

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMLARI İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

ARZU AKKAYA

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ HÜSEYİN SERİN

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

İSTANBUL-2019



T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMLARI İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

ARZU AKKAYA

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ HÜSEYİN SERİN

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

İSTANBUL-2019

ÖNSÖZ

Eğitim, insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden, yaşamı boyunca bireyde değişime yol açan aktif bir süreçtir. Bu süreçte, farklı amaçlara, farklı öğrenci profillerine bağlı olarak değişen farklı kademelerdeki eğitim kurumları aktif rol oynamaktadır. Yükseköğretim kurumları ise, belli bir alanda ihtisaslaşarak nitelikli eğitim verme görevini akademisyenler aracılığıyla üstlenmektedir.

Eğitim sürecini hem teorik bir temele oturtma, hem de bu süreci pratik uygulamalarla destekleme konusunda büyük sorumlulukları olan akademisyenlerin, ders vermek, öğrencilere danışmanlık yapmak, alandaki gelişmeleri takip etmek ve bu gelişmelere katkıda bulunmak gibi sorumlulukları yerine getirebilmeleri için çalıştıkları örgütle değer, hedef ve kurallar açısından bir uyum yakalamaları büyük önem arz etmektedir. Çalıştıkları örgütle uyum içerisinde olan akademisyenler, akademik çalışmalarına daha iyi odaklanabilmekte ve tükenmişliği daha az hissetmektedirler. Eğitimin en üst kademesinden sorumlu olan ve bir toplumun ilerlemesinde büyük rolleri olan akademisyenlerin çalıştıkları örgütün değerleriyle kendi değerleri arasındaki uyumun düzeyinin tespit edilmesi ve bu uyumla tükenmişlik arasındaki ilişkinin yordanması, akademisyenlerde tükenmişliğe sebep olan faktörlerin irdelenmesi için önem arz etmektedir.

Tez yazma sürecim boyunca engin bilgisi ile bana her zaman yol gösteren, beni daima motive eden ve destekleyen çok değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin SERİN'e, değerli tecrübelerini aktararak tezime yapmış olduğu katkılarından ötürü kıymetli hocam Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ'a ve jürimde bulunarak katkı sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem YAVUZ GÜLER'e, çok kıymetli dersleriyle bana kattıkları için Eğitim Bilimleri bölüm başkanımız sayın Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca çalışmalarımı destekleyen TÜBİTAK 2210 Burs Programına içten teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatımın ilk gününden bugüne kadar maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve attığım her adımda yanımda olduklarından emin olduğum çok sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ARZU AKKAYA

ÖZET

AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın temel amacı; pek çok örgütsel faktörle arasında ilişki bulunan tükenmişlik sendromunun birey ve çalıştığı örgüt arasındaki nitelik, değer ve yapı uyumluluğu anlamına gelen birey-örgüt uyumu ile arasında bir ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkinin çeşitli demografik değişkenler baz alındığında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul’da bulunan yükseköğretim kurumlarında görev yapan 393 akademisyene ölçek uygulanmıştır.

Araştırmada, Cable ve Judge (1997) tarafından geliştirilmiş “Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği” ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Ölçekler aracılığıyla elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, frekans, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanında t-testi, ANOVA, Pearson Korelasyonu ve basit regresyon analizi de kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, Türkiye’de vakıf veya devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının yüksek, tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük, kişisel başarı eksikliği alt boyutunda ise orta derecede olduğunu göstermiştir. Araştırmada, akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerinin cinsiyet ve haftalık ders yükü değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinde haftalık ders yükü, unvan, yöneticilik görevi ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık saptanmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarıyla tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Birey-örgüt uyumu, tükenmişlik, akademisyen, üniversite

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICIANS' PERSON-ORGANIZATION FIT AND BURNOUT LEVELS

The main purpose of the current study is to determine whether there is a relationship between the burnout syndrom which is related to many organizational factors and the person-organization fit which refers to the quality, value and structure compatibility between the person and the organization, and whether this relationship, if any, differs significantly based on various demographic variables. Within the framework of this aim, a scale was applied to 393 academicians working in higher education institutions located in Istanbul.

The data collection tools used in the study are "Person-Organization Fit Scale" developed by Cable and Judge (1997), and "Maslach Burnout Inventory" developed by Maslach and Jackson (1981). During the analysis of the data gathered through scales, arithmetic mean, frequency, and descriptive values such as standard deviation were used as well as t-test, ANOVA, Pearson correlation and regression. The results of the research showed that the person-organization fit levels of academicians working at foundation or state universities in Turkey were high, the levels of burnout were low in the emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions of burnout, and the level of personal accomplishment sub-dimension of burnout was moderate. In this study, it was found that the person-organization fit levels of academicians differ significantly in terms of gender and weekly course load variables. According to the results of the research, a significant difference was obtained at burnout levels of academicians in terms of their weekly course load, titles, directorates and gender variables. In addition, there is a significant relationship between academicians' person-organization fit and burnout levels.

Keywords: Person-Organization Fit, burnout, academician, university

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	1
ABSTRACT	2
İÇİNDEKİLER.....	3
TABLolar LİSTESİ	5
BÖLÜM I: GİRİŞ.....	6
1.1. PROBLEM DURUMU.....	6
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	9
1.3. PROBLEM CÜMLESİ.....	9
1.4. ALT PROBLEMLER.....	9
1.5. ÖNEM	10
1.6. SAYILTILAR	11
1.7. SINIRLILIKLAR.....	11
1.8. TANIMLAR	12
BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE / ALANYAZIN VE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR	14
2.1. BİREY-ÖRGÜT UYUMU	14
2.1.1. Birey-Örgüt Uyumu Tanımı	14
2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Bileşenleri.....	15
2.1.3. Birey-Örgüt Uyumu Kuramları.....	22
2.1.4. Birey-Örgüt Uyumu Türleri.....	24
2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	25
2.1.6. Birey-Örgüt Uyumu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	28
2.2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU	31
2.2.1. Tükenmişliğin Tanımı	31
2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri	33
2.2.3. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri.....	46
2.2.4. Tükenmişlik Modelleri	49
2.2.5. Tükenmişliğin Evreleri.....	61
2.2.6. Tükenmişliğin Sonuçları.....	63
2.2.7. Tükenmişlikle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	64
2.2.8. Tükenmişlikle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	67
BÖLÜM III: YÖNTEM	72
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	72
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM/ÇALIŞMA GRUBU	72
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	75
3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ	79
BÖLÜM IV: BULGULAR	80
4.1. ÖRNEKLEME AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	80
4.2. AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU ALGILARI	82

4.2.1. Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyum Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	84
4.3. AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK ALGILARI	87
4.3.1. Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	90
4.4. AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU ALGILARI VE TÜKENMİŞLİĞİN ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ	98
4.5. AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU DÜZEYLERİNİN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ.....	99
BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	101
TARTIŞMA.....	101
SONUÇ	109
ÖNERİLER	111
KAYNAKLAR.....	114
EKLER.....	143
ÖZGEÇMİŞ	147

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler.....	74
Tablo 2: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	79
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımlar.....	80
Tablo 4: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımlar.....	80
Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımlar.....	80
Tablo 6: Katılımcıların Ünvanlarına Göre Dağılımlar.....	81
Tablo 7: Katılımcıların Görev Yaptığı Mesleki Sürelerine Göre Dağılımlar.....	81
Tablo 8: Katılımcıların Görev Yapmakta Olduğu Üniversite Türüne Göre Dağılımlar.....	81
Tablo 9: Katılımcıların Yöneticilik Görevlerine Dair Dağılımla.....	82
Tablo 10: Katılımcıların Yükümlü Olduğu Haftalık Ders Yüklerine Dair Dağılımlar.....	82
Tablo 11: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Değerleri.....	83
Tablo 12: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Cinsiyet, Medeni Durum, Üniversite Türü ve Yöneticilik Görevi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumu.....	85
Tablo 13: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	86
Tablo 14: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	86
Tablo 15: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Ünvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	86
Tablo 16: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Haftalık Ders Yüğü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	87
Tablo 17: Akademisyenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duygusal Tükenme Alt Boyutuna Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	88
Tablo 18: Akademisyenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Kişisel Başarı Alt Boyutuna Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	88
Tablo 19: Akademisyenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	89
Tablo 20: Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri.....	89
Tablo 21: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	90
Tablo 22: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	91
Tablo 23: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Üniversite Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	92
Tablo 24: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Görevi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	93
Tablo 25: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	94
Tablo 26: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	95
Tablo 27: Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Akademik Ünvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	96
Tablo 28: Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Haftalık Ders Yüğü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	97
Tablo 29: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algıları ve Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Sonuçları.....	98
Tablo 30: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi.....	100

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanmış, amacı ve önemi açıklanmış, sayıtlılar ve sınırlılıklar ortaya konularak önemli kavramlar operasyonel olarak tanımlanmıştır.

1.1. PROBLEM DURUMU

Bir toplumun ilerlemesinde büyük etkiye sahip olan yükseköğretim kurumları, sadece bilgiye ulaşılmasında değil, ulaşılan bilginin, temel bilgi basamağından sentez ve değerlendirme basamağına taşınarak uygulanmasında da bir köprü görevi görmektedir.

Bir toplumun üretkenlik düzeyinin ve kalitesinin artması hususunda, eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda verilen eğitim ve öğretimin kalitesinin artırılmasının rolü yadsınamaz (Serin & Ergin-Kocatürk, 2019). Eğitim ve öğretimin kalitesini etkileyen faktörlerden birisi ise, eğitim ve öğretim hizmetinde sorumluluğun büyük kısmını üstlenen akademisyenlerdir. Bu süreçte akademisyenler hem topluma hem de küreselleşen dünyaya küresel eğitim uygulamalarının da amaçlarından olan değişime açık ve barışın hüküm sürdüğü bir dünya için kendi toplumunda hapsolmemiş, kültürel çeşitliliğe değer veren, kendine güveni olan ve kendini savunmayı bilen öğrenciler yetiştirme (Doğan, 2002) sorumluluğunu üstlenmişlerdir.

Yükseköğretim kurumları üstlenmiş oldukları yüce görevlerini ifa ederken, rolün en büyüğünü bilim meşalesini söndürmeden ellerinde taşıyan ve onu nesilden nesile aktaran akademisyenler oynar. Yükseköğretim kanunun 22. maddesinde belirtildiği üzere, bir toplumda, topluma ve iş gücüne katkıda bulunacak bireyler yetiştirme ve toplumsal sorunlara yaptıkları araştırmaların bulgularından hareketle çözüm üreterek, toplumda gelişimi ve ilerlemeyi sağlama sorumluluğunu üstlenen akademisyenlerin çeşitli görevlerinden bazıları, araştırma ve yayın yapma, deneyimlerini toplumun faydası için kullanma, mevcut sorunlara çözümler arama, kariyerlerinde bir üst kademeye çıkma, yönetimde görev alma, öğrenciler, diğer işgörenler ve yöneticilerle iletişimde olmaktır (Dinç, Bitlisli, Çetinceli & Aydın,

2013, s.44-69). Bütün bu sorumluluklarla aynı anda baş etmeye çalışan akademisyenlerin, zaman zaman kendilerini baskı altında hissetmeleri muhtemeldir. Bu baskı ise, başta ciddi görünmeyen duygusal değişimlere, işten uzaklaşmaya, çalıştıkları örgüte bağlılığın azalmasına, uzun vadede ise sonuçları işten ayrılmaya kadar gidebilecek tükenmişlik sendromuna sebep olabilmektedir. Altından kalkmaları gereken sorumluluklarının yanı sıra, çalıştıkları mevcut örgütten kaynaklı sorunlar da akademisyenleri olumsuz etkilemekte ve tükenmişlik hissetmelerine sebep olmaktadır. 1970'lerde literatüre giren tükenmişlik sendromu, yıllar boyunca yoğun araştırmalara konu olmuştur (Özdemir, 2006, s.694). Sosyal ve aile ilişkilerinde ortaya çıkan ciddi sorunlara ek olarak, işgörenlerin verimlilik, çalışmalarının etkinliği ve devamlılığı, memnuniyetsizlik ve hastalıkla ilişkisi ortaya koyan tükenmişlik, öğretmenler arasında da ciddi bir sorun olarak görülmektedir (Van, Schaufeli, Greenglass, & Burke, 1997, s.372). Blandford (2000), öğretmenlerin tükenmişliklerinin, öğretmenlerin çalışmalarının kalitesini düşürerek iş performanslarını ve bu durumun da öğrencilerin akademik başarısını etkilediğini belirtmiştir (akt. Koustelios & Tsigilis, 2005, s.190). Schwab'ın (1986), öğretmenlerin tükenmişlik algısına ilişkin sıraladığı sebepler arasında öğretmenlerin toplumun büyük bir bölümü ile temas halinde olması ve öğretimin sosyal problemleri çözmek için kilit bir meslek olarak kabul edilmesi vardır (akt. Çam, 2001, s.20).

Bireyin çalıştığı örgütten beklentileriyle ilgili olan tükenmişlik, beklentilerle örgüt tarafından karşılananlar arasında uyumsuzluk olması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Tümekaya, 1996). Başarılı örgütleri diğer örgütlerden farklı kılan, sağlam ve ulaşılabilir değerlerinin, normlarının, kültürlerinin ve beklentilerinin olmasıdır (Arbak & Yeşilada, 2003, s.23). Dolayısıyla, birey ve örgüt arasındaki beklenen, değer, iş, kültür ve norm uyumu anlamına gelen birey-örgüt uyumu ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ortaya konması, üniversitelerin başarılarının artırılması ve verilen eğitimin etkililiğinin devamlılığının sağlanması açısından önemli görülmüştür.

Chatman'a göre (1989), birey-örgüt uyumu, örgütün sabit özellikleri ile bireyinkiler arasındaki uyumluluktur. Bu uyumun merkezinde bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum yer almaktadır. Bu uyumluluk durumu, işgörenlerin taahhüt, memnuniyet ve işten ayrılma niyeti gibi davranışlarıyla ilgilidir (Ambrose,

Arnaud, & Schminke, 2008, s.324). Literatür, birey- örgüt uyumunun, işgörenlerin tutum ve davranışlarında olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, örgüt ve birey arasındaki uyumluluk arttığında işgörenler daha memnun, daha kararlı ve daha üretken hale gelmiştir (Bright, 2007, s.364-365). Backhaus'a göre (2003, s.21), birey-örgüt uyumuna dair araştırmalar, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun seviyesinin yüksek olmasının herkes için olumlu sonuçlar doğuracağı sonucunu ortaya koymaktadır. Bu konudaki araştırmalar bireylerin kendi değerlerini yansıtabilecekleri örgütlerde çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir. Birey-örgüt uyumu, işten ayrılmanın azalması, üst düzeydeki iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla da ilgilidir.

Akademisyenler gittikçe daha da karmaşıklaşan bir ortamda birbirinden farklı pek çok iş yapmaktadırlar. Bunun nedeni üniversitelerin, araştırma ve öğretim süreçleri yoluyla bilgi üretme ve bilgiyi aktarma konusunda iki temel işlevi olan tek örgüt olmasıdır (Eker, Anbar & Karabıyık, 2007). Son yıllarda, Türkiye'de hem devlet hem de vakıf üniversitelerin sayısı hızla artmaktadır. Üniversite sayısının artmasıyla, üniversitelerde süregelen bir büyüme ve kapasite artışı söz konusudur. Dolayısıyla, temel amaçları bilgi üretmek ve bu bilginin aktarımını sağlamak olan akademisyenlere, açılan yeni bölümlerin işleyişi, verilecek dersler için ders planlarının hazırlanması ve kuruma yeni gelenlere mentorluk yapma gibi ekstra görevler verilmektedir. Bu süreçte, çalıştığı üniversiteyle arasında bir uyum yakalayamamış olan akademisyenlerin, birey-örgüt uyumu açısından çatışma yaşaması muhtemeldir. Bu çatışma, iş yükünün fazlalığı ve daha pek çok faktör, akademisyenlerin tükenmişlik hissetmelerine ve tükenmişliği, duygusal olarak yorgun hissetme, işe gelmeme, işten ayrılma eğilimi gibi farklı boyutlarda yaşamalarına sebep olabilmektedir.

İlgili alanyazın tarandığında gerek tükenmişlik gerekse de birey-örgüt uyumu konuları ile ilgili akademisyenler üzerinde yapılmış çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak, tükenmişlikle demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İnsanlarla ilişki içinde olmak, bilimsel bilgiye ulaşmak için araştırma yapmak, bu bilgileri toplum yararına sunmak, bilgi ve tecrübelerini öğrencilere aktarmak gibi çeşitli görevleri olan akademisyenlerin sabırlı, gelişime açık, üretken ve anlayışlı olmaları beklenmektedir. Öte yandan,

doyumsuzluğun, örgütsel adaletsizliklerin, ders yükünün fazla olması, uygunsuz çalışma şartları ve uygunsuz iş ortamı gibi sebeplerden ötürü hissedilen tükenmişlik (Briscoe 1984, Seiler & Pearson, 1984; Todd-Mancillas & Johnson, 1987), Yan ve Jian- Xin'e göre (2007) eğitimde kaliteyi, öğrencilerin zihinsel gelişimlerini ve dolayısıyla toplumu olumsuz olarak etkilemektedir (akt. Sağlam, 2011, s.407-420). Toplumda kendilerine yüklenen sorumluluğun altından başarıyla kalkmaya çalışan akademisyenlerin, devlet ya da vakıf olmak üzere çalıştıkları üniversiteyle aralarındaki uyumun düzeyinin ve bu uyumla akademisyenlerin tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, toplumun bilim yuvaları olarak kabul edilen üniversitelerdeki tükenmişlikle ilişkisi olan faktörlerin ve gelişime açık yönlerin tespit edilmesi ve bunlara yönelik önerilerde bulunulması açısından, bu araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ve birey-örgüt uyumlarının düzeyini belirlemek ve akademisyenlerin birey-örgüt uyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

1.3. PROBLEM CÜMLESİ

Araştırmanın problem cümlesi;

“Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile birey-örgüt uyumları demografik değişkenlere göre değişmekte midir? Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile birey-örgüt uyumları arasında ilişki var mıdır?”

1.4. ALT PROBLEMLER

1. Akademisyenlerin algılarına göre birey-örgüt uyumları ne düzeydedir?
2. Akademisyenlerin birey-örgüt uyum algıları,

- a. Yaş
 - b. Cinsiyet
 - c. Medeni durum
 - d. Görev yaptığı üniversite türü
 - e. Akademik kadro unvanı
 - f. Mesleki kıdem
 - g. Haftalık ders yükü
 - h. Herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Akademisyenlerin tükenmişlik durumları ne düzeydedir?
4. Akademisyenlerin algılarına göre tükenmişlik düzeyleri tüm alt boyutlarda,
- a. Yaş
 - b. Cinsiyet
 - c. Medeni durum
 - d. Görev yaptığı üniversite türü
 - e. Akademik kadro unvanı
 - f. Mesleki kıdem
 - g. Haftalık ders yükü
 - h. Herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.5. ÖNEM

Bir örgütte, birey-örgüt uyumu düzeyinin yüksek olması örgütte başarıyı yakalamada büyük öneme sahiptir. Bireyin değerleri ve örgütün değerleri arasında yakalanan uyumun örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine olan katkısı yadsınamaz. Eğitim kurumlarında birey-örgüt uyumu düzeyinin yüksek olması, bir

toplumun ilerlemesi için gereken bilgiyi üretme ve bu bilgiyi yeni nesillere aktarma görevini üstlenen akademisyenlerin çalışmalarını olumlu yönde etkileyecektir.

Yükseköğretim kurumlarının öğretme faaliyetini üstlenen akademisyenler, üniversitelerin bulundukları topluma sosyal ve kültürel anlamda katkı sağlamalarında büyük bir öneme sahiptirler. Pek çok çalışma ortamı gibi yükseköğretim kurumlarında da vuku bulan başarısızlık hissi ya da enerji ve gücün azalması anlamına gelen tükenmişlik sendromu, vakitlerinin çoğunu üreterek ve aktarım yaparak geçiren akademisyenlerin çalışma hayatını etkilemektedir. Alanyazın incelendiğinde, tükenmişlik konusunda gerçekleştirilen pek çok çalışma bulunmasına rağmen akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini inceleyen çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın akademisyenlerin yaşadığı sorunlara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının tespit edilmesi ve tükenmişlik gibi muhtemel sonuçlarına yönelik önlemler alınması yükseköğretim kurumlarının işleyişi açısından önem arz etmektedir. Alanyazında daha önceki çalışmalarda akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli örgütsel faktörlerle arasındaki ilişki incelenmiş olmasına rağmen, birey-örgüt uyumu ile arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu sebepten ötürü, bu çalışmanın ilgili literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.6. SAYILTILAR

1. Araştırmaya katılan akademisyenler, kendilerine uygulanan ölçeklere samimi ve doğru yanıtlar vermişlerdir.
2. Araştırmada verilerin toplanması için kullanılan ölçeklerin, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

1.7. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma, İstanbul'da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler ile sınırlıdır.

2. Araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılındaki veri ve durumlarla sınırlıdır.
3. Araştırma alanyazın taraması ve araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.8. TANIMLAR

Birey-örgüt uyumu: Bireyin beklenti, arzu, kişisel değer ve hedefleriyle örgütün amaç, değer ve yapısı arasındaki uyum durumudur.

Tükenmişlik: İşi insanlarla yoğun ve sürekli bir iletişim içinde olmayı gerektiren bireylerde ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir.

Yükseköğretim kurumları: Türk Eğitim Sisteminde okul örgütlenmesinin en üst basamağını oluşturan ve kâr amacı gütmeyen kamu veya vakıf okullarıdır.

Akademisyen: Yükseköğretim kurumlarında görevli, profesör, profesör doktor, doçent, doçent doktor, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, doktor öğretim görevlisi, araştırma görevlileri ve doktor araştırma görevlileridir.

Profesör: Yükseköğretim kurumlarında eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapma faaliyetlerinden sorumlu, unvanı diğer akademisyenlerden daha yüksek olan akademisyendir.

Doçent: Yükseköğretim kurumlarında eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapma faaliyetlerinden sorumlu, Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doğentlik akademik unvanına sahip akademisyendir.

Öğretim görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan doktoralı veya dokorasız öğretim elemanıdır.

Araştırma görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma ve incelemelerde yardımcı olan ve kendilerine verilen ilgili diğer görevleri yapan, derse giren veya girmeyen öğretim yardımcılarıdır.



BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE / ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde birey-örgüt uyumunun tanımına, bileşenlerine, kuramlarına, türlerine ve birey-örgüt uyumuyla ilgili araştırmalara; tükenmişliğin nedenlerine, belirtilerine, modellerine, evrelerine, sonuçlarına ve tükenmişlikle ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. BİREY-ÖRGÜT UYUMU

2.1.1. Birey-Örgüt Uyumu Tanımı

Birey-örgüt uyumu ile ilgili mevcut pek çok tanım olmasına rağmen, en kapsamlı anlamına bakıldığında, pek çok araştırmacı birey-örgüt uyumunu birey ve örgüt arasındaki değerler uyumu olarak açıklamaktadır. Birey ve örgütün değerleri arasında herhangi bir çatışma durumunda ise uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (Brigham vd., 2007, s.29-39).

Davranış bilimcilerin birey-örgüt uyumuna yönetim bilimi kapsamında rastlamaları 1950’li yıllarda olmuştur. Bu tarihten önce psikoloji biliminin inceleme alanına giren birey-örgüt uyumu, bu tarihten sonra davranış bilimcilerin meslek seçimlerinde örgütle bireyler arasındaki uyumu da göz önünde bulundurarak, uyum teorilerini dikkate almaya başlamalarıyla yönetim bilimi kapsamına girmeye başlamıştır (Xiaojun & Shizong, 2010, s.120).

Alanyazın incelendiğinde 1996’da Kristof (1996, s.1-49) tarafından geliştirilen birey örgüt uyumu tanımıyla oldukça sık karşılaşılmaktadır. Birey-örgüt uyumu, bireyin beklenti, arzu, kişisel değer ve hedefleriyle örgütün amaç ve yapısı arasındaki uyumdur. Dolayısıyla, birey-örgüt uyumu, örgüt bireyin beklenti ve arzularına olumlu cevap verdiğinde ya da kişi, örgütün yapı ve değerlerine uyum sağladığında gerçekleşmektedir.

Birey-örgüt uyumu kavramı, birey ve örgütün amaçları arasındaki, bireysel öncelikler ve ihtiyaçlar ile örgütsel sistemler arasındaki ve kişinin karakteriyle örgüt

iklimi arasındaki uyumdur (Parkes, Bochner, & Schneider, 2001, s.81-108). Başka bir ifadeyle, birey ve örgütün özelliklerinin ne derece benzediğine vurgu yapan birey-örgüt uyumu, bireyin kendi değerleri ve çalıştığı örgütün değerleri arasındaki uyumdur (Sekiguchi, 2004). Zaten bireyin kendisine ait olan değerler, örgütün yüklediği değerler ve her ikisinin ortak değerleri mevcuttur. Örgütün yüklediği rolle alakalı değerlerle bireyin kendi değerleri arasındaki uyumun derecesi birey ve örgüt arasındaki uyumu gösterir (Lopez, 1999).

2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Bileşenleri

Birey-örgüt uyumu, kişilik, çevre, kültür, hedef ve değerlerin uyumundan oluşmaktadır.

Değerler Uyumu

Değerler bir topluluğun varlığını sürdürebilmesi için topluluk üyelerinin çoğunluğunun kanıksadığı, bu topluluğa ait ortak his, fikir, gaye ve çıkarların toplamından oluşan inançlar anlamına gelmektedir (Şimşek, Akgemici, & Çelik, 2008, s.50).

Değerler hem kişisel görevlerin hem de bir topluluğun ya da grubun orijinal, ayrıntı ve ilişki merkezli görevlerinin gerçekleştirilmesinin yöntemlerini göstermektedir. Değerler, yapılmaması gerekenden ziyade, süreçteki eylemlerin gidişatını etkilemektedir. Bir işteki başarıyı devam ettirmek, bir örgütten gerçekleştirmesi beklenen talepleri ve piyasanın gidişatını etkilemek için değerlere gereksinim duyulmaktadır. Hedefleri belirlerken ve bu hedeflere ulaşmaya çalışırken, belli değerleri de göz önünde bulundurmak; örgütün müşteri ve işgörenleri arasındaki iletişiminin, dışarıya karşı çizdiği imajının, sunduğu pazar ve ürünlerinin kalitesini artırmaya yardımcı olmaktadır (Conti, Hyman & Astolfi, 2003, s.3).

Kişisel değerler, kişinin huzur ve mutluluğuna vesile olacak kayda değer bir şey olarak değerlendirilirken; örgütsel değerler, örgütteki işgörenler tarafından önemli görülen ortak norm ve inançlar olarak ele alınmaktadır (Sezgin, 2006, s.557-583). Örgütsel değerlerin yönlendirici bir niteliğinin olduğu ve bu değerlerin örgütün

hedeflerine göre değiştirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmektedir (Kristof, 1996, s.5).

Yenilikçi olma ve risk alma, detayları göz önünde bulundurma, yapılan bir işin getirdiklerine uyum sağlama, rekabeti sevme, destekleyici olma, grupla çalışma, gelişim gösterme ve değerler konusunda net olma; örgütsel değerlerin oluşturulması aşamasındaki 8 ana faktördür (Chatman, 1991, s.476).

Örgütler, kültürlerini sağlamlaştırmak, rekabet gücünü artırmak, hoş karşılanmayan davranışların görülme olasılığını azaltmak için benzer zihniyete sahip işgörenler barındırabilmektedirler. Bunu mümkün kılabilmek için de işgörenlerin işe alım sürecinde, örgütün temel değerlerine uyum sağlayabilecek bireyler seçilmektedir (Lee & Bang, 2012, s.131-132). Örgütle değerleri örtüşen işgörenler, örgüte ve yapılan işlere karşı olumlu bir tutum sergileyecek ve daha verimli çalışacaklardır. Dolayısıyla, bir örgütte, örgütün değerlerine uyum sağlayan bireylerin çok olması örgütün verimini ve kalitesini artıracaktır.

Hedeflerin Uyum

Hedefler, bir örgütün örgüt olarak neler yapmayı amaçladığını göstererek, bu örgütün temel fonksiyonlarını yansıtır (Carpenter, Bauer, Erdoğan, & Short, 2013, s.263).

Birey-örgüt uyumunun bir diğer bileşeni olan hedeflerin uyumu, işgörenlerin ve örgütün hedefleri arasındaki tutarlılığı ifade etmektedir. Yaptığı ASA modeli araştırmasında, Schneider (1987, s.437-453), bir örgütte bireysel hedefleri ile örgütsel hedefler arasında uyum yakalanan bireylerin işe alınarak hem örgütsel hedeflere hem de bireysel hedeflere ulaşılabilirliğini öne sürmektedir.

Kültür ile Uyum

Kültür, insanların diğerleriyle olan etkileşimiyle meydana gelen, meşrulaştırılarak insan davranışını kısıtlayan, insanların davranışlarına rehberlik eden kurallar serisidir. Örgüt bağlamında değerlendirildiğinde ise, kültürün nasıl şekillendiğini ve nasıl kötüye kullanıldığını, nasıl kısıtlandığını, üyelerce ne düzeyde

anlamalı görüldüğünü anlamak mümkündür. Kültür oluşturma ve kültürü yönlendirmenin bu süreçleri, liderliğin özüdür ve liderlik ile kültür bir madalyonun iki yüzü gibidir. Bu noktada, kültürler arası daha iyi ya da daha kötü şeklinde karşılaştırma yapmanın mümkün olduğu ve kültürün örgüt üzerinde önemli bir rolü olduğu öne sürülmektedir. Başka bir ifadeyle, kültür ne kadar güçlüyse örgüt de o kadar etkin olmaktadır (Shein, 2004, s.1). Güçlü bir kültüre ve bu kültürle uyumlu bir şekilde çalışan bireylere sahip bir örgütte aidiyet duygusu da güçlü olacak ve aidiyetlik duygusu işgörenlerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacaktır.

Hasanoğlu (2004, s.47) örgütü anlatan ve gelenekselleşmiş düşünme, hissetme ve tepki gösterme olarak tanımladığı örgüt kültürünü, üyeleri bir arada tutan tutkal olarak tanımlamıştır.

Örgüt kültürü aşağıdaki bileşenlerden meydana gelmektedir (Örücü, 1997, s.126):

a. *Bireysel inisiyatif kullanımı*: Mümkün olduğunca fazla sorumluluk, özerklik ve bireylerin artan bağımsızlık derecesi.

b. *Riske dayanıklılık*: İşgörenlerin yaratıcılık, risk arama ve daha aktif olma gibi konularda cesaretlendirilme seviyesi.

c. *Yön verme*: Örgütü daha başarılı yapacak yeni amaçların ve beklentilerin belirlenme seviyesi.

d. *Entegrasyon*: Örgüt içindeki dikey ve yatay iş birliği ve koordinasyonun özendirilme derecesi.

e. *Yönetim desteği*: Yöneticilerin astlarıyla açık iletişim kurma ve onlara destek sağlama derecesi.

f. *Kontrol*: İşveren davranışlarını kontrol etmeye yönelik kural ve düzenlemelerin sayısı.

g. *Ödül sistemi*: Maaş zammı, kıdem atlama gibi ödüllerin kullanımında kayırma ve kıdemden ziyade performans kriterlerinin öncelik derecesi.

h. *Çatışma dayanıklılığı*: Çatışmalarla baş edebilme ve eleştirilere açık olma seviyesi.

i. *İletişim şekilleri*: Örgütsel iletişimin resmi hiyerarşi dışındaki iletişimlere açık olma derecesi.

İşgörenlerin tutumlarını ve performanslarını olumlu açıdan etkilemede güçlü bir örgüt kültürü önemli bir role sahiptir. İnsan kaynakları politikasından olan işgören seçimi, örgüt içinde kültür yönetimini kolaylaştıran bir politikadır. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmak için insan kaynakları politikalarından faydalanan örgütler, bu süreci başarılı bir şekilde yönetmek zorundadırlar (akt. Lee & Bang, 2012, s.131-132).

Birbirinden farklı amaçlara ulaşmak isteyen işgörenlerden oluşan örgütler, içinde bulundukları toplumda alt bir kültürü temsil etmektedirler. Her bir örgütün sahip olduğu kültür, içinde bulunduğu ulusun kültüründen öğeler barındırmaktadır. Ayrıca, ulusal kültürle de etkileşim halinde olmasına rağmen, her bir örgütün kendine has bir değerler sistemi vardır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2003, s.31-32).

Çevre ile Uyum

Örgüt sınırlarının kapsamadığı her şey, örgütü farklı şekillerde etkileme gücü olan çevre olarak ele alınmaktadır (Peker, 1995, s.45). Bir örgütü etkileyen genel ve özel olmak üzere iki çevre vardır. Genel çevre, teknolojik, finansal, sosyokültürel ve politik temayülleri kapsar ve bu temayüllerden herhangi birindeki değişiklik pek çok örgütü etkiler. Öte yandan, her bir örgütün kendine özgü olan ve örgütün çalışma biçimini direkt olarak etkileyen bir özel çevresi de vardır.

Yaptıkları araştırmalarla, örgütsel çevrenin oluşumunu belirsizlik, karmaşıklık ve öngörülebilirlik açısından inceleyen Emery ve Tris (1965, s.7-10), örgüt ortamını dört ana grupta incelemektedir:

a. *Durgun/ gelişigüzel çevre*: Örgütün amaçlarının ve olası tehlikelerin değişmediği ve gelişigüzel bir biçimde dağıtıldığı, çevre yapısının en basit türüdür.

b. *Birincisine göre dinamik olan sade kümelenmiş çevre*: Her bir örgüt, kendi çevresine göre var olur ve bu tür bir çevrede satıcı ve alıcı sayısı oldukça azdır.

c. *Reaktif çevre*: Bu tür çevrede, hedefleri birbirine benzer çok sayıda örgütün varlığı ve bu örgütlerin kümeleşmesi söz konusudur. Bu çevrede, bazı kümeler diğerlerine göre daha karlıdır. Bu durum da kar elde edemeyen örgütlerin kümelerini değiştirmek istemelerine sebep olmaktadır.

d. *Türbülanslı çevre*: Bu tür çevrede, çevrenin hareketliliği, yalnızca örgütlerden değil, çevrenin kendisinden de etkilenmektedir.

Etkileşimci yaklaşıma göre, örgüt çevresinde meydana gelen durumlar bireyleri etkiler, dahası bireyler de çevrelerinde meydana gelen durumları etkileyebilir. Bu yaklaşımın etkisiyle ortaya çıkan birey-çevre uyumu ise bireylerin içinde bulundukları çevre ile aralarında oluşan benzerliğin derecesi olarak ele alınmaktadır (Schneider, 1983, s.1-31).

Birey-İş Uyum

Birey-örgüt uyumuyla alakalı olarak üzerinde fazlaca çalışma yapılmış bir diğer konu birey-iş uyumudur. Birey-iş uyumu, bir kişinin becerileri ve işin özellikleri arasındaki ya da kişinin talepleri ve işin gerektirdikleri arasındaki uyum olarak ifade edilmektedir (Sekiguchi, 2007, s.119). Birey-iş uyumu, örgütü değil, bir örgütte gerçekleştirilen işe odaklanmakta ve işin özelliklerinin önemini vurgulamaktadır (Kristof, 1996, s.8; Cable & Parsons, 2001, s.1).

Birey-iş uyumunun gerçekleşmesi için gerekenler; işin gerektirdiği özellikler ile işi üstlenen kişinin özellikleri ve becerileri arasında bir uyumun var olması, bireyin yaptığı işten tatmin olması ve işinde daha etkin olma çabası şeklindedir (Eren, 2001, s.321).

Birey-iş uyumu konusunda yapılan çalışmalar, birey-iş uyumunun bireyin işini sürdürmesi ve işinde devam etmesinde önemli bir etken olduğunu ortaya koymuştur (O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991, s.488).

Birey-Meslek Uyumu

Birey-meslek uyumu, bir örgüte ve işin özelliklerine bakmaksızın incelenmesi gereken bir uyum türüdür. Mesleğe bağlı olma, bireyin belli bir konuda daha bilgili ve yetenekli olmak için yaptığı çalışmaları sonucunda mesleğinin hayatında ne kadar önemli bir yeri olduğuyla ilgilidir (Baysal & Paksoy, 1999, s.8).

Mesleki ilginin yalnızca “yönüne” karar veren Holland’ın altı mesleki ortam kuramında değindiği birey-meslek uyumunun ortamları aşağıdaki gibidir (Holland, 1959, s.35-36).

Mekanik: Beden gücüne dayalı işleri tercih etmek.

Araştırmacı: Soyut düşünce sistemini ve bilimsel araştırma yapmayı sevmek.

Sanatsal: Sanatla uğraşmaya meyilli olmak.

Sosyal: Sosyalleşmeyi sevmek ve insanlara yardımcı olmaya meyilli olmak.

Girişimci: İş hayatı ve maddi konulara ilgi duyuyor olmak.

Geleneksel: Ofis işlerini ve kurallı işleri tercih etmek.

Super’e göre meslek gelişimi teorisi, bireylerin benlikleri ile uyumlu olarak seçtikleri uğraşlardır. Holland’a göre ise meslek seçiminde bireyin kişiliğinin ve meslek çevresinin uyumunun belirleyici bir etkisi vardır (akt. Kristof, 1996, s.7). Bu konuda yapılan çalışmalar, birey-meslek uyumu yüksek olan kişilerin, mesleklerini yapmaya devam etme eğilimlerinin birey-meslek uyumu düşük olanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Carless (2005) ile Vandenberghe ve Ok (2013) birey-meslek uyumunun mesleki tatmin ve mesleğe bağlılığa olumlu etkisinden söz etmektedir. Gothard’a göre (2001) ise, bir mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri ile bireyin yetenekleri arasındaki uyum, bireyin meslek hakkında olumlu bir tutuma sahip olmasına ve motivasyonunun uzun süre devam etmesine sebep olmaktadır (akt. Yılmaz & Tanrıverdi, 2017).

Birey-Grup Uyumunu

Grup, belirli bir amaca ulaşmak için harekete geçen insanlardan oluşan ve arzuya bağlı bir sosyal sınıf biçimidir (Lindenberg, 2001, s.643). Örgütsel alanda grupların işlevlerinin artması, birey-grup uyumuna verilen önemin de artmasına sebep olmuştur. Birey-grup uyumu, bireylerin çalıştıkları gruplarla olan uyumu olarak ifade edilmektedir (Kristof, 1996, s.7).

Tamamlayıcı ve bütünleştirici uyum açısından ele alındığında, birey-grup uyumu bireyin değerlerinin içinde çalıştığı grubun üyelerinin değerleriyle uyumlu olduğu ve birey, işin gerektirdiği nitelikler açısından diğer üyelerle benzer yetenek ve bilgiye sahip olduğunda görülmektedir (Seong, Kristof-Brown, Park, Hong & Shin, 2015, s.1185).

Kişiliğin Uyumunu

Kişilik, insanın kendi içinde meydana gelenleri dikkate alarak, kendi çıkarı ve mutluluğuna erişeceği noktayı hedeflemesidir. Başkalarının gözünden kişilik ise, bireyin toplum içinde belli rol ve niteliklere sahip olması durumudur (Eren, 2001, s.321).

Bireyin sabit ve tutarlı özellikleri bireyin kişiliğini oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle, kişilik; bireyin, duygu ve düşüncelerindeki tutarlılık ve çatışmaları meydana getiren özelliklerdir ve kişilik olgusunu oluşturan üç ana husus vardır:

- a. Kişilik eşsiz ve kendine hastır.
- b. Kişilik tutarlıdır.
- c. Kişilik, dinamik değildir (Özkalp & Kirel, 2001, s.82).

Birey-örgüt uyumu üzerine yapılan çalışmalar, örgütün çevre ve kültürünün, işgörenlerin kişilikleri ile uyuşması gerektiğini öne sürmektedir. Bu noktada, işe alım sürecinde adayların kişilik özellikleri ve örgüt iklimi arasındaki uyumun derecesi göz ardı edilmemelidir. Örgütte alınacak rol ve görevler noktasında da işgörenin kişiliği önem arz etmektedir. Örgütte üstlenilen roller ile kişiliğin uyumlu olması bireylerin

işe bakış açısını etkilediği kadar, birey-örgüt uyumunu da olumlu açıdan etkilemektedir (Özçelik, 2011, s.44).

Bu noktada, örgüt yöneticileri, birey-örgüt uyumunda önemli bir rolü olan kişilik faktörüne yeterince önem verirlerse, örgütteki iş tatmini, verim ve etkin rol alma artacak ve iş bırakma eğilim oranlarında azalma olacaktır (Şimşek, Akgemci, & Çelik, 2008, s.79).

2.1.3. Birey-Örgüt Uyumu Kuramları

Birey-örgüt uyumuyla ilgili pek çok araştırma yapılmış ve çeşitli modeller ortaya konmuştur.

Kristof Birey Örgüt Uyumu Modeli

Birey-örgüt uyumunu, birey ile örgütün beklentilerinin uyumlu olması olarak tanımlayan Kristof, bu uyumun bireylerin örgüt seçimlerinde de etkili olduğunu dile getirmektedir. Buna ek olarak, birey ve örgüt karşılıklı beklentilerini ve bunları nasıl yerine getireceklerini birbirlerine açıklamadırlar (Kristof, 1996). Bu noktada örgütsel norm ve değerlerin bireyler tarafından içselleştirilmesi, birey-örgüt uyumunun yüksek bir seviyede olduğunu göstermektedir (Çetinkaya, 2016).

İlk olarak 1. Dünya Savaşı döneminde başvurulan bu yöntem, örgütsel değerleri benimseyecek bireyi işe alarak birey-örgüt uyumunun sağlandığı geleneksel bir yöntemdir. Kristof (1996, s.1-49), birey-örgüt uyumunu bütünleştirici ve tamamlayıcı şeklinde iki farklı kategoride incelemektedir. Bütünleştirici uyum, bireyin nitelikleri ile örgütün nitelikleri uyduğu zaman gerçekleşmekteyken, tamamlayıcı uyum iki boyutta ele alınmaktadır. Örgüt bireye kişisel gelişim ve eğitim olanakları ve maddi sunarken, bireyden de kendi kapasitesini ve becerilerini sunmasını beklemektedir.

Chatman'ın Birey Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Birey örgüt uyumunun değerler yönüne vurgu yapan Chatman'a göre (1989), birey ve örgütün değerlerinin uyumlu olması, bireyin örgüt ve örgüt çevresine uyum

sağlamasında yardımcı olmaktadır. Chatman (1989, s.333-349), değerleri örgüt değerleriyle uyumlu olan işgörenlerin daha aktif çalıştığını söylemektedir. Bu kuram, örgüt ve birey için hangi hususların önem arz ettiğini dikkate almaktadır. Örgüt ve bireyin birbirlerini nasıl algıladıkları her iki tarafın davranışları için de önemliyken, asıl önemli nokta hem örgüt hem de birey için kalıcı olan değerlerdir. Sosyal bir bilincin ürettiği değerler, bireyin çevresi ile uyumunu organize etmekte ve birey ile örgütün davranışlarına karar verme sürecinde etkisi büyük olan kurallar ortaya koymaktadır. Bu noktada, birey-örgüt uyumu birey ve örgüt değerlerinin çatışmaması ve birbiriyle benzer olması olarak kabul edilmektedir (Ulutaş, 2010).

Bu yaklaşımda, birey-örgüt uyumu, birey ve örgütün değerlerinin karşılaştırılmasıyla ölçülmektedir. Chatman'ın (1989) değindiği bir başka husus ise, birey ve örgütün birbiri hakkında çok bilgi edinmesinin taraflara fayda sağlayacağıdır. İşgörenlerin seçimi ve sosyalleşmelerinin de birey-örgüt uyumu adına önem arz ettiğine değinmektedir.

Schneider'in Birey Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Schneider'e ait birey örgüt uyumu; çekim, seçim ve çekişme adımlarından meydana gelmektedir. Yaklaşımdaki çekim basamağı, bireylerin tesadüfi olarak bir örgütte çalışmaya başlamadıklarını, kendileri için en uygun örgütü bulduklarını ifade ederken, seçim basamağı bireyin kendisine verilen görevleri yerine getirerek, bireyin pozisyonunun belirlenmesidir. Bireylerin çalıştıkları örgüt ile aralarında yüksek seviyede bir uyum yakalanamaması durumunda ise, işten ayrılma yani çekişme meydana gelmektedir (Schneider vd., 1995, s.747-773).

Birey- Örgüt Uyumu Süreci

Süreç, insan kaynaklarının işgören seçimi ve örgütsel sosyalizasyon olmak üzere iki ana kategoride ele alınmaktadır (Ulutaş, 2011, s.75). İlkinde, işe alınacak kişinin örgüt kültürü ve örgüt değerlerine ne derece uyum sağladığı önem kazanmaktayken, örgütsel sosyalizasyon sürecinde bireyin bir örgütün üyesi olabilmek için sosyal bilgi, beceri, davranış, tutum ve değeri kazanması vurgulanmaktadır (İplikçioğlu & Uysal, 2009, s.131). Birey ile örgüt arasındaki

uyum arttıkça, hem birey örgüte daha bağlı hale gelecek hem de örgüt birey için daha fazla şey yapacaktır (Hasanoğlu, 2004, s.43-60; İplikçioğlu & Uysal, 2009, s.131). Bingöl'e göre (1998, s.163) işgörenler ve örgütler arasındaki bu uyumun eksikliği halinde örgütten ayrılmalar ortaya çıkmaktadır. Sosyalizasyon ise, Weiner'e göre (1982), örgütün değer ve normlarının bireyler tarafından benimsenmesidir (akt. Memduhoğlu, 2008). Sosyalizasyonun temel amacı, birey ve örgüt uyumunun sağlanmasıdır. Bu sosyalleşme süreci, araştırmacılar tarafından bazı ayrımlara maruz kalmıştır. Wanous, sosyalleşme sürecini, örgütün gerçekleriyle yüzleşip bu gerçekleri kabul etmek, bireylerin rollerinin kesin çizgilerle ayrılması, örgüt sistemi içinde bir yer edinme şeklinde kategorilere ayırırken; Bunchanan'a göre bu kategoriler ilk yıl temel eğitim ve kabul edilme, iki ve üç ile dördüncü yıllarda performans, beşinci yıl ve daha sonrasında örgütsel güvenilirlik ve bağlılık şeklindedir. Bunlara ek olarak, Schein sosyalleşme aşamalarını giriş, sosyalleşme ve kabul olarak kategorize etmektedir (akt. Memduhoğlu, 2008, s.137). Bütün bu sosyalleşme aşamalarından en çok kabul göreni ise, ön sosyalleşme, alıştırma ve rol yönetimi süreçlerinden oluşan Feldman'a ait olanıdır. Örgütsel uyuma yönelik olarak yapılan hem bireysel hem de örgütsel çabaların bütünü örgütsel sosyalizasyon taktikleri olarak isimlendirilmektedir (Ergün & Taşgit, 2011, s.97).

2.1.4. Birey-Örgüt Uyumu Türleri

Bütünleştirici Uyum

Bu kavram, bireylerin ve örgütün değerleri ve özellikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir (Mitchell, 2006, s.26). Bu tür bir uyum içinde çalışan bireyler diğer bireylerle özellikleri ve değerleri açısından benzedikleri için kendilerini örgütle uyumlu olarak görürler (Sekiguchi, 2004, s.179-180).

Birey ve örgüt arasında bütünleştirici uyumun var olması durumunda birey, örgüt içinde daha uyumlu bir tutum sergilemekte, bireyin işten aldığı zevk artmakta, örgüte daha bağlı hale gelmekte, işlerinde daha aktif olmakta ve daha iyi bir iş performansı sergilemektedir. Buna ek olarak, bütünleştirici uyumunun görüldüğü

örgütlerde bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük seviyede olduğu görülmektedir (Piasentin & Chapman, 2007, s.328).

Tamamlayıcı Uyum

Tamamlayıcı uyum, bireyin veya örgütün eksiklerinin ya da ihtiyaçlarının karşılıklı olarak giderilmesidir (Muchinsky & Monahan, 1987, s.271). Örgütler, işgörenlerine vaad ettikleri maddi, fiziksel, psikolojik kaynakları ve kendilerini işlerinde geliştirme olanakları sağlarlar. Bunun karşılığında da işgörenlerden vakit, çaba, bağlılık ve bilgi ve yeteneklerini kullanmalarını isterler. Bu arz ve talepler gerçekleştirildiğinde ise, tamamlayıcı uyum meydana gelmektedir (Kristof, 1996). Bu uyum türü, bireysel ve örgütsel pek çok farklı noktaya odaklanmaktadır. Örneğin, bir işgörenin kişisel bir özelliği örgütün bir eksiğini kapatıyorsa, tamamlayıcı uyum ortaya çıkmaktadır (Sekiguchi, 2004, s.179-180).

Alanyazında bu uyum ihtiyaçlar-karşılananlar uyumu (needs-supplies fit) ya da beklenen-kabiliyet uyumu (demands-abilities fit) olarak iki şekilde kategorize edilmektedir (Cable & Edwards, 2004, s.822). Örgüt, bireyin ihtiyaç, istek ya da beklentilerini karşıladığında ihtiyaçlar-karşılananlar uyumu ortaya çıkmaktayken, beklenen-kabiliyet uyumu birey örgütün isteklerini karşılayabildiğinde görülmektedir (Kristof, 1996, s.3).

Bu uyum türü, bireylerin istek ve beklentileri örgüt tarafından karşılandığı zaman ortaya çıkmaktadır (Ferrat, Enns, & Prasad, 2004, s.25). Scroggins (2007) ise, tamamlayıcı uyumu, kişinin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındaki benzerlik olarak tanımlamaktadır.

2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Birey-örgüt uyumu ve çeşitli bireysel dönütlerin değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma yapılmıştır.

Arygris (1957), örgütlerin çok sayıda örgütle uyumlu bireyden oluştuğunda, dar görüşlülüğün bir sonucu olarak yenileşmeden yoksunluk ve değişen çevreye uyum sağlayamamanın örgütte oluşacak potansiyel sonuçlar olacağını iddia etmiştir.

Benzer şekilde, Schneider, Goldstiein ve Smith (1995) yüksek birey-örgüt uyumu seviyelerinin örgütte zararlı bir homojenlikle sonuçlanmasıyla ilgili uyarılarda bulunmuştur. Yüksek seviyedeki birey-örgüt uyumunun daha fazla tatmin, daha fazla bağlılık ve daha az anlaşmazlıkla sonuçlanabileceği gibi aşırı uyumun yenilikten mahrumiyet ve aynılaşmaya yol açabileceğini savunmuştur. Schneider vd. (1995), bu tür bir homojenliğin örgütün ilk aşamalarında koordinasyon ve iletişimi geliştirmek adına faydalı olabileceğini, fakat örgüt hayatının ileriki aşamalarında değişime direnç gösterme ve esnek olamamasıyla sonuçlanabileceğini öne sürmüştür. Bu nedenle, uyumun karanlık yüzü de mutlaka düşünülmelidir.

Tziner (1987) kişisel raporları kullanarak yaptığı çalışmada, endüstri işçilerinin birey-örgüt uyumlarının iş performansları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Sonuçlar örgütün başarı iklimi ile bu tür bir iklim için yaptıkları tercihleri arasındaki uyumsuzluğun daha az olduğunu belirten işgörenlerin iş performansları algılarının, uyumsuzluğun daha yüksek olduğunu belirten işgörelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Vancouver ve Schmitt (1991), 350'nin üzerinde orta okuldan öğretmen ve müdür katılımcıyla yaptıkları çalışmalarında, örgüt üyelerinin birey-örgüt uyumunun bir alternatifi olan örgütsel hedefler üzerinde anlaşma düzeyleri ile örgütle ilgili tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Özellikle farklı hiyerarşik seviyeler arasındaki uyumunu araştırmışlardır. Araştırma sonuçları, birey-örgüt uyumunun, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile pozitif, işi bırakma eğilimiyle ise negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ve astlar arası hedef uyumunu öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve işi bırakma niyeti üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır.

Chatman (1991) birey-örgüt uyumunun bireysel çıktılarındaki bireysel ve örgütsel özelliklerle açıklananın ötesinde, başka değişkenlerin olup olmadığını araştırmıştır. Veri, Amerika'nın en büyük 8 resmi muhasebe şirketinden 171 yeni başlayan denetçisinden toplanmış ve katılımcıların değerleriyle örgütün değerleri arasındaki uyum ölçülmüştür. Çalışmada, birey-örgüt uyumunu ölçmek için örgütsel kültür profili ölçeği kullanılmıştır. Nihai memnuniyet hissi, Kunin'in yüz ölçeği ile işten ayrılma niyeti ise dörtlü likert ölçeği ile ölçülmüştür. Chatman (1991), birey-

örgüt uyumunun tatmin, bağlılık ve işte kalma süresinin belirlenmesinde herhangi bir kişisel veya durumsal özellikten daha iyi bir belirleyici olduğu sonucuna varmıştır.

O'Reilly, Chatman ve Caldwell (1991) birey-örgüt uyumunu değer uyumluluğu temelinde ölçmüştür. Veriler, örgüt kültürü profili kullanılarak her biri farklı bir grubu yansıtan ve devlet dairelerinde çalışan 131 1. sınıf işletme master öğrencisi, 93 işletme master öğrencisi, 171 yeni muhasebeci ve 128 uzman muhasebeci, 96 sertifikalı serbest muhasebeci ve 730 orta derecede yetkili yöneticiden toplanmıştır. Sonuçlar, yüksek birey-kültür uyumuyla örgütsel bağlılık, tatmin ve örgüt ile uzun ömürlülük arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Regresyon analizinin sonuçları birey-örgüt uyumu ölçüldükten bir yıl (1. Zaman) sonra iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, iki yıl sonra (2. Zaman) ise gerçek işten ayrılmaları yordayabildiğini açığa çıkarmıştır. Birey-örgüt uyumu değer uyumuna göre bir örgüte bağlanma olarak tanımlanan normatif bağlılık ile ilişkilidir.

Posner (1992), yaş, cinsiyet, etnik köken, örgütsel düzey, yönetim konumu, hizmet süresi ve işlevsel alan gibi demografik faktörlerin birey-örgüt uyumuna etkisini inceleyerek, birey-örgüt uyumuna (değerler uyumu) yönelik araştırmaları iş tutumları üzerine genişletmiştir. Çalışma, büyük birçok uluslu üretim şirketinde yürütülmüştür ve ölçek, toplam 1634 yerli ve profesyonel işgörenlere postalanmıştır. Çalışma tutumlarını değerlendiren 3 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Özellikle, bir maddede motivasyon, diğerinde bağlılık ve sonucunda şirket çalışanlarının takım çalışması ölçülmüştür. Çalışmanın hipotezlerinden ilki, birey-örgüt uyumu ve iş tutumları arasında olumlu bir ilişkinin varlığını öne sürerken, ikincisi, boş bir hipotez şeklinde, bireysel farklılıkların birey-örgüt uyumu ve iş tutumları arasındaki ilişki üzerinde hiçbir etkisi olmayacağı yönündedir. Birey-örgüt uyumu, örgütün altı temel ilkesiyle uyum ilişkisi içinde değerlendirilmiş ve her iki hipotez de desteklenmiştir. Sonuçlar birey-örgüt uyumunun motivasyon, bağlılık ve şirket çalışanlarının takım çalışmasıyla doğrudan ilgili olduğunu ve bu ilişkinin demografik faktörlerden etkilenmediğini göstermiştir.

Cable ve Judge (1994), birey-örgüt uyumunun iş arayanların iş arama ve iş seçimi kararları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Örneklem, okurken iş arayan 171 üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Sonuçlar, farklı iş arayan türlerinin farklı ücret

sistemlerinden etkilendiklerini ve ücret politikalarının çekiciliğinin bireysel kişilik özellikleri ile ücret sistemi özellikleri arasında daha fazla uyum düzeyi ile artırılabilceğini göstermiştir.

Cable ve Judge (1996), birey-örgüt uyumunu işgörenler tarafından yorumlandığı şekilde inceleyen ve işgörenlerin öznel birey-örgüt uyum algılarının belirleyicilerini ve sonuçlarını araştıran ilk çalışmadır. İş arayanların ve işe yeni başlayan işgörenlerin öznel birey-örgüt (P-O) uyum algılarını araştırmışlardır. Sonuçlar, iş arayanların birey-örgüt uyumlarının, bireylerin kendi değerleri ile işe alan örgütlerin değer algıları arasındaki uyumla yordanabileceğini göstermiştir. Aynı zamanda, sonuçlar, iş arayanların, iş seçim kararlarında birey-örgüt uyumuna önem vererek, gelecekteki iş tutumlarını yönetebileceklerini ortaya koymuştur.

Goodman ve Svyantek (1999), çalışmalarında birey-örgüt uyumunun işgörenlerin görevi ve bağlamsal performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu çalışma, işgörenlerin arzu ettikleri örgüt kültürü ile kendi örgüt kültürleri arasındaki uyumun örgüte ya da diğer işgörelere yardım etme gibi unsurları da içeren bağlamsal performansı öngörebileceği hipotezini ölçmüştür. Goodman ve Svyantek (1999) verilerini, bir imalat firmasının 11 farklı bölümünde çeşitli görevlerde çalışan 221 kişiden toplamışlardır. Örgüt kültürü ve memnuniyet seviyesini ölçen bir ölçek uygulanmış ve katılımcıların bağlamsal performansı ölçülmüştür. İşgörenlerin sıralı ilk amirleri, işgörenlerin bağlamsal ve görev performanslarını değerlendirmiştir. Sonuçlar, işgörenlerin örgüt kültürü algılarının ve zihinlerindeki ideal örgüt kültürüyle çalıştıkları mevcut örgüt kültürü arasındaki uyumsuzluğun bağlamsal ve görev performansını belirlemede önemli oldukları hipotezini desteklemiştir. Bu çalışma aynı zamanda, örgüt kültüründeki “ödöl” ögesinin performansın bütün formlarını etkileyen bir belirleyici olduğunu da vurgulamıştır.

2.1.6. Birey-Örgüt Uyumunu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Tepeci (2001) birey-örgüt uyumunun; işgörenin iş memnuniyeti, işi bırakma eğilimi ve -açıklanan örgüt kültürü ve bireysel değerler ile doğrudan ve dolaylı uyum arasındaki ilişkinin ötesinde- örgütü tavsiye etme isteği konularındaki açıklamalara katkısı olup olmadığını araştırmıştır. Tepeci (2001) bu araştırmasında, bireysel ve

örgütsel değerleri ölçmek için Konaklama Sektörü Kültür Profili adı verilen bir ölçme aracı geliştirmiştir. Sonuçlar; algılanan uyumun en çok bağımlı değişkeni açıkladığını ve bunu kültür, hesaplanmış uyum ve bireysel değerlerin takip ettiğini ortaya koymuştur. Hem bireysel seviye hem de çapraz seviye analizlerinde algılanan birey-örgüt uyumu; işgörenin iş memnuniyeti, işi bırakma eğilimi ve- açıklanan örgüt kültürü ve bireysel değerler ile doğrudan ve dolaylı uyum arasındaki ilişkinin ötesinde- örgütü tavsiye etme isteği konularında ek değişkenler ifade etmiştir. Bireysel düzeydeki sonuçlar, hesaplanan uyumun hiçbir bağımlı değişken için ek açıklama getirmedeğini göstermektedir. Çapraz seviye analizinde ise, hesaplanmış birey-örgüt uyumu çok az bir ek açıklama getirmiştir. Bireysel seviyede tek bağımsız değişken olarak kullanıldığında, hesaplanmış uyum bireysel çıktılar için önemli bir öngörü unsuru olmuştur. Ancak, çapraz seviye analizlerinde hesaplanmış birey-örgüt uyumu bağımlı değişkenlerde önemli bir değişiklik göstermemiştir.

Sezgin (2006) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algıları arasında orta derecede anlamlı bir pozitif korelasyon bulunduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet, şube, mevcut okuldaki kıdem yılı, mezun olunan son okul, eğitim düzeyi ve iş doyumu düzeyi açısından birey-örgüt uyumu algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, sonuçlar, öğretmenlerin birey-örgüt uyumu konusundaki algılarının, meslekteki yıllara, çalıştıkları okullara karşı tutumlarına ve kendini okulun önemli bir üyesi olarak hissetmelerine bağlı olarak önemli ölçüde değiştiğini göstermiştir.

Erkutlu, Özdemir ve Elden (2018) tarafından yapılan araştırma, işgörenlerin yaşlarının bireylerin birey-örgüt uyumlarında farklılığa sebep olduğunu ortaya koymaktadır. Vakıf üniversitesindeki 412 akademisyenle yapılan çalışma, bireylerin yaşları arttıkça çalıştıkları örgütle daha uyumlu hale geldiklerini göstermektedir. Çalışmaya göre, birey-örgüt uyumunu etkileyen bir başka değişken ise cinsiyettir. Erkek akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu ortaya konulmaktadır. Araştırmanın birey-örgüt uyumunda etkili olan son değişkeni ise, kıdem yılıdır. Kıdem yılı 10'u geçen akademisyenlerin birey-örgüt uyumu daha yüksektir.

Kılıç, İplik ve Yalçın (2008) tarafından bir devlet üniversitesindeki akademisyenlerle yapılan çalışmada, birey-örgüt uyumu ve örgütsel davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini düzeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme arasında pozitif bir ilişki saptamıştır.

Aktaş (2011), birey-örgüt, birey-iş uyumu kavramları ile iş tutumları ilişkileri, bireycilik ve toplulukçuluğun temel özellikleri, bireyci ve toplulukçu değerlerin birey-örgüt uyumu ve iş tutumları ilişkisini nasıl biçimlendirdiğini kuramsal olarak incelemiştir. Araştırmada; bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumu daha ön planda olduğu için, bu katılımcıların birey-iş uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha güçlü olacağı; toplulukçu değerlere sahip bireyler için ise örgüt ile aralarındaki uyum daha ön planda olduğundan birey-örgüt uyumları ile iş tutumları arasında daha güçlü bir ilişkinin olacağı saptanmıştır.

Öcel (2013), örgütsel bağlılığın aracı rolü bağlamında, örgüt kimliğinin gücü, örgütsel prestij ve birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Karabük üniversitesinden 190 katılımcıyla yaptığı çalışmanın bulguları, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı bir rolünün olduğunu ortaya koymuştur. Ancak devamlılık bağının böyle bir rolü olmadığı da tespit edilmiştir.

Alnıaçık, Alnıaçık, Erat ve Akçın (2013), Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında çalışan 200 akademisyenle yaptıkları araştırmalarında, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir etki görülmemesine rağmen, birey-örgüt uyumu, iş doyumu ile işten ayrılma niyetini anlamlı derece etkilemektedir.

Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu (2014) akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 162 akademisyenle yapılan çalışma sonuçları, birey-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif yönlü bir ilişkiye, üretkenlik karşıtı iş davranışıyla ise negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Bunun yanı sıra, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu da ortaya konmuştur.

Tugal ve Kılıç (2015) akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ile işe karşı tutum ve davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, birey-örgüt uyum derecesi yüksek olan katılımcıların, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin de yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Yücel ve Çetinkaya'nın (2016) birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı araştırmada, birey-örgüt uyumu ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani kendi değerleriyle örgütün değerleri uyuşan katılımcılar, örgüte kendilerini daha bağlı hissetmektedirler. Elde edilen bulgulara göre, birey-örgüt uyumu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

2.2.TÜKENMİŞLİK SENDROMU

2.2.1. Tükenmişliğin Tanımı

21.yüzyılda kabul gören pek çok tükenmişlik tanımı mevcut olmasına rağmen, tükenmişlik ilk kez 1974 yılında Freudenberger (1974) tarafından ele alınmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği insanların kendilerini başarısız, duygusal olarak yorgun ve insanlarla iletişim kurmaya gönülsüz hissetmeleri sebebiyle duydukları acı olarak ifade etmektedir. Günümüzde hastalık olarak kabul edilen tükenmişlik, Freudenberger'e göre (1974), mesleki açıdan ciddi bir tehlike oluşturan klinik bir vakadır. Yorulma hissi, eskisi gibi enerji bulamama, beklentilerin karşılanamaması ve başarısızlıklar tarafından tetiklenmektedir. Tükenmişlik hem iç hem de dış etkenler sonucu ortaya çıkmaktadır (Freudenberger, 1974, s.159). İç ve dış faktörler, akademisyenler bağlamında hem örgütsel hem de bireysel pek çok farklı değişkenden etkilenebilmektedir.

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliği; enerjinin ve işteki amaçların iş standartlarına bağlı olarak azalması olarak tanımlamaktadır. Buna ek olarak, Dünya Sağlık Örgütüne göre aşırı çalışmanın sebep olduğu duygusal bitkinlikten kaynaklanan tükenmişlik, kişide görev ve sorumlulukları yerine getirmemeye sebep olmaktadır. Santinello'ya göre ise kişiler arasında mesafe, duyarsızlık ve ilgisizliğe sebep olmaktadır (akt. Örmən, 1993, s.1; Çağlayan, 2007, s.4-5).

Storlie'ye göre (1979) tükenmişlik; mesleki bir otizmdir (akt. Gökçakan & Özer, 1999). Tükenmişlik, insan ruhunun çöküşünü ifade eder. Hiç bitmeyen bir umutsuzluğun ve negatifliğin olduğu bir enerji tükeniştir. Maslach ise tükenmişliği, diğer insanlarla iletişim halinde çalışan bireylerde sık sık görülen duygusal tükenme, duyarsız hale gelme ve kişisel başarının azalması sendromu şeklinde üç boyutlu bir tanımla ifade etmiştir (1982, s.3).

İlgili alanyazın tarandığında, tükenmişliğin stresle ilişkilendirildiği araştırmalara rastlamak mümkündür. Önceleri, stresin sebebiyet verdiği bir kavram olarak kabul edilen tükenmişlik, stresle benzer belirti ve sonuçlara sebep olsa da tükenmişliğin stresten temel farkı, işgörenin diğer işgörenlerden ötürü hissettiği sosyal ilişkilerin sebep olduğu bir stres olmasıdır (Tütüncü & Savran, 2007, s.76-77).

Tükenmişliğin, örgütsel diğer stres sebeplerinden farkı, çalışanların işleri icabı karşılaştıkları ve iletişimde olmak zorunda oldukları kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucu meydana gelmesidir. Bireyin strese sebep olan örgütsel şartlar altında sürekli bitmişlik hissetmesini ifade eden bu olgu, yaşamın değişik evrelerinde ortaya çıkabilmektedir (Çağlayan, 2007, s.3).

Maslach ve Jackson (1981) tükenme kavramını strese sebep olan durumlar karşısında uzun sürede ortaya çıkan bir tepki olarak açıklamaktadırlar. Psikolojik bir sendrom olan tükenmişlik, sürekli insanlarla birlikte çalışmak zorunda olan meslek gruplarında daha sık görülmektedir. Tükenmişlik insanlarla etkileşim kurarak çalışmak zorunda olan işgörenlerde sıklıkla görülen duygusal yorgunluk ve sinizm sendromudur. Tükenmişlik sendromunun önemli bir yönü, duygusal tükenme duygusunun artmasıdır. Duygusal tükenmenin yanı sıra, işgörenler kendilerini psikolojik olarak dengede tutamazlar. Başka bir yönü, işgörenin hizmet alan

bireylere karşı alaycı tutumlar ve olumsuz duygular beslemeye başlamasıdır. Tükenmişlik sendromunun üçüncü bir yönü özellikle kişinin hizmet alan bireylerle olan çalışmaları ile ilgili olarak kendini olumsuz değerlendirme eğilimidir. Kendilerini mutsuz hisseden işgörenler, işleri gereği yaptıklarından memnuniyet duymazlar ve bu durum örgütteki diğer işgörelere ve örgütten hizmet alanlara karşı olumsuz davranışlar veya tutumlar sergilemelerine sebep olur.

2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde tükenmişliğe neden olan kişisel, örgütsel ve çevresel birçok faktörden söz edildiği görölmektedir. Bu faktörlerin artması tükenmişlik seviyesinin de artmasına sebep olmaktadır.

2.2.2.1. Kişisel Nedenler

Tükenmişliğin ana sebepleri örgütsel faktörler olarak görölse de, örgütsel faktörlerin yanı sıra, tükenmişliğe sebep olan farklı faktörler de mevcuttur. Bu faktörler, kişinin tükenmişlik seviyesini etkileyen örgütsel faktörlerin etkisini azaltıcı ya da güçlendirici bir etkiye sahiptir (Seçer, 2011). Yaş, cinsiyet, medeni durum, beklentiler, eğitim ve kişilik yapısı bu kişisel faktörlerdendir.

Yaş

Yaş, tükenmişliği belirgin bir şekilde etkileyen faktörlerden biridir. Yapılan araştırmalar, 30 veya 40 yaş üstü işgörelerin tükenmişlik seviyelerinin daha genç işgörelere göre düşük olduğunu göstermiştir (Malak & Üstün, 2011). Araştırma sonuçlarının ortaya koyduğu yaş ve tükenmişlik sendromu arasındaki ters orantının sebebi ise, bireyin yaş geçtikçe olgunlaşması ve kazandığı tecrübedir (Dolu, 1997).

Stevens ve O'Neil (1983, s.615) ise bu farklılığın sebebini beklentiler arasındaki farklılık olarak açıklamıştır. Hem çalıştıkları yerden hem de kendilerinden beklentileri yüksek olan genç işgörelere, beklentilerinin karşılanmaması halinde tükenmişlik hissedebilmektedirler. Öte yandan, yaşı ilerleyen ve tecrübe kazanan bireyler daha gerçekçi bir bakış açısına sahip olmaktadır. Daha az takdir bekleyen,

beklentilerini düşüren tecrübeli işgörenler odaklarını kendi gelişimlerine kaydırmaktadırlar (akt. Ganiyusufoğlu, 2011).

Bunun yanı sıra, araştırma sonuçları erken yaşlarda ortaya çıkan tükenmişlik sendromunun, ileriki yaşlarda devam eden uzun vadeli negatif etkilere; ileriki yaşlarda görülen tükenmişliğin ise kısa süreli ve ciddi olumsuzluklara sebep olduğunu ortaya koymuştur (Çimen, 2000).

Cinsiyet

Yapılan işin birbirinden farklı olmamasına rağmen, kadın ve erkeğin tükenmişlik düzeyleri farklılık gösterebilmektedir.

Maslach ve Jakson (1981) gerçekleştirdikleri çalışmalarla duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hislerinin erkeklerde kadınlardan daha çok görüldüğünü ifade etmişlerdir. Yine Maslach'a göre (1982) kadınlarda duygusal tükenme erkeklerden daha çok görülmektedir. Kadınların duygusal tükenmişliği daha yüksek bir seviyede yaşamasının sebebi olarak da kadınların işleri dışında üstlendikleri rol ve sorumlulukları ön plana çıkmaktadır. Purvanova ve Muros (2010, s.168-185) da kadınların duygusal tükenmişliği erkeklerden daha çok, erkeklerin ise duyarsızlaşmayı kadınlardan daha çok yaşadığını ortaya koymuşlardır. Araştırmalardan elde edilen sonuçlardan bazıları kadınların, bazıları ise erkeklerin tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, Pines ve Aronson (1988) kadınların tükenmişliğe erkeklerden daha çok maruz kaldığını öne sürerken, Schwab ve Iwanicki (1982), erkeklerin tükenmişliğe daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Kahill (1988), Kalekin ve Fisman (1986), Lemkau, Raftery, Purdy ve Rudisill (1987) gibi araştırmacıların çalışma sonuçlarında ise, hissedilen tükenmişlik seviyesinde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık söz konusu olmamıştır. Araştırma sonuçları arasındaki bu farklılığın sebebi araştırmaların farklı bireylerle gerçekleştirilmiş olması olarak ifade edilebilir.

Kişilik

Tükenmişlik seviyesini etkileyen bir diğer faktör ise, kişinin hayata karşı tutumunu ve olaylara bakış açısını etkileyen kişiliktir. Kişilik, bireylerin iş seçimlerinde de etkin bir rol oynamaktadır. Örneğin, bazı bireyler stresli işler

seçerken, bazıları stressiz işler seçmeye eğilimlidirler. Kişiliğin, bireylerin algı ve davranışlarında etkisi olduğu; iş yerinin işgörenden beklediklerinin ya da belli konulardaki kısıtlılıklarının; bireylerin ihtiyaçlarının, kabiliyetlerinin ve kişiliklerinin iş stresi yaşamalarına sebep olduğu söylenmektedir (Sarıkaya, 2007, s.23).

Bazı kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında doğru bir orantı vardır. İçten denetimli kişilerde tükenmişlik seviyesi, dıştan denetimli kişilere göre daha yüksektir. Dayanıklılık seviyesi daha düşük olan kişilerin ise, özellikle duygusal yorgunluk açısından tükenmişlik seviyeleri daha yüksektir. Öte yandan başka araştırma sonuçları, sorun çözme becerisi olmayan özgüveni düşük ve içsel denetimi bulunmayan bireylerin tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Köksal, 2009). Kendini açıklayabilen, gözlem yapabilen ve duygularını paylaşabilen işgörenlerin tükenmişlik seviyeleri, diğerlerine göre daha düşüktür (Maslach, 1982).

Sümer'e göre (2005), A ve B olmak üzere iki tür kişilik yapısı vardır ve bu kişiliklerin tükenmişlik üzerinde etkisi vardır. A tipi kişiliğe sahip bireyler işine adanmış, zaman konusunda hassas ve rekabetçi kişilerken, B tipi kişiliğe sahip insanlar daha az rekabetçi, işleriyle daha az ilgilenen ve zaman konusunda daha az endişelenen kişilerdir. Bu iki kişilik türünden A tipi tükenmişliğe daha yatkındır.

Maclach'ın öğrencileri Maxine Gann ve Steve Heckman kişilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında şu bulgulara ulaşmışlardır:

1. Gergin, pasif ve iş ilişkilerinde mesafe koymakta zorlanan insanların, tükenmişlik sendromuna yakalanma eğilimi daha yüksektir. Bu tür kişiler, olayları kontrol etmekte zorlanırlar, olayların onları etkilemesine izin verirler. Dolayısıyla, iş ortamının kendilerinden bekledikleri karşısında çaresiz kaldıkları için duygusal tükenmişlik hissetme oranları yüksektir.

2. Kolay sinirlenen, sabırsız ve tahammülsüz kişiliklerin tükenmişliğe karşı direnci yoktur. Hizmet verdikleri kişilere karşı kolay bir şekilde duyarsız hale gelir ve hislerini gizlemekte güçlük çekerler.

3.Özgüveni düşük, belli bir hedefi olmayan ve kararsız kişiler zorluklarla mücadele edemeyip tükenmiş hissetmeye eğilimlidirler (akt. Köksal, 2009).

Başkalarına ve kendisine dair olumsuz yargıları bulunan kişilerin de tükenmişlik hissetmeleri olası bir durumdur. Örmən (1993, s.8) dünyayı siyah gözlüklerle gören bir bireyin, insanları yeterince takdir etmeyeceğini ve onların kapasiteleri hakkında negatif düşünceleri olacağını ifade etmektedir. Çalışmalara göre, öğretmen, danışman ve terapist gibi meslekleri yapan kişilerin kendilerinden hizmet alan bireylerle ilgili olumsuz düşünceleri vardır. Hizmet alan bireyler, herhangi bir şekilde işlerini zorlaştırmasa dahi sonuç aynı çıkmaktadır. Çünkü, başkalarıyla ilgili olumsuz düşünceler, tükenmişliğe sebep olmaktadır. Buna ek olarak, kişinin kendisiyle ilgili olumsuz düşünceleri, bireyin kendisiyle ilgili olumlu durumlardan çok olumsuzluklara odaklanmasına ve dolayısıyla düşük kişisel başarı hissine sebep olur.

Tükenmişliği etkileyen bir başka kişilik özelliği de özgüvendir. Özgüveni olmayan insanlar, bu güveni diğer insanlardan almak isterler ve dolayısıyla diğer insanlara bağımlı hale gelirler. Ancak diğer insanlardan bekledikleri güveni alamadıklarında, bu durum tükenmişlik hissetmelerine sebep olur. Oysa kendini tanıyan ve kendine güveni olan insanların diğer insanlarla olan ilişkisi daha güçlü olmaktadır (Maslach, 1982, s.63-64).

Sadece yukarıda bahsi geçen kişilik özelliklerine sahip kişiler değil, çalışan herkesin tükenmişlikle yüzleşmesi kuvvetle muhtemeldir. Yine de hoşgörüsüz, zayıf kişilikli, sabretmeyi bilmeyen ve özgüveni eksik kişilerin tükenmişlikle karşı karşıya kalmaları daha yüksek bir ihtimaldir.

Meslekte Çalışma Süresi

Araştırma sonuçları, birkaç yıldan daha uzun ancak beş yıldan daha kısa bir süredir çalışanların, tükenmişlik oranlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (Sümer, 2005). Hizmet sektöründe çalışan ve özellikle gününün çoğunu iş yerinde geçiren bireyler, çalışma hayatına başladıktan birkaç yıl sonra tükenmişlikle karşı karşıya kalmaktadır (Pines & Aronson, 1988, s.17). Maslach da hizmet sektöründe çalışanların en çok birinci ve beşinci yıllar arasının, tükenmişlik

hissinin yaşanması açısından önemli bir dönem olduğunu ifade etmiştir. Bu dönemde, tükenmişlik sendromunu atlatamayan bireylerin işlerini bırakmaları olası bir durumdur (Maslach, 1982, s.58-60).

Ergin'e göre (1995, s.37-50) ise, tükenmişlik ile kıdem yılları arasında ters orantı vardır. Bu durumun sebepleri arasında, işe yeni başlayanların üzerinde daha çok denetim olması, daha günlük işler yapmaları ve kendilerine eskilere göre daha çok görev verilmesi vardır.

Medeni Durum

Medeni durum, tükenmişliği etkileyen faktörlerden bir diğeridir. Birey kendisini ailesine ne kadar ait hissederse, tükenmişlik seviyesi o derece düşük olmaktadır. Araştırma sonuçları, aile sahibi olmanın bireye kendini daha güçlü ve kararlı hissetmesini sağlayarak tükenmişlik hissetmesini engellediğini ortaya koymuştur. Aile yaşantısında ya da ev hayatında ailevi destekten mahrum olan veya bekar kadın işgörenler, mesleki desteğe evli hemcinslerinden daha çok gereksinim hissetmektedirler. Huzur ve sevgi dolu bir ev ortamı, bireyin stresle baş etmesine katkıda bulunarak tükenmişlik hissetmesine engel olmaktadır (Çimen, 2000, s.11).

Maslach ve Jackson (1981) ile Schwab ve Iwanicki (1982) genç ve bekarların daha yüksek seviyede tükenmişlik hissettiklerini ortaya koymuşlardır. Buna ek olarak, Maslach yaptığı çalışmayla çocuksuz ailelerin de tükenmişlik riskiyle karşı karşıya olduğu sonucuna varmıştır (Sümer, 2005).

Eğitim

Tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalarda en yaygın demografik değişkenlerden biri de eğitimidir. Maslach ve Jackson (1981), yapmış oldukları çalışmayla eğitim düzeyi arttıkça duygusal tükenmede de artış olduğu sonucuna varmışlardır. Öte taraftan, duyarlılaşma söz konusu olunca tam tersi bir durumla karşı karşıya kalınmaktadır. Araştırma, eğitim seviyesi daha yüksek olan bireylerin duyarlılık seviyelerinin düşük olduğu, kişisel başarı hissinde yüksek lisans mezunu işgörenlerin en yüksek seviyeye sahip olduğu ve lise mezunu işgörenlerin kişisel başarı seviyelerinin üniversite mezunlarından daha yüksek olduğu sonucunu vermiştir (Tuna, 2010, s.26)

Bazı kaynaklara bakıldığında eğitim ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, bazı kaynaklar bunun tam tersini göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin işte aldıkları görev ve sorumlulukların fazlalığı ve işe dair beklentilerinin yüksekliği, tükenmişlik seviyelerinin eğitimi düşük işgörenlerin daha yüksek olmasının sebebi olabilmektedir (Aksu, 2010, s.14).

Beklentiler

İşgörenin kişisel özellikleri ve işin niteliği işe dair beklentileri etkilemektedir. İşine dair yüksek beklentiler içindeki bir işgören amaçlarını gerçekleştirebilmek için çok çalışır, ancak bu çalışma onu istediği sonuca götürmezse, kişi tükenmişlik hissetmektedir (Köksal, 2009).

Yapılan araştırmalar, genç ve tecrübesiz işgörenlerle tecrübeli işgörenler arasındaki tükenmişlik seviyesi farkının, beklentilerdeki farklılıklardan kaynaklandığını göstermektedir. Yaşı ilerleyen, tecrübeli işgörenler zamanla daha gerçekçi olmakla birlikte bu işgörenlerin hizmet sundukları kişilerin takdirine ve örgütsel kaynaklara dair beklentileri eskisi kadar yüksek olmamakta ve odakları başka bir yöne dağılmaktadır (Malak, 2011, s.14). Bireyin yaptığı iş, beklentilerini karşılamıyorsa, bireyin tükenmişlik hissetmesi kuvvetle ihtimaldir.

Yapılan İş ile İlgili Görüşler

Diğer işgörenlerle karşılaştırıldığında, işi konusunda çok titiz davranan bireylerin tükenmişlik hissetme oranları daha yüksektir. İşlerinde titiz davranmalarının sebebi ise işte yükselmenin koşulunun hırslı olma ve çok çalışma olduğunu düşünmeleridir. Ancak bu düşünce onların işten başka hiçbir şeye önem vermemelerine sebep olabilir (Seçer, 2011, s.24). Özellikle yöneticilerin işleri için sarf ettikleri enerji, onların duygusal olarak tükenmelerine ve insanlara karşı da duyarsızlaşmalarına sebep olabilmektedir.

2.2.2.2. Çevresel Nedenler

Tükenmişliği etkileyen bir diğer faktör de çevresel etkenlerdir. Ekonomik kaygılarından ötürü işgörene verdiği değeri göz ardı eden örgütlerde tükenmişliğin görülmesi oldukça olası bir durumdur. İşgörenlerini, hiç durmadan çalışan bir

makine olarak gören düşünce, işgörenlerin kendilerini mutlu edecekleri ve adaletin sağlanacağı, kendilerini güvende hissedecekleri sağlıklı bir örgüt idealiyle çalışmaktadır. Dolayısıyla bireyin enerji ve çalışma isteğinde azalma olmaktadır. Başarı sonrası hissedilen tatmin ve mutluluğun seviyesi düşmekte, bireyin örgüte bağlılığı ve adanmışlığı da azalmaktadır (Özkan, 2012, s.15).

Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar, tükenmişliğe sebep olan faktörlerin bireysel olmaktan daha çok durumsal olduğunu göstermekte ve tükenmişliğin azalması için çözümlerin sosyal ortamlarda aranması gerektiğini vurgulamaktadır (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s.15).

Örgütün nitelikleri, iş niteliği, haftalık mesai saati, diğer işgörenlerin destek vermemesi, işteki sosyal ilişkiler, işgörenlerin bir araya gelme sıklığı, iş molaların sıklığı, takdir görememe, yönetim baskısı, eğitimin yetersiz oluşu, karar sürecine katılamama, örgütsel süreçlerdeki kusurlar, hizmet verilen hedef kitlenin niteliği, problem sıklığı, hiyerarşideki sıkıntılar, iletişim sorunları, araç yetersizliği, rollerin net olmaması, ücretin yetersiz olması, ev-iş çatışması, iş yerindeki gürültü, ailesel, finansal etkenler ve toplumsal faktörler, tükenmişliğe sebep olan çevresel etkenler arasındadır.

Bireyin örgüt içinde üstleri ile olan ilişkileri de tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. İşgören, yöneticisinden psikolojik baskı gördüğünde tükenmişlik düzeyi artacaktır. Aynı şekilde ast-üst ilişkilerinin dengeli olduğu örgütlerde eğer başka bir etken söz konusu değilse birey tükenmişlik hissetmeyecektir.

İşgörenler, görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirdiklerini düşündüklerinde, yöneticileri tarafından takdir edilmek isterler. Yöneticiler tarafından çalışanlara olumlu geri bildirim yapılmaması motivasyonun düşmesine neden olacaktır. Yöneticilerin sürekli kritik ve olumsuz değerlendirmeleri çalışanların kendilerine olan güvenlerini kaybetmelerine ve işlerinden soğumalarına neden olmaktadır. İşinden soğuyan birey ise işe zamanında gelmeme ya da işten ayrılma gibi davranışlar sergileyebilmektedir (Eğın, 2015, s.68).

İşin İçeriği

Maslach ve Johnson (1981) işin niteliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin kişilik özelliklerinden daha etkili olduğunu ifade etmektedirler.

Sürekli bir zorluk çıkaran, kendini anlatamayan, derdini açıklayamayan, verilen talimatları uygulayamayan problemlili müşteriler veya hastalarla çalışan kişilerin sürekli kendilerinden bir şeyler feda etmek zorunda kalmaları, tükenmiş hissetmeleri için bir zemin oluşturmaktadır (Örmen, 1993, s.10).

İşgörenden iyi bir performans göstermesini gerektiren işler, tükenmişliğe daha çok sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra, iş monotonluktan uzaklaştıkça, işgörenlerin tükenmişlik hissetme olasılıkları da o derece azalmaktadır (Sümer, 2005).

İş Yüğü

İş yükü belli bir zamanda beklenen kalitede yapılması beklenen iş miktarıdır (Maslach & Leiter, 1997, s.38-39; Budak & Sürgevil, 2005, s.97). İş yükünün fazlalığı veya yetersizliği, işgörenleri tükenmişliğe iten sebepler arasındadır. Ancak aşırı yük diğerine göre daha sık karşılaşılan bir tükenmişlik sebebidir. İşgörenden bir işi belli bir sürede bitirmesi istenmesi, işgörenlerin niteliklerinin iş için yeterli olmaması, aşırı iş yükünü ifade etmektedir. Hem aşırı iş yükü hem iş yükünün yetersiz olması aynı seviyede strese, dolayısıyla tükenmişliğe sebep olmaktadır (Çağlayan, 2007, s.30).

Araştırma sonuçlarına göre, iş yerlerindeki kaynak yetersizliği, küçülme sebebiyle işgören sayısının azaltılması ve çok fazla bürokratik işlem olması iş yükünün artmasına sebep olarak tükenmişlik seviyesini artırmaktadır (Ok, 2002, s.30-31).

İşgörelere kapasitelerinden fazla ve kabiliyetleriyle uyumsuz iş verilirse, işgörenler tükenmiş hissedebilir ve işe karşı negatif duygular beslemeye başlayabilirler (Izgar, 2001). Bunların yanı sıra, işgörelere iş tanımlarında yer almayan, yapması özel bir kabiliyet gerektirmeyen ancak sorumlu oldukları görevin tanımıyla uyuşmayan işler verilmesi de tükenmiş hissetmelerine sebep olmaktadır.

Çünkü bu durum, bireyin kendi idealindeki örgüt idealini ve çalıştığı örgütün değerlerini sorgulama başlar ve karşılaştığı muhtemel uyumsuzlukların zamanla bireyin tükenmiş hissetmesine yol açmaktadır.

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol kavramı, bir örgütte bir konumun gerektirdiği görev ve sorumlulukları ifade etmek için kullanılmaktadır. Ancak, görev ve sorumluluklara ek olarak, ast, üst ve aynı ya da benzer konumda görev yapan işgörenlerin beklenti ve isteklerini de kapsar (Yıldırım, 1996, s.14-15).

İş ortamında birbirinden farklı beklentilerle karşılaşan işgörenler, bunları yerine getirmekte zorlanmaktadırlar. Bir bireyin, kişiliğine ve değerlerine ters düşen bir görevi yerine getirmesi beklendiğinde, birey-rol çatışması; üst konumda işgören bir görevle ilgili birbiriyle zıt düşen emirler verdiğinde, rol içi çatışma; birbiriyle zıt düşen birden fazla rol üstlenildiğinde ise roller arası çatışma görülmektedir. Bütün bu çatışmalar ve rol belirsizliğine sebep olan eğitim yetersizliği, iletişimdeki sorunlar ya da kasıtlı bilgi saklama gibi sebeplerden ötürü yapılması gereken görevlerin niteliği, yetki ve görev çerçevesi, ya da performans değerlendirme kriterleri konusundaki eksik bilgilendirmeler tükenmişliğin sebepleri arasındadır (Torun, 1995, s.32).

Kontrol Eksikliği ve Kararlara Katılım

Maslach, insanların iş hayatlarında kontrol gücünün azalmasının tükenmişlik seviyelerinin artmasına sebep olduğunu belirtmektedir. Üstleri tarafından işin nasıl ve ne zaman yapılacağı konusunda ayrıntılı talimat verilen işgörenlerin hem duygusal stres yükü ve öfkesi hem de başarısızlık ve yeteneksizlik hisleri artacaktır. Üstelik, sıkıntılı insanlarla iletişim kurması gerekenler de alt düzey işgörenlerdir. Bu yoğun ve stresli iş ortamı tükenmişliği tetiklemektedir (Örmen, 1993, s.18).

Jackson, Turner ve Brief ise, karar verme sürecine katılım arttıkça tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarının seviyesinde azalma olduğunu; karar verme sürecine katılım azaldıkça ise duyarsızlaşmanın azaldığını vurgulamaktadır. Shaddock, Hill ve Van Limbeck' in 1998 yılında yaptığı çalışma, karar verme sürecinde kendilerine rol verilmeyenve zamanlarının çoğunu çalışarak

geçiren bireylerin, karar verme sürecine katılanlara göre daha fazla tükenmişlik hissettiklerini ortaya koymuştur (akt. Ok, 2002, s.68).

Meslektaşlarla İlişkiler ve Mobbing

Bireylerin çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşaması duygusal olarak tükenmeye sebep olur ve kişide duygusal stres ortaya çıkarır. İş arkadaşlarıyla kurulan destekleyici ilişkiler, tükenmişlik hissine engel olmaktadır (Dolu, 1997). Dolayısıyla, bireyin iş arkadaşlarının kendisine destek olmaması tükenmişliği tetikleyen bir faktördür.

Rekabet, örgütteki bireyler arasında ortaya çıkan çatışmayla sonuçlanmaktadır. Rekabet, işgörenler arasındaki beraberliğin zarar görmesine, bu durum da tükenmişliğe sebep olur. Bu çatışmayı sadece bireysel faktörler değil, aynı zamanda yönetim ve örgüt yapısı gibi örgütsel faktörler de tetiklemektedir. Özellikle kısıtlı terfi imkânı sunan ve işgörenler arasında rekabeti destekleyen örgütler, bireylerin iş arkadaşlarından önce kendilerini düşünmelerine sebep olmaktadır. Bu güvensiz, ilişkilerin mesafeli olduğu örgütsel ortamlar işgörenleri tükenmişlik hissine itmektedir (Çağlayan, 2007). Bireyler sürekli bir yarış halinde olmaktan yorgun düşmekte, ancak bu rekabetçi ortamda hata yapmaktan korktukları ve kendilerini baskı altında hissettikleri için hep tetikte olmak zorunda hissederler. Bu durum diğer sebeplere eklenince de bireyin tükenmişlikle yüzleşmesi kaçınılmaz hale gelmektedir.

Avrupa’da klinik tedavi gerektiren mobbing (psikolojik şiddet), işgörenlerin bir başka işgörene eziyet etmesi ya da onun üzerinde baskı kurması olarak tanımlanmaktadır. Kişileri hasta eden bu tür sağlıksız durumlar, saldırgan bir ortam oluşturarak kişiyi işten çıkmaya zorlamaktadır. Mobbinge maruz kalan işgörenlerde görülen belirtiler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yavuz, 2007, s.8-9):

- a. Bireyde hastalık belirtileri görülür, işe gelmemeler artar ve bireyin işi sonlanır.
- b. Stres yapmaya başlayan bireyde psikosomatik semptomlar ortaya çıkar.

- c. Zaman zaman ağır bir depresyona girer, intiharı düşünebilir hatta intihara kalkışabilir.
- d. Rolünü arka planda bir rol olarak görür ve diğerlerinin kendisini dışladıklarını düşünür.
- e. Bir yandan suçsuz olduğuna inanır. Diğer yandan hiçbir şeyi hiçbir zaman doğru yapmadığına inanır.
- f. Kendine güveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık içerisindedir.
- g. İçinde bulunduğu durum, bireyin her türlü sorumluluğunu reddetmeye veya her şeyden kendini sorumlu tutmaya iter.
- h. Maruz kaldığı mobbing sonucunda, kendini sorgulamaya başlayan birey, özgüvenini yitirir ve başarılı olmaya daha çok odaklanır ve dolayısıyla daha çok çalışarak kendini kanıtlamaya çalışır. İşgörenin bu istekliliği, bütün işlerin ona verilemsine sebep olur ve kendi işine ait olamayan işleri bile yapması beklenir. Üstelik işleri yapamayınca da alay konusu haline getirirler. Mobbing gören kişi yetiştirmesi gereken işi de yetiştiremeyince, kişinin performansı düşük olarak değerlendirilir, ve bu durum özgüvenini iyice kaybetmesine sebep olarak, yeni bir kısır döngü haline gelir.

Yöneticilerle İlişkiler

Bir örgütte, işgörenlerin yöneticiyle olan ilişkileri tükenmişliği etkileyen bir başka faktördür (Maslach & Leiter, 1997). Örgütteki hiyerarşik sistemin farklı basamaklarında çalışan bireyler arasındaki ilişki, tükenmişlik için önem arz etmektedir. Astlar, yöneticilerine güvenebilmek için üstlerini ve örgütü iyi tanımalı, örgütün amaçlarını iyi bilmelidir. Bunun yanı sıra, işgörenlerin gerilim hissetmemeleri için bir işi iyi yaptıkları zaman üstler tarafından takdir edilmesi, fikirlerinin ciddiye alınması ve saygı görmeleri gerekmektedir (Izgar, 2001). Yaptığı iyi işten ötürü hiçbir takdir görmeyen ve hatta verdiği emeğin karşılığını gerek yöneticiden manevi bir şekilde gerekse örgütten maddi bir şekilde alamayan işgören bir sonraki görevinde nitelikten ziyade işin sadece yapılmasına odaklanacaktır. Bu durum da örgütte işler yapılsa bile, yapılan işlerin kalitesini olumsuz etkileyecektir.

Tükenmişliğin etkilerini ya da seviyesini azaltmak hususunda yöneticilere büyük iş düşmektedir. Çünkü yöneticiler, konumlarının kendilerine verdiği güç ve otoriteyi tükenmişliği artırmak için de azaltmak için de kullanabilirler. Yöneticilerin hoşgörülü, anlayışlı, problem çözücü ve adil bir tutum sergilemesi, işgörenlerinin işlerinden tatmin olmalarına ve tükenmişlik hissetmemelerine yardımcı olur (Sümer, 2005).

Ödül Eksikliği

Örgütte aktif bir takım ruhu oluşturmak için makul bir kontrol mekanizması kadar işgörenlerin ödüllendirilmesinin de önemli rolü vardır. İş ortamında meydana gelen krizler, işgörenlerin daha az ödüllendirilmesine sebep olmakta, işgörenlerin hissettiği tatminin de azalmasına sebep olmaktadır. Bu da yapılan işin daha az çekici hale gelmesine ve takım ruhunun zedelenmesine sebep olur. Takım ruhunun zedelenmesi, iş yerinde taraf tutmaların ortaya çıkması ve yönetimin bütün bu sorunların sebebi olarak görülmesi, işgörenlerde tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasıyla sonuçlanır (Maslach & Leiter, 1997).

Para, mevki ve güven ihtiyacı, insanların yaptıkları işten bekledikleri arasında yer almaktadır. İstenilen mevkiye ulaşmak ve saygı görmek, ilerlemenin zor olduğu örgütlerde daha zor gerçekleşir. Bireylerin istedikleri saygı ya da mevkiye ulaşamamaları, kişisel başarıda düşme hissinin yüksek seviyede görülmesine sebebiyet vermektedir (Tütüncü & Savran, 2007, s.10).

Bir yöneticinin, işgörelere iyi yaptıkları işlerden ötürü olumlu dönüt vermesi ve övgülerde bulunması işgörelere açısından değerlidir. Buna rağmen, yöneticiler olumlu dönütten çok olumsuz dönüt vermeye meyillidirler. Çoğunlukla olumsuz dönüt verilmesi ise, işgörelere motivasyonunu düşürür ve özgüvenlerinde azalmaya sebep olur. Bu özgüven ve motivasyonun düşüşü de işgörelere tükenmişliğe bir adım daha yaklaştırmaktadır (Örmen, 1993).

Örgütün Plan ve Politikaları

Örgütün başarılı olması ve amaçlarına ulaşması doğrultusunda belirlenen kurallar, işgörelere sınırlandırabilir ve işgörelere istemedikleri şeyler yapmak zorunda kalmalarına sebep olabilir (Dolu, 1997).

Bir örgütün yönetiminin güçsüz olması, amaçlarının belirgin olmaması, işgörenlerin görev ve sorumlulukları net bir şekilde çizilmemesi ve yönetim ile işgören arasındaki ilişkinin destekleyici ve net olmaması, işgörenler için hizmet vermeyi zorlaştırmaktadır. Cherniss'e göre bürokratik işlemler, kişinin profesyonel özgürlüğünü olumsuz etkiler ve bu durum da işgörenin kendini özgür hissetmemesiyle sonuçlanır (akt. Dolu, 1997).

Örgütün plan ve kurallarının sebep olduğu tükenmişliğin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sümer, 2005):

- a. Yapılması gereken bürokratik işlemler ve kırtasiyecilik, doldurulması gereken formlar,
- b. Uzun raporlar yazma zorunluluğu,
- c. Kötü örgüt ve yönetim,
- d. Rollerin açık olmaması,
- e. Belirsiz bir hiyerarşi,
- f. Değişime açık olmama ya da hızlı değişim,
- g. Aşırı yasaklar ve sıkı politikalar,
- h. Örgüt amaçlarının net olmaması,
- i. Yetkisizlik,
- j. Sorumluluk devretme güçlüğü,
- k. İş güvenliğinin az olması,
- l. Terfi imkanlarının azlığı,
- m. Ödenek yetersizliği,
- n. Zaman kısıtlamaları,
- o. Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim sorunları,
- p. Çalışana güven duymama ve ödül eksikliği,
- q. İş yerinde işbirliğinin olmaması,
- r. Çalışanların bir araya gelme sıklığı,
- s. Eğitimin çok az veya çok fazla olması,
- t. Maaşın yetersiz olması veya eşit olmaması.

Bir örgütte, bütün bu maddelerden sadece birkaç tanesinin varlığı bile, işgörenlerin tükenmiş hissetmeleri, yaptıkları işe olan inanç ve heveslerini kaybetmeleri ve hatta işten ayrılmalarına kadar gidebilecek ciddi sonuçların görülmesine sebep olmaktadır.

2.2.3. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri

Tükenmişlik belirtileri ve bu belirtilerin seviyesi her bireyde farklı düzeyde görülmektedir. Tükenmişlik hisseden bireyler, kendilerini başkalarıyla olan ilişkilerinden geri çeker ve sürekli kendilerini başkalarıyla kıyaslarlar. Performans olarak kendilerinden daha iyi olan kişilerle sorun yaşamaya başlarlar. Sonuç olarak, tükenmişliğin sonuçları hem kişileri hem de diğer kişilerle olan ilişkileri olumsuz etkiler.

Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlik hisseden birey, duygusal olarak yorgun düşmekte ve kendisini yolun sonuna gelmiş hissetmektedir. Depresif ruh hali, çaresizlik, umutsuzluk ve anlamsızlık gibi depresyonla ilgili belirtiler en sık rastlanan psikolojik belirtilerdir. Tükenmişlik hisseden kişilerde, kendilerine duydukları saygının azalmasına sebep olan başarısızlık, yetersizlik ve güçsüzlük hissi görülmektedir. Bir diğer belirti ise, agresiflik ve endişedir. Tükenmişlik hisseden kişinin engellenmelere karşı toleransı azalmaktadır (Aksu, 2010). Kişi aşırı asabi, hassas ve hem hizmet verdiği kişilere hem iş arkadaşlarına hem de üstlerine şüpheli ve düşmanca bir tavır sergilemektedir.

Bunun yanı sıra, odaklanma zorluğu, kararsızlık, rahatlayamama, tik ve huzursuzluk gibi bilişsel belirtiler de görülebilmektedir.

Yukarıdakilere ek olarak, tükenmişliğin psikolojik belirtileri aşağıdaki gibidir:

- a. Doyumsuzluk
- b. İş bırakma
- c. İş i sava saklama
- d. Düşmanca tepkiler geliştirme

- e. İlgisizlik
- f. Alaycı ve suçlayıcı bir tavır takınma
- g. Problem çözmede zorlanma,
- h. Değişime direnç,
- i. Unutkanlık,
- j. Çaresizlik hissi,
- k. Öz güven ve öz saygıda azalma (Özyurt, 2004).

Fiziksel Belirtiler

Psikolojik belirtilerin yanı sıra, tükenmişlik yaşayan kişilerde fiziksel belirtiler de görülmektedir. Baş ağrısı, kas ağrıları, sırt ağrıları ve bulantı gibi sayısız fiziksel şikayetlere rastlanmaktadır. Ek olarak, cinsel problemler, uyku bozuklukları, iştahsızlık ve nefes daralması, tükenmişlik hisseden kişilerde görülen belirtilerdendir. Buna rağmen, tükenmişliğin en belirgin fiziksel belirtisi kronik yorgunluktur. Ülser, mide-bağırsak rahatsızlıkları ve koroner kalp hastalıkları gibi çeşitli rahatsızlıklar da ortaya çıkmaya başlar. Buna ek olarak, tükenmişliğin fiziksel belirtilerinden; kurtulması zor olan hastalıklardan biri daha az ciddi fakat daha sık görülen soğuk algınlığıdır (Armutcuk, 2010).

Sosyal Belirtiler

Örgütteki bireylerarası ilişkiler, hizmet alanlar, meslektaşlar, astlar ve üstler arasındaki ilişkilerden oluşmaktadır. Tükenmişlik hisseden bir kişi, bu tür sosyal etkileşimlerden uzak durmaya çalışır. Özellikle hizmet alan kişilerle iletişimin azalması, çok yaygın bir belirtidir. John Wayne sendromu olarak da adlandırılan belirti, polise memurları arasında gözlemlenmiştir: görevi sırasında etkileşim kurduğu kimseler tarafından yönlendirilmeyen ya da dokunulmazlığı olan zor kişiyi oynamak. Tükenmişlik hisseden kişiler, işteki sorunlarını eve taşırlar ki bu da *açılma etkisi* olarak adlandırılır (Barutçu & Serinkan, 2008, s.541-561). Bu sorunlar aile yaşantısını etkilemeye başlayarak, eşler ve çocuklarla olan ilişkide de sorunlara yol açabilir.

Davranışsal Belirtiler

Bitkinliğin yanı sıra, hizmet alanlara karşı insanlıktan uzak, duyarsız, mesafeli, ilgisiz ve alaycı bir tavır takınmak tükenmişliğin en önemli işaretidir. Başlarda hizmet alanlarla olan ilişkiler empati, ilgi ve anlayış içerdiği için, sonradan ortaya çıkan bu tarz olumsuz davranışlar oldukça dikkat çekmektedir. Kişi, hizmet alan kişileri küçük düşürerek ya da onlara karşı ayrımcı bir tutum takınarak, araya kendisini koruyan ve iyi hissettiren psikolojik bir mesafe koyar. Bu olumsuz tutumlar işe ve örgüte karşı da ortaya çıkabilmektedir (Barutçu & Serinkan, 2008, s.541-561). Kişinin en baştaki iç motivasyonu yok olur, istek, heves, ilgi ve idealistliği kaybolur. Özellikle işe alıştıktan sonar baştaki zorlanmalar azalınca, sıkılma ve memnuniyetsizlik başlar. Tükenmişlik hisseden kişiler, örgüt ya da iş arkadaşları tarafından takdir edildiklerini hissetmezler. Üstelik, örgüte karşı olumlu düşüncelerini kaybetmiş, aşırı eleştirel bir vaziyettedirler ve yönetime ve iş arkadaşlarına da güvenmezler.

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri şunlardır:

- a. Hataların sıklaşması
- b. İşe geç gelme veya hiç gelmeme
- c. İş bırakmaya meyilli olma
- d. Asosyalleşme
- e. İlaç ve alkol tüketiminde artış
- f. Rol çatışmasını ve başarısızlık hissini sık yaşama
- g. Yadsıma
- h. Suçlayıcı ve alaycı olma
- i. Yalnız kalma isteği
- j. Başkalarına güven duymama veya onlardan uzak kalma isteği
- k. Odaklanmada zorluk, unutkanlık
- l. Çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma gibi

faktörler sayılabilir (Komşuk, 2013).

Örgütsel Belirtiler

Tükenmişlik hissedenen işgörenlerin bireysel üretkenlikleri de düşmektedir. Öte yandan, hemşirelerle yapılan bir çalışmada, tükenmişlik seviyesi yüksek olan hemşirelerin yoğun bakım ünitelerinde daha etkin oldukları tespit edilmiştir. Tükenmişlik hissedenen hemşirelerin daha takıntılı bir tavır sergilemeye başladıkları, dolayısıyla birimi daha etkin yönettikleri muhtemel bir durumdur. Bu vakada, tükenmişlik yaşayan hemşirelerin negatif etkilerini iş dışında gösterdikleri düşünülmektedir. Bir başka çalışmada, tükenmişlik, işe geç kalma, kişisel incinmeler, kazalar, iş hırsızlıkları ve iş sırasında yapılan hatalarla bağdaştırılmaktadır (Barutçu & Serinkan, 2008, s.541-561).

2.2.4. Tükenmişlik Modelleri

Alanyazın incelendiğinde, tükenmişlikle ilgili pek çok modele rastlanmaktadır. Bunlar; Pines Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Modeli, Cherniss Tükenmişlik Modeli, Freudenberger'in Tükenmişlik Modeli, Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli, Leiter Tükenmişlik Modeli, Maslach Tükenmişlik Modeli, Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli ile Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli.

1. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'e göre (1993) tükenmişliğin ana sebebi iş ortamıdır. İş ortamı bireyi duygusal baskı altında tutar fakat hiçbir iş ortamı bireyi tamamen engellemez veya tamamen desteklemez. Bu modele göre, tükenmişlik işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde görülebilmektedir (Eğin, 2015).

Bedensel, duygusal ve zihinsel açıdan yorgunluğu ifade eden modelin temeli bıkkınlıktır. Pines, bireyin tükenmişlik hissetmesine neden olabilecek faktörlerin bir araya gelerek bireyin pek çok açıdan bıkkın hissetmesine sebep olduğunu ifade etmektedir. Bu bıkkınlığın belirtilerinden, sürekli bitkin hissetme ve enerjinin

azalması bedensel olarak yorgunluğu göstermekteyken, kendini faydasız ve suçlu hissetme zihinsel yorgunluğu işaret etmektedir. Bunlara ek olarak, kişinin hayal kırıklığına uğramış, umutsuz ve çaresiz hissetmesi de duygusal yorgunluğunu göstermektedir (Ok, 2002, s.41).

Modele göre, tükenmişliğin ana sebebi işgörenlerin üzerinde duygusal baskı kurulmasıdır. GÜDÜLENME seviyeleri yüksek bireyler, iş yaşamlarına bir iz bırakma, başarılı olma, övgü alma gibi beklentilerle başlarlar. İş çevresinin nasıl algılandığı bu noktada belirleyici bir faktör olmaktadır. İş çevresinin destekleyici olarak gören, güdülenme seviyesi yüksek bireyler beklentilerini gerçekleştirirken, iş çevresini stresli, destekleyici olmaktan uzak olarak gören bireyler beklentilerine ulaşamazlar. Bu başarısızlık da bireylerin tükenmiş hissetmelerine sebep olmaktadır. Ancak güdülenme düzeyi düşük olan bireyler iş çevresindeki baskıcı ortamdan etkilenmemektedirler. Stres, işe yabancılaşma, depresyon ve yorgun hissetme görülmesine rağmen, tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalmazlar (Yıldırım, 1996, s.5-6).

Pines modeli, hiçbir iş çevresinin tamamen destekleyici ya da tamamen engelleyici olmadığını ve bu durumun kişiden kişiye göre farklı algılanabileceğini belirtmektedir. Yani bir iş ortamında bir işgören tükenmişlik hissederse, aynı iş ortamında çalışan bir başka kişi tükenmişlik hissetmeyebilir (Yıldırım, 1996, s.6; Ok, 2002, s.42). Aynı şekilde, aynı örgütte çalışan bireylerin tükenmişliklerinin boyutu da farklılık gösterebilir. Aynı örgütte işgörenlerden bazıları zihinsel olarak, bazıları da bedensel olarak tükenmiş hissedebilir.

2. *Meier Tükenmişlik Modeli*

Ödül ceza sistemi üzerine kurulmuş olan *Meier Tükenmişlik Modeli* (Meier, 1983), Bandura'nın çalışması etrafında geliştirilmiştir. Tükenmişliği tecrübelerle öğrenilebilen bir kavram olarak tanımlayan model, tükenmişliği üç farklı boyutta ele almaktadır (Koşan, 2010, s.10) . Bunlar;

Ödül veya Cezanın düşük olması yönündeki beklentiler: Geçmişte yaşadıklarına bağlı olarak yapılan işin ödülünün ya da cezasının düşük olacağı yönünde beklentilerin olması, işgöreni tükenmişliğe itmektedir.

Kontrol edilebilir yaşantı beklentisinin az olması: İş görenin herhangi büyük bir beklentisi varsa, cezadan kaçınması gereken durumlarda zorlanabilir. Bu tür bir beklenti geliştiren bireyin çabası ve davranışlarının önemi azalmaktadır.

Kişisel yeterlilik duygusunun az olması: Pekiştireçleri kontrol etmek için göstermekte olduğu davranışlar konusunda kendisini yeterli hissetmeyen bir işgören tükenmişlik hissedecektir (Sarıkaya, 2007). Ceza beklentisi yüksek olan işgörenin hayatındaki beklentileri yönlendirememesi ve kendini yeterli hissetmemesi tükenmiş hissetmesine sebep olmaktadır.

Pekiştirme beklentilerinde, bireyin gizli ya da açık ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda birey işine karşı memnuniyetsizlik duyacaktır. Sonuç beklentileri ise ne tür davranışların istenen sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Yeterlik beklentisinde bireyi istenen davranışı yapabilme kabiliyeti üzerinde durulmaktayken tükenmişlik modelinin en geniş kategorisini oluşturan bağlamsal süreç modelinde insanların çeşitli bağlamlardaki bilgi işlem süreçleri üzerinde durulmaktadır.

3. *Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli*

*Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli'*nde, 50'li yaşlara kadar görülebilen bir sendrom olarak ele alınan tükenmişlik, farklı basamaklarla incelenmektedir. Her basamakta tükenmişliğe etki eden bir durum ve yaşam şekli söz konusu olmaktadır. Modelde tecrübe ve gözlem oldukça önemlidir. Suran ve Sheridan (1985) tarafından öne sürülen modelde, özellikle erken ve orta yetişkinlikte gelişimsel yönden birbirine benzeyen dört basamak vardır (akt. Özkan, 2012). Bu basamakları, Kimlik - Rol çatışması, Yeterlilik -Yetersizlik aşaması, Verimlilik - Durgunluk aşaması ve Yeniden oluşturma - Hayal kırıklığı şeklinde sıralamak mümkündür. Susan ve Sheridan, bu aşamalarda meydana gelen çatışmaların belli bir doygunluk seviyesine ulaşamaması sonucunda bireylerin tükenmişlik hissettiğini vurgulamaktadır. İş

ortamında ve işten geri kalan hayatta bireylere verilen rollerin net bir şekilde sınırlandırılmaması ve dolayısıyla bireyin rol karmaşasında hissetmesi, rolü gerçekleştiremediğini düşünüp yetersizlik hissetmesi ve belli bir seviyede kalması sebebiyle hissedilen düş kırıklığı ve bunlarla savaşmak zorunda olması bu modelin ana hatlarını oluşturur. Model, Erikson'un (1950) kişilik gelişimi kuramı temelinde şekillenmektedir (akt. Özkan, 2012).

1. Basamak: Kimlik - Rol çatışması: Mesleki gelişime önem verilmeye başlandığı bu dönem, lise son sınıfta ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Bu basamak, mesleki ve kişilik rollerinin oturduğu basamak olduğu için, psikolojik gelişim açısından önem arz etmektedir. Bu dönemde, birey ne kadar profesyonel olacağını sorgular ve mesleki ve bireysel hedeflerini belirler. Aile üyeleri ve akranlar, destek ve yönlendirme hususlarında bireyin hayatında önemli bir role sahiptirler. Bu basamağın başarılı bir şekilde tamamlanamaması, ileride bireyin rol karmaşası yaşamasına sebep olmaktadır.

2. Basamak: Yeterlilik -Yetersizlik aşaması: Yirmili yaşların başlarında başlayan 2.basamakta, birey mesleki tatmine vararak ve kendi kişisel ve sosyal hayatını başarılı bir şekilde birleştirerek kimlik sürecini tamamlamaktadır. Birey tecrübe kazandıkça, diğer insanların gözünde profesyonel bir kimlik kazanır ve bunun için herhangi bir endişe duymaz. Bu basamakta birey işinde ne kadar iyi olduğunu sorgular, cevaba ise kendisini başkalarıyla kıyaslayarak ulaşır.

3. Basamak: Verimlilik - Durgunluk aşaması: Otuzlu yaşları kapsayan bu basamakta mesleğine ve bir şeyler üretmeye, verimli ve yaratıcı olmaya odaklanan birey, sistemden özgürleşmektedir. Öte yandan, birey kendine özgü bir tarz ve ilgi geliştiremezse, birey kendini amaçsız hissetmektedir. Birey yeteneklerini kullanabilecek bir ortam bulamadığında ise, önceki başarılarını da anlamsız görecektir. Bunun sonucunda da bireyin tükenmişlik hissetmesi kaçınılmaz olmaktadır.

4. Basamak: Yeniden oluşturma - Hayal kırıklığı: Orta ve otuzlu yaşları ve kırklı yaşları kapsayan 4. basamakta birey, geçmişte aldığı kararları sorgular. İşinden tatmin olmayan bireyin hayatında gerginlik, bunalma ve tükenmişlik baskın hale

gelmektedir. Bu aşamada, incinme ve fanilik duygusunu yoğun hisseden bireyde, hem kişisel hem de profesyonel hayatında aslında olmak istediği kişi için yeni bir sebep bulma süreci de görülmektedir.

4. *Edelwich ve Brodsky Modeli*

Edelwich ve Brodsky'e göre (1980) tükenmişlik, yardımcı mesleklerde çalışan bireylerde çalışma şartlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan, idealizm, enerji ve hedef kaybıdır. Modele göre işin yoğun olması, uzun mesai saatleri, ücretin düşük olması, hizmet sunulan kişilerden takdir görülmemesi, ideallerle gerçeklerin uyuşmaması gibi faktörler tükenmişliğe sebep olmaktadır. Tükenmişliğe sebep olan çalışma şartları; çok fazla kişiye hizmet verme, yetersiz maaş, uzun saatler boyunca çalışma, hizmet verilen bireylerin nezaketsizliği, yüksek ideallerle ulaşılabilen nokta ile mevcut konum arasındaki uçurum, bürokratik ya da politik zorlamalar olarak sayılabilir (akt. Yıldırım, 1996).

Edelwich ve Brodsky (1980), çalışmaları ve tecrübeleri doğrultusunda, tükenmişliğin ard arda görülen, birbirinden ayırt edilebilir süreçlerden geçtikten sonra kendini göstermeye başladığını söylemektedirler. Tükenmişliğin, idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma (apati) olmak üzere aşağıdaki dört aşamadan meydana geldiğini belirtmişlerdir (akt. Yıldırım, 1996):

1. İdealistik Coşku (Enthusiasm):

Bu aşama işe yeni başlayanların enerjik, istekli, idealist ve umutlu beklentilere sahip olduğu aşamadır. Enerjinin gereksiz bir biçimde kullanılması, işi hayatın yegane amacı olarak görme, işin kendisine her türlü imkanı sunacağı inancı ve çalışılan konumun gereklerini tahmin edememe, bu dönemde tehlike arz eden belirtilerendir (Yıldırım, 1996, s.6-7; Bahar, 2006, s.14-15). İş hayatının merkezine koyan birey, işten beklediklerinin karşılanmaması üzerine idealistliğini ve başlarken içinde olan hevesi yavaş yavaş kaybeder ve bu durum bireyi durgunluk aşamasına götürür.

2. Durgunluk (Stagnation):

Modele göre, birey işten yeterince tatmin olmamaya başladığında, durgunluk aşamasına geçmektedir (Yıldırım, 1996, s.7). Bu aşamada, bireyin ilk aşamada yüksek seviyedeki enerjisi ve motivasyonu düşer ve birey hayal kırıklığı hissetmeye başlar. Bireyin odağı daha çok para kazanmaya, daha güzel yaşamaya ve boş zamanları daha iyi değerlendirmeye doğru kayar (Bahar, 2006, s.14-15).

3. Engellenme (Frustration):

Hizmet sektörü işgörenlerin, hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamaması ve onların gereksinimlerini karşılamak için kendi ihtiyaçlarından feragat etmelerinden ötürü engellenmiş olan işgörenler, zamanla çabalarının yeterli olmadığını görür (Bahar, 2006, s.4-15).

4. Duygusuzlaşma (Apati):

Bu aşamada birey sürekli engellendiği için bu duruma karşı bir savunma mekanizması geliştirmektedir. Birey bu aşamada minimum düzeyde iş yapmakta ve mücadele etmekten vazgeçmektedir (Yıldırım, 1996, s.7).

Müdahale adlı son aşamada ise, diğer aşamalara karşı bir tepki oluşmaktadır. Birey ya ortamı terk ederek ya da işi yeniden tanımlama, diğer işgörenlerle ve yöneticilerle olan ilişkileri yeniden düzenlemeyi kapsayan mevcut örgütü yeniden yapılandırma müdahalesinde bulunmaktadır. Edelmich ve Brodsky modelini kullanan araştırmacılar, ilk 4 aşamanın tükenmişliğin gerçekleştiği aşama olduğunu, son aşamada ise önleme taktiklerinin bulunduğunu ifade etmektedir (Müyesser, 2013, s.7; Yıldırım, 1996, s.7-8).

5. *Cherniss Tükenmişlik Modeli*

Cherniss Tükenmişlik Modeli, tükenmişliğin hem sürecini hem de sonucunu dikkate alan bir modeldir. Tükenmişlik üzerine çalışmaları olan Cary Cherniss'in 1980 yılında geliştirdiği bu modele göre tükenmişlik, işte strese sebep olan faktörlere bir tepki olarak başlar ve işle psikolojik ilişkiyi kesmekle son bulur. Model hem tükenmişliğin nedenlerine hem de tükenmişlikle baş etme yollarına eğilmektedir (akt. Yıldırım, 1996, s.7).

Cherniss' e göre, işgörenlerin rol belirsizliği, aşırı iş yükü ve yöneticilerin karşılaştığı tükenmişliğe sebep olan faktörlerle olası stres kaynakları arasındaki karmaşıklık ifade etmektedir (akt. Örmən, 1993, s.6). Cherniss, hizmet sektöründeki bu gizli tutarsızlıkları tükenmişliğin ana sebebi olarak görmektedir. Hizmet sektöründe çalışanlar, önceleri gerçek dışı hayaller kuruyor, işlerinin daima heyecan verici olacağını, yeteneklerinin gelişeceğini, yaptıklarının takdir edileceğini, iş arkadaşlarının ve hizmet alanların kendilerinin destekleyeceğini hayal etmektedirler. Bu ve benzeri beklentilerle iş hayatına atılan işgörenler şok geçirmektedirler. İşte bu iş hayatının gerekleri ile işgörenlerin beklentileri arasındaki uçurumun tükenmişliğe sebep olduğu ilk defa Cherniss tarafından ortaya konulmuştur (akt. Yıldırım, 1996, s.7).

6. *Freudenberger'in Tükenmişlik Modeli*

Tükenmişlik kavramının psikoloji literatüründe yer alması, Journal of Social Issues'da makalesi yayınlanan Freudenberger sayesinde olmuştur (Toker, 2007 , s.114-127). Freudenberger (1974), tükenmişliği, başarısızlık, yıpranma, kişiden talep edilen enerji, güç ve potansiyel sonucunda görülen bir durum olarak tanımlamıştır. Genellikle işe başladıktan bir yıl sonra görülmeye başlanan tükenmişlik, herhangi bir nedenden ötürü aşırı yüklenen işgörenin çalışamayacak noktaya gelmesidir (Tuna, 2010). Kendisine yüklenen aşırı görev ve sorumlulukların artmasıyla tükenmişlik görülmeye başlanmaktadır.

Freudenberger tükenmenin bitkinlik hissi, baş ağrılarından dolayı acı çekme, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, nefes alma güçlükleri gibi fiziksel belirtileri olduğunu, bir anda öfkelenme, anlık kızgınlıklar gösterme ve engellenme duygusuna kapılmanın en belirgin davranışsal göstergeleri olduğunu ifade etmektedir. Güvensizlik, paranoya ve değişime katlanamama gibi durumlar tükenmişliğin sonraki aşamalarında kendisini göstermektedir (akt. Demir, 2010 s.5).

7. *Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli*

Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli'nde, tükenmenin ilk basamağı olan duygusal tükenme; tükenmişliğin için en önemli aşamasıdır. Çünkü, başta duygusal olan tükenme, fiziksel ve ruhsal bir tükenmeyle kendini göstermeye devam etmektedir. Bu duygusal tükenme durumu, süreç boyunca devam ettiği için, duygusal tükenmişlik kronik yorgunluk olarak da ifade edilmektedir. Fiziksel yorgunluk, endişe, uyku problemleri, alkol veya madde kullanımı, iletişimden kaçma, aile bireyleriyle olan ilişkinin zayıf olması gibi faktörler duygusal tükenmeye zemin hazırlamaktadır (Gaines & Jermier, 1983).

8. *Leiter Tükenmişlik Modeli*

Dikkatleri çevrenin kişilik özelliklerine olan etkisine çeken *Leiter Tükenmişlik Modeli*'nin dayandığı iki varsayım vardır. Bunlardan ilki, Maslach'ın önerdiği duygusal tükenme, kişisel başarı eksikliği ve duyarsızlaşma olarak tükenmişliğin üç boyutunun, işgörenin iş hayatı dışına da yansıdığı yönündedir. Diğer ise, bu üç bileşenin, çevresel faktörler ve farklı kişilik özellikleriyle farklı ilişkilere sahip olduğu yönündedir (akt. Ok, 2002, s.30-31).

Leiter'in duygusal tükenmeyi merkeze koyduğu modele göre, iş stresi, bireyin iş yerinde verdiği en kayda değer tepkidir. İş yeri stresi ise bu strese karşı verilen tepkidir. Başarısızlık duygusuna sebep olan faktörler ise, bireyin bu tükenmişlik duygusuyla başa çıkabilmek için duyarsızlaşmaya başlaması ve kişisel ilişkilerin bozulmasıdır. Çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar ve iş yükü, stresin temelidir ve çalışan kişi iş stresine karşı duyarsızlaştıkça tükenmişlik düzeyi artmaktadır. Bu noktada, tükenmişlik hisseden işgörene göre sorunların ana kaynağı hizmet alan kişi ya da kendisidir (akt. Yüksel, 2011, s.18).

9. *Maslach Tükenmişlik Modeli*

Tükenmişlik kavramına yaptığı büyük katkıyla tanınan Maslach, tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olarak üç farklı boyutla açıklamaktadır (Çağlayan, 2007; Kaşlı, 2009 s.48-49).

Maslach, tükenmişlik araştırmalarına insanlarla iletişim kurularak yapılan işlerde çalışanların deneyimlediklerini gözlemleyerek başlamıştır. Kendisini iş hayatında çaydanlığa benzeten bir hemşire, mesleğe ilk başladığı dönemde, problemlere yaklaşma biçimini ateş üzerinde kaynayan çaydanlığa benzetmektedir. Hemşire, zaman içerisinde bu ateşin üzerinde kaynayan çaydanlığın susuz kaldığını ve çatlama tehlikesiyle baş etmek zorunda olduğunu eklemiştir. Buna ek olarak, bir öğretmen kendisini aküye benzeterek, öğrencilerin yılın başından itibaren aküden enerji aldığını ve yıl sonunda akünün yenilenmesi gerektiğini dile getirmiştir. Hatta belli bir noktadan sonra bunun oldukça kritik olduğunu ve akünün yenilenmesinin mecburiyete dönüştüğünü eklemiştir (Örmen, 1993, s.6).

Tükenmişlik ağırlıklı olarak sağlık, eğitim alanlarında veya sosyal hizmetlerde başka insanlarla iç içe çalışan kişilerde ortaya çıktığı için, Maslach'ın geliştirdiği tükenmişlik ölçeği de başka insanlarla birlikte çalışanlarla ilgilidir (Maslach & Leiter, 1997). Ancak, son yıllarda yapılan çalışmalar, tükenmişliğin sadece insanlarla iç içe çalışan bireylerde değil, diğer alanlarda çalışan bireylerde de ortaya çıktığını saptamaktadır (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002, s.71-92).

Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin en önemli bileşeni ve daha çok iş stresi ile ilgili olan duygusal tükenme, bireyin hem duygusal hem de fiziksel kaynaklarındaki azalma olarak tanımlanmaktadır (Budak & Sürgevil, 2005, s.96). Duygusal tükenme, duygusal olarak yoğun bir çalışma halinde olan bireyin kendini zorlaması ve diğer insanların istekleriyle baş edememesi sonucunda bu duruma bir tepki olarak doğmaktadır (Bahar, 2006, s.18).

Duygusal tükenme, başka insanlara yardım eden kişilerin yerine getirmesi gereken duygusal ve psikolojik isteklerin fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Kendilerini desteksiz ve güvensiz hisseden bireyler kendilerini eskisinden daha ümitsiz, kızgın, huzursuz, mutsuz ve gergin hisseder ve daha az nezaket ve saygı göstermeye başlarlar (Kayabaşı, 2008, s.195).

Duygusal tükenme yaşayan birey, duygusal kaynaklarının tükendiğini, duygusal olarak yorulduğunu ve çalıştığı örgütte hizmet verdiği bireylere eskisinden daha az verici ve daha az sorumlu davrandığını düşünür. Gerginlik ve kaygı duygusuyla baş edemeyen birey için ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla işe gelmeme ve işten ayrılma gibi hem çalışan hem de örgüt açısından istenmeyen bir durum ortaya çıkmaktadır (Kayabaşı, 2008, s.195). Duygusal tükenme yaşayan bireyler, duygusal kaynaklarının azaldığını ve çalıştığı örgütte kendisinden hizmet alan kişilere eskiden olduğu gibi sorumlu davranmadığını, olumlu bir tutum sergilemediğini hisseder ve duygusal açıdan yorulurlar.

Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu temsil eden duyarsızlaşma, işgörenlerin kendilerinden hizmet alan kişilere karşı beslediği olumsuz, ciddiyetsiz duyguları ve takındıkları olumsuz tavırları ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, s.403). Duyarsızlaşan bireyler hizmet verdikleri kişilere hayatlarında gereğinden fazla yer verdikleri düşüncesindedirler (Wright & Bonett, 1998; Tuğrul & Çelik, 2002, s.2). Duyarsızlaşmanın belirtileri arasında, kişinin verdiği hizmetin ve ürünün çelişkili olması, ürünün ve hizmetinin kaliteli olması için uğraşmaması, insanlara karşı hoş olmayan ve onları aşağılayan bir üslupla konuşması, insanlar arasında ayrımcılık yapması ve onlara karşı mesafeli olması gibi durumlar vardır (Maslach & Leiter, 1997, s.297; Üngüren, Doğan, Özmen, & Tekin, 2010, s.2922–2937).

Kişisel Başarı Eksikliği

Kişisel başarı eksikliği tükenmişliğin bireysel değerlendirme yönünü ifade etmektedir ve bu boyutta olan biri kendisini olumsuz değerlendirme eğilimindedir. Kişisel başarı eksikliği boyutunda kişi kendisini iş konusunda yeterli ve verimli görmemektedir. Depresif ruh hali ve işte yeterli olamama hissi, bu durumu tetikleyen

faktörler arasındadır (Maslach & Goldberg, 1998, s.64; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, s.403).

Tükenmişliğin bu boyutunu yaşayan kişiler, kendileriyle ilgili olumsuz bir algıya sahip oldukları için, iş ortamında muhatap oldukları kişilerle olan ilişkilerinde başarısız olmaktadır ve iş konusunda kendilerini yetersiz görmektedirler. Üstelik, durumlarının daha da kötüye gittiğini düşünen bireyler, kendilerini suçlarlar (Dilsiz, 2006, s.14).

10. *Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli*

Pearl ve Hartman'a göre (1982), hem örgütsel hem de sosyal çevrenin tükenmişliğin algılanmasında etkisi vardır. Başka bir deyişle, sosyal çevrenin ve kişiliğin tükenmişliğe etkisi bulunmaktadır. Perlman ve Hartman (1982), modellerinde tükenmişliğin üç boyutunun, aşağıdaki gibi üç büyük stres belirtisini yansıttığını belirtmişlerdir (akt. Şanlı, 2006) :

1. Fiziksel Tükenme: Fizyolojik; yorgunluk gibi fiziksel belirtiler.
2. Duygusal Tükenme: Duygusal-Bilişsel; tutum ve duygular.
3. Duyarsızlaşma ve Düşük İş Verimi: Davranışsal; semptomatik davranışlar.

Bireylerin bakış açısının oluşmasında, dünyanın yorumlanmasında etkisi olan algı önemli bir faktördür. Algının şekillenmesinde ise bireysel özellikler önemli bir role sahiptir. Model stresle tükenmişliği ilişkilendirmekte ve stresi tükenmişliğin ana sebebi olarak görmektedir. Modele göre tükenmişliği meydana getiren dört ana aşama vardır (Bahar, 2006, s.16–17):

1. Durumun Strese Götürme Derecesi:

Bu aşamada, neyin strese sebep olduğu görülmektedir. Strese sebep olan iki etmenden biri, bireyin becerileri; ikincisi ise, bireyin işidir. Bireyin becerileri örgütün bireyden beklediklerini yerine getirmede yetersiz kalabilir. İkincisi ise, bireyin becerileri, bireyin kendi beklenti ve ihtiyaçlarını yerine getirmede yetersiz kalabilir.

2. Algılanan Stres Düzeyi:

Strese sebep olabilecek her durum, kişinin stres altında çalıştığını algılamasına sebep olmaz. Bu aşamaya geçişi, rol ve örgüt değişkenleri, kişilerin kişilik ve geçmişleri etkilemektedir.

3. Strese Verilen Tepki:

Bu aşamada, strese verilen üç tepki bulunmaktadır: fizyolojik, bilişsel ve davranışsal. Bu belirtilerden hangisinin görüleceğinde, örgütsel ve kişisel değişkenlerin etkisi vardır.

4. Strese Verilen Tepkinin Sonucu:

Son aşamada tükenmişliğe sebep olan faktör duygusal strestir. Tükenmişlik, iş düzeyinde veya iş doyumunda bir değişime sebep olabilir. Psikolojik ya da fizyolojik sağlık durumunda bozulma gerçekleşebilir, kişi işten ayrılabilir ya da çıkarılabilir. Bir diğer olasılık ise, kişinin tükenmişlik yaşamasıdır.

11. *Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli*

Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli'nde tükenmişlik, enerjinin boyutları ile alakalı olarak aşamalara ayrılmıştır. Modele göre Edelwich ve Brodsky modelinin birinci aşamasıyla benzerlikleri olan *balayı* aşamasında, bireyin modu ve hevesi üst seviyededir. Zamanla bireyin uyku, ilaç ve alkol dozunda dengesizlikler ortaya çıkar, bireyin verimlilik seviyesi düşer ve birey kendisini yorgun hissetmeye başlar. *Yakıt azalması* adı verilen bu aşamada, belirtiler kendini göstermeye başlamaktadır. Hastalıklarda kronikleşme, öfke ve depresyon gibi fiziksel ve psikolojik belirtilerin oluşturduğu üçüncü aşamayı, tükenme duygusunun bireyin zihnini sürekli meşgul ettiği ve belirtilerin akutlaşarak krizin olduğu dördüncü aşama takip etmektedir. Bireydeki umutsuzluğun belirgin olarak kendini gösterdiği, mesleki açıdan gerilemenin olduğu çıkmaza girme aşaması ile birey tükenmişliği yaşamaktadır (akt. Demirbaş, 2006). Bu modele göre tükenmişlik beş aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada bireyin heyecanı ve enerjisi üst düzeydedir, ikinci aşamaya geçildiğinde bireyin enerjisinde düşme ve yorgunluk gibi şikayetler görülür. Üçüncü

aşamada bireyin yorgunluğu kronikleşme sürecine girerken öfke ve depresyon şikayetleri görülmeye başlar, dördüncü aşamada bireyin şikayetlerinde artma görülür ve tükenme kendini hissettirmeye başlar. Son aşamada ise birey artık tükenmişliği yoğun olarak hissetmektedir.

2.3.5. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişliği dört evrede ele alan Edelwich ve Brodsky, tükenmişliği daha anlaşılır kılmaktadır. Tükenmişlik keskin geçişlerden oluşan ve birbirinden bağımsız süreçlerden oluşan bir olgu değil; aksine sürekliliği söz konusu olan bir olgudur (Ertuğrul, 2010, s.12). Tükenmişlik hisseden bireylerin bu evreleri sırasıyla yaşamaları gerekmez, birey bu evreleri sırasını takip etmeden ya da evrelerden sadece birini yaşıyor olabilir.

1. Evre: Şevk ve Coşku Evresi

Tükenmişliğin ilk aşaması olan şevk ve coşku evresinde birey işine çok önem verir ve bireyin işiyle ilgili yüksek beklentileri vardır. Yüksek beklentiler ve idealist tutum bireyin motivasyonunu yüksek seviyede tutar. Hayatında işi her şeyden önce gelen birey, mesleki olarak kendini geliştirmek ister. Uykusuzluk, yorgunluk, çalışma ortamındaki gerginlik, ve aşırı iş yüküne rağmen, idealler ve beklentiler bireye çalışma azmi verir. Bu evre, genellikle bir yıl kadar sürer ve bu süre boyunca gerçekçi olmayan beklentiler devam eder. Bekledikleri övgüyü alamayan bireyler çabalarının sonuçsuz kalması sonucunda durgunluk evresine girerler (Karadağ, 2013, s.31).

2. Evre: Durgunluk Evresi

Bu evrede, bireyin motivasyonu ve enerjisi azalmaya başlar ve dolayısıyla bireyde baskın olarak umutsuzluk ve isteksizlik görülür. Birey, işiyle ilgili hayal kırıklıkları yaşamaya ve işinden tatmin olmamaya başlar. Birey, iş dışındaki sosyal faaliyetlere, arkadaşlarına ve spor gibi ilgilerine işinden daha çok önem vermeye başlar. İşyerlerinde kendilerini aktif hissetmeyen bireyler, başkalarına karşı soğuk ve

mesafeli bir tutum sergilerler. Üstelik geleceğe dair kayıtsız davranmak da bireylere kendilerini daha güvende hissettirir (Aras, 2006, s.9).

3. Evre: Engellenme Evresi

Bu evrede, başkalarına yardımcı olmak istemesine rağmen, insanları, sistemi ve koşulları değiştirmenin zorluğunu anlayan birey, engellenmişlik duygusunu çok yoğun bir şekilde hisseder. Bu noktada, kişinin karşısına üç seçenek çıkar: adaptif savunma ve başa çıkma taktiklerine başvurma, maladaptif savunma ve başa çıkma taktikleri ile tükenmişliği daha da artırma ve durumdan uzak durma veya kaçınma (Kaya, 2010, s.29).

Asosyalleşmeye başlayan birey, kendisini ve çevresinde olup bitenleri yeniden değerlendirmeye başlar. İşle ilgili düşük ücret, düşük statü ve uzun mesai saatleri gibi koşullar değişmemekte ve birey hizmet sunduğu kişilerden olumsuz tepkiler almaktadır. Dolayısıyla, söz konusu birey her geçen gün daha çok yıpranmakta ve bu işi yapmayı isteyip istemediğini sorgulamaktadır. Bu aşamadaki bir kimse, kendini açıklayabilir, sorunlarıyla baş etmek için bir adım atabilir ve sorumluluk alabilirse tükenmişliğin bir sonraki evresiyle yüzleşmekten kurtulabilirken, maladaptif baş etme taktiklerinden birine başvurur ve kendini açıklamaktan ve de sorunlarla yüzleşmekten kaçarsa, tükenmişliğin son evresiyle de yüzleşmek zorunda kalacaktır (Ertuğrul, 2010, s.12).

4. Evre: Umursamama Evresi

Tükenmişliğin son aşaması olan umursamazlık evresinde, duyarsızlaşma çok belirgindir. Birey bu evrede, işin bir görev; görevin de bir iş olduğunun farkındadır. Birey vazgeçmiş ya da kabullenmiş bir tutum sergilemektedir. Devam eden engellenmelerin yıkıcılığını aşabilmek için ilgisizliği son çare olarak görür. İşe devam edilmesinin en temel sebebi, ekonomik ve sosyal güvencedir. İlk aşamadaki coşku, bu aşamada yerini bıkkınlığa bırakmaktadır (Aktekin, 2010). Yaptığı işe karşı hevesini ve heyecanını kaybeden birey, sırf ekonomik ve sosyal açıdan kendini güvenceye almak için çalıştığını kendine hatırlatmaya başlar, kendisini yoran durumlardan şikâyet etmekten vazgeçer. Umursamaz bir tavır takınarak, işiyle ilgili

hoşnut olmadığı ve işini hevesle yapmasına engel olan durumları görmezden gelir ve bunlarla ilgili şikayetlerini dillendirmemeyi tercih eder.

2.2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Bireysel Sonuçlar

Tükenmişlik yaşayan insanlar, tükenmişliğin pek çok etkisiyle yüzleşmek zorunda kalmaktadırlar. Tükenmişlik yaşayan kişilerin duyguları karmaşıklaşır ve dolayısıyla davranışlarında tutarsızlıklar ve bozukluklar ortaya çıkmaya başlar (Dilsiz, 2006). Duygusal tükenme, birden sinirlenme, olumsuz duygular besleme, alıngan bir tutum sergileme, dış dünyadan soyutlanma ve alaycı bir tavır takınma tükenmişliğin psikolojik sonuçları arasındadır (Gümüş, 2006; Torun, 1995, s.32). Bu davranış bozukluklarının yanı sıra, işe geç kalma, işi bırakma eğilimi, insan ilişkilerinde uyumsuzluk ve eş ve aile bireylerine karşı soğukluk vardır (Çam, 1995).

Psikolojik bir durum olan tükenmişlik sendromu, kişilerin fiziksel olarak da yorulmasına sebep olmaktadır. Bireyin iş ortamında maruz kaldığı gerginlik, uykusunu da olumsuz etkiler, kabuslar görmesine sebep olur ve ortaya uyku sorunları çıkar. Uyku sorunları da bireyin dinlenememesine ve kendini halsiz hissetmesine sebep olur. Sürekli hale gelen bu halsizlik ve gerginlik, vücudun direncini zayıflatır ve bireyin hasta olma olasılığını artırır. Üstelik iyileşme süresi de uzar (Maslach & Zimbardo, 1982, s.74; Kahill, 1988, s.284-297).

Bunlara ek olarak, kötü alışkanlıklara başlamak da tükenmişliğin sonuçlarından biridir. Karşılaştığı sorunların üstesinden gelmek isteyen bireyler, sigara, içki ve sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelere başvurmakta ve bağımlı olabilmektedirler (Izgar, 2001).

Örgütsel Sonuçlar

Hizmet verilen kişilere ilgi göstermeme ve olumsuz bir tutum sergileme, örgütün diğer işgörenleriyle iyi geçinememe, kendini diğerlerinden izole etme, kaza ve yaralanmaların artması, işe vaktinde gelmeme veya hiç gelmeme, işe yeterince

odaklanamama, idealistliğin kaybolması, örgütsel bağlılığın azalması, hizmet kalitesinde düşüş ve işten ayrılma tükenmişliğin örgütsel sonuçlarındandır (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s.141; Brewer & Clippard, 2002, s.173; Ergin,1993, s.152).

Maslach ve Zimbardo (1982) tükenmişliğin örgütü en fazla bireyin performansındaki düşüşle etkilediğini belirtmektedir. Bu düşüş, genellikle yapılan işin niteliğini ve kalitesini etkilemektedir. Buna ek olarak, düşük performans düşük motivasyona da sebep olmakta ve birey kendisini engellenmiş hissetmeye başlamaktadır.

Maslach, Schaufeli ve Leite'a göre (2001) ise, tükenmişliğin örgütsel boyuttaki sonuçları işe gelmeme, işten ayrılma eğilimi şeklinde görülmektedir. Tükenmiş birey, işten ayrılmak istemesine rağmen yeterli enerji ve özgüvene sahip olmadığı için, mevcut işinde gönülsüz bir şekilde devam etmek zorunda kalır. Sırf mecburiyetten ötürü örgütte kalan bireylerde görülen işe gelmeme, hastalık uydurma, savurgan davranma ve iş kazalarının artışı örgütü maddi açıdan zarara sokmaktadır. Bunların sonucu olarak ortaya çıkan iş memnuniyetsizliği, örgütsel bağlılığın azalması ve işe karşı duyarsız bir tutum sergileme, örgütün başarısını ve verimini olumsuz etkileyecektir (Ardıç & Polatçı, 2008).

2.2.7. Tükenmişlikle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Alanyazın incelendiğinde, iş yükünün çok olması, sınıf mevcutlarının yüksek oluşu, öğrencilerin derslere müdahale etmesi, yetersiz ücret, baskı altında çalışma ve yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan gibi tükenmişliği etkileyen pek çok farklı değişkene rastlanmaktadır.

Maslach ve Jackson (1981) tarafından hizmet sektöründe çalışan bireylerle yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ve tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre, duygusal tükenmişlik alt boyutunda kadınlar erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Araştırma sonuçları, yaş değişkeni ile tükenmişliğin alt boyutları arasında da anlamlı bir ilişki saptamıştır. Buna göre, genç işgörenlerin ileriki yaştakilere göre duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik alt boyutlarında daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkeni ile tükemişlik arasındaki ilişki incelendiğinde ise, bekar ya da boşanmış olanlar, duygusal tükemişlik alt boyutunda evli olanlardan daha çok tükemişlik yaşamaktadırlar.

Mazur ve Lynch (1989), öğretmenlerle yaptıkları çalışmada, medeni durum ile tükemişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, bekar öğretmenlerin tükemişlikleri evli öğretmenlerden daha yüksektir.

Friedman ve Farber'in (1992) ğretmenlerin tükemişliği ile cinsiyet değişkeni ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek için 1597 öğretmenle yapmış olduğu araştırmada, kadınların tükemişlik düzeylerinin erkeklerden daha düşük bir seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Vallen (1993) tarafından yapılan araştırmada, hizmet sektöründe örgütsel iklim ve tükemişlik arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel faktörlerle tükemişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tespit edilen ilişkiye göre, tükemişlik, takım çalışmasının sık görülmediği, işgörenlerin güvensiz hissettiği ve denetimin yoğun olduğu örgütlerde yüksek seviyedeysen; yönetim desteğinin, dayanışmanın görüldüğü ve net örgütsel hedeflerin olduğu örgütlerde düşük seviyededir.

Bahribinabaj, Moghimian, Atarbashi ve Garche'nin (2003) araştırma sonuçları, cinsiyet değişkeni ve tükemişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öte yandan, bazı araştırmalar tükemişliğin kadınlarda daha fazla olduğunu göstermektedir (Amerikan Psikoloji Derneği, 2002), diğerleri ise erkekler arasında tükemişliğin kadınlardan daha fazla olduğunu göstermektedir (Kilfedder, Power, & Wells, 2001).

Lackritz'in (2004) alışmasına göre, Amerika'da akademisyenlerin %20'sinin tükemişlik düzeyi yüksek seviyededir ve genel olarak iş güvenliğinin olmaması ve ders yükünün fazla olması tükemişliğin artmasına sebep olmaktadır. Araştırma sonuçları, kadın akademisyenlerin duygusal tükeme puanlarının erkek akademisyenlerden daha yüksek, erkek akademisyenlerin ise duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Betoret (2008), okul kaynakları, özyeterlilik, iş stresinin tükenmişlikle ilişkisini incelemek için ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan 724 öğretmenle bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma, okul destek kaynakları ve sınıf yönetimindeki özyeterlilik ve öğretimsel öz yeterlilik gibi kaynak türlerinin iş stres kaynakları üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. İş stres kaynaklarının ise, öğretmenlerin tükenmişliklerinin yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Lopez, Bolano ve Marino (2010) toplam 1386 öğretmenle yaptıkları çalışmada, öğretmenlerde görülen tükenmişlik ile aile ve arkadaş desteği, iyimser olma, dayanıklı olma değişkenleri arasında ters yönlü bir ilişki saptamıştır. Araştırma sonucuna göre, iş arkadaşlarının verdiği destek, iyimserlik, dayanıklılık, günlük koşturmalar; öğretmenlerin hissettiği tükenmişliğin ve mesleki tatminsizliğin yordayıcısıdır.

Luk, Chan, Cheong ve Ko (2010), Macau'da ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında hissettikleri tükenmişliğin orta seviyede, kişisel başarı boyutunda ise düşük seviyede tükenmişlik hissettiklerini ortaya koymuşlardır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni durum, mesleki tecrübe, eğitim durumu ve gelir memnuniyeti değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığını; cinsiyet, ders verilen sınıfın seviyesi, mesleki yetenek, dini inanç değişkenlerine göre ise anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermiştir.

Zamini, Zamini ve Berzagary (2011) tarafından amacı örgüt kültürü ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi araştırmak olan araştırmanın sonuçları, Tebriz Üniversitesi'ndeki baskın örgüt kültürünün rasyonel kültür olduğunu ve rasyonel kültür gruplarının tükenmişlikleri ile ideolojik veya rızaya dayalı kültüre sahip grupların tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir fark olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlara göre, rasyonel kültür gruplarında iş tükenmesi daha yüksek olarak bulunmuştur. Bulgular, katılımcı örgüt kültürünün diğer kültür türleri arasında en düşük tükenmişlik seviyesine sahip olduğunu da göstermiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu da, eğitim derecesi yükseldikçe, iş tatmininin de o kadar yükseleceği ve

tükenmişliğin de o kadar düşeceği yönündedir. Son olarak, araştırma sonuçları, kadın ve erkeklerin tükenmişlikleri arasında önemli bir fark olduğunu göstermiştir.

2.2.8. Tükenmişlikle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Baysal (1995) ve Girgin (1995), çalışma ortamlarındaki (eğitim kurumlarındaki) örgüt ikliminin, koşullarının ve iletişimin önemli ölçüde değiştiğini ve bu faktörlerle öğretmenlerin tükenmişliği arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamışlardır.

Çam (2001) akademisyen hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için yaptığı çalışmada, duygusal tükenme alt boyutunda tükenmişliği en çok hisseden grubun doktorası olan araştırma görevlileri olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre, akademik unvan ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında bir ilişki söz konusudur. Buna ek olarak, medeni durum değişkeni ve tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında da bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Budak ve Sürgevil'in (2005) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlerle ölçmeyi hedefleyerek yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri düşüktür. Sonuçlar, cinsiyetin tükenmişlik konusunda önemli bir değişken olduğunu ortaya koyarak, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha yüksek seviyede duygusal tükenme hissettiklerini göstermiştir. Bir diğer değişken olan akademik unvanın da tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılığa sebep olduğu görülmüştür. Profesör doktor ve doçent doktorların kişisel başarı boyutunda hissettikleri tükenmişliğin seviyesinin yardımcı doçent doktorlara ve öğretim görevlilerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmanın bir diğer sonucu da duygusal tükenmeyi en yoğun hisseden grubun araştırma görevlileri olmasıdır. Yardımcı doçent ve doktor öğretim üyelerinin tükenmişliği en çok hisseden akademisyenler olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005), bekar akademisyenlerin duyarsızlık seviyelerinin evli olanlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Çalışmada, duygusal tükenmenin kadınlarda, duyarsızlaşmanın ise erkeklerde daha çok görüldüğü ortaya konmuştur.

Eker vd. (2007) tarafından yapılan çalışmaya göre, kadın akademisyenler daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Çalışma bulguları, profesör doktorların kişisel başarı hislerinin yüksek olduğunu ve duygusal tükenmeyi araştırma görevlileri ile yardımcı doçent doktorların en yüksek düzeyde hissettiğini ortaya koymuştur. Diğer bir değişken olan kıdem yılına gelindiğinde ise, kıdem yılı arttıkça kişisel başarı hissini arttırdığı; duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin azaldığı saptanmıştır. Özellikle, 1-5 yıldır çalışanların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri; 20 yılı aşkın bir süredir çalışanların da kişisel başarı puanları daha yüksek olarak ortaya konmuştur.

Ardıç ve Polatçı (2008) tarafından akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için yapılan araştırma sonuçları, cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir. Öte yandan, araştırmada tükenmişlik ve yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, genç yaştaki akademisyenlerde görülen duyarsızlaşma ileri yaşlardaki akademisyenlerden daha yüksek, kişisel başarı eksikliği ise daha düşük olarak tespit edilmiştir. Bir başka bulgu ise, akademik unvan ve tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu yönündedir. Buna göre, araştırma görevlileri tükenmişliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında en çok hisseden gruptur. Son olarak, araştırmada haftalık ders yükü ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakılmış ve haftalık ders yükü en fazla olan grubun duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında en fazla tükenmişlik yaşayan grup olduğu saptanmıştır.

Serinkan ve Bardakçı (2009), Pamukkale üniversitesinde çalışan araştırma görevlileri, doçentler ve tam zamanlı profesörlerle yaptıkları araştırmalarında akademisyenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, profesör ve doçentlerin araştırma görevlilerinden daha düşük tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Toker'in (2011) akademisyenlerin tükenmişlik algılarını incelemek için yaptığı araştırmanın bulguları, üç tükenmişlik boyutu ile akademik unvanlar arasında

önemli farklılıklar olduğunu saptamıştır. Sonuçlara göre, araştırma görevlileri, profesörlere kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenmeye sahiptir. Araştırma görevlileri, doçentlere göre daha yüksek bir duyarsızlaşma düzeyine sahiptir ve araştırma görevlileri, diğer akademisyenlere göre daha düşük bir kişisel başarı seviyesine sahiptir. Sonuç olarak, profesörler ve doçentler diğer akademisyenlerden daha düşük düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı seviyelerine sahiptir. Araştırma sonuçlarına göre, medeni durum; anlamlı farklılıklar gösteren bir diğer değişkendir. Bekar akademisyenlerin duyarsızlaşma seviyeleri yüksekken, evli akademisyenlerin kişisel başarı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışmada cinsiyetin tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkisi ortaya çıkmamıştır.

İraz ve Ganiyusufoğlu (2011), akademisyenlerin tükenmişlik algılarını demografik değişkenler açısından incelediği ve Selçuk Üniversitesi'nden 151 akademisyenle gerçekleştirdiği araştırmasında, medeni durumun tükenmişliğin üç alt boyutunu da etkilediğini ve bekar katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının erkek katılımcılardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, cinsiyetin tükenmişliği anlamlı düzeyde etkileyen bir değişken olmadığını saptamıştır. Kıdem değişkeni açısından, tükenmişliğin en çok 1-5 ve 5-10 yıl kıdeme sahip akademisyenlerde görüldüğü tespit edilmiştir.

Konakay ve Altaş (2011), akademisyenlerin tükenmişlik algılarını çeşitli demografik değişkenler açısından incelediği araştırmalarında 280 akademisyenle çalışmış ve daha genç akademisyenlerin diğerlerine göre daha çok tükenmişlik ve araştırma görevlilerinin daha çok duygusal tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Aynı zamanda, en yüksek kişisel başarı hissinin 41 yaş ve üzerindeki akademisyenlerde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine, Gün ve Baskan'ın (2017) Ankara'da dört farklı devlet üniversitesinden toplam 392 akademisyenle yaptığı çalışma, devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik algılarını farklı demografik değişkenler açısından ele almıştır. Araştırma sonuçları, kadın akademisyenlerin hissettiği duygusal tükenmenin ve kişisel başarı puanlarının erkek akademisyenlerden daha yüksek olduğunu, daha küçük yaştaki ve bekar akademisyenlerin daha yüksek seviyede tükenmişlik hissettiklerini ortaya koymuştur. Bunlara ek olarak, araştırma sonuçlarına göre, bekar katılımcıların duygusal tükenmişlik puanlarının evli katılımcılarınkinden daha yüksek çıkmıştır.

Sağlam'ın (2011) Harran Üniversitesi'nde çalışan 174 akademisyenle yaptığı çalışmasına göre, akademik unvan, algılanan tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılığa sebep olmamaktadır. Ancak, araştırma görevlilerinin bütün akademisyenler içinde en yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur. Mesleki kıdem yılına bakıldığında, mesleki kıdem yılı 10 yıl ve altında olan akademisyenler, diğerlerine göre daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Kişisel başarı boyutunda ise, kıdem yılı 21 ve üzerinde olanlar diğerlerine göre daha çok tükenmişlik hissetmektedirler. Aktuğ, Susur, Keskin, Balcı ve Seber (2006) tarafından tıp fakültesinde çalışan akademisyenlerle yapılan bir başka çalışmada da kıdem yılı 10'un altında olan akademisyenlerin tükenmişliğin 3 boyutunu da diğerlerinden daha fazla yaşadığı saptanmıştır.

Karakiraz ve Kutanis'in (2013) akademisyenlerin tükenmişlik algılarıyla ilgili bir devlet üniversitesinde çalışan 119 akademisyenle yaptığı çalışmaya göre ise, haftalık ders yükü fazla olan akademisyenlerin tükenmişlik algıları, ders yükü daha az olan akademisyenlerden ciddi oranda fazladır. Ayrıca idari görevi olan akademisyenlerin, idari görevi olmayanlara göre daha çok tükenmişlik hissettiği de saptanmıştır.

Demir, Türkmen ve Doğan (2015) devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerle yaptıkları araştırmada, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ve demografik değişkenlerin tükenmişliğe etkisini incelemişlerdir. Araştırmada, çalışılan üniversitesinin türü ve cinsiyet değişkenlerine göre tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak, bulgular, kıdem yılı arttıkça kişisel başarı hissinin arttığını; duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin azaldığını ortaya koymuştur. Özellikle, 1-5 yıldır çalışanların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları; 20 yılı aşkın bir süredir çalışanların da kişisel başarı puanları daha yüksek olarak ortaya konmuştur. Ayrıca, araştırma sonuçları, araştırma görevlilerinin en çok tükenen grup olduğunu göstermiştir.

Can ve Tiyek'in (2015) gerçekleştirdiği araştırma bulgularına göre, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında bekar akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi evli akademisyenlerinden daha yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda ise bekar akademisyenlerin düzeyi evli akademisyenlerden daha yüksek olarak tespit

edilmiştir. Ayrıca, Can ve Tiyeğin (2015) araştırma sonuçlarına göre, yöneticilik görevinin olmaması duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarını artırırken yöneticilik görevinin olması kişisel başarı düzeyini artırmaktadır.

Akın ve Ulusoy'un (2016) akademisyenlerle yaptığı çalışma sonuçları, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Akın ve Ulusoy'a göre (2016), örgütsel faktörlerden biri olan örgütsel sessizliğin artması tükenmişliğin de artmasına sebep olmaktadır. Örgütsel sessizliğin azalması ise, tükenmişliğin azalmasına sebep olmaktadır. Yine çalışma sonucuna göre, örgütsel sessizlik, akademisyenlerin tükenmişliğinin yordayıcısıdır.

Kulavuz, Önal ve Tatar'ın (2017) araştırma sonuçları, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere ait kişisel başarı puanlarının diğer üniversitelerde çalışan akademisyenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesiyle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

İstanbul ilinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin algılarına göre birey-örgüt uyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Bu kapsamda, ulaşılan verilerin analizinde nicel teknikler kullanılmıştır.

Varolan bir durumun olduğu şekliyle tasnif edilmesi amacıyla kullanılan tarama modelinde, araştırmanın konusunu oluşturan birey, nesne ya da durum herhangi bir değişiklikçe ya da etkiye maruz bırakılmadan betimlenir (Karasar, 2014). En az iki farklı değişken arasındaki ilişkinin derecesini ölçmeyi amaçlayan ilişkisel tarama yönteminde ise, korelasyon ve regresyon gibi istatistiksel analiz metotları kullanılır (Balcı, 2013, s.260-261).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM/ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 akademik yılı İstanbul’da bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan 17.763 akademisyen, vakıf üniversitesinde görev yapan 17.327 akademisyen olmak üzere toplam 35.090 akademisyen oluşturmaktadır (<https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden ulaşılmıştır.). Evrenden seçilen örnekleme çalışmak, araştırma sürecini zaman ve maddiyat açısından kolaylaştırmaktadır (Karasar, 2014). Evrenden seçilecek örneklem büyüklüğüne dair ortak bir görüş olmasa da, Balcı (2013, s.108) büyüklüğü 20,000’i geçen bir hedef evren söz konusu olduğunda, %5 tolere edilebilir hata düzeyinde örneklem için en az 384 kişinin evreni temsil edebileceğini ifade etmektedir. Diğer taraftan, Çıngı (1994), aynı şartlarda %5 tolere edilebilir hata düzeyinde en az 377, en çok 644 kişiden oluşan örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebileceğini söylemektedir (akt.

Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014, s.98). Bu sayılar göz önünde bulundurularak, hedef evrenin örnekleme temsil derecesini sağlamak amacıyla olasılığa dayalı olmayan örneklem türlerinden biri olan “kolay örnekleme” esas alınarak, İstanbul’da bulunan 3 devlet ve 3 vakıf üniversitesinde görev yapan 417 akademisyen örneklem alınmış ve veriler 2019 yılı Nisan ayında elektronik posta yoluyla ve elden dağıtılan ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Ancak verilerin analizinde, ulaşılan 417 ölçek formundan uygun olmayanlar çıkarılmış ve analiz 393 ölçek formu üzerinden yapılmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bağımsız değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, üniversite türü, akademik kadro unvanı, kıdem yılı, haftalık ders yükü ve yöneticilik görevi) göre dağılımlarına ilişkin yüzde ve frekans bilgileri, Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler

Değişken	Grup	f	%
Yaş	22-27	98	24,9
	28-33	107	27,2
	34-39	81	20,6
	40-45	33	8,4
	46-51	30	7,6
	52 ve üzeri	44	11,2
	Toplam	393	100
Cinsiyet	Kadın	244	62,1
	Erkek	149	37,9
	Toplam	393	100
Medeni durum	Bekar	191	48,6
	Evli	202	51,4
	Toplam	393	100
Görev yaptığı üniversite türü	Devlet	144	36,6
	Vakıf	249	63,4
	Toplam	393	100
Akademik kadro unvanı	Profesör	34	8,7
	Doçent	31	7,9
	Dr. Öğr. Üyesi	62	15,8
	Öğretim Gör.	156	39,7
	Araştırma Gör.	110	28,0
	Toplam	393	100
Mesleki kıdem	0-3	120	30,5
	4-7	81	20,6
	8-11	67	17,0
	12-15	40	10,2
	16-19	27	6,9
	20 ve üzeri	58	14,8
	Toplam	393	100
Haftalık ders yükü	0-4 saat	88	22,4
	5-9 saat	41	10,4
	10-14 saat	81	20,6
	15-19 saat	70	17,8
	20- 24 saat	89	22,6
	25 saat ve üzeri	24	6,1
	Toplam	393	100
Yöneticilik görevi	Var	130	33,1
	Yok	263	66,9
	Toplam	393	100

Tablo 1’de verilen bağımsız değişkenler incelendiğinde, katılımcıların %24,9’u 22-27, %27,2’si 28-33, %20,6’sı 34-39, %8,4’ü 40-45, %7,6’sı 46-51 ve %11,2’si 52 ve üzeri yaş aralıklarında yer almaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 62,1’i kadınlardan, %37,9’u erkeklerden oluşmaktadır. Akademisyenlerin %36,6’sı devlet, %63,4’ü vakıf üniversitesinde çalışmaktadır. Öte yandan, mesleki kıdem yılı değişkenine göre, katılımcıların %30,5’i 0-3 yıl, %20,6’sı 4-7 yıl, %17,0’si 8-11 yıl, %10,2’si 12-15 yıl ve %6,9’u 16-19 yıl, %14,8’i 20 yıl ve üzeri aralıklarını oluşturmaktadır. Medeni durum değişkenine göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin %48,6’sı bekar, %51,4’ü evlidir. Akademik kadro değişkenine göre ise, %8,7’si profesör, %7,9’u doçent, %15,8’i doktor öğretim üyesi, %39,7’si öğretim görevlisi ve %28’i araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Akademisyenlerin %22,4’ü haftada 0-4 saat derse, %10,4’ü 5-9 saat derse, %20,6’sı 10-14 saat derse, %17,8’i 15-19 saat derse, %22,6’sı 20-24 saat derse ve %6,1’i 25 saat ve üzerinde derse girmektedir. Yöneticilik görevi değişkenine göre, katılımcı akademisyenlerin %33,1’inin yöneticilik görevi varken, %66,9’unun yöneticilik görevi yoktur. Örneklemeye alınan katılımcıların demografik özellikleri genel olarak değerlendirdiğinde, cinsiyete göre kadınların, akademik unvanlarına göre öğretim görevlilerinin, çalışılan üniversite türüne göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, mesleki kıdem yılları 3 yıl ve daha az olan akademisyenlerin daha yoğun katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunun yöneticilik görevlerinin olduğu görülmüştür.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yer alan kişisel bilgi formunda, katılımcılara ait kişisel bilgilere yer verilmektedir. Kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan akademisyenler tarafından yanıtlanan ve akademisyenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yaptıkları üniversite türü, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, yöneticilik görevlerinin olup olmaması ve haftalık ders yükü gibi demografik özellikleri hakkında bilgi almak amacıyla hazırlanmış bir formdur.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği

Veri toplama aracının ikinci bölümünde, Cable and Judge (1997) tarafından geliştirilen, Ünal ve Turgut (2013) tarafından Tükçe'ye uyarlaması yapılmış, toplam 40 maddeden oluşan “Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği (BÖU)” yer almaktadır. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler, e-posta aracılığıyla alınmış ve bu izinlere ilişkin yazışmalar EK 2’de sunulmuştur.

Birey-örgüt uyumu ölçeği, katılımcıların ideallerindeki ve gerçekte çalıştıkları örgütlerle ilgili maddelerden oluşan iki ayrı bölümden meydana gelmektedir. Bu iki bölüm arasındaki farkın derecesi, algılanan birey-örgüt uyumunun derecesini göstermektedir. Ölçek, daha önce farklı araştırmacılar tarafından çeşitli örgütlerde çalışan bireylerin birey-örgüt uyumlarını ölçmek için kullanılmıştır (Cable & Judge, 1997; Cable & Parsons, 2001). Ünal ve Turgut’un (2013) yaptığı uyarlama çalışmasında, 30 katılımcı üzerinde yapılan pilot çalışmada yüksek bir güvenilirlik düzeyi ($\alpha=0.89$) saptanmıştır. Bu çalışmada ise, ölçeklere ait Cronbach’s alfa katsayıları ($\alpha=0,924-0,968$) incelendiğinde birey-örgüt uyumu ölçeklerinin çok güvenilir olduğu saptanmıştır.

Cronbach’s alfa katsayısı ölçeğin iç tutarlılık oranını vermekte olup, ölçeğin ne derece güvenilir olduğu değerlendirmeyi sağlamaktadır. Söz konusu katsayının 0,41-60 arası olması nispeten güvenilir, 61-80 arasında olması güvenilir, 81-100 arası olması ise çok güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Nakip, 2013).

40 maddeden oluşan Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği, 1-6 arasındaki değerlerden oluşan likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeği dolduran kişilerden her maddede belirtilen durumu hem mevcut örgütlerinin değer algılarına göre hem de kendi ideal örgütlerindeki değer algılarına göre “hiç(0), pek az(1), biraz(2), oldukça(3), çok(4), pek çok(5)” olmak üzere 0-5 puan basamağına göre derecelendirerek, uygun seçeneği seçerek cevap vermeleri istenmektedir. İdela ve gerçekte çalışılan örgütün değerleri arasındaki farkın hesaplanması sebebiyle, birey-örgüt uyumu değer 0’a yaklaştıkça artmakta, 0’dan uzaklaştıkça da azalmaktadır. Katılımcılardan her maddeyi 0 ile 5 arasında değişen bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinden,

maksimum birey-örgüt uyumsuzluk puanı 5 ve maksimum birey-örgüt uyumu puanı “0” dır.

İdealdeki ve gerçekteki birey-örgüt uyumu ölçeklerinde yer alan maddelerden, çıkarıldığında toplam cronbach’s alfa katsayısını belirgin bir biçimde yükseltebilecek herhangi bir madde bulunmadığından her iki ölçek de mevcut haliyle korunmuştur.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin (1993) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmış, toplam 22 maddeden ve Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere üç boyuttan oluşan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmaktadır. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler ise elektronik posta aracılığı ile alınmış ve bu izinlere ilişkin yazışmalar EK 3’te sunulmuştur.

Ölçeğin duygusal tükenme alt boyutu, 9 maddeden (madde 1, madde 2, madde 3, madde 6, madde 8, madde 13, madde 14, madde 16, madde 20) oluşmaktadır ve bireyin işi yüzünden hissettiği duygusal yorgunluğu gösterir. Duyarsızlaşma alt boyutu ise, bireyin hizmet verdiği kişilere karşı, duygusuz davranmalarını ifade eden duyarsızlaşmadır. Duyarsızlaşma alt boyutu 5 maddeden (madde 5, madde 10, madde 11, madde 15, madde 22) oluşur. Son olarak, kişisel başarı alt boyutu, bireyin yeterlilik ve başarıyla zorlukların üstesinden gelmeyi ifade eder ve 8 maddeden (madde 4, madde 7, madde 9, madde 12, madde 17, madde 18, madde 19, madde 21) oluşmaktadır. Ölçek daha önce farklı araştırmacılar tarafından çeşitli örgütlerde çalışan bireylerin tükenmişliklerini ölçmek için kullanılmıştır (Gün & Baskan, 2017; Dinibütün, 2013; Sağlam, 2011; Budak & Sürgevil, 2005; Gmelch & Gates, 1998; Konakay & Altaş, 2011; McCormick & Barnett, 2011; Sağlam, 2011; Toker, 2011).

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Ergin (1993) gerçekleştirmiştir. Ergin’in (1993) güvenirlik için uyguladığı iki yöntemden ilki, ölçeğin bütün boyutları için iç tutarlılığını ölçmek. 552 doktor ve hemşireden elde ettiği verilerin alt boyutlarından ulaşılan

Cronbach Alpha katsayıları Duygusal tükenme için 0,83; Duyarsızlaşma için 0,65 ve Kişisel Başarı için 0,72 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik için uygulanan ikinci yöntem ise, test/tekrar test yöntemidir. Bu test, ilk ölçek uygulandıktan 2-4 hafta sonra 99 katılımcıya tekrar ulaşılarak yapılmıştır. İkinci yöntemle ulaşılan güvenirlik katsayıları ise, Duygusal tükenme 0,83; Duyarsızlaşma 0,72; Kişisel Başarı 0,67 olarak bulunmuştur (Ergin, 1993).

Cronbach's alfa katsayısı (α) ölçeğin iç tutarlılık oranını vermekte olup, ölçeğin ne derece güvenilir olduğu değerlendirmeyi sağlamaktadır. Söz konusu katsayının 0,41-60 arası olması nispeten güvenilir, 61-80 arasında olması güvenilir, 81-100 arası olması ise çok güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Nakip, 2013). Bu çalışmada, ölçeklere ait Cronbach's alfa katsayıları incelendiğinde birey-örgüt uyumu ölçeklerinin ve tükenmişlik ölçeğinin 1. Faktörünün ($\alpha=0,89$) çok güvenilir, tükenmişlik ölçeğinin 2. Faktörünün ($\alpha=0,71$) güvenilir ve 3. Faktörünün ($\alpha=0,5$) nispeten güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin yapı geçerliliğini, Ergin (1993) faktör analiziyle incelemiştir. Önce 5 faktör çıkaran analizde özellikle 3 faktörde yoğunlaşma olması sebebiyle varimax rotation yapılarak, tekrar ölçülmüş ve üç temel faktör elde edilmiştir. Elde edilen sonuç, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının, orijinaliyle tutarlı olduğunu göstermiştir.

22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, 0-4 arasındaki değerlerden oluşan likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeği dolduran kişilerden her maddede belirtilen durumu yaşama derecelerine göre, uygun seçeneği işaretleyerek cevap vermeleri istenmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde tükenmişlik, ölçekten elde edilen toplam puan ve alt boyut puanları ile ölçülmektedir. Her bir alt boyuttaki madde 0-4 puan arasında değerlendirilmekte ve kişi her bir boyuttan ayrı ayrı puan almaktadır. Ölçeği Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutları olumlu ifadeler içermekteyken, Kişisel Başarı boyutu olumsuz ifadelerden oluşmaktadır ve olumsuz ifadelerin puanlamasının ters yönde yapılmalıdır. Buna göre, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma puanları yükseldikçe, Kişisel Başarı puanları ise düştükçe tükenmişlik

artmaktadır. Buna göre DT ve D alt ölçeklerine ait olan maddeler; ” hiçbir zaman = 0, çok nadir = 1, bazen = 2, çoğu zaman = 3, her zaman = 4 “ şeklinde, KB alt ölçeğine ait maddeler ise ters puanlama ile “ her zaman = 0, çoğu zaman = 1, bazen = 2, çok nadir = 3, hiç bir zaman = 4 “ şeklinde puanlanmıştır.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinde hangi analizin uygulanacağını saptayabilmek adına değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Hair, Anderson, Tatham, ve Black’e göre (2010) çok değişkenli istatistiki yöntemlerden parametrik tekniklerin kullanılabilmesi için verilerin normal dağılım sergilemesi gerekmektedir. Böylelikle değişkenlerin normal dağıldığı varsayılmakta, korelasyon ve regresyon gibi parametrik analiz yöntemleri uygulanabilmektedir.

Tablo 2: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	BÖÜ-İdeal	BÖÜ-Gerçek	DT	KB	DY
N	393	393	393	393	393
Ortalama	4,9165	3,7539	1,4967	3,0283	,8202
Çarpıklık	-,878	-,060	,512	,190	,987
Basıklık	,624	-,358	-,239	-,299	,868

Tablo 2’de değişkenlere ait veri dağılımlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,0 ile +1,0 arasında olduğu görülmektedir. Bu nedenle araştırmada iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi, farklılıkların incelenmesi içinse t-testi ve ANOVA uygulanmıştır. Değişkenlerin karşılıklı etkilerini incelemek içinse basit regresyon analizi yürütülmüştür. Söz konusu test ve analizlerin yürütülmesi için IBM SPSS 23.0 yazılımı kullanılmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, örnekleme ait istatistiklere ve alt problemlere ait bulgulara yer verilmektedir.

4.1. ÖRNEKLEME AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımlar

Cinsiyet	f	%
Kadın	244	62,1
Erkek	149	37,9
Toplam	393	100,0

Katılımcıların %62,1'i kadınlardan oluşurken %37,9'u erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımlar

Yaş	f	%
22-27	98	24,9
28-33	107	27,2
34-39	81	20,6
40-45	33	8,4
46-51	30	7,6
51 ve üzeri	44	11,2
Toplam	393	100,0

Katılımcıların yaşlarına ait dağılımlar incelendiğinde çoğunluğu %27,2 oranıyla 28-33 yaş aralığı oluşturmaktadır. Ardından %24,9'unu 22-27 yaş, %20,6'sını ise 34-39 yaş aralığı oluşturmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımlar

Medeni Durum	f	%
Bekar	191	48,6
Evli	202	51,4
Toplam	393	100,0

Katılımcıların medeni durumları birbirine çok yakın oranlarda olup, katılımcıların %48,6'sı bekarlardan, %51,4'ü evlilerden oluşmaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Ünvanlarına Göre Dağılımlar

Unvan	f	%
Profesör	34	8,7
Doçent	31	7,9
Dr. Öğr. Üyesi	62	15,8
Öğretim Gör.	156	39,7
Araştırma Gör.	110	28,0
Toplam	393	100,0

Katılımcıların büyük çoğunluğunu %39,7 oran ile öğretim görevlileri oluşturmaktadır. Bunu takiben %28'ini araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Katılımcıların %15,8'i doktor öğretim üyelerinden, %7,9'u doçentlerden ve son olarak %8,7'si profesörlerden oluşmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Görev Yaptığı Mesleki Sürelerine Göre Dağılımlar

Mesleki Kıdem Yılı	f	%
0-3	120	30,5
4-7	81	20,6
8-11	67	17,0
12-15	40	10,2
16-19	27	6,9
20 ve üzeri	58	14,8
Toplam	393	100,0

Katılımcıların %30,5'i mesleklerine yeni başlamış veya 3 yıla kadar görev yapmakta olan akademisyenlerden oluşmaktadır. Bunu %20,6 oranıyla 4-7 yıl, %17 ile 8-11 yıl arası görev yapan bireyler takip etmektedir. 20 yıl ve üzerinde görev yapan akademisyenlerin oranı ise %14,8 olmuştur.

Tablo 8: Katılımcıların Görev Yapmakta Olduğu Üniversite Türüne Göre Dağılımlar

Üniversite türü	f	%
Devlet	144	36,6
Vakıf	249	63,4
Toplam	393	100,0

Katılımcıların çoğunluğu %63,4 oranıyla vakıf üniversitelerinde görev yapmaktadır. Kalan %36,6'sı ise devlet üniversitelerinde görevli akademisyenlerden oluşmaktadır.

Tablo 9 : Katılımcıların Yöneticilik Görevlerine Dair Dağılımlar

Yöneticilik Görevi	f	%
Var	130	33,1
Yok	263	66,9
Toplam	393	100,0

Katılımcıların %66,7'sinin bir yöneticilik görevi bulunurken %33,1'inin herhangi bir yöneticilik görevi bulunmamaktadır.

Tablo 10: Katılımcıların Yükümlü Olduğu Haftalık Ders Yüklerine Dair Dağılımlar

Haftalık Ders Yükü	f	%
0-4 saat	88	22,4
5-9 saat	41	10,4
10-14 saat	81	20,6
15-19 saat	70	17,8
20-24 saat	89	22,6
25 saat ve üzeri	24	6,1
Toplam	393	100,0

Katılımcıların haftalık ders yükleri farklılık göstermekte olup, haftalık 20-24 saatle yükümlü olan bireylerin oranı %22,6, 0-4 saat arası yükümlü olan %22,4, 10-14 saat arası ise %20,6 oranında gerçekleşmiştir. 15-19 saat dersle yükümlü olan akademisyenlerin oranı %17,8, 5-9 saat arası %10,4 ve 25 ve üzeri ise %6,1 oranında gerçekleşmiştir.

4.2. AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU ALGILARI

Araştırmaya katılan akademisyenlerin birey-örgüt uyumuna dair ideal ve gerçek değerleri ile bu iki ölçek arasındaki fark Tablo 11'de belirtilmiştir. Birey-örgüt uyumu, ideal ile gerçek arasındaki puan farkını ifade eden sapma ile ölçülmektedir. Bu nedenle farkı içeren yeni bir değişken tanımlanmıştır. Söz konusu değişken bireyin örgüt ile uyumunu ifade eden sapma değerleri ile ölçülmektedir.

Tablo 11: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumlu Değerleri

B-Ö Uyumlu Ölçek Maddeleri	İdeal B-Ö Uyumlu Ortalama Değerleri	Gerçekleşen B-Ö Uyumlu Ortalama Değerleri	İdeal-Gerçek Uyum Arasındaki Fark
BO1	4,90	3,78	1,12
BO2	5,05	3,63	1,41
BO3	5,00	3,68	1,31
BO4	4,86	3,61	1,25
BO5	3,97	3,23	0,74
BO6	4,86	3,35	1,51
BO7	3,90	4,36	-0,46
BO8	4,94	3,57	1,37
BO9	4,36	4,03	0,33
BO10	4,98	3,76	1,22
BO11	5,16	3,79	1,37
BO12	5,46	3,79	1,67
BO13	5,47	3,62	1,84
BO14	5,36	3,94	1,42
BO15	3,61	3,27	0,35
BO16	4,61	3,71	0,89
BO17	5,29	3,71	1,58
BO18	4,62	3,57	1,05
BO19	5,08	3,76	1,32
BO20	5,12	3,58	1,54
BO21	5,06	4,07	0,98
BO22	4,96	3,80	1,16
BO23	4,48	4,63	-0,16
BO24	5,16	3,58	1,58
BO25	4,62	2,75	1,87
BO26	5,06	3,60	1,46
BO27	5,25	3,58	1,67
BO28	4,56	3,24	1,32
BO29	4,86	4,14	0,73
BO30	3,18	3,87	-0,69
BO31	4,35	3,15	1,20
BO32	5,18	3,82	1,36
BO33	4,56	3,48	1,08
BO34	5,20	3,97	1,23
BO35	5,05	3,78	1,27
BO36	4,49	4,04	0,45
BO37	5,03	3,36	1,67
BO38	3,76	3,74	0,02
BO39	5,05	3,59	1,46
BO40	5,12	3,60	1,52
Genel Ölçek Ortalama Değerleri	4,79	3,69	1,10

Frekans analizi sonucunda akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarına dair ölçeklerin ortalama değerleri hesaplanmıştır. İdeallerindeki birey-örgüt uyumlarının ortalama değeri 4,79 iken, halen çalıştıkları örgüte dair birey-örgüt uyumları ortalaması 3,69 olarak tespit edilmiştir. İki ölçek arasındaki fark ideallerindeki birey-örgüt uyumundan sapmayı ifade etmektedir. Sapma sıfıra yaklaştıkça bireyin idealindeki örgüt ile uyum içerisinde olduğu, sıfırdan uzaklaştıkça uyumsuzluğun arttığı anlamına gelmektedir. Araştırmada örneklemin birey-örgüt uyumuna dair 1,10'luk bir sapma gösterdiği ortaya çıkmıştır.

4.2.1. Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmada, akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan üniversite türü, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem yılı, herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması ve haftalık ders yükü değişkenlerine göre incelenmiştir.

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre incelenmesi bağımsız örneklem t testi ile yapılmıştır. Tablo 12'de, akademisyenlerin birey-örgüt uyum düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, çalışılan üniversite türü ve yöneticilik görevi değişkenlerine göre farklılaşma durumunun bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 12: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Cinsiyet, Medeni Durum, Üniversite Türü ve Yöneticilik Görevi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumu

Değişken	Alt Gruplar	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p*
Cinsiyet	Kadın	244	1,2518	1,01637	2,176	391	,030
	Erkek	149	1,0164	1,07855			
Medeni Durum	Bekar	191	1,1057	1,03474	-1,049	391	,295
	Evli	202	1,2163	1,05490			
Üniversite Türü	Devlet	144	1,2356	1,11236	1,053	391	,293
	Vakıf	249	1,1203	1,00434			
Yöneticilik Görevi	Var	130	1,1104	1,05698	-,711	390	,478
	Yok	263	1,1902	1,04207			

*P< .05

Tablo 12’de görüldüğü gibi akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algıları yalnızca cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($t_{(391)}=2.176$ $p< .05$). Buna göre erkek akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerinin ($\bar{x}=1,01$) kadın akademisyenlerinkinden ($\bar{x}=1,25$) daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Akademisyenlerin evli ya da bekar olmalarının birey-örgüt uyumu algılarına etki etmemekte olması ($t_{(391)}= -1.049$ $p> .05$) ile devlet veya vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerde benzer düzeyde birey-örgüt uyumu görülmesi bulunan sonuçlardan bir diğeridir ($t_{(391)}= 1,053$ $p> .05$).

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumları, yöneticilik görevi değişkenine göre incelendiğinde ise yöneticilik görevi olan ve yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t_{(391)}= -.711$ $p< .05$).

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algılarının yaş değişkenine göre incelenmesi tek yönlü ANOVA ile yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 13: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ortalaması	F	p*
Gruplar arası	8,112	5	1,622	1,494	,191
Gruplar içi	420,197	387	1,086		

*P< .05

Tablo 13'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır (F (5-387)=494 p< .05).

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algılarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre incelenmesi tek yönlü ANOVA ile yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 14: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ortalaması	F	p*
Gruplar arası	8,924	5	1,785	1,647	,147
Gruplar içi	419,385	387	1,084		

*P< .05

Tablo 14'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algılarının meslekte geçirdikleri süre itibariyle anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır (F (5-387)=1.647 p< .05).

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının akademik unvan değişkenine göre incelenmesi tek yönlü ANOVA ile yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerinin akademik unvan değişkenine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 15: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ortalaması	F	p*
Gruplar arası	4,457	4	1,114	1,020	,397
Gruplar içi	423,853	388	1,092		

*P< .05

Tablo 15’te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan akademisyenlerin birey-örgüt algılarının unvana göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($F(4-388) = 1.020$ $p < .05$).

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algılarının haftalık ders yükü değişkenine göre incelenmesi ANOVA ile yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerinin haftalık ders yükü değişkenine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 16: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Algılarının Haftalık Ders Yüğü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ortalaması	F	p*	LSD
Gruplar arası	12,119	5	2,424	2,254	,048	2-5
Gruplar içi	416,191	387	1,075			2-6
						4-5
						4-6

* $p < .05$

1. 0-4 saat 2. 5-9 saat 3. 10-14 saat 4. 15-19 saat 5. 20-24 saat 6. 25 saat+

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algılarının haftalık ders yükü değişkenine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ($F(5-387) = 2,254$ $p < .05$). Farkın kaynağını açıklayabilmek adına Post Hoc testlerinden LSD testi yürütülmüştür. Buna göre, haftalık ders yükü 5-9 saat ile 20-24 ve 25 saat ve üzeri olan akademisyenlerin birey-örgüt uyumları arasında anlamlı farklılık vardır. Aynı şekilde, haftalık ders yükü 15-19 saat ile 20-24 ve 25 saat ve üzeri olan akademisyenlerin birey-örgüt uyumları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

4.3. AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK ALGILARI

Akademisyenlerin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin duygusal tükenme alt boyutundaki ölçek maddelerine ait ortalama değerleri Tablo 17’de sunulmaktadır.

Tablo 17: Akademisyenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duygusal Tükenme Alt Boyutuna Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	MT1	MT2	MT3	MT6	MT8	MT11	MT13	MT14	MT20
n	393	393	393	393	393	393	393	393	393
$\bar{x}$	1,66	1,72	1,05	1,43	1,32	1,26	1,88	2,33	,81
ss	1,218	1,230	1,169	1,134	1,211	1,248	1,286	1,192	1,139

Tablo 17 incelendiğinde, akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme algılarına ilişkin belirttikleri görüşlere göre ortalama değeri en yüksek olan maddeler MT14 “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.” ($\bar{x}=2,33$) ve MT13 “İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.” ($\bar{x}=1,88$) olmaktadır, ortalama değeri en düşük olan ölçek maddesi MT20 “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” ($\bar{x}=,81$) şeklindedir.

Akademisyenlerin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin kişisel başarı alt boyutundaki ölçek maddelerine ait ortalama değerleri Tablo 18’de sunulmaktadır.

Tablo 18: Akademisyenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Kişisel Başarı Alt Boyutuna Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	MT4*	MT7*	MT9*	MT12*	MT17*	MT18*	MT19*	MT21*
n	393	393	393	393	393	393	393	393
$\bar{x}$	2,96	3,08	3,26	3,16	3,02	2,98	2,91	2,86
ss	,686	,667	,718	,706	,690	,676	,688	,675

*ters kodlanmıştır

Tablo 18 incelendiğinde, akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı algılarına ilişkin belirttikleri görüşlere göre değeri en yüksek olan maddeler MT9 “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.” ($\bar{x}=3,26$) ve MT12 “Çok şeyler yapabilecek güçteyim.” ($\bar{x}=3,16$) olmaktadır, ortalaması en düşük olan ölçek maddesi MT21 “İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.” ($\bar{x}=2,86$) olarak tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin duyarsızlaşma alt boyutundaki ölçek maddelerine ait ortalama değerleri Tablo 19’da sunulmaktadır.

Tablo 19: Akademisyenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	MT5	MT15	MT22
n	393	393	393
$\bar{x}$	,53	,59	1,34
ss	,880	,870	1,149

Tablo 19’a göre, akademisyenlerin tükenmişliğe dair belirttikleri görüşlerine göre, duyarsızlaşma alt boyutunda değeri en yüksek olan madde MT22 “İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.” ($\bar{x}=1,34$) olarak saptanmıştır.

Tablo 20: Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Göre Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	DT	KB	DY
n	393	393	393
$\bar{x}$	1,4967	3,0283	,8202
ss	,88445	,39714	,71143

Tablo 20 incelendiğinde, duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{x}=1,49$), duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{x}=,82$), kişisel başarı alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ise ($\bar{x}=3,02$) olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri, kişisel başarı boyutunda orta ve diğer alt boyutlarda düşük seviyededir. Boyutlara göre bir karşılaştırma yapıldığında ise, akademisyenlerin tükenmişliği en çok kişisel başarı boyutunda hissettikleri ve bunun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları tarafından takip edildiği tespit edilmiştir.

4.3.1. Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmada, akademisyenlerin tükenmişlik algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan üniversite türü, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem yılı, herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması ve haftalık ders yükü değişkenlerine göre incelenmiştir.

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet açısından incelenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 21’de sunulmaktadır.

Tablo 21: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p*
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	244	1,5337	,88879	1,060	391	,290
	Erkek	149	1,4362	,87690			
Kişisel Başarı	Kadın	244	3,0420	,39238	,875	391	,382
	Erkek	149	3,0059	,40513			
Duyarsızlaşma	Kadın	244	,7582	,64100	-2,222	391	,027
	Erkek	149	,9217	,80575			
Toplam Tükenmişlik	Kadın	244	2,0207	0,4548		391	
	Erkek	149	1,9869	0,47075	,705	391	,481

*P< .05

Tablo 21 incelendiğinde, duygusal tükenmişlik ($t(391) = 1,060$ $p<.05$) ve kişisel başarı ($t(391) = .875$ $p<.05$) alt boyutlarında akademisyenlerin tükenmişlik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmektedir. Test sonucunda yalnızca duyarsızlaşma boyutunda kadın-erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(391) = -2.222$ $p<.05$) Duyarsızlaşma boyutundaki anlamlı farklılık, kadın akademisyenlerin ($\bar{x}=,7582$) erkek akademisyenlerden ($\bar{x}=,9217$) daha düşük ortalamaları olduğunu göstermektedir. Toplam tükenmişlik puanına bakıldığında ise, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur ($t(391) = ,705$ $p>.05$).

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum açısından incelenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 22’de sunulmaktadır.

Tablo 22: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p*
Duygusal Tükenmişlik	Bekar	191	1,5829	,90538	1,884	391	,060
	Evli	202	1,4153	,85849			
Kişisel Başarı	Bekar	191	3,0321	,41124	,182	391	,855
	Evli	202	3,0248	,38432			
Duyarsızlaşma	Bekar	191	,8272	,71315	,190	391	,849
	Evli	202	,8135	,71151			
Toplam Tükenmişlik	Bekar	191	2,0492	,47120	1,734	391	,084
	Evli	202	1,9688	,44801		391	

*P< .05

Tablo 22 incelendiğinde, akademisyenlerin tükenmişlik algılarının tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ($t(391)=1,884$ $p>.05$), kişisel başarı ($t(391)=,182$ $p>.05$) ve duyarsızlaşma ($t(391)=,190$ $p>.05$) alt boyutlarında alt boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Toplam tükenmişlik puanına bakıldığında ise, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi, medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($t(391)=1,734$ $p>.05$).

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları üniversite türü değişkeni açısından incelenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 23’te sunulmaktadır.

Tablo 23: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Üniversite Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Üniversite		$\bar{X}$	ss	t	sd	p*
	Türü	n					
Duygusal Tükenmişlik	Devlet	144	1,4738	,90658	-,391	391	,696
	Vakıf	249	1,5100	,87296			
Kişisel Başarı	Devlet	144	3,0747	,41663	1,764	391	,079
	Vakıf	249	3,0015	,38372			
Duyarsızlaşma	Devlet	144	,8056	,72421	-,310	391	,757
	Vakıf	249	,8286	,70527			
Toplam	Devlet	144	2,0139	0,48431	-,196	391	,845
Tükenmişlik	Vakıf	249	2,0139	0,44728			

*p< .05

Tablo 23'e göre, akademisyenlerin tükenmişlik algılarının tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ($t_{(391)} = -,391$ $p>.05$), kişisel başarı ($t_{(391)} = 1,764$ $p>.05$) ve duyarsızlaşma ($t_{(391)} = -,310$ $p>.05$) alt boyutlarında çalışılan üniversite türü değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer şekilde, toplam tükenmişlik puanının da üniversite türü değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ($t_{(391)} = -,196$ $p>.05$).

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının yöneticilik görevi değişkeni açısından incelenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 24'te sunulmaktadır.

Tablo 24: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Görevi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Yöneticilik						
	Görevi	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p*
Duygusal	Var	130	1,3726	,77276	-1,983	390	,048
Tükenmişlik	Yok	262	1,5602	,93116			
Kişisel Başarı	Var	130	3,1144	,39036	3,039	390	,003
	Yok	262	2,9862	,39497			
Duyarsızlaşma	Var	130	,6615	,61279	-3,103	390	,002
	Yok	262	,8957	,74402			
Toplam	Var	130	1,9627	,40817	-1,381	390	,168
Tükenmişlik	Yok	262	2,0309	,48441			

*p< .05

Akademisyenlerin tükenmişlik algıları yöneticilik görevi değişkenine göre duygusal tükenmişlik ($t(390) = -1,983$ $p < .05$), kişisel başarı ($t(390) = 3,039$ $p < .05$) ve duyarsızlaşma ($t(390) = -3,103$ $p < .05$) olmak üzere tüm boyutlarda anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre, yöneticilik görevi olan akademisyenler olmayanlara göre daha yüksek kişisel başarı eksikliği hissetmekteyken ($\bar{x}=3,1144$), yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin duygusal tükenmişlik ($\bar{x}=1,5602$) ve duyarsızlaşma ($\bar{x}=,8957$) boyutlarında daha yüksek düzeyde tükenme hissetmekte. Öte yandan, toplam tükenmişlik puanı incelendiğinde, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yöneticilik görevi değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ($t(390) = -1,381$ $p > .05$).

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkeni açısından incelenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 25’te sunulmaktadır.

Tablo 25: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar arası	6,626	5	1,325	1,710	,131
	Gruplar içi	300,015	387	,775		
	Toplam	306,641	392			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	,864	5	,173	1,097	,362
	Gruplar içi	60,962	387	,158		
	Toplam	61,826	392			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	1,297	5	,259	,509	,769
	Gruplar içi	197,107	387	,509		
	Toplam	198,404	392			
Toplam Tükenmişlik	Gruplar arası	1,111	5	,222	1,048	,369
	Gruplar içi	82,055	387	,212		
	Toplam	83,166	392			

*P< .05

Tablo 25 incelendiğinde, akademisyenlerin tükenmişlik algılarının tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ($F(5-387) = 1,710$ $p > .05$), kişisel başarı ($F(5-387) = 1,097$ $p > .05$) ve duyarsızlaşma ($F(5-387) = ,509$ $p > .05$) olmak üzere hiçbir alt boyutunda yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir. Toplam tükenmişlik puanına bakıldığında, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($F(5-387) = 1,048$ $p > .05$).

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 26’da sunulmaktadır.

Tablo 26: Akademisyenlerin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar arası	4,508	5	,902	1,155	,331
	Gruplar içi	302,133	387	,781		
	Toplam	306,641	392			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	1,651	5	,330	2,123	,062
	Gruplar içi	60,175	387	,155		
	Toplam	61,826	392			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	1,247	5	,249	,490	,784
	Gruplar içi	197,157	387	,509		
	Toplam	198,404	392			
Toplam Tükenmişlik	Gruplar arası	0,618	5	,124	,580	,715
	Gruplar içi	82,547	387	,213		
	Toplam	198,404	392			

*P< .05

Tablo 26 incelendiğinde, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin tükenmişlik algılarının tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ($F(5-387) = 1,155$ $p > .05$), kişisel başarı ($F(5-387) = 2,123$ $p > .05$) ve duyarsızlaşma ($F(5-387) = ,490$ $p > .05$) olmak üzere hiçbir alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir. Toplam tükenmişlik puanında da diğer alt boyutlarda olduğu gibi, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kıdem yılı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F(5-387) = ,580$ $p > .05$).

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının akademik unvan değişkeni açısından incelenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 27’de sunulmaktadır.

Tablo 27: Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Akademik Unvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Scheffé
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar arası	12,598	4	3,149	4,156	,003	1-4
	Gruplar içi	294,043	388	,758			
	Toplam	306,641	392				
Kişisel Başarı	Gruplar arası	,552	4	,138	,874	,479	
	Gruplar içi	61,273	388	,158			
	Toplam	61,826	392				
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	1,713	4	,428	,845	,497	
	Gruplar içi	196,691	388	,507			
	Toplam	198,404	392				
Toplam Tükenmişlik	Gruplar arası	2,968	4	,742	3,590	,007	1-4
	Gruplar içi	80,197	388	,207			
	Toplam	83,166	392				

*p< ,05

1.Profesör 2.Doçent 3.Dr. Öğretim Üyesi 4.Öğr. Gör. 5.Ar. Gör.

ANOVA sonucunda tükenmişliğin alt boyutlarından yalnızca duygusal tükenmişlik boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($F(4-388)=4,156$ $p< 0,05$). Farkın kaynağını ortaya çıkarmak amacıyla Post Hoc testlerinden Scheffe testi yürütülmüştür. Test sonucunda öğretim görevlilerin duygusal tükenmişlik algılamalarının ortalama puanı 1,68 iken, profesörlerinki 1,13 olarak gerçekleşmiştir. Öğretim görevlilerinin profesörlere nazaran duygusal tükenmişliğinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Toplam tükenmişlik puanına bakıldığında ise, yine öğretim görevlileri ve profesörler arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($F(4-388)= 3,590$ $p< 0,05$).

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin algılarının haftalık ders yükü değişkeni açısından incelenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 28’de sunulmaktadır.

Tablo 28: Akademisyenlerin Tükenmişlik Algılarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Haftalık Ders Yüğü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Farkın Kaynağı
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar arası	22,155	5	4,431	6,028	,000	1-5 2-5
	Gruplar içi	284,486	387	,735			2-6 3-5
	Toplam	306,641	392				
Kişisel Başarı	Gruplar arası	,449	5	,090	,567	,725	
	Gruplar içi	61,376	387	,159			
	Toplam	61,826	392				
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	7,834	5	1,567	3,182	,008	2-6 3-6
	Gruplar içi	190,570	387	,492			3-5 4-5
	Toplam	198,404	392				4-6
Toplam Tükenmişlik	Gruplar arası	6,836	5	1,367	6,931	,000	1-5 1-6
	Gruplar içi	76,330	387	,197			2-5 2-6
	Toplam	83,166	392				3-5 3-6

*P< .05

1. 0-4 saat 2. 5-9 saat 3. 10-14 saat 4. 15-19 saat 5. 20-24 saat 6. 25 saat+

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri haftalık ders yüküne göre iki boyutta anlamlı farklılık göstermiştir. Duygusal tükenmişlik boyutunda haftalık ders saatlerinden 0-4 saat ($\bar{x}=1,34$) ile 20-24 saatle ($\bar{x}=1,81$) yükümlü olan, 5-9 saat ($\bar{x}=1,20$) ile 20-24 saatle ($\bar{x}=1,81$) yükümlü olan, 5-9 saat ($\bar{x}=1,20$) ile 25 ve üzeri saatle ($\bar{x}=1,94$), 10-14 saat ($\bar{x}=1,31$) ile 20-24 saatle ($\bar{x}=1,81$) yükümlü akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F(5-387)= 6,028$ $p< .05$).

Duyarsızlaşma boyutu itibariyle farklılıklar incelendiğinde 5-9 saat ($\bar{x}=1,20$) ile 25 ve üzeri ($\bar{x}=1,94$), 10-14 saat ($\bar{x}=1,31$) ile 25 ve üzeri ($\bar{x}=1,94$), 10-14 saat ($\bar{x}=1,31$) ile 20-24 saat ($\bar{x}= 1,81$), 15-19 saat ($\bar{x}=1,50$) ile 20-24 saat ($\bar{x}=1,81$), 15-19 saat ($\bar{x}=1,50$) ile 25 ve üzeri saatle ($\bar{x}=1,94$) yükümlü akademisyenlerin tükenmişlik

düzeylerinin birbirlerinden farklı olduğu saptanmıştır. F değeri olan 3,182 istatistiksel olarak anlamlıdır ($F(5-387) = 3,182$ $p < .05$).

Toplam tükenmişlik puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri haftalık ders yükü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Tükenmişlik düzeyi, haftalık ders yükü 0-4 saat ($\bar{x}=1,34$) ile 20-24 saat ($\bar{x}=1,81$) ve 25 ve üzeri saat ($\bar{x}=1,94$) dersi olan olan, 5-9 saat ($\bar{x}=1,20$) ile 20-24 saat ($\bar{x}=1,81$) ve 25 ve üzeri saat ($\bar{x}=1,94$) dersi olan, 10-14 saat ($\bar{x}=1,31$) ile 20-24 saat ($\bar{x}=1,81$) ve 25 ve üzeri saat ($\bar{x}=1,94$) dersi olan akademisyenler arasında farklılaşmaktadır.

4.4. AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU ALGILARI VE TÜKENMİŞLİĞİN ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Birey örgüt uyumu, ideal ölçek ile gerçek ölçek arasındaki sapma hesaplanılarak yeni bir değişken oluşturulmuştur. Söz konusu ölçek bireyin örgüt ile uyumunu göstermektedir. Oluşturulan yeni ölçek ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla da Pearson korelasyon analizi yürütülmüştür.

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki karşılıklı ilişkisini ortaya çıkarmaktadır. “r” ile belirtilen korelasyon katsayısı, karşılıklı ilişkinin kuvvetini göstermekte olup, -1,0 ile +1,0 arasında bir değerle ifade edilmektedir. r değeri 1’e yaklaştıkça güçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Nakip, 2013). Korelasyon analizi sonuçları Tablo 29’da sunulmaktadır.

Tablo 29: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyum Algıları ve Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	BÖ Uyum	Duygusal Tükenmişlik	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma	Toplam Tükenmişlik
Birey-Örgüt Uyum	1,1626	1,04529	1				
Duygusal Tükenmişlik	1,4967	,88445	,314**	1			
Kişisel Başarı	3,0283	,39714	-,075	-,199**	1		
Duyarsızlaşma	,8202	,71143	,168**	,556**	-,146**	1	
Toplam Tükenmişlik	2,0079	,46061	,284**	,924**	,139**	,662**	1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 29 incelendiğinde, birey-örgüt uyumu ile duygusal tükenmişlik arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlişkinin katsayısı ise 0,314'tür. Birey-örgüt uyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ve ilişki katsayısı 0,168'dir. Birey-örgüt uyumu ve toplam tükenmişlik puanı arasında da anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. İlişki katsayısı ise, 0,284'tür. Birey-örgüt uyumu ile kişisel başarı boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ve ilişki katsayısı -,075'tir.

4.5. AKADEMİSYENLERİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU DÜZEYLERİNİN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının tükenmişliklerine etkisini incelemek amacıyla basit regresyon testi uygulanmıştır. Birey-örgüt uyumu bağımsız değişkeni oluştururken tükenmişlik boyutlarının ortalaması alınarak yeni bir değişken oluşturulmuş ve tükenmişlik bağımlı değişkeni oluşturmuştur.

Regresyon analizi, aralarında neden-sonuç ilişkisi söz konusu olan iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkiden yola çıkarak konu ile ilgili tahminler yürütebilmek amacıyla yapılmaktadır. Özellikle sosyal bilimlerde belirli olgular arasındaki etkiyi incelemek amacıyla regresyon analizi tercih edilmektedir (Orhunbilge, 2017). Araştırmanın amaçlarından biri de birey-örgüt uyumunun tükenmişlik düzeyine etkisini incelemektir. Bu nedenle söz konusu etkiyi ortaya çıkarmak üzere regresyon analizi tercih edilmiştir.

Basit regresyon modeli " $Y=\alpha+\beta X+\epsilon$ " şeklinde bir bağımlı ve bir de bağımsız değişken içermektedir. Bağımlı değişken olan Y'nin belli bir hataya sahip olduğu varsayılmaktadır. Bağımsız değişken olan X'in ise hatasız bir şekilde ölçüldüğü varsayılmaktadır. α sabit olup $X=0$ olduğunda Y'nin aldığı değeri ifade etmektedir. Regresyon katsayısını gösteren β , X'in kendi birimi cinsinden 1 birim değişmesine karşılık Y'de kendi birimi cinsinden meydana gelecek değişme miktarını ifade etmektedir. ϵ ise tesadüfi hata terimini ifade etmektedir (Ergün, 1995) .

Tablo 30: Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar		t	p*
	β	s.h.	β			
(sabit)	1,862	,033			55,784	,000
Birey-Örgüt Uyumu	,125	,021	,284		5,859	,000
Bağımlı değişken: Tükenmişlik, R=0,284, R ² =0,08						

*P< .05

Tablo 30'daki değerlerden yola çıkarak birey-örgüt uyumunun tükenmişliği anlamlı olarak etkilediğini söylemek mümkündür ($p=0,000 < 0,05$). Dolayısıyla, birey-örgüt uyumlarının gerçekleşmemesinin tükenmişliği anlamlı şekilde etkilediği ifade edilebilir. Regresyon katsayısının 0,125 olduğu görülmektedir. Söz konusu analiz sonucunda regresyon denkleminin şu şekilde ifade edilmesi mümkündür:

$$Y = 1,862 + 0,125 \cdot \text{BÖU}$$

Bu denkleme göre, akademisyenlerin birey-örgüt uyumsuzluğunun 1 birim artması durumunda tükenmişlik düzeyleri 0,125 oranında artacağı söylenebilir.

BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

TARTIŞMA

Alanyazındaki araştırma sonuçlarına göre, birey ve örgüt arasındaki uyumluluğun artmasının olumlu etkileri vardır ve bireyle örgüt arasındaki farklılıklar hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuç olasılığını arttırmaktadır (Cable & Judge, 1994; Tziner, 1987; Posner, 1992). Ambrose vd. (2008) tarafından yapılan çalışmanın bulguları, birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık ve iş tatminiyle pozitif ve işten ayrılma niyetiyle ise negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Hoffman ve Woehr (2006), Verquer, Beehr ve Wagner (2003) ile Schneider (1987) de benzer şekilde, birey-örgüt uyumları yüksek olan bireylerin üretkenliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Chan, Lau, Nie, Lim, ve Hogan (2008) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri irdeledikleri çalışmada, öğretmenlerin birey-örgüt uyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bireyler ve örgütler arasındaki uyum arttıkça, çalışanlar daha memnun, kararlı ve üretken hale gelebilmekte ve örgütte kalmayı tercih edebilmektedirler. Öte yandan, işgörenler çalıştıkları örgütle aralarında bir uyum hissetmediklerinde, yetersizlik, endişe ve stres duygularıyla karşı karşıya kalabilmektedirler.

Akademisyenlerin tükenmişliğinin hem bireysel hem de örgütsel faktörlerle arasındaki ilişki pek çok çalışmada incelenmiştir (Budak & Sürgevil, 2005; Bardakcı & Serinkan, 2009; Can & Tiyek, 2015; Toker, 2011; Eker vd., 2007; İraz & Ganiyusufoğlu, 2011; Konakay & Altaş, 2011; Demir vd., 2015; Karakiraz & Kutanis, 2013). Daha önce örgütsel sessizlik (Kahya, 2015), örgütsel vatandaşlık (Çankır, 2017), örgütsel adalet (Curun & Özkılıççı, 2016) ve örgütsel sinizm (Gün & Baskan, 2017) gibi çeşitli örgütsel faktörlerle ilişkisine bakılan tükenmişlik sendromunun, bu çalışmada birey-örgüt uyumuyla ilişkisi incelenmiştir. Bu nedenle, araştırma, birey-örgüt uyumunun çeşitli örgütsel ortamlarda önemli bir rol oynadığını öne süren önceki araştırmalardan elde edilen bulguları pekiştirmekte ve birey-örgüt uyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi irdelemektedir.

Araştırma bulgularına göre, akademisyenlerin birey-örgüt uyumları yüksektir. Buna rağmen, çalışmaya katılan akademisyenlerin ideal örgütleriyle şu anda çalıştıkları örgüt arasında farklılıklar söz konusudur.

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre, erkek akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri ($\bar{x}=1,01$) kadın akademisyenlerinkinden ($\bar{x}=1,25$) daha yüksektir. Bu araştırmayla paralel olarak, Erkutlu vd. (2018) ve Cable (1995) tarafından yapılan çalışmalarda da erkek akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Karakitapoğlu (1996), Orhan (1997), ve Taşdelen (1998) da cinsiyetin birey-örgüt uyumunda anlamlı bir farklılığa sebep olduğunu bulmuşlardır. Öte yandan, Özkan (2018), Posner (1992) ve Sezgin'in (2006) çalışmalarında katılımcıların birey-örgüt uyumu algılarında cinsiyet faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırma sonuçları, akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Özkan (2018) tarafından yapılan çalışmada ise, katılımcıların birey-örgüt uyumu algılarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p<.05$). Söz konusu çalışmada, evli olan katılımcıların birey-örgüt uyumu değerlerinin ortalaması bekar katılımcılarınkinden daha yüksek olarak hesaplanmıştır.

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri ve yaşları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, birey-örgüt uyumunun yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Özkan (2018) ve Erkutlu vd.nin (2018) çalışmasında ise, ileriki yaştaki işgörenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri genç yaştaki işgörenlerden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Yine Erkutlu vd. (2018), özellikle 55-64 yaş grubunda yer alan çalışanlarla 18-24 yaş grubunda yer alan çalışanların birey-örgüt uyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur.

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Özkan'ın (2018) çalışmasında,

akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri, akademik unvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p<.001$). Bulgulara göre, en yüksek birey-örgüt uyumu ortalamasının profesörlerde ($\bar{x}=14,79$), en düşük ortalamanın ise araştırma görevlilerinde ($\bar{x}=11,02$) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri, mesleki kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir çalışmaya göre ise, çalışmaya katılan gruplar arasında birey-örgüt uyumu düzeyleri arasında kıdem yılı açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, kıdem yılı 16 ve daha fazla olanlar en yüksek düzeyde birey-örgüt uyumuna sahipken, en düşük birey-örgüt uyumu düzeyine sahip olanlar kıdem yılı 1-5 yıl arasında olanlardır (Özkan, 2018).

Araştırmanın bir diğer demografik değişkenini de akademisyenlerin haftalık ders yükü oluşturmaktadır. Akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının haftalık ders yüküne göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, ders yükü 5-9 ile 15-19 saat arasında olan akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının 20-24 ile 25 saat ve üzeri olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, akademisyenlerin ders yükünün az olmasının, birey-örgüt uyumu düzeyinin yüksek olmasına sebep olduğu ve akademisyenlerin çalıştıkları üniversite ile uyum yakalamalarında ders yükünün önemli bir değişken olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırma bulguları, akademisyenlerin tükenmişlik seviyelerinin düşük olduğunu göstermiştir. Tükenmişlikle ilgili benzer araştırmalar incelendiğinde, bulguların literatürle tutarlı olduğu görülmüştür (Dinibütün, 2013; Toker, 2011; Budak & Sürgevil, 2005; Ergin, 1995, Akın & Ulusoy, 2016). Öte yandan, Hogan ve McKnight (2007), Brewer ve McMahan (2003), ile Rothmann ve Barkhuizen (2008) tarafından yapılan çalışmalar, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ciddi düzeyde olduğunu göstermiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise, bulgular, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin kişisel başarı alt boyutunda orta, diğer alt boyutlarda düşük olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar arası bir karşılaştırma yapıldığında akademisyenlerin en yüksek tükenmişliği kişisel başarı boyutunda hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı boyutunu, düşük düzeydeki

duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları takip etmektedir. Mukundan ve Ahour (2011) tarafından yapılan çalışmada da, tükenmişliğin en yüksek seviyede olduğu boyut kişisel başarı alt boyutudur. Sonuç olarak, bulgular örneklemin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının düzeylerinin yüksek olmadığını ve genel tükenmişliği de yüksek düzeyde hissetmediklerini ortaya koymuştur. Bu durumun sebebi olarak, tükenmişlik düzeyi düşük olan akademisyenler araştırmaya katılırken, tükenmişlik düzeyi yüksek olan akademisyenlerin katılmadıkları düşünülebilir. Watts ve Robertson (2011) ve Okray (2018) da, bu duruma benzer bir açıklama getirmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin tükenmişliklerinde cinsiyet değişkenine göre toplam tükenmişlik puanlarında, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Duyarsızlaşma boyutunda ise, erkek akademisyenlerin hissettikleri tükenmişliğin düzeyi kadın akademisyenlerinkinden daha yüksek olarak bulunmuştur. Literatürde tükenmişlik düzeyinin cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine dair farklı sonuçlara rastlanmıştır. Demografik değişkenlerin akademisyenlerin tükenmişliğine etkisini inceleyen bir çalışmaya göre, cinsiyet değişkeni açısından tükenmişliğin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Demir vd., 2015). Öte yandan Budak ve Sürgevil (2005) ile Maslach ve Jackson'ın (1981) akademisyenlerle yaptıkları çalışmalarda, kadın akademisyenlerin duygusal tükenme düzeylerinin erkek akademisyenlerinkinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eker vd. (2007) de kadınların daha çok duygusal tükenmişlik hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan (2014), Denizoglu vd. (2005), Gün ve Baskan (2017), Küçüksüleymanoğlu (2007), Derinbay (2012), Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir (2015), ve Lackritz (2004) tarafından yapılan tükenmişlik çalışmalarında, kadın katılımcıların duygusal tükenmişlik alt boyut düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilirken, Çan, Çan Topbaş, Yavuzylmaz, ve Özgün (2006) ise erkeklerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Friedman (1991) ile Kilfedder, Power ve Wells'in (2001) çalışmalarında ise, toplam tükenmişlik puanı erkeklerde daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Zamini, Zamini ve Berzagary (2011) de çalışmasında cinsiyet ve tükenmişlik arasında anlamlı farklılık

bulmuştur. Toker (2011), İraz ve Ganiyusufoglu (2011) ve Bahribinabaj vd. (2003) ise araştırmalarında, cinsiyetin akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği sonucuna varmışlardır.

Bu çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Can ve Tiyek'in (2015) çalışmasına göre ise, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları bekar akademisyenler tarafından daha yüksek düzeyde hissedilmektedir. Benzer şekilde, Toker (2011) araştırmasında bekar akademisyenlerin duyarsızlaşma seviyelerinin yüksek olduğunu, evlilerin ise kişisel başarı boyutlarının yüksek olduğunu bulmuştur. Mazur ve Lynch (1989) da, çalışmalarında bekar öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Denizoglu vd. (2005) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada da, bekar akademisyenlerin tükenmişlik puanlarının duyarsızlık boyutunda, evli olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gün ve Baskan'ın (2017) çalışmasında ise, bekar akademisyenlerin duygusal tükenmişliklerinin evli akademisyenlerinkinden daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Kepekcioglu (2009), Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001), Maslach ve Jackson (1981), Mukundan ve Ahour (2011) ile Dinibütün (2013) tarafından yapılan çalışmalarda ise, bekar akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri evli akademisyenlerden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Luk vd. (2010) de bekar akademisyenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında yaşadıkları tükenmişliğin seviyesini evli akademisyenlerden daha yüksek olarak tespit etmişlerdir. Öte yandan, bu çalışmanın bulgularıyla paralel olarak, tükenmişlik ve medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulan araştırmalar da mevcuttur (Gavrilovici, 2009; Gezer, Yenel & Şahan, 2009; Holloman, 1999; Shanafelt, vd., 2009).

Bulgular irdelendiğinde ulaşabilecek bir diğer sonuç, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin üniversite türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemesidir. Bu çalışmaya paralel olarak, demografik değişkenlerin akademisyenlerin tükenmişliğine etkisini inceleyen Demir vd.nin (2015) çalışmasında, çalışılan üniversitenin türü açısından tükenmişliğin hiçbir alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Öte yandan, Kulavuz, Önal ve Tatar (2017) tarafından yapılan bir çalışma, tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunun

vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Gün ve Baskan (2017), akademisyenlerle yaptığı çalışma sonucuna göre ise, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere göre daha çok tükenmişlik hissettikleri belirlenmiştir.

Bulgulara göre, akademisyenlerin toplam tükenmişlik puanları yöneticilik görevi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Ancak alt boyutlar incelendiğinde, tükenmişliğin üç boyutu açısından da yöneticilik görevi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Yöneticilik görevi olan akademisyenler daha yüksek düzeyde kişisel başarı eksikliği hissetmekteyken, yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yöneticilik görevi olan akademisyenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişliği diğerlerinden daha düşük düzeyde yaşamalarının sebebi, ders saati sayılarının yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerden daha az olması olarak düşünülebilir. Daha az derse giren ve yöneticilik görevi olan akademisyenlerin kişisel başarı hislerinin düşük olmasının sebebi, akademik anlamda çalışma yapmaya fırsat bulamadıkları için başarısız hissetmeleri olarak düşünülmektedir. Benzer şekilde, Ardiç ve Polatçı (2008), yöneticilik görevi olan akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerden daha düşük olduğunu saptamışlardır. Gezer, Yenel ve Şahan (2009) da bu çalışmayla paralel olarak, yöneticilik görevinin kişisel başarı boyutunda anlamlı bir farklılığa sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Can ve Tiyek (2015) ise bu çalışmada bulunan sonuçların aksine, idari görevin duyarsızlaşma ve duyarsızlaşma puanlarını arttırdığını ortaya koymuştur. Karakiraz ve Kutanis'in (2013) çalışmasında ise, akademisyenlerin tükenmişlik algılarını ölçmek için yapılan bir başka çalışmada ise, idari görevi olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri idari görevleri olmayanlardan daha yüksek çıkmıştır.

Akademisyenlerin tükenmişlik algılarının yaş değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı, araştırmanın bir diğer sonucudur. Dillon ve Tanner (1995), Friedman ve Farber (1992) ile Tetik (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da tükenmişliğin yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Konakay ve Altaş (2011) ile Gün ve Baskan (2017) ise, genç yaştaki

akademisyenlerin ileriki yaştaki akademisyenlerden daha çok tükenmişlik yaşadığını saptamışlardır.

Demir vd.nin (2015) araştırmasına göre, akademisyenlerin kıdem yılı arttıkça kişisel başarı hissi de artmakta, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme azalmaktadır. Özellikle 1-5 yıldır çalışan akademisyelerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanlarının; 20 yıldan fazla bir süredir çalışanların ise, kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eker, vd. (2007) ise akademisyenlerin kıdem yılı arttıkça, kişisel başarı hissinin arttığını, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin azaldığını bulmuştur. İraz ve Ganiyusufoglu (2011), kıdemi 1-5 ve 5-10 yıl arasında olan akademisyenlerin en yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Luk vd. (2010) mesleki kıdem yılı düşük olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliklerinin daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmada ise, akademisyenlerin kıdem yılı ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Başol ve Altay (2009) ile Kayabaşı (2008) da tükenmişliğin kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Akademisyenlerin unvanlarına bakıldığında ise, öğretim görevlilerinin duygusal tükenmişliği profesörlerden daha çok yaşadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Budak ve Sürgevil'in (2005) çalışmasına göre, duygusal tükenmişliği en yüksek düzeyde yaşayan grup öğretim görevlileridir. Buna ek olarak, Budak ve Sürgevil (2005) tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda profesör doktor ve doçent doktorların yardımcı doçent doktorlardan ve öğretim görevlilerinden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur. Malezya'da akademisyenlerle gerçekleştirilen bir çalışmada ise katılımcıların nerdeyse % 6'sının tükenmişlik yaşadığı saptanmış ve duygusal tükenmenin akademik unvanı daha düşük olan akademisyenlerde daha fazla yaşandığı belirlenmiştir (Chen, Haniff, Siau, Seet, Loh, Jamil, Sa'at & Baharum, 2014). Toker (2011) ise akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırdığı çalışmada, araştırma görevlilerinin duygusal tükenmeyi profesörlerden daha yüksek düzeyde hissettiğini bulmuştur. Aynı zamanda, profesör ve doçentlerin üç alt boyutta hissettiği tükenmişlik düzeyinin diğer akademisyenlerden daha düşük düzeyde olduğu sonucuna da varmıştır. Konakay ve Altaş (2011), araştırma görevlilerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin

diğerlerinden daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Demir vd. (2015) de araştırma görevlilerin tüm akademisyen grupları içinde en çok tükenen grup olduğunu ortaya koymuşlardır. Azeem ve Nazir (2008) ise, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunda farklılaştığını tespit etmiştir. Öte yandan, Sağlam'ın (2011) çalışmasında, akademik unvanın akademisyenin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı bulunmuştur.

Haftalık ders yükü değişkenine göre de akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi anlamlı bir şekilde değişmektedir. Haftalık 0-4, 5-9 veya 10-14 saat derse giren akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, haftada 20-24 saat derse giren akademisyenlerinkinden daha düşüktür. Aynı şekilde, 5-9 saat derse giren akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri 25 saat ve üzeri derse giren akademisyenlerden daha düşük düzeydedir. Duyarsızlaşma boyutunda ise, 5-9, 10-14 veya 15-19 saat derse giren akademisyenlerin tükenmişlikleri, 25 saat ve üzeri dersi olan akademisyenlerden daha düşüktür. 10-14 veya 15-19 saat dersi olan akademisyenlerin duyarsızlaşma puanları 20-24 saat dersi olan akademisyenlerden daha düşüktür. Benzer sonuçlar veren Karakiraz ve Kutanis (2013) ve Demir vd.'nin (2015) araştırmalarına göre ise, haftalık ders yükü daha fazla olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri, haftalık ders yükü daha az olan akademisyenlerden istatistiksel olarak önemli ölçüde fazladır. Watts ve Robertson'ın (2011) yedi farklı ülkeyi kapsayan meta-analizi, akademisyenlerin tükenmişliğinin en önemli kaynaklarından birinin öğrencilerle yüz yüze iletişim olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki akademisyenler genelde aşırı ders yükünden şikayetçidirler. Bu, birçok öğrenciyle etkileşim anlamına gelmektedir. Bu duruma rağmen, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri nispeten düşük olarak bulunmuştur.

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan korelasyon analizinde, akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ve tükenmişliğin iki alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizlerine göre, akademisyenlerin birey-örgüt uyumları azaldıkça duygusal tükenmişlikleri, duyarsızlaşma düzeyleri ve toplam tükenmişlikleri artmaktadır. Ancak akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ve kişisel başarı boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının tükenmişlik düzeylerine etkisini incelemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucu, İstanbul’da devlet veya vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişliklerinin artmasında, birey-örgüt uyumlarının azalmasının etkisi olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

- Akademisyenlerin bireysel değerleriyle çalıştıkları örgütün değerleri arasında farklılıklar söz konusu olmasına rağmen, birey-örgüt uyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının medeni durum, yaş, akademik unvan ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.
- Araştırmaya katılan erkek akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının kadın akademisyenlerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ile haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında yüksek olmadığı saptanmıştır.
- Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri farklı boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek tükenmişlik düzeyinin sırasıyla kişisel başarı eksikliği, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında saptanmıştır.
- Akademisyenlerin tükenmişliğin tüm alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan üniversite türü, medeni durum, yaş, kıdem yılı ve değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

- Çalışmaya katılan akademisyenlerin tükenmişliklerinin, cinsiyet değişkeni açısından sadece duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, kadın akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin erkek akademisyenlerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.
- Akademisyenlerin yöneticilik görevi değişkenine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişliğin tüm alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Yöneticilik görevi olan akademisyenlerin, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik boyutlarında hissettikleri tükenmişliğin yöneticilik görevi olmayanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir. Kişisel başarı boyutunda ise, yöneticilik görevi olan akademisyenlerin daha çok tükenmiş hissettiği sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin unvan değişkenine göre duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre, öğretim görevlilerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin profesörlerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri ile haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre, 20-24 saat derse giren akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, ders saati 0-14 aralığında olan akademisyenlerden; 25 ve üzerinde derse giren akademisyenlerin de ders saati sayısı 15-19 arasında olan akademisyenlerden daha yüksektir. Aynı şekilde, ders saati 25 ve üzeri olan akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeyi ders saati 0-19 saat arası olan akademisyenlerinkinden, ders saati 10-19 arası olan akademisyenlerinki de ders saati 20-24 olan akademisyenlerinkinden daha yüksektir.
- Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu algılarıyla toplam tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kişisel başarı boyutu ile birey-örgüt uyumu arasında ise anlamlı bir ilişki yoktur.

- Birey-örgüt uyumunun tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

ÖNERİLER

Sonuçlar dikkate alınarak verilebilecek öneriler aşağıdaki gibidir:

- Birey-örgüt uyumunun yüksek olması, yükseköğretim kurumlarının işleyiş kalitesini artırmaktadır. Akademisyenlerin işe alım süresince, verilen ilanlarda örgütün değer ve amaçları açık bir şekilde belirtilebilir. Bu sayede, kadro için başvuruda bulunacak adayların örgütün değerleri ve tutumları hakkında ön bilgisi olacaktır ve kendi idealindeki örgüt ile karşılaştırma şansı bularak kendi değerlerine uygun örgütü bulabilme ihtimali artacaktır.
- Yükseköğretim kurumlarında yüksek seviyede birey-örgüt uyumu yakalayabilmek için işe alımlarda birey ve örgüt arasındaki değerler uyumu göz önünde bulundurulmalı ve örgütle uyum yakalamakta zorlanması muhtemel adaylar elenebilir. Bu doğrultuda, gerekirse ön aşamada adayların örgütle uyumunu gösteren, kişinin karakter özelliklerini, değerlerini ve tutumlarını yordayan bir ön test yapılabilir.
- Çalıştığı örgütle arasında uyum olan akademisyenlerin üretkenliklerinin artması beklenmektedir. Buna göre, akademisyenlerin örgütün değerlerini içselleştirmeleri için sosyalizasyon süreçleri, hizmet-içi eğitimler, seminerler ve oryantasyon programları hazırlanabilir.
- Birey ve örgüt arasındaki uyumsuzluğa sebep olabilecek ve bireyi tükenmişliğe sürükleyecek iş yükü, mesai saatleri, disiplin anlayışı, işgörenlere duyulan saygı gibi muhtemel faktörler tespit edilmeli ve yöneticilerin tükenmişliğe müsaade etmemesi sağlanabilir. Bu doğrultuda, yöneticiler ders saati sayısının ve iş yükünün azaltılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve akademisyenlerin hem kişisel hem akademik gelişimlerine

katkı sağlayacak eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi hususunda düzenlemeler yapabilirler.

- Yöneticiler, akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarının derecesini ve tükenmişlik düzeylerini gözlemlenebilir ve örgütle bireylerin değerleri ve beklentileri arasındaki dengeyi yakalamada katkıda bulunulabilir. Bu amaç doğrultusunda, akademisyenlere karar alma sürecinde yer verilebilir ve onların değerleri ve alınacak kararlar konusundaki düşünceleri de hesaba katılabilir.
- Akademisyenlerden üstlendikleri sorumluluklar sürekli üretken, yaratıcı ve pratik olmaları beklenmektedir. Bireylerin örgüte olan bağlılığının ve örgütle uyum derecesinin artması için teşvik sağlanabilir ve akademisyenlerin fikirleri desteklenebilir.
- Araştırma sonuçlarına göre, tükenmişlik daha çok öğretim görevlilerinde görülmektedir, öğretim görevlilerine işleri konusunda gerçekçi, ulaşılabilir beklentiler ve hedefler sunulabilir.
- Akademisyen olmak isteyen adaylara akademisyenliğin nitelikleri ve gerekleri hakkında daha çok bilgi verilebilir. Akademisyenliğin niteliklerine uygun ve gereklerini yerine getirebilecek bireylerin akademisyen olması, karşılaçıkları sorunlara hazır olmalarını sağlayabilir ve dolayısıyla tükenmişlik yaşamamalarına ya da düşük düzeyde tükenmişlik yaşamalarına yardımcı olabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu ve benzeri araştırmalar, Türkiye'nin farklı illerindeki farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerle tekrarlanabilir. Bu sayede, Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin birey-örgüt uyumları ve tükenmişlikleriyle ilgili kapsamlı bir sonuca varılabilir.

- Araştırmacılar, birey-örgüt uyumsuzluğunun ve tükenmişliğin muhtemel sonuçlarına karşı alınabilecek tedbirleri ve bu tedbirlerin tükenmişliğin düşük düzeyde hissedilmesine ne derece katkı sağladığını irdeleyecek çalışmalar yapabilirler.
- Birey-örgüt uyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye çeşitli aracı değişkenlerin etkisi de eklenerek daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
- Akademisyenlerin hem birey-örgüt uyumları hem de tükenmişliğin diğer örgütsel davranışlarla (örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sözleşme ihlali, vb.) ilişkisi incelenebilir.



KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner S. & Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel.
- Akın, U. & Ulusoy, T. (2016). The relationship between organizational silence and burnout among academicians: A research on universities in Turkey. *International Journal of Higher Education*, 5(2).
- Aksu, A. (2010). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aktaş, M. (2011). Kültürel değerler ve kişi örgüt - kişi iş uyumu ilişkisi: Kavramsal bir çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13-21.
- Aktekin, F. A. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aktuğ İ.Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y. & Seber, G. (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri. *Osmangazi Tıp Dergisi*. 28 (2), 91-101.
- Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü., Erat, S. & Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.

Ambrose, M. L., Arnaud, A. & Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77 (3), 323-333.

Aras, Z. (2006). *Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşire ve Ebelerin Tükenmişlik Durumları*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Arbak, Y. & Yeşilada, T. (2003), Örgüt kişi uyumu ve örgütsel çekicilik: Hangi kişiler ne tür örgütleri daha çekici bulur?. *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 3, 23-37.

Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). *Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği)*. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (3).

Argyris C. (1957). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2, 501-520.

Armutcuk, A. (2010). *Denizli Devlet Hastanesinde Çalışmakta Olan Hekim Dışı Sağlık Personelinde Tükenmişlik Sendromu ve İlişkili Değişkenler*. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Azeem, S.M. & Nazir, N.A. (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology Developing Societies*, 20 (1), 51-64.

Backhaus, K. (2003). Importance of person-job fit to job seekers, *Career Development International*, 8 (1), 21-26.

Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik Sendromu, Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarında Bir Uygulama*, (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Bahribinabaj, N., Moghimian, M., Atarbashi, M. & Garche, M. (2003). The Survey of Relationship between Job Burnout and Health Statue of Midwives and Nurses. *Ofogh-E-Danesh*, 9, 99-104.

Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.

Bardakçı, A., & Serinkan C. (2009). Pamukkale üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 116-132.

Barutçu E., & Serinkan C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli'de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış* (8), 541-561.

Başol, G. & Altay, M. (2009). Eğitim yönetici ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram Uygulama ve Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15 (58), 191-121.

Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliği Etki Eden Faktörler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.

- Betoret, F. D. (2008). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology*, 29 (1), 45–68.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*, İstanbul.
- Blandford, S. (2000). *Managing professional development in schools*. London: Routledge.
- Brewer, E. W. & L. F. Clippard, (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personel. *Human Resources Development Quarterly*, 13 (2), 173.
- Brewer, E. & McMahan, J. (2003). Job stress and burnout among industrial and technical teacher educators. *Journal of Vocational Education Research*, 28 (2). <http://dx.doi.org/10.5328/JVER28.2.125>
- Brigham, K. H., De Castro, J. & Shepherd, D. (2007). A person–organization fit model of owner–managers’ cognitive style and organizational demands. *Entrepreneurship Theory and Practice* (31), 29-51.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees?, *Review of Public Personnel Administration*, 27 (4), 361-379.
- Briscoe, M. L. (1984). Reflections on Academic Burbout. *ADE Bulletin*. 79, 1-7.

- Budak, G. & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Büyüköztürk, S., Kılıç Cakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, S. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cable, D. M. (1995). *The role of person-organization fit in organizational entry*. (Unpublished doctoral dissertation). Cornell University.
- Cable, D. M. & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47 (2), 317-348.
- Cable, D. M. & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3), 294-311.
- Cable, D. & Judge, T. (1997) Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decision. *Journal of Applied Psychology*, 824, 546–561.
- Cable, D. M. & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54 (1), 1-23.
- Cable, D., & Edwards, J. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 822- 834.

- Can, A., & Tiyeek, R. (2015). Tükenmişlik sendromu: Akademik personel üzerinde bir uygulama. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 72-93.
- Carpenter, M. A., Bauer, T., Erdogan, B. & Short, J. (2013). *Principles of management*. World Flat.
- Chan, W.Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S. & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597–630.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*. (14), 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly* (36), 459-484.
- Chen, W.S., Haniff, J., Siau, C.S., Seet, W., Loh, S.F., Jamil, M.H.A., Sa'at, N. & Baharum, N., (2014). Burnout in academics: An empirical study in private universities in Malaysia, *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 1(2), 62-72.
- Conti, S. D., Hyman, M. R., & Astolfi, D. M. (2003). *Rights, Relationships, and Resposnsibilities: Business Ethics and Social Impact Management*, 1, 1-24.
- Curun, F. & Özkılıçcı, G. (2016). Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerde tükenmişliğin yordayıcıları: Örgütsel adalet algısı ve çatışma çözme stilleri, *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 36 (1), 65- 80

Çağlayan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması*. (Yüksek lisans tezi) Kocaeli Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal.

Çam, M. O. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey, *International Journal of Nursing Studies*, 38, 201-207.

Çan, E., Çan, G., Topbaş, M., Yavuzylmaz, A. & Özgün, Ş. (2006). Karadeniz teknik üniversitesi tıp fakültesindeki araştırma görevlisi hekimlerin tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler, *O.M.Ü. Tıp Dergisi*, 23 (1), 17-24.

Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 15 (29), 193-209.

Çavuşoğlu, G., Ünver, Ş., Doğan, E., İslamoğlu, İ. & Özdemir, S. (2015). Spor bilimleri fakültesi öğretim elemanları ile diğer fakülte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 10 (1), 4-12.

Çetinkaya, B. (2016). *Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erzincan Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

Çimen, M. (2000), *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış doktora tezi). T. C. Genelkurmay Başkanlığı

Gülhane Askeri Tıp Akademisi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı. Ankara.

Demir S., (2010). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri  alışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi/ Tıp Fakültesi, Ankara.

Demir, R., Türkmen, E. & Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(4), 1194-1222.

Demirbaş, A. (2006). *   Farklı Hastanede  alışan Yöneticilerin ve Klinikte  alışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Denizoğlu, S., Yılmaz, B., Akyıl, R. & Akyıl, M.ř. (2005). Atatürk  niversitesinde diş hekimliği fakültesinde çalışan diş hekimlerinin ve hemşirelerin mesleki durum değerlendirmesi, Bölüm II: Tükenmişlik. *Atatürk  nivesitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 33-42.

Derinbay, D. (2012). Öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi (Pamukkale  niversitesi  rneği). *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(3), 910-928.

Dillon, J. F. & Tanner, G. R. (1995). Dimensions of career burnout among educators. *Journal and Mass Communication Educator*, 50 (2), 4-13.

Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenlik İstatistiksel Analizi*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/ Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya. s.14

Dinç, M., Bitlisli, F., Çetinceli, E. & Aydın, S. Z. (2013). Öğretim elemanlarının tükenmişliğinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkisi: Süleyman Demirel üniversitesi meslek yüksekokulları örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (9), 44-69.

Dinibütün, S. R. (2013). *Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Doğan, E. (2002). Eğitimde Küreselleşme. *Eğitim Araştırmaları* (6), 87- 98.

Dolu, G. (1997). *Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerinde Stres Etkenleri ve Tükenmişlik Sendromu*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi/ İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eğin, A. (2015). *Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eker, M., Anbar, A. & Karabıyık, L. (2007). The relationship between demographic characteristics and burnout among academicians in Turkey. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34, 14-35.

Emery, F. E. & Trist, E. (1965). The causal texture of organizational environments. *Human Relations*, 18(1), 21-32.

Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.

Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.

Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 37-50.

Ergün, E. & Taşgit, Y. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (31), 97-112.

Ergün, M. (1995). *Bilimsel araştırmalarda bilgisayarla istatistik uygulamaları SPSS for Windows*. Ankara.

Erkutlu H., Özdemir H.Ö. & Elden B. (2018). Bireysel demografik değişkenlerin birey örgüt uyumu ile ilişkisinin incelenmesi, *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3).

Ersoy, S. , Kavalcı, C. , Yel, C. , Yılmaz, F. , Kavalcı, G. & Aslan, Ö. (2014). Tıp fakültesi hastaneleri ve sağlık bakanlığı eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan acil tıp asistanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Ankara Medical Journal*, 14 (2). DOI: 10.17098/amj.61700

Ertuğrul, E. (2010). *Üniversite Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru ve Acil Tıp Teknisyenlerinin Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.

Ferrat, T. W., Enns , H. & Prasad, J. (2004). *Employement Arangement Fit for IT Professionals: An Examination of the Importance of Fit Components*. Arizona: ACM, Tucson.

Freudenberger, N. J. (1974). Staff burnout, *Journal of Social Issues*. 30, 59-165.

Friedman, I. A. (1991). High and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 84 (6), 325-333.

Friedman, I. A. & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout, *Journal of Educational Research*, 84 (1), 28-35.

Gaines, J. & Jermier, J. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy Of Management Journal*, 26, 567-586.

Gavrilovici, O. (2009). Romanian Teachers' Burnout and Psychological and Professional Difficulties. Ana Stoica-Constantin and Ticu Constantin (Eds.), In Conflict, Change, and Organizational Health, 135-146, "Alexandru Ioan Cuza" University Press.

Gezer, E., Yenel, F. & Şahan, H., (2009). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sosyodemografik değişkenleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (6), 243-250.

Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Gmelch, W.H., & Gates G. (1998). The impact of personal, professional and organizational characteristics on administrator burnout. *Journal of Educational Administration*, 36 (2), 146–159.

Goodman, S.A. & Svyantek, D.J. (1999). Person-organization fit and contextual performance : Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Gökçakan, Z. & Özer, R. (1999). Doğu Karadeniz bölgesindeki illerde görev yapan rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. VI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bilimsel Çalışmalarında Sunulan Bildiri, 10-12 Eylül, Eskişehir.

Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gün, F. & Atanur Baskan, G. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379.

Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). Multivariate data analysis: A Global Perspective (7. baskı). Prentice-Hall Inc., New Jersey, NY, USA.

Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 15 (52), 43-60.

Hoffman B. & Woehr D. (2006) A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *J. Vocational Behav.* 68, 389–399.

Hogan, R.L. & McKnight, M.A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education*, 10 (2), 117-124. <http://dx.doi.org/10.1016/j.iheduc.2007.03.001>

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6 (1), 35-45.

Holloman, H. L. (1999). Factors Related to Burnout in First-year Teachers in South Carolina. (Unpublished doctoral dissertation). University of South Carolina.

<https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 15.03.2019 tarihinde erişilmiştir.

Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

İplikçioğlu, İ. & Uysal, G. (2009). İnsan kaynakları uygulamaları ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki: İlaç firmaları satış gücü üzerine bir analiz. *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11 (3), 131-148.

İraz, R. & Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 451-472.

Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29 (3), 284-297.

Kahya, C. (2015). Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi, Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 10 (10), 523-546.

Kalekin-Fishman, D. (1986). Burnout or alienation? A context specific study of occupational fatigue among secondary school teachers. *Journal of Research & Development in Education*, 19 (3), 24-34.

Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karakiraz, A. & Kutunis Ö.R. (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag tükenmişlik envanteri (CBI) ile ölçülmesi: *Bir devlet üniversitesi örneği. İşletme Bilimi Dergisi*.1(2), 14-30.

Karakitapoğlu, Z. (1996). *Contemporary Value Orientations of Adults and University Students*. (Unpublished master thesis). METU,/The Graduate School of Social Sciences, Ankara.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26.baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi, (Doktora Tezi)*. Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kaya, E. (2010). *İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi* (20), 191–212.

Kepekcioglu, E. S. (2009). *Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik*. (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Kılıç, K. C., İplik, F. N. & Yalçın, A. (2008). The impact of person-organization fit on organizational citizenship behaviors: A research on turkish academicians. *Management and Education*, 4 (1), 66-74.

Kilfedder, C.J., Power, K. G. & Wells. T. J. (2001). Burnout in psychiatric nursing, *Journal of Advanced Nursing*, 34, 383-396.

Komşuk, D. (2013). *Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerde Uyku Sorunlarının Tükenmişlik Düzeyine Etkisinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Konakay, G. & Sevinç Altaş, S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 13 (2).

Koşan, Z. (2010). *Erzurum'da Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkisi*. Atatürk Üniversitesi, Erzurum. s.10.

Koustelios A. & Tsigilis N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11 (2), 189-203.

Köksal, H. (2009). *Hemşirelerin Empatik Eğilim ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualization, measurement and implications. *Personnel Psychology* (49), 1-49.

Kulavuz-Önal, D. & Tatar, S. (2017). Teacher burnout and participation in professional learning activities: Perspectives from university english language instructors in turkey, *Journal of Language and Linguistic Studies*, 13 (1), 283-303.

Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri [Burnout levels of education faculty teaching staff]. *Eurasian Journal of Educational Research*, 28, 101-112.

Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues, *Teaching and Teacher Education*, 20, 713–729.

Lee, J. W. & Bang , H. (2012). High performance work systems, person-organization fit and organizational outcomes. *Journal of Business Administration Research*, 1 (2), 129-138.

Lemkau, J. P., Rafferty, J. P., Purdy, R. R. & Rudisill, J. R. (1987). Sex role stress and job burnout among family practice physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 31(1), 81-90. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90036-4](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90036-4) adresinden erişilmiştir.

Lindenberg, S. (2001). Sociology of groups. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 9, 6434.

Lopez, T. (1999). *Person-organization fit: A market orientation customer orientation perspective*. <http://www.sbaer.uca.edu/research>. adresinden erişilmiştir.

Lopez, J. M. O., Bolano, C. C., Marino, J. M. S. & Pol, E.V. (2010). Exploring stress, burnout and job dissatisfaction in secondary school teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10 (1), 107-123.

Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong S. W. & Ko, S. K. K. (2010). An axploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. *Social Indicators Research*, 95 (3), 489-502.

Malak, B. & Üstün, B. (2011). Hemşirelerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 1-16.

Malhotra, Naresh K. (2010). Marketing research: An applied orientation. Pearson.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice-Hall.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout-the cost of caring*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology* (7), 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews* (52), 397-422.
- Mazur, P. & Lynch, M.D. (1989). Differential impact of administrative organizational and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education* 5 (4), 337-353.
- McCormick, J. & Barnett, K. (2011). Teachers' attributions for stress and their relationships with burnout. *International Journal of Educational Management*, 25 (3), 278-293.
- Meier, S. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36 (10), 899-910.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 137- 153.
- Mitchell, M. J. (2006). Person-Organization Fit, Organizational Commitment, and Intent to Leave Among Nursing Leaders. *Nova Southeastern University*, UMI Microform.

- Muchinsky, P. M. & Monahan, C. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*. 268-277.
- Mukundan, J. & Ahour, T. (2011). Burnout among female teachers in Malaysia. *Journal of International Education Research*, 7(3), 25-38.
- Müyesser S. G. (2013). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Saptanması. (Yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada araştırma teknikleri ve SPSS uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Ok, S. (2002). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Okray, Z. (2018) Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri : Sistematik bir derleme. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 163-180.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Orhan, K. (1997). *İş Doyumu ve Değerler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Orhunbilge, N. (2017) *Uygulamalı regresyon ve korelasyon analizi*. (3. Baskı) Ankara: Nobel Akademik.

- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28 (71), 37-56.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E. (1997). *Modern işletmecilik*. Muğla: Ünyay.
- Özçelik, K. (2011). *Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S. (2006). Burnout levels of teachers of students with AD/HD in Turkey: Comparison with teachers of non-ad/hd students. *Education and Treatment of Children*, 29 (4), 693-709.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- Özkan, C. (2012). *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler*. (Uzmanlık tezi). Mersin Üniversitesi/ Tıp Fakültesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, Mersin.
- Özkan, O. S. (2018). *Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Özyurt, A. (2004). *İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İstanbul.
- Parkes, L., Bochner, S. & Schneider, S. (2001). Person–organisation fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology* 50 (1), 81-108.
- Peker, Ö. (1995). *Yönetimi geliştirmenin sürekliliği*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY, US: Free Press.
- Piasentin, K. A. & Chapman, D. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 a(2), 314-354.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 115-124.
- Polatçı, S., Özçalık, F. & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Posner, B., Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45, 351-361.

- Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (2), 168-185.
- Rothmann, S. & Barkhuizen, N. (2008). Burnout of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22 (2), 439-456. <http://dx.doi.org/10.4314/sajhe.v22i2.25796>
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15), 407-420.
- Sağlam Arı, G. & Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. s.15.
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*.(Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Schneider, B. (1983). Interactional psychology and organizational behavior. *American Psychological Association*, 1-31.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psych.* 40, 437-453.

Schneider, B., Goldstiein, H. & Smith, D. (1995). The ASA Framework: An Update. *48* (4), 747-773.

Schwab, R.L., Iwanicki, E.F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*. 7, 5-17.

Scroggins, W.A. (2007). An examination of the additive versus convergent effects of employee perceptions of fit. *Journal of Applied Social Psychology*. 37, 1649–1665.

Seçer, İ. (2011). *Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Seiler, R. E. & Pearson, D. A. (1984). Stress among accounting educators in the United States. *Research in Higher Education*, 21, 301-316.

Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6), 179-196.

Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of pj fit and po fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (2), 118-131.

Seong, J. Y., Kristof-Brown, A., Park, W.-W. & Shin, Y. (2015). Person group fit: Diversity antecedents, proximal outcomes, and performance at the group level. *Journal of Management*, 41(4), 1184-1213.

Serin, H. & Ergin-Kocatürk, H. (2019). Eğitim yönetimi yüksek lisans öğrencilerinin eğitim sürecine dair deneyimleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* –

Journal of Qualitative Research in Education, 7(2), 495-513. doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.7c.2s.2m

Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48, 557-583.

Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P.J., Poland, G.A., Menaker, R., Rummans, T.A. & Dyrbye, L. N. (2009). Career fit and burnout among academic faculty. *Archives of Internal Medicine*, 169 (10), 990-995.

Shein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. USA: Jossey-Bass. (3).

Sığrı, Ü. (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Üniversitesi S. B. E. Dergisi(İLKE)*, 49-62.

Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Sümer, D. (2005). *İnsan Kaynakları Eğitim Fonksiyonunun Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve Otomotiv Yan Sanayinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16 (1), 9-14.

- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. & Çelik , A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (Cilt 7). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taşdelen, A. (1998). *Üniversite Öğrencilerinde Ereksel ve Araçsal Değerler Hiyerarşisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tepeci, M. (2001). The effect of personal values, organizational culture and person-organization fit on individual outcomes in the restaurant industry. (Doctoral dissertation). Pennsylvania State University.
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 339–350.
- Todd-Mancillas, W. R. & Johnson, P. (1987). Academic burnout: One perspective. Paper presented at the Annual Conference on Communication Therapy. (3rd, University Park, IL).
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1).
- Toker, B. (2011). Öğretim elemanlarında tükenmişlik: Türkiye'deki üniversitelerde ampirik bir çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 114-127.

- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tugal, F. N. & Kilic, K. C. (2015). Person-organization fit: Its relationships with job attitudes and behaviors of Turkish academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5 (4), 195-202.
- Tuğrul, B. & Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (12), 1-11.
- Tuna, R. (2010). *Onkoloji Hemşirelerinin İş Stresi ve Tükenme Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tütüncü, Ö. & Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerine etkileri: Bir laboratuvar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (4), 76-77.
- Tziner, A. (1987). Congruency issue retested using Fineman's achievement climate notion. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2, 63-78.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumu Kuramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerinde Bir Alan Çalışması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Ulutaş, M. (2011). *Harmonik yönetim* (Cilt 1). Konya.

Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı. 1.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. 207-213. Sakarya.

Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. & Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 17 (5), 2922-2937.

Vallen, G. K. (1993). Organizational climate and burnout. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 34 (1), 54–59. <https://doi.org/10.1177/001088049303400110> adresinden erişilmiştir.

Van H. J., Schaufeli W., Greenglass E. & Burke R. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teachers burnout, *Psychological Reports*, 81(2), 371-382.

Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W. (1991). An explatory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.

Verquer M., Beehr T. & Wagner S. (2003). A meta-analysis of the relations between person-organization fit and work attitudes. *J. Vocational Behav.* 63, 473–489.

Watts J. & Robertson N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review, *Educational Research*, 53(1), 33-50, DOI: [10.1080/00131881.2011.552235](https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235)

Wright, T. A. & Bonett, D. G. (1998). The contribution of burnout to work performance . *Journal of Organizational Behavior*.

- Xiaojun, W. & Shizong, L. (2010). The research on knowledge worker's person-organization fit. *IEE Computer Society*.
- Yan, Z. & Jian-xin, W. (2007). The Burnout Phenomenon of Teachers Under Various Conflicts. *US-China Education Review*, 4 (1), 37-44.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, A. & Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 621-639.
- Yücel, İ. & Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 17-30.
- Yüksel, Ü. (2011). *Ege Bölgesindeki Tıp Fakültelerinin Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dallarında Görevli Araştırma Görevlisi Doktorlarda Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografi Değişkenlerle İlişkisi*. (Uzmanlık tezi). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi/Anesteziyoloji Ve Reanimasyon Anabilim Dalı, İzmir.

Zamini, S., Zamini, S. & Barzegary, L. (2011). The relationship between organizational culture and job burnout among the professors and employees in the University of Tabriz. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1964-1968. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.381>



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Arzu AKKAYA

E-posta: akkayaarzu.aa@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

2017-2019 İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilimdalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

2012-2016 Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği Bölümü

2014-2016 Orta Doğu Teknik Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü, Avrupa Çalışmaları Yandal Programı

2009-2012 Amasya Anadolu Öğretmen Lisesi

İŞ BİLGİLERİ

2017 – Halen İstanbul Medipol Üniversitesi – Öğretim Görevlisi

2016 – 2017 İstanbul Aydın Üniversitesi – Öğretim Görevlisi