

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi

Examination of burnout level of academics in terms of demographic variables

Rıza Demir¹ Erman Türkmen² Altan Doğan³

Received Date: 14 / 10 / 2015

Accepted Date: 22/ 12 / 2015

Öz

Çalışma hayatında son yıllarda ön plana çıkan konulardan biri olan; duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma veya kişisel başarıda düşüklük hissetme şeklinde ifade edilen ve bireysel/örgütsel bir takım nedenlerden kaynaklanabilen tükenmişlik, özellikle bazı mesleklerde daha yaygın görülmektedir. Öğrencilerle yoğun zaman geçirmeyi, yüz yüze iletişimi ve belirli bir zamanda uygun nitelikte ve nicelikte araştırmalar yapmayı gerektiren akademisyenlik mesleği için tükenmişliğin önemli bir konu olduğu söylenebilir. Kişilerin tükenmişlik düzeylerini; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı gibi bireysel demografik özellikler etkilemektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada da, akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin söz konusu demografik değişkenlerle ve yayın sayısı, girilen ders saati sayısı, akademisyenlik süresi gibi mesleğe yönelik demografik değişkenlerle ilişkili olup olmadığının ve bu demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda; akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi ile yaşı ve akademisyenlik süresi arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu; tükenmişlik düzeyinin medeni durum, akademik unvan, çocuk sayısı, son üç yılda haftalık girilen ortalama ders saati sayısı, aylık maaş, mevcut üniversitede çalışma süresi, daha önce yurtdışında bulunma ve aylık toplam hane halkı geliri değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Tükenmişlik, Akademisyenler, Demografik değişkenler

Abstract

The burnout which is one of the issues coming to the fore in recent years, which expressed as emotional exhaustion, depersonalization and feel personal accomplishment and which can be resulted from individual / organizational factors is especially more common in certain professions. It can be said that burnout is an important issue for academicianship which required spend a lot of time with students, conduct appropriate quantity and quality researches in a particular time and face to face communication. Individual demographic characteristics such as gender, age, marital status and number of children affects burnout levels of the person. In this direction, it was aimed to determine that whether or not, there is a significant relation between burnout level of the academics and some demographic variables such as age and seniority and there is a significant difference in burnout level of the academics according to some demographic variables and occupational demographic variables such as number of publication or weekly course hours in this work. At the end of the research done on 417 academics working in public and foundation universities in Istanbul, it was determined that there is a significant and negative relation between burnout level of the academics and age and between burnout level of the academics and seniority. Also it was determined that there is a significant difference in burnout level of the academics according to marital status, academic title, number of children, weekly course hours, seniority in existing university, work experience abroad and total monthly household income.

Keywords: Burnout, Academics, Demographic variables

¹ Dr., İstanbul University, İSTANBUL/TURKEY, rdemir@istanbul.edu.tr

² Research Asst. İstanbul University, İSTANBUL/TURKEY, eturkmen@istanbul.edu.tr

³ Asst. Prof. Dr, İstanbul University, İSTANBUL/TURKEY, altand@istanbul.edu.tr

1. Giriş

Araştırmada, akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkili olup olmadığının ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Hem bireysel düzeyde hem de kurum ya da örgüt düzeyinde önemli bir değişken olarak kabul edilen tükenmişlik, bireysel ve örgütsel bir takım nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Çalıştığı üniversitede bölüm başkanıyla sorun yaşayan, ders yükü fazla olan ya da yeteri kadar takdir edilmediğini düşünmeyen bir akademisyenin tükenmişlik yaşayabilmesi gibi; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi gibi bireysel faktörler de tükenmişliği etkileyebilmektedir. Buna göre, aynı koşullar altında olsalar bile bireysel özellikleri dolayısıyla bazı akademisyenler daha fazla tükenmişlik hissi yaşayabilmekte, özellikle demografik özelliklerdeki farklılıklar tükenmişlik üzerinde önemli etkiye sahip olabilmektedir. Bu doğrultuda akademisyenlerin hangi demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olduğunun ya da tükenmişlik düzeylerinin hangi demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiğinin belirlenmesi önemli görülmekte ve bu konuda yapılacak araştırmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada öncelikle literatür taramasına dayalı olarak tükenmişlik kavramı ve boyutları, tükenmişliği etkileyen faktörler ve tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre gösterdiği farklılıklar incelenmiş; sonrasında ise İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyenin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkili olup olmadığına ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik geliştirilen hipotezler test edilmiş ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

2. Tükenmişlik ve tükenmişliğin boyutları

Tükenmişlik (burnout) farklı kaynaklarda strese bağlı tükenme, stres nedeniyle bitme ve çalışamaz hale gelme (Keyder, Tileylioğlu ve Oran, 2008: 39); çok çalışmaktan veya örgütsel kökenli stres faktörlerinden doğan ve insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen hal (Seyyar ve Öz, 2007: 387); çalışanın fiziksel ya da duygusal olarak belirli bir bitkinlik/yorgunluk düzeyine ulaşmasından dolayı kendisini işine verememesi durumu (Heery ve Noon, 2008: 99); kişinin enerjisini, işe karşı hevesini ve güvenini kaybetmesi (Leiter ve Maslach, 2005: 2-3) olarak tanımlanmaktadır. Bazı araştırmacılar tükenmişliğin depresyondan farklı olduğunu, depresyonun tükenmişlik sendromunun bir parçası olmaktan çok tükenmişliğin potansiyel bir sonucu olarak görülmesi gerektiğini ve buna göre tükenmişliğin depresyona neden olabileceğini belirtmektedir (Casserley ve Megginson, 2009: 17).

Tükenmişliğin genellikle duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüklük hissi olmak üzere üç boyutundan bahsedilmektedir (Maslach, 2003a: 2; Maslach, 2003b: 2; Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach vd., 2001: 399).

Duygusal tükenme (emotional exhaustion); enerji-sorumluluk-etkinlik noksanlığı ve ferdin hissi kaynaklarının bittiğine inanması ile ortaya çıkan bir gerginlik ve engellenmişlik duygusu olarak tanımlanabilir (Seyyar ve Öz, 2007: 387). İş yükünün fazla olması ya da işteki bireysel çatışmalar, duygusal tükenmeye yol açan ana kaynaklar olarak belirtilebilir (Leiter ve Maslach, 1988: 297; Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Maslach ve Leiter, 1997: 17). Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu gösteren duygusal tükenme durumunda bireyler duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma hissetmektedir (Wright ve Douglas, 1997: 492). Duygusal olarak aşırı yüklenme durumu ve buna bağlı olarak meydana gelen duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun kalbi

ya da merkezi olarak kabul edilmektedir (Maslach, 2003a: 3). Bir birey duygusal olarak çok yoğun bir durumla karşı karşıya kalabilir. Bu durumda kendini çok zorlar ve diğer kişiler tarafından dayatılan duygusal talepler dolayısıyla bunalmışlık hissi yaşayabilir. Duygusal tükenmenin bu duruma bir tepki olduğu söylenebilir. Duygusal tükenme; duygusuzluk (hissizlik), zayıflık (acizlik), umutsuzluk, memnuniyetsizlik, aktif olmama, pasif olma, işe ve diğer insanlara karşı tepkisiz olma, hevesin gitmesi gibi duyguları içermektedir (McDonald-Fletcher, 2008: 37; Cooper, Gavin ve Quick, 2008: 32).

Duyarsızlaşma (depersonalization), çalışanların hizmet verdikleri veya sosyal münasebette buldukları kişileri hakir görmeleri olarak tanımlanabilir (Seyyar ve Öz, 2007: 387). Genellikle aşırı duygusal tükenmeye karşı bir yanıt olarak kişiler tarafından geliştirilen duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Maslach ve Leiter, 1997: 18). Duyarsızlaşma, müşterileri, çalışanları veya örgütün genelini de kapsayacak şekilde işin farklı yönlerine olumsuz ya da aşırı tepkisiz kalma şeklindedir (Kim, 2008: 11). Duyarsızlaşma süreci, hemşirelik, öğretmenlik ya da halkla ilişkiler gibi mesleklerde çalışan bireylerin, kendilerinden hizmet alan kişileri bela ve sıkıntılara layık kişiler olarak görmesine neden olabilir (Greer ve Moberg, 2001: 180). Kişiler kendilerini duyarsız hissettiklerinde, işlerine ve işlerindeki insanlara karşı soğuk ve mesafeli bir tutum takınırlar.

Kişisel başarı hissinde azalma (reduced personal accomplishment) ise kişinin kendisini değerless görmesi sonucunda işine sarılmaması, çaba gösterme gereği duymaması, kişilerin işteki yeterliliklerinin ve başarı duygularının azalması ya da tükenmesi durumunu ifade etmektedir (Seyyar ve Öz, 2007: 387; Stellman, 1998: 3464). Kişisel başarı hissinde azalma boyutu, tükenmişliğin kendine yönelik değerlendirme boyutunu ifade etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Maslach ve Leiter, 1997: 18). Örneğin kişisel başarı hissinde azalma yaşayan bir öğretmen, öğrencilerine yönelik yetenekleri ve kabiliyetleri hakkında yetersizlik hissine kapılmakta, bu durum kişinin kendisini “başarısız” olarak algılamasına neden olmaktadır (Bailey, 2006: 281).

3. Tükenmişliği etkileyen faktörler

Tükenmişlik; iş ve rol özellikleri, örgütsel özellikler ve bireysel özellikler gibi unsurlardan kaynaklanabilmektedir. Buna göre yüksek iş yükü ya da işlerin karmaşıklığı, zaman baskısı, rol belirsizliği, rol çatışmaları, liderlik ve işbirliği problemleri, fiziksel şiddet, kontrol eksikliği, esnekliğin az olmasından kaynaklanan sorunlar ve talepler, otonomi (özerklik) eksikliği, işlerin yapılmasına yönelik kaynakların azaltılması, takım çalışmalarının yetersizliği, organize olamamış iş çevresi ve düşük iş tatmini tükenmişliğe neden olan başlıca faktörler olarak belirtilebilir (Baher-Kohler, 2012: 3). Bununla birlikte cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işte çalışma süresi, kişilik, değerler, aylık maaş ve aylık hane halkı geliri gibi bireysel özellikler tükenmişlik düzeyinin farklılaşmasına neden olabilmektedir (Raddy, 2007: 143; Ward, 2009: 38).

Akademisyenlik mesleği açısından bakıldığında ise, üniversitede çalışan akademik personelin öğrencilerle yoğun zaman geçirmesi, yüz yüze iletişimin çokça kurulması, yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar, mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, artan iş yükü, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret, mesleki ilerleme, kıymet bilmeyen öğrencilerin olması, bütçe sorunları, yönetim desteği, iletişim ve çevresel problemler, iş güvencesi, farklı aktivitelerde geçirilen zaman gibi faktörlerin tükenmişliğe neden olduğu söylenebilir (Aycan, 2011: 410; Budak ve Sergevil, 2005: 96; Yoleri ve Bostancı, 2012: 591; Karabıyık, Eker ve

Demir, R., Türkmen, E., Doğan, A. (2015). Examination of burnout level of academics in terms of demographic variables. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 986-1008.

Anbar, 2008: 94). Bunun yanında yapılan araştırmalarda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve işte çalışma süresi gibi bireysel faktörlerin akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinde farklılıklara neden olduğu belirlenmiştir.

4. Tükenmişliğin demografik değişkenlerle olan ilişkisi ve farklılıkları

Araştırma kapsamında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, akademik unvan, çocuk sayısı, temel çalışma alanı, haftalık girilen ortalama ders saati sayısı, idari görev, aylık maaş, mevcut üniversitedeki çalışma süresi, çalışılan birim (yüksekokul/fakülte), başka üniversitede ders verme, son üç yıldaki yayın sayısı, daha önce yurt dışında bulunma, aylık toplam hane halkı geliri ve görev yapılan üniversite türü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin ve yaş ile akademisyenlik süresi değişkenleri ile ilişkili olup olmadığının belirlenmesine çalışılmıştır. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ilgili bu değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ya da ilişkili olup olmadığını inceleyen bazı araştırma sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Cinsiyet ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; konuyla ilgili meta analizi yönteminin kullanıldığı bir araştırmanın sonucunda yaygın kanaatin aksine kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Purvanova ve Muros, 2010). Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşan başka araştırmalar da söz konusudur (Budak ve Sergevil, 2005: 102; Ghorpade, Lackritz ve Singh, 2007; Lackritz, 2004). Bununla birlikte erkek akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın akademisyenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmalara rastlamak da mümkündür (Olorunsola, 2013; Özdemir vd., 2003; Yoleri ve Bostancı, 2012: 590; Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011; Helvacı ve Turhan, 2013). Bunun yanında iki değişken arasında herhangi bir ilişki bulamayan araştırmaların daha çok olduğu söylenebilir (Chen vd., 2014; Gezer vd., 2009; Naktiyok ve Karabey, 2005; Sarpkaya, Altunoğlu, Yılmaz ve Sarpkaya, 2010; Toker, 2011; Bada ve Falana, 2012; Ardıç ve Polatçı, 2008; Konakay ve Altaş, 2011: 55; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; İraz ve Yusufoglu, 2011; Tetik, 2011).

Medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; bir araştırmanın sonucuna göre tükenmişliğin kişisel başarı boyutunun medeni durum değişkenine göre farklılaştığı (evli olanların bekarlara göre daha yüksek kişisel başarı gösterdikleri) belirlenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bir başka araştırmanın sonucuna göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu açısından anlamlı farklılık olduğu ve bekar akademik personelin daha yüksek duygusal tükenmişlik yaşadığı (İraz ve Yusufoglu, 2011; Maslach ve Jackson, 1981); bir başka araştırmanın sonucuna göre ise duygusal tükenme boyutu açısından boşanmış/dul akademik personelin, evli ve bekar akademik personele göre daha yüksek duygusal tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Bir diğer araştırmanın sonucuna göre ise tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunun bekar akademisyenlerde daha yüksek; kişisel başarı hissi açısından ise evli akademisyenlerin daha iyi durumda olduğu tespit edilmiştir (Toker, 2011). Çoğu araştırmada ise tükenmişliğin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Chen vd., 2014; Budak ve Sergevil, 2005: 102; Yoleri ve Bostancı, 2012: 590; Gezer, Yenel ve Şahan, 2009; Konakay ve Altaş, 2011; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Helvacı ve Turhan, 2013; Tetik, 2011).

Yaş ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; bazı araştırmaların sonucunda tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı; kişisel başarı boyutunun ise yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı

(daha yaşlı olanların kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu) belirlenmiştir (Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007: 104; Gezer, Yenel ve Şahan, 2009: 249). Bir çalışmada ise duygusal tükenmenin genç akademisyenlerde daha fazla olduğu belirlenmiştir (Konakay ve Altaş, 2011: 55). Bununla birlikte bir çalışmada yaşla birlikte duygusal tükenmenin de arttığı tespit edilmiştir (Helvacı ve Turhan, 2013: 63). Bazı çalışmalarda ise duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının yaşa göre anlamlı farklılaştığı (daha genç olanların daha çok duyarsızlaşma ve daha düşük kişisel başarı hissi yaşadıkları) belirlenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 81; İraz ve Yusufoglu, 2011: 470). Bazı araştırmaların sonucunda da tükenmişliğin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Budak ve Sergevil, 2005: 102; Yoleri ve Bostancı, 2012: 590).

Akademisyenlik süresi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; bazı araştırmaların sonucunda akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi ile mesleki kıdem arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir (Chen vd., 2014; Ergin, 1992; Tümkiye, 2007; Maslach ve Jackson, 1981; İraz ve Yusufoglu, 2011). Bunun yanında bir araştırmanın sonucuna göre kıdemi daha fazla olan akademisyenlerin kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu (Ardıç ve Polatçı, 2008); bir başka araştırmanın sonucuna göre ise kıdemi daha az olan akademisyenlerin duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı daha çok yaşadıkları belirlenmiştir (Çiçek Sağlam, 2011). Buna karşın elde edilen sonuçların zıttı olarak duygusal tükenmişlik ile kıdem arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koyan bir araştırma da söz konusudur (Helvacı ve Turhan, 2013). Bazı araştırmaların sonucunda da tükenmişliğin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Konakay ve Altaş, 2011; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Deliorman, Yıldız, Taştan Boz ve Yiğit, 2008; Tetik, 2011).

Akademik unvan ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; araştırma görevlilerinin profesörlere göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek, kişisel başarı hislerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Toker, 2011; Azeem ve Nazir, 2008; Bilge, 2006; Gezer vd., 2009; Serinkan ve Bardakçı, 2009). Bir diğer çalışmada da Yrd.Doç.Dr.-Öğr.Gör. grubunun genel tükenmişlik düzeyinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Budak ve Sürgevil, 2005). Yapılan diğer araştırmalarda da duygusal tükenme düzeyine en az profesörlerin, en çok ise araştırma görevlilerinin sahip olduğu (Tümkiye, 2007); tüm alt boyutlarda araştırma görevlisi ve yardımcı doçentlerin diğer akademik personele göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı (Küçüksüleymanoğlu, 2007); doçentlerin kişisel tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde öğretim görevlisi/uzmanlardan düşük olduğu (Deliorman vd., 2008) tespit edilmiştir. Tüm bu araştırmalardan farklı olarak, yapılan bazı araştırmalarda, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin unvana göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Dericioğulları vd., 2007; Lackritz, 2004; Sağlam, 2011; Özdemir vd., 2003; Çiçek Sağlam, 2011; Özen Kutanis ve Karakiraz, 2013; Tetik, 2011).

Çocuk sayısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; yapılan bir araştırmanın sonucunda çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla tükendikleri belirlenmiştir (Deliorman, Yıldız, Taştan Boz ve Yiğit, 2008). Diğer bir araştırmanın sonucuna göre ise çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuk sahibi olmayan akademisyenlere göre kişisel başarı hislerinin daha yüksek ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Dericioğulları vd., 2007). Buna karşın çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin çocuk sahibi olanlara göre daha fazla tükendiği sonucuna ulaşan bir araştırma da söz konusudur (Maslach ve Jackson, 1981). Bir araştırmanın sonucunda ise iki çocuğu olan aka-

demisyenlerin çocuk sahibi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek kişisel başarı gösterdikleri tespit edilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bazı araştırmaların sonucunda da tükenmişliğin çocuk sahibi olup olmama veya çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Budak ve Sergevil, 2005: s.102; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007).

Temel çalışma alanı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; bir araştırmancının sonucunda iktisadi ve idari bilimler fakültesinde görev yapan akademisyenlerin, eğitim fakültesi ve beden eğitimi ve spor yüksekokulunda görev yapan akademisyenlere göre kişisel başarı düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Buna karşın yapılan araştırmaların çoğunda akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin temel çalışma alanı ya da görev yapılan fakülteye göre farklılaşmadığı belirlenmiştir (Bilici vd., 1998; Konakay ve Altaş, 2011; Aras ve Karakiraz, 2013; Özen Kutanis ve Karakiraz, 2013; Marakoğlu ve Çetin Kargın, 2013).

Haftalık girilen ortalama ders saati sayısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; akademik iş yükünün tükenmişliği artırdığı sonucuna ulaşılmış (Eker ve Anbar, 2008; Karabıyık, Eker ve Anbar, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Ardıç ve Polatçı, 2008; Öztürk, 2013) ve yüksek derecede ders yükü olduğunu belirten akademisyenlerin hiç ders yükü olmayan akademisyenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Özen Kutanis ve Karakiraz, 2013). Bunun yanında bir araştırmancının sonucuna göre haftalık ders yükü 25 saat ve üzerinde olanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin haftalık ders saati sayısı 0-12 ve 13-24 saat olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007). Bazı araştırmalarda ise akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin haftalık ders yüküne göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Yoleri ve Bostancı, 2012; Kızılcı, Erdoğan ve Sözen, 2012).

İdari görevin olması ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; idari iş yükünün tükenmişliği artırdığı sonucuna ulaşılmış (Eker ve Anbar, 2008; Karabıyık, Eker ve Anbar, 2008) ve idari görevi olan akademisyenlerin idari görevi olmayan akademisyenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Özen Kutanis ve Karakiraz, 2013; Naktiyok ve Karabey, 2005; Azeem ve Nazir, 2008; Lackritz, 2004; Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011). Bunun yanında bir araştırmancının sonucuna göre idari görevi olan akademisyenlerin idari görevi olmayan akademisyenlere göre sadece duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007). Ayrıca bir araştırmancının sonucuna göre idari göreve sahip akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeyinin, idari görevi olmayanlara göre düşük olduğu belirlenirken (Ardıç ve Polatçı, 2008) diğer bir araştırma sonucunda da idari görevin kişisel başarı hissi üzerinde olumlu etki yaptığı tespit edilmiştir (Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011).

Aylık maaş ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında ise bu iki değişken arasında negatif yönlü ilişki bulan bir araştırma söz konusu olmakla birlikte (Chauhan, 2009), yapılan bir diğer araştırmancının sonucunda aylık maaşı 50,000 ile 150,000 Pakistan Ruble'si olan eğitimcilerin diğer maaş gruplarında olan eğitimcilere göre daha fazla hissi tükenme yaşadıkları belirlenmiştir (Zaidi vd., 2011). Bunun yanında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin aylık maaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da söz konusudur (Marakoğlu ve Çetin Kargın, 2013; Naktiyok ve Karabey, 2005).

Bununla birlikte, daha önce yapılan araştırmalarda incelenmediği tespit edilen; mevcut üniversitedeki çalışma süresi, çalışılan birim (yüksekokul/fakülte), başka bir üniversitede ders verme, son üç yıldaki yayın sayısı, daha önce yurt dışında bulunma, aylık toplam hane halkı geliri

ve görev yapılan üniversite türü gibi değişkenlere göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırma kapsamında belirlenmeye çalışılmıştır.

5. Araştırmanın yöntemi

5.1. Ana kütle ve örneklem

Araştırmanın anakütlesini İstanbul’da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademik personel oluşturmaktadır. Devlet üniversitelerinde 12.656, vakıf üniversitelerinde ise 7.024 olarak belirlenen akademik personel sayısına göre araştırmanın ana kütlesi yaklaşık olarak 20.000 kişiden oluşmaktadır. Bu ana kütle doğrultusunda, örnek kütle için %95 güven aralığında ve % 5 hata payı ile 377 olarak belirlenmesi yeterli olacaktır (Altunışık vd., 2004, 125; Sekaran, 2003, 294). Akademisyenlerin tamamının elektronik posta adreslerinin toplanması için üniversitelerin web sayfaları taranmıştır ve elde edilen elektronik posta adreslerine, ankete ilişkin bilgiler ve anketin doldurulması yönündeki istek yollanmıştır. Araştırma sonucunda 474 anket doldurulmuş fakat bunlardan 57 tanesi eksik veri içerdiğinden araştırma kapsamına alınmamıştır. Sonuç olarak araştırmaya 417 kişi katılmıştır.

5.2. Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda akademik personelin tükenmişlik düzeyini ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiş ve Ergin tarafından da 1992 yılında ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek, tükenmişliği 22 ifade ve duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı hissinde azalma (reduced personal accomplishment) olmak üzere 3 boyut ile ölçmektedir. Duygusal tükenme boyutu dokuz, duyarsızlaşma boyutu beş, kişisel başarı hissinde azalma boyutu ise sekiz maddeden oluşmaktadır. “İşimden soğuduğumu hissediyorum”, “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum” ve “İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum”, Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nde yer alan maddelerden bazılarıdır. Anketi cevaplayanların sosyo-demografik niteliklerini belirlemeye yönelik sorulara da yer verilerek anket formu tamamlanmıştır.

5.3. Veri analizi

Ankette yer alan Maslach Tükenmişlik Ölçeği; 1: Hiçbir Zaman, 5: Her Zaman şeklinde değerlendirilmiştir. Bu ölçeğin kişisel başarı hissinde azalma boyutundaki sorular olumlu sorular olduğundan, tükenmişliği ifade edebilmeleri için ters kodlanarak analizlere dahil edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sorular ters puanlandırılarak, bu sorulardan alınan yüksek puanların, tükenmişliğin fazla olduğunu göstermesi sağlanmıştır.

Veriler, SPSS Statistics 17.0 paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik düzeyi ile demografik değişkenler arasında ilişki olup olmadığının veya tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için Pearson korelasyon analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

Verilerin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değerleri hesaplanmış ve tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,891 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait Cronbach alpha değerinin sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

6. Bulgular ve tartışma

6.1 Araştırma katılımcılarının özellikleri

Araştırmaya, İstanbul ilinde faaliyet gösteren devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademik personel katılmıştır. Araştırmaya katılanların 208'i kadın (%49,9), 189'u erkektir (%45,3). 20 kişi (%4,8) ise bu soruyu yanıtlamamıştır. Katılımcılardan 166 kişi (%39,8) 20-34 yaş grubunda, 129 kişi (%30,9) 35-49 yaş grubunda, 99 kişi (%23,7) de 50 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. 23 kişi (%5,5) ise bu soruya cevap vermemiştir. Araştırmaya katılanlardan 238'i evli (%57,1), 132'si bekar (%31,7) ve 25'i de boşanmıştır (%6,0). 22 kişi (%5,2) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların 125'i araştırma görevlisi (%30,0), 31'i doktor (%7,4), 37'si öğretim görevlisi (%8,9), 69'u yardımcı doçent doktor (%16,5), 36'sı doçent doktor (%8,6), 91'i profesör doktordur (%21,8). 28 kişi (%6,8) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların akademisyenlik süreleri; 1-7 yıl arası 144 kişi (%34,5), 7-13 yıl arası 79 kişi (%18,9), 13-19 yıl arası 65 kişi (%15,6) ve 19 yıl ve üzeri 109 kişi (%26,1) şeklinde dağılmaktadır. 20 kişi (%4,9) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların mevcut üniversitelerindeki çalışma sürelerine bakıldığında ise; 1-7 yıl arası 174 kişi (%41,7), 7-13 yıl arası 70 kişi (%16,8), 13-19 yıl arası 48 kişi (%11,5) ve 19 yıl ve üzeri 104 kişi (%24,9) şeklinde dağıldığı görülmektedir. 21 kişi (%5,1) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların son üç yıldaki yayın sayılarına bakıldığında 49 kişinin (%11,8) hiç yayını olmadığı; 101 kişinin (%24,2) 1 ila 3 arasında, 95 kişinin (%22,8) 4 ila 6 arasında, 50 kişinin (%12,0) 7 ila 9 arasında, 39 kişinin (%9,4) 10 ila 12 arasında ve 63 kişinin (%15,1) 13 ve üzeri yayını olduğu tespit edilmiştir. 20 kişi (%4,7) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Son üç yıldaki haftalık ortalama ders saati sayısı açısından bakıldığında 40 kişinin (%9,6) hiç dersi olmadığı; 220 kişinin (%52,8) 1 ila 10 saat arasında, 108 kişinin (%25,9) 11 ila 20 saat arasında, 29 kişinin (%7) ise 20 ila 30 saat arasında dersi olduğu belirlenmiştir. 20 kişi (%4,7) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların 197'sinin (%47,2) temel çalışma alanı sosyal bilimler, 161'inin (%38,6) fen bilimleri ve 39'unun (%9,4) sağlık bilimleridir. 20 kişi (%4,7) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların 41'i (%9,8) bir yüksekokul, 349'u (%83,7) bir fakülte ve 6'sı (%1,5) ise bir enstitü bünyesinde çalışmaktadır. 21 kişi (%5) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların 53'ü (%12,7) kendi üniversitesinden başka farklı bir üniversitede ders vermekte, 339'u ise (%81,3) yalnızca kendi üniversitesinde ders vermektedir. 25 kişi (%6) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların 120'sinin (%28,8) bir idari görevi bulunmakta, 275'inin (%65,9) ise herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır. 22 kişi (%5,3) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcılardan 321'i (%77,0) devlet üniversitesinde, 76'sı (%18,2) da vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. 20 kişi (%4,8) bu soruya yanıt vermemiştir. Katılımcılardan 191'i (%45,8) daha önce yurt dışında bulunmuş, 205'i (%49,2) ise daha önce hiç yurt dışında bulunmamıştır. 21 kişi (%5) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların aylık hane gelirleri; 137 kişinin (%32,9) 3500 TL'den az, 104 kişinin (%24,9) 3500 - 5500 TL'den az ve 150 kişinin (%36) de 5500 TL ve üzeri şeklindedir. 26 kişi (%6,2) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcıların aylık maaşları ise; 292 kişinin (%70) 3500 TL'den az, 72 kişinin (%17,3) 3500 - 5500 TL'den az ve 29 kişinin (%7) de 5500 TL ve üzeri şeklindedir. 24 kişi (%5,7) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ait genel bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

6.2. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik özellikler ile ilişkisi ve demografik özellikler açısından farklılıklar

Çalışmanın bu kısmında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkili olup olmadığını veya demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere hipotez testlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri

Değişken Adı	Frekans	(%)	Değişken Adı	Frekans	(%)		
Cinsiyet	Kadın	208	49,9	İdari Görev	Evet	120	28,8
	Erkek	189	45,3		Hayır	275	65,9
Yaş grupları	20-34	166	39,8	Temel Çalışma Alanı	Sosyal Bilimler	197	47,2
	35-49	129	30,9		Fen Bilimleri	161	38,6
	50 ve üzeri	99	23,7		Sağlık Bilimleri	39	9,4
Medeni Hal	Evli	238	57,1	Çalışılan Birim	Yüksekokul	41	9,8
	Bekar	132	31,7		Fakülte	349	83,7
	Dul/Boşanmış	27	6,5		Enstitü	6	1,5
Akademik Unvan	Arş. Gör.	125	30,0	Aylık Hane Halkı Geliri	3500 TL'den az	137	32,9
	Doktor	31	7,4		3500-5500 TL	104	24,9
	Öğrt. Gör.	37	8,9		5500 TL ve üzeri	150	36,0
	Yrd. Doç. Dr.	69	16,5	Aylık Maaş	3500 TL'den az	292	70
	Doç. Dr.	36	8,6		3500-5500 TL	72	17,3
	Prof. Dr.	91	21,8		5500 TL ve üzeri	29	7
Çocuk Sayısı	Çocuğu yok	204	52,8	Mevcut Üniversitede Çalışma Süresi	1-7 yıl arası	174	41,7
	1 çocuk	97	25,1		7-13 yıl arası	70	16,8
	2 çocuk	68	17,6		13-19 yıl arası	48	11,5
	3 ve üzeri	17	4,4		19 yıl ve üzeri	104	24,9
Akademisyenlik Süreleri	1-7 yıl arası	144	34,5	Son 3 Yılda Haftalık Ortalama Ders Sayısı	Dersi yok	40	9,6
	7-13 yıl arası	79	18,9		1-10 saat	220	52,8
	13-19 yıl arası	65	15,6		11-20 saat	108	25,9
	19 yıl ve üzeri	109	26,1		20-30 saat	29	7,0
Son 3 Yılda Yayın Sayısı	Hiç Yok	49	11,8	Farklı Üniversitede Ders Verme	Evet	53	12,7
	1-3	101	24,2		Hayır	339	81,3
	4-6	95	22,8	Üniversite Türü	Devlet Üni.	321	77,0
	7-9	50	12,0		Vakıf Üni.	76	18,2
	10-12	39	9,4	Yurtdışında Bulunma	Evet	191	45,8
	13 ve üzeri	63	15,1		Hayır	205	49,2

H₁. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Demir, R., Türkmen, E., Doğan, A. (2015). Examination of burnout level of academics in terms of demographic variables. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 986-1008.

T-testi sonucunda cinsiyet değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p=0,437>0,05$) bulunmuştur. Tükenmişliğin alt boyutlarının da cinsiyet değişkenine göre, herhangi bir farklılık göstermediği yine analizler sonucunda ortaya konmuştur. H_1 hipotezi reddedilmiştir.

H_2 . Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tek yönlü varyans analizi sonucunda medeni durum değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığı ($p=0,028<0,05$) bulunmuştur. Grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda kullanılan (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 190; Sipahi vd, 2008: 133).

Tamhane testi sonucuna göre bekar olan akademisyenler ile evli olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri anlamlı olarak farklıdır. Bekar olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalaması 2,31 (Std. Sapma: 0,55) iken evli olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalaması 2,16 (Std. Sapma: 0,49) dir. H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

H_{3A} . Akademik personelin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3B} . Akademik personelin akademisyenlik süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin, yaş ve akademisyenlik süresi ile ilişkili olup olmadığını belirlemek ve ilgili hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Akademik personelin yaşları ve akademisyenlik süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizinin sonuçları tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. araştırma değişkenlerinin aralarındaki ilişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Duygusal tükenme	1.00				
2. Duyarsızlaşma	0.635**	1.00			
3. Kişisel başarı hissinde azalma	0.331**	0.292**	1.00		
4. Tükenmişlik (Genel)	0.898**	0.775**	0.655**	1.00	
5. Yaş	-0.56	-0.156**	-0.234**	-0.164**	1.00
6. Akademisyenlik Süresi	-0.100*	-0.156**	-0.251*	-0.196**	0.861**

*0,05 düzeyinde anlamlı **0,01 düzeyinde anlamlı

Akademik personelin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında; 0,01 anlamlılık düzeyinde, istatistiki olarak anlamlı, negatif yönlü ve -0.164 kuvvetinde (az düzeyde) bir ilişki olduğu tablodan görülmektedir. Akademik personelin yaşları ile tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma (-0.156; $p<0,01$) ve kişisel başarı hissinde azalma (-0.234; $p<0,01$) arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Pearson Korelasyon analizi sonucuna göre akademik personelin akademisyenlik süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında da 0,01 anlamlılık düzeyinde, istatistiki olarak anlamlı, negatif yönlü ve -0.196 kuvvetinde (az düzeyde) bir ilişki olduğu yine tablodan görülebilmektedir. Akademik personelin akademisyenlik süreleri ile tükenmişliğin alt boyutları olan; duygusal tükenme arasında -0.100 ($p<0,05$); duyarsızlaşma arasında -0.156 ($p<0,01$); kişisel başarı hissinde azalma arasında -0.251 düzeyinde ($p<0,01$)negatif yönde ilişkiler de yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Böylelikle H_{3A} ve H_{3B} hipotezleri kabul edilmiştir.

H₄. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri akademik unvan değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin akademik unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri akademik unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Buna göre H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma görevlilerinin (Ort: 2,33, Std. Sapma: 0,57) tükenmişlik düzeyinin; profesörlerden (Ort: 2,07, Std. Sapma: 0,53) ve doçentlerden (Ort: 1,98, Std. Sapma: 0,39) daha yüksek olduğu analizler sonunda bulunmuştur.

H₅. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri, sahip olunan çocuk değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,013<0,05$). Buna göre H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Gruplar arası farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığı incelendiğinde çocuğu olmayan (Ort: 2,28, Std. Sapma: 0,56) akademik personelin tükenmişlik düzeyinin, iki çocuğu olan (Ort: 2,07, Std. Sapma: 0,41) akademikten daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

H₆. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri temel çalışma alanı değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin temel çalışma alanı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p=0,954>0,05$) bulunmuştur. H₆ hipotezi reddedilmiştir. Sosyal Bilimler (Ort: 2,21, Std. Sapma: 0,54), Fen Bilimleri (Ort: 2,21, Std. Sapma: 0,53) ve Sağlık Bilimleri (Ort: 2,24, Std. Sapma: 0,61) alanlarında çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin birbirine çok yakın olduğu analizler sonucunda söylenebilir.

H₇. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri son üç yılda haftalık girilen ortalama ders saati değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri, son 3 yılda haftalık girilen ortalama ders saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,02<0,05$). Buna göre H₇ hipotezi kabul edilmiştir. Son 3 yılda haftalık ortalama 11-20 saat derse giren akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri (Ort: 2,11, Std. Sapma: 0,53) son 3 yılda haftada ortalama 20-30 saat derse giren akademisyenlerden (Ort: 2,45, Std. Sapma: 0,72) daha düşüktür ve aradaki fark da istatistiksel olarak anlamlıdır.

H₈. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri idari görevi bulunma değişkenine göre farklılık göstermektedir.

T-testi sonucunda idari görevi bulunma değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği ($p = 0,390 > 0,05$) bulunmuştur. Tükenmişliğin alt boyutlarının da idari görevi bulunma değişkenine göre, herhangi bir farklılık göstermediği yine analizler sonucunda ortaya konmuştur. H₈ hipotezi reddedilmiştir.

H₉. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri aylık maaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri, aylık maaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,047 < 0,05$). Buna göre H₉

hipotezi kabul edilmiştir. Aylık maaşı 3500 TL'den az olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri (Ort: 2,24, Std. Sapma: 0,53), aylık maaşı 3500-5500 TL'den az olan akademisyenlerden (Ort: 2,08, Std. Sapma: 0,47) daha yüksektir ve aradaki fark da istatistiksel olarak anlamlıdır.

H₁₀. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri mevcut üniversitelerindeki çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri, mevcut üniversitelerindeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,002<0,05$). Buna göre H₁₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan Scheffe testi sonucunda, mevcut üniversitelerinde 1-7 yıl arası (Ort: 2,30, Std. Sapma: 0,53) çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mevcut üniversitelerinde 19 yıl ve daha fazla (Ort: 2,08, Std. Sapma: 0,57) süredir çalışan akademisyenler arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Mevcut üniversitelerinde 1-7 yıl arası çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri, diğer gruplardan daha fazladır. Hatta mevcut üniversitede çalışma süresinin artışı ile birlikte tükenmişlik düzeylerinde bir azalma sözkonusu olmaktadır.

H₁₁. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri çalışılan birim (yüksekokul / fakülte) değişkenine göre farklılık göstermektedir.

T-testi sonucunda çalışılan birim (yüksekokul/fakülte) değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği ($p=0,588>0,05$) bulunmuştur. Tükenmişliğin alt boyutlarının da çalışılan birim (yüksekokul/fakülte) değişkenine göre, herhangi bir farklılık göstermediği yine analizler sonucunda ortaya konmuştur. H₁₁ hipotezi reddedilmiştir.

H₁₂. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri başka bir üniversitede ders verme değişkenine göre farklılık göstermektedir.

T-testi sonucunda başka bir üniversitede ders verme değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği ($p=0,260>0,05$) bulunmuştur. Tükenmişliğin alt boyutlarının da başka bir üniversitede ders verme değişkenine göre, herhangi bir farklılık göstermediği yine analizler sonucunda ortaya konmuştur. H₁₂ hipotezi reddedilmiştir.

H₁₃. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin son 3 yılda yapılan yayın sayısı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p=0,197>0,05$) bulunmuştur. H₁₃ hipotezi reddedilmiştir. Son 3 yılda hiç yayını olmayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalaması 2,28 (Std. Sapma: 0,53) iken 13 ve üzeri yayını olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalaması 2,18 (Std. Sapma: 0,54) dir. En az tükenmişlik düzeyine sahip olan akademisyenler ise son 3 yılda 7-9 yayına (Ort: 2,08, Std. Sapma: 0,49), sahip olanlardır. Yayın sayılarına göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları farklılık gösterse de aradaki farklar istatistiki olarak anlamlı değildir.

H₁₄. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri yurt dışında bulunma değişkenine göre farklılık göstermektedir.

T-testi sonucunda yurt dışında bulunma değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin istatistiki yönden %10 hata payında anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,08<0,10$) bulunmuştur. Yurt dışında bulunmuş akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalaması 2,16

(Std. Sapma: 0,56) iken, yurt dışında bulunmamış akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalaması 2,26 (Std. Sapma: 0,53) dir. Bu doğrultuda yurt dışında bulunmuş akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yurt dışında bulunmamış akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha az olduğunu söylemek mümkündür. H_{14} hipotezi kabul edilmiştir. Tükenmişliğin, kişisel başarı hissinde azalma alt boyutu da yurt dışında bulunma değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p=0,00<0,05$) göstermektedir. Yurt dışında bulunmuş akademisyenlerin kişisel başarı hissinde azalma boyutu ortalaması 2,16 (Std. Sapma: 0,56) iken, yurt dışında bulunmamış akademisyenlerin kişisel başarı hissinde azalma boyutu ortalaması 2,36 (Std. Sapma: 0,53) dir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları ise anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

H_{15} . Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri aylık hane halkı geliri değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri aylık hane halkı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,008<0,05$). Buna göre H_{15} hipotezi kabul edilmiştir. Gruplar arası farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığı incelendiğinde ise 3500 TL'den az (Ort: 2,31, Std. Sapma: 0,59) aylık hane halkı gelire sahip akademik personelin tükenmişlik düzeyinin, 5500 TL ve üzeri aylık hane halkı gelire sahip akademik personelden (Ort: 2,12, Std. Sapma: 0,51) daha yüksek olduğu görülmektedir.

H_{16} . Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri görev yaptıkları üniversite türüne göre farklılık göstermektedir.

Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri, görev yaptıkları üniversite türüne göre 0,05 anlamlılık düzeyinde t testi sonucunda (eşit varyans varsayımı altında), istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. H_{16} hipotezi reddedilmiştir ($p=0,761>0,05$). Akademik personelin görev yaptığı üniversite türüne göre, tükenmişliğin alt boyutları arasında da herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

7. Sonuç

Araştırmada, İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik özellikleri ile ilişkili olup olmadığının ve yine bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcı akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha fazla olmasına karşın aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre ilgili sonucun cinsiyet değişkeni açısından tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulamayan daha önceki araştırmalara destek sağladığı söylenebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre ise anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiş, bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda bekar akademisyenlerin tükenmişlik hissetme eğilimlerinin daha yüksek olduğu, evlilikle birlikte bir yuva kurmanın, sıkıntılarının, sorunların paylaşılacağı bir ortamın oluşmasının, samimi ve ulaşılabilir bir ortamın varlığının tükenmişliği azalttığı düşünülebilir.

Katılımcıların yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında ise negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlgili sonucun, daha önce yapılan çok sayıda araştırmada da ortaya konduğu söylenebilir. Yaşın artması ile tükenmişliğin azalmasının nedenleri olarak; daha yaşlı akademisyenlerin geçmişten gelen deneyim ve tecrübelerin etkisi ile genç meslektaşlarına göre daha olgun ve sabırlı olmaları, edindikleri bir takım kazanımlar nedeniyle tükenmişliğe karşı daha dayanıklılık göstermeleri, genç akademisyenlerin beklentilerinin daha yüksek olması ve yaşadıkları sorunlar karşısında daha büyük hayal kırıklıkları yaşamaları gösterilebilir.

Katılımcıların toplam çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında da negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç da daha önceki araştırmaların çoğunda ortaya konan sonuçlarla benzerdir. Akademisyenlik süresinin artması ile tükenmişliğin azalmasının nedenleri olarak da; kıdemi daha az olan akademisyenlerin iş yüklerinin daha fazla olması, lisansüstü eğitimi devam ederken akademik işlerin de zamanında yetiştirilmek zorunda olması, iş yükünün fazlalığından kaynaklanacak rol belirsizliği, rol çatışması, iş stresi gibi olumsuz durumların daha çok yaşanması gösterilebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin akademik unvana göre farklılık gösterdiği de araştırma sonunda ortaya konmuştur. Elde edilen sonuçlara göre tükenmişlik düzeyinin araştırma görevlisi ile doçentler ve profesörler arasında farklılaştığı; araştırma görevlilerinin diğer unvanlara sahip çalışanlara göre daha fazla tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuç da daha önceki yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Araştırma görevlilerinin iş yükünün daha fazla olmasının, rol belirsizliği ya da rol çatışması gibi sorunları daha çok yaşamalarının, genellikle iş güvencesine sahip olmamalarının, yüksek beklentileri olmasına rağmen sık sık hayal kırıklıkları yaşamalarının, tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olmasında etkili olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayısına göre de farklılık gösterdiği belirlenmiş ve hiç çocuğu olmayan akademisyenlerin iki çocuğu olan akademisyenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç da daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Buna göre çocuk sahibi olan akademisyenlerin hayata daha fazla bağlandığı, kendisine duyduğu güveninin daha da arttığı, hayata daha olumlu baktığı ve bunun sonucunda da tükenmişlik düzeyinin daha düşük çıktığı söylenebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin temel çalışma alanına göre ise farklılaşmadığı belirlenmiştir. Her üç temel çalışma alanı için de sonuçlar birbirine çok yakın çıkmıştır. İlgili sonucun daha önce yapılan araştırmaların çoğunun sonucuyla benzer olduğu söylenebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin, son üç yılda haftalık girilen ortalama ders saati sayısına göre farklılaştığı belirlenmiş ve son üç yılda haftalık ortalama 11-20 saat derse giren akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalama 20-30 saat derse giren akademisyenlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İlgili sonucun da, akademik ders yükünün tükenmişliği artırdığı ve ders yükü fazla olan akademisyenlerin ders yükü az olan akademisyenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmaları destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Ders yükü fazla olan akademisyenlerin, öğrencilerle yoğun zaman geçirme, yüz yüze iletişimi daha çok kurma, diğer akademik işlere daha az zaman ayırma, rol çatışması yaşama gibi nedenlerle tükenmişliği daha fazla yaşadıkları düşünülebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin idari görevi olup olmamasına göre farklılık göstermediği belirlenmiş, idari görevi olan ve olmayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin birbirine çok yakın olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılan araştırmaların çoğunda idari görevi olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek çıktığı düşünüldüğünde sonucun ilgili literatürden farklı olduğu söylenebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin aylık maaşa göre farklılık gösterdiği belirlenmiş ve aylık maaşı 3500 TL'den az olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin aylık maaşı 3500-5500 TL'den az olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aylık maaşı daha yüksek olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olması sonucu, daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarını da destekler niteliktedir. Buna göre aylık maaşı yüksek olan akademisyenlerin ücret tatminlerinin nispeten yüksek olduğu ve pek çok değişkeni etkileyen ücret tatmininin tükenmişliği de olumlu etkilediği düşünülebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin mevcut üniversitelerinde çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiş ve mevcut üniversitelerinde 1-7 yıl arası çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin mevcut üniversitelerinde daha fazla çalışma süresine sahip akademisyenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlgili sonucun toplam akademisyenlik süresi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye benzer olduğu, mevcut üniversitede çalışma süresinin artışı ile birlikte tükenmişlik düzeyinin azaldığı, bu durumun oluşmasına da mevcut üniversitesinde çalışma süresi az olan akademisyenlerin iş yüklerinin fazla, beklentilerinin yüksek olması gibi etkenlerin neden olduğu söylenebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çalışılan birime (yüksekokul/fakülte) göre farklılaşmadığı belirlenmiş, bir yüksekokulda ya da bir fakültede görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin başka bir üniversitede ders vermeye göre de farklılaşmadığı belirlenmiş, başka bir üniversitede ders veren ve vermeyen akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin birbirine çok yakın olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin son üç yıldaki yayın sayılarına göre de farklılaşmadığı belirlenmiştir. Son üç yılda 7-9 yayın yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin son üç yılda hiç yayını olmayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha düşük olmasına karşın aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre bilimsel araştırmalara ait iş yükünün akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında farklılığa neden olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin daha önce yurtdışında bulunmaya göre farklılık gösterdiği belirlenmiş ve daha önce yurtdışında bulunmuş akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha önce hiç yurtdışında bulunmamış akademisyenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun oluşmasında; yurtdışında bulunmuş akademisyenlerin daha tecrübeli olmasının, yurtdışında yaşanan planlı ve sistemli hayatın benimsenerek bir yaşam tarzı haline getirilmesinin, iyi bir yabancı dile sahip olmanın faydalarından yararlanmanın etkili olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin aylık toplam hane halkı gelirine göre farklılık gösterdiği belirlenmiş ve aylık toplam hane halkı geliri 3500 TL'den az olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin aylık toplam hane halkı geliri 5500 TL ve üzeri olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlgili sonucun, tükenmişlik düzeyinin aylık maaşa göre farklılaşmasına benzer olduğu, aylık toplam hane halkı gelirinin artması ile birlikte tükenmişlik düzeyinin

Demir, R., Türkmen, E., Doğan, A. (2015). Examination of burnout level of academics in terms of demographic variables. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 986-1008.

azaldığı, bu durumun oluşmasında da aylık hane halkı geliri yüksek olan akademisyenlerin ücret tatminlerinin nispeten daha yüksek olmasının ve daha rahat bir hayat yaşamalarının etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin görev yapılan üniversite türüne göre ise farklılaşmadığı belirlenmiştir. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha yüksek olmasına karşın aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre çalışılan üniversite türünün akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında farklılığa neden olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte araştırmada vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel sayısının devlet üniversitelerinde çalışanlara göre daha az olması bir kısıt olarak ifade edilebilir. Bu doğrultuda araştırma kapsamındaki vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin sayısı artırılarak daha doğru sonuçlar ortaya çıkması sağlanabilir.

Özetlemek gerekirse; İstanbul’da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik özellikleri ile ilişkili olup olmadığının ve yine bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin, yaş ve toplam çalışma süresi ile negatif ilişkili olduğu; medeni duruma, akademik unvana, çocuk sayısına, son üç yılda haftalık girilen ortalama ders saati sayısına, aylık maaşa, mevcut üniversitede çalışma süresine, daha önce yurtdışında bulunmaya ve aylık toplam hane halkı gelirine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Kaynakça

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Geliştirilmiş 3. Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aras, M. ve Karakiraz, A., (2013). Zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi: 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.
- Azeem, S. M ve Nazir, A. N., (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology Developing Societies*, 20 (1): 51-64.
- Bada, F. O. ve Falana, B. A. (2012). Gender influence on the stress experience of university lecturers. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1 (4), 56-62.
- Bährer-Kohler, S., (2012). *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working*. Switzerland: Springer Science & Business Media.
- Bailey, K. M., (2006). *Language teacher supervision: A case-based approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bilge, F., (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 34 (9): 1151-1160.
- Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekaroğlu, M. ve Kayakçı, Ö., (1998). Bir grup akademisyende depresyon ve tükenme düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 9 (3): 181-190.
- Boran, T., (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1): 114-127.

Demir, R., Türkmen, E., Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 986-1008.

- Budak, G. ve Sürgevil, O., (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2): 95-108.
- Casserley, T. ve Megginson, D., (2009). *Learning from burnout: Developing sustainable leaders and avoiding career derailment*. London: Routhledge.
- Chen, W. S. ve diğ., (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.
- Cooper, C. L., Gavin, J. H. ve Quick, J. D., (2008). *Managing executive health: Personal and corporate strategies for sustained success*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Çiçek Sağlam, A., (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15): 407-420.
- Deliorman, R. B., Yıldız, S., Boz, İ. T. ve Yiğit, İ., (2008). Akademik personelin tükenmişlik düzeyi: Marmara Üniversitesi örneği. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 (2): 465-497.
- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E. ve Öztürk, B., (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2 (5): 13-23.
- Dione, V. ve Fletcher, M., (2008). The impact of stress and social support on burnout. *Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy*, North Carolina State University.
- Eker, M. ve Anbar, A., (2008). Work related factors that affect burnout among accounting and finance academicians. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (4): 100-137.
- Ergin, C., (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (Ed.) 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.
- Fedai Çavuş, M., Gök, T. ve Kurtay, F., (2007). Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2): 97-108.
- Gezer, E., Yenel, F. ve Şahan, H., (2009). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sosyodemografik değişkenleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (6): 243-250.
- Ghorpade, J., Lackritz, J. ve Singh, G., (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment*, 15: 240-250.
- Greer, J. M. ve Moberg, D. O., (2001). *Research in the social scientific study of religion*. Connecticut: Brill.
- Heery, E. ve Noon, M., (2004). *A dictionary of human resource management*. London: Oxford University Press.
- Helvacı, I. ve Turhan, M., (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1 (4): 58-68.
- İraz, R. ve Yusufoglu, A. G., (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11: 451-472.
- Kalaycı, Ş. ve diğ., (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. 4. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karabıyık, L., Eker, M. ve Anbar, A., (2008). Determining the factors that affect burnout among academicians. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (2): 91-115.
- Keyder, N., Tileylioğlu, A. ve Oran, A., (2008). *Ekonomi – işletme sözlüğü*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

Demir, R., Türkmen, E., Doğan, A. (2015). Examination of burnout level of academics in terms of demographic variables. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 986-1008.

- Kim, H., (2008). A longitudinal study of job resources, burnout, and turnover among social workers: Implications for evidence-based organizational practices. *Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy*, University of Southern California.
- Kızılcı, S., Erdoğan, V. ve Sözen, E., (2012). The influence of selected personality and workplace features on burnout among nurse academics. *Tojet: The Turkish Online Journal Of Educational Technology*, 11 (4): 307-314.
- Konakay, G. ve Altaş, S. S., (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2: 35-71.
- Kutanis, R. Ö. ve Karakiraz, A., (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile ölçülmesi: Bir devlet üniversitesi örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2): 13-30.
- Küçüksüleymanoğlu, R., (2007). Burnout syndrome levels of education faculty academic 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 (7): 713-729.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C., (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9: 297-308.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C., (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco: John & Wiley Sons.
- Marakoğlu, K. ve Kargın, N. Ç., (2013). Tıp Fakültesi araştırma görevlilerinde tükenmişlik sendromu ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 23 (4): 103-108.
- Maslach, C. ve Goldberg, J., (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7: 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P., (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- Maslach, C. ve Susan, J. E., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- Maslach, C., (2003a). *Burnout: The cost of caring*. California: ISHK.
- Maslach, C., (2003b). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5): 189-192.
- Maslach, C., Wilmar, B. S. ve Leiter, M. P., (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1): 397-422.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N., (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (2): 179-198.
- Olorunsola, E. O., (2013). An appraisal of burnout among the university academics in Ekiti State, Nigeria. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3 (2): 133-137.
- Özdemir, A. K., (2003). Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi akademik personelinde tükenmişlik ölçeğinin üç yıllık arayla değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6 (1): 14-18.
- Öztürk, G., (2013). Job burnout experienced by Turkish instructors of English working at state universities. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5 (3): 587-597.

Demir, R., Türkmen, E., Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 986-1008.

- Purvanova, R. K. ve Muros, J. P., (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77: 168-185.
- Reddy, G. L., (2007). *Special education teachers: Occupational stress, professional burnout & job satisfaction*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Sarpkaya, P., Altunoğlu, A. E., Yılmaz, E. S. ve Sarpkaya, R., (2010). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri (ADÜ örneği). *19. Eğitim Bilimleri Kurultayı*, KKTC, (Çevrimiçi), https://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=122915, (15 Ocak 2015).
- Sekaran, U., (2003). *Research method for business: A skill building approach*. 4th Edition, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A., (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 115-131.
- Seyyar, A. ve Selek Öz, C., (2007). *İnsan kaynakları terimleri*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M., (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Songül, T., (2007). Burnout and humor relationship among university lecturers. *International Journal of Humor Research*, 20 (1): 73-92.
- Stellman, J. M., (1998). *Encyclopaedia of occupational health and safety*. Geneva: International Labour Organization.
- Tetik, S., (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu örneği. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13): 339-350.
- Ward, B. K., (2009). The impact of personal and organizational factors on school administrators' burnout. *Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy*, The University of Texas San Antonio.
- Wright, T. A. ve Douglas, G. B., (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 491-499.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, Y. ve Taşmektepligil, M. Y., (2011). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9 (4): 131-140.
- Yolcu, S. ve Bostancı, M. Ö., (2012). Determining the factors that affect burnout and job satisfaction among academicians: A sample application on the Hitit University. *Turkish Studies*, 7 (4): 589-600.

Extended abstract in English

1. Introduction

The aim of this study is to determine that whether or not, there is a significant relation between burnout level of the academics and some demographic variables such as age and seniority and there is a significant difference in burnout level of the academics according to some demographic variables and occupational demographic variables such as number of publication or weekly course hours in this work.

In this direction, firstly the concept of burnout and burnout dimensions, the factors that affect burnout and burnout levels, and differences in burnout levels according to demographic characteristics were examined. And then hypotheses generated for determining whether or not, there are significant relationships between burnout level of the 417 academics working in public and foundation universities in Istanbul and their demographic variables and there is a significant difference in burnout level of the academics according to their demographic variables were tested and analysis results were given place.

2. Burnout and Burnout Dimensions

Burnout is when an employee no longer has anything to offer that organization because he or she has reached a stage of physical and/or emotional exhaustion (Heery ve Noon, 2008: 40). Burnout is usually the result of overworking, high pressure, tight deadlines, and unrealistic organizational demands on the individual. It is often preceded by symptoms of stress.

Burnout are examined usually in three dimensions: Emotional Exhaustion, Depersonalization and Reduced Personal Accomplishment (Maslach, 2003a: 2; Maslach, 2003b: 2; Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach vd., 2001: 399). Emotional Exhaustion is defined the tired and fatigued feeling that develops as emotional energies are drained. When these feelings become chronic, people find that they can no longer give of themselves to other as they once could. Depersonalization, the second dimension of burnout, reflects the indifference and negative attitudes that people may display towards other. Reduced Personal Accomplishment reflects the level of contribution that people feel that they are making to their around (Maslach ve Leiter, 1997: 18).

3. Factors Affecting Burnout

The burnout which is one of the issues coming to the fore in recent years, which expressed as emotional exhaustion, depersonalization and feel personal accomplishment and which can be resulted from individual / organizational factors is especially more common in certain professions. It can be said that burnout is an important issue for academicianship which required spend a lot of time with students, conduct appropriate quantity and quality researches in a particular time and face to face communication. Individual demographic characteristics such as gender, age, marital status and number of children affects burnout levels of the person.

4. Relationships between Burnout and Demographic Variables

In studies done by researchers at different times, it was determined that there were relationships between burnout (and its dimensions) and demographic variables of academics such as gender, marital status, age, seniority, academic title, number of children, working field, weekly course hours, administrative positions and monthly salary (Ardıç ve Polatçı, 2008; İraz ve Yusufoglu, 2011; Maslach ve Jackson, 1981; Helvacı ve Turhan, 2013; Tetik, 2011; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007: 104; Gezer, Yenel ve Şahan, 2009: 249; Konakay ve Altaş, 2011; Deliorman, Yıldız, Taştan

Boz ve Yiğit, 2008; Tetik, 2011; Azeem ve Nazir, 2008; Bilge, 2006; Dericioğulları vd., 2007; Lackritz, 2004; Sağlam, 2011; Özdemir vd., 2003; Çiçek Sağlam, 2011; Özen Kutanis ve Karakiraz, 2013; Budak ve Sergevil, 2005; Marakoğlu ve Çetin Kargın, 2013; Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011; Zaidi vd., 2011).

5. Methodology

5.1. Population and Sample

The population of the research consists of approximately 20,000 academics working in the state and private universities in Istanbul. In accordance with the sampling formula, the mass of the sample was calculated as 377 at least with 95% confidence interval and a 5% margin of error. In the scope of the research, 474 academics were reached and 57 of them were excluded because of they gave imperfect data. As a result, 417 academics participated in the research .

5.2. Data Collection Tool

The survey method was used in the research. In order to measure burnout with dimensions, Maslach Burnout Inventory consisting of three dimensions and 22 items and developed by Maslach ve Jackson (1981) was used. Emotional Exhaustion consists of nine, Depersonalization consists of five and Reduced Personal Accomplishment consists of eight items. The demographic questions were related to the participants' gender, marital status, age, seniority, academic title, number of children, working field, weekly course hours, administrative positions and monthly salary.

5.3. Statistical Techniques

All the items in the burnout questionnaire were accompanied by a 5-point rating scale (from 1: Not ever, 5: Every time). For Reduced Personal Accomplishment dimension, the data were coded reversely because of items in this dimension were positive. Cronbach's α value of burnout inventory was 0.891.

Data obtained from questionnaires was analyzed through the SPSS statistical package software and proposed relations were tested through Pearson correlation, T test and Anova analyses.

6. Findings of the Study

6.1. Some Demographic Characteristics of Academics

When the results are examined it is revealed that among 417 academics; 208 academics (49,9%) are female while 189 (45,3%) are male. 20 person (4,8%) did not answer this question. The age classification of 417 academics are; 166 person (39,8%) are between 20 and 34 years, 166 person (39,8%) are between 20 and 34, 129 person (30,9%) are between 35 and 49, 99 person (39,8%) are 50 and more. 23 person (5,5%) did not answer this question. 238 academics (57,1%) are married, 132 (%31,7) are single and 25 (6,0%) are divorced. 22 person (5,2%) did not answer this question. The academic title classification of 417 academics are; 125 person (%30,0) are research assistant, 31 (%7,4) are doctor, 37 (%8,9) are instructor, 69 (%16,5) are assistant professor, 36 (%8,6) are associate professor and 91 (%21,8) are professor. 28 person (%6,8) did not answer this question. The seniority classification of academics are; 144 person (34,5%) are between 1 and 7 years, 79 (18,9%) are between 7 and 13, 65 (15,6%) are between 13 and 109 (26,1%) are 19 and more. 20 person (4,9%) did not answer this question.

6.1. Relations between Burnout Level of the Academics and Demographic Variables

In order to find out the possible relationship between variables, hypotheses were developed and according to the results of the Pearson correlation, T test and Anova analysis these hypotheses were tested and discussed in detail. The results about hypothesis accepted can be seen below;

H₂: There is a significant difference in burnout level of the academics according to marital status.

In order to test this hypothesis Anova analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to marital status ($p=0,028<0,05$). H₂ hypothesis has been accepted. Burnout level of single academics is more than married academics.

H_{3A}: There is a significant relationship between age of academics and their burnout level.

In order to test this hypothesis Pearson correlation analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is a significant, poor and negative relationship ($r=-0,164$) between age of academics and their burnout level. H_{3A} hypothesis has been accepted.

H_{3B}: There is a significant relationship between seniority of academics and their burnout level.

In order to test this hypothesis Pearson correlation analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is a significant, poor and negative relationship ($r=-0,196$) between seniority of academics and their burnout level. H_{3B} hypothesis has been accepted.

H₄: There is a significant difference in burnout level of the academics according to academic title.

In order to test this hypothesis Anova analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to academic title ($p=0,000<0,05$). H₄ hypothesis has been accepted. Burnout level of research assistants is more than associate professors and professors.

H₅: There is a significant difference in burnout level of the academics according to number of children.

In order to test this hypothesis Anova analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to number of children ($p=0,013<0,05$). H₅ hypothesis has been accepted. Burnout level of academics who have no child is more than academics who have two children.

H₇: There is a significant difference in burnout level of the academics according to weekly course hours.

In order to test this hypothesis Anova analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to weekly course hours ($p=0,002<0,05$). H₇ hypothesis has been accepted. Burnout level of academics who have 20-30 course in a week is more than academics who have 11-20 course in a week.

H₉: There is a significant difference in burnout level of the academics according to monthly salary.

In order to test this hypothesis Anova analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to

monthly salary ($p=0,047<0,05$). H_9 hypothesis has been accepted. Burnout level of academics whose salary is 3500 TL and less is more than academics whose salary is between 3500-5500 TL.

H_{10} : There is a significant difference in burnout level of the academics according to seniority in current university.

In order to test this hypothesis Anova analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to seniority in current university. ($p=0,002<0,05$). H_{10} hypothesis has been accepted. Burnout level of academics who have 1-7 years in current university is more than other academics who have different seniority.

H_{14} : There is a significant difference in burnout level of the academics according to work experience abroad.

In order to test this hypothesis T test is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to work experience abroad ($p=0,08<0,10$). H_{14} hypothesis has been accepted. Burnout level of academics who have not work experience abroad is more than academics who have work experience abroad

H_{15} : There is a significant difference in burnout level of the academics according to total monthly household income.

In order to test this hypothesis Anova analysis is conducted, and as a result of this, it has been found out that there is significant difference in burnout level of the academics according to total monthly household income ($p=0,008<0,05$). H_{15} hypothesis has been accepted. Burnout level of academics whose total monthly household income is 3500 TL and less is more than academics whose total monthly household income is 5500 TL and more.

7. Results

In this study, it was aimed to determine that whether or not, there are significant relations between burnout level of the academics and some demographic variables such as age and seniority and there are significant differences in burnout level of the academics according to some demographic variables and occupational demographic variables such as number of publication or weekly course hours in this work.

At the end of the research done on 417 academics working in public and foundation universities in Istanbul, it was determined that there are significant and negative relation between burnout level of the academics and age and between burnout level of the academics and seniority. Also it was determined that there are significant differences in burnout level of the academics according to marital status, academic title, number of children, weekly course hours, monthly salary, seniority in current university, work experience abroad and total monthly household income. And it was determined that there is no significant difference in burnout level of the academics according to gender, working field, administrative position, university unit, lecturing in other universities, number of academic papers and status of university.