

ROL BELİRSİZLİĞİNİN, ROL ÇATIŞMASININ VE SOSYAL DESTEĞİN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ: DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİK PERSONELİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI¹

*Altan DOĞAN***

*Rıza DEMİR****

*Erman TÜRKMEN*****

Alınış Tarihi: 14 Temmuz 2014

Kabul Tarihi: 22 Eylül 2015

Öz: Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi; rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal desteğin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi ve tükenmişlik düzeyinin akademisyenlerin bazı demografik özellikleri açısından incelenmesidir. İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen kapsamında, verilerin anket yöntemiyle toplandığı araştırmada, değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşimler regresyon analizleri ile ortaya çıkarılmıştır. Araştırma bulgularına göre rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve tüm bu değişkenlerin tükenmişliği etkiledikleri; bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler/farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği, Sosyal Destek, Akademik Personel

THE EFFECTS OF ROLE AMBIGUITY, ROLE CONFLICT AND SOCIAL SUPPORT ON BURNOUT: A COMPARISON BETWEEN BURNOUT LEVELS OF ACADEMICIANS IN PUBLIC AND PRIVATE UNIVERSITY SETTINGS

Abstract: The aim of the study is to determine burnout of academics, to investigate effects of role ambiguity, role conflict and social support on burnout and to analyze level of burnout in terms of some demographic variables. In this research done on 417 academics working in public and foundation universities in Istanbul and whose data collected by survey method, the relationship between variables and interactions found out with regression analyze. At the end of the research, it was determined that the role ambiguity, role conflict and social support correlated with burnout and all dimensions, these variables affected burnout and there were significant relationships/differences between some demographic variables and level of burnout.

Keywords: Burnout, Role Conflict, Role Ambiguity, Social Support, Academic Personnel

¹ Bu çalışma, 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir

** Yrd. Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

*** Arş. Gör. Dr. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

**** Arş. Gör. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

I. Giriş

Bir ülkenin en büyük zenginliği iyi yetişmiş insan kaynağıdır. Bu insan kaynağı ise, ancak bilim ve teknolojiye yatırım yapan ve yükseköğrenime önem veren ülkelerde bulunmaktadır. Bir ülkenin gelişmişliğinin, o ülkenin üniversitelerinin ve akademik çalışmalarının başarısı ile de yakından ilişkili olduğu söylenebilir. İlgili akademik çalışmaları gerçekleştirecek ve nitelikli insan kaynağının oluşmasına destek sağlayacak bilim insanlarının yetiştirilmesi ise son derece zor ve emek isteyen bir süreçtir. Keza gelişmiş batı üniversitelerinin en çok yatırım yaptıkları konuların başında, nitelikli insan kaynağı oluşturmak amacıyla bilim adamı ve akademisyen yetiştirmek gelmektedir. Akademisyenlerin, ülkeleri ve ülkelerinin gelecekları için önemli bir konumda olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenlerin iş yükü, hem öğretim faaliyetlerini hem de bilimsel çalışmaları kapsamaktadır. Bu iş yükünün fazlalığı yanında sahip oldukları özlük hakları, kendilerinden neler beklendiğini bilmeleri, üstlendikleri rol veya sorumlulukların çatışmaması, çalışma ortamları veya algıladıkları sosyal destek, pek çok değişkenle birlikte akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini de etkileyebilmektedir. Ülkelerin gelişmişliğine katkı sağlayan akademisyenlerin yukarıda bahsedilen nedenler dolayısıyla mesleki tükenmişliklerinin artması, verdikleri öğretim hizmeti ve yaptıkları bilimsel çalışmalara yönelik performansı ve verimliliği düşürebilecektir. Dolayısıyla akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen değişkenlerin ortaya konulması önemli görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi; rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan sosyal destek ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının ve ilgili değişkenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Bunun yanında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin; unvan, mesleki kıdem, cinsiyet ve aylık hane halkı geliri gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır.

Son zamanlarda akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini inceleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Fakat tükenmişlik düzeyini etkileyen birden fazla faktörü aynı anda araştıran çalışmalar ve devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinde bulunan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini karşılaştıran çalışmaların Türkiye bağlamında yok denecek kadar az olduğu söylenebilir. Oysa iş yükü, çalışma ortamı, iş tatmini gibi faktörlerin devlet ve vakıf üniversitelerinde farklı olması nedeniyle, farklı statüye sahip üniversitelerde çalışan akademisyenlerin farklı tükenmişlik düzeylerine sahip olacağı düşünülebilir.

Bu araştırmanın amacı; akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğinin, tükenmişliğe olan muhtemel etkilerini araştırmaktır. Kapsamı oldukça geniş tutulan bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular ile, diğer çalışmalardan

farklı olarak, rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan sosyal destek olmak üzere her üç değişkenin akademik personelin tükenmişlik düzeyi ile ilişkili olup olmadığı ve tükenmişlik düzeyini etkileyip etkilemediği incelenmiş, devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular ile ilgili konulara açıklık getirildiği, literatüre katkı sağlandığı ve gelecek çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir. Akademik personelin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi ve demografik değişkenler doğrultusunda oluşan farklılıkların tespit edilmesinin, yönetimlerce yapılacak değişikliklere ve uygulamalara yön vermesinin olası olduğu düşünüldüğünde, araştırma sonuçlarının önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada öncelikle değişkenler hakkında literatür incelenerek kuramsal çerçeve oluşturulmuş, hipotezler geliştirilmiş, ardından veri analiz edilmiş ve elde edilen bulgular açıklanarak uygulamaya ve teoriye yönelik konular tartışılmıştır.

II. Kavramsal Çerçeve

A. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, çalışanın fiziksel ya da duygusal olarak belirli bir bitkinlik/yorgunluk düzeyine ulaşmasından dolayı kendisini işine verememesi hali olarak tanımlanabilir (Heery ve Noon, 2008: 99). Fiziksel ya da duygusal olarak belirli bir bitkinlik/yorgunluk düzeyine ulaşılmasında ise, iş ve rol özellikleri, örgütsel özellikler ve bireysel özelliklerden kaynaklanan sorunlar neden olabilir (Cordes ve Dougherty, 1993: 628-637; Singh vd., 2012: 84-85). Buna göre cinsiyet, yaş, işte çalışma süresi, kişilik, değerler, sosyal destek gibi bireysel ve sosyal özellikler; işyükü, iş üzerindeki kontrol düzeyi, ödüller, örgüte karşı hissedilen aidiyet duygusu ve adalet, yöneticinin davranışları ya da liderlik tarzı, çalışanların yaşadıkları rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları ve algıladıkları sosyal destek gibi iş, rol ve örgüt ile ilgili özellikler tükenmişliğe neden olabilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 131; Seltzer ve Numerof, 1988: 439).

En yaygın ve kabul gören tanımına göre tükenmişlik, genellikle insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde daha sık görülen ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüklük hissi şeklinde oluşan psikolojik bir sendromdur (Maslach, 2003: 2; Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach vd., 2001: 399). Tükenmişlik; çok kısa olarak kişinin enerjisini, işe karşı hevesini ve güvenini kaybetmesidir (Leiter ve Maslach, 2005: 2-3). Literatürde tükenmişlik genelde “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma”, “kişisel başarı hissinde azalma” olmak üzere üç boyut altında incelenmektedir (Lapointe vd., 2012: 4; Leiter ve Maslach, 2000: 3; Maslach, 2003: 189; Maslach ve Jackson, 1981: 99; Moore, 2000: 335-336).

Duygusal tükenme (emotional exhaustion): Kişilerin duygusal açıdan aşırı şekilde tükenmelerini ifade etmektedir. Kişiler duygusal olarak tükenme yaşadıklarında, hem duygusal hem de fiziksel olarak kendilerini mecalsiz ve

yorulmuş hissederler; kendilerini rahatlatma ve iyileştirme gücünü kendilerinde bulamazlar. Ayrıca bu kişiler sabah kalktıkları zaman kendilerini gece yattıkları zamanki kadar yorgun hissederler. Duygusal tükenme, tükenmişliğin stres boyutunu ifade etmekte olup, iş yükünün fazla olması ile işteki bireysel çatışmalar, bu boyuta yol açan ana kaynakları oluştururlar (Leiter ve Maslach, 1988: 297; Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Duyarsızlaşma (depersonalization): Kişilerin; diğer insanlara olumsuz, vurdumduymaz ve ilgisiz cevaplar vermelerini ifade etmektedir. Kişiler kendilerini duyarsız hissettiklerinde işlerine ve işlerindeki insanlara karşı soğuk ve mesafeli bir tutum takınırlar. 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).

Kişisel başarı hissinde azalma (reduced personal accomplishment): Kişilerin, işteki verimliliklerinin ve yeterliliklerinin azaldığı yönündeki duygularını ifade eder. Kişiler kendilerini etkin ve başarılı hissetmediklerinde gittikçe artan bir şekilde kendilerini yetersiz hissederler. Ayrıca bu kişiler, örgüt içerisinde farklılık yaratacaklarına inandıkları yeteneklerine ilişkin duymuş oldukları güven duygusunu kaybederler. Bu boyut, tükenmişliğin kişisel-değerlendirme boyutunu ifade etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Maslach ve Leiter, 1997: 18).

Bunun yanında özellikle icra edilen mesleğin özelliklerine bağlı olarak çalışanlarda tükenmişlik duygusu ortaya çıkabilmektedir. Örneğin turizm sektöründe üretimin müşteri ile aynı ortamda gerçekleşmesi, çalışma saatlerinin düzensizliği, sürekli çalışma, ücret yetersizliği, işlerin emek yoğun olması, dinlenme sürelerinin yetersizliği ve yüz yüze ilişkilerin yoğunluğu (Altay, 2009: 2; Pelit ve Türkmen, 2008: 117); öğretmenlik mesleğinin insanlarla sürekli etkileşimi gerektirmesi, eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve karara katılımın yetersizliği (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 39; Girgin, 2010: 32-33); bankacılık sektörünün yoğun stres kaynakları ve mesleki mali riskler taşıması, yoğun bir iş yüküne sahip olması, son yıllarda sektörde oluşan hızlı değişimler, bankaların kapatılması, birleştirilmesi ve el değiştirmesi ile istihdama ilişkin sorunların ortaya çıkması (Ceyhan ve Siliğ, 2005: 45), ilgili mesleklerden kaynaklanan ve çalışanların tükenmişlik duygusu yaşamasına neden olan faktörler olarak belirtilebilir. Akademisyenlik mesleği açısından bakıldığında ise, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı (Budak ve Sürgevil, 2005: 95-96); yoğun ders yükü, üstlenilen idari görevler,

ikinci öğretimde ders verilmesi (Özen Kutanis ve Karakiraz, 2013: 27-28); işinden yüksek beklentilere sahip olma, arzulanmış kariyer konusunda yaşanan başarısızlıklar, çalışma koşullarının yetersizliği, aşırı kontrole tabi tutulma, adalet algısının düşüklüğü (İraz ve Yusufoglu, 2011: 452) akademisyenlik mesleğinden kaynaklanan ve tükenmişliğe neden olan başlıca faktörler olarak ifade edilebilir. Bahsedilenler nedenlerle birlikte, akademisyenlik mesleğinde de sıklıkla karşılaşılabilen rol belirsizliği ve rol çatışması gibi durumlar ve görev yapılan bölüm içinde algılanan sosyal desteğin, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediği ve bu nedenle tükenmişliğe sebep olan faktörlerin ortaya çıkarılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan sosyal destek kavramları, tükenmişliğe neden olan faktörler olarak bu çalışmada ele alınmaktadır.

B. Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, çalışanların işlerini yaparken kendilerinden tam olarak nelerin beklendiğini kolayca anlayamadıkları veya kendilerinden beklenenlerin neyin yapılması gerektiğine ilişkin düşüncelerinin birbirlerine zıt olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Bernardin, 2010: 499). Diğer bir ifadeyle çalışanlar; rollerinin ve/veya kendilerinden beklenen görev davranışlarının neler olduğunun farkında olmadıklarında veya rolleri açık olmadığında rol belirsizliği yaşayabilmektedirler (Bedeian ve Armenakis, 1981: 419; Daft, 2010: 461; DeCenzo ve Robbins, 2007: 358; Schermerhorn vd., 2008: 199).

Bunun yanında rol belirsizliği; belirli bir görevi yerine getiren çalışana, bu görevi yerine getirmesi için gerekli olan bilgilerin eksik olarak verildiği durumu ifade etmektedir (Rizzo vd., 1970: 151). Bu durumda, çalışan, kendisinden ne beklenildiğini bilememekte, neyi nasıl yapacağını doğru şekilde algılayamamaktadır.

Rol belirsizliği, rolün karışık olup açık olmadığı zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamlarında rol belirsizliği; iş tanımlarının yeterli olmamasından, yöneticilerin belirsiz emirlerinden ve çalışma arkadaşlarının karmaşık söz ve davranışlarından kaynaklanmaktadır (Griffin, 2008: 534; Luthans, 2011: 350; Moorhead ve Griffin, 2010: 173). Ayrıca rol belirsizliği, çalışanların streslerinin, gerginliklerinin ve endişelerinin artmasına ve tatmin düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır (Valenzi ve Dessler, 1978: 672).

Rol belirsizliğinin iki önemli olumsuz sonucu bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2008: 36). Bunlardan biri iş doyumsuzluğu diğeri ise tükenmişliktir. Kahn vd. (1964) ve House ve Rizzo (1972) tarafından yapılan araştırmalarda rol belirsizliğinin; iş geriliminde ve endişede yükselmeye neden olduğu belirlenmiştir (Esatoğlu vd., 2004: 135). Farklı zamanlarda yapılan diğer çalışmalarda da rol belirsizliğinin tükenmişlikle istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Brookings vd., 1985: 149; Fimian ve Blanton, 1987: 162; Ghorpade vd., 2011: 1297; Sabuncuoğlu, 2008: 48; Schwab ve Iwanicki, 1982: 73; Tunç ve Kutanis, 2009: 415; Von Emster ve Harrison, 1998: 383). Yapılan bir başka çalışmada rol belirsizliği ile sadece kişisel

başarı hissinde azalma alt boyutu arasında ilişki bulunmuştur (Jackson vd., 1986: 639) Araştırmada akademisyenlerin rol belirsizliğine yönelik algıları ile genel tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin boyutları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı, kurulan H_1 hipotezi ile test edilmiştir.

H₁: Akademik personelin rol belirsizliğine yönelik algıları ile tükenmişlik ve boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

C. Rol Çatışması

Bireyler birden fazla role sahip olduklarında ve bu rollerini üyesi oldukları gruplara göre adapte etmeye çalıştıklarında bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Çünkü çalışanların, tüm bu rolleri yerine getirebilmeleri için farklı beklentileri karşılamaları gerekir. Böyle durumlarda da kişiler rol çatışması yaşayabilirler (Ivancevich, 2010: 554; Perrewe vd., 2004: 142; Robbins ve Coulter, 2009: 253). Rol çatışması, aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan kişinin, rol gereklerinden birine diğerlerine oranla daha fazla uyması şeklinde ifade edilebilir (Şimşek vd., 2005: 22).

Rol çatışması, çalışanın rolleri ile ilgili yapması gerekenler konusunda uygunluk-uygunsuzluk ya da uyumluluk-uyumsuzluk durumunun oluşmasıdır (Rizzo vd., 1970: 155). Buna göre çalışanların görevlerini yerine getirirken bir rolde göstermeleri gereken davranış diğer rolde göstermesi gereken davranışla çelişebilmektedir.

Rol çatışması, tanımından da anlaşılacağı üzere, işin gerektirdiği sorumluluklarla (görevlerle), kaynaklarla, kurullarla, politikalarla ve çalışma arkadaşlarıyla yaşanan uyumsuzlukları içermektedir (Nicholson ve Goh, 1983: 149). Özellikle çalışanların işyerindeki çalışma arkadaşları, yöneticileri gibi kişilerden birbirine zıt olan isteklerle karşılaşmaları durumunda veya tarafların beklentileri arasında uyumsuzluk olduğunda rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Daft, 2010: 461; Peterson vd., 1995: 430). Rol çatışmasının; rol göndericinin kendi içinde çatışması, göndericiler arası rol çatışması, roller arası çatışma, kişi-rol çatışması ve aşırı rol yüklenme şeklinde ifade edilen türleri bulunmaktadır (Griffin, 2008: 534; Schermerhorn vd., 2008: 199; Tekarslan vd., 2000, 45).

Rol belirsizliğinde olduğu gibi rol çatışmasının da iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik olmak üzere iki olumsuz sonucundan bahsedilebilir (Sabuncuoğlu, 2008: 36). Kahn vd. (1964) ve House ve Rizzo (1972) tarafından yapılan araştırmalarda rol çatışmasının iş geriliminde ve endişede yükselmeye neden olduğu belirlenmiştir (Esatoğlu vd., 2004: 135). Farklı zamanlarda yapılan diğer çalışmalarda da rol çatışmasının tükenmişlikle istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Brookings vd., 1985: 149; Fimian ve Blanton, 1987: 162; Ghorpade vd., 2011: 1297; Sabuncuoğlu, 2008: 48; Schwab ve Iwanicki, 1982: 73; Tunç ve Kutanis, 2009: 415; Von Emster ve Harrison, 1998: 383). Yapılan bir başka araştırmada rol çatışması ile sadece duygusal tükenme alt boyutu arasında ilişki bulunmuştur (Jackson vd., 1986: 639) Yapılan diğer araştırmalarda da rol çatışması ile duygusal tükenme arasında (Leiter ve Maslach, 1988: 307); rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma

arasında (Jackson vd., 1987: 349) anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Araştırmada akademisyenlerin rol çatışmasına yönelik algıları ile genel tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin boyutları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı, kurulan H₂ hipotezi ile test edilmiştir.

H₂: Akademik personelin rol çatışmasına yönelik algıları ile tükenmişlik ve boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

D. Sosyal Destek

Sosyal destek, çalışana geribesleme vermede, destekte bulunmada ve çalışanla iletişimi kolaylaştırmada, çalışanın yöneticilerinin, iş arkadaşlarının ve diğer kişilerin istekli ve gönüllü olmalarını ifade etmektedir (Noe vd., 2008: 281; Seers vd., 1983: 274). Sosyal destek, çalışanın meslektaşlarının, yöneticilerinin, aile üyelerinin, arkadaşlarının çalışanın stresini azaltmak üzere ona duygusal ve/veya bilgisel destek sağlamaları durumunda oluşmaktadır ve çalışanın özgüvenini artırarak kendini daha değerli hissetmesini sağlamaktadır (McShane ve Von Glinow, 2010: 121).

Çalışanın problemleri hakkında konuşabileceği, onunla ilgilenen, ona güvenen ve onu seven bir aileye ve arkadaşlara sahip olması çalışan için çok faydalıdır (Duygusal sosyal destek). Çalışana çeşitli öneriler sunan, rehberlik eden, kaynaklar/olanaklar sağlayan ve onunla iletişim kuran bir aileye ve arkadaşlara sahip olması da yine çalışan için çok destekleyici olmaktadır (Enstrümental sosyal destek) (Bogossian, 2007: 170; Chen vd., 2012: 4; Cooke vd., 1988: 211; Hitt vd., 2009: 241; McDonald ve Westphal, 2011: 662; Wan vd., 1996: 502). Bu açıdan bakıldığında sosyal desteğe sahip olan çalışanlar; kendilerine değer verildiğine, sevildiklerine, sayıldıklarına ve karşılıklı yükümlülükleri olan bir grubun üyesi olduklarına inanırlar. Araştırmalara göre de kişilerin arasında destekleyici etkileşimlerin olması, sağlık sorunlarına karşı koruyucu bir faktör olmaktadır (Cobb, 1976: 300; Kirmeyer ve Lin, 1987: 138-139).

Sosyal desteğin; çalışan (iş arkadaşları) desteği, yönetim desteği, yönetici desteği ve aile-arkadaş desteği şeklinde ifade edilen biçimlerinden bahsedilmektedir. Çalışan (iş arkadaşları) desteği, yönetim desteği ve yönetici desteği, örgüt içi sosyal destek şeklinde adlandırılırken, aile-arkadaş desteği örgüt dışı sosyal destek şeklinde ifade edilmektedir (Lambert vd., 2010: 1221-1223). Bu araştırmada sosyal destek, aile-arkadaş desteği şeklinde ele alınmıştır. Sosyal destek ve tükenmişlikle ilgili yapılan birçok araştırmada, sosyal desteğe sahip kişilerde tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu bulunmuştur (Baruch-Feldman vd., 2002; Buick ve Thomas, 2001; Davis-Sacks vd., 1985; Eriksson vd., 2009: 673; Galek vd., 2011; Greenglass vd., 1997; Halbesleben ve Buckley, 2006; Jenkins ve Elliott, 2004; Kinman vd., 2011; Lambert vd., 2010; Lloyd vd., 2002; Pozo-Muñoz vd., 2008; Prins vd., 2007; Salami, 2011; Vanheule vd., 2008; Yıldırım, 2008).

Sosyal destek, stresin etkilerini azaltmakta ve kişileri stresin olumsuz etkilerinden korumaktadır (LaRocco vd., 1980: 202; Manning vd., 1996: 739).

Çünkü sosyal destek, gerginlik düzeyi yüksek olan işlerin olumsuz etkilerini hafifletici bir rol oynamaktadır (Robbins ve Judge, 2009: 675). Tükenmişliğe neden olan faktörler arasında bulunan sosyal desteğin az olması rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının tükenmişliğe olan etkilerini de artırmaktadır (Gomez-Mejia vd., 2010: 558). Sosyal desteğin; rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin neden olduğu işle ilgili stresi ve bu stresten kaynaklanabilecek tükenmişliği engellediği söylenebilir. Çünkü bireylerin olumsuz durumlarla baş etme konusundaki inançları, sosyal desteğe sahip olma algılarının yükselmesiyle birlikte artış göstermektedir (Cohen ve Wills, 1985: 310; Cordes ve Dougherty, 1993: 633). Araştırmada akademisyenlerin sosyal destek algıları ile genel tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin boyutları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı ve rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal desteğin akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini etkileyip etkilemediği, kurulan H₃ hipotezi ile test edilmiştir.

H₃: Akademik personelin sosyal destek algıları ile tükenmişlik ve boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışmada rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan sosyal destek olmak üzere her üç değişkenin akademik personelin tükenmişlik düzeyini etkileyip etkilemediği ise, kurulan H₄ hipotezi ile test edilmiştir.

H₄: Akademik personelin rol belirsizliğine, rol çatışmasına ve sosyal desteğe ilişkin algıları tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir.

E. Tükenmişliğin Demografik Değişkenlerle Olan İlişkisi ve Farklılıkları

Bireylerin yaşı, çalışma süreleri, cinsiyeti, gelir durumu vb. demografik özellikleri, tükenmişliği önemli ölçüde etkileyen bireysel faktörlerdir. Bunun yanında akademisyenlik mesleğiyle ilgili olarak bazı değişkenlerin de akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklılık göstermesine neden olabileceği düşünülmektedir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde demografik değişkenlerden **yaş** ile tükenmişlik düzeyi arasında ters yönlü ilişki olduğuna yönelik yorumlarla daha sık karşılaşıldığı söylenebilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Maslach ve Jackson, 1981; Başol ve Altay, 2009: 192). Özellikle akademisyenlik mesleği açısından bakıldığında; mesleğe yeni başlamış, beklentileri yüksek ve iş yükü nispeten fazla olan gençler ile geçmişten gelen deneyim ve tecrübelerin etkisiyle genç meslektaşlarına göre daha olgun, sabırlı ve edindikleri bir takım kazanımlar nedeniyle dayanıklılığı daha yüksek olan yaşlılar arasında tükenmişlik düzeyleri açısından farklılık olduğu düşünülmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde de çok sayıda araştırmada akademisyenlerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2008; Barutçu ve Serinkan, 2008; Basım ve Şeşen, 2006; Brewer ve Shapard, 2004; Chauhan, 2009; Dolunay, 2002; Garrosa vd., 2008; Kaya vd., 2010; Lau vd., 2005; Otacıoğlu, 2008). Bununla birlikte bazı araştırmalarda bunun tersi bir durum, yani

akademisyenlerin yaşlarının artmasıyla birlikte tükenmişlik düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir (Attafar vd., 2011; Lackritz, 2004). Araştırmada akademisyenlerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı, kurulan ayrı bir hipotez ile test edilmiştir.

H₅: Akademik personelin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Demografik değişkenlerden kıdem ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki açısından ilgili literatür incelendiğinde ise yaş değişkenine benzer şekilde, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir (Maslach ve Jackson, 1981; Ergin, 1992; Randall ve Scott, 1988). Yeni işin getirdiği rol ve sorumluluklara yönelik karmaşa ve mesleğe/örgüte bağlılığın henüz oluşmaması, ancak deneyimle elde edilebilecek mücadele yollarına, sezgi ve iç donanımına henüz sahip olunmaması, işe yeni başlamaları nedeniyle daha rutin işlerde çalışmaları, üstlerindeki denetimin daha fazla olması, doyum sağlayacak bazı statü özelliklerine sahip olmamaları ve işin ilk zamanlarında çok fazla iş ve sorunla karşılaşmaları, kıdemi daha az bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkmasına neden olan faktörler olarak belirtilebilir (Polatçı, 2007: 60). Akademisyenlik mesleği açısından bakıldığında da; kıdemi daha az olan akademisyenlerin daha yoğun işyüküne sahip olduğu, işyükü fazlalığı nedeniyle daha fazla yoruldukları ve bölüm ya da fakülte içinde rol belirsizliği ya da rol çatışması gibi durumları daha çok yaşadıkları görülmektedir. Lisansüstü eğitimlerini sürdüren araştırma görevlilerinin bir yandan öğrencilikleri devam ederken bir yandan da bağlı buldukları kurumda çalışmaları daha fazla rol çatışması yaşamalarına ve daha çok yıpranmalarına neden olabilmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde de, çoğu araştırmada akademisyenlerin kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2008; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Barutçu ve Serinkan, 2008; Basım ve Şeşen, 2006; Brewer ve Shapard, 2004; Chauhan, 2009; Dericioğulları vd., 2007; Dolunay, 2002; Güneş vd., 2009; Kaya vd., 2010; Lau vd., 2005; Zaidi vd., 2011). Bunun yanında akademisyenlerin kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki bulamayan araştırmalar da söz konusudur (Pelit ve Türkmen, 2008; Sünter vd., 2006). Araştırmada akademisyenlerin kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı, kurulan ayrı bir hipotez ile test edilmiştir.

H₆: Akademik personelin kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenlerden **cinsiyete** göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde ise, tükenmişlik araştırmalarında genellikle kadınların erkeklerden daha fazla tükendikleri sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan içgüdüleri nedeniyle karşılarındaki insanları daha fazla gözetmeleri, onlara daha çok önem vermeleri ve işlerin “insan ilişkileri” yönü üzerinde daha çok durmaları, söz konusu durumun nedenleri olarak belirtilebilir (Ergin, 1992; Polatçı, 2007: 60). Cinsiyet

ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Attafar vd., 2011; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Otacıoğlu, 2008). Bazı araştırmalarda ise kadınların erkeklerden daha fazla tükenme yaşadıkları görülmüştür (Buick ve Thomas, 2001; Güneş vd., 2009; Maslach ve Jackson, 1981; Kaya vd., 2010; Topaloğlu vd., 2007; Zaidi vd., 2011). Budak ve Sürgevil (2005) tarafından akademik alanda yapılan bir araştırma sonucunda da kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları belirlenmiştir. Yine bazı araştırmalarda tükenmişliğin boyutlarından herhangi birinde kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik sergilediği, herhangi bir diğerinde erkeklerin kadınlardan daha fazla tükenmişlik gösterdiği belirlenmiştir (Dericioğulları vd., 2007; Lackritz, 2004; Lau vd., 2005). İki değişken arasında herhangi bir ilişki bulamayan araştırmalara rastlamak da mümkündür (Gezer vd., 2009; Pelit ve Türkmen, 2008). Araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği, kurulan ayrı bir hipotez ile test edilmiştir.

H₇: Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Demografik değişkenlerden akademik unvan ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki açısından ilgili literatür incelendiğinde iki değişken arasında ters yönlü bir ilişkinin öngörüldüğü söylenebilir. Akademik ünvanı nispeten daha düşük olan çalışanların (örneğin araştırma görevlileri ya da yardımcı doçentlerin) işyükünün daha fazla olduğu, farklı kişiler tarafından kısa süre içinde kendilerinden çok sayıda görevi yerine getirmelerinin beklendiği, rol belirsizliği ya da rol çatışması gibi durumlarla daha çok karşı karşıya kaldıkları ve özellikle araştırma görevlilerinin genellikle iş güvencesine sahip olmadıkları düşünüldüğünde, akademik ünvanı nispeten düşük olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olması beklenebilir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Ardıç ve Polatçı (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda, araştırma görevlilerinin diğer kişilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada da Yrd. Doç.Dr.-Öğr. Gör. grubunun tükenmişlik düzeyinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Budak ve Sürgevil, 2005). Yapılan diğer araştırmalara bakıldığında; öğretim görevlilerinin genel tükenmişlik düzeyi ile duygusal tükenme ve fiziksel bitkinlik düzeylerinin öğretim üyelerine göre daha yüksek çıktığı (Bayram vd., 2010); duygusal tükenme boyutu için araştırma görevlilerinin profesörlerden, duyarsızlaşma boyutu içinse doçentlerden daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu, bunun yanında kişisel başarı düzeyinde araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin diğer akademisyenlerden daha düşük olduğu (Toker, 2011); 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 yaşadıkları (Küçüksüleymanoğlu, 2007);

doçentlerin kişisel tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde öğretim görevlisi/uzmanlardan düşük olduğu (Deliorman vd., 2008); profesörlerin kişisel başarı hissi puanlarının araştırma görevlilerine göre yüksek olduğu (Bilici vd., 1998) görülmektedir. Tüm bu araştırmalardan farklı olarak, yapılan bazı araştırmalarda, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin unvana göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Dericioğulları vd., 2007; Lackritz, 2004; Sağlam, 2011). Araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin akademik unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği, kurulan ayrı bir hipotez ile test edilmiştir.

H₈: Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri akademik unvan değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Gelir durumu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde ise gelir düzeyi arttıkça tükenmişliğin azalacağı düşünülmektedir. Özel (2009)'e göre alınan ücret ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve ters yönde, güçlü bir ilişki vardır. Alınan ücret arttıkça duygusal tükenmişlik anlamlı olarak azalmaktadır. Coşar (2012)'a göre ise duygusal tükenmişlik düzeyi, gelir durumunun düşük olduğu düşüncesi içerisinde olanlarda daha yüksektir. Gelir durumu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; bu iki değişken arasında, beklendiği üzere negatif yönlü ilişki bulan araştırmalar söz konusudur (Chauhan, 2009; Hossain vd., 2012). Yapılan araştırmalarda hangi gelir grupları arasında farklılık olduğuna bakıldığında; aylık ortalama geliri 5.001 TL ve üstü bireylerin kişisel başarı duygularının; aylık ortalama geliri 1000–2000 TL, 2001–3000 TL ve 3001–4000 TL olan bireylere göre daha yüksek olduğu anlaşılmış (Bozkurt, 2014); aylık maaşı 50,000 ile 150,000 Pakistan Ruble'si olan eğitimcilerin diğer maaş gruplarında olan eğitimcilere göre daha fazla hissi tükenme yaşadıkları belirlenmiş (Zaidi vd., 2011); gelir seviyesi aylık 40.000 Yemen Rial'inden düşük olan doktorların, aylık geliri 40.000 Yemen Rial'inden fazla olan doktorlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiş (Al-Dubai ve Rampal, 2010); aylık gelir düzeyi 100 – 500 TL arasında olanların, aylık gelir düzeyi 500–1.000 TL, 1.000–1.500 TL, 1.500–2.000 TL arasında ve 2.000 TL'nin üstünde olanlardan kişisel başarı düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuş (Gümüş, 2006); gelir grubu düşük olan hemşirelerde duyarsızlaşma, hastalara karşı empati eksikliği ve tükenmişliğin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Abushaikha ve Saca-Hazboun, 2009). Bunun yanında çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, gelir gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da söz konusudur (Azizoğlu ve Özyer, 2010; Burnak, 2007; Summers, 2010). Araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin aylık hane halkı geliri değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği, kurulan ayrı bir hipotez ile test edilmiştir.

H₉: Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri aylık hane halkı geliri değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Türkiye’de daha önce yapılan çalışmalarda Çağlıyan (2007) tarafından incelenen ve çok az araştırılan çalışılan üniversite türüne göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklı olup olmadığı da bu çalışmada incelenen konular arasında yer almaktadır. Araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin görev yaptıkları üniversite türüne göre farklılık gösterip göstermediği, kurulan ayrı bir hipotez ile test edilmiştir.

H₁₀: Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri görev yaptıkları üniversite türüne göre farklılık göstermektedir.

III. Araştırmanın Yöntemi

A. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini İstanbul’da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademik personel oluşturmaktadır. YÖK’ün yayınlamış olduğu 2010 yılı Yükseköğretim Kataloğu’na göre; İstanbul’da 7 adet devlet üniversitesi ve yine YÖK’ün Vakıf Yükseköğretim Kurumları Kadrolu Öğretim Elemanlarının Bölümlere Göre Dağılımı, YÖK’ün internet sayfasındaki 14.07.2010 yılı verilerine göre 27 adet de vakıf üniversitesi bulunmaktadır. Devlet üniversitelerindeki akademik personel sayısı 12.656 kişi, vakıf üniversitelerindeki akademik personel sayısı da 7.024 kişidir. Buna göre ana kütle yaklaşık olarak 20.000 kişiden oluşmaktadır. Bu ana kütle doğrultusunda, örnek kütlenin %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. Daha sonra, 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 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). Katılımcıların 153’ü araştırma görevlisi (%36,7), 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). 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. Akademisyenlerden 321’i (%77,0) devlet üniversitesinde, 76’sı (%18,2) da vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. 20 kişi (%4,8) bu soruya yanıt vermemiştir. Katılımcıların aylık hane gelirleri; 134 kişinin (%32,1) 1500-3500 TL’den az,

104 kişinin (%24,9) 3500- 5500 TL'den az ve 150 kişinin (%35,9) de 5500 TL ve üzeri şeklindedir. 26 kişi (%6,2) bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ait genel bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	208	49,9
	Erkek	189	45,3
Yaş grupları	20-34	166	39,8
	35-49	129	30,9
	50 ve üzeri	99	23,7
Medeni Hal	Evli	238	57,1
	Bekar	132	31,7
Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	153	36,7
	Öğretim Görevlisi	37	8,9
	Yardımcı Doçent Doktor	69	16,5
	Doçent Doktor	36	8,6
	Profesör Doktor	91	21,8
Akademisyenlik Süreleri	1-7 yıl arası	144	34,5
	7-13 yıl arası	79	18,9
	13-19 yıl arası	65	15,6
	19 yıl ve üzeri	109	26,1
Üniversite Türü	Devlet Üniversitesi	321	77,0
	Vakıf Üniversitesi	76	18,2
Aylık Hane Halkı Geliri	1500-3500 TL'den az	134	32,1
	3500-5500 TL'den az	104	24,9
	5500 TL ve üzeri	150	35,9

B. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda dört adet ölçek bulunmaktadır. İlgili ölçeklere ait bilgiler aşağıda görülebilir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

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 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 değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum” ve “İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum”, Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nde yer alan maddelerden bazılarıdır. Ölçek; 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. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değeri hesaplanmış ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,891 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait Cronbach alpha değeri, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

Rol Belirsizliği Ölçeği

Algılanan rol belirsizliğini ölçmek için Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen ve 6 maddeden oluşan “Rol Belirsizliği Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, tarafımızdan Türkçe’ye çevrilmiştir. Ortaya çıkan maddeler üzerinde yapılan toplantılar sonucunda yeni maddelerden oluşan ölçekler ortaya çıkartılmıştır. “Ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum” ve “Benden tam olarak ne beklediğini biliyorum” Rol Belirsizliği Ölçeği’nde yer alan maddelere örnek olarak verilebilir. Rol belirsizliği ölçeği, 1: Kesinlikle Doğru Değil, 5: Kesinlikle Doğru şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçekteki ifadeler, yüksek puanların rol belirsizlik düzeyinin fazla olduğunu ifade etmesi için ters kodlanmış ve analizler bu doğrultuda yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değeri hesaplanmış ve Rol Belirsizliği Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,887 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait Cronbach alpha değeri, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

Rol Çatışması Ölçeği

Algılanan rol çatışmasını ölçmek için yine Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen ve 8 maddeden oluşan “Rol Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek de tarafımızdan Türkçe’ye çevrilmiştir. Ortaya çıkan maddeler üzerinde yapılan toplantılar sonucunda yeni maddelerden oluşan ölçekler ortaya çıkartılmıştır. “Birden fazla kişiden birbiriyle uyuşmayan talepler alıyorum” ve “Biri tarafından kabul edilirken, diğerlerinin onaylamadığı görevler yapıyorum” Rol Çatışması Ölçeği’nde yer alan maddelere örnek olarak verilebilir. Rol çatışması ölçeği de 1: Kesinlikle Doğru Değil, 5: Kesinlikle Doğru şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach alpha değeri 0,835 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait Cronbach alpha değeri, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Algılanan sosyal desteği ölçmek için Zimet, Dahlem, Zimet ve Farley tarafından 1988 yılında geliştirilen, 3 boyut ve 12 maddeden oluşan “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek de tarafımızdan Türkçe’ye çevrilmiştir. Ortaya çıkan maddeler üzerinde yapılan toplantılar sonucunda yeni maddelerden oluşan ölçekler ortaya çıkartılmıştır. “Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar” ile “İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim” Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği’nde yer alan maddelere örnek olarak verilebilir. Ölçek, 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach alpha değeri 0,906 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğe ait Cronbach alpha değeri de, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

Bahsedilen dört ölçeğin yanı sıra anketi cevaplayanların sosyo-demografik niteliklerini belirlemeye yönelik sorulara da yer verilerek anket formu tamamlanmıştır.

C. Veri Analiz Süreci

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. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılan diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi ve etkiyi test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizinden ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre ilişkilerin ve farklılıkların incelenmesi için Pearson korelasyon analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

IV. Bulgular

A. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada yer alan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistik analizler incelendiğinde; tükenmişlik için aritmetik ortalamanın 2,23 (ss=0,55) olduğu, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme için 2,41 (ss=0,79), duyarsızlaşma için 1,83 (ss=0,70) ve kişisel başarı hissinde azalma için de 2,27 (ss=0,57) olduğu görülmektedir. Yine rol belirsizliği için aritmetik ortalama 2,47 (ss=0,88), rol çatışması için 3,49 (ss=0,75) ve sosyal destek için 3,91 (ss=0,77) olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Ölçekler	N	Ortalama	Std.Sapma
Tükenmişlik	417	2,23	,55
Duygusal tükenme	417	2,41	,79
Duyarsızlaşma	417	1,83	,70
Kişisel başarı hissinde azalma	417	2,27	,57
Rol Belirsizliği	417	2,47	,88
Rol Çatışması	417	3,49	,75
Sosyal Destek	417	3,91	,77

B. Korelasyon Analizi İle İlgili Bulgular

Akademisyenlerin rol belirsizlikleri, rol çatışmaları ve algıladıkları sosyal destekleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizinin sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
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-Rol belirsizliği	0.543**	0.439**	0.368**	0.586**	1.00	
6-Rol çatışması	0.499**	0.445**	0.122*	0.469**	0.468**	1.00
7-Sosyal destek	-0.179**	-0.147**	-0.215**	-0.229**	-0.138**	-0.29

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

Tablodan görüldüğü üzere tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma alt boyutu ile rol çatışması arasındaki hariç, diğer tüm korelasyonlar 0.01 önem seviyesinde anlamlıdır. Tabloya bakıldığında akademisyenlerin rol belirsizliklerinin ve rol çatışmalarının artması ile tükenmişlik düzeylerinin de arttığı, akademisyenlerin sosyal destek algılarının artması ile de tükenmişlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan sosyal destek değişkenlerinin tamamı, tükenmişliğin alt boyutları ile de anlamlı ilişkiler içerisindedir. Böylelikle H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

C. Regresyon Analizi İle İlgili Bulgular

Burada akademik personelin rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal desteğe ilişkin algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Regresyon Modeline Ait Katsayılar Tablosu

		Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayı	p	F	R ²
		B	SE	β			
1	(sabit)	1.333	0.149		0.000	98,4	0,42
	Rol Belirsizliği	0.276	0.027	0.444	0.000		
	Rol Çatışması	0.188	0.031	0.257	0.000		
	Sosyal Destek	-0.114	0.027	-0.160	0.000		

B: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SE: Standart hata, β: Standardize edilmiş regresyon katsayısı, p: Anlamlılık düzeyi, F: F istatistik değeri, R²: Belirleme katsayısı (R-kare değeri)

Tablo 4'te yer alan çoklu regresyon analizinde modelin bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan R Square (R2) katsayısı bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenlerce açıklandığını ifade etmektedir. Buna göre tükenmişliğe yönelik değişimin %42'si modele dahil edilen rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal destek tarafından açıklanmaktadır. Böylelikle H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki değerlere göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini en çok etkileyen değişkenlerin sırasıyla rol belirsizliği ve rol çatışması değişkenleri olduğu görülmektedir. Ayrıca tükenmişlik düzeyini negatif yönde etkileyen diğer bağımsız değişkenin ise sosyal destek olduğu saptanmıştır.

D. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özellikler ile İlişkisi

Yaş ve kıdem gruplarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalama değerleri Tablo 5 üzerinde görülebilir.

Tablo 5: Yaş ve Kıdem Gruplarının Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Ortalama Değerler

Değişkenler	N	Ortalama
Yaş		
20-34 yaş	417	2,32
35-49 yaş	417	2,19
50 ve üzeri yaş	417	2,06
Kıdem		
1-7 yıl arası	417	2,34
7-13 yıl arası	417	2,26
13-19 yıl arası	417	2,10
19 yıl ve üzeri	417	2,08

Tablo 5'deki sonuçlara göre, gerek yaşın artmasıyla birlikte, gerekse de kidedin artmasıyla birlikte, tükenmişlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

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 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Yaş ve Akademisyenlik Süresi ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

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 (-0.15; $p < 0,01$) ve kişisel başarı hissinde azalma (-0,23; $p < 0,01$) 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_5 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiştir.

E. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, unvan ve aylık hane halkı geliri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve devlet üniversitelerinde bulunan akademisyenler ile vakıf üniversitelerinde bulunan akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması da araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaçlara

ulaşabilmek için farklılık analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7 üzerinde görülebilir.

Tablo 7: Demografik Özellikler Açısından Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Farklılıklar

Değişkenler	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Sonuç
Cinsiyet	-	0,44	H ₇ red
Akademik Unvan		0,00	H ₈ kabul
Araştırma Görevlisi	2,33		
Profesör Dr.	2,07		
Doçent Dr.	1,98		
Hane Halkı Geliri		0,08	H ₉ kabul
1.500 TL – 3.500 TL arası	2,31		
5.500 TL ve üzeri	2,12		
Üniversite Türü	-	0,76	H ₁₀ red

Tablo incelendiğinde akademik personelin cinsiyetine göre, genel tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin alt boyutlarına yönelik herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bunun yanında akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin akademik unvan değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği; araştırma görevlisi olarak çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin profesör ve doçent olarak çalışan akademisyenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin aylık hane halkı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğu incelendiğinde ise, aylık hane halkı geliri 1.500 TL ile 3.500 TL arasında olan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin, aylık hane halkı geliri 5500 TL ve üzeri olan akademik personelden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada akademik personelin görev yaptığı üniversitenin türüne göre, genel tükenmişlik düzeyinde ve tükenmişliğin alt boyutlarında herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin görev yaptıkları üniversitenin türüne göre farklılık göstermediği söylenebilir.

V. Tartışma ve Öneriler

Araştırma, İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal destek gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Ayrıca yaş ve kıdem değişkenleriyle

tükenmişlik düzeyinin ilişkili olup olmadığının ve cinsiyet, akademik unvan, aylık hane halkı geliri ve çalışılan üniversite türüne göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de araştırmanın alt amacıdır.

Araştırma sonucunda katılımcıların genel tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin alt boyutları açısından kritik bir durumda olmadıkları, bununla birlikte tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmenin diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Buradan, katılımcıların fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini yorgun ve yıpranmış hissettikleri veya iş stresinden etkilendikleri sonucu çıkarılabilir. Bazı fakülte veya bölümlerde akademik personelin iş yükünün fazla olması ya da işte yaşanan bireysel çatışmalar, katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkmasına neden olan faktörler olarak belirtilebilir.

Rol belirsizliği ve rol çatışması konularında elde edilen sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların, rollerinin veya kendilerinden beklenen görev davranışlarının neler olduğunun farkında olunması konusunda çok sorun yaşamadıkları, bununla birlikte çalışma alanındaki veya çalışma alanı dışındaki farklı rolleri yerine getirirken daha çok sorun yaşadıkları belirtilebilir. Bu doğrultuda, özellikle çalışma yaşamında ağır ders ve tez danışmanlığı yüküyle, idari görevlerle, akademik ilerleme için yayın yapma yükümlülüğüyle karşılaşan; ev ve özel hayatta da çocuk, eş, ebeveyn gibi farklı rollerde bulunan akademisyenlerin, birbirlerine zıt olan veya beklentileri arasında uyumsuzluğa neden olan durumlarla karşılaştığı söylenebilir. Yine geçmişte öğrencileri oldukları hocaları ile ilerleyen zamanlarda meslektaş olmaları da akademisyenlerin rol çatışması yaşamalarına neden olabilmektedir. Rol çatışmasını en fazla yaşadıklarını ifade eden grubun araştırma görevlisi doktorlar olması ve akademik unvanın artışıyla birlikte yaşanan rol çatışması azalması da bu görüşü destekler niteliktedir. Algılanan sosyal destek değişkeni açısından bakıldığında ise, katılımcıların problemleri hakkında konuşabileceği, onlarla ilgilenen ve onlara güvenen aile üyeleri ya da arkadaşlara sahip olduğu ve onlardan duygusal ve/veya bilgisel destek aldığı söylenebilir.

İlgili değişkenlerin tükenmişlikle ilişkili olup olmadığı ve tükenmişliği etkileyip etkilemediği incelendiğinde ise; rol belirsizliğinin veya rol çatışmasının olduğu durumda akademik personelin tükenmişlik düzeyinin arttığı; algılanan sosyal destek arttıkça ise tükenmişlik düzeyinin azaldığı söylenebilir. Yapılan regresyon analizi sonucunda da en çok sırasıyla rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal desteğin tükenmişlik düzeyini etkilediği belirlenmiştir. Bu durumda, akademik personelin tükenmişliğini azaltmak isteyen üniversite/fakülte/bölüm yönetimlerine, kendisinden beklenen görevleri yerine getirmesiyle ilgili olarak akademik personele gerekli bilgiyi vermesi; rolleriyle ilgili yapması gerekenler konusunda uygunsuzluk ya da uyumsuzluk durumu yaşanmaması ya da böyle bir duruma yönelik algının oluşmaması için

gerekli çabayı göstermesi ve akademik personele gerekli sosyal desteği sağlayacak ortamı oluşturması tavsiye edilebilir.

Araştırmanın alt amacı doğrultusunda bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiler incelendiğinde akademik personelin tükenmişlik düzeyleri ile yaşları ve akademisyenlik süreleri arasında negatif ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar daha önceki araştırmaların çoğunda ortaya konan sonuçlarla paralellik göstermektedir. Yaş ile tükenmişlik arasındaki negatif ilişkinin nedenleri olarak, daha yaşlı akademisyenlerin geçmişten gelen deneyim ve tecrübelerin etkisi ile genç meslektaşlarına göre daha olgun ve sabırlı olmaları ve edindikleri bir takım kazanımlar nedeniyle tükenmişliğe karşı daha dayanıklı olmaları gösterilebilir. Akademisyenlik süresi ile tükenmişlik arasındaki negatif ilişkinin nedenlerinin ise kıdemi daha az olan akademisyenlerin daha yoğun işyüküne sahip olması, işyükü fazlalığı nedeniyle de daha fazla yorulmaları ve bölüm ya da fakülte içinde rol belirsizliği ya da rol çatışması gibi durumların daha çok yaşanması olduğu düşünülebilir. Lisans eğitimini tamamlayıp lisansüstü eğitimlerine başlayan araştırma görevlilerinin de öğrencilikleri bir yandan devam ederken bir yandan da bağlı buldukları kurumda çalışmaları hem daha fazla rol çatışması yaşamalarına neden olabilirken hem de bir yandan dersleri bir yandan kurum işleri araştırma görevlileri için daha yorucu olabilmektedir.

Tükenmişlik düzeylerinin diğer demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde ise; akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin akademik unvanlarına ve aylık hane halkı gelirlerine göre farklılık gösterdiği; cinsiyet ve görev yapılan üniversitenin türüne göre ise herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre araştırma görevlilerinin diğer unvanlara sahip çalışanlara göre daha fazla tükenmiş oldukları söylenebilir. Bu sonuç da daha önceki birçok araştırmada ortaya konan araştırma görevlilerinin genel tükenmişlik düzeylerinin ve/veya tükenmişliğin boyutlarından tamamının veya bazılarının diğer kişilerden daha yüksek olduğu yönündeki bulguları desteklemektedir. Araştırma görevlilerinin işyükünün daha fazla olduğu, rol belirsizliği ya da rol çatışması gibi durumlarla daha çok karşı karşıya kaldıkları ve genellikle iş güvencesine sahip olmadıkları düşünüldüğünde ilgili sonuçların anlamlı olduğu düşünülmektedir. Aylık hane halkı geliri açısından elde edilen sonuçta göre ise; aylık geliri daha düşük olan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin, aylık geliri daha yüksek olan akademik personelin tükenmişlik düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç da daha önce yapılan araştırmalarda bulunan sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Fakat hane halkı geliri değişkeni, diğer demografik değişkenlere göre daha az incelenen bir konu olduğundan, bu değişkenin gelecekte yapılacak çalışmalarda araştırılması daha doğru sonuçlara ulaşılmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca görev yapılan üniversite türü açısından farklılık olup olmadığının incelenmesinde, araştırma kapsamında vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel sayısının sayı olarak devlet

üniversitelerinde çalışanlara göre daha az olmasının araştırmanın bir kısıtı olduğu düşünülmektedir. Buna göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel sayısının artırılması daha doğru sonuçlar ortaya koyabilecektir. İlerideki çalışmalarda araştırmacıların vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel sayısını arttırarak yeni analizler yapması faydalı olacaktır.

Sonuç olarak İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ve rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal destek gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, katılımcıların genel tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin alt boyutları açısından kritik bir durumda olmadıkları; bununla birlikte rol belirsizliğinin veya rol çatışmasının olduğu durumda akademik personelin tükenmişlik düzeyinin arttığı; algılanan sosyal destek arttıkça ise tükenmişlik düzeyinin azaldığı görülmektedir. Buna göre -özellikle yaş, kıdem ve akademik unvan ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki ve farklılıklara yönelik sonuçlar da göz önünde bulundurulduğunda- iş yükünün azaltılması ya da dengeli dağıtılması, işte yaşanan bireysel çatışmaların önüne geçilmesi, birbirine zıt veya beklentiler arasında uyumsuzluğa neden olacak durumların engellenmesi, görevlerle ilgili bilgilerin eksiksiz verilmesi, kişilerin neyi nasıl yapacaklarını doğru şekilde algılamalarının sağlanması, çalışanlara güven ve huzur getirecek sosyal desteğin artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvencesi ve kadro konusunda yaşanan sıkıntıların giderilmesi ve farklı beklentilerin karşılanması, yönetimlerin önem vermesi gereken hususlar olarak belirtilebilir.

Kaynaklar

- Abushaikha, L. ve Saca-Hazboun, H. (2009). "Job Satisfaction and Burnout among Palestinian Nurses", *Eastern Mediterranean Health Journal*, Vol. 15, No: 1, ss.190-197.
- Al-Dubai, S. A. R. ve Rampal, K. G. (2010). "Prevalence and Associated Factors of Burnout among Doctors in Yemen", *Journal of Occupational Health*, Vol. 52, No: 1, ss.58-65.
- Altay, H. (2009). "Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 6, Sayı 12, ss.1-17.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı**, Geliştirilmiş 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, ss.69-96.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 15, Sayı 1, ss.131-148.

- Attafar, A., Asl, N. S. ve Shahin, A. (2011). "Effects of Demographic and Personal Factors on Job Burnout: An Empirical Study in Iran", *International Journal of Management*, Vol. 28, No: 4, ss.275-286.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). "Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Vol. 7, No: 1, ss.1170-1189.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). "Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, ss.137-147.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D. ve Schwarz, J. (2002). "Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction and Productivity", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7, ss.84-93.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 8, Sayı 2, ss.541-561.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). "Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu'da Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, ss.15-23.
- Bayram, N., Gursakal, S. ve Bilgel, N. (2010). "Burnout, Vigor and Job Satisfaction among Academic Staff", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 17, No: 1, ss.41-53.
- Bedeian, A. G. ve Armenakis, A. A. (1981). "A Path-Analytic Study of the Consequences of Role Conflict and Ambiguity", *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No: 2, ss.417-424.
- Bernardin, H. J. (2010). **Human Resource Management: An Experiential Approach**, 5th Edition, The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekaroğlu, M. ve Kayakçı, Ö. (1998). "Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri", *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, ss.181-190.
- Bogossian, F. E. (2007). "Social Support: Proposing a Conceptual Model for Application to Midwifery Practice", *Women and Birth*, Vol. 20, ss.169-173.
- Bozkurt, E. D. (2014). *Evli ve Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Evlilik Doyumları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Brewer, E. W. ve Shapard, L. (2004). "Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship between Age or Years of Experience", *Human Resources Development Review*, Vol. 3, No: 2, ss.102-123.
- Brookings, J. B., Bolton, B., Brown, C. E. ve McEvoy, A. (1985). "Self-reported Job Burnout among Female Human Service Professionals", *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 6, ss.143-150.

- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, ss.95-108.
- Buick, I. ve Thomas, M. (2001). "Why do Middle Managers in Hotels Burn Out?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 13, No: 6, ss.304-309.
- Burnak, Ö. (2007). *Örgütsel Tükenmişlik Kamu ve Özel İşletmelerdeki Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceyhan, A. A.ve Siliğ, A. (2005). "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, ss.43-56.
- Chauhan, D. (2009). "Effect of Job Involvement on Burnout", *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, No: 3, 2009, ss.441-450.
- Chen, J. M., Kim, H. S., Mojaverian, T. ve Morling, B. (2012). "Culture and Social Support Provision: Who Gives What and Why", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 38, No: 1, ss.3-13.
- Cobb, S. (1976). "Social Support as a Moderator of Life Stress", *Psychosomatic Medicine*, Vol. 38, No: 5, ss.300-314.
- Cohen, S. ve Wills, T. A. (1985). "Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis", *Psychological Bulletin*, Vol. 98, No: 2, ss.310-357.
- Cooke, B. D., Rossmann, M. M., McCubbin, H. I. ve Patterson, J. M. (1988). "Examining the Definition and Assessment of Social Support: A Resource for Individuals and Families", *Family Relations*, Vol. 37, No: 2, s. 211-216.
- Cordes, C.L., Dougherty, T. W. (1993). "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", *Academy of Management Review*, Vol. 18, No: 4, ss.621-656.
- Coşar, S. (2012). *Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri ile Kendini Engelleme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çağhyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daft, R. L. (2010). **New Era of Management**, 9th Edition, South-Western, Cengage Learning, Canada.
- Davis-Sacks, M. L., Jayaratne, S. ve Chess, W. A. (1985). "A Comparison of the Effects of Social Support on the Incidence of Burnout". *Social Work*, Vol. 30, No: 3, ss.240-244.

- DeCenzo, D. A. ve Robbins, S. P. (2007). **Fundamentals of Human Resource Management**, 9th Edition, John Wiles & Sons Inc., Hoboken, New Jersey.
- 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*, Cilt 15, Sayı 2, ss.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*, Cilt 2, Sayı 5, ss.13-23.
- Dolunay, A. B. (2002). "Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, ss.51-62.
- Elbeyi, P. ve Türkmen, F. (2008). "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, ss.117-139.
- Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (Ed.) 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, ss.143-154.
- Eriksson, C. B., Eriksson, C. B., Bjorck, J. P., Larson, L. C., Walling, S. M., Trice, G. A., Fawcett, J., Abernethy, A. D. ve Foy, D. W. (2009). "Social Support, Organisational Support, and Religious Support in Relation to Burnout in Expatriate Humanitarian Aid Workers", *Mental Health, Religion & Culture*, Vol. 12, No: 7, ss.671-686.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T.(2012). "Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 12, Sayı 1, ss.39-52.
- Esatoğlu, A. E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y. ve Çelik, Y. (2004). "Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Hemşirelerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Düzeylerinin Belirlenmesi", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 4, ss.133-146.
- Fimian, M. I. ve Blanton, L. P. (1987). "Stress, Bumout, and Role Problems among Teacher Trainees and First Year Teachers", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 8, ss.157-165.
- Galek, K., Flannelly, K. J., Greene, P. B. ve Kudler, T. (2011). "Burnout, Secondary Traumatic Stress, and Social Support", *Pastoral Psychol*, Vol. 60, ss.633-649.
- Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Liang, Y. ve Gonzalez, J. L. (2008). "The Relationship between Socio-demographic Variables, Job Stressors, Burnout, and Hardy Personality in Nurses: An Exploratory Study", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 45, ss.418-427.

- Gezer, E., Yenel, F. ve Şahan, H. (2009). "Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6, ss.243-250.
- Ghorpade, J., Lackritz, J. ve Singh, G. (2011). "Personality as a Moderator of the Relationship Between Role Conflict, Role Ambiguity, and Burnout", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 41, No: 6, ss.1275-1298.
- Girgin, G. (2010). "Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 32, ss.31-48.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. ve Cardy, R. L. (2010). **Managing Human Resources**, 6th Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. ve Konarski, R. (1997). "The Impact of Social Support in the Development of Burnout in Teachers: Examination of a Model", *Work & Stress*, Vol. 11, ss.267-278.
- Griffin, R. W. (2008). **Management**, 9th Edition, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 3, ss.481-497.
- Halbesleben, J. R. B. ve Buckley, M. R. (2006). "Social Comparison and Burnout: The Role of Relative Burnout and Received Social Support", *Anxiety, Stress and Coping*, Vol. 19, No: 3, ss.259-278.
- Heery, E. ve Noon, M. (2004). **A Dictionary of Human Resource Management**, Oxford University Press, London.
- Hitt, M. A., Miller, C. C. ve Collela, A. (2009). **Organizational Behavior: A Strategic Approach**, 2nd Edition, John Wiley & Sons, Inc., USA.
- Hossain, Z., Noll, E. ve Barboza, M. (2012). "Caregiving Involvement, Job Condition, and Job Satisfaction of Infant-Toddler Child-Care Teachers in the United States", *Education Research International*, Vol. 2012, ss.1-9.
- Ivancevich, J. M. (2010). **Human Resource Management**, 7th Edition, The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). "Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 21, ss.451-472.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. ve Schuler, R. S. (1986). "Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, ss.630-640.

- Jackson, S. E., Tumer, J. A. ve Brief, A. P. (1987). "Correlates of Burnout Among Public Service Lawyers", *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 8, ss.339-349.
- Jenkins, R. ve Elliott, P. (2004). "Stressors, Burnout and Social Support: Nurses in Acute Mental Health Settings", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 48, No: 6, ss.622-631.
- Kalaycı, Ş. vd., (2009). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 4. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara
- Kaya, N., Kaya, H., Erdoğan, S. ve Uygur, E. (2010). "Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, ss.401-419.
- Kinman, G., Wray, S. ve Strange, C. (2011). "Emotional Labour, Burnout and Job Satisfaction in UK Teachers: The Role of Workplace Social Support", *Educational Psychology*, Vol. 31, No: 7, ss.843-856.
- Kirmeyer, S. L. ve Lin, T.-R. (1987). "Social Support: Its Relationship to Observed Communication with Peers and Superiors", *Academy of Management Journal*, Vol. 30, No: 1, ss.138-151.
- Kutanis, R. Ö. ve Karakiraz, A. (2013). "Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", *İşletme Bilimi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, ss.13-30.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). "Burn Out Syndrome Levels of Education Faculty Academic Staff", *Eurasian Journal of Educational Research*, No: 28, ss.101-112.
- Lackritz, J. R. (2004). "Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance, and Demographic Issues", *Teaching and Teacher Education*, Vol. 20, ss.713-729.
- Lambert, E. G., Altheimer, I. ve Hogan, N. L. (2010). "Exploring the Relationship Between Social Support and Job Burnout Among Correctional Staff", *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 37, No: 11, ss.1217-1236.
- Lapointe, É., Morin, A. J. S., Courcy, F., Boilard, A. ve Payette, D. (2012). "Workplace Affective Commitment, Emotional Labor and Burnout: A Multiple Mediator Model", *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No: 1, ss.3-21.
- Larocco, J. M., House, J. S. ve French, J. R. P. (1980). "Social Support, Occupational Stress and Health", *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 21, ss.202-218.
- Lau, P.S. Y., Yuen, M. T. ve Chan, R. M. C. (2005). "Do Demographic Characteristics Make a Difference to Burnout Among Hong Kong Secondary School Teachers?", *Social Indicators Research*, Vol. 71, ss.491-516.

- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 9, ss.297-308.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C., (2000). **Preventing Burnout and Building Engagement: Team Member's Workbook**, Jossey-Bass Inc., California.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C., (2005). **Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work**, John Wiley & Sons Inc., San Francisco.
- Lloyd, C., King, R. ve Chenowith, L. (2002). "Social Work, Stress, and Burnout: A Review", *Journal of Mental Health*, Vol. 11, ss.255-266.
- Luthans, F. (2011). **Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach**, 12th Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Manning, M. R., Jackson, C. N. ve Fusilier, M. R. (1996). "Occupational Stress, Social Support, and the Costs of Health Care", *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No: 3, ss.738-750.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). "Prevention of Burnout: New Perspectives", *Applied & Preventive Psychology*, Vol. 7, ss.63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S., E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, ss.99-113.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). **The Truth about Burnout**, John Wiley & Sons Inc., San Francisco.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, No: 1, ss.397-422.
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention", *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 12, No: 5, ss.189-192.
- Maslach, C. (2003). **Burnout: The Cost of Caring**, ISHK, California.
- McDonald, M. L. ve Westphal, J. D. (2011). "My Brother's Keeper? CEO Identification With the Corporate Elite, Social Support Among CEOs, and Leader Effectiveness", *Academy of Management Journal*, Vol. 54, No: 4, ss.661-693.
- McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A. (2010). **Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practise for the Real World**, 5th Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Moore, J. E. (2000). "Why is This Happening? A Causal Attribution Approach to Work Exhaustion Consequences", *Academy of Management Review*, Vol. 25, No: 2, ss.335-349.
- Moorhead, G. ve Griffin, R. W. (2010). **Organizational Behavior: Managing People and Organizations**, 9th Edition, South-Western, Cengage Learning, China.
- Nicholson, P. J. ve Goh, S. C. (1983). "The Relationship of Organization Structure and Interpersonal Attitudes to Role Conflict and Ambiguity in

- Different Work Environments", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No: 1, ss.148-155.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. ve Wright, P. M. (2008). **Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage**, 6th Edition, The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 15, ss.103-116.
- Özel, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyi: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlere Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Perrewe, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J. ve Ralston, D. A. (2004). "Neutralizing Job Stressors: Political Skill as an Antidote to the Dysfunctional Consequences of Role Conflict", *Academy of Management Journal*, Vol. 47, No: 1, ss.141-152.
- Peterson, M. F. vd. (1995). "Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No: 2, ss.429-452.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pozo-Muñoz, C., Mendez, M. J. M, Morillejo, E. A. ve Ferrer, C. S. (2008). "Social Support, Burnout and Well-being in Teaching Professionals. Contrast of a Direct and Buffer Effect Model", *Ansiedad y Estrés*, Vol. 14, No: 2-3, ss.127-141.
- Prins, J. T., Hoekstra-Weebers, J. E., Gazendam-Donofrio, S. M., Van de Wiel, H. B., Sprangers, F., Jaspers, F. C. ve Van der Heijden, F. M. (2007). "The Role of Social Support in Burnout Among Dutch Medical Residents", *Psychology, Health & Medicine*, Vol. 12, No: 1, ss.1-6.
- Randall, M. ve Scott, W.A. (1988). "Burnout, Job Satisfaction and Job Performance", *Australian Psychologist*, Vol. 23, No: 3, ss.335-347.
- Rizzo, J. R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No: 2, ss.150-163.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2009). **Management**, 10th Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2009). **Organizational Behavior**, 13th Edition, Upper Saddle River, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). "Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Dokuz*

- Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, ss.35-49.
- Sağlam, A. Ç. (2011). "Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 8, Sayı 15, ss.407-420.
- Salami, S. O. (2011). "Job Stress and Burnout among Lecturers: Personality and Social Support as Moderators", *Asian Social Science*, Vol. 7, No: 5, ss.110-121.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (2008). **Organizational Behavior**, 10th Edition, Hoboken, John Wiley & Sons Inc., New Jersey.
- Schwab, R. L. ve Iwanicki, E. F. (1982). "Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Teacher Burnout", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 18, ss.60-74.
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. T. ve Graen, G. B. (1983). "The Interaction of Job Stress and Social Support: A Strong Inference Investigation", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No: 2, ss.273-284.
- Sekaran, U. (2003). **Research Methods For Business: A Skill-Building Approach**, 4th Edition, John Wiley & Sons Inc., New Jersey.
- Seltzer, J. ve Numerof, R. E. (1988). "Supervisory Leadership and Subordinate Burnout", *Academy of Management Journal*, Vol. 31. No: 2, ss.439-446.
- Singh, P., Suar, D. ve Leiter, M. P. (2012). "Antecedents, Work-Related Consequences and Buffers of Job Burnout Among Indian Software Developers", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 19, No: 1, ss.83-104.
- Summers, J. (2010). *An Analysis of the Correlations between Financial Compensation, Burnout and Demographic Factors for Mental Health Clinicians*, A Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy, Minneapolis: Capella University.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri", *Genel Tıp Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, ss.9-14.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Yenilenmiş 4. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya.
- Tekarslan, E., Kılınç, T., Şencan, H. ve Baysal, A. C. (2000). **Davranışın Sosyal Psikolojisi**, İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayınları., İstanbul.
- Toker, B. (2011). "Burnout among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol.12, No: 1, ss.114-127.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Kamu-İş*, Cilt 9, Sayı 3, ss.31-52.

- Tunç, T. ve Kutanis, R. Ö. (2009). "Role Conflict, Role Ambiguity, and Burnout in Nurses and Physicians at a University Hospital in Turkey", *Nursing and Health Sciences*, Vol. 11, ss.410-416.
- Tümkiye, S. (2007). "Burnout and Humor Relationship among University Lecturers", *Humor: International Journal of Humor Research*, Vol. 20, No: 1, ss.73-92.
- Urdu, T. C. (2005). **Statistics in Plain English**, 2nd Edition, Taylor & Francis Group, New York.
- Valenzi, E. ve Dessler, G. (1978). "Relationships of Leader Behavior, Subordinate Role Ambiguity and Subordinate Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol. 21, No: 4, ss.671-678.
- Vanheule, S., Declercq, F., Meganck, R. ve Desmet, M. (2008). "Burnout, Critical Incidents and Social Support in Security Guards", *Stress and Health*, Vol. 24, ss.137-141.
- Von Emster, G. R. ve Harrison, A. A. (1998). "Role Ambiguity, Spheres of Control, Burnout, and Work-Related Attitudes of Teleservice Professionals", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 13, No: 2, ss.375-385.
- Wan, C. K., Jaccard, J. ve Ramey, S. L. (1996). "The Relationship Between Social Support and Life Satisfaction as a Function of Family Structure", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 58, No: 2, ss.502-513.
- Yıldırım, İ. (2008). "Relationships between Burnout, Sources of Social Support and Sociodemographic Variables", *Social Behavior and Personality*, Vol. 36, No: 5, ss.603-616.
- Zaidi, N. R, Abdul W., R. ve Zaidi, F. B. (2011). "Relationship between Demographic Characteristics and Burnout among Public Sector University Teachers of Lahore", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3, No: 4, ss.829-843.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. ve Farley, G. K. (1988). "The Multidimensional Scale of Perceived Social Support", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 52, No: 1, ss.30-41.