

Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği

Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
*Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü - rkutanis@sakarya.edu.tr*

Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ
*Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
İşletme Bölümü - akarakiraz@sakarya.edu.tr*

Akademisyenlerde
Tükenmişliğin
Kopenhag
Tükenmişlik
Envanteri (CBI)
ile Ölçülmesi: Bir
Devlet Üniversitesi
Örneği
13

Özet

Bu araştırmada Kopenhag Tükenmişlik Envanteri kullanılarak, bir devlet üniversitesinde görev yapan 119 akademisyenin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerinin belirli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aramak amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışılan temel bilim alanı ve sahip olunan akademik unvana göre anlamlı bir farklılık göstermediği; idari görev, ders yükü ve ikinci öğretimde görev alma gibi değişkenlere göre ise farklılaştığı saptanmıştır. Çalışmanın bazı kısıtları olduğu belirtilmiş ve akademisyenlere bireysel ve örgütsel düzeyde tükenmişlikle mücadele etmeyi kolaylaştırıcı öneriler sunulmuştur. Ayrıca gelecekteki araştırmacıları yönlendirme bakımından bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI), Akademisyen

MEASURING BURNOUT LEVEL OF ACADEMICIANS USING COPENHAGEN BURNOUT INVENTORY (CBI): THE CASE OF A STATE UNIVERSITY

Abstract

In this study it is aimed to measure burnout levels of 119 academicians working in a state university via Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Yet another aim is to determine if the burnout levels of academicians differ from each other to certain demographic variables. According to findings; burnout levels of academicians vary depending on administrative tasks, course load and having course in evening class. But field of study and academic title have no significant effect on burnout levels. It is indicated that the study had some limitations and some suggestions made to academicians about coping with burnout at individual and organizational level. In conclusion some guiding suggestions have been made for future researchers.

Keywords: Burnout, Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Academician

I. Giriş

2000'li yılların anahtar kelimeleri olarak adlandırabileceğimiz "hız", "rekabet" ve "değişim" olguları bireylerin gerek sosyal yaşantısını gerek iş hayatını köklü bir dönüşüme uğratmaktadır. Bireyler bu değişim ve dönüşüm çağında var olabilmek mücadelelerini sürdürebilmek için sürekli proaktif bir yaklaşımı benimsemek durumunda kalmaktadırlar. Gerek günlük hayatlarında gerek iş hayatlarında yoğun zaman baskısı altında olan ve değişim ile yarışan bireyler kendilerini yorgun ve bitkin hissetmektedirler.

Tüm bu gelişmeler sonucunda ise bireyler kendilerini her zaman olduğundan daha fazla "stresli" olarak tanımlamaktadır. Bu noktada tükenmişlik kavramına değinmek gerekir. Freudenberger'in 1974 yılında "Staff Burn-Out" adlı makalesi ile yazına kazandırdığı bu kavram yine yazar tarafından "*başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu*" olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974).

Bu çalışmada bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışmada ayrıca diğer çalışmalardan farklı olarak akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için yazında yeni yeni kullanılmaya başlanan; Kristensen ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çevirisi ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri Bakoğlu ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) kullanılmıştır.

II. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik ile ilgili ilk çalışmalar 1970'lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde başlamıştır. Öncü çalışmaların hedefi bu fenomeni tanımlamak, adlandırmak ve bu fenomenin olağandışı bir tepki olmadığını ortaya koymaktır. Bu anlamda ilk çalışmalar sosyal hizmetler ve sağlık sektörü çalışanları ile yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda 1974 yılında Freudenberger "Staff Burnout" adlı makalesini yayınlarken; 1976 yılında ise, Maslach "Burned-Out" makalesini yayınlamıştır. Tükenmişlik olgusu, öncü çalışmalardan itibaren bireysel bağlamda değil, bireyin işyerinde diğer insanlar ile ilişkileri bağlamında ele alınmıştır (Maslach vd., 2001:399-400).

Literatürde tükenmişliğin çeşitli yazarlar tarafından yapılmış onlarca tanımı yer almaktadır. Bu yazarlar tükenmişliği;

Edelwich ve Brodsky (1980:14) "*idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıp*" şeklinde tanımlamıştır.

Sarros ve Densten (1989) "*aşırı stresli, talepkâr ya da mücadele ve itibardan yoksun çalışma koşullarına uyum göstermeye karşı gelişen başa çıkma mekanizması*" olarak tanımlamışlardır.

Dolan ise tükenmişliğin, insanların hem mesleki hem de kişisel doyumsuzluk yaşamalarına neden olduğunu belirtmiş ve tükenmişlik yaşayan bir bireyin işe gitmek istemeyeceğini, kendi yeteneklerinden şüpheleneceğini ve kendisinden

beklenmeyecek davranışlar sergileyebileceğini söylemiştir (1987'den akt. Peker, 2002)

Perlman ve Hartman 1970'lerden 1982 yılına kadar yapılan birçok tanımı derlemişlerdir. Ele alınan tükenmişlik tanımları şu unsurları içermektedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 623);

- Yetersiz kalmak, yıpranmak, tükenmek,
- İşe bağlılığın azalması,
- Yaratıcılığın kaybı,
- Hizmet verilenlere, çalışanlara, işe ve örgüte karşı kayıtsızlık,
- Sürekli mükemmel olmaya yönelten baskılara tepki gösterme,
- Hizmet verilen bireylere ve kendine karşı olumsuz tutumlar geliştirme.

Literatürde en çok atıfta bulunulan ve en yaygın şekilde kabul gören tükenmişlik tanımını Christina Maslach yapmıştır. Christina Maslach aynı zamanda tükenmişlik araştırmalarında yoğun olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanterini (MBI) de geliştirmiştir. Schaufeli ve Enzman (1998) bu konuya değinmiş ve tükenmişlik alanında yapılan ampirik çalışmaların %90'ında Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin (MBI) kullanıldığını belirtmişler, tükenmişlik çalışmalarında Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) monopol haline geldiğini belirtmişlerdir (Kristensen vd.; 2005: 194). Maslach'ın bu şekilde yaygın kabul gören tükenmişlik tanımı şöyledir; "*bireyin işi dolayısı ile sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalması ve bu esnada yoğun duygusal taleplerle karşılaşması sonucu yaşadığı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi*" (Maslach vd., 2001:399).

Maslach'ın tükenmişlik tanımında yer alan üç boyutu açıklamak gerekirse;

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme; tükenmişliğin birey düzeyindeki boyutunu temsil etmekte olup "*bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı*" ifade etmektedir (Maslach, 2006:38). Duygusal tükenme; gerilim, kaygı, fiziksel yorgunluk ve uykusuzluk ile ilişkili olarak gerginliği temsil eder (Lee ve Ashford, 1990).

Tükenmişliğin duygusal boyutunu yaşayan birey kendini aşırı iş yüklenmiş hissetmekte, duygusal anlamda kendini işe vermekte zorlanmakta (Balcioglu vd., 2008), hizmet verdiği kişilere karşı eskiden olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünmekte (Arı ve Bal, 2008), yeni bir gün için gerekli enerjiyi kendinde bulamamakta (Maslach, 2006) ve ertesi gün işe gitmek en büyük kabusu olmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Duyarsızlaşma: Bu boyut tükenmişliğin kişiler arası boyutunu oluşturur (Maslach, 2006). Lee ve Ashforth (1990)'a göre duyarsızlaşma; istenmeyen talepler ve algılanan tehditlere karşı bir savunma mekanizması oluşturmanın bir şeklidir.

Tükenmişliğin bu boyutunu yaşayan birey; hizmet verdiği kişilere karşı kaba ve aşağılayıcı bir şekilde davranabilir, onların rica ve isteklerini görmezden gelebilir, aldırmazlık ve katı tutumlar gösterebilir, bütün hayatının diğer bireyler tarafından zapt edildiğini düşünebilir (Wright ve Bonett, 1997). İnsanları sınıflandırabilir, katı kurallara göre iş yapabilir ve diğer bireylerden sürekli kendisine bir kötülük geleceğini düşünebilir (Çiper, 2006).

Düşük Kişisel Başarı Hissi: Maslach'a göre bu boyut kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder. Bu boyutu yaşayan bireyler sürekli olarak kendilerine "Ben ne yapıyorum?", "Ben neden buradayım?", "Benim bu işi seçmem bir hata mıydı?" gibi sorular sorarlar (Maslach, 2006).

Düşük kişisel başarı hissi; yetersizlik, başarısızlık duygusu, düşük moral, iş verimliliğinde azalma, düşük üretkenlik, kişilerarası anlaşmazlık, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalma, benlik saygısında (öz saygıda azalma) gibi belirtiler ile karakterize edilir (Sürgevil, 2006:45).

Son yıllarda yazında yerini alan ve deneysel çalışmalarda kullanılmaya başlanan Kopenhag Tükenmişlik Envanterini (CBI) geliştiren Kristensen ve arkadaşları (2005) Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) eksik yönlerini eleştirerek ve bu ölçeğe alternatif bir ölçek geliştirme çabası ile yola çıkmışlardır. Kristensen ve arkadaşları tükenmişlik kavramını ele alırken, sadece iş ile ilgili tükenmişliği ele almanın yetersiz olduğunu, bunun yanında kişisel alanda meydana gelen tükenme ile hizmet verilene ilişkin tükenmenin de göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Kristensen ve arkadaşlarının tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere geliştirdikleri Kopenhag Tükenmişlik Envanteri "*kişisel tükenme*", "*işle ilgili tükenme*" ve "*hizmet verilen ile ilgili tükenme*" olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Kristensen vd., 2005).

III. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI)

Danimarka'da 1997 yılında boylamsal bir çalışma olarak başlayan PUMA Projesi (Project on Burnout, Motivation and Job Satisfaction); tükenmişliğin toplumdaki yaygınlığını ve dağılımını, tükenmişliğin nedenlerini ve sonuçlarını anlamayı ve gerekli durumlarda tükenmişlik düzeyini azaltabilmek için gerekli önleyici müdahale şekillerini belirlemeyi amaçlamaktaydı. Proje kapsamında Kristensen ve arkadaşları Maslach Tükenmişlik Envanterini (MBI) değerlendirmişler ve ölçeğe şu eleştirileri getirmişlerdir (Kristensen vd., 2005:193-195; Bakoğlu, 2009:78-79);

- MBI sadece hizmet sektörüne yönelik bir ölçektir,
- MBI sadece işle ilgili tükenmişliği ele almaktadır,
- Tükenmişlik kavramını ele alan üç boyut eş zamanlı olarak ele alınmaktadır,
- Ölçekte bazı sorular rahatsız edici olduğundan cevapsız kalmaktadır,
- Ölçek daha çok Amerikan Kültürüne hitap etmektedir,
- Dağıtımının ticari bir şirket tarafından yapılması dolayısı ile ölçeğin kullanımı oldukça maliyetli ve ölçekteki ifadeler telif sorunları nedeniyle bilimsel makalelerde yer alamamaktadır.

Kristensen ve arkadaşları tüm bu eleştirileri ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin (MBI) kısıtlarını göz önünde bulundurarak Kopenhag Tükenmişlik Envanterini (CBI) geliştirmişlerdir. CBI, her biri ayrı ayrı kullanılabilen üç farklı ölçeğin birleşiminden meydana gelmektedir. Bu ölçekler *kişisel tükenme*, *işle ilgili tükenme* ve *müşteri (hizmet verilen) ile ilgili tükenmeyi* ölçmektedir. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin boyutlarını ele alırsak;

Kişisel Tükenme: Tüm insanların meslekleri ve çalıştığı sektöre bakmaksızın cevaplayabileceği genel bir ölçektir. Temel olarak şu soruya cevap arar; "*Ne kadar*

yorgun ya da bitkinsin?" Kişisel tükenmişlik bireyin deneyimlediği fiziksel ve psikolojik bitkinlik düzeyidir. Bu boyutta fiziksel yorgunluk/bitkinlik ile psikolojik yorgunluk/bitkinlik arasında bir ayrıma gidilmemiştir (Kristensen vd., 2005:197, Bakoğlu vd., 2009:80).

İşle ilgili Tükenme: "*Bireyin işi ile ilgili olarak algıladığı, uzun süreli fiziksel/psikolojik yorgunluk ve bitkinliğin ifadesi*" olarak tanımlanmıştır. Bu ölçüğe cevap veren bireylerin maaşlı-ücretli bir işte çalıştığı varsayılır. Amaçlanan, bireyin iş ile ilgili semptomlara karşı tutumuna odaklanmaktır. Bu ölçek ile bireyin yaşadığı fiziksel/psikolojik yorgunluk ve bitkinliğin iş kaynaklı mı yoksa diğer faktörler kaynaklı mı olduğunun sağlıklı bir şekilde tespit edilebileceği iddia edilmiştir (Kristensen vd., 2005:197, Bakoğlu vd., 2009: 80).

Müşteri (Hizmet alan) ile ilgili Tükenme: "*Kişinin müşterisi (hizmet alan) ile yüz yüze olan işi ile ilgili olarak algıladığı, uzun süreli fiziksel/psikolojik yorgunluk ve bitkinliğin bir ifadesi*" olarak tanımlanmıştır. Müşteri (hizmet alan) kavramı çok geniş kapsamlı olup hastalar, mahkûmlar, öğrenciler, çocuklar vb. örneklem bu kavram içinde değerlendirilebilir (Kristensen vd., 2005:197, Bakoğlu vd., 2009:80).

IV. Yazın Taraması ve Hipotezler

Türkiye’de akademisyenlerde tükenmişlik olgusunu ele alan pek çok çalışma mevcuttur (Yoleri ve Bostancı, 2012; Toker, 2011; Eker ve Anbar, 2008; Çiçek Sağlam, 2011; Çavuş ve Kurtay, 2007; Konakay, 2013; Yıldırım ve İçerli, 2010; Bakoğlu vd., 2009; Budak ve Sürgevil, 2005; Konakay ve Sevinç Altaş, 2011). Bu çalışmalarda genellikle akademisyenlerde tükenmişlik düzeyinin belirli sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı (Yoleri ve Bostancı, 2012; Toker, 2011; Çiçek Sağlam, 2011; Çavuş vd., 2007) ve akademisyenlerin tükenmişliğine etki eden faktörlerin ne olduğu (Eker ve Anbar, 2008) sorularına yanıt aranmıştır. Bu sorulara ek olarak akademisyenlerde tükenmişlik çeşitli değişkenlerle (örneğin; duygusal zekâ) ilişkilendirilmiş (Konakay, 2013) ve tükenmişliğin ölçümünde kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenilirlik testlerine tabi tutulmuştur (Bakoğlu vd., 2008; Bakoğlu vd., 2009; Yıldırım ve İçerli, 2010). Söz konusu çalışmaların çoğunda tükenmişlik düzeyinin ölçümünde Maslach Tükenmişlik Envanteri’ni (MBI) kullanılırken; Kopenhag Tükenmişlik Envanteri’ni (CBI) kullanan çalışma sayısı oldukça azdır (Bakoğlu vd., 2009; Çakıcı, 2010; Yıldırım ve İçerli, 2010).

Türkçe yazında CBI ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini Bakoğlu ve arkadaşları (2009) Marmara Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenler örneklemini ile sağlamışlardır. Bakoğlu ve arkadaşlarının çalışması ele alındığında ölçeğin Türkçe versiyonunun güvenilirliğinin toplamda tatmin edici derecede yüksek olduğu görülmektedir ($\alpha = ,92$). Alt boyutlar bazında ise, kişisel tükenmişlik boyutu için ($\alpha = ,90$), iş ile ilgili tükenmişlik boyutu için ($\alpha = ,85$) ve müşteri (hizmet alan) ile ilgili tükenmişlik alt boyutu için alfa değeri, ($\alpha = ,71$) olarak raporlanmıştır (Bakoğlu vd., 2009: 86).

Çakıcı (2010) çalışmasında CBI’nın güvenilirlik çalışmasını yapmış ve CBI ölçeğinin toplam güvenilirliğinin ($\alpha = ,798$) olduğunu raporlanmıştır. Kişisel tükenme

alt boyutunu ($\alpha = ,639$), iş ile ilgili tükenme alt boyutunu ($\alpha = ,756$) ve müşteri (hizmet alan) ile ilgili tükenme alt boyutunu ($\alpha = ,802$) olarak raporlanmıştır.

Yıldırım ve İçerli (2010) CBI ve MBI'nın geçerlilik ve güvenilirliğini saptamak amacıyla 166 sağlık personeli üzerinde MBI, CBI ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. CBI'ya uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek Kişisel-İşle ilgili tükenme ve Müşteriler (Hizmet Alanlar) ile ilgili tükenme alt boyutlarına indirgenmiştir. Kişisel-İşle ilgili tükenme alt boyutu için ($\alpha = ,89$) olarak raporlanırken, Müşteri (Hizmet Alan) ile ilgili tükenme alt boyutu için ($\alpha = ,86$) olarak raporlanmıştır. Çalışmada CBI'nın sağlık personeli örnekleminde geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu belirtmişlerdir.

Akademisyenlerde tükenmişliği ele alan çalışmalarda genellikle şu bulgular elde edilmiştir; Budak ve Sürgevil (2005) kadın akademisyenlerin duygusal tükenme düzeylerinin erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu söylerken; Yoleri ve Bostancı (2012) erkek akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin kadın akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Toker (2011) ise cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Cordes ve Dougherty (1993: 633) kadınların ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına dair net bir sonuç verilemediğini dile getirmişlerdir.

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları temel bilim alanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı merak edilen bir sorudur. Konakay ve Sevinç Altaş (2011) çalışmalarında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin, çalıştıkları temel bilim alanına göre (fen bilimleri-sosyal bilimler) farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle çalışmanın ilk hipotezi şöyle ifade edilebilir;

H₁: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri çalıştıkları temel bilim alanına göre farklılık göstermektedir.

Tükenmişlik düzeyini etkileyen bir diğer faktör de akademik unvan olarak ortaya çıkmaktadır. Toker (2011) doçentler ve profesörlerin diğer akademisyenlere nazaran daha düşük düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyine sahipken daha yüksek düzeyde kişisel başarı puanına sahip olduklarını saptamıştır. Toker (2011)'in bulguları ile tutarlı olarak Budak ve Sürgevil (2005)'de Yrd. Doç. Dr.-Öğr. Gör. Grubunun duygusal tükenme düzeyinin, Prof. Dr.-Doç. Dr. Grubunun duygusal tükenme düzeyinden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ardıç ve Polatçı (2008) araştırma görevlilerinin hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma açısından en yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip olan grup olduklarını belirtmişlerdir. Çiçek Sağlam (2011) da en yüksek tükenmişlik ortalamalarına araştırma görevlilerinin sahip olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde ifade edilebilir;

H₂: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip olunan akademik unvana göre farklılaşmaktadır.

Leiter ve Maslach (1999) aşırı iş yükünün tükenmişlik ile yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Eker ve Anbar (2008) ise akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerine etki eden faktörler olarak akademik iş yükü ve idari iş yükü değişkenlerini saptamışlardır. Akademisyenler fakültelerinde üstlendikleri idari işler süresince mesai

saatlerinin büyük bir kısmını idari işlere harcamakta olup aynı zamanda birçok insanla etkileşim halinde olmak durumunda kalmaktadırlar. İkinci öğretim dersleri de akademisyenlerin iş yükünü arttırmakta olup, günün büyük bir kısmını üniversitede geçiren akademisyenlerin iş-aile dengesinin bozulmasına ve tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir. Haftalık ders yükünün çok fazla ya da hiç olmaması da akademisyenlerde tükenmişliğe neden olan faktörlerden biridir. Ardıç ve Polatçı (2008) hiç ders yükü olmayan ve haftalık ders yükü 36 saat ve üzeri olan akademisyenlerin diğerlerine göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Buradan hareketle çalışmanın diğer hipotezleri şöyle ifade edilebilir;

H3: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri idari görev sahibi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H4: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ikinci öğretim programlarında görev alıp almama durumuna göre farklılık göstermektedir.

H5: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri haftalık ders yüklerine göre farklılık göstermektedir.

V. Araştırmanın Amaç, Önem ve Kısıtları

Akademisyenler çağımızın getirdiği hız, değişim ve rekabet olgularından etkilenmekte ve çalışmalarını bu unsurların baskısı altında gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Her geçen gün katlanarak artan bilgi düzeyi, akademisyenlerin sürekli olarak kendilerini yenilemelerini gerektirirken, bunun yanında akademisyenliğin eğitimci boyutu günün büyük bir kısmında öğrenciler ile etkileşim halinde olmayı gerektirmektedir. Türk Eğitim-Sen'in 23 üniversitede 992 akademisyen ile yaptığı ve 2009 yılında sonuçlarını yayınladığı rapora göre akademisyenlerin en büyük sorunlarının sırası ile düşük ücret seviyesi, bilimsel faaliyetlerden çok ders yükü altında ezilmiş olmak ve akademik yükselme sorunları olarak belirtilmiştir. Çalışmaya katılan akademisyenler çalışmalarını büyük oranda kendilerinin finanse ettiğini dile getirmişler ayrıca öğrencilerin ilgisizliği karşısında ders anlatmaktan hoşnutsuz olduklarını belirtmişlerdir. Tüm bu sorunlar ele alındığında tükenmişlik, akademisyenlerde ele alınması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu araştırmada bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere ve değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aranmıştır.

Araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Türkiye'de yeni kullanılmaya başlanan Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) kullanılmıştır. Schaufeli ve Enzman'a göre tüm dünyada tükenmişlik konusunda yapılan deneysel çalışmaların %90'unda MBI ölçeği kullanılmaktadır (akt. Kristensen vd., 2005). Bu durum Türkiye için de farklı değildir. CBI; MBI'nin eksikliklerini gidererek ona alternatif olacak bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Bu çalışma MBI'a alternatif bir ölçek olabilecek CBI'nın Bakoğlu ve arkadaşlarının (2009) çalışmalarında önerdiği üzere Türkçe'de geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sınanması açısından önem taşımakta olup ayrıca tükenmişlik düzeyinin akademisyenlerin çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabının aranması açısından bir katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmaya üniversiteye bağlı meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin dâhil edilmemesi ve araştırmanın sadece bu devlet üniversitesi ile sınırlı olması araştırmanın kısıtları olarak belirtilebilir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının genellenebilirliğinden bahsedilemez.

VI. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinin Mühendislik Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 665 akademisyen oluşturmaktadır. 2010-2011 Akademik Yılı itibarıyla Fen Bilimleri-Matematik-Mühendislik alanında görev yapan akademisyen sayısı 387 iken Sosyal Bilimler alanında 278 akademisyen görev yapmaktadır. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme türlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında hazırlanan anket, akademisyenlerin elektronik posta adreslerine gönderilmiş ve elde edilen yanıtlar veri tabanına kaydedilmiştir. Araştırmada toplamda 119 akademisyenden ankete cevap alınabilmiş ve geri dönüş oranı %17,89 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışmada veri toplama aracı olarak standardize anket kullanılmıştır. Anket toplamda iki bölümden oluşmakta olup; birinci bölüm tükenmişlik düzeyini belirlemeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölümde ise demografik sorulara yer verilmiştir. Bireylerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Kristensen ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye çevirisi ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri Bakoğlu ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) kullanılmıştır. CBI ölçeği daha hassas bir ölçümü hedeflediğinden 5'li likert tipi yapısını korumasına rağmen 25'lik puan adımlarını kullanmaktadır (Örn: 0: Hiç/Hemen hemen hiç; 25: Nadiren, 50:Bazen; 75: Sık sık; 100: Her Zaman)

Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI); "*kişisel tükenme*", "*işle ilgili tükenme*" ve "*müşteri ile ilgili tükenme*" olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Kristensen vd., 2005). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri bu çalışmada; akademisyenlerin fiziksel ve psikolojik bitkinlik düzeylerinin ifadesi olarak "*kişisel tükenme*" boyutu ile; akademisyenlerin işi ile ilgili olarak algıladığı uzun süren fiziksel ve psikolojik tükenmişliğin ifadesi olarak "*işle ilgili tükenme*" boyutu ile; akademisyenlerin öğrencileri ile yüz yüze olan etkileşimleri ile ilgili olarak algıladığı uzun süren fiziksel ve psikolojik tükenmişlik ifadesi "*öğrenciler ile ilgili tükenme*" boyutu ile ele alınmıştır.

VII. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve bu bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

	Değişken	Frekans (n)	%		Değişken	Frekans (n)	%
Cinsiyet	Kadın	42	35,3	Haftalık Ders Yüğü	Yok	20	16,9
	Erkek	77	64,7		Düşük	24	20,3
Medeni durum	Evli	79	66,4	Orta	37	31,4	
	Bekâr	40	33,6	Yüksek	37	31,4	
Temel Bilim Alanı	Fen/Matematik/ Mühendislik	41	34,5	İkinci Öğretim Görevi	Evet	87	73,1
	Sosyal Bilimler	78	65,5		Hayır	32	26,9
Akademik Unvan	Dr. Dereceli	62	52,1	İdari Görev	Evet	41	34,5
	Dr. Derecesi	57	47,9		Hayır	78	65,5
	Yok						

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 119 akademisyenin 42’si (% 35,3) kadın, 77’si ise (% 64,7) erkektir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu evlidir (n=79, %64,4). Araştırmaya katılan akademisyenlerin 41’i (%34,5) Fen Bilimleri-Matematik- Mühendislik temel bilim alanında çalışırken; 78’i (%65,5) Sosyal Bilimler temel bilim alanında çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 62’sinin (%52,1) doktora derecesi varken, 57’si (%47,9) henüz doktora derecesine sahip değildir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin orta (11-20 saat) (n=37, %31,4) ve yüksek (21 saat ve üzeri) (n=37, %31,4) düzeyde haftalık ders yüküne sahip oldukları görülmektedir. Akademisyenlerin %73,1’i (n=87) ikinci öğretim programlarında görev alırlarken %26,9’u (n=32) ikinci öğretim programlarında görev almamaktadırlar. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %65,5’inin (n=78) çalıştıkları üniversitede bir idari görevi bulunmazken %34,5’i (n=34,5) bir idari göreve sahiptir.

Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği’nin (CBI) güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa katsayılarının (iç tutarlılık) hesaplanması yoluyla yapılmıştır. Ölçeğin kişisel tükenmişlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı ,863; iş ile ilgili tükenmişlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı ,860 ve öğrenciler ile ilgili tükenmişlik alt boyutunun içsel tutarlılık katsayısı ,788 olarak bulunmuştur. Bu katsayılara bakarak ölçeğin tatmin edici düzeyde güvenilir olduğunu söylenebilir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Tükenmişlik Ortalamaları

	n	\bar{x}	SS
Kişisel Tükenmişlik	116	39,58	17,48
İşle İlgili Tükenme	117	41,70	17,37
Öğrenciler ile İlgili Tükenme	117	31,62	17,50

Araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ortalamaları incelendiğinde en düşük puanın öğrenciler ile ilgili tükenme ($\bar{x}=31,62$) boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. En yüksek puan ise işle ilgili tükenme boyutunda ($\bar{x}=41,70$) gerçekleşmiştir. Araştırma bulgularını Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin (CBI) doğduğu PUMA araştırması bulguları ile karşılaştırdığımızda; PUMA araştırmasında da en düşük puan müşteriler (hizmet verilenler) ile ilgili tükenme ($\bar{x}=30,90$) boyutunda gerçekleştiğini en yüksek puan dahişisel tükenme ($\bar{x}=35,9$) boyutunda gerçekleştiğini görürüz. Bu farkın nereden kaynaklandığını yorumlamak gerekirse; ilk önce araştırmaların farklı ülkelerde gerçekleştirildiği (Danimarka-Türkiye) göz önünde bulundurulmalıdır. Ölçeğe cevap veren bireyler farklı kültürleri temsil ettiğinden bu kültürel farklılık tükenmişlik boyutlarında da farklılığa yol açabileceğini söyleyebiliriz. Daha sonra ölçeğin farklı örneklemelere uygulandığını da hatırlamak gerekir. PUMA araştırmasında hizmet sektöründe çalışan çeşitli meslek grupları dâhil edilirken, bu araştırmada sadece bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenler dâhil edilmiştir. Ayrıca PUMA araştırması 1917 çalışan ile gerçekleştirilirken; bu araştırmaya 119 akademisyen katılmıştır. Tüm bu nedenler göz önünde bulundurulduğunda, ortaya çıkan ortalama farklılıkları anlam kazanabilir.

Hipotezlerin Test Edilmesi

H₁: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri temel bilim alanına göre farklılık göstermektedir.

Tablo3: Tükenmişlik Boyutlarının Temel Bilim Alanı Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi

		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-Testi ($\alpha=0,05$)			
		F	Sig.	t	df	Sig.	Ortalama Farkı
Kişisel Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	1,394	,240	-,658	114	,512	-2,28295
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,624	64,235	,535	-2,28295
İşle İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,052	,820	-,900	115	,370	-3,06777
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,911	78,717	,365	-3,06777
Öğrenciler ile İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,184	,669	-1,096	115	,276	-3,73377
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-1,074	74,784	,286	-3,73377

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin temel bilim alanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin

kişisel tükenmişlik puanları ($t=-,658$; $p=0,512$), işle ilgili tükenmişlik puanları ($t=-,900$; $p=0,370$) ve öğrenciler ile ilgili tükenmişlik puanları ($t=-1,096$; $p=0,276$) ortalamalarının temel bilim alanına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Böylece araştırmanın ilk hipotezi olan H_1 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu Konakay ve Sevinç Altaş (2011)'in ve Aras ve Karakiraz (2013)'ün akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları temel bilim alanlarına göre farklılık göstermediği bulguları ile tutarlılık göstermektedir.

H_2 : Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip olunan akademik unvana göre farklılaşmaktadır.

Tablo 4: Tükenmişlik Boyutlarının Sahip Olunan Akademik Unvan Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi

		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-Testi ($\alpha=0,05$)			
		F	Sig.	t	df	Sig.	Ortalama Farkı
Kişisel Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,396	0,530	-,220	114	,826	-,71925
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,221	114	,850	-,71925
İşle İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	2,759	0,099	1,123	115	,264	3,60276
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			1,129	112,18	,261	3,60276
Öğrenciler ile İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,814	,369	1,826	115	,070	5,85480
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			1,836	114,73	,069	5,85480

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin sahip olunan unvana göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Analize geçilmeden akademisyenler doktora derecesine sahip olup olmamalarına göre iki gruba ayrılmışlardır. Akademisyenlerin doktora derecesine sahip olup olmaları, tükenmişliğin her üç boyutunda da anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamıştır. Böylece araştırmanın ikinci hipotezi olan H_2 reddedilmiştir.

H₃: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri idari görev sahibi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 5: Tükenmişlik Boyutlarının İdari Görev Sahipliği Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi

		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-Testi (α=0,05)			Ortalama Farkı
		F	Sig.	t	df	Sig.	
Kişisel Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,942	,334	1,579	114	,117	5,39183
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			1,677	89,945	,097	5,39183
İşle İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,003	,956	2,456	115	,016*	8,13891
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			2,503	83,360	,014	8,13891
Öğrenciler ile İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,000	,991	2,282	115	,024*	7,69231
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			2,253	73,616	,027	7,69231

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin idari görev sahibi olma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Akademisyenlerin idari bir göreve sahip olup olmaması kişisel tükenme boyutunda (t=1,579; p=0.177) anlamlı bir farklılık yaratmazken işle ilgili tükenme boyutunda (t=2,456; p=0.016) ve öğrenciler ile ilgili tükenme boyutunda (t=2,282; p=0,024) anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır. İdari bir göreve sahip akademisyenlerin hem işle ilgili tükenme düzeyleri (\bar{X} =47,05) hem de öğrenciler ile ilgili tükenme düzeyleri (\bar{X} =36,75) herhangi bir idari göreve sahip olmayan akademisyenlerin işle ilgili tükenme düzeylerinden (\bar{X} =38,91) ve öğrenciler ile ilgili tükenme düzeylerinden (\bar{X} =29,05) anlamlı derecede yüksektir. Böylece araştırmanın üçüncü hipotezi olan H₃ kabul edilmiş olmaktadır.

İdari görev sahibi olan akademisyenler üniversitede geçirdikleri zamanın büyük bir kısmını yönetsel faaliyetler ile geçirirken; aynı zamanda birçok insanla etkileşim halinde bulunmaktadır. Gün içinde enerjisini idari işlerle tüketen akademisyenler araştırma ve yayın yapacak zamanı bulmakta zorlanmaktadır. Yükseköğretim Kanununa göre fakültelerde dekan yardımcılarının sayısı iki ile sınırlandırılırken bölümlerde bölüm başkan yardımcılarının sayısı da iki ile sınırlandırılmış ve unvan zorunluluğu getirilmiştir (YÖK, 2007). Akademisyenlerin idari görevler altında ezilmemesi ve dolayısı ile tükenmişlik yaşamamaları için bu sayılarda esnekliğe gidilebilir ve gerek fakülte yönetimi gerek bölüm yönetimi daha kalabalık akademisyen grupları ile gerçekleştirilebilir. Böylece akademisyenlerin idari görevleri daha fazla kişi tarafından paylaşılarak hafifletilebilecektir.

H₄: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ikinci öğretim programlarında görev alıp almama durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 6: Tükenmişlik Boyutlarının İkinci Öğretim Programlarında Görev Alıp Almama Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi

		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-Testi (α=0,05)			
		F	Sig.	t	df	Sig.	Ortalama Farkı
Kişisel Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,004	,923	,673	114	,502	2,47628
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			,654	50,509	,516	2,47628
İşle İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	,000	,995	1,969	115	,051	7,00630
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			1,900	52,183	,063	7,00630
Öğrenciler ile İlgili Tükenme	Eşit Varyans Dağılımı	1,007	,318	2,955	115	,004*	10,37224
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			3,122	62,725	,003	10,37224

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ikinci öğretim programlarında görev alma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. İkinci öğretim programlarında görev alma durumu kişisel tükenme (t=0,673; p=0,502)ve işle ilgili tükenme (t=1,969; p=0,051) boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmazken; öğrenciler ile ilgili tükenme (t=2,951; p=0,004) boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. İkinci öğretim programlarında görev yapan akademisyenlerin öğrenciler ile ilgili tükenme puanı ortalamalarının (\bar{X} =34,46) görev almayan akademisyenlerin ortalamalarından (\bar{X} =24,08) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

İkinci öğretimde görev alan akademisyenler günlerinin büyük bir kısmını üniversitelerde geçirdiğinden ailesinden ve sosyal hayattan uzak kalmakta, iş-aile dengesini kurmakta zorlanmaktadır. Ayrıca gün içinde anlatılan derslerin ve yaptırılan uygulamaların günün geç saatlerinde tekrarlanması akademisyenlerin iş tatminini düşürmektedir.

H₅: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri haftalık ders yüklerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 7: Tükenmişlik Boyutlarının Haftalık Ders Saati Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Tablosu

		Kareler	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Kişisel Tükenme	Gruplar Arası	421,834	3	140,611	,456	,713
	Gruplar İçi	34204,675	111	308,150		
	Toplam	34626,510	114			
İşle İlgili Tükenme	Gruplar Arası	3013,190	3	1004,397	3,655	,015*
	Gruplar İçi	30778,154	112	274,805		
	Toplam	33791,344	115			
Öğrenci İle İlgili Tükenme	Gruplar Arası	3460,859	3	1153,620	4,058	,009*
	Gruplar İçi	31839,667	112	284,283		
	Toplam	35300,527	115			

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin haftalık ders yüklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Haftalık ders yükü kişisel tükenme (F=0,456; p=0,713)boyutunda anlamlı bir farklılığa neden olmazkenişle ilgili tükenme (F=3,655; p=0,015) ve öğrenciler ile ilgili tükenme (F=4,058; p=0,009) boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır. Bu farklılığın kaynağının hangi gruplar olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffee testi sonucunda farklılığın kaynağının işle ilgili tükenme boyutu için hiç ders yükü olmayanlar ile yüksek derecede ders yüküne sahip akademisyenler olduğu görülmüştür (Scheffe ortalama farkı: 14,70560, sig.=0,020, p<0,05). İşle ilgili tükenme boyutunda yüksek derecede ders yüküne sahip akademisyenlerin tükenmişlik ortalamaları (\bar{X} =48,45) hiç ders yükü olmayan akademisyenlerin tükenmişlik ortalamalarından (\bar{X} =33,75) anlamlı derecede yüksektir. Öğrenciler ile ilgili tükenme boyutunda oluşan farklılığın kaynağını da hiç ders yükü olmayan akademisyenler ile yüksek derecede ders yüküne sahip akademisyenler oluşturmaktadır (Scheffe ortalama farkı: 14,98311, sig.=0,020, p<0,05). Öğrenciler ilgili tükenme boyutunda yüksek derecede ders yüküne sahip akademisyenlerin tükenmişlik ortalamaları (\bar{X} =37,27) hiç ders yükü olmayan akademisyenlerin tükenmişlik ortalamalarından (\bar{X} =22,29) anlamlı derecede yüksektir.

Türkiye’de öğrenci-öğretim üyesi oranı, akademisyenlerin çok yüksek ders yükleri taşımasına neden olmaktadır. Bir öğretim üyesinin haftada 8 saatten fazla ders yükü taşıması halinde, kendi bilgisini yenilemek ve araştırma yapabilmek için yeterli fırsatı bulamayacağı iddia edilmiştir. Gazi Üniversitesi’nde yapılan bir araştırmada ise akademisyenlerin %73’ünün aşırı ders yükü taşıdığı bulgusuna ulaşılmıştır (YÖK, 2007). Bu araştırmanın bulguları da bu durumu doğrular niteliktedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %62,8’inin haftada 11 saat ve üzeri ders yüküne sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Akademisyenler yoğun ders yükü sonucunda gerçekleştirmek istedikleri araştırmaları ve projelerini gerçekleştirmekte zaman sıkıntısıçekmekte, çoğunu

ertelemek durumunda kalmakta ve kendilerini yenileyememektedir. Bunun sonucu olarak, yaşadıkları gerginlik sonucu tükenmişlik kaçınılmaz olmaktadır. Bu duruma bir çözüm olarak yeni akademisyenlerin yetiştirilmesine öncelik verilmeli ve bu yoğun ders yükü akademisyenlerin üzerinden alınmalıdır.

VIII. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğine (MBI) alternatif bir ölçek olabilecek Kopenhag Tükenmişlik Ölçeğinin (CBI) güvenilirliğini sınamak, ayrıca akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği sorusuna bir cevap bulmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre; akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri çalışılan temel bilim alanları ve sahip olunan akademik unvana göre anlamlı bir farklılık göstermezken; idari görev, ders yükü ve ikinci öğretimde görev alma gibi değişkenlere göre ise tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığı saptanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında akademisyenlerin örgütsel ve bireysel düzeyde tükenmişlik ile mücadele etmelerini kolaylaştırabilecek öneriler ise şunlardır;

Akademisyenlerin yoğun ders yüklerinden dolayı öğrenci ile ilgili tükenme boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Akademisyenler rutin ders anlatım şekillerini çevrelerinde meydana gelen değişim ve gelişmeleri göz önünde bulundurarak revize edebilirler. Öğrencilerin daha fazla derse katılımını sağlayarak derslerin daha verimli ve eğlenceli geçmesini sağlayabilirler. Böylece hem bireysel temelde hem de örgütsel temelde tükenmişlik ile mücadele için bir adım atılmış olabilir.

İdari görevi olan akademisyenlerin işle ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenme boyutlarında idari görevi olan akademisyenlerden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yükseköğretim Kanununa göre, fakültelerde dekan yardımcılarının sayısı iki ile sınırlandırılırken bölümlerde bölüm başkan yardımcılarının sayısı da iki ile sınırlandırılmış ve unvan zorunluluğu getirilmiştir (YÖK, 2007). Akademisyenlerin idari görevler altında ezilmemesi ve dolayısı ile tükenmişlik yaşamamaları için bu sayılarda esnekliğe gidilebilir ve gerek fakülte yönetimi gerek bölüm yönetimi daha kalabalık akademisyen grupları ile gerçekleştirilebilir. Böylece akademisyenlerin idari görevleri daha fazla kişi tarafından paylaşılarak hafifletilebilecektir.

İkinci öğretimde görev yapan akademisyenlerin öğrenciler ile ilgili tükenme boyutunda ikinci öğretim programında görev yapmayan akademisyenlerden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. İkinci öğretimde görev alan akademisyenler günlerinin büyük bir kısmını üniversitelerde geçirdiğinden ailesinden ve sosyal hayattan uzak kaldığı, iş-aile dengesini kurmakta zorlandığı ayrıca gün içinde anlatılan derslerin ve yaptırılan uygulamaların günün geç saatlerinde tekrarlanması nedeniyle akademisyenlerin iş tatmininin azaldığı söylenebilir. Bir çözüm önerisi olarak ikinci öğretimde görev alan akademisyenlere haftanın belirli günlerinde

idari izinler verilerek araştırmalarına yoğunlaşması ve ailesi ile birlikte zaman geçirmesi sağlanarak tükenmişlik ile mücadele için bir adım atılmış olabilir.

Haftalık ders yükü çok olan akademisyenlerin işle ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenme boyutunda haftalık ders yükü olmayan akademisyenlerden anlamlı derecede daha yüksek tükenmişlik puanı ortalamalarına sahip oldukları saptanmıştır. Akademisyenler yoğun ders yükü sonucunda gerçekleştirmek istedikleri araştırmaları ve projelerini gerçekleştirmekte zaman sıkıntısı çekmekte, çoğunu ertelemek durumunda kalmakta ve kendilerini yenileyememektedir. Bunun sonucu yaşadıkları gerginlik sonucu tükenmişlik kaçınılmaz olmaktadır. Bu duruma bir çözüm olarak yeni akademisyenlerin yetiştirilmesine öncelik verilmeli ve bu yoğun ders yükü akademisyenlerin üzerinden alınmalıdır.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda araştırmacılar Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'ni (CBI) daha farklı örneklerde kullanarak çeşitli meslek gruplarının tükenmişlik düzeylerini ölçümleyebilirler. Elde edilen bulgular, yazında mevcut diğer tükenmişlik ölçekleri ile elde edilen bulgular ile kıyaslanarak Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin (CBI) tükenmişlik yazınında alternatif bir yer edinmesine yardımcı olunabilir.

Kaynakça

Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-14.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama-GOÜ Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.

Arı, G.S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.

Bakoğlu, R., Yiğit, İ., Yıldız, S. ve Taştan Boz, İ. (2008). Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Türkçe'de Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Antalya, 460-468.

Bakoğlu, R., Yiğit, İ., Yıldız, S. ve Taştan Boz, İ. (2009). Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlanması. *Yönetim*, 20(63), 77-98.

Balcıoğlu, İ., Memetali, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, (83), 99-104.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. *DEÜ İİBF Dergisi*, 20(2), 95-108.

Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.

Çakıcı, Z. (2010). *Esenlik ve Akademik Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.

Çiçek Sağlam, A. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407-420.

Çiper, A. (2006). *Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Human Sciences Press, NY

Eker, M. ve Anbar, A. (2008). Work Related Factors that Affect Burnout Among Accounting and Finance Academicians. *İş Gücü: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 110-137.

Freudenberger, J. H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde Duygusal Zekâ Faktörlerinin tükenmişlik Faktörleri ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 121-144.

Konakay, G. ve Sevinç Altaş, S. (2011). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 13(2), 35-71.

Kristensen, S.T., Borritz, M., Villadsen, E., ve Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work&Stress*, July-September, 19(3) 192-207.

Lee, R.T. ve Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743-747.

Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of Burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21, 472-489.

Maslach, C. (2003). Job Burnout:New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.

Maslach, C.(2006). Understanding Job Burnout. Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health. Ed. Ana Maria Rossi, Pamela L. Perreve ve Steven L. Sauter, Information Age Publishing, USA

Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.

- Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319-331.
- Sarros, J. C. ve Densten, J. L. (1989). Undergraduate Students Stress and Coping Strategies. *Higher Education Research and Development*, 8(1), 47-57.
- Schaufeli, W. ve Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Taylor&Francis, PA
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Toker, B. (2011). Burnout among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114-127.
- Wright, T. A. ve Bonnett, G. D. (1997). The Contribution of Burnout to Work Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Yıldırım, M. H. ve İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.
- Yolcu, S. ve Bostancı, M. Ö. (2012). Determining Factors that Affect Burnout and Satisfaction Among Academicians: A Sample Application on the Hitit University. *Electronic Turkish Studies*. Fall, 7(4), 589-600.
- YÖK (2007), "Türkiye'nin Yüksek Öğrenim Stratejisi", <http://www.yok.gov.tr/content/view/557/238/>, 23.06.2011.