

# ÖĞRETİM ELEMANLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE SOSYODEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

## RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT LEVEL AND SOCIO-DEMOGRAPHIC VARIABLES OF ACADEMICIANS

Engin GEZER \*

Fatih YENEL \*\*

Hasan ŞAHAN \*\*\*

### Özet

Bu çalışmada BESYO (Beden Eğitimi ve Spor Y.O.) öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ve sosyodemografik özellikleri ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 365 (285 erkek, 80 kadın) BESYO(Beden Eğitimi ve Spor Y.O.) öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Tükenmişliği belirlemek için bu çalışmada Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Akademisyenlerin mesleki ve kişisel özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen kimlik bilgileri formu kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 11.5 ve STATISTICA 7.0 paket programları kullanılmıştır. Araştırma verileri percentages, shapiro-wilk, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H ve Dunn testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Ortalama tükenme düzeyleri DT:1,09±0,62 DYS: 0,65±0,55 KB: 1,23±0,64 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışma sonuçları göstermektedir ki; öğretim elemanlarının duygusal tükenme skorları coğrafi bölgelere göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kişisel başarı skorları ise, yaş, yönetsel görev, akademik düzey ve coğrafi bölge değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretim elemanlarının duyarsızlaşma skorları ile kişisel ve mesleki özellikleri arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenme, Öğretim Elemanı, Beden Eğitimi ve Spor

### Abstract

In this study, it is aimed to determine the burnout levels of academicians of BESYO (high school of physical education and sports) and its relation to personal and vocational features. The sample chosen for the research comprises 365 (285 man, 80 woman) academicians of BESYO.

To find out the bornout in this research Maslach Burnout Inventory (MBI), developed by Maslach and Jackson<sup>8</sup> and adapted into Turkish by Ergin<sup>7</sup> was used.

Personal data questionnaire, aiming to collect the academicians personal and vocational features, which was developed by the researcher was used.

For data analysis, the SPSS for Windows version 11.5 and STATISTICA version 7.0 were used. Research data were analyzed by using percentages, shapiro-wilk, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H and the Dunn test. The total average point of the burnout level was calculated; EE:1,09±0,62 D: 0,65±0,55 PA: 1,23±0,64.

\* Araştırma Görevlisi Dr. Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor YO Ankara.

\*\* Yrd. Doç. Dr. Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor YO Ankara

\*\*\* Araştırma Görevlisi Dr. Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor YO Ankara.

The results of the study indicate that, emotional exhaustion (EE) subscales scores differ according to geographical region. Personal accomplishment (PA) subscales scores differ according to age, having a managerial work, academic level and geographical region. And there was no significant differences between depersonalization (D) and personal and vocational features.

**Key Words:** Burnout, Academician, Physical Education and Sports

## GİRİŞ

1970'li yılların sonu ve 1980'li yılların başında ortaya çıkan tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Freudenberger'in stres ile ilgili "Journal of Social Issues" da yayınladığı çalışmasında yer almış (Özdemir 1999: 98) ve başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı, insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istek ve taleplerden dolayı ortaya çıkan "tükenme" durumu olarak tanımlanmıştır (Freudenberger 1974: 159).

Başarı konusunda yüksek beklentileri olan bireylerin girişimlerini kısıtlayan örgütsel baskılarla karşılaştıklarında tükenmişliğin ortaya çıktığı belirtilmiştir. Hem kendinin kişisel hedeflerini hem de kurumun beklentilerini karşılamak üzere çok çalışan birey, amaçlarına ulaşamayınca zamanla yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizlik içine girer. Kendine güvenini kaybeder ve sonunda bedensel ve zihinsel anlamda tükenir (Işıkhan 2004).

Tükenmişlik kavramı birçok bilim adamı tarafından incelenmiş olmasına rağmen bu konuda en çok tanınan ve bu alandaki çalışmalara öncülük eden Maslach'tır. Onun çalışmaları bu alanda çalışanlar için en önemli kaynaklar olmuştur (Izgar 2001).

Maslach ve arkadaşları tarafından günümüzde de en çok kabul gören tükenmişlik, "yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerin; duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, iş gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı ya da yeterlilik duygularında azalma olarak görülen bir sendrom" şeklinde tanımlanmıştır (Maslach 1982).

Maslach'a göre tükenmişlik; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) şeklinde üç boyutlu bir sendromdur (Maslach 1997). Sendromu yaşayan kişinin hayatındaki değişimleri ifade eden bu üç boyut şu şekilde açıklanabilir:

### Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Tükenmişlik sendromunun başlangıç ve merkezi olan duygusal tükenme, duygusal yönden yoğun çalışma temposunda olan kişilerin kendisini zorlaması ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmesi karşısında bir tepki olarak ortaya çıkar (Işıkhan 2004). Çünkü duygusal tükenme yaşayan kişi insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılır. Bu duygusal yoğunluktaki kişi hizmet verdiği kişilere daha önceki kadar özverili ve sorumlu davranmadığını, yetersiz olduğunu düşünerek gerginlik ve engellenmişlik duyguları yaşar (Maslach 1982).

### Duyarsızlaşma

#### (Depersonalization)

Başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tutumlar gösterme, insanlara nesne gibi davranmayı içeren duyarsızlaşma, sendromun ikinci ayağıdır<sup>3</sup>.

Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi diğer insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz ve yetersiz hisseder. Taşındığı duygusal yükü hafifletmek için sürekli kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla ilişkilerini işini yapmaya yetecek olan en alt düzeye indirir. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Kişi

bu aşamada diğer insanlarla anlamlı ilişkiler kurmaktan kaçınır. Ama hem işi gereği insanlarla yoğun ilişkide olup hem de mesafe koymak kolay değildir. Dolayısıyla birey başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalır (Işıkhah 2004).

### **Düşük Kişisel Başarı/Başarısızlık Hissi**

#### **(Feeling of Reduced Personal Accomplishment)**

Kişinin kendini olumsuz olarak değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak ifade edilen düşük kişisel başarı hissi, tükenmişliğin üçüncü aşaması olarak tanımlanmıştır (Aydın 2002).

Tükenmişliğin ikinci aşamasında başkaları hakkında olumsuz düşünce tarzı geliştiren birey, bir sonraki aşamada bu defa kendisi hakkında negatif düşünmeye başlar ve taşıdığı bu düşünce ve onun sonucundaki yanlış davranışlar nedeniyle kendini suçlu hissetmeye başlar (Işıkhah 2004).

Kimsenin kendini sevmediğine, ona güvenmediğine ve işi gereği uğraştığı diğer insanlarla ilgilenmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir ve bu duygu kendisi hakkında “başarısız” hükmünü verir. Bu şekilde düşük kişisel başarı hissini yaşayan kişi işinde ilerleyemediğini hatta gerilediğini düşünür (Izgar 2001).

Kişi bunun sonucunda kendine saygısını kaybedebilir. Harcadığı çabanın karşılıksız kaldığını ve başarılarının değerlendirilmediğini, algılandığında ise zaten var olan “stres” giderek artar ve depresyon belirtileri göstermeye başlar. Gösterdiği faaliyetlerin bir değişiklik yapmayacağına inandığında da uğraşmayı bırakır (Işıkhah 2004).

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilere bakıldığında tükenmişlik sendromunun bu üç boyutun birbirinden farklı ama birbirleriyle ilişkili olduğu ve birbirinin devamı niteliğinde olduğu görülmektedir (Budak 2005).

Tükenmişliğin üç boyutunun sonuçlarına bakıldığında Maslach ve Lieter’e göre, kişi kronikleşen bir yorgunluk yaşar, işinden soğur, kendi kabuğuna çekilir, giderek artan bir şekilde kendini işinde yetersiz hisseder. Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır (Maslach 2001). Bu tarz duygular yaşayan kişi bir şeylerin yanlış gittiğini fark eder ama dile getirmekte zorlanır ve bu durum giderek kötüleşir. Bunun sonucunda kişi gittikçe yaptığı işten soğur, tahammülsüz olur, kendinden şüphelenir ve bu şekilde hem fiziksel hem de mental enerjisi bitiren davranışlar sergilemeye başlar (Peker 2002).

Bu araştırmada, gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar ve engellenmelere bağlı olarak tükenmişlik olgusuyla yüz yüze bir meslek grubu olduğu öne sürülen (Budak 2005) akademik personel ele alınmıştır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Grubu**

Araştırmanın evrenini; Türkiye’deki devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan 1188 öğretim elemanı (Araştırma Görevlisi, Uzman, Okutman, Öğretim Görevlisi, Yrd.Doç.Dr., Doç.Dr., Profesör Dr.) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Türkiye’nin coğrafi bölgelerine göre; tabakalı örneklem yöntemi ile belirlenmiş 15 devlet üniversitesinin beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan toplam 365 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Örneklemin evrene oranının % 30,72’dir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki bilgilerini içeren “Kimlik Bilgileri Formu” ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek için; Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Ergin tarafından Türkçe’ye uyarlanan 22 maddelik “Maslach Tükenmişlik Envanteri” (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır (Ergin 1995, Maslach 1997). Kullanılan bu ölçek ile yapılan tükenmişlik ölçümleri

sonucunda, bireyde tükenmişliğin tamamen var ya da yok olduğundan bahsedilmemektedir. Yaşanan tükenmişlik düzeyleri sürekli bir değişken olarak belirtilmektedir (Cordes 1993).

Tükenmişliği üç alt evrede değerlendiren Maslach Tükenmişlik Envanterinin birinci alt ölçeği, 9 maddeden oluşan duygusal tükenme, ikincisi 5 maddeden oluşan duyarsızlaşma ve üçüncüsü de 8 maddeden oluşan kişisel başarı/başarısızlık alt ölçeğidir (Ergin 1995). Üç farklı unsurun ele alınmasının önemi: her bir unsur arasındaki değişken korelasyon kalıpları ve yaş, iş yükü, özerklik, işteki zorluk, statü ve onay görmedeki doyum ve rol çatışması ve karmaşası gibi değişkenlerle gösterilmiştir (Maslach 1997).

MTE’de yapılan puanlama sonucunda toplam puan ve/veya alt ölçek puanları elde edilmektedir. MTE’yi oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 0- 4 puan arasında değerlendirilir, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutları “*olumsuz*”, Kişisel Başarı alt boyutu ise “*olumlu*” ifadeler içermektedir.

Bu çalışmada, Ergin’in ölçeğin Türkçe uyarlamasında yaptığı gibi, olumlu ifadelerden oluşan kişisel başarı boyutunda puanlama ters yönde yapılmış ve “*kişisel başarısızlık*” olarak yorumlanmıştır. Bu nedenle duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı (kişisel başarısızlık) alt ölçeklerinden yüksek puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir.

Tükenmişlik ölçeğinden toplam bir puan elde edilememesi, her üç alt boyutun elde edilen puanların ayrı ayrı değişkenlerle olan ilişkilerinin gösterilmesi, ölçeğin geliştirenlerin ve Türkçe uyarlamasını yapanların önerdikleri bir durumdur. MTE’nin tanı koymaya yarayan bir araç olmadığını ifade eden Ergin, bunun yerine, bu ölçekten alınan puanlarla, yani tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından (DT, D, KB) alınan puanlarla sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişkileri görmek için karşılaştırmalar yapılmasının daha uygun olacağını ifade etmiştir (Ergin 1993).

Bu doğrultuda araştırmada, alt ölçeklerin sosyodemografik değişkenler ile karşılaştırılabilmesi için, alt ölçek puanlarının aritmetik ortalamaları hesaplanmış ve analizler aritmetik ortalamalara göre yapılmıştır. Öncelikle her bireyin alt ölçekten aldığı toplam puan, alt ölçekteki madde sayısına bölünmüş ve ortalama değerleri bulunmuş daha sonra araştırmaya esas teşkil eden değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır.

### **Verilerin Toplanması**

Oluşturulan anket formları öğretim elemanlarının bir bölümüne posta yolu ile kalan kısmına ise araştırmacı tarafından bizzat elden verilerek doldurmaları sağlanmıştır. Geri dönen anket formlarından eksik veya hatalı olan 25 tanesi değerlendirmeye alınmamıştır.

### **Verilerin Analizi**

Elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri “SPSS 11.5 for Windows” ve “STATISTICA 7” programlarından yararlanılarak yapılmıştır. Öğretim elemanları ile ilgili demografik bilgilerin değerlendirilmesinde frekans (f) ve yüzde (%) hesaplanmış ve tablolar halinde verilmiştir.

Kullanılan tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları hesaplanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin bulunan Cronbach Alpha kat sayıları; Duygusal Tükenme için 0.81, Duyarsızlaşma için 0.81 ve Kişisel Başarı için 0.66’dır.

Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanların dağılımlarının normal olup olmadığını test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri uygulanmış ve gözlem değerlerinin her iki durumda da normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Dağılımın normal olmamasından dolayı tükenmişlik alt ölçek puanları açısından, öğretim elemanlarının demografik değişkenlerine bağlı bir farklılaşmanın olup olmadığını değerlendirmek için nonparametrik testlerden ikili gruplar için Mann Whitney U-Testi, üç veya daha fazla grup için ise Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Uygulanan Kruskal Wallis H-Testi sonucunda  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark bulunan gruplarda; farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Statistica paket programından yararlanılmış ve farklar Dunn Testi sonuçlarıyla belirlenmiştir.

## BULGULAR

TABLO 1: BESYO Öğretim Elemanlarının cinsiyetleri, medeni halleri ve yönetici olup olmamaları ile DT, DYS ve KB arasındaki ilişki #

<b>DUYGUSAL TÜKENME</b>						
	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>Sıra Top.</b>	<b>U</b>	<b>P</b>
Cinsiyet	Kadın	85	187,96	15976,50	11478,50	0,620
	Erkek	280	181,49	50818,50		
Medeni Hâl	Evli	288	178,42	51384,50	9768,50	0,108
	Bekar	77	200,14	15410,50		
Yönetmel Görev	Olan	42	158,30	6648,50	5745,50	0,106
	Olmayan	323	186,21	60146,50		
<b>DUYARSIZLAŞMA</b>						
	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>Sıra Top.</b>	<b>U</b>	<b>P</b>
Cinsiyet	Kadın	85	182,45	15508,00	11853,00	0,956
	Erkek	280	183,17	51287,00		
Medeni Hâl	Evli	288	177,92	51240,50	9624,50	0,073
	Bekar	77	202,01	15554,50		
Yönetmel Görev	Olan	42	155,25	6520,50	5617,50	0,068
	Olmayan	323	186,61	60274,50		
<b>KİŞİSEL BAŞARI</b>						
	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>Sıra Top.</b>	<b>U</b>	<b>P</b>
Cinsiyet	Kadın	85	173,35	14735,00	11080,00	0,335
	Erkek	280	185,93	52060,00		
Medeni Hâl	Evli	288	180,16	51886,00	10270,00	0,319
	Bekar	77	193,62	14909,00		
Yönetmel Görev	Olan	42	149,76	6290,00	5387,00	<b>0,030*</b>
	Olmayan	323	187,32	60505,00		

# : Karşılaştırmalarda Mann Whitney U-Testi Kullanılmıştır. DT: Duygusal Tükenme, DYS: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarı, \*: p<0,05.

BESYO öğretim elemanlarının DYS, DT ve KB puanlarının cinsiyet, medeni hal ve yönetici olup olmamaları arasındaki ilişki Tablo 1’de özetlenmiştir. Erkek ve kadın öğretim elemanları arasında DYS, DT ve KB puanları arasındaki farkların anlamlı olmadığı görülmektedir. Yine aynı şekilde öğretim elemanlarının medeni hâlleri ile DYS, DT ve KB puanları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanamamıştır. Okullarında yönetici olarak çalışan öğretim elemanları ile yönetici görevi olmayanlar arasında DYS ve DT puanları açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiş iken; iki grup arasında KB boyutundaki (p<0.05) fark anlamlı bulunmuştur.

TABLO 2: BESYO Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bölge, Akademik Unvan ve Yaşları ile DT, DYS ve KB Arasındaki İlişki #

<b>DUYGUSAL TÜKENME</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>sd</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>P</b>
GÖREV YAPILAN COĞRAFİ BÖLGE	Akdeniz	42	173,31	6	20,173	<b>0,003**</b>
	Doğu Anadolu	50	185,44			
	Ege	56	<b>145,95</b>			
	G.Doğu Anadolu	20	173,58			
	İç Anadolu	92	<b>174,52</b>			
	Karadeniz	25	185,08			
	Marmara	80	<b>223,96*</b>			
AKADEMİK UNVAN	Arş. Gör.	106	191,94	3	3,018	0,389
	Öğr. Gör.	156	172,12			
	Yrd. Doç. Dr.	84	191,83			
	Prof. Dr.	19	183,45			
YAŞ	≤32	90	187,26	3	,417	0,937
	33-38	97	181,51			

	39-47	105	184,76			
	≤48	73	177,21			
<b>DUYARSIZLAŞMA</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>sd</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>P</b>
GÖREV YAPILAN COĞRAFİ BÖLGE	Akdeniz	42	170,57	6	12,093	0,060
	Doğu Anadolu	50	182,70			
	Ege	56	152,79			
	G.Doğu Anadolu	20	151,78			
	İç Anadolu	92	194,86			
	Karadeniz	25	180,10			
	Marmara	80	205,93			
AKADEMİK UNVAN	Arş. Gör.	106	198,87	3	3,951	0,267
	Öğr. Gör.	156	172,84			
	Yrd. Doç. Dr.	84	181,19			
	Prof. Dr.	19	185,87			
YAŞ	≤32	90	192,56	3	2,495	0,476
	33-38	97	190,23			
	39-47	105	173,12			
	≤48	73	175,82			
<b>KİŞİSEL BAŞARI</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>sd</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>
GÖREV YAPILAN COĞRAFİ BÖLGE	Akdeniz	42	<b>133,92</b>	6	14,721	<b>0,023*</b>
	Doğu Anadolu	50	199,00			
	Ege	56	185,79			
	G.Doğu Anadolu	20	145,57			
	İç Anadolu	92	<b>194,78*</b>			
	Karadeniz	25	182,22			
	Marmara	80	192,86			
AKADEMİK UNVAN	Arş. Gör.	106	<b>203,52*</b>	3	9,960	<b>0,019*</b>
	Öğr. Gör.	156	<b>169,53</b>			
	Yrd. Doç. Dr.	84	191,34			
	Prof. Dr.	19	<b>142,29</b>			
YAŞ	≤32	90	<b>204,46*</b>	3	10,474	<b>0,015*</b>
	33-38	97	186,23			
	39-47	105	183,68			
	≤48	73	<b>151,27</b>			

# : Karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H-Testi Kullanılmıştır. DT: Duygusal Tükenme, DYS: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarı, \*: p<0,05, \*\*: p<0,01.

Tablo 2'de ise BESYO öğretim elemanlarının DYS, DT ve KB puanlarının görev yaptıkları bölge, akademik unvan ve yaşları arasındaki ilişki özetlenmiştir. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölge, akademik unvan ve yaşları arasında DYS açısından herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. DT puanları bakımından görev yapılan bölgeler arasındaki farklar anlamlı bulunmuştur. KB puanları ile görev yapılan bölge, akademik unvan ve yaş arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada akademisyenlerin tükenme düzeyleri, sosyodemografik özelliklere, görev yapılan bölgelere, yönetsel görevlerine ve akademik unvanlarına göre karşılaştırılarak tartışılacaktır. Yapılan istatistik çalışmaları sonucunda BESYO öğretim elemanlarının Tükenmişlik düzeylerinin DT: 1,10, DYS: 0,66, KB: 1,23 olduğu bulunmuştur.

DT, DYS ve KB puanlarının kadınlar ve erkeklerde farklı olmaması, akademik yaşantının cinsiyet açısından bireyleri eşit oranda etkilediğini düşündürmektedir. Bilici'nin yapmış olduğu çalışmada

ki sonuçlar bizim sonuçlarımızla örtüşür nitelikte (Bilici 1998) olup Ergin'in yapmış olduğu çalışma da ise DYS puanları açısından durum bizim çalışmamızla aynı iken DT ve KB açısından farklı bulunmuştur (Ergin 1993). Yapılan farklı çalışmalarda da tükenme puanları kadın ve erkeklerde benzer bulunmuştur (Aslan 1997).

Öğretim elemanlarının medeni hâlleri, tükenmişlik düzeylerini DT, DYS ve KB açısından hiçbir şekilde istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde etkilememektedir. Bu durum konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde literatür ile uyumlu bulunmuştur (Budak 2005, Özdemir 1999).

BESYO öğretim elemanlarının yönetici olmaları veya olmamaları DT ve DYS açısından bir fark yaratmazken KB açısından yöneticilerin daha iyi durumda olduğunu göstermektedir. Literatürde Aktaş ve arkadaşlarının BESYO müdürlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmalarında, BESYO müdürlerinin tükenmişliğin üç alt boyutunda genel olarak tükenmişlik yaşamadıklarını tespit etmişlerdir (Aktaş 2006).

Ergin ise, idari görevi olan akademisyenlerin kişisel başarı duygusunu diğer öğretim elemanlarına oranla daha fazla yaşadıklarını tespit etmiştir (Ergin 1993).

Ölçek sonuçlarının akademik unvan ve yaş açısından karşılaştırılması sonucunda, KB puanları  $\leq 48$  yaş grubunda olanlar ile  $\leq 32$  yaş grubunda olanlar arasında anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur. Profesörler ile araştırma görevlileri arasında da yine KB puanları açısından anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur.

Her iki durumda da mesleki gelişmişliğin KB başarıyı olumlu etkilediği düşünülmektedir. Akademik unvan ve yaş açısından DT ve DYS bakımından herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde durum bizim bulgularımızla örtüşür nitelikte bulunmuştur (Bilici 1998, Budak 2005, Ergin 1995).

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölgeler ile DT ve KB puanları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Marmara bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının DT puanlarının anlamlı düzeyde yüksek çıkması bölge şartlarının akademisyenler üzerindeki etkilerini göstermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Akdeniz bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının KB puanlarının diğer bölgelerde görev yapan öğretim elemanlarına oranla anlamlı düzeyde düşük olması bu bölgede görev yapan öğretim elemanlarının daha fazla KB duygusuna sahip olduklarını düşündürmektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda bölgesel farklılık ve tükenmişlik ilişkisine rastlanamamıştır.

Sonuç olarak BESYO öğretim elemanlarının genel anlamda tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Ancak görev yapılan bölge, akademik unvan, yaş ve yönetici olmak tükenmişliği etkileyen değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

## KAYNAKÇA

**Aktaş S, Doğu G, Mirzeoğlu D. (2006)** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Muğla: *Muğla Üniversitesi 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Bildiri Kitabı*.

**Aslan H, Aslan O, Alparslan ZN, Gürkan SB, Ünal M. (1997)** Hekimlerde Tükenmede Cinsiyetle İlişkili Etkiler. *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2, 132-136.

**Aydın Pİ. (2002)** İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

**Bilici M, Mete F, Soylu C, Bekâroğlu M, Kayakçı Ö. (1998)** Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 9(3), 181-190.

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

**Cordes CL, Dougherty TW. (1993)** A Review And Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*; 18(4): 621-658.

**Ergin C. (1993)** Doktorlar ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları Kitabı*. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Birliği Yayını.

**Ergin C. (1995)** Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 37-50.

**Freudenberger NJ. (1974)** Staff Burnout. *Journal of Social Issues*; 30: 159-165.

**İşıkhan V. (2004)** Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları.

**Izgar H. (2001)** Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

**Maslach C, Leiter MP. (1997)** The Truth About Burnout. San Francisco: Lossey-Bass.

**Maslach C, Zimbardo PG. (1982)** Burnout The Cost of Caring. New Jersey: Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs.

**Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. (2001)** Job Burnout. *Annual Review of Psychology*; 52: 397-422.

**Özdemir AK, Özdemir HD, Coşkun A, Çınar Z. (1999)** D.H. Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi. *C.Ü. Dişhekimliği Fakültesi Dergisi*, 2(2), 98-104.

**Peker R. (2002)** İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*; 15(1): 305-318.