



The Journal of Academic Social Science Studies

JASSS

International Journal of Social Science

Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7802>

Number: 71 , p. 427-441, Autumn II 2018

Araştırma Makalesi / Research Article

Yayın Süreci / Publication Process

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date - Yayın Kabul Tarihi / Article Acceptance Date

12.09.2018

26.10.2018

Yayınlanma Tarihi / The Published Date

30.10.2018

TÜRKİYE'DE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERDE TÜKENMİŞLİĞİN İNCELENMESİ: NİTEL İÇERİK ANALİZİ

*ANALYSING BURNOUT AMONG ACADEMICIANS AT STATE
UNIVERSITIES IN TURKEY: QUALITATIVE CONTENT ANALYSIS*

Dr. Öğr. Üyesi Ufuk Orhan

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0539-2800>

*Mersin Üniversitesi, Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu,
İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, ikizufuk@gmail.com*

Gamze Mavi Doğru

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1813-9927>

*Mersin Üniversitesi, Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu,
İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi, bluegamze.gm@gmail.com*

Öz

Çalışmanın amacı, Türkiye'de devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin meslek hayatlarında yaşadıkları tükenmişliğe ilişkin algılarını detayları ile ortaya koymaktır. Çalışmanın deseni olgu bilim olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın örneklemini, Mersin Üniversitesinde çalışan ve kasıtlı örnekleme tekniği ile seçilen 13 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmada iki adet ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki Maslach Tükenmişlik Envanteri, diğer ise yedi sorudan oluşan demografik ölçektir. Çalışmadaki veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış ve nitel içerik analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulguları 3 ana ve 13 alt tema ile incelenmiştir. Ana temalar; "yönetim ile ilgili sorunlar", "iş ile ilgili sorunlar" ve "öğrenci ile ilgili sorunlar"dır. "Yönetim ile ilgili sorunlar" temasının alt temaları; üst yönetim baskısı, adil davranmama, örgütsel sorunlar, kararlara katılımın sağlanmaması, unvan haklarından mahrum kalma, fiziksel eksiklikler ve bilimsel etkinliklerin desteklenmemesidir. "İş ile ilgili sorunlar" temasının alt temaları; iş yükü fazlalığı ve idari görevlerdir. Son olarak "öğ-

renci ile ilgili sorunlar” temasının alt temaları; akademik yetersizlik, öğrenci sayısının fazlalığı, madde bağımlılığı ve suiistimaldir. Çalışmanın bulguları arasında; idari görev ve iş yükü fazlalığı ile ilgili sorun yaşayanların duygusal tükenme; yönetsel sorun yaşayanların ve öğrencilerde akademik yetersizlik gözlemleyenlerin ise tükenmişliğin tüm boyutlarını yaşamış olmaları yer almaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmaların tükenmişliği nitel zemine taşınması önerilmektedir ve çalışmanın endüstriyel ve akademik camiaya faydalı olması ümit edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Nitel içerik analizi, Olgu bilim, Akademisyen, Devlet Üniversitesi

Abstract

The purpose of this study is to thoroughly explore perceptions of academicians who work at state universities in Turkey of burnout in their professional lives. The study used a phenomenological research design. The sample consisted of thirteen academics working in Mersin University and selected through purposive sampling. The study employed two measuring instruments. The first is the Maslach Burnout Inventory (MIB). The second is a seven question demographic survey. The data were collected through a semi-structured interview form and analyzed with qualitative content analysis. Findings of the study consist of 3 main and 13 subthemes. Main themes are; problems related to management, problems related to work and the problems related to students. Subthemes of the main theme of problems related to management are; oppression from executives, injustice, organisational problems, preventing the participation, deprivation of rights of title, physical inadequacies and unsupported scientific activities. Subthemes of main theme of problems related to work are; excessive workload and administrative duties. Finally, subthemes of main theme of problems related to students are; academic inadequacy, excessive number of students, addiction and abuse. The analysis results showed that academics who have problems with administrative duties and excessive workload experience emotional exhaustion and those who have administrative problems and those who observe low academic performance in students experience all dimensions of burnout. It is recommended that studies on burnout in future must be designed on the basis of qualitative research and it is expected to be useful for industrial and academic community.

Key Words: Burnout, Qualitative Content Analysis, Phenomenology, Academician, State University

GİRİŞ

Üniversiteler buldukları ülkenin eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve toplumsal hizmet kaynaklarıdır, akademisyenler ise bu kaynağın ana aktörleridir. Akademisyenlerin, kariyer basamaklarında ilerlemek adına hem yenilikleri takip etmeleri hem de entelektüel olarak gelişmeleri zaruridir ve bu zorunluluk da tükenmişliğe neden olabilmektedir (Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın 2013: 49). Türkiye’de en çok çalışılan örgütsel davranış konularından biri olan tükenmişlik, 2017 yılı sonu itibarı ile yaklaşık 90 adet makaleye (Orhan, 2017: 389) konu olmuştur. Yine Türkiye’de 1993 ile 2017 yılları arasında yazılan 811 tükenmişlik konulu akademik tezin 267

tanesi eğitim sektörü, bunların da 24 tanesi öğretim elemanları ile ilgilidir (www.tez.yok.gov.tr, 2018). Bu makale ve tezlerin nerede ise tamamında nicel analizler (faktör, korelasyon, regresyon ve dağılım tabloları) ile birtakım bulgular ortaya konmuştur. Bu nicel yayınların örneklemin tükenmişlik olgusuna ilişkin deneyimlerini göz ardı ettiği düşüncesinden hareketle çalışmada örneklemin tükenmişlik olgusunu nasıl deneyim ettiklerine yönelik bireysel betimlemelerine yer verilmiştir. Ayrıca yine bu noktada tükenmişliğin akademisyenlerde nitel olarak ölçülmesinin bir ihtiyaç olduğuna inanılarak verilerin analizinde nitel içerik analizi kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacı da bu anlamda,

akademisyenlerin tükenmişlik algılarını ve bu algılara atfettikleri nedenleri kendi ifadeleri ile ortaya koymaktır. Çalışmada anlamlı sonuçların elde edilmesi ile akademik sektörün farkındalığının artacağı, farklı metot sunması açısından yazına katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak farklı desenli nitel çalışmalara cesaret aşılması ümit edilmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Tükenmişlik kavramını ilk kez 1974 yılında psikiyatri uzmanı Herbert Freudenberg, uyuşturucu bağımlılarının tedavi edildiği bir klinikte çalışan gönüllü kişiler için kullanmıştır ve kavramı, çalışanların isteklerinin karşılanmamasının yarattığı enerji ve güç kaybı olarak tanımlamıştır (Freudenberg, 1974). Freudenberg, klinik yaklaşımı ile sosyal hizmetler ve sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmayı Staff Burnout adlı makalesinde yayınlamıştır. Tükenmişlik makalelerinde en çok ismi geçen kişilerden biri olan Christina Maslach ise, tükenmişlik olgusunun kişinin işyerindeki diğer insanlarla olan ilişkileri sonucu oluştuğunu vurgulayan çalışmalarını Burned-Out adlı makalesinde yayınlamıştır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 399-400). Maslach ayrıca tükenmişlik sendromunu ele alan Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştirmiştir (Kristensen, Borritz, Villadsen and Christensen, 2005: 194). Tükenmişlik, üç boyutta incelenen psikolojik bir durumdur (Polatçı ve Özyer, 2015: 31) ve Maslach Tükenmişlik Envanteri; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutları ile açıklanmıştır (Maslach, 2006). Bu boyutların arasında bir oluşum sıralaması söz konusudur. Her ne kadar bazı yayınlarda bu sıralama Maslach’ın tükenmişlik tanımına göre yapılmış olsa da (Örneğin Ardiç ve Polatçı, 2008: 71), aslında tükenmişliğin ilk oluşan boyutu duyarsızlaşmadır, duyarsızlaşmayı kişisel başarısızlık izlemektedir, tükenmişliğin son safhası ise duygusal tükenmedir (Golembiewski, Munzenrider and

Stevenson, 1986). *Duygusal tükenme*; bireyin işyerinde aşırı düzeyde iş yüküne sahip olmasıdır (Schfauei and Greenglass, 2001). *Duyarsızlaşma*; bireyin birey olduğunu dikkate almadan, duygusuz ve olumsuz davranışlar sergilemesidir (Maslach and Jackson, 1981). *Kişisel başarısızlık ise* bireyin özyeterlilik algısının azalmasıdır (Schaufeli and Greenglass, 2001). Maslach Tükenmişlik Envanterinin sadece hizmet sektörüne yönelik olması, iş ile ilgili tükenmişliği ele alması ve üç ayrı boyuttaki tükenmeye odaklanması gibi eksiklerini gidermek üzere Kristensen, Stevenson, Villadsen and Christensen 2005 yılında alarak Kopenhag Tükenmişlik Envanteri geliştirmişlerdir. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri; kişisel tükenme, iş ile ilgili tükenme, müşteri ile ilgili tükenme olmak üzere üç farklı boyut ve on dokuz sorudan meydana gelmektedir (Campos, Carlo and Maroco, 2013: 88). Üç boyut da farklı alanları kapsamaktadır (Kristensen, Stevenson, Villadsen and Christensen, 2005). *Kişisel tükenme*; bireyin fiziksel ve psikolojik yorgunluğu ve işgücüne katılmada kayıtsız olmanın yarattığı tükenmedir ve ölçekte altı sorudan oluşmaktadır. *İş ile ilgili tükenme*; bireyin iş ile ilgili fiziksel ve psikolojik yorgunluk derecesidir ve ölçekte yedi sorudan oluşmaktadır. *Müşteri ile ilgili tükenmişlik ise*; müşterileriyle çalışan insanların yaşadığı fiziksel ve psikolojik yorgunluktur ve ölçekte altı sorudan oluşmaktadır (Milfont, Simon, Ameratunga, Robinson and Merry, 2008: 171).

Akademisyenlerin temel sorunlarının tanımlanması için oluşturulan değerlendirme ölçümlerinde tükenmişlik olgusunun en yüksek düzeyde çıktığı raporlara geçmiştir (Farber, 1984). Akademik tükenmişlik kavramı başlarda öğrencilerde oluşan bir stresi ifade etmek için kullanılmış olsa da eğitim ve öğretimin diğer bileşenleri olan akademisyenlerde tükenmişliğe maruz kalmaktadırlar (İlhan ve Çetin, 2014: 52-53). Akademisyenlerde; fazla ders yükü, öğrencilerin disiplin sorunları, yetersiz ücret, yeterliliklerinin sürekli sorgu-

lanması, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, kadro sorunlarının yaşanması, kariyer sıkıntıları gibi sorunların yaşanması sonucu mesleki ilgide azalma, stres ve kaygıyla birlikte tükenmişlik sendromunu meydana getirmektedir (Gün ve Baksan, 2017: 364-365; Budak ve Sürgevil, 2005: 95-96; Curun ve Özkılıççı, 2016: 66-70). Tükenmişlik, akademisyenler için meslek engellerinden biri olarak görülmektedir. Akademik tükenmişlik sonucu ortaya çıkan sorunlar bireyin duygusal tükenmesi ile kalmayarak bireyin ötesinde öğrencilerine, okula, personel ve ailesine kadar birçok çevreyi etkilemektedir (Hock, 1988; Weiskopf, 1980). Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle kavramın demografik özelliklere göre dağılımı, nedenleri, belirtileri ve sonuçları üzerinde nicel analizler yapılarak durulmuştur (Curun ve Özkılıççı, 2016; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Ayaz, 2016; Konakay ve Atlas, 2011; Sağlam, 2011; Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Dünya’da nitel olarak incelenen bilimsel yazılarda ise tükenmişlik genel olarak sağlık (Örneğin Severinsson, 2003; Billeter-Koponen and Freden, 2005; Taylor and Barling, 2004) ve spor (Örneğin Gustafsson, Hassmen, Kentta and Johansson, 2008) sektörlerinde kaleme alınmıştır ve manevi stres (Severinsson, 2003), uzun süreli stres ve hasta-hemşire ilişkileri (Billeter-Koponen and Freden, 2005), bakıcı yorgunluğu (Taylor and Barling, 2004) ile ilişkilendirilmiştir. Örneğin Elisabeth Severinsson (2003), bir hemşire ile (iki saat süren) yaptığı nitel içerik analizi çalışmasında anlatı yöntemi uygulamış ve üç konuda hemşirelerin sorun yaşadıklarını ve yardıma ihtiyaçları olduğunu vurgulamıştır. Bunlar; güçsüzlük hissi, kontrol düzeyinin azalması ve yüksek kan basıncı gibi sağlık sorunları, hastadan dolayı kendini sorumlu veya yetersiz hissetme gibi nedenlerden dolayı onaylanma ile amir-çalışma arkadaşları ile iletişim isteği ve sadece hemşire olarak algılanmalarının özsaygı ve güven eksikliğine neden olmasıdır. Yine Billeter-Koponen ve Freden (2005), on hemşire ile yaptığı (her biri

birer saat süren) içerik analizi çalışmasında hemşirelerde mesleğin değeri açısından güçsüzleşme tespit etmiştir. Bu bağlamda hemşirelerin, hastayı karşılama ve bakım kalitesinin güvenliği açısından yeterli gücü bulamadıklarını bulgulamıştır. Taylor and Barling (2004), yirmi hemşire ile yaptığı nitel içerik analizi çalışmasında anlatı yöntemi uygulamış ve tükenmişliğin kaynaklarını şu şekilde bulgulamıştır; işe almada yaşanan güvenlik sorunları, işgücünün sıradanlaşması, sistemsel ve yönetsel sorunlar, işin doğası gereği zor olması, kaynak ve hizmetlerin eşit dağıtılmaması, doktorlarla yaşanan sorunlar, sinirli ve adli kaydı olan tüketiciler, tüketici ve hemşirelerin mesleği değersizleştirilmesi, iş dizaynı ve hemşirelerin birbirleri ile olan ilişkilerinde fiziksel ve duygusal kısıtlar ve yatay baskılar. Gustafsson vd., (2008), on İsveçli atlet ile yaptığı nitel içerik analizi çalışmasında tükenmişliğin nedenlerini; beklentilerin karmaşık ve yüksek olması, gelişim eksikliği ve aşırı spor olarak bulgulamıştır. Çalışmaların seyrinden de görüleceği üzere akademisyenlerin tükenmişlik algılarına ve bu algılara atfettikleri nedenlere ilişkin betimlemelerinin nitel olarak analize tabi tutulmasının, Türk yönetim yazınına farklı bir metot sunarak katkı sağlayacağı, bu sayede gelecekte yapılacak farklı nitel desenli çalışmaları (kuram oluşturma, anlatı, örnek olay ve entografi) telkin edeceği ve çalışanların farkındalığını artıracığı ümit edilmektedir.

YÖNTEM

Nitel yöntemin önemli yararlarından biri söylenenlerin tanımlanmasıdır (Özcan ve Sarıcı Bulut, 2012: 316). Böylelikle nitel yöntem araştırmacıya, katılımcıların sorun veya olaylarla ilgili vurguladıkları konulara odaklanma yeteneği sağlamaktadır (De De Vos, Strydom and Fouche, 2011; Creswell, 2009). Nitekim Martin Terre Blanche, Durrheim ve Paniter’e göre de nitel araştırmacılar, gerçek hayatta cereyan eden duygular, deneyimler, sosyal olaylar ve olgular hakkında mantıklı olmak ve bu yüzden de katılımcıları kendi

doğal dünyalarında oldukları gibi sezmeyi istemektedirler (Terre Blanche, Durrheim and Paniter, 2006). Bu amaçlara ulaşmak üzere verilerin analizinde nitel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel içerik analizi derinlemesine mülakat görüşmesinin metne dönüştürülmesi için kullanılmaktadır. Bu analiz, kavrama sürecinin özünün altında yatan nedenlerin anlaşılması için yorumlama anlamı taşımaktadır. Yorumlama bir diyalektik süreçtir, bilgiden izaha, izahattan ise anlamaya doğru oluşmaktadır. Yorumlama süreci metnin herhangi bir zaman içerisinde okunması ile başlar, bütüncül bir anlam taşıma amacı güder, böylelikle çalışmanın içeriğinin altında yatan olgunun ön anlama (metnin temel özelliklerinin anlaşılması) adımı tamamlanır. İfadelerin özel tema ve anlamlı bölümlere dönüştürülmesi ile devam eder. Tema ve alt temaların kodlanması ile sürer. Veri analizi, görüşmelerin anlam ve işlevlerinin yorumlanmasının gerektirir. Son aşamada ise metnin bütüncül yorumu, hikâyeden amaçlananın yeni kavrayışlarla birleştirilir. Bu süreç, konuyu oluşturan çevresel öğelerin tamamı anlaşılana kadar devam eder (Severinsson, 2003: 60). Araştırmanın deseni olgu bilim olarak belirlenmiştir. Olgu bilimin temel amacı, bireyin olgusal deneyimlerini evrensel temellerle betimlemektir (Van Manen, 1990). Deneyimlenen bu olgular, (örneğin) korku, keder veya uykusuzluk olabilmektedir. Burada amaç, örneklemin neyi nasıl deneyimlediğinin ortaya konulmasıdır (Moustakas, 1994).

Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Çalışmanın amacı, akademisyenlerin tükenmişlik ile ilgili algılarını gözler önüne sermektir. Örgütsel davranış yazınında genel olarak eğitim ve sağlık gibi sektörlerde ölçümlere konu olan tükenmişliğin, akademisyenlerde nitel olarak analiz edilmesinin bu çalışmayı önemli hale getirdiği düşünülmektedir. Çalışmanın kısıtlarından biri, diğer üniversitelere erişimin parasal maliyeti ve akademis-

yenlerin ders yoğunluğunun yarattığı zaman maliyetinden dolayı çalışmanın ölçeklerinin Ocak, Şubat ve Mart 2018 tarihlerinde Mersin Üniversitesi’ni kapsayacak şekilde uygulanmasıdır. Diğer bir kısıt ise örneklemin ses ve video kaydı yapılmasından duyduğu çekince nedeniyle ölçeklerin yazılı olarak (yüz yüze ve mail yolu ile) alınmış olmasıdır.

Araştırmanın İnanırcılığı

Guba ve Lincoln’a göre nitel araştırmalarda geçerlik-güvenilirlikten ziyade inandırıcılık olması gerekmektedir ve inandırıcılık kriterleri; inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirliktir. İnanılabilirlik iç geçerliğin, aktarılabilirlik dış geçerliğin ve güvenilebilirlik de güvenilirliğin karşılığı olan kavramlardır. Onaylanabilirlik ise önyargıların azaltılarak objektifliğin artırılmasıdır. Nitel yayınlar için kullanılan diğer farklı kavramlar; üçgenleme, denetleme yolu ve katılımcı teyididir. Üçgenleme, en az iki veri toplama yöntemin veya veri kaynağının sonuçlarının karşılaştırılmasıdır. Denetleme yolu ise, tasarı, prosedür, karar ve soruların eksiksiz ve özenli biçimde yazılmasıdır (Aktaran Başkale, 2016: 23-25). Son olarak katılımcı teyidi (üye denetimi) yöntemi, verileri sağlayan kişilerin yaptığı öz denetimdir. Bu doğrultuda görüşmenin yazılı hali, kaydın doğruluğunun kontrolü açısından, önce örnekleme sunulur sonra rapor haline getirilir (Flick, 2009; Punch, 2005: 245; Patton, 2002). İnanırcılığı arttırmak adına katılımcı teyidi (inanılabilirlik için), amaçlı örnekleme ve katılımcının ayrıntılı tanımları (aktarılabilirlik için) ile üçgenleme (güvenilebilirlik ve onaylanabilirlik için) yapılması gerekmektedir (Aktaran Başkale, 2016: 23-24). Çalışmada görüşme formlarından oluşturulan veriler filtrelenmiş ve raporlaştırmadan önce örnekleme sunulmuştur. Verilerin çalışmada kullanılmasına karar verme işlemi, örneklemin onayı alındıktan sonra yapılmıştır. Yine bulguların inandırıcılığın artırılması adına adayların görüşlerinden yoğun biçimde doğrudan alıntılar yapılmıştır. Son olarak örnek-

lemin eksik, anlamsız ve niteliksiz olduğuna inanılan ifadelerine yer verilmemiştir. Dolayısıyla ile bu çalışmada inanılabilirliği artırmak için katılımcı teyidi, aktarılabilirliği (uygunluk) artırmak için amaçlı örnekleme ve (doğrudan alıntılar ile) ayrıntılı betimleme, güvenilebilirliği artırmak için üçgenleme ve onaylanabilirliği (objektiflik) artırmak için denetleme yolu kullanılmıştır.

Örnekleme

Çalışmada kasıtlı örneklem tekniği benimsenmiştir. Çünkü kasıtlı örneklem tekniği, hem içerik analizlerinde en çok kullanılan yöntemdir (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen and Kanste, 2011) hem de olgu bilim çalışmalarında genellikle kasıtlı örneklem tekniği kullanılmaktadır (Padilla-Diaz, 2015: 104). Ayrıca bu teknik, belirli bir duruma yönelik bazı özellik ve süreçleri ortaya koymayı gerektirmektedir. De Vos vd.'e göre (2011: 312), örneklem, çalışmanın sorunsalının idrak edilmesine yönelik maksatlı cevaplar vermesi adına seçildiği için, nitel yöntemde bu teknik kullanılmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, akademisyenlerde tükenmişliğe odaklanıldığı için, Mersin Üniversitesi Erdemli Kampusu'nda (meslek yüksekokul ve yüksekokul) görev yapan toplam 19 akademisyen ile her biri ile en az 60 dakikadan oluşan görüşmeler yapılmıştır. Creswell'e göre olgu bilim çalışmalarında insan deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması için (en az) üç ile 15 örneklem yeterlidir (Padilla-Diaz, 2015: 104). Dolayısıyla ile çalışmanın örnekleminin yeterli olduğu düşünülmektedir. Altı örnekleme ait ifadeler (Ö7, Ö10, Ö11, Ö13, Ö14 ve Ö19) eksik, anlamsız ve niteliksiz olması dolayısıyla ile veri setine dâhil edilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan anket formunda iki ölçeğe yer verilmiştir. Bunlardan ilki Maslach ve Jackson'un 1981 yılında geliştirdikleri, Karapınar'ın (2012: 121-122) tezinde yer alan üç boyut (dokuz sorudan oluşan duygusal tükenme, beş sorudan oluşan duyarsızlaşma ve sekiz sorudan oluşan kişisel başarısızlık) ve 22 sorudan oluşan Tükenmişlik ölçeğidir. 2.si

ise örneklemin demografik özelliklerini içeren yedi soruluk demografi ölçeğidir. Tükenmişlik konusunun incelendiği bilimsel çalışmalarda en çok tercih edilen iki ölçek Maslach ve Kopenhag ölçekleridir. Yazında Kopenhag Tükenmişlik Ölçeğinin, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin eksikliklerini gidermek için ortaya konulduğu ifade edilmiştir fakat bu çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Kopenhag Tükenmişlik Ölçeğine tercih edilme nedeni, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin yüz yüze ilişki içindeki meslekler için kullanılması ve alt boyutlarının birbirinden tamamen farklı olmasıdır (Karapınar, 2012: 58). Olgu bilim çalışmalarında en çok kullanılan veri toplama yöntemi olduğu için (Padilla-Diaz, 2015: 104) çalışmamızda derinlemesine mülakat yöntemi benimsenmiştir. Yine olgu bilim çalışmalarında en çok yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanıldığı için (Padilla-Diaz, 2015: 104), verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Christine Marlow'a göre (1998), yarı yapılandırılmış mülakat formu araştırmacıya daha fazla önsezi kullanma özgürlüğü kazandırır, böylece araştırmacı soruları cevaplanabilecek kıvama getirebilmektedir. Yarı yapılandırılmış mülakat formunda genel içerikli sorular mevcuttur fakat sorular Likert tarzında değildir. Böylece odaklanılan örnekleme ilişkin zenginleştirilmiş verilerle ilgili yeni sezis ve bakış açıları sağlanmış olur (Bryman, 2012). Burada sorular, problemin açığa çıkarılması için kullanılmaktadır, buna problemin etkilerinin haritalanması da denebilir. Örneklemin soruları net biçimde anlamadığı veya mülakat verilerinin okunabilir metne dönüştürülmesi sürecinde akıcılığa ket vuran ifadeler görüldüğünde, mülakat Sonra ne oldu?, Bundan sorumlu olan(lar) kim(ler)di?, Sizin bu durumdaki rolünüz ne idi?, Bu olay sizde nasıl bir his (etki) yarattı? gibi sorularla yönlendirilmektedir (Taylor and Barling, 2004: 119).

BULGULAR

Çalışmanın bulgular kısmında, örneklemin demografik özellikleri, (alt)temalara

göre dağılımı ve ifadeleri yer almaktadır. Tablo 1’de yer almaktadır. Örneklem (Ö) ilişkin demografik bilgiler

Tablo 1: Örneklem (Ö) İlişkin Demografik Özellikler

n	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Medeni Durum	Unvan	Okul Türü	Mesleki Deneyim
Ö1	37	Erkek	Doktora	Bekâr	Doç. Dr.	Yüksekokul	12
Ö2	32	Kadın	Yüksek Lisans	Bekâr	Öğr. Gör.	MYO	3
Ö3	56	Kadın	Doktora	Bekâr	Prof. Dr.	Yüksekokul	20
Ö4	38	Erkek	Yüksek Lisans	Evli	Öğr. Gör.	MYO	18
Ö5	40	Erkek	Doktora	Evli	Öğr. Gör.	MYO	18
Ö6	26	Kadın	Yüksek Lisans	Bekâr	Okutman	MYO	3
Ö8	48	Erkek	Yüksek Lisans	Evli	Öğr. Gör.	MYO	24
Ö9	35	Erkek	Yüksek Lisans	Bekâr	Öğr. Gör.	MYO	5
Ö12	25	Kadın	Yüksek Lisans	Bekâr	Dr. Öğr. Ü.	MYO	3
Ö15	34	Erkek	Doktora	Bekâr	Dr. Öğr. Ü.	MYO	7
Ö16	40	Kadın	Doktora	Evli	Doç. Dr.	Yüksekokul	17
Ö17	40	Erkek	Yüksek Lisans	Evli	Öğr. Gör.	MYO	17
Ö18	34	Erkek	Doktora	Evli	Dr. Öğr. Ü.	Yüksekokul	4

Örneklemin ikisi 21-30 yaş, dokuzu 31-40 yaş, biri 41-50 yaş ve biri de 51-60 yaş aralığındadır. Yine örneklemin altısı doktora, yedisi de yüksek lisans mezunudur. Ayrıca örneklemin sekizi kadın, beşi erkek; yedisi bekâr, altısı ise evlidir. Örneklemin biri profesör, ikisi doçent doktor, üçü doktor öğretim üyesi, biri okutman ve altısı öğretim görevlisidir. Örneklemin dördü yüksekokul, dokuzu ise meslek yüksekokulda çalışmaktadır. Son

olarak örneklemin altısı 1-10 yıl, altısı 11-20 yıl ve biri de 21-30 yıl arası deneyimlidir.

Örnekleme ilişkin verilen işlenmesi (filtrelenmesi) sonucu kodlanan temalar; yönetim ile ilgili sorunlar, iş ile ilgili sorunlar ve öğrenci ile ilgili sorunlar şeklindedir. Yönetim ile ilgili sorunların kodlandığı alt temalar; üst yönetim baskısı, adil davranmama, örgütsel sorunlar, kararlara katılımın sağlanmaması, unvan (kadro) haklarından mahrum kalma,

fiziksel eksiklikler ve bilimsel etkinliklerin desteklenmemesidir. İş ile ilgili sorunlar; olarak kodlanan alt temalar arasında; iş yükü fazlalığı ve idari görevlerdir. Son olarak öğrenci ile ilgili sorunlar arasında; akademik

yetersizlik, öğrenci sayısının fazla olması, madde bağımlılığı ve suiistimal yer almaktadır. Örneklemin (alt)temalara göre dağılımının yer aldığı Tablo 2 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2: Örneklemin (Alt)Temalara Göre Dağılımı

(Alt)Temalar	Tükenmişlik Boyutları		
	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
Yönetim İle İlgili Sorunlar			
Üst Yönetim Baskısı	Ö15		Ö2
Adil Davranmama	Ö9	Ö9	
Örgütsel Sorunlar	Ö18-Ö4-Ö8		
Kararlara Katılımın Sağlanmaması	Ö8		
Unvan Haklarından Mahrum Kalma	Ö12		Ö12
Fiziksel Eksiklikler	Ö18		
Bilimsel Etkinliklerin Desteklenmemesi	Ö1		
İş İle İlgili Sorunlar			
İş Yükü Fazlalığı	Ö2-Ö3-Ö12-Ö16-G18		
İdari Görevler	Ö2-Ö9-Ö16		
Öğrenci İle İlgili Sorunlar			
Akademik Yetersizlik	Ö5-Ö16-Ö17-Ö18	Ö17-Ö18	
Öğrenci Sayısının Fazla Olması	Ö5-Ö8	Ö5-Ö8	
Madde Bağımlılığı	Ö6		Ö6
Suiistimal		Ö15	

Örneklemin en fazla deneyim ettiği tükenmişlik boyutu duygusal tükenmedir. Nerede ise tüm konularda bu boyut bulgu-

lanmıştır. 2. sırada ise öğrenci ile ilgili sorunlarda yaşanan duyarsızlaşma yer almaktadır. Son olarak, örneklemin üçü dışında hiç kim-

senin kişisel başarısızlık algısına kapılmadığı da bulgular arasındadır. Belirlenen tema/alt temalara ilişkin verilen örneklem ifadeleri aşağıdaki gibidir:

Tema 1: Yönetim İle İlgili Sorunlar

Alt Tema 1.1: Üst Yönetim Baskısı

Ö15 üst yönetim baskısının nedenini kötü yöneticiliğe atfetmiştir. Ö2 okul (öğrenci) ile ilgili sorunları halledemiyor musunuz? sorusuna, öğrencilerle sorunları halledemiyorum.. Son aşama olarak üst yönetim ile görüşüyorum ama olaya çözüm odaklı olarak değil de kendi çıkarları doğrultusunda yön veriyor ve sorun devam ediyor. En etkili çözüm yolu yüz yüze görüşme olmasına rağmen bu bile sorunları halletmiyor şeklinde cevap vermiştir. Ayrıca Ö2 aynı soruya yaşadığı örnekle açıklama getirmiştir: *Örneğin, 05 Mart 2018 Cuma günü şöyle bir durumla karşılaştım; ders programımın boş olduğu ve dersimin olduğu bir gündü. Üstelik bir gün öncesi gece dersinden geç bir saatte çıkmıştım. Dolayısıyla okula biraz daha geç gitmeyi planlıyordum. Üst sicil amirim, yani okulumuzun müdür yardımcısı beni arayarak Nerdesin? Seni okulda bulamıyorum, Elektronik bilgi sisteminden yazılması gereken yazılar vardı ne yaptın? şeklinde hesap sorarcasına yaklaşması beni demotive etti. Bu yazıların süresinin olduğunu ve cevabını pazartesi yazmayı düşündüğümü, ancak o işi tamamladığımı belirtmememe rağmen okula gelmek zorunda bırakılmam daha fevri hareket etmeme ve üst sicil amirim ile tartışmamla birlikte yapmayı düşündüğüm işlerden de elimi çekmeme neden oldu.*

Alt Tema 1.2: Adil Davranma

Ö9 amirlerin davranışının, eşitsizliklerin, insanlara nasıl davranacaklarını bilmemelerinin kendini hayal kırıklığına uğrattığını belirtmiştir ve devam etmiştir: *Sınav programı konusunda beni suçladıklarını hissediyorum. Çünkü adil olmadığını düşünüyorlar. Çok derse giren daha az sınav gözetmenliğine girsin diyerek kendilerini başka kişilerle kıyaslıyorlar. Ben bu sınav programını dekanlıktan aldığım halde hala beni suçluyorlar. Hâlbuki en fazla adaletsizlik bana yapılıyor. Benim ders sayım fazla olmasına rağmen*

men görev ve sorumluluklarımı yerine getireyordüm.

Alt Tema 1.3: Örgütsel Sorunlar

Ö18 hangi konularda tükenmişlik yaşadığı sorusuna; bölüm ile yönetim arasında bir kimya uyumsuzluğu söz konusu. Yönetim tarafından verilen işlerin yapılmasını istiyorlar ve bizim cevaplar gelmeyince bir sorun oluşuyor. İki başlı bir sistem var bu okulda bu da buradaki insanlarla çalışmayı zorlaştırıyor. Akademik yapı ile yönetimin zıtlaşması durumunda tükettiğimi hissediyorum şeklinde cevap vermiştir. Ö4 aynı soruda yönetsel ve hiyerarşik hataların, yönetimin tutum ve davranışlarının kendisini duygusal olarak işinden uzaklaştırdığını belirtmiştir. Ö8 ise aynı soruda tükenmişliğin kaynağı olarak yönetimin etkin olmamasına atıf yapmıştır.

Alt Tema 1.4: Kararlara Katılımın Sağlanmaması

Ö8 konuya ilişkin meramını; Üniversite yönetiminin şekli ve bizimle ilgili konularda karar mekanizmalarındaki bilgi paylaşmama sorununun olması bizi çaresiz hissettiriyor çünkü müdahil olamıyoruz cümleleriyle anlatmıştır.

Alt Tema 1.5: Unvan (Kadro) Haklarından Mahrum Kalma

Ö12 bu sorunu; akademik kadro ve unvan ile ilgili kırgınlıklar iş ile ilgili motivasyonumu azaltıyor. Ayrıca bu üniversite idealist bir yapıya olduğu için beni hak etmiyor şeklinde ifade etmiştir. Yine Ö12 hayal kırıklığının meslekle değil çalıştığı kurumla ilgili olduğunu belirtmiştir: *Üniversite için hayal kırıklığı oldu. Çünkü hak ettiğimi düşündüğüm bir akademik kadronun bir türlü verilememesini emeklerime ve kişiliğime bir hakaret olarak görüyorum. Ayrıca, diyalogların, iletişim kanallarının hiçbir olumlu sonuç vermedi. Buna rağmen hiçbir tükenmişliğe düşmedim.*

Alt Tema 1.6: Fiziksel Eksiklikler

Ö18 tükenmişliğini etkileyen fiziksel sorunları şu cümlelerle ifade etmiştir: *Öğrencilerin yeterli bir ortamı yok materyal anlamında veya sınıf eksikliği gibi sorunların olması beni yeni bir işe karşı da yorgun hissettiriyor. Çünkü bura-*

nın düzgün bir alt yapısı yok. Ayrıca temizlik elemanları çalışmıyor, her yer pis ve bu durum hiç değişmiyor. Bu durumlar da insanı yorgun hissettiriyor. Ayrıca örneğin çay ocağını kullanamıyoruz. İki müdürlük var burada ama çözülüyor. Bardağı yıkayacak yer yok ve mecbur tuvalette yıkıyoruz. Problemi çözmek yerine hiçbir şey yokmuş gibi davranıyorlar. Son olarak okul içindeki temizlik işleri yeteri kadar iyi değil. Her gün olması gerekirken haftada bir temizlik yapıyor.

Alt Tema 1.7: Bilimsel Etkinliklerin Desteklenmemesi

Ö1 bilimsel etkinliklerin desteklenmemesini şu cümlelerle örneklendirmiştir: doktora yaptığım zamanlarda uluslararası bir kongre için kabul aldım. Kongre tarihleri sırasında görev yaptığım bölümün final sınavı tarihleri aynı günlere denk gelmişti. Sınavlarda gözetmenlik yapmamız gerektiği için o dönem üç günlük gözetmenlik yapmam gerekiyordu. Kongre de görevli olduğum için sınav gözetmenliğim mümkün görünmemektedir. Aynı bölümde olduğumuz meslektaşım bu konu hakkında beni müdüre şikâyet etmiş. Benim gitmemi istemeyerek karşı çıkmıştı ve sorun çıkarmıştı.

Tema 2: İş İle İlgili Sorunlar

Alt Tema 2.1: İş Yükü Fazlalığı

Ö2 iş yükü fazlalığını şu cümlelerle anlatmıştır: İşimden uzaklaştırılıyor. Çünkü görev tanımım gereği benim asıl görevim ders vermek ama idari görevlerimin beni çok yormasından dolayı asıl görevimi yerine getirmiyorum. Bu görevlerden dolayı sorun yaşıyorum gün geliyor ki derslerimi iptal etmek zorunda kalıyorum. Psikolojik baskıda hissediyorum. Evet beni tüketen, gereğinden fazla iş yükünün olması. Bu yük hem idari görevler hem de danışmanlık ve ders yükümünü fazla olması gibi konuları kapsamakta. Bundan dolayı gün sonunda kendimi çok bitkin ve yorgun hissediyorum. Ö3 ve Ö16 da iş yükü fazlalığından dolayı tükenildiğini belirtmiştir ayrıca Ö3, 2. öğretim derslerinin olduğu günün ertesi günü yorgun hissettiği için sabah okula geç geldiğini dile getirmiştir. Ö12 de benzer şekilde gece derslerinde bedensel olarak bir tükenmişliğin olduğunu belirtmiştir. Son olarak Ö18 de aşırı ders yükünden dolayı tü-

kenmişlik algılayan örneklem arasında yer almaktadır.

Alt Tema 2.2: İdari Görevler

Ö2 idari görevler ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığını; idari işlerin idari personelde olması gerekirken ben hallediyorum. Bu durum bir akademisyenin görevi değil ama benim bu işlerle uğraştığımı görmek beni hayal kırıklığına uğrattıyor. Ayrıca işlerde sorumlu kişilere yapacakları işleri anlatırken de görev dağılımında ve komisyon içindeki üye kişilere meramımı anlatırken de çok yoruluyorum cümleleri ile ifade etmiştir. Ö9 idarecilerin kendilerine ait görevleri başkalarına yüklemelerinin kendisini yorduğunu belirtmiştir. Ö16 da hem akademik(lisans ve yüksek lisans derslerine girdiğini) hem de idari birçok işle uğraşmak zamanında kaldığını söylemiştir.

Tema 3: Öğrenci İle İlgili Sorunlar

Alt Tema 3.1: Akademik Yetersizlik

Akademisyenlerin öğrencilerin akademik olarak yeterli olmaması ile ilgili ifadeleri aşağıdaki gibidir:

Ö5: Öğrenci kalitesinin düşük olması gibi nedenlerden dolayı duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum. Kötü öğrenci potansiyeli karşısında çoğu zaman duvara karşı ders işliyorum.

Ö16: Bunun ile ilgili tükenmemin nedeni üniversiteye gelen öğrenci seviyesinin her geçen gün düşmesi. Öğrenci seviyesinin gittikçe kötüleşmesi beni ciddi anlamda üzüyor.

Ö17: Öğrencilerin derse karşı fazla ilgisiz oldukları zaman onlar bir nesne gibi geliyorlar bana. Duvara karşı konuştuğumu hissediyorum. Öğrenci portföyünün beklentilerin çok altında olmasından dolayı ve dersten çok öğrencilerle uğraşmaktan dolayı işimin beni tükettiğini hissediyorum. Öğrencilerin potansiyellerinin gün geçtikçe yetersiz olmasından dolayı bir hayal kırıklığı oluyor. Örneğin, ilk başladığım yıllarda çalıştığım okul yüksekokul olmasına rağmen öğrencilerim mühendislik fakültesi ile yarışacak seviyede idi. O zamanlarda öğrencilerime iki proje ile yarışmalara katılırdık. Çünkü eski öğrencilerim mühendisliği kıl payı kaçırın öğrencilerdi. Şimdi ki öğrenciler eskisi gibi değil, temeli bile olmayan öğrenciler var bu okulda ve onlara bir şeyler aktarmak çok zor.

Ö18: Genelde ders işlerken duvara anlatıyorum sanki. Derse karşı istekli olmadıklarımı görüyorum o zaman içimden anlatmak gelmiyor. Beni özellikle öğrenci profilinin zayıflığı hayal kırıklığına uğrattıyor. Öğrenmeye açık değerler ve kendilerinin araştırıp öğrenmeleri gereken konularda bile senden bekliyorlar. Sürekli lise modundalar ve hiç araştırma hevesinde değiller.

Alt Tema 3.2: Öğrenci Sayısının Fazla Olması

Ö5 ve Ö8’in öğrenci sayısının fazla olması ile ilgili ifadeleri aşağıdaki gibidir:

Ö5: İki yıllık okullarda kontenjan oranlarının yüksek olması çok fazla öğrencinin olmasına neden oluyor. Bu kadar fazla öğrenci ile diyaloga girmek ve bir şeyler paylaşmak zorlaşıyor. Artık öğrencilerin kişisel problemlerini umursamaz hale geliyoruz. Çünkü aynı anda 40-50 kişiye bir şeyi anlatmak çok zor.

Ö8: Bu konuda tükenmişliğin teme nedeni, öğrenci sayısının fazlalığının herkese yeteri kadar zaman ayıramamaktan kaynaklanıyor. Öğrenci fazlalığından dolayı daha fazla öğrenciye ulaşamıyorum.

Alt Tema 3.3: Madde Bağımlılığı

Ö6’nun madde bağımlılığı ile ilgili ifadeleri aşağıdaki gibidir:

Öğrencilerin ya içki ya da madde bağımlılığı eğilimleri artabiliyor. En kötüsü de intihar eğilimleri artabiliyor. Bir kişiyi bile kaybetmeden, bağımlılık derecesi yükselmeden problemine çözüm aramaya çalışıyorum. Zaten %90 oranında istedikleri tek şey birinin onları anladığını, yanında olduğunu hissetmektir. Ben de onlara bunu veriyorum. Özellikle madde bağımlısı olan öğrencilerin durumları karşısında kendimi çaresiz hissediyorum. Gerekli kurumlara götürsem de onların bu alışkanlıklarını bırakmaması beni çok çaresiz bırakıyor.

Alt Tema 3.4: Suiistimal

Ö15’in öğrenci suiistimalini; özellikle öğrencilerin iyi niyeti suiistimale çok açık olduklarını düşünmeye başladım. Bilhassa sınav zamanla-

rında sınavı geçebilmek için çokça yalan söylediklerine şahit oldum şeklinde ifade etmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Tükenmişliğin ilk oluşan boyutu duyarsızlaşmadır, duyarsızlaşmayı kişisel başarısızlık izlemektedir, son olarak ise duygusal tükenme algısı oluşmaktadır (Golembiewski vd., 1986). Bulgular arasında en fazla yer alan boyut da duygusal tükenmedir. İdari görevler, yönetsel sorunlar, iş yükü fazlalığı ve akademik yetersizlik konularında bu boyut fazlası ile bulgulanmıştır. Dolayısı ile akademisyenlik mesleğinde çözülmesi gereken en önemli sorunlar arasında; idari görevler, yönetsel sorunlar, iş yükü fazlalığı ve akademik yetersizlik konuları yer almaktadır. Arlene Blix vd.’de bu bulguyu ifadesi ile teyit etmiştir. Blix vd.’ye göre (1994) akademisyenler çok sayıda öğrenci, çalışan ve yönetici ile iletişim içerisinde oldukları için zaten tükenmişliğe aday kişilerdir. Çalışmanın bulguları, farklı çalışmaların bulguları ile de benzerlik göstermektedir. Örneğin Taylor ve Barling de (2004: 120-123) hemşireleri konu alan nitel içerik analizi çalışmasında tükenmişliğin nedenleri arasında fiziksel ve yönetsel sorunları bulgulanmıştır.

Yine çalışmada belirlenen tema ve alt temalarının birçok araştırmada da tükenmişlik ile ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Örneğin tükenmişliğin akademik camiada; kalabalık sınıflar, yalıtma, destek ve kaynak eksiklikleri, baskı korkusu, rol belirsizliği (Lowenstein, 1991), çalışanlarla ilişkinin zayıf olması, fırsatların sınırlı olması, öğrencilerin davranışsal sorunları, rol çatışması ve zaman baskısı (Toker, 2011: 116) ve katılımın düşmesi (Cano-Garcia, Padilla-Muñoz and Carrasco-Ortiz, 2005; Maslach, 2003) gibi faktörlerle ilişkili olduğu birçok kez bulgulanmıştır.

Diğer önemli bir bulgu da, meslek yükseköğretim akademisyenlerinin yaşadığı tükenmişliğin öncelikli nedeninin, okulun kendi içindeki yönetsel sorunlar olmasıdır. Fakat

yükseköğretim akademisyenlerinin öncelikli tükenmişlik nedeni iki okulun bir arada olmasından kaynaklanan sorunlardır.

Bu bulgular doğrultusunda bir takım öneriler getirilmesi söz konusu olacaktır. Örneğin idari görevlerin ve iş yükü fazlalığının akademisyenler için yarattığı tükenmişliği azaltmak için idari görevlerin idari personellerde toplanması, akademisyenlerin ise kişisel gelişim ve yayın işlerine odaklanması önerilmektedir. Hatta para kaygısı ile fazla ders yükünü üstlenen akademisyenlerin kendilerini geliştirmek için zamanları kalmadığı da bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda akademisyenlerin ders yüklerinin azaltılması gerektiği de aşikârdır.

Yönetimsel sorunların başında örgütsel meseleler gelmektedir ve bu meseleler Erdemli kampusunda iki okulun tek bir binayı ortak olarak kullanmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum da hem fiziki eksiklikleri hem de iki başlı yönetim ile etkin karar verememeyi ve insan ilişkilerinin bozulmasını beraberinde getirmektedir. Fakat çalışmada bulguların yönetimsel sorunların farklı kaynakları da mevcuttur. Örneğin bilimsel etkinliklere destek verilmemesi, kararlara katılımın sağlanmaması, kadro (unvan) haklarından mahrum bırakma, adil davranmama ve üst yönetim baskıları yönetimin inisiyatifinde olan konulardır. Bu hususların çözümü için çalışmanın yegâne önerisi, insan odaklı ve esnek yönetim biçiminin benimsenmesi olacaktır.

Son olarak akademisyenlerin yaşadıkları tükenmişliğin nedenlerine ilişkin algılarının detayları ile ortaya konabilmesi açısından gelecekte yapılacak çalışmalarda vakıf-devlet üniversitelerinin karşılaştırılarak farklı dinamiklerin ortaya konması, farklı nitel araştırmaların yapılması (örneğin durum çalışması, eylem araştırması, yorumlama, kuram oluşturma, kültür analizi veya biyografi) ve diğer unvanların da araştırmalara dâhil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Ardıç, K. ve Polatçı: (2008). Tükenmişlik

Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C/S. 10 (2): 69-96.

Ayaz, M. F. (2016). Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretim Elemanlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, C/S. 7 (22): 360-377.

Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenilirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, C/S. 9 (1): 23-28.

Billeter-Koponen S. and Freden, L. (2005). Long-term Stress, Burnout and Patient-Nurse Relations: Qualitative Interview Study About Nurses' Experiences. *Nordic College of Caring Sciences*, N. 19: 20-27.

Blix, A. G.; Cruise, R.J.; Mitchell, B. N. and Blix, G. G. (1994). Occupational Stress Among University Teachers. *Educational Research*, V/N. 36 (2): 157-169.

Bryman A (2012). *Social Research Methods*, 4th ed. New York, NY: Oxford University Press.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2013). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C/S. 20 (2): 95-108.

Campos, J. A. D. B.; Carlo, M.S. and Maroco, J. (2013). *Copenhagen Burnout Inventory – Student Version: Adaptation and Transcultural Validation for Portugal and Brazil*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, V/N. 26 (1): 87-97.

Cano-García, F. J.; Padilla-Muñoz, E.M. and Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005), Personality and Contextual Variables in Teacher Burnout. *Personality and Individual Differences*, V/N. 38(4): 929-940.

Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods*

- Approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Curun, F. ve Özkılıççı, G. (2016). Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademisyenlerde Tükenmişliğin Yordayıcıları: Örgütsel Adalet Algısı ve Çatışma Çözme Stilleri. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, C/S. 36 (1): 65-80.
- De Vos, A.S.; Strydom, H.; Fouche, C. B. (2011). *Research at Grass Roots: For Social Sciences and Human Service Professions*, 3rd ed. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Dinç, M.; Bitlisli, F.; Çetinceli, E. ve Aydın: Z. (2013). Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C/S. 4 (9): 44-69.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, C/S. 12 (1): 39-52.
- Farber, B.A. (1984). "Stress and Burnout in Suburban Teachers." *Journal of Educational Research*, V/N. 77 (6): 325-331.
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.
- Freudenberger, J. H. (1974). "Staff Burnout." *Journal of Social Issues*, V/N. 30 (1): 159-165.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F., STEVENSON, J. G. (1986). *Phases of Burnout: developments in Concepts and Applications*. New York: Praeger.
- Gustafsson, H.; Hassmen, P.; Kentta, G. and Johansson, M. (2008). *A Qualitative Analysis of Burnout in Elite Swedish Athletes*. *Psychology of Sport and Exercise*, N. 9: 800-816.
- Gün, F. ve Baksan, A. G. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, C/S. 32 (2): 361-379.
- Hock, R. R. (1988). *Professional Burnout Among Public School Teachers*. *Public Personnel Management*, V/N. 17(2): 167-187.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). Akademik Tükenmişlik İle Sınıf Değerlendirme Atmosferi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, C/S. 39 (176): 51-68.
- Karapınar, M. (2012). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach ve Kopenhag Kriterlerine Göre Ölçülmesi ve Karşılaştırılması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Konakay, G. ve Altaş, S. (2011). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, C/S. 13 (2): 35-71.
- Kristensen, S. T.; Borritz, M.; Villadsen, E. and Christensen, K. B. (2005). *The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool For The Assessment Of Burnout*. *Work & Stress*, July-September, V/N. 19 (3): 192-207.
- Kyngäs, H.; Elo, S.; Pölkki, T.; Kääräinen, M. and Kanste, O. (2011). *Sisällönanalyysi Suomalaisessa Hoitotieteellisessä Tutkimuksessa [The Use Of Content Analysis in Finnish Nursing Science Research]*. *Hoitotiede*, V/N. 23(2): 138-148.
- Lowenstein, L.F. (1991). *Teacher Stress Leading to Burnout: Its Prevention And Cure*. *Education Today*, V/N. 41(2): 12-16.
- Marlow, C. (1998). *Research Methods For Generalist Social Work*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

- Maslach, C. (2003). Job burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, V/N. 12 (5): 189-192.
- Maslach, C. (2006). *Understanding Job Burnout. Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*. Ed. Ana Maria Rossi, Pamela L. Perre ve Steven L. Sauter, Information Age Publishing, USA.
- Maslach, C. and Jackson, E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, N. 2: 99-113.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, N. 52: 397-422.
- Milfont, T. L.; Simon, D.; Ameratunga, S.; Robinson, E. and Merry: (2008). Burnout and Wellbeing: Testing The Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers. *Soc Indic Res*, N. 89: 169-177.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- Orhan, U. (2017). Örgütlerde İstenmeyen Davranışlar: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Genel Bir Bakış. *The Journal of Academic Social Science Studies*, S. 60: 385-392.
- Özcan, N. M. ve Sarıcı Bulut: (2012). “Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Eğitimle İlgili Anılarının Nitel Bir İncelemesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, C/S. 5 (8): 313-336.
- Padilla-Diaz, M. (2015). Phenomenology in Educational Qualitative Research: Philosophy as Science or Philosophical Science? *International Journal of Educational Excellence*, V/N. 1 (2): 101-110.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd ed.). London: Sage Publications.
- Polatçı, S. ve Özeyer, K. (2015). Rol Stresörlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*: 33: 29-40.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş. Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (Çev.: Z. Etöz). Ankara: Siyasal Kitapevi Yayınları.
- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C/S. 8 (15): 407-420.
- Schaufeli, W. B. and Greenglass, E. R. (2001). “Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Psychology and Health*, N. 16: 501-510.
- Severinsson, E. (2003). Moral Stress and Burnout: Qualitative Content Analysis. *Nursing and Health Sciences*, N. 5: 59-66.
- Taylor, B. and Barling, J. (2004). Identifying Sources and Effects of Carer Fatigue And Burnout For Mental Health Nurses: A Qualitative Approach. *International Journal of Mental Health Nursing*, N. 13: 117-125.
- Terre Blanche, M. T.; Durrheim, K. and Painter, D. (2006). *Research in Practice: Applied Methods for The Social Sciences*. Cape Town: University of Cape Town Press.
- Toker, B. (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study On The Universities Of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C/S. 12 (1): 114-127.
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy*. Albany: State University of New York Press.
- Weiskopf, P.E. (1980). Burnout Among Teachers of Exceptional Children. *Exceptional Children*, N. 47: 18-23.
- Yılmaz: E.; Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin

Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C/S. 12 (24): 135-157.

Yüksek Öğretim Kurumu. Erişim Tarihi: 28 Şubat 2018, www.tez.yok.gov.tr.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Orhan, U. ve Mavi Doğru, G. (2018). Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi: Nitel İçerik Analizi, *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7802>, Number: 71 Autumn II 2018, p. 427-441.

