

AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ : SİSTEMATİK BİR DERLEME**Doç.Dr. Zihniye OKRAY¹****Özet**

Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi ile birlikte seyreden ve bireylerle yüze çalışmayı gerektiren meslek gruplarında sık rastlanan bir sendromdur. Her ne kadar da tükenmişlik sendromunun sağlık çalışanları, öğretmenler ve benzeri meslek grupları için çalışılmış ve tükenmişliği artıran etkenlerin neler olduğu araştırılsa da akademisyenlerin tükenmişliği ile ilgili genellenebilir sonuçlara ulaşmak için yeterli çalışmalar yapılmamıştır. Bu çalışmanın amacı akademisyenlerle yapılan çalışmaların sistematik bir derlemesini yapmaktır. Çalışmanın sonucunda akademik ünvan, çalışma yılı, cinsiyet, haftalık ders saati gibi değişkenlerin akademisyenlerin tükenmişliğinde en önemli etkenler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, akademisyen, üniversite, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, sistematik derleme.

ACADEMICIANS' BURNOUT: A SYSTEMATIC REVIEW

163

Abstract

Burnout characterized by emotional exhaustion, depersonalization and diminished personal accomplishment of occupational groups which was especially working with individuals in a face to face manner. Burnout studied mostly in helping professions and teachers also predictive factors of burnout investigated. But the literature and studies about academicians' burnout is not well studied and there are no data for generality. The aim of this study make a systematic review about academicians' burnout. As a result, variables such as academic title, duration of working as years, gender and weekly work load are the main predictors of academician's burnout.

Keywords: Burnout, academician, university, Maslach Burnout Inventory, systematic review.

Derleme Makale / Review Article

¹ Sorumlu yazar/Corresponding Author, Lefke Avrupa Üniversitesi, KKTC, zokray@eul.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-9117-4991.

Copyright © 2016-2018 IBAD
ISSN: 2536-4642

GİRİŞ

Tükenmişlik sendromu 1970'li yıllarda özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde alanyazına girmeye başlamasına rağmen ilk kez 1961 yılında Greene'nin yazmış olduğu 'Tükenmiş Vaka' adlı romanla anılmaya başlanmıştır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Tükenmişlik kavramı ilk kez 1975 yılında Freudenberg tarafından başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ve bireyin iç kaynakları üzerinde karşılanmayan istekler sonucu ortaya çıkan tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (Izgar, 2001). Daha sonra 1976 yılında iş yerlerinde duygular üzerine çalışan Maslach bu kavrama değinmiştir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). 1980'li yıllara gelindiğinde tükenmişlikle ilgili daha sistematik çalışmalar Maslach ve Jackson tarafından yapılmaya başlanıp tükenmişliğin işlevsel tanımını yapmışlar ve tükenmişliği ölçmek amacı ile de Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni (MTÖ) geliştirmişlerdir (Maslach & Jackson, 1981, Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Yapılan işlevsel tanımda olduğu gibi MTÖ de tükenmişliği üç temel boyutta ölçmektedir. Bunlar Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık boyutlarıdır. Duygusal tükenme bireyin enerjisinin olmadığını ve bütün kaynaklarının tükendiğini hissetmesi iken duyarsızlaşma bakmakla yükümlü olduğu bireylere birer insan değil de birer obje gibi davranması ve son olarak da kişisel başarısızlık da bireyin kendi kapasitesini ve işlevselliğini düşük ya da olumsuz olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Jackson, 1981, Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, Watts ve Robertson, 2011). MTÖ tükenmişlik alanında yapılan neredeyse bütün çalışmalarda kullanılan temel ölçüm aracıdır (Cordes & Dougherty, 1993, Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, Watts ve Robertson, 2011, Kutanis ve Karakiraz, 2013).

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001)'in yaptığı tükenmişlikle ilgili derleme çalışmasında yapılan ilk çalışmaların; tükenmişliğin bireylerle yüz yüze ilişkilerin gerektiği sağlık çalışanları ve öğretmenlik gibi meslek gruplarında daha çok yaşandığı fakat ilerleyen yıllarda yöneticiler gibi çok fazla sorumluluk istenilen meslek grubu üyelerinin de tükenmişlik yaşadıklarının farkedilmesi ile tükenmişlikle ilgili araştırmalar farklı meslek grupları ile yapılmaya başlandığını ifade etmişlerdir.

Yapılan alanyazın taramasında hemşireler (Gök Balcı, Demir, Kurdal, Koyuncu, Deniz, Tereci, Mandus, Yalçınkaya ve Öngel, 2013, Kaya, Kaya, Ayık ve Uygur, 2010, Gülseren, Karaduman ve Kültür, 2000), doktorlar (Helvacı ve Turhan, 2013), öğretmenler (Seferoğlu, Yıldız, Avcı Yücel, 2014), okul yöneticileri (Koçak, 2009), ve daha birçok farklı grupta araştırmaların yapıldığı tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmalar cinsiyet, iş yükü, eğitim, çalışma süresi ve medeni durum gibi bir çok değişkenin tükenmişlik ile olan ilişkisine ya da yordayıcılığına bakmıştır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, Gök Balcı ve Ark., 2013, kaya ve ark, 2010, Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel, 2014 Cordes & Dougherty, 1993, Watts ve Robertson, 2011).

Akademisyenlerin yaşadıkları zaman baskısı (Barnes, Agago ve Combs, 1998), kendilerinden beklentilerinin yüksek olması (Smith, Anderson ve Lovrich, 1995), araştırma ve yayın baskısı (Blix, Cruise, Mitchell ve Blix, 1994) en sık rastlanan tükenme nedenleri olarak bulunmuştur. Bunların yanısıra iş yükünün fazlalığı, sınıf sayılarının yüksek oluşu, öğrencilerin dersleri bölmesi, ücretlerin yetersiz oluşu ve baskı altında çalışma da akademisyenlerin tükenmelerine etki eden faktörler olarak tespit edilmiştir (Salami, 2006). Salami (2010) yaptığı başka bir araştırma da ise kişilik özellikleri ve sosyal destekle ilgili değişkenlerin hem birlikte hem de ayrı ayrı tükenmişliği etkilediğini tespit etmiştir. Buna göre kişilik ile sosyal destek kişisel başarı hissini olumlu yönde etkilerken, çevresel koşulların da tükenmişlik üzerinde önemli bir yordayıcı olduğunu bulmuştur. Azeem ve Nazir (2008) ise okutmanların öğretim görevlilerine göre daha az fakat profesörlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Malezya'da yapılan bir çalışmada ise akademisyenlerin yaklaşık %6'sının tükenmişlik yaşadığını tespit etmiş ve akademik kademesi daha düşük olanları daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını bulmuştur (Chen, W.S., Haniff, J., Siau, C.S., Seet, W., Loh, S.F., Jamil, M.H.A., Sa'at, N., ve Baharum, N., 2014). Türkiye'de farklı meslek gruplarına mensup bireylerle yapılan tükenmişlikle ilgili çalışma sayıları binler olarak görülürken 2000-2017 yılları arasında akademisyenlerle yapılan çalışma sayısının sadece 38 olması dikkat çekici bir unsur olarak değerlendirilmiştir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere ve ilgili kavramlara göre belirlemeye çalışan araştırma makalelerini; yapıldığı yıllara, konularına, kullanılan ölçme araçları ve örneklem gruplarına göre sınıflandırarak değerlendirmektir. Bu çalışma kapsamında cevap verilmesi gereken iki temel soru bulunmaktadır. Bunlar:

- 1- Akademisyenlerin yaşadıkları tükenmişlik hakkında neler bilinmektedir?
- 2- Tükenmişliğin önceden tahmin edilebilmesi ya da açıklanabilmesinde hangi değişkenler ön plandadır?

Yöntem

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların değerlendirilmesinin amaçlandığı bu çalışmada sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır (Herdman, 2006). Sistematik derleme belirlenmiş bir konu üzerinde uygun kriterler sağlandığında elde edilen bilgilerin bir araya toplanma yöntemi olarak tanımlanabilmektedir (Higgins & Green, 2008).

Bu çalışmada, TÜBİTAK ULAKBİM EKUAL ve TÜBİTAK ULAKBİM hizmeti olan DergiPARK'ta yayınlanmış Türkçe ve İngilizce makaleler kullanılmıştır. 'Akademisyen' ve 'tükenmişlik' anahtar kelimeleri ile yapılan taramada konu ile ilgili olan TÜBİTAK ULAKBİM EKUAL'da toplam 27 ve TÜBİTAK ULAKBİM hizmeti olan DergiPARK'ta toplam 804 makaleye ulaşılmıştır. İlgili makaleler bilgisayar ortamında kodlanarak listelenmiştir. Tarama Ağustos 2017'de yapılmıştır.

Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2000-2017 yılları arasında 'akademisyen' ve 'tükenmişlik' anahtar kelimeleri ile yapılan tarama sonucunda elde edilen ve Türkiye sınırları dahilinde eğitim veren üniversite ve meslek yüksek okullarının akademisyenleri ile yapılan çalışmalarla sınırlıdır. Araştırmanın kapsamı dışında bırakılan çalışmalar okul yöneticileri, ilk ve orta öğretim öğretmenleri ve lise öğretmenleri ile ilgili yapılan çalışmaların yanı sıra örneklemelerinin Türkiye dışında öğretim veren üniversitelerde akademisyenlerden oluşan çalışmalar, akademisyenlerin tükenmişliğini ölçmeyi amaçlayan ölçek geliştirme çalışmaları ve literatür tarama ve derleme çalışmaları kapsam dışı bırakılmıştır. Bu ön eleme kriterleri uygulanarak araştırma kapsamında değerlendirilmeye alınan makale sayısı 37 olarak belirlenmiştir. Bu aşamada bu makaleler tek tek incelenmeye alınmıştır. Yapılan bu ikinci inceleme sırasında Eker, Anbar ve Karabıyık (2007) ve Karabıyık, Eker ve Anbar (2008) çalışmaları ile Demir, Türkmen ve Doğan (2015) ve Doğan, Demir ve Türkmen (2016) çalışmalarında aynı örneklem grubundan elde edilen verilerin kullanılmış olduğu görülüp bu çalışmalardan sadece birer tanesi araştırmaya dahil edilmiştir. Geçit (2012) çalışmasında bir tartışma platformu üzerinden orta öğretim ve lisede çalışan coğrafya öğretmenleri ve coğrafya akademisyenlerine ulaşılmış fakat çalışmada bu iki grubu karşılaştırmadığı ve bu iki grup arasındaki farklılıkları belirtmediği için bu çalışma da kapsam dışında bırakılmıştır. Kuntanis ve Karakiraz (2013), Karataş Aracı, Apalı ve Bekci (2016), Ayaz (2016) Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği'ni; Öztürk (2013), Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği'ni ve Bulut (2017)'de Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği'ni çalışmalarında kullanmışlardır. Bahsedilen bu çalışmalarda ölçülen tükenmişlik Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde olduğu gibi duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği boyutlarında olmadığı için araştırmalar arasında düzgün bir kıyasa gidilemeyeceği düşünüldüğü için kapsam dışında tutulmuşlardır. Sonuç olarak 29 çalışma belirlenen araştırma kriterlerine uygun bulunmuş ve değerlendirmeye alınmıştır (EK 1). Araştırmaya dahil edilme kriterlerinde izlenen yol Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

Bulgular

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar örneklem özellikleri, yapıldıkları coğrafi bölgeler, kullanılan ölçüm araçları, ortalama tükenmişlik puanları, kullanılan demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, akademik ünvan, kıdem vs. gibi) ve tükenmişlikle ilgili görülen diğer durumlara göre sınıflandırılarak incelenmiştir.

Örneklem Özellikleri

İncelenen çalışmalarda örneklem büyüklükleri 48 kişi ile 648 kişi arasında değişmektedir. Ortalama örneklem büyüklüğü 213 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmalara katılım gönüllülük ilkesi ile gerçekleştirilmiş ve hesaplanan örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı bildirilmiştir. Geri dönüş oranları bazı araştırmalarda verilmemiş olmasına rağmen %9 ile % 99 arasında değişmektedir. Yapılan bütün araştırmalarda evreni temsil edilebilirlik oranının sağlandığı bildirilmiştir. Araştırma çerçevesinde katılımcıların genellikle erkek katılımcı oranları kadın katılımcı oranlarından daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanısıra yine kullanılan örneklerde öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin örneklerin büyük çoğunluğunu oluşturduğu profesör doktor ve doçent doktorların örneklerde daha az sayılarda temsil edildikleri de görülmüştür. Eğitim bilimleri, fen-edebiyat, mühendislik, diş hekimliği, idari ve iktisadi bilimler, ilahiyat, tıp, iletişim, hukuk, spor bilimleri fakültelerinin yanısıra meslek yüksek okulları ve İngilizce hazırlık okullarında görev yapmakta olan akademisyenlerde de tükenmişlik araştırılmıştır. Bazı çalışmalarda kolayda örneklem yolu izlenmiş ve üniversitelerin kurumsal e-posta adreslerine anketler gönderilmiş ve veri bu şekilde toplanmıştır. Farklı sosyodemografik özelliklerin anket formlarında toplanmasına rağmen neredeyse incelenen bütün çalışmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik ünvan, haftalık ders yükü, ikinci öğretimde ders verilip verilmediği, çalışma yılı, kurumda çalışılan yıl ve çocuk sayısı değişkenleri hakkında bilgi toplandığı ifade edilse de bu verilerin dağılımları konusunda detaylı bilgi verilmemiştir. Örneklem özellikleri başlığı altında verilebilecek bir diğer bilgi de verilerin devlet üniversiteleri, vakıf üniversiteleri ve özel üniversitelerden toplandığı bilgisidir.

Kullanılan Ölçüm Araçları

İncelemeye alınan bütün araştırmalarda MTÖ kullanılmıştır. MTÖ yanısıra araştırmanın içeriğine bağlı olarak iş doyum, yaşam doyum, duygusal zeka, örgütsel sessizlik, organizasyonel sinizim, sosyal uyum, örgütsel adalet, özyeterlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven ile ilgili ölçekler de uygulanmış ve tükenmişliğin bu belirtilen değişkenlerle ilişkisine bakılmıştır.

MTÖ'den elde edilen ortalama değerler Izgar (2001) ve Maslach ve Jackson (1981) değerlerinden düşük olduğu tespit edilmiştir. Izgar (2001) düşük duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (D) ve kişisel başarı (KB) puanlarının sırasıyla 0-16, 0-6 ve 0-31 olarak bildirmiştir. Bu çalışmada bildirilen DT puanları 1,09-27,55 arasında değişmekte ve ortalama puan 9,88, D puanları 0,58-15,56 arasında değişmekte ve ortalama puan 4,96 ve KB puanları ise 1,15-36,73 arasında değişmekte ve ortalama puan 14,63 olarak hesaplanmıştır.

MTÖ	DT			D			KB		
	Min	Max	Ort.	Min	Max	Ort.	Min	Max	Ort.
	1,09	27,55	9,88	0,58	15,56	4,97	1,15	36,73	14,64

Tablo 1. MTÖ'den Elde Puan Ortalamaları

Cinsiyet ve Tükenmişlik

Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerine etkisi incelenen çalışmalarda farklılıklar göstermiştir. İncelenen bazı çalışmalarda kadın ve erkek katılımcıların tükenmişlik puanları arasında herhangi bir fark bulunamazken bazı çalışmalarda ise tükenmişlik alt boyutları arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin Budak ve Sürgevil (2005), Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005), Küçüksüleymanoğlu (2007), Derinbay (2012), Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan (2014) Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir (2015) ve Gün ve Baskan (2017) çalışmalarında kadınların daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları bulurken Çan, Topbaş, Yavuzylmaz, Çan ve Özgün (2006) erkeklerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını tespit etmiştir.

Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005), Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan (2014) erkeklerin duyarsızlaşma puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir buna karşın Eker, Anbar ve Karabiyik (2007) kadınların daha fazla duyarsızlaşam yaşadıklarını bulmuşlardır.

Gezer ve Yenel (2009), Kaygın ve Naktiyok (2012) erkeklerin kişisel başarı puanlarını yüksek bulurken Fadelelmula (2014) erkeklerin kişisel başarı puanlarını düşük bulmuş, Gün ve Baskan (2017) ise kadınların kişisel başarı puanlarını daha yüksek bulmuşlardır.

Medeni Durum ve Tükenmişlik

Medeni durum değişkeni de farklı araştırmalarda farklı sonuçlar vermektedir. Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005), Küçüksüleymanoğlu (2007), İraz ve Ganiyusufoğlu (2011), Gün ve Baskan(2017) bekar katılımcıların duygusal tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğunu tespit ederken, Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005), Küçüksüleymanoğlu (2007), İraz ve Ganiyusufoğlu (2011), Toker (2011), Can ve Tiyek (2015), Gün ve Baskan(2017) bekar katılımcıların duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğunu bulmuşlar, İraz ve Ganiyusufoğlu (2011), Gün ve Baskan (2017) bekar katılımcıların kişisel başarı puanlarını yüksek bulurken; Can ve Tiyek (2015) bekar katılımcıların kişisel başarı puanlarını düşük olarak tespit etmişler; Ardıç ve Polatçı (2008), Toker (2011), Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir (2015) evli katılımcıların kişisel başarı puanlarını yüksek bulmuşlardır.

Demir, Türkmen ve Doğan (2015) bekarların tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Akademik Ünvan ve Tükenmişlik

İncelenen çalışmalarda akademik ünvanın tükenmişlik düzeylerinde farklılıklar yarattığı görülmüştür. Genel olarak bakıldığında akademik ünvan yükseldikçe kişisel başarı artmakta, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmaktadır.

Budak ve Sürgevil (2005), Konakay (2013), Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir (2015), Gün ve Baskan (2017) profesör doktor ve doçent doktorların kişisel başarılarının yardımcı doçent doktorlara ve öğretim görevlilerine göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Budak ve Sürgevil (2005), Toker (2011), Konakay (2013), Demir, Türkmen ve Doğan (2015), Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir (2015), Gün ve Baskan (2017) araştırma görevlilerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları diğer tüm akademik ünvana sahip olan akademisyenlerden daha yüksek olarak bulunmuştur.

Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005) ve Derinbay (2012)'ın yaptıkları çalışmalarda da akademik ünvanın artması kişisel başarı hissini artırırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarını düşürmüştür. Küçüksüleymanoğlu (2007), Eker, Anbar ve Karabıyık (2007), Ardiç ve Polatçı (2008) profesör doktorların kişisel başarılarının yüksek olduğunu ve duygusal tükenmeyi araştırma görevlileri ile yardımcı doçent doktorların en fazla yaşadığını tespit etmiştir. Gezer ve Yenel (2009), İraz ve Ganiyusufoğlu (2011) bütün akademik ünvan grupları içerisinde en fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan grubun yardımcı doçentler olduğunu tespit etmiştir. Merakoğlu, Kargın ve Erkal (2017) araştırma görevlilerinin bütün akademik ünvanlar içerisinde en fazla tükenme yaşayan grup olduğunu tespit etmiştir.

Yaş, Çalışma Yılı, Haftalık Ders Yükü ve Tükenmişlik

Yapılan çalışmalarda genç yaştaki akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek, kişisel başarı puanlarının ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Yaşın artması kişisel başarı hissini artırırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı azaltmaktadır. İncelenen çalışmalarda 41 yaş ve üzerindeki akademisyenlerin kişisel başarı hislerinin en yüksek buna karşın 21-30 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005, Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir, 2015, Küçüksüleymanoğlu, 2007, Ardiç ve Polatçı, 2008, Gezer ve Yenel, 2009, İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011, Toker, 2011, Konakay, 2013, Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan, 2014, Can ve Tiyek, 2015, Demir, Türkmen ve Doğan, 2015, Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir, 2015).

Benzer bir şekilde akademisyen olarak çalışma yılı arttıkça kişisel başarı hissi yükselmekte, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme azalmaktadır. Meslekte 1-5 yıl çalışanların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları yüksek iken 20 yıl ve üzeri çalışanların kişisel başarıları yüksek bulunmuştur (Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005, Eker, Anbar ve Karabıyık, 2007, İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011, Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan, 2014, Fadlelmula, 2014, Demir, Türkmen ve Doğan, 2015).

Haftalık ders yükünü hiç olmaması ve 20 saatin üzerinde olması durumunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları artmakta kişisel başarı hissi ise düşmektedir (Çan, Topbaş, Yavuzylmaz, Çan ve Özgün, 2006, Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007, Ardiç ve Polatçı, 2008, Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan, 2014).

İdari Görev, Fakülte ve Tükenmişlik

Ardiç ve Polatçı (2008), Derinbay (2011), Can ve Tiyek (2015), idari görevin olmaması duyarsızlaştırma ve duygusal tükenme puanlarını artırırken idari görevin olması kişisel başarı hissini artırdığı bulmuştur.

İncelenen çalışmalar akademisyenlerin bağlı buldukları fakültelerle ilgili farklı bulgulara ulaşmışlardır. Ardiç ve Polatçı (2008) idari ve iktisadi bilimler fakültesinde çalışan akademisyenlerin kişisel başarı hislerinin eğitim bilimleri ve spor bilimleri fakültelerinde çalışan akademisyenlere göre daha düşük bulmuştur. Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir (2015) ilahiyat fakültesinde çalışan akademisyenlerin duygusal tükenme puanlarının daha düşük, meslek yüksek

okullarında çalışan akademisyenlerin duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek ve ziraat fakültesi ve meslek yüksek okullarında görev yapanların ise en düşük kişisel başarı hissine sahip olduklarını bulmuştur. Küçüksüleymanoğlu (2007) eğitim bilimler ve sağlık bilimleri fakültelerinde çalışan akademik personelin duyarsızlaşma puanlarının sosyal bilimlere göre yüksek, sağlık bilimleri fakültelerinde çalışanların ise kişisel başarı hissini eğitim bilimlerine göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Çan, Topbaş, Yavuzylmaz, Çan ve Özgün (2006) tıp fakültesinde yaptıkları araştırmada ise cerrahi bilimlerde çalışan akademisyen hekimlerin dahili bilimlerde çalışan akademisyen hekimlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını tespit etmiştir. Özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin kişisel başarı puanlarının diğer üniversitelerde çalışan akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Kulavuz-Önal ve Tatar, 2017).

Tükenmişliğin Diğer Ölçüm Araçları İle İlişkisi

Bu bölümde MTÖ ile birlikte örnekleme verilmiş olan diğer ölçeklerden alınan puanlar ve tükenmişliğin alt alanları arasındaki ilişkiler verilecektir. Bu bölüm kişisel etkenler ve örgütsel etkenler olarak değerlendirilecektir.

i- Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Etkenler

Arslan ve Acar (2013) yaşamdan alınan doyum arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığını, kişisel başarının arttığını bulmuşlardır. İş doyumunun artması duyarsızlaşmayı azaltan bir faktör olarak bulunmuş, duyarsızlaşma yaşamdan alınan doyumunu artıran bir faktör olarak hesaplanmıştır.

Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın (2013) Beş Faktör Kişilik ölçeği ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmıştır. Buna göre dışadönüklük arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları artarken sorumluluk arttıkça kişisel başarı hissi artarken duygusal tükenmenin azaldığını, nörotikliğinin duygusal tükenmeyi; açıklığın ise kişisel başarıyı artırdığını tespit etmişlerdir.

Konakay (2013), duygusal zeka ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmıştır. Duygusal tükenmenin pozitif duygusal değerlendirme ile olumlu pozitif duygusal yönetim ile olumsuz bir ilişki sergilediği, kişisel başarı hissini yükselmesi ile birlikte pozitif duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim ve empatik duyarlılığın arttığı, duygusal katılma ile pozitif duygusal yönetimin olumsuz bir ilişkisi olduğu ve duygusal yumuşamanın, empatik duyarlılığı artırdığını tespit etmiştir.

Taşlıyan, Kırık ve Çiftçi (2014) tükenmişliğin duygusal zeka ve iş doyumla olan ilişkisine bakmıştır. Buna göre işten alınan doyum arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmakta ve kişisel başarı hissi artmaktadır. Diğer taraftan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça duygusal zekada duygusal değerlendirme, duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı azalmakta, kişisel başarı arttıkça duygusal zekada duygusal değerlendirme, duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımında artmaktadır.

Orhan ve Komşu (2016) özyeterlik, öğrenme tutumları ve iş tatmin ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmıştır. Buna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça özyeterlilik ve öğrenme ile ilişkin tutumlar azalmakta, iş tatmin arttıkça duygusal tükenme azalmaktadır. Özetle tükenmişlik düzeyi iş tatmini, özyeterliliği ve öğrenmeyle ilişkin tutumları azaltmaktadır.

Kulavuz-Önal ve Tatar (2017) tükenmişlik ile öğretmenlerin profesyonel aktivitelere katılımları arasındaki ilişkiye bakmış ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın profesyonel aktivitelere katılımı olumsuz yönde etkilediği yani azalttığını, kişisel başarı hissini artmasının ise profesyonel aktivitelere katılımı artırdığını tespit etmişlerdir.

ii- Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Nedenler

Kahya (2015) örgütsel sessizlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmıştır. Örgütsel sessizlik, yönetsel ve organizasyonel nedenler, birey kaynaklı korkular ve iş kaynaklı korkular tükenmişlik toplam puanını, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarını artırmaktadır. Örgütsel sessizlik ve kişisel başarı arasında ise herhangi bir bağıntı tespit edilmemiştir.

Curun ve Özkılıççı (2016) örgütsel adalet algısı, çatışma eylem stilleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmıştır. Araştırmanın bulgularına göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artması örgütsel adaleti olumsuz yönde etkilerken kaçınmacı ve zorlayıcı çatışma eylem stilini artırmaktadır. Diğer taraftan kişisel başarı hissi arttıkça örgütsel adalet algısı artmakta ve kaçınmacı çatışma eylem stilleri de azalmaktadır.

Karapınar, Camgöz ve Ekmekci (2016) tükenmişlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye bakmıştır. Tükenmişlik arttıkça örgütsel güven azalmaktadır.

Gün ve Baskan (2017) örgütsel sinizim ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmış duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artması bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizimi olumsuz yönde etkilemektedir. Yani tükenmenin artması örgütsel sinizimi artırmaktadır.

Çankır (2017) örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmış ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın örgütsel vatandaşlığı azalttığını bulmuştur.

Tükenmişliği Yordayan Temel Değişkenler

Yapılan çalışmalarda işyükü (Budak ve Sürgevil, 2005), cinsiyet (Budak ve Sürgevil, 2005, Eker, Anbar ve Karabıyık, 2007, Kahya, 2015), çalışma yılı (Eker, Anbar ve Karabıyık, 2007, Kahya, 2015) çocuk sayısı (Eker, Anbar ve Karabıyık, 2007), medeni durum (Eker, Anbar ve Karabıyık, 2007) ve yaş (Kahya, 2015) değişkenlerinin tükenmişliği en çok yordayan değişkenler olduğunu tespit etmişlerdir.

Tartışma

Bu sistematik derleme çalışması Türkiye’de çalışan akademisyenlerin yaşadıkları tükenmişlikle ilgili verilerin bir araya getirilmesi ve akademisyenlerin tükenmişliğinin hangi koşullara bağlı olarak ortaya çıktığının tespit edilmesi ve özellikle hangi değişkenlerin akademisyenlerin tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğunu bir araya getiren ilk çalışmadır.

Tükenmişlikle ilgili yapılan birçok çalışma olmasına rağmen akademisyenlerin tükenmişlikleri ile ilgili yapılan çalışmalar dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sınırlı sayıdadır (Watts & Robertson, 2011). Yapılan çalışmaların bir çoğunda yaş, cinsiyet, akademik ünvan, ders yükü, medeni durum (Budak ve Sürgevil, 2005, Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005, Küçüksüleymanoğlu, 2007, Derinbay 2012, Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan, 2014, Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir, 2015, Gün ve Baskan, 2017, Çan, Topbaş, Yavuzylmaz, Çan ve Özgün, 2006, Eker, Anbar ve Karabıyık, 2007, Gezer ve Yenel, 2009, Kaygın ve Naktiyok, 2012, Fadelelmula, 2014, İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011, Toker, 2011 Can ve Tiyek, 2015, Ardiç ve Polatçı, 2008, Budak ve Sürgevil, 2005, Konakay, 2013, Demir, Türkmen ve Doğan, 2015, Derinbay, 2012, Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007 Kulavuz-Önal ve Tatar, 2017) ve bunun gibi değişkenlerin tükenmişliği ne kadar etkilediğine bakılırken; bazı çalışmalar kişilik özellikleri ve duygusal zekayla olan ilişkisine (Arslan ve Acar, 2013 , Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın , 2013, Konakay, 2013, Taşlıyan, Kırak ve Çiftçi, 2014, Orhan ve Komşu, 2016, Kulavuz-Önal ve Tatar , 2017) diğer bazı çalışmalar ise örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik, örgütsel sinizim vb. kavramların tükenmişlikle olan ilişkilerine bakmışlardır (Kahya, 2015, Curun ve Özkılıççı, 2016, Karapınar, Camgöz ve Ekmekci, 2016, Gün ve Baskan, 2017, Çankır, 2017).

Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerindeki etkisini yurtdışında inceleyen çalışmaların bir çoğu duygusal tükenmenin kadınlarda, duyarsızlaşmanın ise erkeklerde yüksek olduğunu bulmuşlardır (Maslach, Jackson ve Leiter, 1996, Lackritz, 2004, Ghorpade, Lackritz and Singh, 2007). Fakat Türkiye’de yapılan çalışmalar bu konuda farklı bulgular elde etmiştir. Budak ve Sürgevil (2005), Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005), Küçüksüleymanoğlu (2007), Derinbay (2012), Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan (2014) Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir (2015) ve Gün ve Baskan (2017) çalışmalarında kadınların daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları bulurken Çan, Topbaş, Yavuzylmaz, Çan ve Özgün (2006) erkeklerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını tespit etmiştir. Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl (2005), Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan (2014) erkeklerin duyarsızlaşma puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir buna karşın Eker, Anbar ve Karabıyık (2007) kadınların daha fazla duyarsızlaşma

yaşadıklarını bulmuşlardır. Yurtdışında yapılan çalışmalar ile Türkiye’de yapılan çalışmaların farklılıklarının kültürel faktörlerden kaynaklandığı düşünülmüştür.

Yaş, çalışma yılı, akademik ünvan, medeni durum ve ders yükü değişkenleri ile tükenmişlik arasındaki ilişki ise yurt dışı araştırmaları ile benzer bir şekilde ortaya çıkmıştır. Türkiye’de yapılan çalışmalarda genç yaşta olanların tükenmişlik puanları daha yaşlı olan akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanısıra iş yükünün artması da benzer bir şekilde tükenmişliği artıran bir etken olarak ortaya çıkarken, çalışma yılının artması tükenmişliği azaltan bir etken olarak tespit edilmiştir (Maslach, Jackson ve Leiter, 1996, Lackritz, 2004, Ghorpade, Lackritz and Singh, 2007, Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005, Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir, 2015, Küçüksüleymanoğlu, 2007, Ardiç ve Polatçı, 2008, Gezer ve Yenel, 2009, Iraz ve Ganiyusufoğlu, 2011, Toker, 2011, Konakay, 2013, Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan, 2014, Can ve Tiyek, 2015, Demir, Türkmen ve Doğan, 2015, Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir, 2015). Daha genç yaştaki akademisyenlerin İş yükünün fazlalığı, deneyimlerin yeterli olmaması gibi etkenlerin yanısıra hayata yeni başlamış olmalarının da etkileri ile birlikte tükenmişliği artırdığı düşünülmüştür.

Derleme kapsamında incelenen çalışmalarda tükenmişlik değerleri Izgar (2001) ve Maslach ve Jackson (1981) değerlerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bütün çalışmalarda evreni temsil eden örnekleme ulaşıldığı ifade edilse de yapılan çalışmaların kesitsel çalışmalar olmasının yanısıra, araştırmaya katılmayan katılımcıların özellikleri hakkında verilen bilgilerin yetersiz oluşu düşük değerlerin Guidotti (1995)’in bahsettiği ‘sağlıklı çalışan etkisi’ olarak değerlendirmek mümkün olabilir. Tükenmişlik yaşamayan katılımcılar çalışmaya dahil olurken tükenmişlik yaşayan katılımcıların çalışma kapsamı dışında kaldıkları düşünülmüştür. Benzer bir yorum Watts ve Robertson (2011) tarafından da yapılmıştır.

Yapılan çalışmalar kapsamında akademisyenlerin akademik hayat içerisinde esas güçlüklerinden biri olan yayın baskısı sadece bir tek çalışmada dikkate alınmış (Demir, Türkmen ve Doğan, 2015) fakat bunun tükenmişlikle ilgili bir bağlantısının olup olmadığı değerlendirilmemiştir. Blix, Cruise, Mitchell ve Blix (1994) akademisyenlerin yaşadıkları tükenmişlikte en temel etkenin yayın baskısı olduğunu bildirmiştir. Benzer bir bulgu da Tijdink, Vergouwen ve Smulders (2013) tarafından bildirilmiş; yayın baskısının tükenmişliği etkileyen temel etkenlerden biri olduğunu ve daha kıdemli olan profesörlerin yayın baskısını en az hisseden grup olduklarını bulmuşlardır.

Bu derleme kapsamında incelenen çalışmaların bir kısmında bireysel kişilik özellikleri ve duygusal zeka gibi faktörlerin de tükenmişlikle ilişkisine bakılmıştır. Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın (2013)’ın yapmış olduğu çalışmada dışadönüklük, nevroitiklik ya da sorumluluk gibi bazı kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkili olduğunu saptamışlardır. Yine benzer bir şekilde Magnano, Paolillo ve Barrano (2015) kişilik ve tükenme arasındaki ilişkiye bakmış ve kişilik özelliklerinin organizasyonel faktörlerle birleşip tükenmişliği etkileyen temel faktörlerden biri olduğunu tespit etmişlerdir. Kişilik özelliklerinin yanısıra duygusal zeka ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Duygusal zeka alt alanları ile tükenmişlik boyutları arasında ilişkiler bulunmuştur (Konakay, 2013, Taşlıyan, Kırak ve Çiftçi, 2014). Duygusal zekalarını etkili bir biçimde kullanan bireylerin daha az tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Zysberg, Orenshtein, Gimmon ve Robison (2016) eğitimcilerle yapmış olduğu bir çalışmada duygusal zeka ne kadar etkili kullanılırsa tükenmişliğin azaldığını bulmuşlardır.

Tükenmişliği etkileyen diğer bir unsur olan organizasyonel faktörler de bu çalışmanın kapsamındaki makalelerde incelenmiştir. Kahya (2015), tükenmişlik arttıkça örgütsel sessizliğin arttığını, Curun ve Özkılıçcı (2016) tükenmişlik arttıkça örgütsel adalet algısının azaldığını, Karapınar, Camgöz ve Ekmekci (2016) tükenmişliğin örgütsel güveni azalttığını, Gün ve Baskan (2017) tükenmişliğin örgütsel sinizimi artırdığını ve son olarak da Çankır (2017) tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık duygusunu olumsuz olarak etkilediğini bulmuştur. Özler ve Atalay (2011) ve Volpe, Mohammed, Hopkins, Shapiro ve Dellasega (2014) tarafından da tespit edilmiştir.

Bu sistematik derleme kapsamında incelenen çalışmalar sonucunda akademisyenlerin yaşadıkları tükenmişliğin hem bireysel hem de algılanan örgütsel yapıya bağlı olarak değişebileceği sonucuna varılabilir. Bu çalışmanın ardından Türkiye’de çalışan akademisyenlerin tamamını temsil edebilecek

bir örneklem ile çalışılması ve akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili ulusal bir verinin oluşturulması tükenmeye neden olan temel etkenlerle ilgili daha detaylı bir bilgi edinmemize ve akademisyenlerin tükenmelerine neden olan etkenlerin azaltılması için önlemler alınmasına yardımcı olacağı düşünülmüştür.

KAYNAKÇA

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.

Arslan, R., ve Acar, B.N. (2013). A Research on Academics on Life Satisfaction, Job Satisfaction and Professional Burnout, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 281-298.

Azeem, S.M. ve Nazir, N.A. (2008). A Study of Job Burnout among University Teachers, Psychology Developing Societies, 20(1):51-64.

Barnes, L.L.B., Agago, M.O & Coombs, W.T. (1998). Effects of job-related stress on faculty intention to leave academia. Research in Higher Education. 39, 457-469.

Blix, A.G., Cruise, R.J., Mitchell, B.M. & Blix, G.G. (1994). Occupational stress among university teachers. Educational Research, 36, 157-169.

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

*Can, A., ve Tiyek, R. (2015). Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 72-93.

Chen, W.S., Haniff, J., Siau, C.S., Seet, W., Loh, S.F., Jamil, M.H.A., Sa'at, N., ve Baharum, N., (2014). Burnout in Academics: An Empirical Study in Private Universities in Malaysia, The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention, 1(2):62-72.

Cordes, C.L. ve Dougherty, T.W., (1993). A review and an integration of research on job burnout, Academy of Management Review, 18(4):621-656.

*Curun, F., ve Özkılıçcı, G. (2016). Vakıf Üniversitesinde çalışan Akademisyenlerde Tükenmişliğin Yordayıcıları: Örgütsel Adalet Algısı ve çatışma Çözme Stilleri, Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 36(1):65-80.

*Çan, E., Topbaş, M., Yavuzylmaz, A., Çan, G. Ve Özgün, Ş. (2006). Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesindeki Araştırma Görevlisi Hekimlerin Tükenmişlik Sendromu ile İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler, O.M.Ü. Tıp Dergisi, 23(1):17-24.

*Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde Tükenmişliğin Örgütsel vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi, Yönetim Bilimleri Dergisi, 15829):193-209.

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

*Çavuşoğlu, G., Ünver, Ş., Doğan, E., İslamoğlu, İ., ve Özdemir, S. (2015). Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Elemanları ile Diğer Fakülte Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması, Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, 10(1):4-12.

*Demir, R., Türkmen, E., ve Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(4): 1194-1222.

* Denizoğlu, S., Yılmaz, B., Akyıl, R., ve Akyıl, M.Ş. (2005). Atatürk Üniversitesinde Dış Hekimliği Fakültesinde Çalışan Dış Hekimlerinin ve Hemşirelerin Mesleki Durum Değerlendirmesi, Bölüm II: Tükenmişlik, Atatürk Üniversitesi, Dış. Hek.Fak. 15(2), 43-53.

*Derinbay, D. (2012). Öğretim Elemanlarının İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi (Pamukkale Üniversitesi Örneği), *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(3): 910-928.

*Dinç, M., Bitlisli, F., Çetinceli, E., ve Aydın, S.Z. (2013). ÖĞRETİM Elemanlarının Tükenmişliğinde Beş faktör Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9), 44-69.

*Doğan, A., Demir, R., ve Türkmen, E. (2016). Rol Belirsizlinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 37-67.

*Eker, M., Anbar, A., ve Karabıyık, I. (2007). The Relationship Between Demographic Characteristics and Burnout Among Academicians in Turkey, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34, 14-35.

*Ersoy, S., Kavalcı, C., Yel, C., Yılmaz, F., Kavalcı, G., ve Aslan, Ö. (2014). Tıp Fakültesi Hastahaneleri ve Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri'nde çalışan Acil Tıp Asistanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Ankara Med J*, 14(2), 41-45.

*Fadlelmula, F.K. (2014). Academicians' Burnout Levels, *OMÜ Eğt. Fak.Derg.*, 33(2),422-438.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159 – 165.

*Gezer, E., ve Yenel, F. (2009). Stres Veren Yaşam Olaylarının Öğretim Elemanlarının Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, *gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, XIV (4), 1-13.

Ghorpade, J., J. Lackrtiz, ve G. Singh (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment*, 15: 240–56.

Gök Balcı, U., Demir, Ş., Kurdal, Yıldız, Kotuncu, G., Deniz, Y., Tereci, Ö., Mandus, F., Yalçınkaya, S. Ve Öngel, K. (2013). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Yorgunluk Semptomları, *Tepecik Eğit Hast Derg*; 23(2):83-87.

Guidotti, T. (1995). Occupational mortality among firefighters: Assessing the association. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 37: 1348–56.

Gülseren, Ş., Karaduman, E., Kültür, S. (2000). Hemşire ve teknisyenlerde tükenmişlik sendromu ve depresif belirti düzeyi. *Kriz Dergisi*; 8(1): 27–38.

*Gün, F., ve Başkan, Atanur, G. (2017). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2):361-379.

Helvacı, I., ve Turhan, M. (2013). Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke'de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde bir Araştırma, *İşletme ve İktisat çalışmaları Dergisi*, 1(4):58-68.

Herdman, E.A. (2006). Derleme Makale Yazımında, Konferans ve Bildiri Sunumu Hazırlamada Pratik Bilgiler, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 3(1):2-4.

Higgins, P.T.J. ve Green, S. (2008). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*, Wiley-Blackwell, England.

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

*İraz, R., ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 451-472.

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

*Karabıyık, I., Eker, M., ve Anbar, A. (2008). Determining the factors that affect burnout among academicians, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 91-115.

*Karapınar, P.B., Camgöz, S.M., ve Ekmekci, Ö.T(2016). The Mediating Effect of Organizational Trust on the Link between the Areas of Work Life and Emotional Trust, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 16(6):1947-1980.

Kaya, N., Kaya, H., Ayık, S.E., Uygur, E. (2010). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1):401-19.

*Kaygın, E., ve Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(1), 99-118.

Koçak, R. (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1):65-83.

Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde Duygusal Zeka Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri İle İlişisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 121-144.

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

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). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri, *Eurasian Journal of Educational Research*, 28, 101-112.

Lackritz, J.R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance and demographic issues. *Teaching and Teacher Education* 20: 713-29.

Magnano, P. Paolillo, A. Ve Barrano, C. (2015). Relationships between Personality and Burn-Out: An Empirical Study with Helping Professions' Workers, *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 1:10-19.

Markaroğlu, K., Kargın, N.Ç., ve Erkal M.A. (2017). Bir iş Hekimliği Fakültesi Çalışanlarında Periyodik Muayene, Viral Parametreler, Tükenmişlik Sendromu ve Depresyon Durumlarının Değerlendirilmesi *Euras J Fam Med*, 6(1):25-34.

Maslach, C. ve S. E. Jackson (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, pp. 99 – 113.

Maslach, C., S.E. Jackson, ve M.P. Leiter (1996). Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

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

Orhan, U., ve Komşu, U.C. (2016). Akademisyenlerde Özyeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(3):1-18.

Özler, D.E. ve Atalay, C.G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector, Business and Management Review, 1(4):26-38.

Taşlıyan, M., Hırlak, B., ve Çitçi, G.E. (2014). Akademisyenlerin Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Journal of Business Reserach Turk, 6(3), 63-80.

Tijdink, J. K., Vergouwen, A. C. M., & Smulders, Y. M. (2013). Publication Pressure and Burn Out among Dutch Medical Professors: A Nationwide Survey. PLoS ONE, 8(9), e73381.

*Toker, B. (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12(1), 114-127.

Salami, S.O. (2006). Management of stress among trainee-teachers through cognitive behaviour therapy. Personality Study and Group Behaviour, 26, 1-25.

Salami, S.O. (2010). Job Stress and Burnout among Lecturers: Personality and Social Support as Moderators, Asian Social Science, 7(5): 110-121.

Seferoğlu, S.S., Yıldız, H. Ve Avcı Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Eğitim ve Bilim, 39(174):348-364.

Smith, E. Anderson, J.L. ve Lovrich, N.P. (1995). The multiple sources of workplace stress among land-grantuniversity faculty. Research in Higher Education, 36, 261-282.

Volpe, R. L., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D., ve Dellasega, C. (2014). The Negative Impact of Organizational Cynicism on Physicians and Nurses. The Health Care Manager, 33(4), 276–288.

Watts, J. ve Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review, Educational Research, 53(1), 33-50.

Zysberg, L., Orenshtein, C., Gimmon, E., & Robinson, R. (2016, April 11). Emotional Intelligence, Personality, Stress, and Burnout Among Educators. International Journal of Stress Management. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000028>.

* *Sistemantik Derleme çalışmasına dahil edilen makaleler.*

Yazar ve Yıl	Üniversite	Fakülte	Örneklem Sayısı	Geri Dönüş	Örneklem Özellikleri	Ölçüm Araçları	Değişkenler	MTÖ Ortalama Puanları
Budak ve Sürgevil, 2005	9 Eylül Üniversitesi	İBBF	185	%88	%35 K, %63 E %21 Prof. Dr., %5 Doç.Dr., %22 Yrd.Doç.Dr. %2 Öğrt.Gör., %48 Araş.Gör.	MTÖ, Çalışma Yaşam Alanları Araştırılm ası Ölçeği	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Akademik Ünvan, Çalışılan Bölüm	DT 1,19±0,63 D 0,65±0,54 KB 2,95±0,49
Denizoglu, Yılmaz, Akyl ve Akyl, 2005	Atatürk Üniversitesi	Diş Hekimliği Fakültesi	117	%91,4	%64,1 K, %35,9 E %9,4 Prof. Dr., %2,6 Doç.Dr., %18,8 Yrd.Doç.Dr. %18,8 Öğrt.Gör., %37,6 Araş.Gör.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çalışma Yılı, Akademik Ünvan, İş Yeri Zararları, Çalışma Ortamı İle İlgili Sorunlar.	Her bir sosyo- demografik değişken için ayrı ayrı hesaplanmıştır.
Çan, Topbaş, Yavuzylmaz, Çan ve Özgün, 2006	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Tıp Fakültesi (Dahili ve Cerrahi Bilimlerde Görev yapan Asistan Hekimler.)	192	%89,3	%42,2 K, %57,8 E (Diğer oranlar verilmemiştir).	MTÖ İDÖ İş Doyum Ölçeği	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, ÖSYS Kaçıncı Tercih, Mezun Olunan Tıp Fakültesi, Nöbet Sayısı, Günlük Yaşam Zorlukları, Alkol/Sigara Kullanımı.	Her bir sosyo- demografik değişken için ayrı ayrı hesaplanmıştır.
Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007	Çukurova Üniversitesi Selçuk Üniversitesi	MYO	79	%89	%81 K, %19 E %12,7'si 21-30 yaş, %45,6'sı 31-40 yaş, %34,2'si 41-50 yaş, %11,4 öğretim üyesi, %77,2 öğretim görevlisi ve %11,4 okutman.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Akademik Ünvan, Çalışılan Bölüm, Çalışılan Konum, İdari Görev, Gece Eğitimi, Toplam Ders Yükü.	DT 2,09±0,72 D 4,05±0,47 KB 2,07±0,55
Küçükşüleymanoglu, 2007	Uludağ Üniversitesi	Eğitim Bilimleri	105	%76,8	%49,52 K, %50,47 E %1,9 Prof. Dr., %3,8 Doç.Dr., %22,85 Yrd.Doç.Dr. %43,8 Öğrt.Gör.,%16, 19 Okutman, %12,38 Araş.Gör.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Alan, Çalışma Süresi, Akademik Ünvan, ÜDS/KPSS Puanı	Her bir sosyo- demografik değişken için ayrı ayrı hesaplanmıştır.
Eker, Anbar ve Karabiyik, 2007 (Karabiyik, Eker ve Anbar, 2008)	Türkiye Geneli	İİBF	160	%40	%66 K, %34 E %9,4 Prof. Dr., %12,6 Doç.Dr., %30,2 Yrd.Doç.Dr., %12,6 Okutman, %35,2Araş.Gör.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Eğitim Düzeyi, Akademik Ünvan, Kuru, Açılış Yılı, Kurumdaki Çalışma Yılı	DT 10,20±6,10 D 2,92±2,64 KB 11,6±3,44 GT 24,72±10,25
Ardıç ve Polatçı, 2008	Gaziosman paşa Üniversitesi	Taşlıçiftlik Kampüsü	200	%99	Sosyo- demografik değişkenlere	MTÖ	Yaş, Görev Birimi, Medeni	DT 19,53 D 8,35 KB 30,96

					göre dağılımlar verilmemiş.		Durum, Çocuk Sayısı, Akademik Ünvan, İdari Görev, Haftalık Ders Yüktü, Çalışma Süresi, Kıdem	
Gezer ve Yenal, 2009	Türkiye Geneli, Devlet Üniversiteleri	BESYO	365	Ø	%23,28K, %76,71 E %5,2 Prof. Dr., %23,01 Yrd.Doç.Dr., %42,74 Öğretim Görevlisi, %29,04 Araş.Gör.	MTÖ BDÖ Sosyal Uyumu Ölçme Skalası	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Yönetel Görev, Akademik Ünvan, Çalışılan Bölge.	DT 1,09±0,62 D 0,65±0,55 KB 1,23±0,64
İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011	Selçuk Üniversitesi	Eğitim Bilimleri Edebiyat Fakültesi İİBF, İlahiyat Fakültesi, SBMYO	151	%87,79	% 36,4 K, % 63,6 E. % 9,3 Prof. Dr., %7,3 Doç.Dr., % 19,2 Yrd. Doç. Dr., % 14,6 Öğrt. Gör., %49,7 Araşt. Gör.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Mesleki Kıdem, Öğrenim Durumu, Akademik Ünvan, Çalışılan Birim	Her bir sosyo-demografik değişken için ayrı ayrı hesaplanmıştır.
Toker, 2011	Türkiye Geneli	Tüm Fakülteler	648	%9	% 50,6 K, % 49,4 E. % 13,9 Prof. Dr., % 10,1 Doç.Dr., % 20,6 Yrd. Doç. Dr., % 16,9 Öğrt. Gör., %35,9 Araşt. Gör., %0,6 Okutman, %2,0 Uzman.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Akademik Ünvan, Medeni Durum	DT 12,24±5,85 D 3,84±2,94 KB 22,47±4,09
Kaygın ve Naktiyok, 2012	Kafkas Üniversitesi	Tüm Fakülteler	218	%94,37	% 33 K, % 67 E. % 8,7 Prof. Dr., %7,8 Doç.Dr., % 32,1 Yrd. Doç. Dr., % 25,6 Öğrt. Gör., %19,3 Araşt. Gör., %3,7 Okutman.	MTÖ İş tatmin Ölçeği	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Eğitim Düzeyi, Akademik Ünvan, Açılış Yılı, Kurumdaki Çalışma Yılı, İdari Görev	DT 3,89±0,661 D 3,77±0,595 KB 4,15±0,691 GT 3,90±0,50
Derinbay, 2012	Pamukkale Üniversitesi	Eğitim Bilimleri	70	Ø	% 45,7 K, % 54,3 E. % 1,4 Prof. Dr., %5,7 Doç.Dr., % 58,6 Yrd. Doç. Dr., % 18,6 Öğrt. Gör., %12,9 Araşt. Gör., %2,9 Dr.	MTÖ MİDÖ	Yaş, Cinsiyet, Akademik Ünvan, çalışma Süresi, Ders Yüktü, Çalışma Süresi, İdari Görev, Yurt Dışına Çıkma	Her bir sosyo-demografik değişken için ayrı ayrı hesaplanmıştır.
Arslan ve Acar, 2013	Uşak Üniversitesi	Tüm Fakülteler	170	Ø	% 38,8 K, % 61,2 E. % 2,4 Prof. Dr., %5,9 Doç.Dr., % 28,8 Yrd. Doç. Dr., %36,5 Araşt. Gör., %24,7 Okutman, %1,8 Uzman.	MTÖ Hackman & Oldham İş Doyum Ölçeği Yaşam Doyum Ölçeği	Yaş, Cinsiyet, medeni durum, akademik ünvan, haftalık ders yüktü, gelir düzeyi, iş değiştirme isteği	Ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmemiş.
Dinç, Bitlislil, Çetinceli ve Aydın, 2013	Süleyman Demirel Üniversitesi	MYO	75	%91,46	% 37,66 K, % 62,34 E. % 9,09 Yrd. Doç. Dr., %6,49 Dr., %75,32 Öğrt. Gör., %6,49 Okutman, %2,6	MTÖ NEO-FFI	Yaş, Cinsiyet, medeni Durum, Eğitim Durumu, Akademik Ünvan, Ders Çeşitliliği, Kıdem, İdari	Ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmemiş.

					Uzman.		Görev, II. Öğretimde ders verme	
Konakay,2013	9 Eylül Üniversitesi	Eğitim Bilimleri, Teknik Eğitim Fakültesi, İletişim Fakültesi, İİBF, Hukuk Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi	280	%50	% 47,1 K, % 52,9 E. % 8,9 Prof. Dr., %10,7 Doç.Dr., % 31,4 Yrd. Doç. Dr.,% 8,6 Öğrt. Gör., %40,4 Araşt. Gör.	MTÖ EI 12(Duygu sal IQ)	Yaş, Cinsiyet, medeni Durum, Alan, Akademik Ünvan, Görev Yılı	DT 3,70±0,86 KB 3,76±0,58 DK 3,69±0,84 DY 3,39±0,56 D 3,90±0,56
Taşlıyan, Kırık ve Çiftçi, 2014	Sütçü İmam Üniversitesi Kilis 7 Aralık Üniversitesi Kırıkkale Üniversitesi	Tüm Fakülteler	291	%97	% 34,7 K, % 65,3E. % 3,4 Prof. Dr., % 12 Doç.Dr, % 28,2 Yrd. Doç. Dr.,% 22,7 Öğrt. Gör., %18,9 Araşt. Gör. 6,2% Arş.Gör.Dr., %3,1 Öğr.Gör.Dr., %1,4 Uzman, %4,1 Okutman.	MTÖ EI 12 MİDÖ	Cinsiyet, Medeni Durum, çalışılan Birim, Akademik Ünvan, Yaş, İdari Görev, Çalışma Süresi, Üniversite	Her bir sosyo-demografik değişken için ayrı ayrı hesaplanmış.
Ersoy, Kavalcı, Yel, Yılmaz, Kavalcı ve Aslan, 2014	7 Eğitim ve Araştırma Hastahanesi ve 6 Tıp Fakültesi	Tıp Fakültesi Acil Eğitim ve Araştırma Hastahanesi Acil	206	Ø	% 28,6 K, % 71,4.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Asistanlık Süresi, hasta Sayısı, Nöbet Sayısı, Fiziksel Saldırı	EAH : DT 27,55±5,42 D 15,56±3,40 KB 26,38±4,77 GT 69,50±8,40 TFH: DT 24,63±5,63 D 13,38±3,85 KB 27,01±4,42 GT 65,03±7,70
Fadlelmula, 2014	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Eğitim Bilimleri	48	%60	%41,7 K, %58,3 E. 54,2 Prof.Dr, % 18,8 Doç.Dr, % 68,8 Yrd.Doç.Dr., %8,3 Dr.	MTÖ	Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Hizmet Yılı, Ekonomik Durum, Akademik Ünvan, Bölüm, Çocuk Sayısı	DT 1,32±0,60 D 0,58±0,55 KB 1,15±0,46 GT 1,09±0,43
Can ve Tiyek, 2015	Kırklareli Üniversitesi	Kayalı ve Kavaklı Kampüsleri	214	%90,30	Sosyo-demografik değişkenlerin dağılımları verilmemiş.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, çocuk Sayısı, Akademik ünvan, Görev Yapılan Birim, İdari Görev, Ders Yüklü, Gelir Düzeyi, Akademisyen olarak çalışma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi, Ayrı odaya sahip olma	DT 2,108±0,686 D 1,907±0,763 KB 2,210±0,549

Kahya, 2015	Erzurum Atatürk Üniversitesi	Tüm Fakülteler	132	%66	%28,8 K, %71,2 E. %36,4 Prof.Dr. %25,8 Doç.Dr. %37,9 Yrd.Doç.Dr.	MTÖ Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Akademik Ünvan, Görev Süresi	DT 13±5 D 12±4 KB 30±6 GT 55±9
Demir, Türkmen ve Doğan, 2015 (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016)	İstanbul Devlet ve Vakıf Üniversiteleri	Tüm Fakülteler	417	%87,97	%49,9 K, %45,3 E. %21,8 Prof.Dr. %8,6 Doç.Dr. %16,5 Yrd.Doç.Dr., %8,9 Öğrt. Gör., %7,4 Dr., %30Arşt. Gör.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Akademik Ünvan, Çalışma Süresi, Son 3 yıldaki yayın sayısı, Haftalık Ders Yüktü, Alan, Çalışılan Birim, Farklı Üniversitede Ders verme, İdari Görev, Yurtdışına çıkma, Aylık Gelir	DT 2,41±0,79 D 1,83±0,70 KB 2,27±0,57 GT 2,23±0,55
Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir, 2015	19 Mayıs Üniversitesi	Mühendislik Fakültesi, Ziraat Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Veterinerlik Fakültesi, YDYO, Spor Bilimleri Fakültesi, Bafra MYO, İktisat Fakültesi.	285	Ø	Sosyo-demografik değişkenlerin dağılımları verilmemiştir.	MTÖ	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Akademik Ünvan, Fakülte	Her bir sosyo-demografik değişken için ayrı ayrı hesaplanmıştır.
Curun ve Özkılıççı, 2016	İstanbul Vakıf Üniversitesi	Tüm Fakülteler	190	Ø	%59,5 K, %40,5 E. %17,9 Prof Dr. ve Doç.Dr. %14,2 Öğrt. Gör., %36,3 Yrd. Doç. Dr., %14,2 Öğrt. Gör., %31,6 Arşt. Gör.	MTÖ Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği Çatışma Eylem Stilleri Ölçeği	Cinsiyet, Yaş, Akademik Ünvan, Aylık Gelir, Çalışma Süresi, İdari Görev	Ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmemiştir.
Orhan ve Komşu, 2016	Mersin Üniversitesi Çukurova Üniversitesi Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	Tüm Fakülteler	107	%36	%42,1 K, %57,9 E. %4,7 Prof Dr. %8,4 Doç.Dr. %15,9 Yrd. Doç. Dr., %15,9 Öğrt. Gör., %39,3 Arşt. Gör., %15,9 Okutman ve Uzman.	MTÖ Özyeterlik Ölçeği Öğrenme Tutum Ölçeği İş Tatmin Ölçeği	Yaş, Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Akademik Ünvan, Çalışılan Üniversite, Mesleki Deneyim	Ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmemiştir.
Karapınar, Camgöz ve Ekmekci, 2016 (Tükenmişliği sadece Duygusal Tükenme alt boyutu ile çalışılmış.)	Ankara'da İki Devlet Üniversitesi	Tüm Fakülteler	201	%57,4	%13 Prof Dr. ve Doç.Dr., %17 Öğrt. Gör., ve Yrd. Doç. Dr. %70 Araş. Gör.	MTÖ Örgütsel Güven Ölçeği Çalışma yaşam Alanları Araştırılmı aşısı Ölçeği	Çalışılan Üniversite, Akademik Ünvan, İş yükü	Ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmemiştir.
Gün ve Başkan, 2017	Ankara Üniversitesi Gazi Üniversitesi Hacettepe	Eğitim Bilimleri, Fen-Edebiyat Fakültesi,	392	Ø	%48,2 K, %51,8 E.	MTÖ Organizasyonel Sinizm Ölçeği	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Akademik Ünvan	DT 2,29±0,85 D 1,86±0,73 KB 2,37±0,59

	Üniversitesi ODTÜ	İİBF, Mühendislik Fakültesi						
Merakoğlu, Kargın ve Erkal, 2017	Selçuk Üniversitesi	Diş Hekimliği Fakültesi	155	%95,7	%67,1 K, %32,9 E. %51 Assitan DT, %25,1 Öğrt. Üyesi., %23,9 Diğer.	MTÖ BDÖ	Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Çocuk Sayısı, Haftalık Çalışma Saati, meslekte Çalışma Yılı, Fakültede çalışma Yılı	DT 11,54±6,69 D 4,25±3,23 KB 22,55±4,5
Çankır, 2017	Kırklareli Üniversitesi	Tüm Fakülteler	303	%49	%29,4 Araş. Gör., %29,7 Öğrt. Üyesi., %33,7 Öğrt. Gör., %7,3 Okutman.	MTÖ Örgütsel Vatandaşlı Ölçeği	Çalışılan Birim, Akademik Ünvan, İdari Görev	Ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmemiş.
Kulavuz- Önal ve Tatar, 2017	İstanbul 5 Devlet ve 10 Özel Üniversite	İngilizce Hazırlık Okulu	224	%56	%80,4 K, %19,6 E.	MTÖ-EF Öğretmen Profesyon el Aktiviteler e Katılım Ölçeği	Yaş, Cinsiyet, Öğretim Deneyimi, Üniversite Türü, Haftalık Ders Yüğü, Aylık Gelir	Devlet Üniversitesi DT 20,33±10,44 D 5,08±5,09 KB 33,61±7,48 Özel Üniversite DT 18,74±10,37 D 4,83±4,92 KB 36,73±10,44

EK 1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Özetleri