

## ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

**Mehmet Fatih Ayaz**

*Dr., Dicle Üniversitesi, mf\_ayaz@hotmail.com*

*Received: 29.04.2015*

*Accepted: 23.03.2016*

### ÖZ

Günümüz insanının psikolojik durumlarından en önemlilerinden biri tükenmişliktir. Özellikle yoğun iş temposu olan ve insanlara yüz yüze hizmet veren meslek gruplarında sık görülen tükenmişliğin çeşitli değişkenlerle öğretim elemanları üzerindeki durumunu ortaya koymak amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Çalışma bir üniversite bünyesinde hizmet veren eğitim, İİBF ve mühendislik fakültelerinde görev yapan toplam 173 öğretim elemanı ile yapılmıştır. Çalışmada bağımsız değişkenler olarak cinsiyet, fakülte, akademik unvan, mesleki yıl, yaş ve sosyal medya kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tükenmişliğin öğretim elemanlarında genel olarak düşük çıktığı belirlenmiştir. Cinsiyet ve fakülte değişkenlerinin, öğretim elemanlarının tükenmişlik seviyelerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirmedikleri belirlenmiştir. Akademik unvan, mesleki yıl, yaş ve sosyal medya kullanma süresi değişkenlerinin, öğretim elemanlarının tükenmişlik seviyelerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, öğretim elemanı, sosyal medya, iş doyumu.

## INVESTIGATION OF BURNOUT LEVEL OF ACADEMIC STAFF ACCORDING TO VARIOUS VARIABLES

### ABSTRACT

One of the most important psychological condition of modern man is burnout. Burnout is seen especially on occupational groups with heavy workload and serving to people face to face. This study was done to reveal the status of burnout in a variety of variables on academic staff. Study was done on a total of 173 academic staff working in the Faculty of Education, Faculty of Economics and Administrative Sciences and Faculty of Engineering, serving at an University. In the study gender faculty, academic title, professional year, age and social media are used as independent variables. According to the results of the analysis, it is determined that generally burnout of academic staff is low. It is determined that gender and school variables have not changed in statistically significant differences to the levels of burnout of academic staff. It is determined that academic title, professional year, age and using of social media have changed in statistically significant differences to the levels of burnout of academic staff.

**Keywords:** Burnout, academic staff, social media, job satisfaction.

## 1. GİRİŞ

Çalışma ve iş hayatı insan yaşamının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işleriyle ilgili faaliyetlerle geçirmektedirler. İş hayatı sürecinde bireylerin stres yaşamaları doğaldır. Uzun süreli stresli çalışma ortamında bulunulduğunda fiziksel ve duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve üretkenlikte azalma, yavaşlama ile ortaya çıkan olan bu durum kişinin iş ve yaşam doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Maslach ve Jackson 1981, Cordes ve Dougherty 1993). Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, kişiler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin ön plânda olması, beklentilerin yüksek olması gibi şartlar da çalışanların stres yaşamalarına neden olmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3). Yaşanan iş stresi, bireylerin özel hayatlarındaki sorunlarla birleştiğinde hem bireysel hem örgütsel olarak önemli problemler görülebilmektedir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007).

Izgar'a (2001) göre, bireysel nedenler; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, güdülenme, kişilik örüntüleri, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumunu ve üstlerinden gördüğü destek gibi faktörlerden oluşmaktadır. Örgütsel nedenler ise; yapılan işin niteliği, meslek türü, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, rol belirsizliği, eğitim durumu, kararlara katılmama, örgüt içi ilişkiler ve ekonomik gibi etmenlerden meydana gelmiştir.

Stresli durumların sürekliliği ve çözümsüz olması tükenmişlik duygusuna neden olmaktadır. Bireyin işi nedeniyle kendine fazla yüklenmesi ve bu yüksek uyarılmanın çok uzun sürmesi tükenmişliği doğurabilir (Wright ve Bonett 1997). Tükenmişlik, kişinin stresle başa çıkma konusundaki başarısıyla da ilişkili bir durumdur. İş stresi aynı düzeyde olmasına rağmen stresle başa çıkmada başarısız olan bireylerin tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir (Verbeke, 1996). Bu nedenle, tükenmişlik stresten psikolojik olarak çok daha ağır bir durumu ifade etmektedir (Levinson, 1996).

İlk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" şeklinde tanımlanan (Freudenberger, 1974) tükenmişlik, ilk tanımlanışından bugüne kadar üzerinde pek çok araştırma yapılmış bir kavramdır. Ancak günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom"dur (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik sendromu birden ortaya çıkan bir durum değildir, aksine yavaş ve gizlice gelişen belirtilerden oluşur. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenme sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve zamanında gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir. Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak fiziksel, psikolojik

ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklindedir. Psikolojik belirtiler; engellenmişlik hissi ve sinirlilik, huzursuzluk ve tedirginlik duygusu, sabırsızlık, özgüvende azalma, çevreye karşı olumsuz bakış açısı, enerji kaybı, iş ile ilgili ümitsizlik, diğer insanları eleştirme, ilgisizlik, aile içi sorunlarda artış, tatminsizlik, hayata karşı negatif tutumlar geliştirme, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma, asılsız şüpheler ve paranoya, depresyon, suçluluk hissi ve çaresizlik gibi durumlardan oluşmaktadır (Ergin, 1995). Davranışsal belirtiler; unutkanlık, başarısızlık hissi, aile içi çatışmalar, konsantrasyon düşüklüğü, çabuk öfkelenme, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme, işi yavaşlatma, işten uzaklaşma, hizmetin niteliğinde bozulma, hizmet verilen kişilere hatalı müdahaleler, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, iş tatminsizliği, yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi, işe geç gitme ve gitmemeler, örgütsel bağlılıkta azalma, işten ayrılma ve başka iş alanlarına transfer olma isteği şeklinde sıralanabilir (Freudenberger ve Richelson, 1981; Perlman ve Hartman, 1982; Leiter ve Maslach, 1988).

Bireyin sağlığını kaybetmesine ve moralinin bozulmasına neden olan tükenmişlik, çalışma hayatı üzerinde de ciddi olumsuz etkilere neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan birey, diğer insanlara karşı olumsuz tutuma sahip olabilmektedir. Böylece birey, hizmet verdiği insanların ihtiyaçlarına önem vermeyen, onlara karşı olumlu bir davranış benimsemeyen hizmetini sürdürür (Izgar, 2001). Bu durum, Maslach ve Zimbardo'ya (1982) göre öncelikle bireyin performansında düşüş meydana getirmektedir. Bu performans düşüklüğü genellikle yapılan işin kalitesinde kendisini göstermektedir. Düşük performansın bir sonucu olarak motivasyon düşmekte ve birey kendisini engellenmiş hissetmeye başlamaktadır. Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki etkilerinden en önemlilerinden birisi de çalışanın iş doyumunu üzerindeki etkisidir (İnandı, Tunç ve Uslu, 2013). Yaptığı işten tatmin olmayan ve örgüt içerisinde istediği çalışma ortamını bulamayan bireyde tükenmişlik görülme ihtimali artar (Dincerol, 2013). Bu durumdaki birey yaptığı işi umursamamakta ve daha başarılı olma gibi bir kaygı taşımamaktadır. Dolayısıyla işi için daha fazla çaba göstermemektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982: 77). Bu durum hem bireyi hem de çalıştığı örgütü olumsuz yönde etkiler.

Bu araştırmanın da çalışma grubunu oluşturan öğretim elemanları için, Melendez ve Guzman'ın (1983) "Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık" başlıklı kitaplarında; öğretim elemanlarının gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar ve engellenmelere bağlı olarak tükenmişlik olgusuyla yüz yüze bir meslek grubu olduğu öne sürülmektedir. Çalışma şartlarının zorlaşması, eğitim öğretim hizmetlerinde öğrenci-öğretmen çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar ve yetersiz fiziki koşullar, kariyer sıkıntıları, stres ve kaygıyla birlikte tükenmişlik durumu meydana getirebilir (Suran ve Sheridan, 1985). Bireyin karşılaştığı bu tip sorunlar, bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz ve zayıf bir duruma düşürebilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Öğretim elemanlarının yaşadığı düşünülen mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, artan iş yükü, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli

gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, gibi birçok sorun öğretim elemanlarının zorlanmalarına neden olabilmektedir (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua ve Stough, 2001). Tükenmişlik, öğretim elemanları için çok önemli mesleki engellerden biri olarak düşünülebilir (Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser, 2001).

Kişilerde görülen başarısızlık, stres ve tükenmişlik durumlarının insanı başka etkinlik ve faaliyetlere götürdüğü bilinmektedir. Bu faaliyetlerin en önemlilerinden ve en yenilerden biri sosyal medyadır. Son yıllarda insan ilişkilerinden psikolojiye, teknoloji kullanımından ders başarısına kadar yapılan hemen tüm bilimsel çalışmalarda yeni bir bakış açısı geliştirmek için sosyal medya kullanımının etkileri araştırılmaktadır. Sosyal medya denilen ve kullanıcılara düşünce, ilgi ve bilgi paylaşım imkânı tanıyarak karşılıklı etkileşim oluşturan çevrimiçi araçlar birçok durumu açıklarken kullanılan bir terimdir (Yağmurlu, 2011).

Günümüzde insanlar, sosyal medyayı bilgi paylaşımı, eğlenme, vakit geçirme vb. nedenlerle takip ettikleri gibi bazen stresten ve sorunlardan kaçmak için bir çeşit sığınma yeri olarak da kullanabilmektedir (Kaplan ve Haenlein, 2010; Kietzmann, Hermkens, McCarthy ve Silvestre, 2011). Özellikle öğretim elemanlarının mesleki bilgi alışveriş yapabilecekleri bir yer olan sosyal medyayı kullanma sıklıklarının fazla olabileceği düşünülmektedir. Sosyal medya kullanımı ile mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki olup olmadığı çalışmanın temel amaçları arasındadır.

Tükenmişlik olgusu, hem bireysel hem de örgütsel yaşamda büyük sorunlar oluşturması nedeniyle araştırmacıların önemle üzerinde durduğu konulardan birisidir. Tükenmişlik sebebiyle ortaya çıkan sorunları belirlemek ve bunlara çözüm önerileri getirmek günümüzde oldukça önemli hale gelmiştir. Ayrıca öğretim elemanları üzerinde tükenmişlik sendromu ile ilgili çalışmaların literatürde fazla olmamasının yanında özellikle sosyal medya kullanımı ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyle ilgili bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışma sonucunda elde edilecek sonuçlarının bu açıdan da önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca ülkemizdeki tükenmişlik ile ilgili araştırmalarda Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) pek kullanılmamıştır. Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak CBI kullanılmıştır. Sonuç olarak öğretim elemanlarındaki tükenmişlik sendromu, eğitimin ve bilimsel araştırmaların kalitesinin düşmesine neden olabilecek önemli bir problemdir. Bu nedenle çalışmada, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerinin başta sosyal medya olmak üzere bazı değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmacının temel problemi; "öğretim elemanlarının tükenmişliği ne düzeydedir ve çeşitli değişkenlerle tükenmişliğin ilişkisi nedir?" şeklindedir. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini etkileyebileceği düşünülen bağımsız değişkenler olarak; cinsiyet, fakülte, akademik unvan, mesleki kıdem ve yaş belirlenmiştir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1.Araştırma Modeli

Araştırmada betimsel tarama ve ilişkisel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da hala var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Karasar, 2012). Betimsel tarama; bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalardır (Büyüköztürk, 2014). İlişkisel tarama; iki ya da daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2012).

### 2.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir üniversitenin Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu üniversitenin personel daire başkanlığından alınan bilgilere göre 8 Ocak 2014 yılında belirtilen fakültelerde görev yapan toplam 378 öğretim elemanı bulunmaktadır. Çalışmada tüm öğretim elemanlarına ulaşmak hedeflenmiş fakat öğretim elemanlarının odalarında bulunamamaları veya ölçme aracını doldurmayı kabul etmemelerinden dolayı, 176 öğretim elemanına ölçme aracı uygulanabilmektedir. Öğretim elemanlarınca doldurulan ölçme araçlarından üç tanesi çok fazla eksik veri içerdiğinden dolayı analizlere dâhil edilmemiştir. Analizler 173 anket üzerinden yapılmıştır.

**Tablo 1.** Öğretim Elemanlarına Ait Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	22	12,7
	Erkek	151	87,3
Fakülte	Eğitim	69	39,9
	İİBF	56	32,4
	Mühendislik	48	27,7
Akademik Unvan	Arş. Gör.	61	35,3
	Öğr. Gör.	22	12,7
	Yrd. Doç. Dr.	47	27,2
	Doç. Dr.	27	15,6
	Prof. Dr.	16	9,2
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	65	37,6
	6-10 yıl	33	19,1
	11-15 yıl	18	10,4
	16-20 yıl	19	11
	21-25 yıl	23	13,3
26 ve üstü yıl	15	8,7	

Yaş	26-30 yaş	53	30,6
	31-35 yaş	55	31,8
	36-40 yaş	17	9,8
	41-45 yaş	18	10,4
	46-50 yaş	14	8,1
	51-55 yaş	12	6,9
	56 ve üstü yaş	4	2,3

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretim elemanlarının sahip olduğu tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve tükenmeye neden olan değişkenleri belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “Sosyal Medya Kullanım Anketi” ve “Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI)” bir arada kullanılmıştır.

Araştırma örnekleminin tükenmişlik düzeylerinin, bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceği düşüncesiyle oluşturulan kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, fakülte, akademik unvan ve mesleki kıdem ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Sosyal medya kullanım anketinde, araştırmacıların sosyal medyayı kullanıp kullanmadığı, hangi sosyal medya ağlarını kullandığı, sosyal medyayı kullanma süreleri gibi sorular bulunmaktadır.

Kişinin, mesleki ve kişisel tükenmişlik düzeyini ölçen CBI, Kristensen ve arkadaşları (2005) tarafından son halini almıştır. Bu çalışmada, Bakoğlu Deliorman ve arkadaşlarının (2009), Türkçeye çevirerek, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı CBI kullanılmıştır. CBI, 19 maddeden oluşmaktadır. Kristensen ve arkadaşlarının (2005) yaptığı güvenilirlik analiziyle Cronbach Alpha katsayısı 0,87 olarak güvenilir bulunmuştur. CBI'nın Türkçeye çevirip geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Bakoğlu Deliorman ve arkadaşları (2009) ise Cronbach Alpha katsayısını 0,92 olarak bulmuştur. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha katsayısının 0,70 ve üzeri olduğu durumlar güvenilirlik için yeterli görünmektedir (Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2013). CBI'nın bazı araştırmacılar tarafından 5'li Likert tipi şeklinde kullanılması önerildiğinden (Borritz ve Kristensen, 1999; Kristensen vd., 2005), bu şekilde kullanılmıştır.

### 2.4. Verilerin Analizi

Veri toplama araçları ile elde edilen verilerin analizi SPSS paket programı ile yapılmıştır. Çalışmada amacına uygun olarak, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem için t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey çoklu karşılaştırma testi analizleri kullanılmıştır (Akbulut, 2010; Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2013).

Anlamlı farklılık,  $p < .05$  hassasiyetiyle değerlendirilmiştir. Anketin güvenilirliği için Cronbach Alpha yöntemi kullanılmıştır. Dağılımın normal olup olmadığını belirlemek için, örneklem sayısı 50 ve üstü olduğundan normallik testi olarak Kolmogorov-Smirnov, histogram, Q-Q grafiği ile basıklık ve çarpıklık değerleri kullanılmıştır

(Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2013). Yapılan analizler doğrultusunda verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunun madde aralıklarına göre katılma düzeyleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Madde Aralıklarına Göre Katılma Düzeyleri

Madde Aralıkları	Katılma Düzeyleri	Katılma Derecesi
1.00 - 1.80	Hiçbir zaman	Çok düşük
1.81 - 2.60	Çok seyrek	Düşük
2.61 – 3.40	Ara sıra	Orta
3.41 – 4.20	Çoğu zaman	Yüksek
4.21 – 5.00	Her zaman	Çok yüksek

Araştırmanın bulgularının katılma dereceleri Tablo 2’ye göre yorumlanmıştır.

### 3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analiziyle ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeyi bulguları

Bağımlı Değişken	n	$\bar{X}$	S
Tükenmişlik	173	2,12	0,43

Öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeylerinin ( $\bar{X}$  =2,12) düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının cinsiyete göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 4’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretim elemanlarının cinsiyetine göre tükenmişlik düzeyleri – Bağımsız örneklem t testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	t	p
Tükenmişlik	Kadın	22	2,07	.64	.571	.569
	Erkek	151	2,12	.39		

\*p<.05

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem için t testi analizi sonuçlarına göre kadın ( $\bar{X} = 2,07$ ) ve erkeklerin ( $\bar{X} = 2,12$ ) tükenmişlik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t_{171} = 0,571$ ,  $p > .05$ ).

Öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye göre tükenmişlik düzeyleri – Tukey testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Fakülte	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	Eğitim	69	2,08	.44	2/170	.745	.476	-
	İİBF	56	2,11	.34				
	Mühendislik	48	2,18	.49				

\* $p < .05$

A=Eğitim,

B= İİBF,

C=Mühendislik

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları fakülteye göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü Anova ve Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre eğitim ( $\bar{X} = 2,08$ ), İİBF ( $\bar{X} = 2,11$ ) ve mühendislik fakülteleri ( $\bar{X} = 2,18$ ) aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F_{170} = 0,745$ ,  $p > .05$ ).

Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre tükenmişlik düzeyleri – Tukey testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Akademik Unvan	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	Arş.Gör.	61	2,13	.47	4/168	3,121	.017*	D-B
	Öğr.Gör.	22	2,25	.47				
	Yrd.Doç.Dr.	47	2,11	.31				
	Doç.Dr.	27	1,89	.27				
	Prof.Dr.	16	2,10	.48				

\* $p < .05$

A=Arş.Gör.,

B= Öğr.Gör.,

C=Yrd.Doç.Dr.,

D=Doç.Dr.,

E=Prof.Dr.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin akademik unvanlarına göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü Anova ve Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre arş. gör. ( $\bar{X} = 2,13$ ), öğr. gör. ( $\bar{X} = 2,25$ ), yrd. doç. dr. ( $\bar{X} = 2,11$ ), doç. dr. ( $\bar{X} = 1,89$ ) ve prof. dr. ( $\bar{X} = 2,10$ ) aritmetik ortalamaları arasında



anlamli farklilik bulunmuştur ( $F_{168}=3,121$ ,  $p<.05$ ). Doç. dr. ile öğr. gör. grupları arasında anlamli farklilik bulunmuştur ( $p=.005<.05$ ).

Öğretim elemanlarının mesleki yıllarına göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 7’de bulunmaktadır.

**Tablo 7.** Öğretim elemanlarının mesleki yıllarına göre tükenmişlik düzeyleri – Tukey testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Mesleki Yıl	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Anlamli Fark
Tükenmişlik	1-5	65	2,15	.43				
	6-10	33	2,05	.38				
	11-15	18	2,27	.28	5/167	3,063	.011*	D-C
	16-20	19	1,85	.43				D-F
	21-25	23	2,07	.36				
	26 ve üstü	15	2,31	.59				

\* $p<.05$  A=1-5, B= 6-10, C=11-15, D=16-20, E=21-25, F=26 ve üstü

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin mesleki yıllarına göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü Anova ve Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 1-5 yıl ( $\bar{X} =2,15$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} =2,05$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} =2,27$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} =1,85$ ), 21-25 yıl ( $\bar{X} =2,07$ ) ve 26 ve üstü yıl ( $\bar{X} =2,31$ ) aritmetik ortalamaları arasında anlamli farklilik bulunmuştur ( $F_{167}=3,063$ ,  $p<.05$ ). 16-20 ile 11-15 yıl ( $p=.028<.05$ ) ve 16-20 ile 26 ve üstü yıl ( $p=.02<.05$ ) grupları arasında anlamli farklilik bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının yaşlarına göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Öğretim elemanlarının yaşlarına göre tükenmişlik düzeyleri – Tukey testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Anlamli Fark
Tükenmişlik	26-30	53	2,10	.52				
	31-35	55	2,23	.40				
	36-40	17	2,03	.33				
	41-45	18	2,18	.45	6/166	2,773	.014*	G-B
	46-50	14	2,07	.16				G-D
	51-55	12	1,96	.12				
	56 ve üstü	4	1,47	.00				

\*p<.05 A=26-30, B= 31-35, C=36-40, D=41-45, E=46-50, F=51-55, G=56 ve üstü

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü Anova ve Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 26-30 yaş ( $\bar{X} = 2,10$ ), 31-35 yaş ( $\bar{X} = 2,23$ ), 36-40 yaş ( $\bar{X} = 2,03$ ), 41-45 yaş ( $\bar{X} = 2,18$ ), 46-50 yaş ( $\bar{X} = 2,07$ ), 51-55 yaş ( $\bar{X} = 1,96$ ) ve 56 ve üstü yaş ( $\bar{X} = 1,47$ ) aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F_{166}=2,773$ ,  $p<.05$ ). 56 ve üstü ile 31-35 yaş ( $p=.01<.05$ ) ve 56 ve üstü ile 41-45 yaş ( $p=.038<.05$ ) grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının Facebook'u takip edip etmemesine göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9.** Öğretim elemanlarının Facebook'u takip edip etmemesine göre tükenmişlik düzeyleri – Bağımsız örneklem t testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Facebook takip	n	$\bar{X}$	S	t	p
Tükenmişlik	Evet	112	2,17	.48	2,388	.018*
	Hayır	61	2,01	.29		

\*p<.05

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin Facebook'u takip edip etmemesine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t testi analizi sonuçlarına göre takip edenler ( $\bar{X} = 2,17$ ) ve takip etmeyenlerin ( $\bar{X} = 2,01$ ) tükenmişlik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $t_{171}=2,388$ ,  $p<.05$ ).

Öğretim elemanlarının Twitter'ı takip edip etmemesine göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10.** Öğretim elemanlarının Twitter'ı takip edip etmemesine göre tükenmişlik düzeyleri – Bağımsız örneklem t testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Twitter takip	n	$\bar{X}$	S	t	p
Tükenmişlik	Evet	100	2,15	.40	1,167	.245
	Hayır	73	2,07	.46		

\*p<.05

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin Twitter'ı takip edip etmemesine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t testi analizi sonuçlarına göre takip edenler ( $\bar{X} = 2,15$ ) ve

takip etmeyenlerin ( $\bar{X}=2,07$ ) tükenmişlik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t_{171}=1,167$ ,  $p>.05$ ).

Öğretim elemanlarının sosyal medyayı kullanma süresine göre tükenmişlik düzeyleri Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11.** Öğretim elemanlarının sosyal medyayı kullanma süresine göre tükenmişlik düzeyleri – Tukey testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Sosyal medyayı kullanma süresi (saat)	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	0-2	128	2,09	.40	2/143	21,973	.000*	C-A
	2-4	13	2,15	.36				C-B
	4 ve üstü	5	3,26	.00				

\* $p<.05$

A=0-2,

B= 2-4,

C=4 ve üstü

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin sosyal medyayı kullanma süresine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü Anova ve Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 0-2 saat ( $\bar{X}=2,09$ ), 2-4 saat ( $\bar{X}=2,15$ ) ve 4 ve üstü saat ( $\bar{X}=3,26$ ) aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F_{143}=21,973$ ,  $p<.05$ ). 4 ve üstü ile 0-2 saat ( $p=.00<.05$ ) ve 4 ve üstü ile 2-4 saat ( $p=.00<.05$ ) grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada bir üniversitenin eğitim fakültesi, İİBF ve mühendislik fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının çeşitli değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Bunun için toplam 173 öğretim elemanlarından elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}=2,12$  ile düşük düzeyde çıkmıştır. Bu sonuç Demirtaş’ın (2014) 124 öğretim elemanı üzerinde yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu görünmektedir. Bunun yanında Toker (2011), İçel (2013) ve Polatçı (2007), yaptıkları çalışmalarda öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeyinin orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır.

Araştırmada öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin, tükenmişlik düzeylerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirmedeği görülmektedir. Öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin, tükenmişliğe etkisinin olmadığı sonucuna birçok farklı çalışmada ulaşıldığı görülmektedir (Croom, 2003; Maslach ve Jackson, 1985; Gençyürek, 2014; İçel, 2013; Polatçı, 2007). Yine de erkeklerin, kadınlara oranla daha yüksek tükenmişliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Bunun yanında, Jackson (1993) ve Lackritz (2004) yapmış oldukları çalışmalarda kadınların erkeklerden daha yüksek bir tükenmişliğe sahip olduğunu bulmuşlardır.

Araştırmada öğretim elemanlarının çalıştıkları fakültelerin, tükenmişlik düzeylerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirmedikleri görülmektedir. Eğitim, İİBF ve mühendislik fakültelerine doğru tükenmişliğin arttığı görülmüştür. İçel (2013) ve Polatçı'nın (2007) yapmış oldukları çalışmalarda da öğretim elemanlarının çalıştıkları fakültelerin tükenmişliğe olan etkisi anlamlı bulunmamıştır ve bu araştırma ile benzer sonuçlar göstermektedir.

Araştırmada öğretim elemanlarının unvanlarının, tükenmişlik düzeylerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirdiği görülmektedir. Yapılan varyans analizleri sonucunda anlamlı farkın Doç. Dr. ( $\bar{X} = 1,89$ ) ile Öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 2,25$ ) unvanları arasında olduğu görülmüştür. Doç. Dr. unvanına sahip öğretim elemanlarının bu unvana sahip olmak için yaptıkları çalışmaların karşılığını görmesinin kişisel başarı hissini arttırdığı, bunun da tükenmişliklerini azalttığı düşünülmektedir. Öğretim görevlilerinin ise ders yüklerinin fazlalığı, lisansüstü eğitim yapmalarının ve akademik olarak ilerlemelerinin zorluğundan dolayı tükenmişliklerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu sonuç, Budak ve Sürgevil (2005), Gençyürek (2014) ve Polatçı'nın (2007) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Bunun yanında İçel'in (2013) çalışmasında akademik unvanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Dillon ve Tanner (1995), Toker (2011) ve Serinkan ve Bardakçı'nın (2009) çalışmalarında Prof. Dr. ve Doç. Dr. unvanlarına sahip olanların tükenmişlikleri diğer unvanlara sahip olanlara göre daha düşük bulunmuştur ve aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tümkeya, Hamarta, Deniz, Çelik ve Aybek'in (2008) ve Recepoğlu ve Ülker Tümlü'nün (2015) yapmış oldukları çalışmalarda yaşam doyumuna en fazla sahip olan grubun profesörler olduğu ve genelde unvanla birlikte yaşam doyumlarının arttığı tespit edilmiştir (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007). Bu sonuçların, çalışmada elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğu görülmektedir. Kariyer engellerinin iş doyumunu ve dolayısıyla tükenmişliği etkilediği bilinmektedir (İnandı, Tunç ve Uslu, 2013).

Araştırmada öğretim elemanlarının mesleki yıllarının, tükenmişlik düzeylerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirdiği görülmektedir. Yapılan varyans analizleri sonucunda anlamlı farkın 16-20 yıl ( $\bar{X} = 1,85$ ) ile 11-15 yıl ( $\bar{X} = 2,27$ ) ve 21-25 yıl ( $\bar{X} = 2,07$ ) arasında olduğu görülmüştür. 16-20 yıl arasında olan kişilerin genelde Doç. Dr. unvanına sahip olduğu ve bundan dolayı tükenmişliklerinin düşük olduğu düşünülmektedir. 11-15 yıl arasında Doç. Dr. unvanına sahip olmak için yoğun çalışma temposunun veya akademik olarak ilerlemenin artık zor olacağı düşüncesiyle bir tükenmişlik hissini oluşabileceği söylenebilir. 21-25 yıl arasında meslekteki ilerlemenin genel olarak sağlanmasından dolayı herhangi bir işe girişmeye dış motivasyon olarak itici nedenin kalmaması ve yoğun çalışmaların arkasından insanda bir bıkkınlık olabilmesi (Maslach ve Jackson, 1985) bu dönemde daha yüksek tükenmişlik hissine sebep olabilir. Gençyürek (2014) ve Polatçı'nın (2007) çalışmalarında mesleki yıllarda anlamlı farklılık bulunmuşken, Konakay (2010) ve İçel'in (2013) çalışmalarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada öğretim elemanlarının yaşlarının, tükenmişlik düzeylerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirdiği görülmektedir. Yapılan varyans analizleri sonucunda anlamlı farkın 56 ve üstü yaş ( $\bar{X} = 1,47$ ) ile 31-35 yaş ( $\bar{X} = 2,23$ ) ve 41-45 yaş ( $\bar{X} = 2,18$ ) arasında olduğu görülmüştür. Gençyürek (2014) ve Polatçı'nın (2007) çalışmalarında mesleki yıllarda anlamlı farklılık bulunmuşken, İçel'in (2013) çalışmasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada öğretim elemanlarının Facebook'u takip edip etmemesinin, tükenmişlik düzeylerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirdiği görülmektedir. Facebook kullanan öğretim elemanlarının kullanmayanlara oranla daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Twitter kullanma durumunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamış olsa da twitter kullananların, kullanmayanlara oranla daha yüksek tükenmişliğe sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada öğretim elemanlarının sosyal medyayı kullanma sürelerinin, tükenmişlik düzeylerini anlamlı fark olacak şekilde değiştirdiği görülmektedir. Yapılan varyans analizleri sonucunda anlamlı farkın 4 ve üstü saat ( $\bar{X} = 3,26$ ) ile 0-2 saat ( $\bar{X} = 2,09$ ) ve 2-4 saat ( $\bar{X} = 2,15$ ) arasında olduğu görülmüştür. 4 ve üstü saat sosyal medyayı kullanan öğretim elemanlarının tükenmişliklerinin orta düzeye çıktığı görülmektedir. Yine 2-4 saat kullananların, 0-2 saat kullananlara göre anlamlı fark olmasa da daha yüksek tükenmişliğe sahip oldukları görülmektedir. Sosyal medyanın tükenmişliğe sebep olduğu söylenebileceği gibi öğretim elemanlarının tükenmişlik durumlarından dolayı sosyal medyayı bir sığınma alanı olarak gördüğü de söylenebilir.

## 5. ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre şu önerilerde bulunulabilir:

- Öğretim elemanlarının tükenmişlik seviyelerinin artmaması ve kendilerini işlerine verebilmeleri için dışsal motivasyonlarla güdülenmeleri sağlanabilir.
- Özellikle öğretim görevlisi olan öğretim elemanlarının tükenmişliklerinin daha yüksek olmasının nedenleri detaylı bir şekilde araştırılabilir ve önlemler alınabilir.
- Mesleki yıl ve yaşlara bağlı olarak değişen tükenmişliğe çeşitli teşviklerle önlem alınabilir.
- Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinde, Facebook kullanımında anlamlı farklılık varken, Twitter kullanımında neden olmadığı ile ilgili araştırma yapılabilir.
- Öğretim elemanlarının internet ve sosyal medyayı etkili, verimli ve pratik bir şekilde kullanabilmeleri için seminerler düzenlenebilir. Seminer öncesi ve sonrası sosyal medya kullanım süreleri belirlenerek bunun tükenmişliğe etkisi tespit edilebilir.
- Tükendiğini hisseden öğretim elemanları için her fakültede psikolojik danışman istihdam edilebilir.
- Araştırmada 56 ve üstü yaşında olan sadece 4 kişi olmasından dolayı daha fazla örnekleme sonuçların tekrar analiz edilmesi daha sağlıklı sonuçlar verebilecektir.

## KAYNAKÇA

- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). "Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 69-96.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). "Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115-129.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletmesi.
- Bakoğlu Deliorman, R., Taştan Boz, İ., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). "Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması." *Yönetim*, 63: 77-98.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). "Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32): 32-41.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama." *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2): 95-108.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). "Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi." *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 465-484.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). "A review and an integration of research on job burnout." *The Academy of Management Review*, 18(4): 621-656.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. ve Bulum, M. (1997). "Pattern of burnout among managers and professionals: A comparasion of models." *Journal of Organizational Behavior*, 18(6): 685-701.
- Croom, D. B. (2003). "Teacher burnout in agricultural education." *Journal of Agriculture Education*, 44(2): 1-13.
- Demirtaş, Ç. (2014). *Akademik personelin tükenmişlik düzeyi. Yüksek lisans tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Dillon, J. F. ve Tanner, G. R. (1995). "Dimensions of career burnout among educators." *Journal and Mass Communication Educator*, 50(2): 4-13.
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergin, C. (1995). "Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi." *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(2): 37-50.
- Freudenberger, H. J. (1974). "Staff Burnout." *Journal of Social Issues*, 30: 159-165.
- Freudenberger, H. J. ve Richelson, G. (1981). *Burn-out: How to beat the high cost of success*. New York: Bantam Books Doubleday & Company, Inc.

- Gençyürek, D. (2014). *Türkiye'deki üniversitelerin eğitim fakülteleri güzel sanatlar eğitimi bölümleri müzik eğitimi anabilim dallarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik sendromunun belirlenmesi. Yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. ve Stough, C. (2001). "Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress." *Work & Stress*, 15(1): 53-72.
- İçel, S. (2013). *Akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi*, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). "Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki." *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 219-238.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jackson, R. A. (1993). "An analysis of burnout among school of pharmacy faculty." *American Journal of Pharmaceutical Education*, 57(1): 9-17.
- Kaplan, A. M. ve Haenlein, M. (2010). "The challenges and opportunities of social media." *Business Horizons*, 53: 59-68.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kietzmann, J. H., Hermkens, K., McCarthy, I. P. ve Silvestre, B. S. (2011). "Understanding the functional building blocks of social media." *Business Horizons*, 54: 241-251.
- Konakay, G. (2010). *Duygusal zekânın akademisyenlerde tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi. Doktora tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K.B. (2005). "The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assesment of burnout." *Work-Stress*, 19: 192-207.
- Lackritz, J. R. (2004). "Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues." *Teaching and Teacher Education*, 20: 713-729.
- Lee, R. T. ve Ashford, B. E. (1993). "A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model." *Journal of Organizational Behavior*, 14: 3-20.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment." *Journal of Organizational Behaviour*, 9: 297-308.
- Levinson, H. (1996). "Burnout." *Harvard Business Review*, 153-161.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout." *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout—The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job Burnout." *Annual Review Psychology*, 52: 397-422.
- Perlman, B. ve Hartman, E. A. (1982). "Burnout: Summary and future research." *Human Relations*, 35(4): 283-305.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler. Yüksek lisans tezi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Recepoğlu, E. ve Ülker Tümlü, G. (2015). "Üniversite Akademik Personelinin Mesleki Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4): 1851-1868.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Suran, B. G. ve Sheridan, E. P. (1985). "Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives." *Professional Psychology: Research&Practice*, 16(6): 741-752.
- Toker, B. (2011). "Öğretim elemanlarında tükenmişlik: Türkiye'deki üniversitelerde ampirik bir çalışma." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1): 114-127.
- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2008). "Duygusal zeka mizah tarzı ve yaşam doyumu: Üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30): 1-18.
- Verbeke, H. (1996). "Individual differences in emotional contagion of salespersons: Its effect on performance and burnout." *Psychology and Marketing*, 14(6): 617-636.
- Wright, T. A. ve Bonett, R. (1997). "The contribution of burnout to work performance." *Journal of Organizational Behavior*, 18(5): 491-499.
- Yağmurlu, A. (2011). "Kamu yönetiminde halkla ilişkiler ve sosyal medya." *Selçuk İletişim*, 7(1): 5-15.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Continuity of stressful and unresolved feelings situations causes the burnout. Due to the individual's job yourself up and long period of this high arousal raises burnout (Wright & Bonett 1997). Burnout is a syndrome caused by work required intensive exposed to emotional and demand seen in people who constantly need to work with other people face to face physical fatigue, prolonged fatigue, helplessness and despair, the reflection of the negative attitude towards life and other people (Maslach & Jackson, 1981). A result of intensive communication with students and academics studies, broadcast and intense pressure to succeed on the prevention, respect that, it is suggested that academicians is a group of professionals to face the burnout phenomenon.

Failure seen in person, stress and burnout are known to push the people for another deal. Last 10 years, to develop a new perspective on the psychology of human relationships, technology in almost all scientific studies conducted to investigate the effects on academic achievement from the use of social media usage. Today, people use social media, information sharing, having fun, spending time as they follow reasons sometimes used as a kind of place of refuge to escape from the problems and stress (Kaplan & Haenlein, 2010; Kietzmann, Hermkens, McCarthy & Silvestre, 2011).



### Purpose of the study

This study is made to determine, university's academic staff burnout level and in order to reveal the relationship between the number of variables (gender, faculty, academic title, professional year, age, following Facebook and Twitter and usage social media) and the burnout level. To identify emerging issues and bring them solutions due to burnout has become very important today. In addition, besides being more work-related burnout in the literature about academic staff, in particular has not been observed in a study on the relationship between the use of social media and academics on burnout.

### Method

Descriptive and correlational survey methods were used in this study. The research population constitutes academic staff working in Faculty of Education, Faculty of Economics and Administrative Sciences and Faculty of Engineering at an university. Questionnaires were performed to 176 academic staff. Three questionnaires filled by academic staff were not included in the analysis because it contains too much missing data. Analysis was based on 173 questionnaires. In this study to identify burnout owned by the academic staff and to identify variables that cause exhaustion, "Personal Information Form", "Social Media Usage Survey" and "Copenhagen Burnout Inventory (CBI)" are used together. The data obtained by the data collecting device analysis was performed with SPSS 20 software package. For the purposes of this study, reliability analysis (Cronbach Alpha), t test (independent samples t test), one-way analysis of variance (one way ANOVA), Tukey's multiple comparison test were used for analysis.

### Conclusion and Discussion

The average of the overall academicians level of burnout has been found low among by ( $\bar{X}=2,12$ ). These results seem to be consistent with the results of Demirtaş's (2014) study have been done on 124 academic staff. Besides İçel (2013) and Polatçı (2007) also found that the overall level of burnout in moderate level, have been done on academic staff.

Gender ( $t_{171}=0,571, p=.569>.05$ ), faculty ( $F_{170}=0,745, p=.476>.05$ ) and following Twitter ( $t_{171}=1,167, p=.245>.05$ ) variables were determined to change the levels of burnout of academic staff to be not significant differences. Variables of academic title ( $F_{168}=3,121, p=.17<.05$ ), professional year ( $F_{167}=3,063, p=.011<.05$ ), age ( $F_{166}=2,773, p=.14<.05$ ), following Facebook ( $t_{171}=2,388, p=.018<.05$ ) and usage time of social media ( $F_{143}=21,973, p=.00<.05$ ) has been found to change the levels of burnout of academic staff to be significant differences. With the increasing usage of social media while burnout levels were also found to be increased to a significant difference on academic staff.

According to the results obtained in this study the following recommendations can be made:

- Seminars can be organized to academic staff to be able to use internet and social media effective, efficient and in a practical way.
- For not increased levels of burnout of academic staff and to deliver to their work can be made to motivated by extrinsic motivation.
- Informative seminars can be organized to academic staff regarding situations of the burnout.
- In particular the reasons can be investigated burnout level which is higher than on lecturers and take precautions.
- It should take precautions depending on the professional year and the years to changing burnout and the reasons of this situation should be investigated in more detail.