T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÖZ-ANLAYIŞ VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

NURBANU EBRU KUZGUN
17736016

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. MEHMET ENGİN DENİZ

İSTANBUL
2020

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÖZ-ANLAYIŞ VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

NURBANU EBRU KUZGUN
17736016
ORCID NO: 0000-0002-5900-8694

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. MEHMET ENGİN DENİZ

İSTANBUL
2020

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÖZ-ANLAYIŞ VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

NURBANU EBRU KUZGUN
17736016

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 29.07.2020
Tezin Savunulduğu Tarih: 01.07.2020
Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

Unvan Ad Soyad

Tez Danışmanı	**: Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ**
Jüri Üyesi	**: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ**
Jüri Üyesi	**: Doç. Dr. Durmuş ÜMMET**

İSTANBUL
TEMMUZ 2020

ÖZ

AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÖZ-ANLAYIŞ VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Nurbanu Ebru Kuzgun
Temmuz, 2020

1970'lerde ortaya çıkan tükenmişlik sendromu fiziksel ve ruh sağlığını ve finansal durumu etkilemesi nedeniyle birçok çalışan için potansiyel bir risk haline gelmiştir. Öğretimden akademik yayıncılığa kadar çeşitli görevleri yerine getiren akademisyenlerin de tükenmişlikle karşılaşmaları kaçınılmazdır. Bu araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin öz-anlayış, cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum, çalışma yılı ve sahip oldukları akademik unvan değişkenleri açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmaya İstanbul ilinden 201 kadın (%53.3) ve 176 erkek (%46.7) olmak üzere toplam 377 akademisyen katılmıştır. Katılımcıların 164'ü bekar (%43.5) 213'ü (%56.5) evlidir. Araştırmada, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan"Maslach Tükenmişlik Ölçeği", Deniz, Kesici ve Sümer (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öz-Anlayış Ölçeği" ile "Kişisel Bilgi Formu" verileri toplamak amacıyla kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, Güvenilirlik testi, Pearson korelasyon analizi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), basit regresyon analizi ve Tukey testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin öz-anlayış düzeylerinin tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde anlamlı yordadığı bulunmuştur. Bu sonuca ilişkin, öz-anlayışın tükenmişlik düzeyine ilişkin toplam varyansın yaklaşık %35'ini açıklamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ve sahip oldukları akademik unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, erkek akademisyenlerin toplam tükenmişlik düzeylerinin kadın akademisyenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada, öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinin toplam tükenmişlik düzeyleri öğretim görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile medeni durum, ekonomik durum ve çalışma yılı değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Araştırma bulguları ve gelecek araştırmalar için öneriler alanyazı ve önceki çalışmalar dikkate alınarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, öz-anlayış, akademisyen

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF BURNOUT LEVELS OF ACADEMICIANS IN RESPECT OF SELF-COMPASSION AND SOME FACTORS

Nurbanu Ebru Kuzgun

July, 2020

Burnout syndrome occurred in the 1970s has become a potential risk for many workers because of affecting physical health, mental health and financial issues. Academicians are also inevitable to suffer from burnout owing to various duties from teaching to academic publishing. The aim of this research is to investigate burnout levels of academicians in terms of self-compassion and various factors such as gender, marital status, economic status, years of work experience and academic title. In accordance with this purpose, a total of 377 academicians 201 women (53.3%) and 176 men (47.7%) from Istanbul participated in this study. 164 participants (43.5%) were married while 213 participants (56.5%) were single. Maslach Burnout Scale" adapted to Turkish by Ergin (1992), "Self-Compassion Scale" adapted to Turkish by Deniz, Kesici and Sumer (2008) and "Personal Information Form" were used to collect the data in this research. Independent samples t-test, one-way ANOVA, regression analysis, Pearson correlation and Tukey test were used in the process of data analysis. As a result of the research, it was found that self-compassion levels of academicians were negatively correlated with their burnout levels. Considering this result, self compassion explained about 35% of the total variance of burnout level. Findings obtained from the research indicated that burnout levels of academicians differed significantly in terms of gender and academic title. According to this result, male academicians experienced higher levels of burnout than female academicians. On the other hand, no significant differences of burnout levels were found regarding marital status, economic status and years of working experience variables. The findings of the study and suggestions for future research were presented in consideration of literature and previous research.

Key words: Burnout, self-compassion, academicians

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgi ve tecrübesiyle beni daima aydınlatan, tez yazma sürecimde desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Eğitim hayatımda bugünlere gelmemde emeği geçen tüm kıymetli hocalarıma, göstermiş oldukları özveri ve ilgi için teşekkürü bir borç bilirim.

Değerli katkılarıyla çalışmamı yürüttüğüm, bilimin ışığında ilerleyen tüm akademisyenlere yardımlarından dolayı içtenlikle teşekkür ederim.

Her daim varlıklarıyla ve destekleriyle beni mutlu eden, tek tek kıymetli isimlerini sayamasam da yanımda olan tüm dostlarıma kalpten teşekkür ederim.

Ve hayattaki en değerli varlıklarım, her zaman bana inanan ve güvenen, koşulsuz sevgi sunan canım annem Ayşe Kuzgun'a, canım babam Şaban Kuzgun'a, sevgili ablam Fatma Kuzgun'a ve sevgili kardeşim Oğuzcan Mahmut Kuzgun'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul; Mayıs, 2020 Nurbanu Ebru Kuzgun

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
KISALTMALAR ..... **x**
1. GİRİŞ **1**
1.1. Araştırmanın Amacı 2
1.2. Araştırmanın Önemi 3
1.3. Araştırmanın Varsayımları 4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 4
1.5. Tanımlar 4
2. KURAMSAL TEMEL **6**
2.1. Tükenmişlik Sendromu 6
2.1.1. Tükenmişlik Kavramı 6
2.1.2. Tükenmişliğin Nedenleri 7
2.1.2.1. Bireysel Faktörler 8
2.1.2.2. Örgütsel Faktörler 10
2.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri 11
2.1.4. Tükenmişliğin Etkileri 13
2.1.4.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Etkileri 13
2.1.4.2. Tükenmişliğin Çalışma Hayatına Etkileri 14
2.1.4.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri 14
2.1.5. Tükenmişlik Modelleri 15
2.1.5.1. Pines Tükenmişlik Modeli 15
2.1.5.2. Edelwich ve Brosdky Tükenmişlik Modeli 15
2.1.5.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli 17
2.1.5.4. Meier Tükenmişlik Modeli 17
2.1.5.5. Suran ve Sheriden Tükenmişlik Modeli 18
2.1.5.6. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli 19
2.1.5.7. Maslach Tükenmişlik Modeli 20

2.1.6. Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar 22
2.1.6.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 22
2.1.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 25
2.2. Öz-Anlayış 27
2.2.1. Öz-Anlayış ve Budizm 27
2.2.2. Anlayış (Compassion) 28
2.2.3. Öz-Anlayış Kavramı 29
2.2.3.1. Öz-şefkat (Self-kindness) 30
2.2.3.2. Ortak Paydaşım (Common Humanity) 31
2.2.3.3. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) 31
2.2.4. Öz-Anlayış Ölçeği 34
2.2.5. Öz-Anlayışın Diğer Kuramlarla İlişkisi 34
2.2.6. Öz-Anlayışla İlgili Yapılan Çalışmalar 36
2.2.6.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar 36
2.2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 37
3. YÖNTEM 39
3.1. Araştırmanın Modeli 39
3.2. Evren ve Örneklem 39
3.3. Veri Toplama Araçları 41
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 41
3.3.2. Öz-Anlayış Ölçeği 41
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri 42
3.4. Verilerin Çözümlenmesi 43
4. BULGULAR 45
4.1. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi 45
4.1.1. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir? 45
4.1.2. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir? 46
4.1.3. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ekonomik duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir? 47
4.1.4. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir? 48
4.1.5. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip oldukları akademik unvana göre anlamlı farklılık göstermekte midir? 50

4.2. Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisine Yönelik Bulgular 53
4.2.1. Akademisyenlerin öz-anlayış düzeyleri tükenmişlik düzeylerini yordamakta mıdır? 53
5. TARTIŞMA VE YORUM 56
5.1. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum 56
5.2. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum 57
5.3. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Algılanan Ekonomik Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma ve Yorum 59
5.4. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum 60
5.5. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Akademik Unvana Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum 61
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 64
6.1. Sonuç 64
6.2. Öneriler 64
KAYNAKÇA 66
EKLER 84
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu 84
Ek. 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Örnek Maddeler 85
Ek 3. Öz-Anlayış Ölçeği Örnek Maddeler 86
ÖZ GEÇMİŞ 87

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1:Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları 40

Tablo 2: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları 40

Tablo 3: Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları 40

Tablo 4: Katılımcıların Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı..... 40

Tablo 5: Katılımcıların Algıladıkları Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları 41

Tablo 6:Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri..... 43

Tablo 7:Maslach Tükenmişlik Envanterinin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlikleri ... 44

Tablo 8:Öz-Anlayış Ölçeğinin Güvenilirliği..... 44

Tablo 9: Cinsiyet Değişkeni Açısından Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri . 45

Tablo 10: Medeni Durum Değişkeni Açısından Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri..... 46

Tablo 11: Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler..... 47

Tablo 12: Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Varyans Analizi Tablosu..... 48

Tablo 13: Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler..... 48

Tablo 14: Çalışma Yılı Değişkenine Göre Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri..... 49

Tablo 15: Akademik Unvan Değişkeni Açısından Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler..... 50

Tablo 16: Akademik Unvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri..... 51

Tablo 17: Öz-Anlayış ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki 53

Tablo 18: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Duygusal Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi..... 54

Tablo 19: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Duyarsızlık Düzeylerine Etkisi 54

Tablo 20: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Kişisel Başarı Düzeylerine Etkisi 54

Tablo 21: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi 55

KISALTMALAR

ICD **:** International Classification of Diseases
MBI **:** MaslachBurnout Inventory
ÖZAN **:** Öz-Anlayış
DT **:** Duygusal Tükenme
DY **:** Duyarsızlaşma
KB **:** Kişisel Başarıda Azalma

1. GİRİŞ

Bir ülkenin gelişiminde ve ilerlemesinde bilim insanları ve akademisyenler önemli rol oynamaktadır. Ülkelerin eğitime, akademik çalışmalara önem verme düzeyleri, ekonomik büyüme ve gelişmenin belirleyicilerinden biridir. Akademisyenler bir yandan nitelikli iş gücü yetiştirmekte diğer yandan ise akademik çalışmalar yaparak bilime katkı sağlamaktadırlar. Zamanlarının büyük çoğunluğunu kampüs içi öğretim faaliyetleri, idari görevler ve toplantılarla harcayan akademisyenler, ofis dışında da bilimsel araştırmalar yaparak yoğun bir şekilde çalışmaktadır.

Mesai kavramı olmayan akademisyenlikte, yoğun çalışma temposu fiziksel ve duygusal çöküntüyü beraberinde getirebilir. Melendez ve Guzman (1983) "Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık" kitabında akademisyenlerin başarılı olma kaygısı, akademik yayın yapma baskısı ve öğrencilerle yoğun iletişimde olmalarından kaynaklı tükenmişlikle karşılaştıklarını öne sürmüştür (aktaran Ergin, 1995).

İlk olarak 1970'li yıllarda Freudenberger'in öne sürdüğü tükenmişlik kavramı, fiziksel ve duygusal enerji kaybı, tükenişi anlamına gelmektedir. (Freudenberg 1974; Arslan, Acar, 2013; Kutanis, Karakiraz, 2013). Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı alt boyutlarından oluşur. Tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerde iş performansını önemli derecede etkiyecek fiziksel (bağ ağrıları, kronik yorgunluk güçsüzlük vs), ruhsal (ümitsizlik, huzursuzluk, gerginlik vs.) ve zihinsel rahatsızlıklar (doyumsuzluk, yaşama karşı negatif tutum sergileme) görülmektedir (Naktiyok, Karabey, 2005). Yaratıcılığın azalması, mesleki başarının düşüşü ve idealizmin ortadan kaybolması, kendini geliştirmeme, işe geç gelme, devamsızlık ve bunlara bağlı olarak işten ayrılma ve iş değişikleri tükenmişliğin iş hayatına olan olumsuz etkileridir. Tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu azalır ve depresyon, anksiyete sonucunda birey ruh ve beden sağlığını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalır (Özen, Mirzeoğlu, 2006). Özellikle insanlarla yoğun iletişim gerektiren mesleklerde bireylerin tükenmişlik düzeyleri

yüksektir (Tepeci, Birdir, 2003; Hellesoy ve diğ, 2000). Akademisyenler de öğretim faaliyetleri açısından bu meslek gruplarına dahildir. Bu nedenle akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmesi gereken önemli bir konudur. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalarda yoğun duygusal tükenme yaşadıklarına dair bulgular elde edilmiştir (Gül, İnce ve Özcan, 2011). Aşırı iş yükü, çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması, sahip oldukları özlük hakları, çalışma ortamları gibi birçok değişken akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilemekte, tükenmişlik yaşayan akademisyenlerde akademik başarı azalmaktadır.

Son yıllarda ortaya atılan temeli Budizme dayanan öz- anlayış kendi acılarımıza da başkalarının acıları gibi anlayış gösterebilmektir (Neff, Kirkpatrick ve Rude, 2007). Öz-anlayışlı birey dengeli bakış açısıyla duygu ve düşüncelerini net bir şekilde görebilir, bu sayede olumsuz deneyimlerinde kendini ne aşırı suçlar ne de onları inkar etmeye çalışır (Neff, 2003a; Neff, 2008). Öz-anlayışla ilgili yapılan çalışmalar öz-anlayışla psikolojik sağlık arasında güçlü bir bağ olduğunu; depresyon, bastırılmış düşünce, kendini eleştirme, nevrtoizm ve anksiyete ile yüksek öz-anlayış arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. (Kirkpatrick, 2005). Problemler karşısında kendini cezalandırmak, sürekli olumsuz düşünceler üzerinde durmak, gevşeyip rahatlayamamak düşük öz-anlayışın göstergesidir ve bu nedenle düşük yaşam doyumu, depresyon gibi birçok sorunla ilişkilidir. Düşük öz- anlayışa sahip bireylerin anksiyete, stres ve depresyon düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Sümer, Engin, 2008).

Araştırmanın sorunu akademisyenlerin sahip oldukları öz-anlayış düzeylerinin, tükenmişlik düzeylerine etki edip etmediği ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğidir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasında ilişkiyi belirlemektir. Aynı zamanda akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, çalışma süreleri ve sahip oldukları unvan değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenecektir.

Hipotezler

H_1=Akademisyenlerin öz-anlayış düzeyleri tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_2= Akademisyenlerin öz-anlayış düzeyleri tükenmişlik düzeylerini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

$H_{3=}$ Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_4=Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_5=Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_6 = Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip oldukları akademik unvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Akademisyenler topluma yön veren, toplumun ihtiyacı olduğu alanlarda insanları yetiştiren kişilerdir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, toplumdaki nitelikli akademisyenlere ve onların yetiştirdikleri nitelikli bireylere bağlıdır. Her meslek dalında görülebilecek tükenmişlik sendromunun akademide yer alması ise sadece belli bir alanı değil, üniversite gençliğinin de iyi ve nitelikli yetiştirilmesini doğrudan etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan akademisyenler, duygusal olarak çöküntü içinde olup, araştırma yapmak ve kendilerini geliştirmek için gereken yeterli gücü ve isteği bulmakta zorlanmaktadır. Fiziksel ve duygusal tükenmişlik akademik başarıda da düşüşü beraberinde getirmektedir.

Maaşların düşük olması, ders yükünün fazlalığı ve bu yüzden bilimsel araştırmalara ayrılan sürenin azalması, araştırmaları kendilerinin finanse etmesi, akademik yükselme sorunları, değişen yönetmelikler ve sınırlı kadrolar, öğrencilerin derslere ilgisizliği, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerden bazılarıdır. Tüm bunlarla başa çıkmak için öz-anlayış kavramının geliştirilmesi faydalı olacaktır.

Öz anlayış olumsuz duygulardan kaçmak yerine onlarla şefkatle, anlayışlı bir şekilde başa çıkmayı sağlar. Kendisinde, etrafındaki değişikliklere uygun yollarla uyum sağlamayı ve böylece yaşanan olumsuz duyguları olumlu duygulara dönüştürmeyi amaçlar. Öz-anlayışın akademisyenler arasında geliştirilmesi, yoğun çalışma temposunda kendilerini aşırı eleştirici ve yıkıcı olmalarını engeller, onları başarısızlık, yetersizlik duygularından uzaklaştırır. Kendilerini daha net görmelerini ve duygularına daha net yaklaşmalarını sağlar (Sümer, 2008). Öz-anlayışa sahip akademisyenler üniversite öğrencilerine bu anlamda da rol model olabilirler.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

1.Katılımcıların araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına içten ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

2.Araştırma örnekleminin evreni uygun şekilde temsil ettiği varsayılmıştır.

3.Araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçülmesi istenen nitelikleri ölçtüğü varsayılmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bulguları örneklem grubundan alınan verilerle sınırlı olacaktır. Araştırma, anket yöntemiyle mail yoluyla ulaşılacak İstanbul ilindeki akademisyenlerle sınırlı olacaktır.

1.5. Tanımlar

Öz-anlayış (Self compassion): Kişinin kendisini sert bir şekilde yargılaması ve özeleştiri yapması yerine kendi acılarına ve hatalarına şefkat ve anlayışla yaklaşması, yaşadığı deneyimler sonucu kendisini toplumdan soyutlamak yerine bunu tüm insanlığın ortak yaşantılarının bir parçası olarak görmesi ve sıkıntı veren düşünceler ve duygularla kendisini aşırı özdeşleştirmek yerine onlarla mantıklı bir şekilde başa çıkmasıdır (Neff, 2003a).

Öz-şefkat (Self kindless): Kişinin kendini sert bir şekilde yargılaması, eleştirmesi yerine, kendisine karşı şefkati ve anlayışı arttırmasıdır (Neff, 2003a; Neff, Hsieh, ve Dejitterat, 2005).

Bilinçli farkındalık (Mindfulness): Düşüncelerin ve duyguların, değiştirilmeden, yok sayılmadan ya da abartılmadan olduğu gibi tarafsız gözlemlendiği dengeli bir farkındalık halidir (Neff, Hsieh, ve Dejitterat, 2005; Deniz, Sümer ve Kesici, 2008; Neff, 2011; Baer, Lykins ve Peters, 2012).

Ortak paydaşım (Common Humanity): Bireyin yaşamdaki acı veya mutlu deneyimlerin yalnız ona özgü olmadığına aynı zamanda tüm insanoğlunun paylaştığı deneyimler olduğuna dair farkındalığıdır (Neff, 2003).

Tükenmişlik: Başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumudur (Freudenberg, 1974).

Duygusal tükenme: Bireyin yaptığı iş sebebiyle ortaya çıkan aşırı yorgunluk ve duygusal yönden yıpranmışlık hissi, aşırı yüklenmişlik duygusu olarak tanımlanmaktadır (Özeri, 1998).

Duyarsızlaşma: Kişinin hizmet verdiklerine karşı onların birer fert olduklarını dikkate almaksızın takındığı olumsuz, gayri ciddi tavır ve duygulardır (Balcuoğlu, Memetali ve Rozant, 2008).

Kişisel başarıda azalma: Kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi, işinde veya etkileşimde bulunduğu insanlarla ilişkilerinde başarısızlık ve yetersizlik hissetmesidir (Corders, Dougherty, 1993).

2. KURAMSAL TEMEL

2.1. Tükenmişlik Sendromu

2.1.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1970'li yıllarda Freudenberg tarafından fiziksel ve psikolojik olarak tükenen sağlık çalışanlarını tanımlamak için ortaya atılmıştır (Byrne, 1991). Günümüzde ise özellikle öğretmenler, hemşireler, doktorlar gibi insanlarla çalışan birçok meslekte tükenmişlik sendromu görülmektedir. Tükenmişlik, iş yerinde kronik stres ve baskıdan kaynaklı oluşan duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluk durumunu ifade etmek için kullanılmıştır (Golembiewski, Munzenrider ve Carter, 1983). Tükenmişlik yaşayan bireyler metafor olarak yanmış bir devreye ya da boş bir bateriye benzetilmektedir. Baterinin tüm enerjisini sonuna kadar harcaması, devrelerin aşırı yüklenmeden artık çalışamaz hale gelmesine benzer şekilde tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin de sonunda tükendikleri vurgulanmıştır (Maslach, 1982).

Tükenmişlik kavramı ile ilgili bugüne kadar birçok çalışma yapılmış ve literatüre çeşitli tanımlamalar kazandırılmıştır. Çalışmalar arttıkça tükenmişliğin sadece Amerika kıtasına özgü olmadığı, bu durumun küresel boyutta bir sorun olduğu ortaya çıkmıştır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008). Kaçmaz (2005) tükenmişliği, mesleğin özgün anlamı ve amacından kopan kişilerin artık hizmet götürdüğü insanlarla ilgilenemiyor oluşu veya yoğun stres ve yaşadıkları doyumsuzluğa karşı psikolojik olarak mesleklerinden uzaklaşmaları olarak tanımlamıştır. Pines ve Aranson (1988) tükenmişliği duygusal talepler barındıran durumlara uzun süreli maruz kalma sonucunda meydana gelen fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişlik hali olarak özetlemiştir (aktaran Schaufeli, Enzmann, 1988).

Cherniss (1980) ise tükenmişliği yoğun stres veya doyumsuzluktan kaynaklı psikolojik olarak işten soğuma şeklinde açıklamıştır (aktaran Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Bireyin işe yönelik hedeflerinin azalması, daha az kişisel sorumluluk alması, idealizmin azalması, işe yabancılaşması, tükenmişliğin getirdiği

olumsuz tutumlardır (Burke, Greenglass, 1995). Cardinell (1981) ise tükenmişliği “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizi" olarak değerlendirmiştir.

Tükenmişlik, hem birey hem de örgüt açısından ciddi ve ağır sonuçlara yol açacağı için önlenmesi gereken önemli bir konudur (Ağaoğlu ve diğ. 2004). Bireylerde duygusal enerji kaybı, onları çalışma arkadaşlarına ya da çalıştıkları kişilere karşı duyarsız hale getirecektir. Kişinin başarı duygusu azaldıkça da tükenmişlik ortaya çıkacaktır (Sürgevil, 2006). Freudenberg (1974) tükenmişliği meslek için önemli bir tehdit unsuru olarak görmüştür. Nitekim günümüzde İsveç gibi birçok ülkede tükenmişlik, hastalık izni için yasal bir gerekçedir (Bianchi, Schonfend ve Laurent, 2015). Bireyin işiyle ilgili sorumlulukları yerine getirememesi, iş ortamından uzak durma eğilimi, işi aksatma tükenmişliğin örgüt düzeyindeki olumsuz sonuçlarıdır (Akman, 2019).

Tükenmişliğin olumsuz etkileri sadece örgüt düzeyinde sınırla kalmamakla birlikte bireyin hayatında da pek çok sorunun oluşmasına neden olabilir. Çeşitli araştırmalarda tükenmişliğin iş kaybının yanı sıra aile içi sorunlar, uykusuzluk, depresyon, alkol-madde-sigara kullanımı gibi ciddi sonuçlara yol açtığı bulunmuştur (Kaçmaz, 2005). Tükenmişlik, sosyal bir sorun olmaktan çıkarak Avrupa’da tıbbi bir tanı olarak ele alınmaktadır (Dönmez, 2019). Dünya Sağlık Örgütü (2019) tarafından hazırlanan Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD-11) el kitabında tükenmişlik, kronikleşmiş iş yeri stresinin başarılı şekilde yönetilmemesi sonucu ortaya çıkan sendrom olarak tanımlanmıştır.

2.1.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe neden olan faktörler ve tükenmişlik üzerindeki belirleyici rolleri yazında çeşitli şekillerde ele alınmıştır. Temel olarak cinsiyet, medeni durum eğitim durumu gibi bireysel faktörler ve çalışma ortamı, iş yükü, çalışma süresi gibi örgütsel faktörler olmak üzere tükenmişliği iki başlık altında incelemek mümkündür (Iraz, Yusufoğlu, 2011). Kişilik özellikleri tükenmişliğin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynasa da iş koşullarının özellikleri daha belirleyicidir (Havle ve diğ,, 2008). Tümkaya (2007) ise tükenmişliğin ortaya çıkmasında sadece iş yükü, sosyal destek eksikliği ve öğretim deneyimi gibi dış değişkenlerin değil aynı zamanda stresle başa çıkma, kontrol merkezi gibi kişisel niteliklerin de önemli olduğunu vurgulamıştır.

2.1.2.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliğe etki eden faktörler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kişisel özellikler ve işe yönelik tutum olmak üzere altı başlıkta incelenebilir.

Cinsiyet faktörü ele alındığında farklı çalışma sonuçların olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik riskiyle karşılaştıkları öne sürülmektedir (Levine, 1981; Maslach, Jackson, 1985; Çam, 2010). Bu sonuca ilişkin farklı açıklamalar getirilmiştir. Toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak kadınlar hastalarının veya müşterilerinin karşılaştıkları problemlerle daha fazla duygusal bağ kurarlar, bu durum da kendilerini duygusal olarak daha fazla yorar. Diğer bir görüş ise kadınların genellikle hemşirelik, öğretmenlik, danışmanlık gibi insanlarla yoğun çalışma gerektiren meslekleri tercih etme olasılığının daha yüksek olduğu ve böylece daha fazla tükenmişlik riski altında oldukları yönündedir. Bununla birlikte kadınların erkeklere oranla ailelerinin duygusal ihtiyaçlarından sorumlu olma ihtimali yüksektir ve bu nedenle hem evde hem işte başkalarıyla ilgilenmek iki kat daha fazla yorar (Maslach, Jackson, 1985).

Kadın ve erkeklerde tükenmişliğin farklı boyutlarına göre farklı düzeylerde olduğu ortaya konmuştur. Kadınların duygusal tükenmişlik düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir (Ergin, 1992; Cordes, Dougherty, 1993; Pines, 1997; Budak, Sürgevil, 2005; Çogaltay, Anar ve Karadağ, 2017). Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları ve kişisel başarıda daha fazla tükenmişlik hissettikleri bulunmuştur. Ellis ve Miller (1993) ise araştırmasında duygusal ve kişisel başarıda kadın yöneticilerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Alanyazına bakıldığında cinsiyetin tükenmişlik üzerinde belirleyici bir rolü olmadığına dair çalışmalar da mevcuttur (Maslach, Jackson, 1985; Aksu, Baysal 2005; Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005; Kadı, Beytekin ve Arslan, 2015; Yenihan, Çakır ve Alabaşoğlu, 2018).

Yaş, bireylerin tükenmişlik düzeyine etki eden faktörlerden biridir. Gençlerde görülen tükenmişlik düzeyi ile ileriki yaşlarda görülen tükenmişlik düzeyi farklılık göstermektedir. Yapılan birçok çalışmada genç çalışanların kendilerini daha fazla tükenmiş hissettikleri bulunmuştur (Hipps, Glenelle; Friedman, 1991; Courdes, Dougherty, 1993; Shwartz, Tiamiyu ve Dwyer, 2007; Çam, 2010). Bununla birlikte

daha deneyimli çalışanlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın düşük olduğu çalışma sonucu da mevcuttur (Anderson, Iwanicki, 1984). Genç yaşlarda meslekten beklentinin yüksek olmasından dolayı tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir (Sılığ, 2003; Arı, Bal, 2008). Bu durumu mesleğin ilk yıllarında işe karşı istekli olma ve buna bağlı olarak daha fazla enerji harcanması ve yorgunluğun artması olarak yorumlanabilir (Ardıç, Polatçı, 2008).

Medeni durum ve tükenmişlik arasında ilişki olup olmadığına yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular farklılık göstermektedir. Bazı araştırma sonuçlarına göre medeni durum tükenme üzerinde önemli bir etkendir (Maslach, Jackson, 1981; Girgin, 1995; Ardıç, Polatçı, 2008; Otacıoğlu, 2008; Başol, Altay, 2009; Camcı, Ercan, 2017). Çoğaltay ve arkadaşlarının (2017) araştırma sonuçları evli öğretmenlerin bekar öğretmenlerden daha az duyarsızlaşma yaşadıkları yönündedir. Bekarların bekar olmayanlara göre, çocuk sahibi olan bireylerin, çocuksuz olanlara göre tükenmişlik düzeyleri yüksektir (Maslach, Jackson, 1985; Kılıç, Seymen, 2012; Canadas-la Fuente ve diğ., 2018). Ailenin bireye verdiği destek, aile yapısının doyurucu olması tükenmişliğin azalmasında rol oynayabilir (Maslach, Jackson, 1984; Torun, 1997). Mutlu bir aile yapısı bireylerin karşılaştıkları problemlerle başa çıkmasını kolaylaştıracak desteği sağlaması ve bireyin özgüvenini arttırması açısından önemli bir motivasyon unsurudur. Öte yandan medeni durumunun tükenmişlik düzeyine ilişkin belirleyici bir faktör olmadığını gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Baysal, 1995; Budak, Sürgevil, 2005; Bilge, 2006; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Asgari, 2012; Farshi 2014; William, Dikes, 2015).

Eğitim durumunun bireylerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirleyici rol oynadığı söylenebilir. Araştırma sonuçları tükenmişliğin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar ortaya koyduğu yönündedir (Maslach, Jackson, 1981; Aksu, Baysal, 2005; Farshi, 2014). Eğitim düzeyi arttıkça, tükenmişlikle başa çıkmanın artacağı varsayılsa da, çalışmalar eğitim düzeyinin tükenmişlik düzeyi ile doğru orantıda olduğunu göstermektedir (Connlly, Sandler, 1986; Friedman, 1991). Çimen (2000)'e göre bu durum yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha fazla sorumluluk alacakları ve dolayısıyla strese maruz kalacakları işlerde çalışmalarıyla ilgilidir. Eğitim düzeyi ile beraber bireyin hedeflerinin yükselmesi ve bu hedeflere ulaşma çabası stres oluşturabilir.

Kişilik özellikleri, bireylerin insanlara, olaylara, işle ilgili durumlara bakış açılarını ve duygusal tepkilerini etkilemektedir. Meier (1983), tükenmişlik ve kişilik özellikleri ile ilgili yaptığı çalışmada tükenmişliği, stres koşulları altında başkalarıyla temas halinde çalışan bireylerde yoğun görülen duygusal tükenme olarak ele almıştır. Mükemmeliyetçi, kaybetmeyi sevmeyen, aceleci, mücadeleci, sorumluluk sahibi, empati kurmakta zorlanan bireylerin, rekabetten kaçınan, sorumluluk almayı sevmeyen, sakin kişilere göre tükenmişlik riskiyle karşılaşma oranları daha yüksektir (Ardıç, Polatçı, 2009). Ayrıca yardım alma konusunda zorluklar çeken, girişken olmayan, sessiz bireylerin de tükenmişlik eğilimleri daha fazladır (Yakın, 2014).

İşe yönelik tutumlar, tükenmişliğe etki eden faktörlerden biri olarak yazında yer almaktadır. Bireyin, örgütten, meslekten beklentileri ve beklentilerinin ne kadarın karşılanıp karşılanmadığı tükenmişlik düzeyini önemli derecede etkilemektedir. Bireyin çalışma hayatındaki deneyimleri ve çalışma hayatına dair beklentilerin uyumlu olmaması, işe karşı tutumunu etkileyerek tükenmişliğe neden olabilir (Dönmez, 2019).

2.1.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütlerin verimliliğinin artması, çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarının giderilmesi ve çalışan ve örgüt arasında uyumun sağlanması ile doğru orantılıdır. Çalışan ve örgüt arasındaki uyumsuzluğun artması tükenmişlik düzeyini de benzer şekilde artmasına neden olacaktır. Bu bağlamda tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler genel olarak iş yükü, adalet, aidiyet, kontrol, ödüller ve değerler olarak tanımlanabilir (Maslach, Leitter, 1997).

Aşırı iş yükü, sınırlı bir zaman içinde iş bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yeterli olmaması ya da işin standardının yüksek olması ile ilgilidir (İraz, Ganiyusufoğlu, 2011). Aşırı iş yükü, işin zamanında bitirilebilmesi için bireyin daha fazla enerji ve daha fazla zaman harcamasını gerektireceği için tükenmişliğe etki eden faktörlerden biridir. Diğer yandan iş yükünün yetersiz oluşu da başka bir stres kaynağıdır (Izgar, 2001).

Adalet, iş dağılımının eşit yapılması, örgütün çalışanlarına eşit ve adil şekilde davranması kavramlarını içerir. Bireyin örgüte duyduğu adalet inancının azalması, performansının azalmasına ve bunun sonucunda tükenmişlik duygusu yaşamasına neden olabilir (İraz, Ganiyusufoğlu, 2011).

Kişinin kuruma karşı olan aidiyet duygusu tükenmişliğe etki eden faktörlerden biridir. Aidiyet duygusu ne kadar çok olursa, kişinin motivasyonu o kadar çok artar ve performansında düşüş azalır. Bunun sebebi tükenmişliğin yalnızca olumsuz duyguların varlığıyla değil, olumlu duyguların yokluğuyla da ilgili olmasıdır (Başkaya, 2018).

Kontrol, işle ilgili kararlar hakkında kişinin sahip olduğu yetkiler olarak ifade edilebilir. İşin nasıl yapılacağı, önceliklerin belirlenmesi, seçim yapılırken kişinin aktif rol alması önemlidir. Aksi takdirde bireyin işe yönelik tutumu olumsuz yönde etkilenerek performansının azalmasına ve tükenmişliğe yol açabilir (Beşyaprak, 2012). Aşırı kontrol ise aşırı çalışmaya, enerji kaybına, işe karşı ilginin azalmasına ve tükenmişliğe neden olacağı için istenmeyen bir durumdur

Ödüller, yapılan işin takdir edilmesi ve çalışanda değerli olduğu hissi uyandırması açısından motive edicidir. Maddi veya manevi ödüllerin olmaması, olumlu geribildirimlerin yokluğu motivasyonu azaltarak tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarıda düşmeyi ortaya çıkaracaktır (Ardıç, Polatçı, 2009).

Değerler, iyi- kötü ya da doğru-yanlış olarak kabul edilen tutumlar ile inançları içerir. Bireyler örgüt için kendi düşüncelerine, inanışlarına uymayan şeyler yaptıklarında, kendi değerlerini yok saymış olurlar. Bireyin değerleri ile örgütün değerleri çatıştığı zaman ise tükenmişlik daha fazla yaşanır (Korkutan, 2018).

2.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu yavaşça gerçekleşen bir durumdur ve tükenmişlik belirtileri belli bir dinlenmeden sonra kaybolan “geçici yorgunluk” durumundan farklılık göstermektedir (Okutan, 2010). Potter (1995) tarafından tükenmişlik belirtileri; rahatsız edilmeme isteği, duygusal sakinlik ya da patlamalar engellenmişlik ve yabancılaşma duygusu, performans düşüklüğü, alkol ve ilaç kullanımında artış olarak ifade edilmiştir. Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle beraber fiziksel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç alt başlıkta incelenebilir (Maslach, Leiter, 1997; Potter, 1998; Arı, Bal, 2008; Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008; Dincerol, 2013; Sürgevil, 2014; Başkaya, 2018; Akman 2019).

Fiziksel belirtiler

- Uyku bozuklukları
- Kronik yorgunluk
- Yüksek kolesterol
- Aşırı zayıflama
- Solunum güçlüğü
- Koroner kalp rahatsızlığı
- Deri şikayetleri
- Baş ağrıları
- Mide ve bağırsak rahatsızlıkları
- Sık görülen soğuk algınlığı
- Kas gerilmeleri
- Yüksek tansiyon
- Hafıza problemleri
- Alerji

Psikolojik-duygusal belirtiler

- Uykusuzluk
- Kötümserlik
- Özgüvende azalma
- Korku ve kaygı
- Öfke
- Sinirlilik
- Umutsuzluk
- Suçluluk
- Alınganlık
- Çaresizlik
- Aile sorunları
- Kendini soyutlama
- Engellenmişlik hissi

Davranışsal belirtiler

- Alkol sigara kullanımının artması
- İşe geç gelme
- İşten izin almadan erken ayrılma
- Verimde azalma
- Hizmet edilen kişilere değer vermeme
- Çabuk öfkelenme, kolay ağlama
- Kişilerarası çatışmalar
- Örgütlenme güçlüğü
- Kuruma olan ilginin azalması
- İş arkadaşlarıyla tartışmaktan çekinme, suçlayıcı ve alaycı tavırlar sergileme

2.1.4. Tükenmişliğin Etkileri

Tükenmişlik sendromu ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar nedeniyle önemli bir konudur. Bireysel ve çevresel farklılıklardan dolayı bu olumsuz sonuçlar her kişide aynı anda aynı etkiyi göstermeyebilir. Yapılan araştırmalar tükenmişlik belirtilerinin, aynı zamanda tükenmişlik sonuçları olarak da ele alındığını göstermiştir (Polatçı, 2007; Sürgevil Dalkılıç, 2014). Tükenmişlik sonuçlarını, birey, örgüt ve aile hayatına etkisi olmak üzere 3 kategoride incelemek mümkündür.

2.1.4.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Etkileri

Tükenmişliğin olumsuz sonuçları arasında en başta fiziksel sorunlar gelmektedir. Enerji kaybı, gün içinde rutin işlerin devam etmesine izin vermemekte, bireyin sürekli olarak yorgun hissetmesine neden olmaktadır. Kişi için sabah erken kalkmak, güne devam etmek zordur. Fiziksel yorgunlukla beraber, baş ağrıları, uykusuzluk, yeme bozukları bireyi sağlıklı yaşamdan alıkoyar. Bu fiziksel sorunlar aynı zamanda psikomatik işaretler de olabilir. Geçmeyen grip, soğuk algınlıkları yalnız fiziksel değil psikolojik olarak da bir sorun olduğunun göstergesidir. Tükenmişlik yaşayan bireyler bu durumdan kurtulmak için alkol ve ilaç kullanımına başvurabilir, böylece sorunları çözeceğini varsayar.

Tükenmişlik, bireyin yalnız beden sağlığında değil ruh sağlığında da olumsuz etkilere yol açmaktadır. Depresyon, gerginlik, saldırganlık, sürekli kaygı hali, ani öfke patlamaları, kişisel başarıda azalma, değersizlik hissi, öz-saygıda azalma, cinsel

isteksizlik bunlardan bazılarıdır. Tüm bu yaşadığı sorunlar da bireyin sosyal çevresinden uzaklaşarak yalnızlaşmasına neden olmaktadır.

2.1.4.2. Tükenmişliğin Çalışma Hayatına Etkileri

Örgütün başarılı olmasının temelinde, çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olması yatmaktadır. Kendini iyi hissetmeyen bireyin, iş yerinde verimli olması zordur. Bu yüzden tükenmişlik yaşayan bireylerin performanslarında önemli derecede düşüş meydana gelmektedir (Dincerol, 2013). Motivasyon eksikliği, dikkat dağınıklığı, vurdumduymazlık, işe devamsızlık, işten erken ayrılma, ve iş bırakma eğilimi kişisel başarıda düşmeye yol açmaktadır. Birey işe yoğunlaşmak yerine, az çaba gösterir veya hiç çaba göstermez (Maslach, Zimbardo, 1982). Buna bağlı olarak işin kalitesinde azalma görülür.

Örgüte karşı aidiyet duygusu azalan kişiler, çalışma arkadaşlarıyla problemler yaşayarak işlerin bitirilmesini engelleyebilirler. Tükenmişlik yalnızca tükenmişlik sendromu yaşayan kişiyi değil etrafındaki insanları da etkileyerek verimliliklerinin düşmesine neden olur. Başarılı olma veya daha yaratıcı olma gibi kaygıları olmadığı için yapılan işe önem göstermezler. Bu durum hizmet sundukları kişiler için de geçerlidir. Onlarla etkileşimde bulunmaktan kaçınır, daha az göz teması kurarlar. Özellikle insanla yoğun iletişim gerektiren mesleklerde önemli sorunlara yol açabilir.

2.1.4.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişliğin etkilerine bakıldığında, bireyin sadece çalışma hayatına değil, özel hayatına da olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmektedir. İş ortamında mutlu olmayan, kendini yetersiz hisseden birey, ev ortamında da işi hakkında sürekli şikayet eder. Aile fertlerinin bireyden beklediği zaman ve ilginin azalmasına yol açar. Yaşadığı gerginlik ve huzursuzluk hissi özel hayatında devam eden bireyin bu durumu aile hayatına yansıtması kaçınılmazdır. Aile üyeleri bu nedenle direkt veya dolaylı olarak tükenmişlikten etkilenir. Tükenmişlik sendromunun aile içi sorunlara, huzursuzluğa ve kavgalara neden olduğu söylenebilir (İnanç, 2013; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.1.5. Tükenmişlik Modelleri

Alanyazı incelendiğinde tükenmişlik ile ilgili pek çok modelin ortaya konduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde Pines Tükenmişlik Modeli, Cherniss Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli, Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli Edelwich ve Brodsky Modeli, Freudenberger'in Tükenmişlik Modeli ve Maslach Tükenmişlik Modeli ele alınacaktır.

2.1.5.1. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines modelinde tükenmişlik, fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik olarak ele alınmaktadır. Kronik yorgunluk, zayıflık, enerjinin azalması fiziksel tükenmişliğin; çaresizlik, hayal kırıklığı, umutsuzluk, aldanmışlık duygusu duygusal tükenmişliğin belirtileridir. İnsanlara, işe, yaşama ve kendine karşı olumsuz tutumlar ise zihinsel bitkinliğin belirtileri olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 1996, 4-5).

Pines (1993), tükenmişliğin asıl sebebinin iş ortamı olduğunu savunmaktadır. Başka bir deyişle iş yerinde çalışanların üzerine kurulan duygusal baskıdır. Pines modelinde, iş çevresinin bireyi tamamen desteklediği ya da tamamen engellediği düşüncesi söz konusu değildir. Bu nedenle tükenmişlik algısı kişiden kişiye göre farklılık gösterebilir. Bir iş ortamında bir çalışan tükenmişlik hissederse, aynı iş ortamındaki başka bir kişi tükenmişlik hissetmeyebilir (Yıldırım, 1996).

Modele göre, güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerin tükenmişlikle karşılaştığı öne sürülmektedir. Takdir edilme, başarılı olma gibi beklentileri olan bireyler, stresin yüksek, desteğin az olduğu çalışma koşullarında bu hedeflere ulaşamayacakları için tükenmişlik durumuyla karşılaşırlar. Bu başarısızlıklar tükenmişliğin oluşmasındaki en önemli etkendir. Diğer yandan güdülenme düzeyi düşük olan bireyler iş ortamındaki baskıcı ortamdan etkilenmemektedirler. Depresyon, işe yabancılaşma görülmesine rağmen, tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalmazlar (Yıldırım, 1996).

2.1.5.2. Edelwich ve Brosdky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliği, çalışma şartlarından kaynaklanan idealizm, enerji ve hedef kaybı olarak tanımlamışlardır. Yetersiz maaş, uzun çalışma saatleri, takdir görememe, güçsüzlük, kurumsal eğitim eksiklikleri, bireyin kariyerinde yaşadığı çıkmazlar tükenmişliğin nedenleri olarak görülmektedir.

Edelwich ve Brosky (1980) tükenmişliğin art arda gelen aşamalar sonucunda kendini gösterdiğini öne sürmüşlerdir. Bu modele göre tükenmişlik idealist coşku, durgunluk, engellenme ve apati olmak üzere dört aşamadan meydana gelmektedir.

İdealistlik Coşku

Bu aşama, kişide beklentinin, umudun ve enerji düzeyinin yüksek olduğu zamandır. Birey hedeflerini gerçekleştirmek için yüksek motivasyona sahiptir. Bu kişiler övülmeyi beklerken, genellikle gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşırlar (Yıldırım, 1996). Bu durum işe karşı olan ilginin azalmasına neden olarak bireyi durgunluk aşamasına götürür. Genellikle birey çalışmaya başladıktan bir yıl sonra gerçekleşir (Baysal, 1995).

Durgunluk

Bireyin enerjisinin ve motivasyonunun azalmaya başladığı dönemdir. Aynı zamanda bireyde işi erteleme, yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar. İdealistik coşku döneminde olduğu gibi amaçların, prensiplerin üzerine istekli bir şekilde düşülmez. İşle ilgili beklentilerde hayal kırıklığı yaşandığı görülür ve bu durum bireyin işten soğumasına sebep olarak iş dışındaki ilgileri önemli hale getirir (Baysal, 1995).

Engellenme

Engellenme (frustrstion) aşamasında birey, zaman ilerledikçe çabalarının artık yeterli olmadığını düşünür. Bunun iki sebebi bulunmaktadır; birincisi çalışanın, hizmet sunulan kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamayarak engellenmesidir. İkincisi ise hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini karşılamak için çalışanın kendi ihtiyaçlarını göz ardı etmesidir (Baysal, 1995).

Duygusuzlaşma (Apati)

Çalışma ortamında sıklıkla engellemeye maruz kalan birey, sonunda engellemeye karşı savunma mekanizması, duyumsamazlık (apathy) geliştirmektedir. İlgisizlik ve duyarsızlık işin her yerine yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme gibi belirtiler görülür (Çam, 1989, 20). Bu aşamada birey minimum düzeyde iş yaparak her türlü mücadeleden uzak duracaktır (Yıldırım, 1996).

2.1.5.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss'e göre tükenmişlik zamanla oluşan bir süreçtir ve bir tür işle ilgili stres kaynaklarına uyum sağlama veya başa çıkma tepkisidir (Burke, Greenglass, 1989). Bu modelde bireyler iş yerinden veya kişisel özelliklerden kaynaklı stres ile karşılaşmaktadır. Birey stres kaynağını bulmaya çalışarak stresle başa çıkmaya çalışır. Uyguladığı başarısız ve olumsuz başa çıkma yöntemleri sonucunda ise tükenmişlik pekişir (Göktepe, 2016).

Model hem tükenmişliğin nedenlerini hem de tükenmişliğin sonuçlarını ve başa çıkma yöntemlerini ele almaya çalışmıştır (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Özerklik, iş destekleri ve talepleri, çalışma yerindeki uyum, demografik özellikler tükenmişliğe etki eden önemli faktörlerdir (Dönmez, 2019). İş hedeflerinin azalması, işe yabancılaşma, işin sonuçlarına ilişkin daha az sorumluluk hissetme (Dönmez, 2019) ve hizmet sunulan kişilere, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilere olumsuz tutumlar sergileme (Yıldırım, 1996; 4) ise işle ilgili tükenmişliğe verilen tepkilerdir.

2.1.5.4. Meier Tükenmişlik Modeli

Bandura'nın öz yeterlilik (self efficancy) modeline dayanan Meier'in tükenmişlik modeli, tükenmişliğin tekrarlayan iş yaşantıları sonucu oluştuğunu vurgulamıştır. Öz-yeterlilik bireylerin hayatlarını etkileyen olaylar üzerinde kendi kontrol güçleri olduğuna dair inançlarıdır (Bandura, 2010). Bu modelde yeterlik ve beklentileri düşük olan bireyler sık sık endişe veya korku yaşadıklarından dolayı işten uzaklaşırlar (Bandura, 1977).

Meier'in tükenmişlik modeli dört aşamadan oluşmaktadır. Pekiştirme beklentileri bireyin yaptığı işin kendi hedeflerini karşılayıp karşılayamacağına ilişkin beklentileridir. İş deneyimlerinin sonucu ve etkileri kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilir. Beklentilerin karşılanmaması durumunda memnuniyetsizlik artarak tükenmişliği beraberinde getirebilir. Sonuç beklentileri belirli bir sonuca yol açan davranışlarla ilgili betimlemelerdir. Yeterli olma beklentileri ise kişinin hedeflediği sonuçlara ulaşması için kendisine dair sahip olduğu yeterlilik inancıdır. Kişi amacını gerçekleştirmek için yeterli bilgi, donanım veya yeteneklere sahip olsa bile yeterli olma beklentisi düşükse tükenmişlikle karşılaşabilmektedir. Son olarak bağlamsal bilgi işleme sürecinde tükenmişliğe etki eden beklentilerin nasıl öğrenildiği,

tükenmişlik yaşayan kişilerin neler hissettikleri, düşündükleri gibi bilişsel faktörler ele alınmaktadır.

2.1.5.5. Suran ve Sheriden Tükenmişlik Modeli

Ericson'ın kişilik kuramını temel alan Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik modeli dört aşamadan oluşup gözlem ve deneyimler üzerine kurulmuştur (Köksal, 2018). Modelin aşamaları Rol belirginliği - Rol karmaşası, Yeterlilik - Yetersizlik, Verimlilik - Verimsizlik, Yeniden oluşturma - Hayal kırıklığı olarak sıralanabilir. Susan ve Sheriden'a göre tükenmişlik bu aşamalarda yer alan çatışmaların tatmin edici şekilde çözümlenememesinin getirdiği bir sonuçtur (Doğuyurt, 2013; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Rol belirginliği - rol karmaşası aşaması daha çok lisenin son yılı ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Bu süreçte birey "nasıl bir meslek uzmanı olacağım" sorusuna yanıt vermeye çalışır ve kendisine mesleki hedefler belirler. Bu aşama başarılı bir şekilde tamamlanmazsa, bireyin gelecekte rol karmaşası yaşamasına neden olabilir (Akkaya, 2019).

Yeterlilik-Yetersizlik aşamasında ise birey kimlik sürecini işinde sahip olduğu yeterlilik duygusu ve başarılı kişisel-sosyal hayatıyla tamamlar. Bu aşama çıraklık dönemi olarak da adlandırılır. Kimlik oluşturmaya dair korku veya kaygılar yerini işinde hissettiği yeterlilik ve yetersizlik duygularına bırakmıştır. "İşimde nasıl daha iyi olabilirim" sorusuna yanıt arayan birey, kendini başkalarıyla kıyaslar ve karşılaştırma sonucu olumsuz olduğunda yetersizlik ve mesleki bir aşağılık duygusuna kapılabilir.

Verimlilik – Verimsizlik aşaması genellikle bireyin kariyerini sorguladığı, özel hayatı ile kariyer hayatındaki ilişkiyi incelediği otuzlu yaşları kapsamaktadır. Aile kurmak, çocuk veya ev sahibi olmak gibi önemli kararlar verilir. Bu dönemde birey yeteneklerini kullanabileceği, ilgi alanlarını geliştirebileceği bir ortama sahip değilse kendini amaçsız hisseder ve önceki başarılarını değersiz görür. Kendini verimsiz hisseden birey, tükenmişlik hissiyle karşılaşmaktadır.

Yeniden oluşturma-Hayal kırıklığı bir tür orta-yaş krizinin yaşandığı, daha önceden alınan kararların sorgulandığı bir aşamadır. İşiyle ilgili memnuniyetsizlik yaşayan birey, işinde çok az yenilik olduğunu, kendini tekrarladığını hissedebilir. Yaptığı işin, verdiği emeğin istediği hayatı sağlamadığı düşüncesi bireyin hayal

kırıklığına uğramasına neden olur. Bunun sonucunda ortaya çıkan gerginlik ve stres hali tükenmişliği etkilemektedir. Yeniden oluşturma, bireyin özel ve meslek hayatında olmak istediği kişi için yeni sebepler keşfetme sürecidir. Süreç başarılı şekilde tamamlanmazsa meslekten kaçma ve tükenmişlik gözlenir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.1.5.6. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman'a göre tükenmişlik "Kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır" (Sılığ, 2013, 15). Bu model, sosyal çevreyi ve kişisel değişkenleri yorumlayan bilişsel/algısal bir odağa sahiptir (Demir, 2010). Modele göre tükenmişliğin üç boyutu, stresin üç büyük belirtisini yansıtmaktadır. Fiziksel boyut; yorgunluk gibi fiziksel belirtileri ele alırken, duyuşsal/bilişsel boyut tutum ve duygulara odaklanır. Davranışssal boyutta ise duyarsızlaşma ve düşük iş verimliliği gibi davranışlar ön plandadır (Sılığ, 2013).

Pearlman ve Hartmnan'ın modelinde tükenmişliği oluşturan dört aşama bulunmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla "Durumu strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucudur" (Baysal, 1995; 30). İlk aşama, stresi tetikleyen etmenleri göz önünde bulunduran aşamadır. Burada ortaya çıkan iki önemli etken bireyin becerileri ve bireyin yaptığı iştir. Bireyin yetenekleri örgütsel beklentileri karşılamada yetersiz kalabilirken, bireyin işi de kendi yeteneklerini, değerlerini ve ihtiyaçlarını karşılamayabilir. Birey ve iş arasındaki uyumsuzluk ruhsal gerilimin ortaya çıkmasına sebep olur (Kurt, 2010). İkinci aşamada bireyin algıladığı stres düzeyi ele alınmaktadır. Stres yaratan her durum, bireyin stresli olmasına sebep olmaz. Bu süreçte stres durumunun yanı sıra, bireyin kişisel özelliklerin ve geçmiş hikayelerinin de etkisi bulunmaktadır (Alizada, 2017). Üçüncü aşamada stres sonucunda ortaya çıkan üç çeşit tepki ele alınmaktadır; fiziksel, bilişsel ve davranışsal. Hanig tepkinin ne zaman ortaya çıkacağı yine kişisel ve örgütsel değişkenlere bağlıdır (Baysal, 1995). Son aşamada ise strese verilen tepkinin sonucu olarak bireyde fiziksel ya da psikolojik bozulmalar görülebilir. Birey kendi isteğiyle işten ayrılabilir ya da bireyin işine son verilebilir.. Çok yönlü kronik duygusal stres yaşaması durumunda tükenmişlik ile karşılaşabilmektedir (Alizada, 2017).

2.1.5.7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Yaptığı çalışmalarla tükenmişlik kavramına katkı sağlayan Christina Maslach, üç boyutlu tükenmişlik modelinde, tükenmişliği işleri gereği insanlarla yoğun ilişki içinde olan bireylerde görülen duyarsızlaşma, duygusal açıdan tükenme hali ve başarı ve yeterlik duygularının azalması şeklinde tanımlamıştır (Maslach, Jackson, 1981). Modele göre birey öncelikle duygusal kaynaklarının tükendiğini ve üzerine fazla yüklenildiği hissine kapılır. Bu duyguların zaman aşımına uğraması bireyde duyarsızlaşmaya başka bir deyişle bireyde tepkisizliğe yol açar. Son olarak bireyin kendini yetersiz veya başarısız bulmasıyla bireyi olumsuz yönde etkiler (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Maslach, tükenmişlikle ilgili çalışmalarına insanlarla yoğun iletişimde olmayı gerektiren işlerde çalışanları gözlemleyerek başlamıştır (Akkaya, 2019). Nitekim özellikle eğitim ve sağlık alanlarında çalışan bireylerde tükenmişlik görüldüğü bilinmektedir. Dolayısıyla kullanımı oldukça yaygın olan Maslach'ın geliştirmiş olduğu Maslach Tükenmişlik Ölçeği'(Maslach Burnout Inventory – MBI)"başka insanlarla iç içe çalışan bireylerle ilgilidir. Ölçekte yer alan likert tipi 22 sorudan 9'u duygusal tükenme boyutu, 8'i kişisel başarıda azalma ve 5'i duyarsızlaşma boyutunu ele almaktadır (Can, 2015). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları tükenmişlik ile doğru orantılıyken, kişisel başarıda azalma boyutunda puan tükenmişlikle ters orantılıdır. Başka bir ifadeyle, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada boyutlarında yüksek puan ve kişisel başarıda azalma boyutunda düşük puan bireyin tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini aşırı yorgun ve yıpranmış hissetmeleridir (Girgin, 1995, 7). Bu modelde duygusal tükenme, bireysel stresi ve boyutunu temsil etmektedir (Türkçarpar, 2013). Kendini sürekli yorgun ve bitkin hisseden bireyin hem iş hem de özel hayatında motivasyonu azalır, enerjisi kaybolur. Kendinde işe gitme gücü bulamayan, başka insanlarla beraber çalışma isteği azalan birey, çalıştığı işte yeteri kadar faydalı olamadığı duygusuna kapılır. Bu durum, bireylerin işe odaklanma problemi yaşamalarına, hizmet sundukları kişilere karşı sorumluluk hissetmemelerine veya işten ayrılma gibi sonuçlara yol açabilir (Özmen, 2016).

Tükenmişliğin önemli boyutlarından biri olan duygusal tükenme çalışma ortamına ve işin yaratmış olduğu strese verilen ilk tepkidir (Maslach, Leiter, 1997). Yoğun çalışma içinde kendini zorlayan birey aynı anda başkalarının yüksek beklentilerini de karşılamaya çalışırken duygusal yönden tükenir. Bu durum verimliliğin azalmasına ve kişinin mutsuz olmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik hissi yaşayan bireyler, kendilerini anlatırken en çok yaşamış oldukları duygusal tükenmeden bahsetmektedirler (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, 403; Türkçapar, 2013). Bundan dolayı duygusal tükenme tükenmişliğin en temel belirtisi olarak kabul görmektedir.

Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı sergilediği duygudan yoksun, olumsuz tavır ve davranışları ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, ve Leiter, 2001, 403; Can, 2015; Kaçmaz, 2005, 29). Duyarsızlaşma boyutunda birey, çalışma ortamının olumsuz şartlarına karşı tepkisizleşmeye başlar. Etkileşim içinde olduğu insanları birer nesne olarak görür. İnsanlara sert şekilde aşağılayıcı bir üslupla konuşma, onlara mesafeli durma, insanlar arasında ayrımcılık yapma duyarsızlaşmanın belirtileri olarak sıralanabilir (Torun, 1997, 47; Karaman, 2009, 42; Sürgevil Dalkılıç, 2014, 66-67; Akkaya, 2019). Aynı zamanda araştırmalara göre duyarsızlaşma yaşayan bireylerde yorgunluk hissi, huzursuzluk, depresyon ve aşırı alkol kullanımı gözlenmektedir.

Duyarsızlaşma, kişiler arasındaki iletişim boyutunu belirtmektedir (Budak, Sürgevil, 2005, 96; Kafadar, 2014). Duyarsızlaşma tükenmişliğin en zor boyutu olarak görülmektedir (Maslach, Jackson, 1982). Birey kendini korumak, karşılaştığı olumsuz durumlarla başa çıkmak için kaçış yolu olarak duyarsızlaşmayı seçebilir. Başkalarının beklentilerini karşılamada yetersiz kalan, insanların sorunların çözmede kendini güçsüz hisseden birey kendini uzak tutarak, duyarsızlaşmaya çalışır (Özkan 2012; Türkçarpar, 2011). Bir stres tepkisi olarak duyarsızlaşma yaşayan birey işi gereği etkileşimde olduğu insanların talep ve ricalarını görmezden gelebilir, insanları reddedebilir, onlarla ilişkisini sınırlandırarak arasında "duygusal tampon" oluşturabilir. Bireyin sergilediği bu olumsuz değişikler tükenmişliğin üçüncü boyutu olan kişisel başarıyı da etkilemektedir.

Kişisel Başarıda Azalma

Kişisel başarı bireyin kendini başarılı olarak değerlendirmesini, öz yeterliliğinin yüksek olmasını ifade eder. Kendini olumsuz değerlendiren, yetersiz hisseden birey, yetkin bir birey olmadığını düşünür ve dolayısıyla kişisel başarısında azalma gözlemlenir.

Tükenmişliğin bu boyutu, bireyin kendini olumsuz taraflarıyla değerlendirdiği bir öz değerlendirme sürecidir (Çam, 2010: 34). Kişisel başarıda azalma, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Yetersizlik duygusu hisseden birey, elde ettiği başarıları anlamsız ve küçük görmeye başlar. Kimse tarafından sevilmediğini, sorunlarla başa çıkamadığını düşünür ve tüm bunlardan kendini sorumlu tutarak suçluluk duygusu geliştirir (Özler, Dirican, 2014). Benlik saygısının azalması, düşük üretkenlik, depresyon, başarısızlık duygusu bu boyutun belirtileri olarak ele alınmaktadır.

2.1.6. Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.1.6.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Baysal'ın (1995) mesleki tükenmişliğe etki eden faktörler üzerine lise ve dengi öğretmenlerle yaptığı çalışmada, cinsiyetin, yaşın, mesleki tutumun, çalışma ortamındaki koşullarının tükenmişlik üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ergin (1995) tarafından yapılan çalışma sonucunda akademisyenlerde tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu, akademisyenlerin kariyerlerinin ilk yıllarında daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bilici ve arkadaşlarının (1998) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli sosyodemografik özellikler açısından ele aldığı araştırmada akademik unvanın, uyku süresinin, aylık gelir beklentisinin tükenmişlik ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Budak ve Sürgevil'in (2005) akademik personelin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen faktörlere ilişkin yaptıkları çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır. Çalışmada, medeni durum değişkeni akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Araştırmada sonuçlarına göre, tükenmişlik düzeyleri akademik unvana göre farklılık göstermektedir. Bu sonuca ilişkin, yardımcı doçent doktor ve öğretim görevlilerinin

duygusal tükenme düzeyi, profesörlere ve doçent doktorlara göre daha yüksektir. Duygusal tükenmeyi en çok yaşayan grup ise araştırma görevlileridir. Son olarak profesörlerin ve doçent doktorların kişisel başarı boyutunda hissettikleri tükenmişlik düzeyi diğer akademisyenlere oranla daha yüksek bulunmuştur.

Çağlıyan (2007)'ın yaptığı çalışmada, tükenmişliğin kıdeme göre farklılık gösterdiği, kıdemi 16-20 yıl arasında olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin kıdemi düşük olan akademisyenlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Öte yandan cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde belirgin bir rol oynamadığı görülmüştür. Medeni durum değişkeni incelendiğinde ise akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinde farklılıklar bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre evli akademisyenlerin bekar akademisyenlerden daha az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Çavuş, Gök ve Kurtay (2007) Meslek Yüksekokulu'nda çalışan öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışma sonuçlarına göre akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri düşük bulunmuştur. Öte yandan kişisel başarı puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aynı zamanda medeni durumun, sahip olunan unvanın ve çalışma süresinin tükenmişliğin alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı saptanmıştır.

Ardıç ve Polatçı'nın (2008) akademisyenlerin tükenmişlik algıları ile ilgili yaptıkları çalışmada, akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, kişisel başarı boyutunda ise tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken, medeni durum değişkenin kişisel başarı düzeyine olumlu etki yaptığı gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, çalışma hayatının ilk beş yılı içinde olan akademisyenlerin en düşük kişisel başarı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Akademik unvan değişkenini ele alındığında ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin en yüksek ve kişisel başarı düzeyinin en düşük olduğu grubun araştırma görevlileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gezer, Yenel ve Şahan (2009) çalışmalarında, öğretim görevlilerinin tükenmişlik puanlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından farklılık oluşturmadığını bulmuşlardır. Bununla birlikte akademik unvan ve yaşın

tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunu önemli derecede etkilediği, profesörler ve araştırma görevlileri arasında kişisel başarı puanları açısından anlamlı derecede farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

İraz ve Ganiyusufoğlu'nun (2011) Selçuk Üniversitesi'nde 151 akademik personelle yaptığı araştırma sonuçları, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma boyutlarının ve toplam tükenmişliğin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Araştırma bulgularına göre medeni durum değişkeni açısından tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek iken evli akademik personelin kişisel başarıda azalma hissi bekar akademisyenlere göre daha düşüktür. Bir başka bulgu ise araştırma görevlisi diğer akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamasıdır. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde tükenmişliğin en çok 1-5 ve 5-10 yıl kıdeme sahip akademisyenlerde görüldüğü tespit edilmiştir.

Konakay ve Altaş'ın (2011) 280 akademisyenle yaptığı çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonuçları, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Yaş değişkeni ele alındığında 25-34 yaş grubundaki akademisyenlerin 45-54 yaş grubunda olan akademisyenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulgusuna erişilmiştir. Çalışmada, araştırma görevlilerinin diğer akademisyenlere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

İçel (2013) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre öğretim görevlisi ve okutmanların tükenmişlik puanlarının yüksek, araştırma görevlilerinin kişisel başarı puanları düşüktür. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile çeşitli değişkenler (cinsiyet, yaş, çalışma süresi, medeni durum ve çocuk sahibi olma) arasındaki ilişki incelenmiş ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Kutanis ve Karakiraz'ın (2013) devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik algısını çeşitli değişkenlerle incelediği araştırmasında, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin, çalıştıkları alanlara ve sahip oldukları akademik unvanlara ilişkin farklılıklar göstermediği; ders yükü, idari görev ve ikinci öğretimde görev

alma değişkenlerine göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Can'ın (2015) akademik personelin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmada, akademisyenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma verileri evli akademisyenlerin daha az tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir.

Akkaya'nın (2019) araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Cinsiyet değişkeni açısından akademisyenlerin toplam tükenmişlik puanı, duygusal ve kişisel başarı düzeyleri farklılık göstermezken, duyarsızlaşma alt boyutunda erkek akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, çalışmada öğretim görevlilerinin profesörlerden daha çok duygusal tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir.

2.1.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Maslach ve Jackson'ın (1981) avukat, öğretmen, polis, hemşire gibi çeşitli mesleklerden 605 katılımcı ile yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre kadınların erkeklere oranla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksektir. Aynı zamanda bekar ya da boşanmış katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre tükenmişlik düzeyi çalışanların yaşı ile bağlantılıdır ve genç çalışanlar daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadır.

Banks ve Necco (1990) tarafından 181 özel eğitim öğretmeni ile yapılan çalışmaya göre öğretmenlerin yaşı, eğitimi ve özgeçmişi tükenmişlik düzeyi ile ilişkilidir. Araştırmada, yaşı daha genç olan eğitmenlerin daha fazla tükenmişlikle karşılaştıkları belirtilmiştir.

Byrne'ın (1991) araştırma sonuçlarına göre profesörlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında hissettikleri tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Buna göre, erkek profesörlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri kadın profesörlere göre daha düşük iken, kişisel başarı düzeyleri daha yüksektir. Aynı zamanda yaşın ve öğrencinin eğitim seviyesinin tükenmişlik düzeyi ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Dillon ve Tanner (1995) akademisyenlerle yaptıkları çalışmalarında, tükenmişlik düzeyinin yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını saptamışlardır. Buna ek olarak, unvan değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde profesörlerin ve doçent doktorların diğer akademisyenlerden daha düşük tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Doyle ve Hind'in (1998) İngiltere'de 582 akademisyenle gerçekleştirdikleri araştırmada, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, kadın akademisyenlerin daha yoğun baskı hissetmelerine rağmen, duyarsızlaşma alt boyutunda erkek akademisyenlere göre daha düşük tükenmişlik hissi yaşadıkları saptanmıştır.

Lactriz (2004) Amerika'da çalışan 265 akademisyenin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçları, akademisyenlerin yaklaşık %20'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik hissettiklerini ortaya koymuştur. Kadın akademisyenlerde duygusal tükenme erkek akademisyenlere göre daha yüksek, erkek akademisyenlerin duyarsızlaşma puanları ise kadın akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, akademisyenlerin haftalık ders yükü, öğrenci sayısı ve iş güvenliliğin olmaması tükenmişliği etkilemektedir.

Van Emmerick (2002) akademisyenlerde memnuniyetsizlik ve duygusal tükenmeyi azaltmaya yönelik sağlanabilecek yardımları incelediği araştırmada, süpervizör ve çalışma arkadaşlarından destek almanın hem duygusal tükenmeyi hem de memnuniyetsizliği azalttığını belirtmiştir. Buna göre, kadın ve erkek arasında destekten faydalanma açısından bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca, bölümlerde pratik yardımın ve destekleyici bir atmosferin duygusal tükenmeyi azalttığı ve özellikle kadın akademisyenlerin bu tür desteklerden faydalandığı gözlemlenmiştir. Eş tarafından sağlanan sosyal duygusal desteğin ise akademisyenlerde tükenmişliği azaltmadığı ortaya çıkmıştır.

Rothmann ve Barkhuizen'ın (2008) araştırmalarında Güney Afrika'da çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri çeşitli demografik değişkenler açısından ele alınmıştır. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterirken, sahip olunan unvan ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aynı şekilde cinsiyetin ve sahip olunan niteliklerin de tükenmişlik düzeyine etki etmediği tespit edilmiştir.

Chen ve arkadaşları'nın (2014) Malezya'da özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmada, akademisyenlerin yaklaşık %6'sının tükenmişlik belirtileri gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, 21-40 yaş aralığındaki genç akademisyenlerde daha fazla tükenmişlik görülmektedir. Buna ek olarak, kıdemi daha düşük olan akademisyenler yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Araştırmada cinsiyet değişkeni ve medeni durum değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, düşük iş tatmininin yüksek düzeyde tükenmişlikle ilişkili olduğu saptanmıştır.

2.2. Öz-Anlayış

2.2.1. Öz-Anlayış ve Budizm

Temelleri Budizme dayanan öz-anlayış kendi acılarımıza da başkalarının acıları gibi anlayış gösterebilmektir (Neff, Damn, 2015; Neff, Kirkpatrick ve Rude, 2006). Budizm'de ben ve diğerleri kavramları birbirinden bağımsız değildir. Budist gelenekte bireylerin başkalarına karşı anlayış gösterebilmesi için öncelikle bireyin kendisine karşı anlayışlı olması gerekir (Hanh, 1993; Bennett-Goleman, 2001; Neff, 2003b). Bu anlayış, psikoterapistlerin, Budist psikolojiyi psikoterapideki gibi sıkıntıları azaltma amacı taşıdığı için kendilerine yakın olarak görmelerine neden olmuştur.

Budist felsefe dört temel düşünceye dayanır. Birincisi; insan olmak acıyı da beraberinde getirir. Acıdan kaçarak yaşamam mümkün değildir ve her insanın acıyı deneyimlemesi insan olmanın bir parçasıdır. İkincisi; Budist felsefe acıya farklı bir açıdan yaklaşır. Budizmde acı çekme, direk acının kendisinden veya kayıptan geldiğiyle ilgili olarak değil, bunları kişinin nasıl algıladığı ve yaşadığıyla ilgili olarak değerlendirilir (Germer, 2005; Jason, Moritsugu, 2003; aktaran Hoops, 2009). Diğer bir düşünce, acının yaşanan olaylara karşı tutum değiştirilerek azaltılabileceği ve hatta yok edilebileceğidir. Son olarak ise acının üstesinden gelebilmek için kullanılan 8 temel strateji vardır: doğru görüş, doğru niyet, doğru söz, doğru eylem, geçimini doğru yollardan sağlama, doğru çaba, doğru bilinçlilik, doğru konsantrayon (Özyeşil, 2011).

Budist öğretilerine göre kendimize veya başkalarına gösterdiğimiz anlayış, acının ve üzüntünün farkındalığını ve bunu azaltmaya yönelik arzuyu içermelidir (Baer,

Lykins ve Peter, 2012). Acıyı azaltmak için öncelikle acıyı kabul etmek, acının farkına varmak gerekir. Budist psikoloji, bilinçli farkındalık becerilerinin acıyı azaltmak için gerekli olduğunu düşünür (Hoops, 2009; Goldstein, Kornfield, 2001).

Doğu felsefinde yüzyıllardan beri kullanılan öz-anlayış kavramı, Batı psikolojisinde oldukça yeni bir kavramdır (Neff, 2003b). Batı toplumlarında anlayışın bireyin kendisinden ziyade karşısındakine daha çok gösterilmesi yaygındır. Öz-anlayışın Batı'da da yaygınlaşmaya başlaması öz anlayışın unsuru olan bilinçli farkındalığın meditasyon merkezlerinde yerini almasıyla olmuştur (Baer, Lykins ve Peter, 2012).

2.2.2. Anlayış (Compassion)

Budizm'de anlayış (compassion) kavramı farklı seviyelere göre birden fazla kelime ile ifade edilir. Compassion için Tibetçe en çok kullanılan kelime ise nying-je'dir. Nying (kalp), je (en yüce) anlamına gelmektedir. Kalbin veya zihnin en yücesi demektir (Ladner, 2004). Anlayış, karşımızdakilere karşı sabır, nezaket ve yargılayıcı olmayan bir anlayış sunma, insanların kusursuz olmadıklarının ve hatalar yapabildiklerinin farkında olma durumudur. (Özyeşil, 2011).

Bodian'a (2006) göre anlayış başkalarının acılarından etkilenme ve bu acıyı dindirme isteği duymaktır. Anlayış acıma duygusu ile aynı şey değildir. Acıyı kendi acımızmış gibi hissetmektir, kendimizi başkalarından üstün hissettirmez. Anlayış, acıyı azaltmaya yönelik büyük bir arzuyla birlikte acıya duyarlı olmayı içerir (Goetz, Keltner ve Simon Thomas, 2010). Aynı zamanda başkalarının mutluluğunu ve iyiliğini de istemektir (Lowenthal, Short, 1993). Hata yapan veya kötü bir davranışta bulunan birine eleştirici veya yargılayıcı olmak yerine, anlayışlı ve yargısız davranabilmek anlayıştır (Neff, Hsıeh ve Dejitterat, 2005). Anlayışı deneyimleyen kişi başkalarının da acısını fark eder ve onun acısını da taşır. En yalın haliyle anlayış, insanları hatalarından dolayı kınamak yerine, bunları tüm insanların deneyimleyebileceğinin farkında olmaktır.

Anlayışlı olabilmek için öncelikle acının varlığını kabul etmek gerekir. Örneğin; Yoğun bir caddede yürürken evsiz bir kadının yanından hızlıca geçmek yerine, kadının hayatının ne kadar zor olduğunu düşünmek için durmak, onun için bir şey yapabilmeyi istemektir. Anlayış dünyayı başkalarının bakış açısıyla görebilmeyi gerektirir (Neff, Damn, 2015).

2.2.3. Öz-Anlayış Kavramı

Neff'e göre (2003a) öz-anlayış "bireyin acı ve başarısızlık durumlarında kendini sert ve kırıcı bir şekilde eleştirmesinden daha ziyade, kendine kibar, nazik ve anlayışlı davranmayı; yaşadığı olumsuz deneyimlerin (experience) sonucunda kendini yasamdan izole etmek (isolation) yerine, bu durumu insanoğlunun birçoğunun yaşadığı deneyimin bir parçası olarak görmeyi; olumsuz olan ve kendisine ızdırap ve acı veren duygu ve düşüncelerin üstünde fazlaca durmaktansa, bunlarla mantıklı bir bilinçle başa çıkması" olarak tanımlanmıştır.

Öz anlayış dengeli yaklaşımı beraberinde getirir. Bireyler, hata yaptıklarında ya da başarısız olduklarında kendilerini ne çok eleştirirler ne de hatalarını görmezden gelip, olmamış gibi davranırlar. Bireyler kendilerine başkalarına olduğu gibi şefkat ve anlayışla yaklaşırlar. Öz-anlayışlı bir birey olumsuz benlik ile ilgili duygularına dengeli bir bakış açısıyla bakabilir ve böylece kişisel acılarını bastırmaz, inkar etmez, abartmaz ya da dramatize etmez (Neff, 2003a; Neff, 2008). Öz-şefkatli bireyler insan olmanın bir parçası olarak acı çekmekten kaçınamayacağını, hiç kimsenin kusursuz olamayacağını bilir, yaşadıkları sorunların benzer şekilde tüm insanlar tarafından deneyimlencebileceği ve sadece kendilerine özgü sorunlar olmadığını kabul ederler (Yağbasanlar, 2017).

Öz anlayış, başkalarının gözünden kendine bakabilmeyi gerektirir, kendine acımayla aynı şey değildir. Kendine acımada bireyler kendine odaklanarak başkalarının da aynı problemi yaşadıklarını unutur, aşırı şekilde acı çekme eğilimi gösterirler. Öz anlayış, başarısız ya da acı çeken birini gördüğünde "Bu çok korkunç ama iyi ki benim problemim değil" demek yerine " Onun yaşadığı şeyi ben de yaşayabilirdim" demektir (Neff, Hsieh, ve Dejitterat, 2005).

Öz-anlayış, bireylerin öznel iyi oluşlarını yordayan etkenlerden biridir. Buna bağlı olarak öz anlayışı yüksek olan bireylerde kendini şiddetli bir şekilde yargılama ya da sahip oldukları olumsuz duygu ve düşünceleri abartma eğilimleri yerine yüksek yaşam doyumu ve ruhsal sağlık durumlarının iyi olması beklenir (Neff, 2003).

Öz-anlayış (self-compassion) kelimesinin dilimize farklı şekillerde çevirileri bulumaktadır. En yaygın çevirilerde öz-anlayış, öz-duyarlık ve öz-şefkat kelimeleri yer almaktadır. Yılmaz (2009), Tatlıoğlu (2010), Sarıcıoğlu (2011), Deniz ve

arkadaşları (2012) tarafından self-compassion kavramı öz-anlayış şeklinde ifade edilmiştir.

Öz-anlayış; öz-şefkat (self-kindness), ortak paydaşım (common humanity) ve bilinçli farkındalık (mindfulness) olmak üzere üç temel ögeye ayrılmıştır (Neff, 2003a).

2.2.3.1. Öz-şefkat (Self-kindness)

Öz-şefkat, kişinin kendini sert bir şekilde yargılaması, eleştirmesi yerine, kendisine karşı şefkati ve anlayışı arttırmasıdır (Neff, 2003a; Neff, Hsieh ve Dejitterat, 2005). Aşırı ve şiddetli şekilde kendini eleştrien bireyler kendilerini kolayca rahatlatamazlar. Kendine şefkat gösteren bireyler ise kendilerine acımasız, sert yargılamalarda bulunmazlar (Gilbert, Irons, 2004; Gilbert ve diğ., Neff, Kirkpatrick ve Nude, 2007; Gilbert, Iron, 2009; Yağbasanlar, 2017).

İnsanların kendilerine ilişkin algılarıyla ilgili en büyük önyargıları kendilerini ortalama insanlardan daha üstün görmeleridir ki bu durum daha büyük çatışmalara ve mutsuzluğa yol açabilir (Leary, 2004). Öz-şefkatle beraber kendimize karşı daha anlayışlı ve destekleyici oluruz. Kendimizi yeteri kadar iyi olamadığımız için cezalandırmak yerine, elimizden gelenin en iyisini yapmaya çalıştığımızı kabul ederiz (Neff, Dahm, 2015).

Kişi, başarısızlıkla karşılaştığında veya hata yaptığında, kendine karşı genellikle daha acımasız ve sert bir dil kullanır. Örneğin, “Senden utanıyorum, çok aptal ve tembelsin” . Başkaları aynı hataları yaptığında ise daha anlayışlı ve yumuşak bir dil kullanır. İşimizi kaybetmek ya da araba kazası yapmak gibi kontrolümüz olmayan durumlarda, aynı durumda olan arkadaşımıza gösterdiğimiz şefkati, anlayışı genellikle kendimize göstermeyiz. Doğrudan sorulduğunda da çoğu insan, kendilerine kıyasla başkalarına daha fazla şefkat gösterdiğini belirtmiştir (Neff, 2003b).

2.2.3.2. Ortak Paydaşım (Common Humanity)

Ortak Paydaşım, "kendi yaşadığı üzüntülü verici bir durumun, sadece kendisinde olmadığını, diğer tüm bireylerinde yaşadığının bilincinde olarak, yaşamından hoşnut olması ve yaşamından doyum sağlaması" anlamına gelmektedir (Neff, 2003a). Ortak Paydaşım (Common Humanity) anlayışına sahip olan bireyler, başarısız olduklarında veya acı çektiklerinde, kendilerini diğer insanlardan soyutlamak yerine, başka birçok insanın da bu duyguları hissettiğini ve bunu insan olmanın gerektirdiği doğal bir süreç görürler (Neff, 2003a). Ortak paydaşım, bireyin içinde bulunduğu acı veya sıkıntı veren olumsuz duygulardan kaçmak yerine, bu olumsuz duyguları kendisi lehine düzenlemesidir (Özyeşil, 2011). Herkesin zaman zaman başarısız olduğu, hata yaptığı, yanlış anladığı gerçeğini fark etmektir. Her zaman istediklerimizi elde edemeyiz ve hayal kırıklığına uğrarız. Bu, dünyadaki herkesle aynı şekilde paylaştığımız hayatın basit bir gerçeğidir. Kusurlu olan yalnızca biz değiliz. Aksine, bizi insan ırkının bir parçası, üyesi yapan kusurlarımızdır (Neff, 2011). Buna rağmen, genellikle başarısızlıklarımızı düşünerek diğerleriyle iletişimi keser ve izole oluruz. Bu zorlu zamanı yaşayan sadece "benim" gibi yersiz bir duyguya kapılırız. Bir şeyler yanlış gittiğinde, başarısız olduğumuzda anormal olduğumuzu düşünürüz ki aslında normal olan şeylerdir. Öz-anlayışla beraber, aslında bunun bir yaşam deneyimi olduğunu hatırlayarak, acımızı yaşarken daha az yalnız hissederiz (Neff, Dahm, 2015)

2.2.3.3. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness)

Farkındalık çok eski bir Budist uygulamasıdır. Acı çekmeden büyüyemeyiz. Acıyla başa çıkabilmemiz için acıyı tanımlamamız gerekir. Örneğin, eğer elimiz yandıysa ve bu yüzden acı çekiyorsak, bunun sebebine yanık acısı denilmesi gerekir. Bu tanım acıyı sonlandırmak, ortadan kaldırmak için sebep verir ve ona uygun müdahale yöntemleri geliştirilir.

Bilinçli farkındalık, düşüncelerin ve duyguların, değiştirilmeden, yok sayılmadan ya da abartılmadan olduğu gibi tarafsız gözlemlendiği dengeli bir farkındalık halidir(Neff, Hsieh, ve Dejitterat, 2005; Deniz ve diğ., 2008; Neff, 2011; Baer, Lykins ve Peters, 2012). Bilinçli farkındalık, şu anda her ne oluyorsa, yargılamanın süzgeci veya merceği olmaksızın tamamıyla farkında olmaktır (Stahl, Goldstein, 2010). Olumsuz duygulardan uzaklaşabilmek için bilinçliliğe sahip olması gerekir. Birey,

açıklık ve netlikle olumsuz düşünceleri ve duyguları gözlemleme istekliliğini önler, bu sayede duyarlı farkındalık sağlanır (Bishop ve diğ,,2004). Bilinçlilik bireyleri olumsuz deneyimlerinden zihinsel anlamda uzaklaştırarak öz-sevecenlik ve toplumsal paylaşım duygularını geliştirmelerine yardımcı olduğunu için önemlidir (Neff, 2003b). Birey bilinçliliğe sahip olunca, dışlanmış hissetmesine neden olan ben merkezci tutumuyla mücadele ederek sosyal ilişkilerini geliştirebilir. Bilinçli farkındalık, öz şefkat ile iç içedir. Eleştirel olmayan, tarafsız farkındalık öz-eleştiriyi azaltır ve öz anlayışı arttırır. Aynı zamanda, bilinçli farkındalığın dengeli yaklaşımı, yalnız hissetmeye, diğer insanlardan soyutlanmaya sebep olan benmerkezciliğe karşı gelerek, birbirine bağlılığı arttırır (Elkind,1969;akt. Neff, 2003b).

Bilinçli farkındalık öz-anlayışın temel ögesidir. Kendimize öz-anlayış gösterebilmemiz için öncelikle acı verici duygularımıza ve düşüncelerimize yönelmeye istekli olmalıyız. Kalplerimizi açabilmemiz için öncelikle gözlerimizi açabilmeliyiz anlayışına dayanır. İnsanlar zor durumlarla karşılaştıklarında, çözüm yolu aramaya çalışırken kaybolurlar ve ne kadar acı çektiklerini ya da o anın ne kadar zor olduğunu düşünmek için durmazlar (Neff, Dahm, 2015). Bilinçli farkındalık, negatif düşüncelerimizi ve duygularımızı kendimizle aşırı özdeşleştirmemizi engeller. Aşırı özdeşleştirmede, insanlar kendilerine karşı negatif duygularını abartma ve sabit bir şekilde onlar üzerinde durma eğilimindedirler ki bu da onların içinde bulunduğu durumu net şekilde görmesini engeller (Neff, 2011).

Kabatt-Zinn (2009) bilinçli-farkındalıktaki temel tutumları şu şekilde sıralamaktadır: yargılayıcı olmama, sabır, acemi zihni, güven, hırslanmamak, kabul ve oluruna bırakmak. Zihnimiz önceki tecrübelerimize dayanarak bazı şemalar oluşturmaktadır. Bu şemalar ise durumları ve kişileri etiketlendirmemize veya sınıflandırmamıza neden olmaktadır. Bir alışkanlık haline dönen bu sınıflandırma her seferinde farkında olmadan otomatik yargılar vermemizi tetikler. Stresi kontrol altına alabilmek için bu otomatik yargıların farkında olarak ön yargılarımızdan uzaklaşmak gerekir. Kendimizi korumak için oluşan bu mekanik tepkileri yok etmeye çalışmaktan ziyade sadece neleri otomatik olarak yargıladığımızın bilincinde olmak önemlidir.

Sabır, her şeyin bir zamanı olduğunu, zamanı gelince gerçekleşecek şeyler için anda takılıp kalmamayı ifade eder. Örneğin, 14 yaşında bir çocuğun artık çalışmak istemesi, kendi parasını kazanmayı tercih etmesi. Eğitim hayatını tamamlayarak,

kendini geliştirerek ileride yapmak istediği mesleği daha kolay bir şekilde ulaşmak yerine eğitime ara vermesi ve yeterli donanımı olmadan kendini çalışma hayatının içinde bulması hem fiziki hem psikolojik olarak yıpratıcı olacaktır. Aynı zamanda zamanını verimsiz bir şekilde harcamış olacaktır. Sabırlı olmak ana açık olmak ve o anı olduğu gibi kabul etmektir.

Acemi zihni, anı ilk defa yaşıyormuş gibi, geçmişteki bilgilerimizden sıyrılarak bakabilmeyi sağlar. Portakalın renginin turuncu olduğu bilinen bir gerçektir ama her zaman turuncu olacak diye bir yargı yoktur. Kırmızı ışık altına konulan bir portakala baktığımızda rengini kırmızı görmemiz olasıdır veya siyah ışık altında portakalın rengi turuncu olmayacaktır. Acemi zihni, portakalın renginin farklı ışıklarda değişmesi gibi, bildiklerimizden etkilenmeyerek berrak bir bakış açısıyla bakabilmektir.

Güven meditasyonun önemli bir özelliğidir. Bireylerin kendilerine güvenerek başkalarını taklit etmesini engeller. Taklit etme, kişiyi, kendi duygularına, düşüncelerine, davranışlarına sahip olmasından alıkoyar. Bir başkası olmak mümkün değildir. İnsanlar, kitaplar, filmler sadece yol gösterici olabilirler fakat o anı yaşayan, hayatını devam ettiren kişi bireyin kendisidir. Bilinçli farkındalık uygulamalarıyla sorumluluk almayı ve kendi varoluşumuza güvenmeyi öğreniriz.

Hırslanmamak, bireylerin asıl amacından uzaklaşmasına neden olur. Bireyin hayatta zenginlik, mevki, intikam gibi birçok amacı bulunur. Tüm bunlar, doğanın, yaşamın mucizelerini görmeye engel olarak hırs içinde yaşamamıza sebep olur. Mutluluğun kaynağının makam, mevki, para olmadığına dair iç görü kazanmak gerekir. Bu tür amaçlar, bireyi gelecek için sürekli meşgul eder ve anı yaşamasından alıkoyar.

Kabul bilinçli farkındalığı sağlamak için önemli olan faktörlerden biridir. Kendimizi, hatalarımızla, eksikliklerimizle kabul etmemiz gerekir. Mükemmel olmayan, hata yapan sadece bireyin kendisi değildir. Birçok insan da aynı şekilde benzer hataları yapmakta olduğunun farkına varmak kabuldür. Önemli olan iyi veya kötü tüm duyguları eşit şekilde kabul edebilmektir. Duygularımızın, düşüncelerimizin doğasını anlayarak, onlarla barışık bir şekilde yaşamalıyız. Reddetmek veya görmezden gelmek, yaşanılan depresyonun, üzüntünün, acının üstesinden gelinmemesine neden olur.

Oluruna bırakmak, her gece uykuya geçmeden önce zihnimizi ve bedenimizi serbest bırakarak, zihnimizde tutmak istediğimiz düşüncelerimizi, duygularımızı ortaya çıkarırız. Bu düşünceler olumlu ise, bize mutluluk veriyorsa zihnimizde daha sık canlandırırız. Eğer olumsuz duygular içeriyorsa, yok saymaya, kabul etmemeye çalışırız. Oluruna bırakmak, duyguları bastırmak ya da kenara koymak yerine onları kabul etmek ve daha fazla peşinden gitmemektir (Özyeşil, 2011).

2.2.4. Öz-Anlayış Ölçeği

Neff (2003b) öz-anlayışı ölçmek için 26 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçek, 6 alt ölçekle beraber öz-anlayış skorunu oluşturur: Öz-şefkat, kendini yargılama, ortak paydaşım, soyutlanma, bilinçli farkındalık ve aşırı özdeşleştirme. Katılımcılar, her bir maddede belirtilen biçimde davranma sıklıklarını belirtmeleri şeklinde yönlendirilmiştir. Ögeler 5 puan üzerinden, 1 puan (hemen hemen hiçbir zaman), 5 puan (hemen hemen her zaman) olmak üzere Likert tarzı ölçekle değerlendirilir. Yüksek puanlar, yüksek öz anlayışı gösterir. Öz-anlayış ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması Deniz ve arkadaşları (2008) tarafından yapılmıştır. Türkçe Öz-Anlayış Ölçeği 24 madde ve tek boyuttan oluşan bir yapı göstermektedir. Madde toplam korelasyonunda .30' altında olan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .89 ve test-tekrar test korelasyonu .83 olarak bulunmuştur. Aynı zamanda yapılan çalışmalarda ÖZAN ile benlik saygısı arasında r=.62; yaşam doyumu arasında r=.45; pozitif duygu arasında r=.41 ve negatif duygu arasında r=-.48 düzeyinde ilişkiler saptanmıştır (Deniz ve diğ., 2012).

2.2.5. Öz-Anlayışın Diğer Kuramlarla İlişkisi

Bilişsel Davranışçı Kuram

Bilişsel terapide insanlara düşüncelerin nasıl ortaya çıktığıyla, bu olumsuz duygu ve düşüncelere nasıl başa çıkılacağı hakkında bilgi verilir. Bireye acı veren duygular ve düşünceler üzerinde durulur. Bu nedenle bilinçli farkındalığın arttırılması bilişsel davranışçı kuramda çok önemlidir. Bilişsel kuramda danışanları öz-anlayışlı olmaya teşvik eden iki sandalye diyalogu gibi müdahaleler bulunmaktadır. Danışanlar istek ve ihtiyaçlarına karşı duydukları olumsuz değerlendirmeleri öz-kabule dönüştürürler. Bilinçli farkındalık eğitiminde farklı olarak düşünceler çarpık veya mantıklı olarak değerlendirilmez, düşüncelerini gözlemlemeleri ve yargılamaktan uzak durmaları öğretilir (Baer, 2003).

İlişkisel-Kültürel Kuram

Öz-anlayış daha önce Judith Jordan'ın yazılarında bahsedilmiş ve empati kişinin kendine karşı açık, yargılayıcı olmayan tutum sergilemesi olarak tanımlanmıştır. Kişinin kendisine duyduğu empati, başkalarına gösterdiği empatiyle oldukça benzerdir; diğer insanlara duygusal olarak bağlanılır ve benzerlikler fark edilir, böylece kaçınılmaz başarısızlıkların ve kayıpların insan olmanın gerçeğiyle ilgili olduğu vurgulanır (Neff, 2003a). Jordan, kişinin kendine duyduğu empatiyi bir tür "ilişki düzeltici deneyim" olarak tanımlamıştır. Kişinin yargıladığı ve sahiplenmek istemediği yönleri kabullenilir ve anlayışlı bir şekilde karşılanır. Bu nedenle, Jordan'ın öz-anlayışın üç elementine dokunduğu söylenebilir: öz-şefkat, ortak paydaşım ve bilinçli farkındalık (Neff, 2003b).

İnsancıl Kuram

Öz-anlayış kavramı insancıl kuram ile de bağlantılıdır. Maslow, insanların acılarını ve zayıflıklarını kabul etmelerine yardımcı olmanın önemini vurgulamıştır. Aynı zamanda, çoğu psikolojik rahatsızlıkların nedeninin insanın kendi duygularından, potansiyelinden, anılarından korkmasıyla ilgili olduğunu belirtir.

Ellis kendini koşulsuz kabullenmeyi psikolojik iyi olmanın anahtarı olarak görmüştür. Koşulsuz kabullenmeyi, hayatın belirsizliklerine, kendi yapabileceklerimizin sınırlı oluşuna karşı anlayış gösterebilme ve kabullenme olarak açıklamıştır ki bu da öz-anlayışla oldukça ilişkilidir (Neff, 2003b).

Roger'ın (1961) kişinin kendine yönelik koşulsuz pozitif saygısını öz-anlayışla karşılaştırabiliriz. Rogers'ın tedavisinin bir niteliği olan koşulsuz olumlu kabul öz-anlayışın yapısı ile oldukça uyumludur. Koşulsuz pozitif saygı, kişinin kendine tamamen koşulsuz pozitif yargılarda bulunması değil duygusal dengesini sağlamak için koşulsuz ilgi göstermesidir (Neff, 2003a). Synder (1994) terapinin amacını hastalara, tecrübelerine yönelik ilgi ve anlayış duymalarını sağlayacak içsel empati kazandırmak olduğunu ifade etmiştir (akt. Sümer, 2008)

Duygusal Düzen

Thompson 'a (1994) göre duygusal düzenleme kişilerin duygularına dikkat ettikleri, duygusal yoğunluklarını kontrol edebilme, zorluklarla karşılaşıldığında duyguların doğasını ve anlamını dönüştürebilme sürecidir (akt. Neff, 2003b). Geleneksel olarak duyguyla başa çıkabilme, problemlerle doğrudan yüzleşmeme,

duygudan kaçınma olarak görülse de, son zamanlarda psikologlar bunun daha etkili ve verimli olabileceğini belirtmişlerdir (Neff, 2003a).

2.2.6. Öz-Anlayışla İlgili Yapılan Çalışmalar

2.2.6.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Öz-anlayışla ilgili alanyazında birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Deniz ve Sümer (2010)'in 523 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada stres, anksiyete ve depresyon düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular öz-anlayış düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin anksiyete, depresyon ve stres düzeylerinin, öz-anlayış düzeyi orta ve yüksek olan öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Deniz ve arkadaşlarının (2012) üniversite öğrencileriyle yaptıkları başka bir çalışmada Türk öğrencilerin öz anlayış ve yaşam doyum düzeyleri ile farklı ülkelerdeki öğrencilerin öz-anlayış ve yaşam doyum düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda Türk öğrecilerinin yaşam doyum ve öz-anlayış düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Türk ve diğer ülkelerdeki öğrencilerin öz-anlayış ve pozitif duygu düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaştığı tespit edilmiştir. Son olarak öğrencilerin öz anlayış, yaşam doyumu, negatif ve pozitif duygu korelasyonları, diğer ülke öğrencilerinin öz anlayış, yaşam doyumu, negatif ve pozitif duygu korelasyonlarından daha yüksek ilişki göstermektedir.

Yıdırım ve Demir (2017)'in 767 öğrencisiyle yapıkları çalışmada öz-anlayışın kendini engellemeyi olumsuz yönde anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda öz-anlayış düzeği arttıkça bireylerin kendilerini engelleme yönelimlerinin azaldığı belirtilmektedir.

Alibekiroğlu ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz-anlayışın aracılık etkisi incelenmiş, psikolojik sağlamlılık ile öz-anlayış arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine aynı çalışmada, yaşam doyumu ile öz-anlayış arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, öz-anlayışın psikolojik sağlamlık ile yaşam doyumu arasında kısmi aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dilmaç, Deniz ve Deniz (2009)'in yaptıkları araştırmada üniversite öğrencilerin öz-anlayış düzeylerinin sınıf değişkeni açısından anlamlı farklılaştığı, cinsiyet değişkenine göre ise öz-anlayış düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlemlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin değer tercihlerine bakıldığında, öz-anlayış ile değerler ölçeğinin yardımseverlik, evrensellik, uyum, başarı, hazcılık ve güvenlik boyutları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sarıcaoğlu (2011), araştırmasında psikolojik iyi olma durumunu öz-anlayış açısından incelemiş ve psikolojik iyi olmanın tüm alt boyutlarında öz-anlayış ile pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tatlıoğlu (2010) tarafından yapılan araştırmada öz-anlayış düzeyleri farklı olan öğrencilerinin kişilik özellikleri, karar vermede öz-saygı ve karar verme stilleri incelenmiştir. Araştırma sonuçları karar verme stilleri ve karar vermede öz-saygının öz-anlayış düzeyine göre farklılaştığını göstermektedir. Çalışmanın bir diğer sonucu kişilik özellikleri alt boyutlarının öz-anlayış düzeylerine göre farklılık göstermesidir.

2.2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Gilbert ve Procter'ın (2006) yaptığı çalışmada 9 hastanın öz-anlayış ile zihin eğitimi uygulaması sonucu hastalarda aşağılık, öz-eleştiri duygusunda düşüş, kendini rahatlatabilmeyle beraber öz-ılımlık becerilerinde artma görülmüştür. Heffernan, Griffin, McNulty ve Fitzpatrick'in (2010) 135 hemşireyle yaptığı çalışmada öz-anlayış ve duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Leary ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise katılımcılara son dört günde yaşadıkları dört farklı olumsuz olay anlatmaları istenmiştir. Katılımcılar her olay için olayın nasıl gerçekleştiğini bildirerek, olayla ilgili duygularını ve düşüncelerini belritmiş ve olayın ne kadar kötü olduğunu puanlamışlardır. Araştırma sonucunda, öz-anlayışı düşük olan bireylerin yaşadıkları olumsuz olayları genelleştirerek kendileri hakkında da olumsuz düşüncelere sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Neff, Rude ve Kirkpatrick (2007) yürüttükleri araştırmada öz-anlayış ile mutluluk, kişisel gelişim, yaşam amacı, iyimserlik, özerklik, merak ve duyarlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Bununla brilikte, araştırmada nevrotizm, bastırılmış düşünce ve ruminasyon ile öz-anlayış arasında olumsuz anlamlı ilişki saptanmıştır.

Neff, Pisitsungkagarn ve Hsieh (2008) yaptıkları çalışmada Amerika, Tayland ve Tayvan'daki bireylerin öz-anlayış düzeyleri karşılaştırılmış; öz-anlayış düzeyi en yüksek olan yer Tayland, en düşük öz-anlayış düzeyine sahip olan yer ise Tayvan olarak bulunmuştur. Sonuçlar, öz-anlayışın doğu veya batı kültürü olarak farklılaşmasından ziyade toplumun içinde bulunduğu kültürel özelliklere bağlı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, her üç toplumda da öz-anlayışın iyi oluşla ilişkili olduğu saptanmıştır.

Allen ve Leary (2010) çalışmalarında olumsuz duyguları abartma, endişe duyma ve başarısızlık korkusu yaşamamak için zorlayıcı işlerden uzak durma gibi eğilimlerin öz-anlayışlı bireylerde daha düşük olduğunu gözlemlemişlerdir. Araştırmada başa çıkma sürecinde öz-anlayışın önemli bir rol oynadığı, beş farklı başa çıkma stratejisinin (olumlu bilişsel yapılandırma, problem çözme, destek arayışı, dikkat dağıtma ve kaçış) öz-anlayışla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Barnard ve Curry (2012)'nin din görevlileriyle gerçekleştirdikleri araştırmada öz-anlayış ile yüksek iş doyumu arasında olumlu anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise din görevlilerinin öz-anlayış düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişkinin bulunmasıdır. Yüksek öz-anlayışa sahip din görevlilerin başarısızlıklar karşısında kendilerine nazik ve anlayışlı davranmaları, bilinçli farkındalıkla endişelerini kontrol etmeleri ve böylece daha az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Mantzios ve Wilson (2014) tarafından yapılan araştırmada öz anlayışla beraber bilinçli farkındalığın kilo vermede etkisi gözlemlenmiştir Bulgular, meditasyon yoluyla bilinçli farkındalığın veya sadece basit bir diyetin tek başına etkisinin, öz-anlayışın bilinçli farkındalıkla beraber kilo vermedeki etkisinden daha az olduğunu göstermiştir. Bilinçli farkındalığın ve öz-anlayışın iyi olma durumunda bilinçli farkındalık eğitimiyle önemli rol oynayabileceği desteklenmiştir (Baer, Lykins ve Peters, 2012).

Bluth ve Blanton (2015)'ın çalışmasında 11-18 yaş aralığındaki 90 öğrencinin yaşam doyumu, algılanan stres ve öz-anlayış düzeyleri incelenmiş; ileri ergenlikteki kız öğrencilerin öz-anlayış düzeylerinin hem erkek yaşıtlarına hem de genç ergenlere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öz-anlayış ile duygusal refah arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin öz-anlayış düzeylerinin tükenmişlik düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma niceliksel bir araştırmadır ve genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline göre yapılandırılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. "Tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modeli de iki veya daha fazla değişkeninin olduğu araştırmalarda tüm değişkenler arasındaki bütünleşik değişimin derecesini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır" (Karasar, 1991: 77-81).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 akademik yılında İstanbul ilinde görev yapan 35.129 akademisyenden oluşmaktadır (https://istatistik.yok.gov.tr/ adresinden ulaşılmıştır.) Evreni temsil edecek örneklem üzerinde çalışmak zaman, enerji ve maddi açılardan tasarruf sağlamaktadır (Özen, Gül, 2007). Evreni temsil edecek uygun örneklem sayısı hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Evren büyüklüğü 25.000 ve üzeri olan durumlarda, %5 hata düzeyi için bir örneklemde en az 378 kişinin evreni temsil edeceği belirtilmektedir. 20.000 ve üzeri evren büyüklerinde de %5 hata düzeyi için en az 377 bireyden oluşan örneklem grubu gerekmektedir (Sencer ve diğ., 1984). Buna göre, araştırmanın örneklemi kolay örnekleme yöntemiyle 2019-2020 akademik yılında İstanbul'da bulunan üniversitelerde görev yapan 377 akademisyenden oluşmuş, veriler elektronik posta yolu ile dağıtılan ölçeklerden toplanmıştır.

Katılımcıların demorafik değişkenlere göre dağılımına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1:Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	F	%
Kadın	201	53.3
Erkek	176	46.7
Toplam	377	100

Katılımcıların %53.3'ü kadınlardan oluşurken, %46.7'si erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	F	%
Bekar	164	43.5
Evli	213	56.5
Toplam	377	100

Katılımcıların %43.5'i bekarlardan, %56.5'i evlilerden oluşmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları

Akademik Unvan	F	%
Araştırma Görevlisi	93	24.7
Öğretim Görevlisi	153	40.6
Öğretim Üyesi	131	34.7
Toplam	377	100

Katılımcıların akademik unvanları incelendiğinde büyük çoğunluğu %40.6 ile öğretim görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerinin oranı %24.7, öğretim görevlilerinin oranı %40.6'dır.

Tablo 4: Katılımcıların Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma yılı	F	%
0-3	110	29.2
4-6	72	19.1
7-10	54	14.3
11-15	54	14.3
Diğer	87	23.1
Toplam	377	100

Çalışma yılı 3 yıl veya daha az olan katılımcıların oranı %29.2'dir. 4-6 yıl arasında olan katılımcıların oranı %19.1'dir. Bununla birlikte 7-10 yıl ve 11-15 yıl arasında görev yapan akademisyenlerin sayıları eşittir ve her iki grubun oranı da

%14.3'tür. Son olarak 16 yıl ve daha fazla görev yapan akademisyenlerin oranı ise 23.1'dir.

Tablo 5: Katılımcıların Algıladıkları Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları

Ekonomik düzey	F	%
Düşük	21	5.6
Orta	304	80.6
Yüksek	52	13.8
Toplam	377	100

Katılımcıların %5.6'sı ekonomik düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiştir.%80.6 oranı ile katılımcıların büyük çoğunluğunun ekonomik düzeyi orta düzeydedir. Ekonomik durumunu yüksek olduğunu ifade eden katılımcı oranı ise %13.8'dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Deniz, Kesici ve Sümer (2008) tarafından yapılan "Öz-Anlayış Ölçeği", Maslach Tükenmişlik Envanteri (Ergin, 1992) ve katılımcılara ait demografik bilgileri elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda akademisyenlere cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, çalışma yılı ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

3.3.2. Öz-Anlayış Ölçeği

Neff (2003a)'in geliştirdiği Self Compassion Scale (SCS) öz-şefkat, ortak paydaşım ve bilinçli farkındalık bölümlerinden oluşmaktadır. Öz-anlayış ölçeğinde toplam 6 alt ölçek yer almaktadır: Öz-şefkat, kendini yargılama, ortak paydaşım, soyutlanma, bilinçli farkındalık ve aşırı özdeşleştirmedir. 26 maddeden oluşan ölçekte ögeler 5 puan üzerinden, 1 puan (hemen hemen hiçbir zaman), 5 puan (hemen hemen her zaman) olmak üzere Likert tarzı ölçekle değerlendirilmektedir. Yüksek puanlar yüksek öz-anlayışı göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı, bütünü için .92, alt ölçekler için de sırayla .78, .77, .80, .79, .75, .81 ve test-tekrar test güvenirliği ölçeğin bütünü için .93, alt ölçekler için de sırayla 88, .88, .80, .85, .85, .88 olarak bulunmuştur (Neff, 2003a).

Öz-anlayış ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması Deniz ve arkadaşları (2008) tarafından yapılmıştır. Türkçe Öz-Anlayış Ölçeği 24 madde ve tek boyuttan oluşan bir yapı göstermektedir. Madde toplam korelasyonunda .30' altında olan 2 madde (1 ve 22. madde) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte ters puanlanması gereken maddeler bulunmaktadır. Ölçekte 2, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 21, 24 maddeler olumlu maddelerken; 1, 3, 5, 7, 10, 12, 15, 17, 19, 22, 23 maddelerin ters puanlanması gerekmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .89, test-tekrar test korelasyonu .83 bulunarak ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu ifade edilmektedir (Deniz, Kesici ve Sümer, 2008).

3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Diğer veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin tarafından (1993) Türkçe'ye uyarlanmış toplam 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşan Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme alt boyutu 9 maddeden, duyarsızlaşma alt boyutu 5 maddeden ve kişisel başarısızlık alt boyutu ise 8 maddeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından elde edilen yüksek puan ve kişisel başarı alt boyutundaki düşük puan yüksek tükenmeyi göstermektedir. Bir başka deyişle bireyin kişisel alt boyutunda düşük puan alması yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Ölçekte bulunan 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 maddeleri duygusal tükenmeyi (DT), 5, 10, 11, 15, 22 maddeleri duyarsızlaşmayı (D) ve 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 maddeleri "kişisel başarı" (KB) alt boyutuna ait maddelerdir. Puanlamada her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır.

7'li Likert tarzı olan bu ölçme aracında 1 puan "hiçbir zaman",7 puan ise "her zaman" olarak değerlendirilmektedir. Orjinalinden farklı olarak Ergin (1992) tarafından uyarlanan ölçekte 7 dereceli Likert tipi yerine 0-4 arası değerlerden oluşan, 5 dereceli Likert tipi kullanılmıştır. Ölçekte 0 "hiçbir zaman", 1 "çok nadir – 2 "bazen", 3 " çoğu zaman", 4 " her zaman" şeklinde puanlanmaktadır. Madde 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21 ters puanlanması gereken maddelerdir. Ölçekten duygusal tükenme alt boyutu için alınacak puan 0-36, duyarsızlaşma alt boyutu için alınacak puan 0-20 ve kişisel başarı alt boyutu için alınacak puan 0-32 arasında değişmektedir (Hurşitoğlu, 2017).

Ergin (1993)'in gerçekleştirdiği Maslach tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında 552 doktor ve hemşireden elde edilen veriler, ölçeğin Cronbach Alpha katsayılarını Duygusal tükenme için 0,83; Duyarsızlaşma için 0,65 ve Kişisel Başarı için 0,72 olarak bulmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için uygulanan tekrar-test yönteminde güvenilirlik katsayıları Duygusal tükenme için 0,83; Duyarsızlaşma için 0,72; Kişisel Başarı için 0,67 olduğu ortaya çıkmıştır (Akkaya, 2019).

3.4. Verilerin Çözümlenmesi

Davranış bilimlerinde sık olarak kullanılan parametrik testler değişkenlerin normal dağıldığı varsayımına dayalıdır. Bu nedenle araştırmada kullanılacak analizleri belirlemek için verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği önemlidir (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016). Normallik varsayımına dayanarak parametrik testler olan t testi, regresyon analizi gibi yöntemleri uygulanabilmektedir.

Tablo 6:Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Öz-Anlayış	DT	DY	KB
N	377	377	377	377
Ortalama	2,975	1,462	1,463	1,667
Çarpıklık	,434	,528	, 005	-,073
Basıklık	-,283	,697	-1,213	-1,034

Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir. Fidell ve Tabachnick (2013) ölçeğin +1,5 ile -1,5 arasında olması durumunda normal dağıldığını belirtmişlerdir. Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ve -1,5 arasında olduğu için akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Aynı zamanda akademisyenlerin öz-anlayış puanlarının, tükenmişlik puanlarını yordayıp yordamağını incelemek için basit regresyon analizi, tükenmişlik puanlarının cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve sahip olunan akademik unvan değişkenlerine farklılık gösterip göstermediğini incelemek içinse t testi ve ANOVA'DAN yararlanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak belirlenmiştir. Tüm Veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir.

Tablo 7:Maslach Tükenmişlik Envanterinin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlikleri

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Duygusal Tükenme	0.960	9
Duyarsızlaşma	0.941	5
Kişisel Başarı	0,709	8
Tükenmişlik Toplam	0.821	22

Tablo 2'de geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Öz-Anlayış Ölçeği'nin bu çalışmada yer alan katılımcılar için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha kat sayıları sırasıyla Duygusal Tükenme 0.761; Duyarsızlaşma 0.779; Kişisel Başarı 0.787 ve toplam 0.821 olarak bulunmuş olup ölçek yüksek güvenirliktedir.

Tablo 8:Öz-Anlayış Ölçeğinin Güvenilirliği

Öz-Anlayış Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Toplam	0.890	24

Tablo 3'te 377 katılımcıdan elde edilen verilerin Öz-Anlayış ölçeğinin Cronbach's Alpha kat sayısı 0.890 olup ölçek yüksek güvenirlikte olduğu görülmektedir.

4. BULGULAR

4.1. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmada, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, medeni durum, sahip olunan akademik unvanı, çalışma yılı ve ekonomik düzey değişkenlerine göre incelenmiştir.

4.1.1. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Cinsiyet değişkenine göre akademisyenlerin tükenmişlik puanlarını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. T testi sonuçları Tablo 9'da sunulmaktadır.

Tablo 9:Cinsiyet Değişkeni Açısından Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Altboyutlar	Cinsiyet	N	X̄	Ss	T	sd	p
Duygusal Tükenme	Kadın	201	1.492	.818	,867	375	.000
	Erkek	176	1.427	.608			
Duyarsızlaşma	Kadın	201	1.183	.912	-6,503	375	.255
	Erkek	176	1.784	.874			
Kişisel Başarı	Kadın	201	1.518	.756	-4,034	375	.359
	Erkek	176	1.837	.778			
Toplam Tükenmişlik	Kadın	201	1.431	.658	-3.481	375	.017
	Erkek	176	1.657	.593			

Tablo 9 incelendiğinde, kadınlarda duygusal tükenmenin ($\bar{X}$ =1,492, *S.S* =.818) erkeklerden ($\bar{X}$ = 1.427, *S.S* = .608) erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni ile akademisyenlerin duygusal tükenmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (t= -,867, p<.05). Tükenmişliğin alt

boyutlarından duyarsızlaşmanın, erkek akademisyenlerde ($\bar{X}$ =1784, *S. S* = .874) kadın akademisyenlere göre ($\bar{X}$ = 1,183, *S.S* = .912) yüksek olduğu ifade edilebilir. Ancak, duyarsızlaşma ile cinsiyet değişkeni açısından bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır (t= -6,503, p>.05). Kişisel başarı boyutunda kadın akademisyenlerin kişisel başarı eksikliğinin ($\bar{X}$ =1,518, *S.S* = .756) erkeklerden ($\bar{X}$ = 1,837, *S.S* = .778) daha düşük olduğu görülmüş fakat kişisel başarı ile cinsiyet arasında .05 düzeyinde (p<.05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (t= -4,0347, p>.05). Son olarak toplam tükenmişlik puanı ele alındığında, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir (t= -3,481, p<.05).Başka bir ifade ile erkek akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri kadın akademisyenlerden daha yüksektir.

4.1.2. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Akademisyenlerin medeni durumu değişkeni açısından tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yürütülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmaktadır.

Tablo 10:Medeni Durum Değişkeni Açısından Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Altboyutlar	Medeni Durum	*N*	$\bar{X}$	*Ss*	*t*	*sd*	*P*
Duygusal Tükenme	Bekar	164	1.534	.767	1.699	375	.084
	Evli	213	1.406	.692			
Duyarsızlaşma	Bekar	164	1.386	.921	-1.394	375	.424
	Evli	213	1.523	.957			
Kişisel Başarı	Bekar	164	1.581	.753	-1.869	375	.146
	Evli	213	1.733	.799			
Toplam Tükenmişlik	Bekar	164	1.518	.629	-.507	375	.482
	Evli	213	1.551	.646			

Tablo incelendiğinde, akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik (t=1,699, p >.05), duyarsızlaşma (t= -1,394, p >.05), kişisel başarı (t= -1,869, p >.05) düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Akademisyenlerin toplam tükenmişlik düzeyleri ele alındığında ise medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t= -.507, p >.05).

4.1.3. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ekonomik duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Akademisyenlerin algıladıkları ekonomik durumlarına göre tükenmişlik alt boyut ortalamalarını incelemek için Tek Yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Tablo 11'de akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ekonomik durumları karşılaştırılmıştır.

Tablo 11: Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Altboyutlar	Ekonomik durum	N	$\bar{X}$	Ss
Duygusal Tükenme	Düşük	21	1.512	.762
	Orta	304	1.466	.725
	Yüksek	52	1.408	.741
Duyarsızlaşma	Düşük	21	1.580	.937
	Orta	304	1.438	.930
	Yüksek	52	1.571	1.024
Kişisel Başarı	Düşük	21	1.574	.623
	Orta	304	1.673	.791
	Yüksek	52	1.675	.796
Toplam Tükenmişlik	Düşük	21	1.548	.626
	Orta	304	1.534	.635
	Yüksek	52	1.541	.671

Tablo 11 incelendiğinde, akademisyenlerin ekonomik durumlarına göre tükenmişlik puan ortalamaları ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Duygusal tükenme alt boyutunda ekonomik durumunu düşük olarak ifade eden akademisyenlerin puan ortalamaları yüksek iken, yüksek ekonomik duruma sahip olan akademisyenlerin duygusal tükenme puan ortalamaları en düşüktür. Duyarsızlaşma alt boyutunda en yüksek puan ortalaması ekonomik düzeyi düşük olan, en düşük puan ortalaması ise ekonomik düzeyi orta olan akademisyenlere aittir. Kişisel başarı alt boyutunda ise düşük ekonomik düzeyi olan akademisyenlerin kişisel başarı eksikliği algısı en düşük, ekonomik düzeyi yüksek olan akademisyenlerin ise en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Varyans Analizi Tablosu

Altboyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	.244	2	.122	.229	.795
	Grup içi	198.971	374	.532		
	Toplam	199.215	376			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	1.130	2	.565	.634	.531
	Grup içi	333.342	374	.891		
	Toplam	334.472	376			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	.204	2	.102	.166	.847
	Grup içi	229.893	374	.615		
	Toplam	230.097	376			
Toplam Tükenmişlik	Gruplar arası	.005	2	.003	.006	.994
	Grup içi	153.175	374	.410		
	Toplam	153.180	376			

Tablo sonuçları incelendiğinde tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme (F2-374 = .229, p > .05), duyarsızlaşma (F2-374 = .634, p > .05) ve kişisel başarı (F2-374 = .166, p > .05) ile akademisyenlerin algıladıkları ekonomik durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Toplam tükenmişlik puanı ile ekonomik düzey arasında ise (F2-374 = .006, p >.05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

4.1.4. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Akademisyenlerin çalışma yıllarına göre tükenmişlik puan ortalamaları Tablo 13'de gösterilmektedir.

Tablo 13: Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Altboyutlar	Çalışma yılı	N	X̄	Ss
Duygusal Tükenme	0-3 yıl	110	1.393	.700
	4-6 yıl	72	1.495	.866

	7-10 yıl	54	1.561	.784
	11-15 yıl	54	1.555	.664
	Diğer	87	1.401	.632
Duyarsızlaşma	0-3 yıl	110	1.492	.818
	4-6 yıl	72	1.313	1.015
	7-10 yıl	54	1.211	.955
	11-15 yıl	54	1.585	.974
	Diğer	87	1.632	.970
Kişisel Başarı	0-3 yıl	110	1.750	.732
	4-6 yıl	72	1.618	.871
	7-10 yıl	54	1.509	.747
	11-15 yıl	54	1.629	.788
	Diğer	87	1.724	.781
Toplam Tükenmişlik	0-3 yıl	110	1.545	.581
	4-6 yıl	72	1.498	.767
	7-10 yıl	54	1.463	.637
	11-15 yıl	54	1.589	.608
	Diğer	87	1.571	.617

Tablo 13 incelendiğinde; farklı çalışma yıllarına sahip olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerine ait puan ortalamaları ile standart sapma değerleri görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutunda 7-10 yıl arasında çalışan akademisyenlerin puan ortalamaları en yüksek iken, 0-3 yıl çalışma süresi olan akademisyenlerde en düşük olduğu anlaşılmaktadır. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise 7-10 arasında çalışan akademisyenlerin puan ortalamalarının en düşük, 16 yıl ve üstü çalışma yılı olan akademisyenlerin puan ortalamalarının en yüksek olduğu belirlenmiştir. Kişisel başarı alt boyutuna bakıldığında 7-10 yıl arasında çalışan akademisyenlerin puan ortalamaları düşük, 16 yıl ve üzeri çalışan akademisyenlerin ise puan ortalamaları yüksektir. Akademisyenlerin toplam tükenmişlik puan ortalamaları ele alındığında ise en düşük tükenmişlik puan ortalaması 7-10 yıl çalışma deneyimi olan gruba, en yüksek tükenmişlik puan ortalaması ise 11-15 yıl arasında çalışan gruba aittir. Çalışmada belirlenen gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı sonucu Tablo 14'de yer almaktadır.

Tablo 14: Çalışma Yılı Değişkenine Göre Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Altboyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P

Duygusal Tükenme	Gruplar arası	1.923	4	.481	.906	.460
	Grup içi	197.293	372	.530		
	Toplam	199.215	376			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	8.420	2	2.105	2.402	.051
	Grup içi	326.052	374	.876		
	Toplam	334.472	376			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	2.633	2	.658	1.077	.368
	Grup içi	227.464	374	.611		
	Toplam	230.097	376			
Toplam Tükenmişlik	Gruplar Arası	.658	2	.165	.401	.808
	Grup içi	152.522	374	.410		
	Toplam	153.180	376			

Tablo 14'e göre, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmişlik (F2-374 = ,906, p > .05), duyarsızlaşma (F2-374 = , 2,402 , p > .05), ve kişisel başarı (F2-374 = , 1.077 , p > .05) olmak üzere hiçbir alt boyutunda çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı ifade edilebilir. Yine aynı şekilde toplam tükenmişlik puanı ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir (F2-374 = ,401, p > .05).

4.1.5. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip oldukları akademik unvana göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Çalışmanın bu sorusunda akademisyenlerin sahip oldukları unvanlara (araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve öğretim üyesi) göre tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derece farklılık gösterip göstermediği incelemek amacıyla Tek Yönlü ANOVA (F2-374 = ,401, p >.05) kullanılmıştır. Akademisyenlerin çalışma yıllarına göre tükenmişlik puan ortalamaları Tablo 15'de gösterilmektedir.

Tablo 15: Akademik Unvan Değişkeni Açısından Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Altboyutlar	Akademik Unvan	N	X̄	ss
Duygusal Tükenme	Ar. Gör.	93	1.547	.662
	Öğr. Gör.	153	1.405	.842
	Öğr. Üye.	131	1.468	.618

Duyarsızlaşma	Ar. Gör.	93	1.612	.832
	Öğr. Gör.	153	1.075	.898
	Öğr. Üye.	131	1.810	.907
Kişisel Başarı	Ar. Gör.	93	1.900	.685
	Öğr. Gör.	153	1.309	.734
	Öğr. Üye.	131	1.918	.744
Toplam Tükenmişlik	Ar. Gör.	93	1.690	.685
	Öğr. Gör.	153	1.295	.734
	Öğr. Üye.	131	1.709	.744

Tablo 15'te akademisyenlerin sahip oldukları akademik unvanlara göre tükenmişlik puan ortalamaları ve standart sapma değerleri belirtilmektedir. Buna göre duygusal tükenme puan ortalaması en düşük olan grup öğretim görevlileriyken, en yüksek grup araştırma görevlileridir. Duyarsızlaşma alt boyutu ele alındığında yine öğretim görevlileri en düşük puan ortalamasına sahipken, en yüksek duyarsızlaşma puan ortalaması öğretim üyelerine aittir. Kişisel başarı alt boyutunda ise öğretim görevlilerinin puan ortalamasının en düşük, öğretim üyelerinin puan ortalamasının ise en yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak toplam tükenmişlik puanı incelendiğinde öğretim görevlilerinin araştırma görevlileri ve öğretim üyelerine karşı tükenmişlik ortalamalarının daha düşük olduğu, en yüksek tükenmişlik puan ortalamasına sahip olan grubun ise öğretim üyeleri olduğu görülmektedir.

Tablo 16: Akademik Unvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Altboyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	1.173	2	.587	1.108	.331
	Grup içi	198.042	374	.530		
	Toplam	199.215	376			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	40.862	2	20.431	26.025	.000
	Grup içi	293.610	374	.785		
	Toplam	334.472	376			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	32.923	2	16.462	31.224	.000
	Grup içi	197.174	374	.527		
	Toplam	230.097	376			

Toplam Tükenmişlik	Gruplar arası	15.028	2	7.514	20.341	.000
	Grup içi	138.152	374	.369		
	Toplam	153.180	376			

.

Tabloya bakıldığında tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmenin akademisyenlerin sahip oldukları unvanlara göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (F2-374 = 1.108, p > .05). Duyarsızlaşma (F2-374 = 26.025, p < .05); kişisel başarı (F2-374 = 31.224, p < .05) ve toplam tükenmişlik puanlarında (F2-374 = 20.0341, p < .05) ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu saptayabilmek için Tukey HSD Testi kullanılmıştır. Test sonucuna göre, araştırma görevlileri ile öğretim görevlileri arasında (p =. 00) düzeyinde anlamlı fark elde edilmiştir. Araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma puan ortalaması 1,612 iken öğretim görevlilerininki 1,075'tir. Araştırma görevlilerinde duyarsızlaşmanın öğretim görevlilerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Öğretim görevlileri ve öğretim üyeleri arasında da duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (p= .00). Öğretim görevlilerinin duyarsızlaşma puan ortalaması 1,075 iken öğretim üyelerinin 1,810'dur. Öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine nazaran daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı ifade edilebilir. Araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri arasında ise duyarsızlaşma düeyleri açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır (p=. 22).

Kişisel başarı alt boyutunda araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri arasında (p= .00) düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Öğretim görevlilerinin kişisel başarı puan ortalaması 1,309 iken araştırma görevlilerininki 1,900'dür. Buna göre, araştırma görevlilerinin öğretim görevlilerine karşı daha düşük kişisel başarı yaşadıkları söylenebilir. Öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri arasında da kişisel başarı boyutunda (p =0.00) düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Öğretim üyeleri kişisel başarı puan ortalaması 1, 918 iken öğretim görevlilerinin 1,900'dür. Öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine karşı daha düşük kişisel başarı hissettikleri söylenebilir. Öğretim üyeleri ile araştırma görevlilerinin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p=.98).

Toplam tükenmişlik puanı ele alındığında ise araştırma görevlilerinin puan ortalaması 1.690, öğretim görevlilerinin ise 1,295 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca

göre araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin öğretim görevlilerinden anlamlı derecede yüksek olduğu ifade edilebilir (p=.00). Öte yandan, öğretim görevlileri ve öğretim üyeleri arasında da toplam tükenmişlik düzeyi açısından (p=.00) düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretim üyelerinin toplam tükenmişlik puanı 1,7099 iken öğretim görevlilerininki 1,295'dır. Öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinden anlamlı biçimde daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılabilir (p=.00).

4.2. Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisine Yönelik Bulgular

4.2.1. Akademisyenlerin öz-anlayış düzeyleri tükenmişlik düzeylerini yordamakta mıdır?

Akademisyenlerin öz-anlayış düzeylerinin tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemeden önce arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. İki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılan korelasyon analizinde, korelasyon katsayılarına bakılarak ilişkinin kuvveti belirlenir. Korelasyon katsayısı 0 ile + (-)1 arasında değer almakta, +1'e yaklaştıkça güçlü doğru yönlü, -1'e yaklaştıkça güçlü ters yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Gülmez, Hüseyni, 2019). Tablo 17'de korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 17: Öz-Anlayış ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Değişken	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Toplam Tükenmişlik
Öz-anlayış	.-396	.-488	.-543	.-591

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 17'de incelendiğinde, öz-anlayış ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır ($r = .-396$, $p < .01$). Tükenmişliğin diğer boyutlarına bakıldığında öz-anlayış ile duyarsızlaşma ($r = .-488$, $p < .01$), kişisel başarı ($r = .-543$ $p < .01$), arasında istatistiksel olarak ters yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Toplam tükenmişlik ile öz-anlayış arasında da yine ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. "Öz-anlayış arttıkça, duygusal tükenmişlik azalmaktadır" yorumu yapılabilir. Tablo 18'de öz-anlayışın duygusal tükenmişliği yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 18: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Duygusal Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi

Değişken	B	s.h	*β*	*t*	*p*
Sabit	2.587	.139		18.600	.000
Öz-anlayış	-.378	.045	-.396	-8.347	.000
F			69.669		
Model (p)			.000		
R^2			.157		

Tablo 18'de yer alan bulgulara göre, öz-anlayışın duygusal tükenmişliğin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirtilebilir (F1, 376 = 69.669, p < .01). Duygusal tükenmişliğe ilişkin toplam varyansın %15.7'sinin öz-anlayış ile açıklandığı söylemek mümkündür. Tablo 19'da öz-anlayışın duyarsızlaşmayı yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır

Tablo 19: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Duyarsızlık Düzeylerine Etkisi

Değişken	B	s.h	*β*	*t*	*p*
Sabit	3.262	.171		19.048	.000
Öz-anlayış	-.604	.056	-.488	10.838	.000
F			117.473		
Model (p)			.000		
R^2			.239		

Tablo 19'daki değerlere göre öz-anlayışın duyarsızlık düzeyini negatif yönde etkilediği belirtilebilir (F1, 376 = 117.473, p < .01). Duyarsızlığa ilişkin toplam varyansın yaklaşık %24'ünün öz-anlayış ile açıklandığı ifade edilebilir. Tablo 20'de öz-anlayışın kişisel başarıyı yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır

Tablo 20: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Kişisel Başarı Düzeylerine Etkisi

Değişken	B	s.h	*β*	*t*	*p*
Sabit	3.325	.137		24.328	.000
Öz-anlayış	-557	.044	-.543	-12.521	.000
F			156.778		
Model (p)			.000		
R^2			.295		

Tablo 20'de, regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup öz-anlayış (p<.01) kişisel başarı açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öz-anlayış, kişisel başarı üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir. Kişisel başarıya ilişkin toplam varyansın %29.5'inin öz-anlayış ile açıklandığı ifade edilebilir. Tablo 21'de öz-anlayışın tükenmişliği yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır

Tablo 21: Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi

Değişken	**B**	**s.h**	***β***	***t***	***p***
Sabit	3.009	.107		28.077	.000
Öz-anlayış	-.495	.035	-.591	-14.176	.000
F			200.946		
Model (p)			.000		
R^2			.349		

Tablo 21'deki bulgulardan yola çıkarak öz-anlayışın tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir ($F_{1, 376} = 200.946$, $p < .01$). Tükenmişliğe ilişkin toplam varyansın yaklaşık %35'inin öz-anlayış ile açıklandığını söylemek mümkündür. Buna göre, "Öz-anlayış arttıkça tükenmişlik azalmaktadır." yorumu yapılabilir.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar sırasıyla değerlendirilecek ve alanyazında yer alan çalışmalara ilişkin karşılaştırmalar yapılacaktır.

5.1. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma sonucuna göre, kadın akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri erkek akademisyenlere göre daha yüksektir. Toplam tükenmişlik puanlarına bakıldığında ise cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar bulunmuş, erkek akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazında, cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyinin incelenmesine yönelik birçok çalışma sonucu bulunmaktadır. Budak ve Sürgevil (2005)'in akademisyenlerle yaptıkları çalışmaya göre kadın akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri erkek akademisyenlerden daha fazladır. Yine Maslach ve Jackson (1981)'ın akademisyenlerle yaptıkları çalışmada kadın akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ören ve Türkoğlu (2006) da öğretmen adaylarıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında kadınların daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Alanyazında araştırma bulgularına paralel olarak kadınların duygusal tükenmişliğinin erkeklerinkinden daha yüksek olduğuna dair birçok çalışma görülmektedir (Baysal, 1985; Cordes, Dougherty, 1993; Ellies, 1993; Ergin 1993; Pines, 1997; Tümkaya, 1997, Lactriz, 2004; Derinbay, 2012; Murat, 2016; Çogaltay, Anar ve Karadağ, 2017). Kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik hissi yaşamaları kadınların erkeklere oranla daha duygusal bir yapıya sahip olmaları ile açıklanabilir. Kadınlarda empatik beceriler ve empati kurma eğilimi daha fazladır ve bu durum duygusal

yüklenimlerini arttırarak daha yoğun duygusal tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir (Özçınar, 2005; İkiz, 2006). Bununla birlikte kadınlarda tükenmişliği iş ve çevresel faktörler belirlerken, erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin yalnızca iş ile ilgili faktörlerin belirlemesi bu farklılığa neden olabilir (Kaya ve diğ., 2007, 361). Öte yandan, Özgün (2006) ve Başol ve Altay (2009) tarafından yapılan araştırmalarda erkek katılımcıların daha fazla duygusal tükenmişlik hissettikleri saptanmıştır.

Toplam tükenmişlik puanı ele alındığında Pines (1997) ve Karlıdağ (2000) 'ın gerçekleştirdiği çalışmalarda cinsiyetin tükenmişlik üzerinde önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ağaoğlu ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada erkek araştırma görevlilerinin daha fazla tükenmişlik hissettiklerini bulmuşlardır. Bu sonuç, araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Bir diğer çalışmada Durak ve Seferoğlu (2017) öğretmenlerin tükenmişlik duygusu çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucuna göre erkek öğretmenlerin tükenmişlik duygusu kadın öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Erkeklerde daha yoğun tükenmişlik görülmesinin sebebi kişisel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi toplumun erkeğe atfettiği "üstün ve akılcı olma, evin geçimini sağlama" rollerinden de kaynaklanıyor olabilir. Başarılı ve üstün olmalarına dair yaratılan sosyal baskı kendilerini yetersiz görme, başarılarını küçümseme gibi sonuçları ortaya çıkarabilir. Erkeklerin genel olarak kadınlara göre daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarı yaşamalarının da sonuca etki ettiği düşünülmektedir. Diğer yandan Çağlıyan (2007), Çavuş, Gök ve Kurtay (2007), Ardıç ve Polatçı (2008), Rotthman ve Borkhuizen (2008) İraz ve Ganiyusufoğlu (2011), İçel (2013), Kadı, Beytekin ve Arslan (2015) ve Yenihan, Çakır ve Alabaşoğlu (2018)'nun çalışmalarında cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Özetle, cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkisine yönelik araştırma sonuçları tutarlılık göstermemektedir.

5.2. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin medeni durumları ile tükenmişliğin hiçbir alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bir başka ifade ile akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Konakay ve Altaş (2011), İçel (2013), Veysikarani (2018) ve Akkaya (2019) tarafından

akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalarda akademisyenlerin medeni durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Çoğu araştırmada medeni durumun tükenmişlik üzerinde belirleyici bir rol oynamadığı görülmektedir (Baysal, 1995; Girgin, 1995; Haddad, 1998; Hollaman, 1999; Budak, Sürgevil, 2005; Bilge, 2006; Akten, 2007; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Asgari, 2012; Farshi 2014; İnce, 2014; William, Dikes, 2015; Tunaboylu, 2015; Samancı, 2019; Şencan, 2019). Medeni durum değişkeninin tükenmişlik düzeyine etki etmemesi değişen toplum yapısıyla beraber bireylerin yaşadıkları sorunları anlatabilecekleri, kendilerini ifade edebilecekleri bir çevreye daha rahat ulaşabilmelerinden kaynaklanabilir. Evlilik yaşının uzaması, evliliklerin azalması ve ilişkilerin değişmesi ile bireylerin bu sürece uyum sağlaması da evli ve bekar akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmamasına neden olabilir.

Öte yandan, Şanlı ve Tan'ın (2017) yaptığı araştırmaya göre, bekarların evlilere göre duyarsızlaşma yüzeyleri daha yüksektir. Çoğaltay ve arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmada da bekar öğretmenlerin duyarsızlaşma puan ortalamaları evlilere oranla daha yüksek bulunmuştur. Polatçı (2007) da araştırmasında bekar akademisyenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Çağlıyan (2007)'ın devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında, medeni duruma göre tükenmişlik düzeyinde farklılıklar meydana gelmiştir. Bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere oranla tükenmişlik puanları daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte Kepekçioğlu (2009) ve Al (2018)'ın akademik personelle yaptıkları çalışma sonuçları da bekar akademisyenlerin evli akademisyenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı yönündedir. Alanyazında medeni durumun tükenme üzerinde önemli bir etken olduğu ve bekarların tükenmişlik düzeylerinin evlilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar görülmektedir (Maslach, Jackson, 1985; Constable, Russel 1986; Ergin, 1992; Bilici ve diğ., 1998; Özer, 1998; Başören, 2005; Denizoğlu ve diğ., 2005; Torun, 2007; Kılıç, Seymen, 2012; Gün, Baskan, 2017). Bu sonuçlar göz önüne alındığında medeni durum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Bu nedenle medeni durum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların artması faydalı olacaktır.

5.3. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Algılanan Ekonomik Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma ve Yorum

Ekonomik durum değişkeni ele alındığında, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin algıladıkları ekonomik duruma göre farklılaşmadığı söylenebilir. Tükenmişliğin tüm alt boyutları ve toplam tükenmişlik puanı ile akademisyenlerin ekonomik durumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Araştırma bulgularından farklı olarak Demir, Türkmen ve Doğan'ın (2015) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında aylık maaşı yüksek olan akademisyenlerin aylık maaşı düşük olan akademisyenlere göre daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Otacıoğlu (2008)'nun araştırmasına göre ise ekonomik durumlarını hiç tatmin edici bulmayan müzik öğretmenleri diğer meslektaşlarına oranla daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ay ve Avşaroğlu (2010) da çalışmalarında tükenmişlik düzeyi ile gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki bulmuş, gelir durumunu düşük olarak belirten bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Literatürde araştırma bulgusunu destekleyen çalışmalar da yer almaktadır. Naktiyok ve Karabey (2005)'in işkoliklik ve tükenmişlik arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla öğretim elemanlarıyla yaptıkları araştırma sonucu tükenmişlik düzeyinin gelir düzeyine göre anlamlı farklılaşmadığı yönündedir. Benzer şekilde, Sağlam (2007) çalışmasında akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini çeşitli demografik değişkenler açısından incelemiş ve mesleğin ekonomik olarak tatmin etme değişkenine göre tükenmişlik düzeyinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Marakoğlu, Kargın ve Armutlukuyu (2013) tarafından yapılan bir başka çalışmada da araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Ekonomik durum genel olarak tükenmişliği etkileyen faktörlerden biri olarak görülmektedir ve düşük ekonomik düzeye sahip bireylerin ihtiyaçlarını karşılayamadıkları sürece motivasyonlarının düşerek tükenmişlik yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Ekonomik sıkıntıların ortaya çıkardığı gerginlik, huysuzluk, kaygı hali tükenmişliği tetikleyerek bireylerin verimini azaltacaktır. Bu görüşe rağmen araştırmadan elde edilen bulgu ekonomik düzey ile akademisyenlerin tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönündedir. Algılanan ekonomik düzeyin

bireyden bireye göre farklılık göstermesinin bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Aynı zamanda öğretim elemanlarının ekonomik düzeylerini çoğunlukla "orta" olarak belirtmeleri de ekonomik düzeyin tükenmişlik düzeyini etkilememesine sebep olduğu düşünülmektedir.

5.4. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum

Araştırmadan elde edilen bir başka bulgu ise akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışma yılı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemesidir. Bu sonuca göre, çalışma yılının akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini belirlemede önemli bir değişken olmadığı söylenebilir. Araştırma sonucuna benzer şekilde Zabel ve Zabel (2001)'in özel eğitim öğretmenleriyle gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmenlerin deneyimleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Yürüten (2019) araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları, mesleki aidiyet duyguları ve mesleki tükenmişliklerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda ise öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna ek olarak, Ertürk ve Keçecioğlu (2012) ve Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003)'ın çalışmalarında benzer sonuçlar görülmüş, çalışma yılı açısından tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır. Bağcı ve Karagül (2013) de Türkçe öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve mesleki kıdem ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Konakay (2010)'ın akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada da akademisyenlerin görev yıllarına göre tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine Özdemir, Özdemir, Coşkun ve Çınar (1999), Kırılmaz, Çelen ve Sap (2003), Başören (2005), Çavuşoğlu (2005), Acun (2010) ve Atlı (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları çalışma yılına göre tükenmişlik düzeyinin farklılaşmadığını göstermektedir.

Araştırma bulgusuna karşın çalışma yılı ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklılıklar bulan çalışmalar da mevcuttur (Maslach, Jackson, 1981; Tümkaya, 1996; Izgar, 2000; Aksu, Baysal, 2005; İraz, Yusufoğlu, 2011; Yalçın 2011). Yungul (2006)'un araştırma sonucuna göre mesleki kıdemi 5 yıl ya da daha az olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemi 21 yıl ve üstünde olanlara göre

daha yüksek bulunmuştur. Gündüz (2004) de yaptığı araştırmada çalışma yılı daha düşük olan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sandıkçı (2010) ise bu bulguların aksine araştırmasında çalışma süresi ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulmuş, çalışma süresine göre tükenmişliğin arttığını belirtmiştir. Tuğrul ve Çelik (2002) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise sadece çalışma süresi ile tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Tüm sonuçlar göz önüne alındığında, çalışma yılının ortaya çıkardığı etkilerin bireysel farklılıklar gösterebileceği söylenebilir. Çalışma yılıyla beraber çalışma koşullarının, örgütsel faktörlerin de bu farklılıklara yol açtığı düşünülmektedir.

5.5. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Akademik Unvana Göre Farklılaşmasına Dair Tartışma ve Yorum

Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin duyarsızlaşma, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik puanlarının akademik unvanlarına göre farklılıklar gösterdiği ancak duygusal tükenme alt boyutunda akademik unvana göre farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Arıkan (2018) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin akademik unvanlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yine Al (2018) ‘ın akademisyenlerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında akademik unvan ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Buna ek olarak, Sağlam (2011)’ın akademik personelin tükenmişlik düzeylerini sosyo-demografik değişkenlere göre incelediği çalışmada akademik unvanın duygusal tükenmişliği etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonucuna göre araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma düzeyleri öğretim görevlilerinin duyarsızlaşma düzeylerinden daha yüksektir. Benzer şekilde öğretim üyelerinin duyarsızlaşma düzeyleri de öğretim görevlilerinin duyarsızlaşma düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Kişisel başarı boyutuna bakıldığında ise öğretim görevlilerinin öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerine karşın daha az kişisel başarı eksikliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Budak ve Sürgevil (2005)’in çalışma sonucu, kişisel başarı alt boyutunda profesör doktor ve doçent doktorların öğretim görevlilerine göre daha fazla tükenmişlik hissi yaşadıklarını yönündedir. Toplam tükenmişlik puanı incelendiğinde ise araştırma görevlilerinin tükenmişlik

düzeylerinin öğretim görevlilerinden anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine göre anlamlı biçimde daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Dursun (2000) yaptığı araştırma sonucunda eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki bulmuştur ve eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin artacağını ifade etmektedir.

Tükenmişliğin tüm alt boyutlarında en düşük puan ortalamasına sahip olan grup öğretim görevlileridir. Bu durum öğretim görevlilerinin, araştırma görevlileri ve öğretim üyelerinden farklı olan görev ve sorumlukları ile açıklanabilir. Öğretim görevlileri eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmeye odaklanırken, araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri bu faaliyetlerin yanı sırı akademik yükselme kriterlerinin gereğini de yerine getirmek zorundadır. "Yayınla ya da yok ol" baskısı görevlerini yerine getirseler dahi akademisyenlerin kendilerini yetersiz ve değersiz görmelerine yol açabilir (Vatansever, Yalçın, 2015). Bu nedenle araştırma görevlilerinin ve öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin öğretim görevlilerinden daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

5.5. Akademisyenlerin Öz-Anlayış Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisine Dair Tartışma ve Yorum

Akademisyenlerin öz-anlayışları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda akademisyenlerin öz-anlayış düzeyi ve tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Öz-anlayış düzeyinin tükenmişlik düzeyini yordamasına yönelik yapılan regresyon analizinde akademisyenlerin öz-anlayış düzeyinin tükenmişlik düzeyinin toplam varyansının yaklaşık %35'ini açıkladığı saptanmıştır. Tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişliğe bakıldığında öz-anlayışın duygusal tükenmişliğin toplam varyansının %15.7'sini; duyarsızlığa ilişkin toplam varyansın %23.9'unu; kişisel başarı eksikliğine ilişkin toplam varyansın ise %29.5'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yurt içinde öz-anlayış ve tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Araştırma bulgusunu destekleyen Atlı (2019)'nın çalışmasında öğretmenlerin öz-anlayış düzeyleri ile mesleki tükenmişliklerini incelenmiş ve iki değişken arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenme,

duyarsızlaşma düzeyleri düştükçe öz-anlayış düzeyleri artmakta, düşük kişisel başarı hissi ise öz-anlayışı azaltmaktadır. Benzer şekilde Kantaş (2013)'ın 250 akademisyenle yaptığı araştırmada da öz-anlayışın tükenmişliği olumsuz biçimde yordadığı bulunmuştur. Dönmez (2019)'in okul psikolojik danışmanlarıyla yaptığı çalışmada elde edilen öz-anlayış düzeyinin arttıkça tükenmişliğin azaldığı bulgusu araştırma sonucuna paralellik göstermektedir. Bu bağlamda öz-anlayışın tükenmişliğin azalmasında önemli bir etmen olduğunu söylemek mümkündür.

Öz-anlayış, tükenmişliğin önüne çekilmiş bir sete benzetilebilir. Bunun sebebi öz-anlayışın bireylerin hayal kırıklıkları, başarısızlıkları karşısında kendilerine karşı anlayışlı, sabırlı ve nazik davranmalarını sağlamasıdır. Öz-anlayışı yüksek olan bireyler, zor durumlarda yalnız olmadıklarının, başkalarının da kendileri gibi benzer süreçlerden ve sıkıntılardan geçtiklerinin farkındadırlar. Acıyı -ne abartarak ne de görmezden gelerek- olduğu gibi kabul ederler ve böylece sorunlardan kaçmak yerine çözüm yolu aramaya çalışırlar. Kendine şefkat göstermek, suçluluk duygusuyla kendini izole etmemek ve sorumluluk alarak harekete geçmek öz-anlayışlı bir bireyde görülecek özelliklerdir. Öz-anlayış ile depresyon, anksiyete, stres, öz yargılama, aşırı özdeşleşme, bilişsel çarpıtma arasında olumsuz yönde ilişki bulunmaktadır. Kendini sevmenin, olumlu benlik anlayışının, paylaşımlarının bilincinde olmanın bireyi duygusal tükenmeden, duyarsızlaşmadan ve düşük kişisel başarı hissinden alıkoyduğu söylenebilir. Bu nedenle öz-anlayış ile tükenmişlik arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve öz-anlayışın tükenmişliğe etki ettiği ifade edilebilir.

Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında da araştırma bulgularıyla örtüşen sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Barnard ve Curry (2012)'nin din adamalarının tükenmişliklerini inceledikleri araştırma sonucuna göre yüksek öz-anlayışa sahip bireylerin duygusal tükenmişlik düzeyleri düşüktür. Bir başka araştırmada hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve öz-anlayış düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve iki değişken arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır (Gracia Gracia, Oliván Blázquez,2017). Psikolojik danışmanlık ve bilişsel davranışçı psikoterapi öğrencileriyle gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise yüksek öz-anlayışa sahip öğrencilerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Beaumont ve diğ., 2016).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde analizden elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

- Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılıklaşmaktadır.
- Erkek akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri kadın akademisyenlerden daha yüksektir.
- Kadın akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri erkek akademisyenlerden daha yüksektir.
- Çalışmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.
- Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri algılanan ekonomik durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.
- Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- Akademisyenlerin duyarsızlaşma, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik puan ortalamaları akademik unvana göre farklılık göstermektedir. Öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik düzeyleri öğretim görevlilerinden daha yüksektir.
- Akademisyenlerin öz-anlayış düzeyleri tükenmişliğin tüm alt boyutlarını olumsuz ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

6.2. Öneriler

- Öz-anlayış ile tükenmişliği inceleyen çalışmalar sınırlı olduğundan konuyla ilgili başka örneklemler üzerinde araştırmalar arttırılmalıdır.

- Son yıllarda öz-anlayışla ilgili araştırmalara bakıldığında daha çok üniversite öğrencileriyle çalışıldığı görülmektedir. Akademisyenlerin öz-anlayış düzeylerini ölçmeye yönelik daha fazla araştırma yapılmalıdır.
- Akademisyenlerin tükenmişlik yaşamamalarında ya da tükenmişlik düzeylerinin azalmasında öz-anlayış önemli rol oynamaktadır. Bu doğrultuda akademisyenlerin öz-anlayış düzeylerini arttırmaya yönelik öz-anlayışlı farkındalık programları, seminerler ve eğitimler hazırlanabilir.
- Araştırma görevlilerinin ve öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri öğretim görevlilerine kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Buna göre araştırma görevlileri ile öğretim üyeleri öz-anlayış algılarına yönelik bireysel ve grupla danışma çalışmalarına katılabilirler.
- Araştırma görevlilerinin ve öğretim üyelerinin daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedeninin yayın yapma baskısı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle yayın yapma baskısını azaltmak için akademik teşvik uygulamasında düzenlemeler yapılabilir, öğretim sürecine sağladıkları katkılar da akademik teşvik sistemine dahil edilebilir.
- Akademisyenlik mesleğini tercih edecek üniversite öğrencilerine akademik hayatın gereklilikleri konusunda bilgi verilebilir. Meslekte karşılaşılabilecek sorunlar hakkında farkındalıkları arttırılarak tükenmişlik yaşamamaları ya da düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaları sağlanabilir.
- Stres ile başa çıkabilmek için nefes alma ve gevşeme teknikleri öğrenilebilir.
- Akademisyenlere tükenmişlik ve tükenmişlikle başa çıkma yolları hakkında bilgilendirici eğitimler verilebilir.
- Akademisyenlerin tükenmişliklerini etkileyebilecek yaş, haftalık ders sayısı, görev yaptıkları bölüm ve üniversite türü değişkenlerine göre benzeri araştırmalar tekrarlanabilir.

KAYNAKÇA

Acun, Mustafa. 2010. Bazı Değişkenlere Göre Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

Ağaoğlu, Esmahan, Müyesser, Ceylan, Eren Kesim, Tuğba Madden. 2004. Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri. **XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı**. Malatya.

Akın, Ümran, Ahmet Akın, Ramazan Abacı. 2007. Öz-Duyarlık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, s. 33: 1- 10.

Akkaya, Arzu. 2019. Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Akkaya, Çağatay. 2011. Ortaöğretim Öğrencilerinde Algılanan Sosyal Destek ve Öz-Duyarlık Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Akman, Tülay. 2019. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksu, Ali, Asuman Baysal.2005. İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. c.11. s.41: 7-24.

Akten, Serkan 2007. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alibekiroğlu, Pervin Büşra, Turan Akbaş, Fatoş Bulut Ateş, Oğuzhan Kırdök. 2018. Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu İle Psikolojik Sağlamlık Arasındakİ İlişkide Öz Anlayışın Aracı Etkisi. **Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences.** c.27. s. 2.

Alizada, Sona Khanim. 2017. Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Al, Suzan. 2018. Akademisyenlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Allen, Ashley Batts, Mark R. Leary. 2010. Self-Compassion, Stress, and Coping. **Social and Personality Psychology Compass**. c.4. s. 2: 107-118.

Alp, Zekeriya. 2012. Çalışanların ve Emeklilerin Sosyal istenirlik ve Öz-Duyarlık Açısından Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Andiç, Sezin. 2013. Ergenlik Döneminde Zihni Meşgul Eden Konularla İlişkili Değişkenler: Bağlanma Tarzları, Öz-Şefkat ve Psikolojik Belirtiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

_____.2009. Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür yüzü: İşle Bütünleşme **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** s.32: 21-46.

Arı, Güler Sağlam, Emine Çıla Bal. 2008. Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** c. 15. s.1: 131-148.

Arıkan, Gizem. 2018. Akademisyenlerin Akademik Tükenmişlik ve Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslan, Ramazan, Başak Nur Acar. 2013. Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Kavramlarına Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.18. s.3: 281-298.

Asgari, Azadeh. 2012. The Effects of Gender and Marital Status on Burnout of English Teachers in Iran. **Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities.** c.20. s.3: 635-644.

Atlı, Fatih. 2019. Öğretmenlerin Öz-Anlayışları ile Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ay, Mustafa, Selehattin Avsaroğlu. 2010. Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmislik, İs Doyumu Ve Yasam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmislik Düzeyleri. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.** c. 7. s. 1: 1170-1189.

Avşaroğlu, Selehattin, Mehmet Engin Deniz, Ali Kahraman. 2005. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk **Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 14: 115-129.

Baer, Ruth. A. 2003. Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. **Clinical Psychology: Science and Practice**. c.10 s.2: 125-143.

Baer, R.A, Emily L.B. Lykins, Jessica R. Peters. 2012. Mindfulness and Self-Compassion as Predictors of Psychological Wellbeing in Long-Term Meditators and Matched Nonmeditators. **The Journal of Positive Psychology**. c. 7. s. 3: 230-238.

Bağcı, Hasan, Sedat Karagül. 2013. Türkçe Öğretmenlerinin Meslekî Tükenmişlik Düzeyi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 5. s. 8: 184-193.

Balcıoğlu, İbrahim, Seyfi Mehmetali, Rakel Rozant. 2008. Tükenmişlik Sendromu. **Dirim Tıp Gazetesi**, s. 83: 99-104.

Bandura, Albert. 1977. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. **Psychological Review**. c. 84. s.2: 191.

Bandura, Albert. 2010. Self-Efficacy. **The Corsini Encyclopedia of Psychology**. s: 1-3.

Banks, Steven R., Edward G. Necco. 1990 The Effects of Special Education Category and Type of Training on Job Burnout in Special Education Teachers. **Teacher Education and Special Education.** c. 13. s. 3-4: 187-191.

Barkhuizen, Nicolene, Sebastiaan Rothmann. 2008. Occupational Stress of Academic Staff in South African Higher Education Institutions. **South African Journal of Psychology**. c. 38. s. 2: 321-336.

Barnard, Laura. K., John. F. Curry. 2012. The Relationship of Clergy Burnout to SelfCompassion and Other Personality Dimensions. **Pastoral Psychol**, c. 61 s. 2: 149- 163.

Başak, Bircan Ergün. 2012. Düşük Gelirli Ailelerden Gelen Üniversite Öğrencilerinin Öz-duyarlık, Sosyal Bağlılık ve İyimserlik İle Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Başkaya, Yasemin. 2018. Türkiye'deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi. Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Başol, Gülşah, Mehmet Altay. 2009. Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.** c.15. s. 58: 191-216.

Başören, Mehmet. 2005. Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baysal, Asuman. 1995. Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beaumont, Elaine, Mark Durkin, Caroline J. Hollins Martin, Jerome Carson. 2016. Compassion for Others, Self-Compassion, Quality of Life and Mental Well-Being Measures and Their Association with Compassion Fatigue and Burnout in Student Midwives: A Quantitative Survey. **Midwifery.** c. 34: 239-244.

Beşyaprak, Serkan. 2012. Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bianchi, Renzo, Irvin Sam Schonfeld, Eric Laurent. 2015. Burnout–Depression Overlap: A review. **Clinical Psychology Review**. c. 36: 28-41.

Bilici, Mustafa, Fatma Mete, Cengiz Soylu, Mehmet Bekaroğlu, Önder Kavakçı.1998. The Levels of Burnout and Depression in a Group of Academicians. **Turkish Journal of Psychiatry**. c.9: 181-90.

Bilge, Filiz. 2006. Examining the Burnout of Academics in Relation to Job Satisfaction and Other Factors. **Social Behavior and Personality: An International Journal**, c.34. s.9: 1151-1160.

Bishop, Scott. R., Mark Lau, Shauna Shapiro, Linda Carlson, Nicole D. Anderson, James Carmody, Zindel V. Segal, Susan Abbey, Michael Space, Drew Velting Gerald Devins. 2004. Mindfulness: A Proposed Operational Definition. **Clinical Psychology: Science and Practice.** c. 11. s. 3: 230-241.

Bluth, Karen, Priscilla W. Blanton. 2015. The Influence of Self-Compassion on Emotional Well-Being among Early and Older Adolescent Males and Females. **The Journal of Positive Psychology**. c.10. s.3: 219-230.

Bodian, Stephan. 2006. **Meditation for Dumies**. Indiana: Wiley Publishing Inc.

Budak, Gülay, Olca Sürgevil. 2005. Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.20. s.2: 95-108.

Byrne, Barbara M. 1991. Burnout: Investigating the Impact of Background Variables for Elementary, Intermediate, Secondary, and University Educators. **Teaching and Teacher Education**, c.7. s.2: 197–209.

Burke, Ronald J., Esther R. Greenglass 2001. Hospital Restructuring and Psychological Burnout in Nursing Staff. **Equal Oppurtunities International**. c. 20. s. 1/2: 61-71.

Camcı, Yakup, Leyla Ercan. 2017. Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi.** c.2017. s.9: 402-429.

Can, Ahmet. 2015. Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kırklareli Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cañadas-De la Fuente, Guillermo A., Jose L. Gómez-Urquiza, Elena M. Ortega-Campos, Gustavo R. Cañadas, Luis Albendín-García, Emilia I. De la Fuente-Solana. 2015. Prevalence of Burnout Syndrome in Oncology Nursing: A Meta-Analytic Study. **Psycho-oncology**. c. 27. s.5: 1426-1433.

Cardinell, Charles F. 1981. Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses. **The Annual Meeting of National Conferance of Professors of Educational Administration**, Seattle.

Chen, Ching-Fu, and Ting Yu. 2014. Effects of Positive vs Negative Forces on the Burnout-Commitment-Turnover Relationship. **Journal of Service Management**. c.25. s. 3: 388-410.

Cherniss, Cary. 1980. **Professional Burnout in Human Service Organizations**. Praeger Publishers (Aktaran, Avşaroğlu, Selehattin, Mehmet Engin Deniz, Ali Kahraman. 2005. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk **Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 14: 115-129).

Connolly, Charlena. Wilma. 1986. Nursing Education and the Reality of Practice: an Analysis of the Person-Environment Professional Conflict and Its Relationship to Burnout in Staff Nurses. Unpublished Doctoral Dissertation. St. John's University.

Cordes, Cynthia. L., Thomas W. Dougherty. 1993. A Review and an Integration of Research on Job Burnout. **The Academy of Management Review**. c.18. s.4: 621-656.

Constable, Joseph F., Daniel W. Russell. 1986. The Effect of Social Support and the Work Environment upon Burnout Among Nurses. **Journal of Human Stress.** c.12. s. 1: 20-26.

Çağlıyan, Yasemin. 2007. Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması). Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çan, Emine. Murat Topbaş, Asuman Yavuzyılmaz, Gamze Çan, Şükrü Özgün. 2006. Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesindeki Araştırma Görevlisi

Hekimlerin Tükenmişlik Sendromu ile İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. **O.M.Ü Tıp Dergisi** c. 23. s. 1: 17-24.

Çam, Zekeriya. 2010. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Van ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çavuş Mustafa Fedai, Tolga Gök, Fahri Kurtay. 2007. Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştirma. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.** c.16. s.2: 97-108.

Çavuşoğlu, İbrahim. 2005. Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenlerin arasındaki ilişki (Bolu İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çogaltay, Nazım, Suat Anar, Engin Karadağ. 2017. Öğretmenlerin Tükenmişliğini Etkileyen Faktörler Cinsiyetin ve Medeni Durumun Etkisine Yönelik Bir Meta-Analiz Çalışması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** c. 32. s.3:695-707.

Demir, Nevzat, 2010. Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. **Öneri Dergisi**. c.9. s.33 (16): 185-198.

Demir, Rıza, Erman Türkmen, Altan Doğan. 2015. Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. **International Journal of Social Sciences and Education Research.** c. 1. s. 4: 1194-1222.

Demir, Ergül, Özkan Saatçioğlu, Fatih İmrol. 2016. Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi. **Current Research in Education**. c. 2. s.3: 130-148.

Deniz, M. Engin, Coşkun Arslan, Zümra Özyeşil, Melek İzmirli. 2012. Öz-Anlayış, Yaşam Doyumu, Negatif ve Pozitif Duygu: Türk ve Diğer Ülke Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 12. s. 23: 428-446.

Deniz, M. Engin, Şahin Kesici, A. Serkan Sümer. 2008. The Validity and Reliability Study of the Turkish Version of Self-Compassion Scale. **An International Journal of Social Behavior and Personality**. c. 36. s. 9: 1151–1160.

Denizoğlu, Saip, Baykal Yılmaz, Rahşan Akyıl, M. Şamil Akyıl. 2005. Atatürk Üniversitesinde Diş Hekimliği Fakültesinde Çalışan Diş Hekimlerinin ve Hemşirelerin Mesleki Durum Değerlendirmesi, Bölüm II: Tükenmişlik, **Atatürk Ünivesitesi Diş. Hekimliği Fakültesi**. c. 15. s. 2: 43-53.

Derinbay, Deniz. 2012. Öğretim Elemanlarının İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi (Pamukkale Üniversitesi Örneği). **Education Sciences.** c. 7. s. 3: 910-929.

Dillon, John. F, Glenn R. Tanner. 1995. Dimensions of Career Burnout Among Educators. **Journal and Mass Communication Educator**. c. 50. s. 2: 4-13.

Dilmaç, Bülent, Metin Deniz, M. Engin Deniz. 2009. Üniversite Öğrencilerinin ÖzAnlayışları ile Değer Tercihlerinin İncelenmesi. **Değerler Eğitimi Dergisi**. c. 7. s. 18: 9-24.

Dincerol, Cem. 2013. Tükenmişlik Sendromunun Meslekî Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Doğuyurt, Mehmet. Fatih. 2013. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Doyle, Christine, Patricia Hind. 1998. Occupational Stress, Burnout and Job Status in Female Academics. **Gender, Work & Organization**. c.5. s. 2: 67-82.

Dönmez, Kürşat. 2019. Okul Psikolojik Danışmanlarında Öz duyarlılık ile Tükenmişlik Arasındaki ilişkide Umudun Aracı Rolünün İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Durak, Hatice Yıldız, Süleyman Sadi Seferoğlu. 2017. Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 37. s. 2. 759-788.

Dursun, Sonay. 2000. Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Edelwich, Jerry, Archie Brodsky 1980. **Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions**. New York: Human Sciences Press.

Ellis, Beth. Hartman, Katherina I. Miller. 1993. The Role of Assertiveness, Personal Control, and Participation in the Prediction of Nurse Burnout. **Journal of Applied Communication Research.** c.21. s. 4: 327-342.

Ergin, Canan. 1993. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Ergin, Canan. 1995. Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, c. 12. s. 1-2: 37-50.

Ertürk, Emel, Keçecioğlu, Tamer. 2012. Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. **Ege Akademik Bakış.** c. 12. s.1: 39-52.

Farshi, Sina Soltanabadi, Fariba Omranzadeh. 2014. The Effect of Gender, Education Level, and Marital Status on Iranian EFL Teachers' Burnout Level. **International Journal of Applied Linguistics and English Literature.** c. 3. s. 5: 128-133.

Freudenberger, Herbert. J. 1974. Staff Burnout. **Journal of Social Issues**. c. 30.s.1: 159-165.

Friedman, Isaac A. 1991. High and Low-Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout. **The Journal of Educational Research.** c. 84. s. 6: 325-353.

Gezer, Engin, Fatih Yenel, Hasan Şahan. 2009. Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki. **Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 1. s. 6.

Gilbert, Paul, Marlea. Clarke, Susanne Hempel, Jeremy N. V. Miles, Chris Irons. 2004. Criticizing and Reassuring Oneself: An Exploration of Forms, Styles and Reasons in Female Students. **British Journal of Clinical Psychology**. c. 43. s. 1: 31- 50.

Gilbert, Paul, Mark W. Baldwin, Chris Irons, Jodene R. Baccus, Michelle Palmer W. 2006. Self-criticism and self-warmth: An imagery study exploring their relation to depression **Journal of Cognitive Psychotherapy**. c. 20. s. 2: 183-200.

Gilbert, Paul, Chris Irons. 2004. A pilot exploration of the use of compassionate images in a group of self-critical people. **Memory**. c. 12. s. 4: 507-516.

Gilbert, Paul, Sue Procter. 2006. Compassionate Mind Training for People with High Shame and Self-Criticism: Overview and Pilot Study of a Group Nyanaponika Therapy Approach. **Clinical Psychology and Psychotherapy**. c. 13. s. 6: 353-379.

Girgin, Günseli. 1995. İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi Ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması. Doktora Tezi. DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Goetz, Jennifer L., Dacher Keltner, Emiliana Simon-Thomas. 2010. Compassion: An Evolutionary Analysis and Empirical Review. **Psychological Bulletin**. c. 136. s. 3: 351–374

Goldstein, Joseph, Jack Kornfield. 2001. **Seeking the Heart of Wisdom: The Path of Insight Meditation.** Boston: Shambhala.

Golembiewski, Robert. T., Robert Munzenrider, Diane Carter. 1983. Phases of Progressive Burnout and Their Work Site Covariants: Critical issues in OD

research and praxis. **The Journal of applied behavioral science**. c. 19. s. 4: 461- 481.

Göksal, Serkan. 2018. Matematik Öğretmenlerinin Algıladıkları Okul İklimi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Göktepe, Ayşe Kaya. 2016. **Tükenmişlik Sendromu**. 1. bs. İstanbul: Nesil Yayınları.

Gracia-Gracia, Pilar, and Bárbara Oliván-Blázquez. 2017. Burnout and Mindfulness Self-Compassion in Nurses of Intensive Care Units: Cross-Sectional Study. **Holistic Nursing Practice.** c. 31. s. 4: 225-233.

Gül, Hasan, Mehmet İnce, Nazlı Özcan. 2011. The Relationship Between Workplace Mobbing and Burnoutamong Academics at a Turkish University. **Research Journal of International Studies.** c. 18. s. 1: 118-134.

Gün, Feyza, Gülsün Atanur Baskan. 2017. Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm Ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Ilişkinin Incelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** c. 32. s. 2: 361-379.

Gündüz, Bülent. 2004. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Haddad, Afaf. 1998. Sources of Social Support Among School Counsellors in Jordan and Its Relationship to Burnout. **International Journal for the Advancement of Counselling.** c. 20. s. 2: 113–121.

Havle, Nedim, Mehmet Cem İlnem, Ferhan Yener, Huriye Gümüş. 2008. İstanbul'da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. **Düşünen Adam.** c. 21. s. 1-4: 4-13.

Heffernan, Mary, Mary T Quinn Griffin, Sister Rita McNulty, Joyce J Fitzpatrick. 2010. Self-Compassion and Emotional Intelligence in Nurses. **International Journal of Nursing Practice.** c. 16: 366-373.

Hellesoy, Odd, Kjell Gronhaug, Olav Kvitastein. 2000. Burnout: Conceptual Issues and Empirical Findings from a New Research Setting. **Scandinavian Journal of Management.** c. 16. s. 3: 233-247.

Hipps, Elizabeth Smith, Malpin Glennelle. 1991. The Relationship of Locus of Control, Stress Related to Performance-Based Accreditation, and Job Stress to Burnout in Public School Teachers and Principals. **Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association**, Chicago (ERIC No:333557).

Hoopes, Jonathan Bert. 2009. Acceptance and Interpersonal Functioning: Testing Mindfulness Models of Empathy. Doctoral Dissertation. The University of Texas at Austin.

Holloman, Harold. L. Jr. 2000. Factors Related to Burnout in First-Year Teachers in South Carolina. **Humanities and Social Sciences.** c.60. s.2-A: 0294.

Hurşitoğlu, Onur. 2017. Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler ve Tükenmişlik Snedromunun Savunma Biçimleri İle İlişkisi. Tıpta Uzmanlık Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi

İçel, Sema. 2013. Akademisyenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

İkiz, Fatma. Ebru. 2006. Danışma Becerileri Eğitiminin Danışmanların Empatik Eğilim, Empatik Beceri ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

İnanç, Mustafa. 2013. Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik bir Araştırma.

İnce, Nuri Barış. 2014. Birleştirilmiş ve Bağımsız Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

İraz, Rıfat. ve Ganiyusufoğlu, Ali. 2011. Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.** c. 11. s. 21: 451-472.

Izgar, Hüseyin. 2000. Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği). Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

_____ 2001. **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kabat-Zinn, John. 2009. **Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Mind and Body to Face Stress, Pain, and Illness**. New York: Delacorte.

Kaçmaz, Nazmiye. 2005. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**. c. 68. s. 1: 29-32.

Kadı, Ayşegül. Osman Ferda Beytekin, Hasan Arslan. 2015. A Research on the Burnout and the Teaching Profession Attitudes of Teacher Candidates**. Journal of Education and Training Studies.** c. 3. s. 2: 107-113.

Kafadar, Tugay. 2014. Bipolar Bozukluğu Olan Hastaların Bakım Veren Yakınlarında Tükenmişlik Sendromu Ve Sosyal İşlevsellik Düzeyleri. Kırıkkle. Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi.

Kantaş, Özge. 2013. Impact of Relational and Individuational Self-Orientations on the Well-Being of Academicians: The Roles of Ego- or Eco-System Motivations, Self-ranscendence, Self-Compassion and Burnout. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karaman, Pınar. 2009. Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama, Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karasar, Niyazi. 1991. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**. 4. bs. Ankara: Sanem Yayıncılık.

Karlıdağ Rıfat, Süheyla Ünal, Saim Yologluç. 2000. Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. **Türk Psikiyatri Dergisi**. c. 11. s. 1: 49–57.

Kaya, Mehmet, Sarp Üner, Emine Karanfil, Reyhan Uluyol, Fatih Yüksel, Murat Yüksel 2007. Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları. **TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni.** c. 6. s. 5: 357-363.

Kepekcioğlu, Emine Selin. 2009. Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. Yüksek Lisans Tezi.
Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kılıç, Taşkın, Oya Aytemiz Seymen. 2011. Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerinanalizi ve Bir Araştırma. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**. c. 9. s. 16: 47-67.

Kırılmaz, Ayşe Yıldız, Ümit Çelen, Nilgün Sarp. 2003. İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. **İlköğretim Online**. c. 2, s. 1: 2-9.

Kirkpatrick, Kristin L. 2005. Enhancing Self-Compassion Using a Gestalt Two-Chair Intervention. Doctoral Thesis. The University of Texas at Austin.

Konakay, Gönül. 2010. Duygusal Zekanın Akademisyenlerde Tükenmişlik ile İlişkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Konakay, Gönül, Sabiha Sevinç Altaş. 2011. Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği. **Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi**. c. 2: 35-71.

Korkmaz, Nuran. E. 2017. Öz-Güven Bir Yanılsama Olabilir Mi? **Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi.** c. 10. s. 51: 529-537.

Korkutan, Teyfik Behiç. 2018. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kurt, Ömer. 2010. Gemide Çalışma Koşullarının Gemi Adamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü.

Kutanis, Rana Özen, Ahmet Karakiraz. 2013. Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. **İşletme Bilimi Dergisi.** c. 1. s. 2: 13-30.

Lackritz, James. R. 2004. Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance, and Demographic Issues. **Teaching and Teacher Education**. c. 20. s.7: 713-729.

Ladner, Lorne. 2004. **The Lost Art of Compassion: Discovering the Practice of Happiness in the Meeting of Buddhism and Psychology**. America: Harper Collins Publishers.

Leary, Mark R. 2004. **The Curse of the Self: Self Awareness, Egotism and the Quality of Human Life.** New York: Oxford University Press.

Leary, Mark, Eleanor B. Tate, Claire E. Adams, Ashley Batts Allen, Jessica Hancock. 2007. Self-Compassion and Reactions to Unpleasant Self-Relevant Events: The Implications of Treating Oneself Kindly. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 92. s. 5: 887–904.

Levine, Gayle. 1981. **I Quit!: A Guide to Burnout Prevention**. Orange: Indeco.

Lowenthal, Martin, Lar, Short. 1993. **Opening the Heart of Compassion: Transform Suffering Through Buddhist Psychology and Practice**. Boston: Charles E. Tuttle.

Maslach, Christina, Susan E. Jackson. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Occupational Behavior.** c. 2. s. 2: 99-113.

_____. 1984. Patterns of Burnout Among a National Sample of Public Contact Workers **Journal of Health and Human Resources Administration,** c.7. s.2: 189-212.

_____. 1985. The Role of Sex and Family Variables in Burnout. **Sex Roles.** c.12. s.7: 837-851.

Maslach, Christina. 1982. **Burnout: The Cost of Caring**. New Jersey: Prentice-Hall.

Maslach Christina, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter 2001. Job Burnout. **Annual Review Psychology.** c. 52: 397-422.

Maslach, Christina, Michael P. Leiter, Wilmar Schaufeli. 2008. Measuring Burnout. **The Oxford Handbook of Organizational Well Being**. Oxford: Oxford University Press doi: 10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0005.

Maslach, Christina, Michael P. Leiter. 1997. **The Truth about Burnout**. San Franscisco: Jossey-Bass.

.

Mantzios, Michael, Janet Clare Wilson. 2014. Making Concrete Construals Mimdful: A Novel Approach for Developing Mindfulness and Self-Compassion to Assist Weight Loss. **Psychology & Health.** c. 29. s. 4: 422-441.

Marakoğlu, Kamile, Nisa Çetin Kargın, and Mustafa Armutlukuyu. 2013. Tıp Fakültesi Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Sendromu ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. **Genel Tip Dergisi**. c. 23. s. 4: 102-108.

Meier, Scott. Thomas. 1983. Toward a Theory of Burnout. **Human Relations**. c.36. s. 10: 899-910.

Melendez, Winifred Albizu, Rafael M. Guzman. 1983. Burnout: The New Academic Disease **ASHE-ERIC Higher Education Research Report.** No:9. Washington DC: Association for the Higher Education.

Murat, Mehmet. 2016. Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi.** c. 2. s. 19: 25-34.

Naktiyok, Atılhan, Canan Nur Karabey. 2005. İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.** c. 19. s. 2: 179-198.

Neff, Kristin. D. 2003a. The Development and Validation of a Scale to Measure Self Compassion. **Self and Identity**. c. 2. s. 3: 223-250.

_____. 2003b. Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. **Self and Identity**. c. 2. s. 2: 85-101.

_____. 2011. Self-Compasion, Self-esteem and Well-being**. Social and Personality Psychology Compass**. c.5. s. 1: 1-12.

Neff, Kristin D., Ya-Ping Hsieh, Kullaya Dejitterad. 2005. Self-Compassion, Achievement Goals, and Coping with Academic Failure. **Self and Identity**. c. 4: 263- 287.

Neff, Kristin D., Kristin L. Kirkpatrick, Stephanie S. Rude. 2006. Self-Compassion and Adaptive Psychological Functioning. **Journal of Research in Personality**. c. 41: 139-154.

_____. 2007. An Examination of Self Compassion in Relation to Positive Psychological Functioning and Personality Traits. **Journal of Research in Personality**. c. 41: 908-916.

Neff, Kristin. D. 2008. **Self-compassion: moving beyond the pitfalls of a separate self-concept.** ed. J. Bauer, H. A. Wayment. Transcending Self-Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego: 95-105. APA Books, Washington DC.

Neff, Kristin. D. Kullaya Pisitsungkagarn. Ya-Ping Hsieh. 2008. Self-Compassion and Self-Construal in the United States, Thailand, and Taiwan. **Journal of Cross-Cultural Psychology.** c. 39. s. 3: 267-285.

Neff, K. D, Dahm, K. A. 2015. Self-compassion: What it is, what it does, and how it relates to mindfulness. In B. D. Ostafin, M. D. Robinson, & B. P. Meier (Eds.), **Handbook of mindfulness and self-regulation**. Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2263-5_10

Okutan, Elvan. 2010. Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi. Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oral, Tuncay. 2016. Üniversite Öğrencilerinin Affetme Düzeylerinin Öz-Anlayış, Kişilerarası Hataya İlişkin Ruminasyon ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Otacıoğlu, Sena Gürşen. 2008. Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** c. 9. s. 15: 103-116.

Ören, Nihal, Hayriye Türkoğlu. 2006. Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 2 s. 16: 2-9.

Özçınar, Mustafa. 2005, Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu, Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi. İstanbul Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi.

Özdemir, A. Kemal, Akın Coskun, Deniz Özdemir, Ziynet. Cinar. Dishekimligi Fakultesi Ögretim Elemanlarında Mesleki Tukenmislik Ölceginin Degerlendirilmesi. 1999. **Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi.** c. 2. s. 2: 98-104.

Özen, Yener, Abdulkadir Gül. 2017. Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. **Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi.** s.15: 394-422.

Özen, Güçlü, Nevzat Mirzaoğlu. 2006. Bir Spor Örgütünde Çalışan Spor Uzmanlarının Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi **Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi.** c. 1. s. 2

Özer, Recep. 1998. Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkan, Cevahir. 2012. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen

Faktörler. Uzmanlık Tezi. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı. Mersin.

Ergun Özler, N. Derya, Meltem Özçınar Dirican. 2014. Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. s. 39: 291-309.

Özmen, Ayşe. Selin. 2016. Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Tanısı Almış Çocukların Annelerinde Tükenmişlik Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi. Doktora Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özyeşil, Zümra. 2011. Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayış Düzeylerinin Bilinçli Farkındalık, Kişilik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pines, Ayala., Elliot Aronson. 1988. **Career Burnout; Causes & Cures,** Free Press. New York: 9-33. (Aktaran Schaufeli, Wilmar, Dirk Enzmann. 1998. **The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis**. London: Taylor & Francis).

Pines, Ayala M. 1997. Gender Differences in Burnout: Israelis' Responses to the Intifada. **European Psychologist.** c. 2. s. 1: 28–34.

Polatçı, Sema. 2007. Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz).Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Potter, Beverly A. 1995. **Preventing Job Burnout: Transforming Work Pressures into Productivity**. California: Course Technology Crisp.

Sağlam, Aycan Sağlam. 2011. Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi. **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.** c. 8. s. 15: 407-420.

Samancı, Mustafa 2019. Aile Hekimlerinin Öz Yeterlilik Algılarının Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Sandıkçı, Ercan 2010. Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarıcaoğlu, Halim. 2011. Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayış Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Schwartz, Robert. H., Tiamiyu, Mojisola. F., Dwyer, Dale. J. 2007. Social Worker Hope and Perceived Burnout: The Effects of Age, Years in Practice, and Setting. **Administration in Social Work.** c. 31. s. 4: 103–119.

Sencer, Muzaffer, Yakut Irmak. 1984. **Toplum Bilimlerinde Yöntem.** 1. bs. İstanbul: Say.

Sılığ, Aylin. 2003. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Stahl, Bob, Elisha Goldstein. 2010. **A Mindfulness-Based Stress Reduction Workbook.** Oakland: New Harbinger Publications.

Sümer, Adem Serkan. 2008. Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon, Anksiyete ve Stresin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sürgevil Dalkılıç, Olca. 2014. **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**. Ankara: Nobel Yayınları.

Şanlı, Önder, Çetin Tan. 2017. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 27. s.2: 131-142.

Şencan, Deniz. 2019. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tabachnick, Barbara. G., Linda S. Fidell. 2013. **Using Multivariate Statistics.** 6. bs. Boston: Pearson.

Tatlıoğlu, Kasım. 2010. Farklı Öz-anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tepeci, Mustafa, Kemal Birdir. 2003. Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu. **II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 22 Mayıs 2003**. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi: 959-972.

Torun, Alev. 1997. **Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İçinde**. Ed.Suna Tevrüz. 2.bs. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını.

Tuğrul, Belma, and Eylem Çelik. 2012. Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** c. 12. s. 12: 1-11.

Tunaboylu, Mesut. 2015. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tümkaya, Songül 1999. Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri. **4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongre Bildirileri** 10–12 Eylül, 1997. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi: 47-61.

Tümkaya, Songül. 2007. Burnout and Humor Relationship Among University Lecturers. **Humor: International Journal of Humor Research.** c. 20. s. 1: 73- 92.

Türkçapar, Ünal. 2011. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenlere Göre Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 15. s. 15.

Van Emmerik, IJ Hetty. 2002. Gender Differences in the Effects of Coping Assistance on the Reduction of Burnout in Academic Staff. **Work & Stress.** c.16 s. 3: 251-263.

Veysikarani, Dilek. 2018. Akademisyenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Seviyelerinin Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerle Analizi: Devlet ve Özel Üniversitelerin Karşılaştırması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yağbasanlar, Osman. 2017. Kavramsal bir Bakış: Öz Şefkat. **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi.** c. 6. s. 2: 8.

Yakın, Gökler. 2014. İstanbul Dr. Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Sağlık Personellerinin (Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru ve Acil Tıp Teknisyeni) Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vatansever Aslı, Meral Gezici Yalçın. 2015. **Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü.** 1.bs. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yalçın, Mine. 2011. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Eğitimcilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Empatik Eğilim ve Bazı Değişkenler ile Olan İlişkisi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yenihan, Bora, Nisan Nur Çakır, Büşra Alabaşoğlu. 2018. Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** c. 7. s. 1: 47-58.

Yıldırım, Fatma. 1996. Banka Çalışmalarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, Funda Barutçu, Ayhan Demir. 2017. Kendini Engellemenin Yordayıcıları Olarak Öz Saygı, Öz Anlayış ve Akademik Özyeterlilik. **Ege Eğitim Dergisi**. c.18. s.2: 676-701.

Yılmaz, Mehmet Taki. 2009. Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayışları (Self-Compassion) ile Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Yungul, Nazım. Taner. 2006. Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yürüten, Zehra Mine. 2019. Öğretmenlerin İş Doyumları Mesleğe Aidiyet Duyguları ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitiüsü.

Zabel, Robert H., Mary Kay Zabel. 2001. Revisiting Burnout Among Special Education Teachers: Do Age, Experience and Preparation Still Matter? **Teacher Education and Special Education.** c. 24. s. 2: 128-139.

Williams, Joy, Catherine Dikes. 2015. The Implications of Demographic Variables as Related to Burnout Among a Sample of Special Education Teachers. **Education.** c. 135. s. 3: 337-345.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Bu form Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Yüksek Lisans kapsamında Prof. Dr.Mehmet Engin Deniz danışmanlığında yürüttüğüm akademisyenlerin öz-anlayış düzeylerinin tükenmişlik düzeylerine etkisi ile ilgili tez çalışmam için hazırlanmıştır. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Gerçek duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak yanıtlar vererek tüm soruları yanıtlamanız araştırmanın sonuçları açısından önemlidir. Form kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Ancak kendinizi rahatsız hissetmeniz durumunda uygulamayı yarıda bırakma hakkına sahipsiniz. Size ait bilgiler bilimsel çalışmalar dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır. Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi edinmek isterseniz ebru.kuzgun1@gmail.com e-posta adresinden sorularınızı iletebilirsiniz. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Nurbanu Ebru Kuzgun
Psikolog

1. Cinsiyet: Kadın ( ) Erkek ( )

2. Medeni Durum: Bekar ( ) Evli ( )

3.Akademik Unvanınız

( ) Araştırma Görevlisi ( ) Öğretim Görevlisi ( ) Öğretim Üyesi

4. Çalışma Yılı

( ) 0-3

( ) 4-6

( ) 7-10

( )11-15

( )16+

5. Ekonomik Düzeyiniz

( ) Düşük ( ) Orta ( ) Yüksek

Ek. 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Örnek Maddeler

	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0	1	2	3	4
4. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	0	1	2	3	4
5. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum	0	1	2	3	4

Ek 3. Öz-Anlayış Ölçeği Örnek Maddeler

ZORLUKLAR KARŞISINDA KENDİME GENEL OLARAK NASIL DAVRANIYORUM? Yanıtlamadan önce her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz. Her bir maddenin sağında takip eden ölçeği kullanarak belirtilen durumda ne kadar sıklıkla hareket ettiğinizi belirtiniz.					
	Hemen Hemen Hiçbir Zaman	Nadiren	Arasıra	Çoğu Zaman	Hemen Hemen Her Zaman
	1	2	3	4	5
1. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, yetersizlik hisleriyle tükenirim					
2. Zor zamanlar geçirdiğimde kendime daha katı (acımasız) olma eğilimindeyim.					
3. Acı veren bir şey olduğunda, durumu dengeli bir bakış açısıyla görmeye çalışırım.					
4.Duygusal olarak acı yaşadığım durumlarda kendime sevgiyle yaklaşmaya çalışırım.					
5. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, başarısızlığın yalnız benim başıma geldiği duygusunu hissetme eğiliminde olurum.					

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Nurbanu Ebru Kuzgun

E-posta: ebru.kuzgun1@gmail.com / NKUZGUN@29mayis.edu.tr

EĞİTİM DURUMU

2017 - Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ensititüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı

2012- 2016 İstanbul Bilgi Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Çift Anadal Programı (Tam burslu)

Şubat 2014- Haziran 2014 Barselona Üniversitesi, Erasmus Değişim Programı

2011- 2015 İstanbul Biligi Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği Bölümü (Tam burslu)

2007- 2011 Şile Oya-Ali Osman Keçici Anadolu Öğretmen Lisesi

İŞ BİLGİLERİ

2017- İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi – Öğretim Görevlisi

2016-2017 İstanbul Aydın Üniversitesi – Öğretim Görevlisi

YAYINLAR

Kuzgun, Nurbanu Ebru, Rukiye Büşra Başyiğit. 2018. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramına Göre Roman Ortaokul Öğrencilerinin Meslek Seçimlerinin İncelenmesi. **Oral Presentation at 20th International Congress on Psychological Counseling and Guidance**. 25-27 October, Samsun.

KATILDIĞI FALİYETLER

V. Turkcess International Education and Social Sciences Congress- 27-29 Haziran 2019, İstanbul.

20th International Congress on Psychological Counseling and Guidance- 25-27 Ekim 2018, Samsun

İstanbul Bilgi Üniversitesi 1.Ulusal Şiddet ve Travmayı Önleyici Çalışmalar Kongresi – 5 Mart 2016, İstanbul

İstanbul Bilgi Üniversitesi Sanat Psikoterapileri ve Yaratıcılık Paneli- 5 Mayıs 2013, İstanbul