

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ VE
İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice YALÇIN

Aile Danışmanlığı Ana Bilim Dalı
Aile Danışmanlığı Programı

EYLÜL, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ VE
İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice YALÇIN
(Y2016.010006)

Aile Danışmanlığı Ana Bilim Dalı
Aile Danışmanlığı Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet İLVAN

EYLÜL, 2023

TEZ SINAV TUTANAĐI

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi ve iş-aile-yaşam dengesinin incelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (22/09/2023)

Hatice YALÇIN

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında; İstanbul Aydın Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri ve iş aile yaşam dengeleri incelenmiştir.

Çalışmama bilgi ve deneyimiyle destek veren değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Ahmet İLVAN'a, yüksek lisans eğitimi ders sürecinde deneyimleriyle kendimi geliştirmeme katkıları olan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Olcay KULAKOĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi Duygu DİNÇER'e , yüksek lisans eğitimime başladığım günden itibaren bilgi ve deneyimleriyle daima yanımda olan, tez yazım aşamasında büyük destek veren kıymetli hocalarım Prof. Dr. Hatice Aysel ALTAN ve Doç. Dr. Türkiz VERİMER'e, daima yanımda olan sınıf arkadaşım ve mesai arkadaşım Öğr. Gör. Elif SARI ÖZBAY'a ve desteklerini esirgemeyen SHMYO hocalarıma teşekkür ederim.

Tez yazım sürecindeki tüm stresli anlarımda benden sabrını ve desteğini esirgemeyen ablam Ayşe BEYAZOĞLU, eniştem Levent BEYAZOĞLU ve abim Mahmut YALÇIN'a, daima yanımda olan varlığına her zaman şükrettiğim canım annem İfakat YALÇIN'a teşekkür eder ve sevgilerimi sunarım.

Eylül, 2023

Hatice YALÇIN

AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ VE İŞ-AİLE- YAŞAM DENGESİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

İş hayatının büyük sorunlarından olan tükenmişlik, kişiler arası iletişimin çok olduğu meslek gruplarının içinde yer alan akademisyenleri de etkilemektedir. Çalışmamızda toplumların bilim ve eğitim geleceğini şekillendiren akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş aile yaşam dengelerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmamıza, İstanbul Aydın Üniversitesinde çalışan 151'i kadın ve 96'sı erkek olmak üzere, toplam 247 akademisyen katılmıştır. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), iş aile yaşam dengelerinin incelenmesinde ise Çiğdem Apaydın tarafından geliştirilen İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmamızda elde edilen veriler sonucunda, araştırmamıza dahil olan akademisyenlerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde tükenmişlik içinde oldukları tespit edilmiştir. Ölçekler arası ilişki incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanları arttığı görülmüştür. Buna ek olarak, işin aileye olumsuz etkisi arttıkça, kişisel başarının azalacağı, ailenin işe olumsuz etkisi arttıkça da duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanlarının arttığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş-aile yaşam dengesiyle ilişkisinin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, iş-aile yaşam dengesi, akademisyen, tükenmişlik düzeyi, aile ilişkileri

AN INVESTIGATION OF ACADEMICIANS' BURNOUT LEVEL AND WORK-FAMILY-LIFE BALANCE

ABSTRACT

Burnout, which is one of the major problems of business life, also affects academicians in professional groups where there is a lot of interpersonal communication. In our study, it was aimed to examine the burnout levels and work-family life balance of academicians who shape the future of science and education of societies. A total of 247 academicians, 151 of whom were female and 96 of whom were male, working at Istanbul Aydın University participated in our study. Maslach Burnout Scale (MBS) was used to determine the burnout levels of academicians and Work-Family Life Balance Scale developed by Çiğdem Apaydın was used to examine their work-family life balance. As a result of the data obtained in our study, it was determined that the academicians included in our study had in a statistically significant level of burnout. When the relationship between the scales was examined, it was seen that as the negative impact of work on family increased, emotional exhaustion, depersonalization, and MBS total scores increased. In addition, as the negative impact of work on family increased, personal achievement decreased, and as the negative impact of family on work increased, emotional exhaustion, depersonalization, and MBS total scores increased. The results obtained show that academicians' burnout levels are related to work-family life balance.that academicians' burnout levels are related to work-family life balance.

Keywords: Burnout, work-family life balance, academician, burnout level, family relationships

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONUR SÖZÜ	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
I. GİRİŞ	1
A. Araştırmanın Amaç ve Önemi	2
II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
A. Tükenmişlik Sendromunun Tanımı	4
1. Tükenmişlik Sendromu Boyutları.....	5
a. Duygusal tükenme.....	5
b. Duyarsızlaşma	6
c. Kişisel başarı boyutu	6
2. Tükenmişlik Sendromu Modelleri	7
a. Maslach tükenmişlik modeli	7
b. Cherniss tükenmişlik modeli.....	7
c. Edelwiche ve brodsky tükenmişlik modeli	8
d. Meier tükenmişlik modeli	10
e. Pines tükenmişlik modeli	11
3. Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Nedenler	12
a. Bireysel tükenmişlik nedenleri.....	12
i. Demografik özellikler	12
ii. İhtiyaç ve beklentiler.....	13
b. Örgütsel tükenmişlik nedenleri	14

B. İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı	14
1. Aile Kavramı.....	16
2. İş-aile yaşam dengesini tanımlamaya yönelik “İş-aile sınır teorisi”	17
III. İŞ – AİLE YAŞAM DENGESİ VE TÜKENMİŞLİK.....	21
IV. YÖNTEM	26
A. Araştırma Hipotezleri.....	26
B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	26
C. Araştırmaya Alınma ve Alınmama Kriterleri.....	26
D. Araştırmanın Tanımlayıcıları	27
E. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Geçerlilik Güvenirlilik	27
1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	27
2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği.....	28
F. Veri Toplama	29
G. Veri Analizi.....	29
V. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	30
VI. TARTIŞMA.....	45
VII. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	51
VII. KAYNAKLAR	55
EKLER.....	60
ÖZGEÇMİŞ.....	67

KISALTMALAR LİSTESİ

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

ICD : Uluslararası Hastalık Sınıflandırması

MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 1: Araştırmaya ilişkin özelliklerin dağılımı	30
Çizelge 2: Araştırmaya ilişkin nicel değişkenlerin dağılımı	31
Çizelge 3: Ölçeklere ilişkin puanların dağılımı	31
Çizelge 4: Ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayısının incelenmesi	31
Çizelge 5: Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının karşılaştırılması	32
Çizelge 6: Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının karşılaştırılması	36
Çizelge 7: İş-Aile yaşam dengesi ölçeği alt boyutları puanlarının karşılaştırılması ..	39
Çizelge 8: İş-Aile yaşam dengesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının karşılaştırılması	41
Çizelge 9: Ölçekler ile bazı nicel değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi	43
Çizelge 10: Ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi	44

I. GİRİŞ

Tükenmişlik sendromu tüm meslek gruplarında karşılaşılan bir durum olarak bilinse de yapılan araştırmalar en çok hizmet sektöründe görüldüğünü göstermektedir. Eğitim öğretim hizmeti veren öğretmenler, akademisyenler ve diğer eğitim çalışanları öğrencilerle yoğun bir etkileşim içinde oldukları için tükenmişlik riski altındadır. Tükenmişlik, eğitim çalışanlarının motivasyonunu, enerjisini ve duygusal durumunu etkileyebilir ve bu da öğrencilerin eğitimine olumsuz yönde yansiyabilir.

Öğretim üyeleri, geleceğin doktorlarını, mühendislerini, öğretmenlerini ve diğer meslek gruplarını yetiştirerek toplumun temel taşlarını oluştururlar. Eğer akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri yüksekse, bu durum hem eğitim kalitesini hem de yetiştirilen öğrencilerin gelecekteki performanslarını etkileyebilir. Dolayısıyla, akademisyenlerin iyi bir çalışma ortamına sahip olmaları, iş yüklerinin dengelenmesi, çağdaş bir yönetim anlayışı ve psikolojik danışmanlık hizmetleri gibi destekleyici önlemler alınması gereklidir.

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri, eğitim işlevleri yanında toplumsal yansımaları da dikkate alınarak ele alınmalıdır. Akademisyenlerin meslekleri gereği çalışmalarının bir kısmını ev ortamında da sürdürmeleri yaygın bir durumdur. Bu durum, iş-aile yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırabilir. Akademisyenler, çalışma saatlerini ve iş yükünü dengelemek için evde çalışma ihtiyacı duyabilirler. Ancak, iş kaynaklı stresin aile ilişkilerini olumsuz etkilememesi önemlidir.

Akademisyenler, aileleriyle düzenli ve etkili iletişim kurmalıdır. İşten gelen stresi ve yükü paylaşmak, aile üyeleri arasında anlayış ve destek oluşturabilir. Aile üyeleriyle birlikte zaman geçirmek ve ilişkileri güçlendirmek de önemlidir.

Akademisyenler, iş ve aile arasında sağlıklı sınırlar belirlemelidir. Çalışma saatleriyle ilgili net bir plan yapmak, işe ayrılan zamanın aile zamanından ayrı tutulmasına yardımcı olabilir. Örneğin, belirli saatlerde işe odaklanırken, diğer saatleri aileye ayırmak gibi.

Akademisyenler, iş ve aile arasındaki öncelikleri belirlemelidir. Acil durumlar haricinde, aile zamanını önemsemek ve aileyle kaliteli zaman geçirmek için çaba

göstermek önemlidir. İş yükünü ve çalışma saatlerini planlamak, iş-aile dengesini korumaya yardımcı olabilir.

Akademisyenler, iş kaynaklı stresle başa çıkabilmek için destek aramalıdır. Bu destek, iş arkadaşlarından, akademik mentörlerden veya psikolojik danışmanlardan alınabilir. İş stresiyle başa çıkmak için sağlıklı yöntemleri öğrenmek ve uygulamak önemlidir.

Akademisyenler, kendilerine zaman ayırmalı ve kişisel ihtiyaçlarını göz ardı etmemelidir. Uyku düzenine dikkat etmek, sağlıklı beslenmek, egzersiz yapmak ve hobilerle uğraşmak gibi kendine bakım faaliyetleri, iş stresini azaltmaya ve aile ilişkilerini desteklemeye yardımcı olabilir.

Akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesini sağlamak için aktif çaba göstermeleri önemlidir. İyi bir iletişim, sınırlar koyma, önceliklendirme, destek arama ve kendine bakım gibi stratejiler, iş stresinin aile ilişkilerini etkilemesini önleyebilir ve aile birliğinin korunmasına yardımcı olabilir.

A. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Çalışmanın amacı, İstanbul Aydın Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi ve tükenmişlik düzeylerinin iş-aile yaşam dengesine etkilerinin belirlenmesidir.

Bilimsel araştırmaların yapılması, zaman, çaba ve konsantrasyon gerektiren bir süreçtir. Bilim insanı olan akademisyenlerin alanları ile ilgili bilimsel çalışmalar yapmaları, sürekli olarak gelişen bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmeleri gerekmektedir. Bununla beraber vermiş oldukları farklı derslerle ilgili konuların ve sınavların hazırlanması, öğrencilerle ilgili sorunlarla ilgilenmeleri ve verilen idari görevleri yapmaları çalışma saatlerinin büyük bir kısmını kapsamaktadır. Bu durumda bilimsel araştırmalarının bir kısmını mesai saatleri dışında yapmak zorunda kalmaktadırlar.

Bu nedenle iş-aile yaşam dengesini sağlayabilmeleri ve aile birliğinin korunabilmesi adına iş kaynaklı stresin aile ilişkilerini etkileyebilecek düzeye gelmemesi gerekmektedir. Ayrıca; Akademisyenlerin verimli çalışmalar yapmalarını engelleyen tükenmişlik sendromu kaynaklarının belirlenmesi, çözümlerinin

bulunması ve eyleme geçilmesi ülkemizin bilim ve eğitim geleceği için de çok önemlidir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Tükenmişlik Sendromunun Tanımı

Tükenmişlik ile ilgili ilk çalışmalar 1970'li yıllarda bir sağlık kurumunda psikolog olarak çalışan Freudenberger (1975) ve iş yerindeki duyguları inceleyen sosyal psikolog Maslach (1976) tarafından yayınlanmıştır. Klinik ve sosyal psikolojik bakış açıları ile yapılan bu çalışmalar tükenmişlik araştırmalarının doğasını etkilemiştir. Klinik alanda tükenmişlik belirtileri ve ruh sağlığı sorunları üzerinde çalışılmıştır. Sosyal alanda hizmet veren ile alıcı arasındaki ilişki ve hizmet mesleklerinin durumsal bağlamı üzerinde çalışılmıştır (Maslach, vd. 2001: 397-422). Tükenmişlik, duygusal tükenme, müşteri karşılaşmalarını duyarsızlaştırma eğilimi ve azalmış kişisel başarı duygusundan oluşan psikolojik bir sendrom olarak kavramsallaştırılmıştır (Maslach, 1982).

Tükenmişlik yaşayan kişiler, kişisel çatışmalarla ve iş görevlerini aksatarak iş arkadaşları üzerinde olumsuz etki yaratabilirler. Bu durumda tükenmişlik, resmi olmayan etkileme yoluyla bulaşıcı olarak kendini devam ettirebilir (Burke ve Greenglass, 2001: 583-594). Tükenmişlik eğer kontrol edilmeden devam ederse çalışma dışı durumları da etkileyebilmektedir (Bianchi, vd. 2015: 28-41).

Çalışanın işteki stresi yetkinlikleri ve yapabilecekleri ile rol beklentisi arasındaki uyumsuzluk, rol belirsizliği ve fazla rol yükleme sonrasında ortaya çıkmaktadır. Maruz kaldığı bu durumla başa çıkmayan çalışanın stresi kronik bir hal almakta ve akabinde tükenmişlik oluşmaktadır (Özkan, 2021:319). Tükenmişliğin çoğalmasıyla birlikte kişinin özgüveninde oluşacak olan azalma, belli bir noktadan sonra hizmet verdiği kişilere ve mesai arkadaşlarına karşı saldırgan davranışlar sergileyebilir (Dolgun, 2010).

Kişilerarası ilişkide taleplerin doğası, muhtemelen tükenmişlikte birincil faktör olabilir. Bu nedenle kişilerarası temasların olduğu ve strese neden olabilecek herhangi bir meslek grubu tükenmişliğe yatkındır (Cordes, vd. 1997:688).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırması 11'de (ICD-11) tükenmişlik sendromu listeye almış ve mesleki deformasyon olarak tanımlanmıştır. DSÖ, iş veya işsizlikten kaynaklı sendrom için 'başarıyla yönetilemeyen kronik iş yeri stresi' tanımını kullanmış ve bütünüyle işle bağlantılı olduğunu, hayatın diğer kısımlarında görülen belirtilerin tanımlanmasında kullanılmaması gerekliliğini vurgulamıştır.

1. Tükenmişlik Sendromu Boyutları

Tükenmişlik sendromunun açıklanması, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak üç boyutta yapılmıştır (Maslach, vd. 2001: 397-422).

a. Duygusal tükenme

Tükenmişlik sendromunun merkezinde aşırı duygusal yüklenme ve ardından gelen duygusal tükenme örüntüsü yer alır (Maslach, 2003). Duygusal tükenme, yüksek düzeydeki iş talebiyle doğrudan ilişkilidir. Duygusal tükenme boyutu ile ilgili belirtiler, tükenmişlik sendromu içerisinde olan bireylerin hissettiklerini anlatırken en sık kullandıkları belirtilerdir (Shirom, 1989). Aşırı iş yükü, duygusal tükenmenin önemli bir belirleyicisidir. İş yerinde yeterli zamanı ve insan gücü olmayan bireyler, performans standartlarını sürdürmek için aşırı miktarda duygusal enerji harcayabilir, zamanlarını verimsiz bir şekilde kullanabilir ve bu da duygusal tükenmeye yol açabilir (Cordes, vd. 1997: 688). Duygusal tükenme, tükenmişliğin bireysel stres boyutunu göstermektedir (Maslach, vd. 2001: 397-422). Duygusal tükenmişlik içerisinde olan çalışanlar diğer insanlar tarafından empoze edilen duygusal talepler karşısında kendilerini bunalmış, bitkin ve kullanılmış hissederler (Maslach, 2003). Üzerlerine düşen görevleri güçlkle olsa da yaptıktan sonra rahatlama ve mutluluk gibi duygular hissetmezler (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 39-52). Duygusal tükenme, kişiler tarafından enerji eksikliği ve kişinin duygusal kaynaklarının tükendiği hissiyle belirtilir. Çalışanlar geçmişte olduğu gibi kendilerinden vermeye devam edemeyeceklerini veya ilişkili kişiye karşı sorumlu olamayacaklarını fark ederler. Bu durum hayal kırıklığı ve gerginlik duygularıyla bir arada bulunabilir. Sonrasında yaygın bir şekilde hissedilen, bir gün daha işe dönme ihtimalinden duyulan korkudur (Cordes ve Dougherty, 1993: 621-656).

Duygusal tükenme başladığında, insanların duygusal yüklerinin altından kalkabilmelerinin bir yolu, başkalarıyla olan ilişkilerini azaltmaktır. İnsanlarla

temaslarını, işi yapmak için gereken minimum düzeye indirmeyi isterler (Maslach, 2003).

b. Duyarsızlaşma

İkinci evre olan duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası bağlam boyutunu gösterir. İşin bazı yönlerine olumsuz, duygusuz veya aşırı derecede tarafsız olan tepki anlamına gelir (Maslach, vd. 2001: 397-422). Duygusal yorgunluk yaşayan kişiler, verecek bir şeyleri kalmadığında başa çıkma tepkisi olarak duygusal rezervlerindeki talepleri durdurmak için psikolojik olarak kendilerini uzaklaştırabilirler. Buldukları durum ve etkileşimde buldukları kişilerle duygusuz, alaycı veya tarafsız bir şekilde başa çıkma yolunu benimseyerek etkileşimlerini kişiliksizleştirirler. Bu, bir tür duygusal tampon sağlar (Cordes, vd. 1997:687) ve duyarsızlık hissi içinde olan kişiler işlerine ve iş yerinde bulunan insanlara karşı mesafeli ve soğuk bir tavır içinde bulunurlar (Demir, vd. 2015:988). Hizmet verdikleri insanları umursamaz, olumsuz tepkiler verirler ve hatta aşağılayıcı tavırlarda bulunabilirler (Akman, vd. 2010: 808). İçinde buldukları bu durum çalıştıkları örgüt için de olumsuz tutumların oluşmasıyla sonuçlanabilir (Çankaya, 2017: 3).

c. Kişisel başarı boyutu

Tükenmişliğin son evresi olan azalan etkinlik ve kişisel başarı bileşeni, tükenmişlik duygusunun öz değerlendirme boyutunu gösterir. İş yerinde yetersizlik duygusu, başarı ve üretkenlik eksikliğine işaret eder (Maslach, vd. 2001: 397-422). Bireyler, iş yeterliliği duygularında ve işlerinde veya insanlarla etkileşimlerdeki başarı duygularında bir düşüş yaşarlar. Sıklıkla ilerleme eksikliği hissi ve hatta zemini kaybettiği algısı vardır (Cordes ve Dougherty, 1993: 621-656). Etkileşimlerine daha az zaman ve enerji ayırdıkları için işlerinde kişisel başarılarının azaldığı hissine kapılırlar. Bir zamanlar ideal olarak yardım edebileceklerine inandıkları insanlarla etkili ve başarılı bir şekilde ilişki kurma becerilerinde kendilerini yetersiz hissederler (Cordes, vd. 1997: 687). Karşılaştıkları sorunlarla baş edemeyecekleri, sürekli olumsuzluklarla karşılaşacakları ve zamanın hiçbir şeyi düzeltemeyeceği kaygısını yaşarlar. Bu duygu kişinin kendisini başarısız olarak konumlandırması ve yenilgi kabul etmesi ile son bulur (Dolgun, 2010).

2. Tükenmişlik Sendromu Modelleri

a. Maslach tükenmişlik modeli

Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişliği üç ana boyutta ele alan bir modeldir. Bu boyutlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma boyutlarıdır. Christina Maslach, bu modeli geliştirerek tükenmişlik kavramının en yaygın ve kabul gören tanımını yapmıştır.

Tükenmişlik, duygusal tükenme, müşteri karşılaşmalarını duyarsızlaştırma eğilimi ve azalmış kişisel başarı duygusu gibi faktörlerden oluşan bir psikolojik sendrom olarak kavramsallaştırılmıştır (Maslach, 1982). Bu faktörler, Maslach Tükenmişlik Modeli'nin temel bileşenleridir.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Bu boyutta kişiler, işleri gereği yoğun duygusal taleplere maruz kaldıklarında hissettikleri bitkinlik, yorgunluk ve duygusal tükenme haliyle ilgilidir (Maslach ve Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Bu boyutta kişiler, diğer insanlarla olan etkileşimlerinde duyarsızlaşır ve empati yetenekleri azalır. Kendilerini soğuk, mesafeli veya duygusal olarak bağlantısız hissedebilirler (Maslach ve Jackson, 1981).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment/Self-Efficacy)

Bu boyut, kişinin işine yönelik başarı hissini ve işle ilgili kendine güvenini değerlendirir. Kişi, işiyle ilgili olumlu duygular, etkinlik hissi ve başarılı olduğunu düşünme durumunu içerir (Maslach ve Jackson, 1981).

Bu üç boyut, Maslach Tükenmişlik Modeli'nde birbirleriyle ilişkili ve birlikte değerlendirilen önemli bileşenlerdir. Bu model, tükenmişliği çok boyutlu bir şekilde ele alır ve tükenmişliği sadece fiziksel yorgunlukla değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik belirtilerle de ilişkilendirir. Bu model, tükenmişlik durumunu daha kapsamlı bir şekilde anlamamıza yardımcı olur (Maslach ve Jackson, 1981).

b. Cherniss tükenmişlik modeli

Bu modelde tükenmişlik; İş ile alakalı stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve iş ile psikolojik ilişkiyi kesmekle

sonuçlanan bir süreçtir. Zamanla ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Yıldırım, 1996: 3-4).

Bu modele göre, iş stresinden kaynaklanan, başa çıkma yollarının başarısızlıkla sonuçlanmasıyla ilerleyen tükenme, kişinin iş ile ilgili tutumlarında birtakım değişkenlere neden olmaktadır. Bunlar şu şekilde üçe ayrılmaktadır;

- İşten geri çekilme,
- Güven duygusunda azalma ve
- İdealistlikten uzaklaşma (Stout ve Williams, 1983).

Modele göre talebin kaynağı aşması sebebiyle stres yaşayan bir kişi, başa çıkmak için ilk yolu olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı seçer. Başarılı olamadığı takdirde, ikinci yol olarak meditasyon ve egzersiz yapmak gibi çeşitli stresle başa çıkma teknikleri ile rahatlamaya çalışır. Bu durumda da başarılı olamazsa, kişi duygusal yükünü azaltabilmek için psikolojik olarak iş ile ilişkisini kesme gayretine girer. (Özel, 2009).

Chernis bu modelde, rol yapıları olan rol karmaşıklığı ve rol belirsizliğinin tükenmişlik üzerinde etkisini savunmaktadır. Bu modelde, aşırı iş yükü, olumsuz çalışma koşulları, müşteri ile bire bir olan ilişki, belirsiz olan amaçlar, destek ile danışmanlığın eksikliği gibi örgütsel değişkenler, örgüt içinde var olan çatışma, işgörenin kişiliği, planlamış olduğu kariyer hedefleri, aile yaşamından aldığı doyum gibi kişilik ile ilgili değişkenlerle etkileşimde olduğu stres kaynaklarının zaman içinde tükenmişliğe neden olduğu belirtilmektedir (Dalkılıç, 2014:38).

c. Edelwiche ve brodsky tükenmişlik modeli

Edelwich ve Brodsky'e göre tükenme, başkalarına yardım edici meslek gruplarında hizmet veren insanların olumsuz çalışma koşulları neticesinde ideal, enerji, çalışma ve amaç kaybı olarak tanımlanmıştır. Tükenmeye neden olan olumsuz çalışma şartları olarak; düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, çok sayıda kişiye hizmet vermek ve verilen hizmetin değerinin bilinmemesi, idealler ile ulaşılabilen yer arasındaki farklılıklar olarak gösterilmiştir (Edelwich, & Brodsky, 1980). Edelwich ve Brodsky (1980) yapmış oldukları gözlem, görüşme, araştırmalarında elde ettikleri verilere neticesinde tükenmişliği birbirini izleyen idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma) süreçleri neticesinde ortaya çıktığını söylemişlerdir (Umutlu, 2021:134).

İdealistik Coşku: Bu aşama, enerjinin, umutların ve beklentilerin en yüksek olduğu zamandır. İş hayatına yeni adım atanlar için iş yaşam ve yaşam da başkalarına hizmet vermektir. Bu aşamada çalışan seçmiş olduğu meslek ile ilgili amaçlarına ulaşabilmek için yüksek motivasyona sahiptir. Bu gibi psikolojik özellikler ile birlikte, çalışanda mesleği ile ilgili eğitimini sürdürmek için sıklıkla ve ısrarcı bir istek vardır. Hizmet verdiği kişiler üzerinde fark edilir bir etki oluşturmak, hizmetiyle memnun etmek için yüksek enerji ve üstün gayret gösterirler. Bu kişiler emekleri karşılığında takdir ve övgü beklerken gerçekçi olmayan ön yargılar, prensipler, amaçlar ve hükümlerle ilgili sorunlarla karşılaşır. Bu durumda gayretle işini yapan kişi çalışmaya başladıktan yaklaşık bir yıl sonra tükenmişliğin durgunluk düzeyine girmeye başlar (Baysal, 1995:28).

Durgunluk: İdealistik coşkudan durgunluğa geçiş evresinde kişi ilk aşamada karşılaştığı sorunlardan yorgun düşmüştür ve işi yavaşlatır. Bu aşamadaki kişi, birinci aşamada işine karşı sarf ettiği gayreti gösterememektedir. İş ile ilgili hayal kırıklıkları nedeniyle enerjisi düşmekte, motivasyonu azalmakta ve akabinde işinden soğumaktadır. Durgunluk aşamasında tükenmişliği yaşayan kişi yolun sonuna geldiğini düşünür. Bu evrede kişi ideallerinden çok, nasıl daha iyi bir hayat sürdüreceği, daha çok parayı nasıl kazanacağı, boş zamanlarını nasıl daha güzel değerlendireceği gibi iş dışı aktivitelere yönelmiştir (Can, 2015:30).

Engellenme: Bu aşamada çalışan mesleğini başarıma çabalarının engellendiğini düşünür. İki kaynaktan olan engellenme, çalışan kişinin hizmet verdiği kişilerden gelen talepleri yerine getirememeye, hizmet verdiği kişilerin taleplerini yerine getirmeye çalışırken kendi ihtiyaçlarını göz ardı etmesinden ortaya çıkmaktadır. Bu durum devam ettiği sürece çalışan tükenmişliğin dördüncü evresine girer (Baysal, 1995:29).

Apati (duygusuzlaşma): Bu evrede hizmet veren umutsuzluğa düşmüş, her şeyden vaz geçmiş ve teslim olmuş görünür (Baysal, 1995:29). Çalışan, mesleği ile ilgili değişiklik yapmakta geç kaldığını düşünür. Bıkkınlık yaşıyor olmasına rağmen işini değiştirmeyi düşünmez çünkü işsiz kalmak istemez. Onun için güvence daha önemlidir. Kişi, fiziksel ve duygusal tükenme yaşarken hizmet verdiği kişilere küçümseme ve aşağılama ile bakar. Hizmet alanların bu muameleyi hak ettiğini düşünürler. Bu durum hizmetin kalitesini de düşürmektedir. İlgisiz ve katı olan kişilerin tükenmişlik düzeyleri çoğaldıkça özel hayatlarına da sirayet eder ve yalnız kalmak isterler (Umutlu, 2021:135-136).

d. Meier tükenmişlik modeli

Meier tükenmişliği, kişilerin sahip olduğu ve tekrarlanan iş deneyimlerinden; iş ortamında olumlu pekiştirmenin varlığı ile ilgili düşük, cezanın varlığıyla ilgili yüksek beklentiler, iş ortamında bulunan mevcut pekiştiricileri kontrol etmenin yolları veya performansı gerçekleştirilmede kişisel yeterliliğin düşük olmasından kaynaklı bir durum olarak tanımlamaktadır. Beklentileri düşük olan kişiler genellikle korku ve endişe gibi olumsuz duygular yaşarlar (Meier, 1983: 900-901).

Meier tükenmişlik modeli dört değişken ile açıklanmıştır. İlk olarak pekiştirme beklentisi, ikinci olarak sonuç beklentileri, üçüncü olarak yeterli olma beklentisi ve dördüncü olarak bağlamsal bilgi işleme (Umutlu, 2021:131).

Pekiştirme Beklentisi: Bu beklentiler kişinin iş yaşamında açık veya üstü kapalı hedeflerini karşılayıp karşılamadığını belirtmektedir. İş yaşamındaki beklentiler kişilerin değer yargıları ve algılama farklılıklarına göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin, bir öğretmen ders anlatırken öğrencilerinin soru sormasından memnun olurken, bir diğeri öğrencilerinin onu sessizce dinlemesinden memnun oluyor olabilir. Her iki öğretmen de emeklerinin karşılığında istediklerini aldıklarını düşünerek mutlu olurken, tam tersi bir durumda mutsuzluk içine düşerler. Öğretmenlerin yaşayacakları bu mutsuzluk onlarda tükenmişlik duygusuna yol açabilir (Meier, 1983: 902).

Sonuç Beklentileri: Kişinin hangi davranışların nasıl sonuçlara yol açacağını tahmin etmesi olarak tanımlanmaktadır. İstenilen başarı hedefine ulaşmak için hangi davranışların gerekli olduğunu tanımlar. Örneğin, bir öğretmenin geçmiş tecrübelerinden kaynaklı olarak öğrencilerinin belli bir konuyu öğrenemeyeceği beklentisi başarı umudunu kaybettirebilir. Başarı umudunu kaybetmesi onda tükenmişlik duygusuna yol açabilir (Meier, 1983: 902).

Yeterli Olma Beklentisi: Kişilerin hedeflerine ulaşabilmek için seçtikleri yolda uyguladıkları yeterliliği ve üretkenliği anlatmaktadır (Bandura, 1977). Bandura, sonuç ve yeterlilik beklentileri arasında bulunan farkları vurgulamaktadır. Özetle, bilmek (sonuç beklentisi) ile yapmak (yeterli olma beklentisi) arasında bulunan farktır. Yeterli olma beklentisi kişilerin hedeflerine ulaşmak için hangi faaliyetleri uygulamayı seçtiği ve karşılaşacağı engeller sonrasında ne kadar devam edebileceğini etkiler. Örneğin, öğrencinin belirli bir konuyu öğrenemediği için (sonuç beklentilerine) öğretmenin konuyu öğrencilere öğretmek konusunda yetersiz kaldığını düşünmesi. Böyle bir

durumda kişinin hissettiği yetersizlik duygusu tükenmişliğe sebep olabilir (Meier, 1983: 904).

Bağlamsal Bilgi İşleme/Davranışları Anlamlandırma Süreci: Bu süreç tükenmişlik modelinin en kapsamlı evresidir. Zira kişilerin nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve beklentilerini nasıl değiştirdi ile ilgili tanımlandığı süreçtir. Bağlamsal bilgi işleme, bağlamlar içinde kişinin öğrenme stili, sosyal gruplar, örgütsel yapı ve kişisel inançlar bilgisinin işlenmesini tanımlar (Meier, 1983: 905). Meier'e göre bireyler iş çevresine tepki olarak neler hissettikleri, neler düşündükleri ve nasıl davrandıkları ile kişiyi tükenmişliğe iten öğrenme stili ve kişisel inançlar gibi bilişsel etkenlerin ne olduğu ile ilgilenen modeldir (Dalkılıç, 2014:51).

Meier'e göre literatürde tükenmişliğin çoğunlukla duygusal düzeyi üzerinde durulmuştu. Kişinin iş yaşamını içsel ve dışsal bağlamlar içerisinde işlemesi pekiştirme, sonuç ve yeterli olma beklentileri ile öğrenilir ve korunur. Meier'in tükenmişlik modelinde, tükenmişliğin zamanla oluştuğu, stres süreci olduğunu ve ilerleyen psikolojik süreçleri içerdiği vurgulanmaktadır (Baysal, 1995:27).

Bu modele göre tükenme, bireysel ve çevresel etkilerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Meier, literatürde tükenmişliğin daha çok duygusal yönü üzerinde durulduğu, bu modelle tükenmişliğin davranışsal ve bilişsel yönlerinin vurgulanmasını amaçladığını belirtmiştir (Meier, 1983: 902).

e. Pines tükenmişlik modeli

Bu modelde tükenmişlik "Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu" olarak tanımlanmıştır. Bu modelde tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Demir, 2010: 186-187).

Fiziksel bitkinlik, enerji azalması, güçsüzlük ve kronik yorgunluk hali olarak kendisini gösterir. Bu aşamada olan kişiler sıklıkla baş ağrısı, boyun ve omuz kaslarında gerginlik, mide bulantısı çekmek gibi şikayetler yaşarlar. Bununla birlikte yemek isteklerinde çok fazla veya azalma gibi farklılık da gözlemlenmektedir. Bu durumla mücadele edebilmek için sakinleştirici, uyku hapları, alkol veya sigara kullanmaya başlarlar. İkinci aşama olan duygusal bitkinlik; kapana kısılmış olma, aldanmışlık, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi hisleri içermektedir. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan kişilerde bu his çöküntülerine neden olup, intihar

düşüncelerine girmelerine sebep olabilir. Bu evrede kişi, ailesi ve etrafındaki insanlara karşı umursamaz tavırlar içinde olurlar. Onları kendisinden sürekli taleplerde bulunan kişiler olarak görürler. Onlarla iyi geçinmek ve mutlu olmak yerine çaresizlik ve yalnızlık duyguları içinde kalırlar. Zihinsel bitkinlik olan üçüncü aşamada kişinin kendisine, diğer insanlara, yaptığı işe ve yaşama karşı olumsuz tutum içinde olurlar. Tükenmişlik içinde olan kişiler düşük benlik hissi yaşar, işi ve özel hayatlarında tatmin olamazlar. Bu durumda hizmet sektöründe çalışan kişiler hizmet verdikleri insanlara karşı duyarsızlaşırlar (Umutlu, 2011:132-133).

Pines tükenmişlik modelinin temelinde kişiyi devamlı duygusal baskı altında bırakan iş ortamları vardır. Çalışma hayatlarına başarılı olmak, takdir edilmek ve kalıcı iz bırakmak gibi idealist amaçlar başlayan kişiler destek ve ödülün az stresin yüksek olduğu çalışma koşullarında fırsat bulamayıp başarı elde edemezler. Bu başarısızlık sonrasında gelen tükenmişlik motivasyon düzeylerinin azalmasına, işten ayrılmasına, hatta büyük umutlarla başladığı mesleğini tamamen bırakmasında önemli rol oynamaktadır (Polatçı, 2007:24).

3. Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Nedenler

Tükenmişliğin oluşumunu etkileyen nedenler “Bireysel Tükenmişlik” ve “Örgütsel Tükenmişlik” olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir.

a. Bireysel tükenmişlik nedenleri

İnsanlar görünüş, karakter ve huyları ile birbirlerinden farklı özelliklere sahiptirler. Doğuştan değişik özellikler ile dünyaya gelen, değişik çocukluk evreleri yaşayan ve değişik eğitim alan bireyler tükenmişliği değişik düzeyde algırlar (Pines & Aronson, 1988:11). Farklı bireysel özelliklere sahip kişiler aynı koşullar altında bazı bireyler tükenmişlik belirtileri göstermemelerine karşılık, bazı bireyler az, bazıları ise daha çok tükenmişlik belirtileri gösterirler (Lee, vd. 2003:535). Bireysel özellikler dışında demografik özellikler de tükenmişliği etkiler.

i. Demografik özellikler

Yaş

Araştırmalar genellikle daha genç çalışanların tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Maslach, vd. 2001: 397-422).

Tükenmişlik sendromunun işe yeni başlayanlarda daha fazla görülmesi oldukça yaygın bir durumdur. Bu durum, işe yeni başlayanların genellikle büyük heyecan ve istekle işlerine başlamaları ve büyük başarılar elde etme beklentisi içinde olmalarıyla ilişkilidir. Ancak zamanla, gerçeklerin beklentilerle uyuşmadığı durumlar karşılaştıklarında ve hedeflerine ulaşmakta zorlandıklarında heyecanları azalır ve hayal kırıklığı yaşarlar. Bu da tükenmişliğe yol açabilir (Okutan, 2010: 89-90).

Cinsiyet

Araştırmalar, kadınlar ve erkekler arasında tükenmişlik düzeyleri açısından tutarlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Bazı çalışmalarda kadınların daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu bulunurken, diğer çalışmalarda ise bu farkın olmadığı veya erkeklerin daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmalarda iki cinsiyet arasında bulunan tek fark olarak, kadınların duygusal tükenme boyutunda biraz daha yüksek puanlar aldığı ve erkelerin duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek puanlar aldığı gözlemlenmiştir (Maslach, vd. 2001: 397-422).

Medeni Durum

Medeni durumun tükenmişlik üzerinde bir etkisi olduğuna dair bazı bulgular vardır. Araştırmalar, bekar çalışanların (özellikle erkeklerin) evli olanlara göre daha yüksek tükenme riski taşıdığını göstermektedir. Ayrıca, bekar çalışanların tükenme düzeylerinin boşanmış olanlara göre daha yüksek olduğu da belirtilmektedir (Maslach, vd. 2001: 397-422). Bekar çalışanlar, sosyal destek ağları ve aile birliği gibi faktörlere sahip olmadıklarından dolayı tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

ii. İhtiyaç ve beklentiler

Bireylerin iş hayatına başlarken sahip oldukları ihtiyaçlar ve beklentiler, tükenmişlik üzerinde etkili olabilir. İnsanlar genellikle işlerinden belirli beklentiler içindedirler ve bu beklentiler, işleriyle ilgili tatmin düzeylerini etkileyebilir.

Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleriyle ilgili olarak aşırı yüksek ve karşılanması güç, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmaları, sürekli olarak hedeflerine ulaşamadıklarında hayal kırıklığına uğrayabilir, kendilerini yetersiz hissedebilir ve tükenmişlik yaşayabilirler (Cordes ve Dougherty, 1993: 621-656). Bu nedenle, çalışanların gerçekçi beklentiler oluşturmaları ve hedeflerine ulaşma

konusunda esneklik göstermeleri önemlidir. Aynı zamanda, çalışanların kişisel yeterliliklerini değerlendirmek, güçlü yönlerini geliştirmek ve zayıf yönlerini kabul etmek konusunda desteklenmeleri de önemlidir. Bu şekilde, gerçekçi beklentiler ve sağlıklı bir özgüvenle çalışanlar, tükenmişliği azaltmak ve işlerinde daha tatmin edici bir deneyim yaşamak için daha iyi bir zemin oluşturabilirler.

b. Örgütsel tükenmişlik nedenleri

Uzun süreli ve yoğun strese maruz kalan çalışanlarda ortaya çıkan mesleki tükenmişlik, işverenleri ve çalışanları büyük oranda rahatsız etmektedir. Örgütler ve çalışanlar için ciddi ve önlenmesi kolay olmayan sonuçlar doğurabilecek olan mesleki tükenmişlik, örgütler için önemli bir tehdittir (Küçüksüleymanoğlu, 2007). İnsan kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılmasını engelleyen sorunlardan biridir tükenmişlik sendromu. Örgütler için önemli olan insan kaynağının etkin bir biçimde kullanılabilmesi için tükenmişlik nedenlerinin belirlenmesi ve çözümlerinin bulunması gerekmektedir (Güllüce ve Kaygın, 2013: 235-252). Tükenme, çalışanları ve örgütleri etkileyen bir durumdur. Örgütsel tükenmenin örgüt için olası etkileri; örgütsel bağlılık, işe katılım ve iş tatminini azaltır, iş gücü devirini ve işe devamsızlığı artırır (Polat, 2009:1151).

B. İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı

İş ve aile birbirine bağlı alanlardır, öyle ki birindeki deneyimler büyük olasılıkla diğerindeki deneyimleri etkiler (Burke ve Greenglass, 2001: 583-594).

İş-aile yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile sorumluluklarını uyumlu bir şekilde dengelemeye çalıştığı bir kavramdır. Bu denge, çalışan bireyin iş ve aile yaşamları arasında zaman, enerji ve kaynaklarını etkin bir şekilde dağıtmasını içerir (Kapız, 2002:140-141).

Uzun yıllar önce sanayileşmiş toplumlarda erkekler ailenin geçimini sağlayanlar, kadınlar ise ev hanımları olarak görülüyordu. Bu döneme ait uluslararası ampirik çalışmalar iş ve aile yaşamının ayrı alanlar olabileceğinin ileri sürmüştür (Allard, vd. 2011:141). Endüstri toplumundan endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde kadınların iş gücüne katılımındaki artış, iş-aile yaşamının etkileşimini önemli hale getirmiştir (Kapız, 2002:140-141). Yapılan çalışmalar iş ve aile yaşamının her iki yönde etkilendiğini, alanlar arasında yayılma olduğunu ve alanların ya örtüştüğünün

etkileşime girdiğini göstermektedir. Çalışan annelerin ve babaların günlük yaşamlarında iş ve aile gereksinimlerini dengelemelerinin önemi de yayın olarak kabul edilmektedir (Kapız, 2002:140-141).

1960'lı yıllardan itibaren, özellikle kadınlar üzerinde yoğunlaşarak, iş-aile gerilimi konusu üzerine yapılan çalışmalar artmıştır. Bu dönemde iş hayatında kadınların artan katılımı ve ev işleri ile aile sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlama ihtiyacı, iş-aile gerilimi olarak adlandırılan bir konunun öne çıkmasına yol açmıştır. Daha sonra iş-aile çatışması, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, iş-aile dengesi, iş-yaşam dengesi gibi terimler ortaya çıkmış ve bu alanda yeni kavramlar ve kavramsallaştırmalar geliştirilmiştir. Bu kavramlar, iş ve aile arasındaki etkileşimleri, çatışmaları, uyum sağlama stratejilerini ve dengeyi anlamak için kullanılmaktadır (Ulutaş, 2015:726).

İş-aile yaşam dengesi, tüm bireyler için önemlidir, çünkü herkes iş ve aile rollerini bir arada sürdürmeye çalışır, toplumda hangi statüde olursa olsunlar. Kadınlar ve erkekler, çalışanlar ve işverenler, ebeveynler ve çocuksuz bireyler, işçiler ve yöneticiler, herkes bu dengeyi sağlama çabası içindedir.

Kadınlar, iş hayatında başarılı olma çabasıyla birlikte aile sorumluluklarını da yerine getirmeye çalışırlar. İş yerindeki taleplerle aile sorumluluklarını dengelemekte zorlanmaları, zaman ve enerji kaynaklarının sınırlı olması, sosyal beklentilerin ve toplumsal normların etkisi, bu çatışmayı artırabilir. Kadınların iş-aile yaşamı dengesini kuramayışı, psikolojik sorunlara, düşük yaşam kalitesine, ekonomik zorluklara ve gelecekte sağlıksız bir toplumun oluşmasına neden olabilir (Topgül, 2016:218). Bu nedenle, iş-aile yaşamı dengesinin desteklenmesi ve kadınların bu dengeyi sağlamalarına yardımcı olunması önemlidir. Aynı zamanda, toplumsal ve ekonomik açıdan daha sağlıklı bir gelecek için bu konunun üzerinde durulması gerekmektedir.

Fırsat eşitliği, kadınların iş hayatında erkeklerle aynı fırsatlara sahip olması, aynı kariyer imkanlarına erişebilmesi ve aynı başarı fırsatlarını elde edebilmesidir. Maalesef, birçok ülkede kadınlar hala iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık ve engeller nedeniyle eşit fırsatlardan yoksun kalmaktadırlar. Bu, yükselme şanslarını sınırlayabilir, terfi edememelerine, daha düşük ücretler almasına ve kariyer gelişimlerini engelleyebilir.

Fırsat eşitliği ve sonuç eşitliği arasındaki farkın farkında olmak önemlidir. Dezavantajlı gruplar için pozitif ayrımcılık önemli bir adımdır, ancak sonuç eşitliği yerine fırsat eşitliğini hedefler. Kadınların istihdamındaki bariyerlerin kaldırılması ve erkeklerin aile içinde eşit paylaşımında bulunmalarının teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği için önemli adımlardır (Sarıca ve Çağlı 2018:114-115). Bu şekilde hem kadınların hem de erkeklerin eşit fırsatlara erişmesi ve eşitlikçi bir toplumun inşa edilmesi sağlanabilir.

1. Aile Kavramı

Tüm dünyada kabul gördüğü gibi aile, toplumun en temel birimidir ve önemli bir sosyal kurumdur.

Türk Dil Kurumunda aile, “Evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birlik” olarak karşılık bulmaktadır (TDK, 2023).

Ağdemir, geniş anlamada aileyi; evlenme, kan bağı veya evlat edinme bağı ile birbirlerine bağlı, aynı hanede ikamet eden, aynı kazancı paylaşan, aralarında sürekli etkileşim ve iletişimin olduğu anne-baba, kız-oğul, karı-koca, kız kardeş-erkek kardeş olmak üzere sosyal ilişki içerisinde bulunan insanlardan oluşan bir birlik olarak tanımlanmaktadır (Ağdemir,1991).

Aile modelleri ve yapıları topluma ve kültüre göre değişebilir. İki ebeveynli biyolojik aile, tek ebeveynli aile, harmanlanmış aile, üvey aile, kalabalık aile, gönüllü aile ve bağlı çiftler gibi farklı aile türleri mevcuttur. Bu türler birbirinden ayrık değildir ve pek çok aile birden fazla türe girebilir. Aileler, bireysel tercihler, yaşam koşulları ve toplumsal normlar doğrultusunda farklı yapılarla var olabilirler (Apaydın, 2011:80).

Galvin ve arkadaşları (2015) aileyi, ilişkilerin karşılıklı olarak etkileştiği, birbirlerine bağlı, geleceğe olumlu anlamla yükleyen, içinde bulunulan zamanı yaşayan ve geçmişinde de ortak yaşamışlıklara sahip insanların oluşturduğu bir birlik olarak tanımlar. Yazarlara göre aile üyeleri genellikle yasal evlilik, kalıtım, evlat edinme veya kan bağı gibi bağlarla birbirine sarmalanmış olsa da aile aynı zamanda gönüllü ve kişisel bağlılığın da var olduğu bir birlikteliktir. Aile üyeleri arasındaki güçlü ve sağlıklı ilişkiler, sevgi, saygı, destek ve bağlılık gibi değerlerin temelinde yükselir.

2. İş-aile yaşam dengesini tanımlamaya yönelik “İş-aile sınır teorisi”

İş-aile sınır teorisi, çalışma yaşamıyla aile yaşamı arasındaki etkileşim ve sınırlarla ilgilenen bir kuram veya çerçevedir. Bu teori, bireylerin iş ve aile yaşamlarını nasıl dengelediklerini, bu alanlar arasında nasıl etkileşimler olduğunu ve sınırlarının nasıl yönetildiğini açıklar. İş-aile sınırlama teorisi, bireylerin iş ve aile arasında zaman, enerji ve kaynakların sürelerini dengelenebilir şekilde dağıtmalarının önemini vurgular (Clark, 2000;750).

Sanayi Devrimi sonrası işyerlerinin ve evlerin fiziksel olarak birbirinden ayrılması sebebiyle, ev ve iş genel olarak amaçları ve kültürü açısından farklılık gösterir. Bu farklılıklar; iki farklı dilin konuşulduğu, kabul gören davranışlarda farklılıkların olduğu ve görevlerini başarıyla nasıl yerine getirecekleri ile ilgili farklılıkları olan iki ayrı ülkeye benzetilmektedir. Bu iki ülke arasındaki geçiş, kimi bireyler adına aynı dili, aynı para türünü ve aynı kültürel özelliklerin görüldüğü komşu ülkeler arasında olduğu gibi önemsizdir. Bazı bireyler için ise, iş ile aile arasında bulunan zıtlıklar çok daha fazladır ve bu zıtlıklar iki alan arasındaki geçişi şiddetlidir (Clark, 2000;750). İnsanlar iş dünyası ve aile dünyası arasında günlük geçişleri yapan sınırları aşan, bu dünyaları ve aralarındaki sınırları şekillendiren kişilerdir. Aynı zamanda sınırları aşan kişilerin buldukları dünya ve üyeleriyle olan ilişkisini belirler. İnsanlar çevrelerini şekillendirirler de aynı zamanda onlar tarafından şekillendirilirler (Clark, 2000; 748).

İş-aile sınır teorisinin esas kavramları ve temel özellikleri;

İş ile ev alanları

İş ve ev iki farklı alan olarak tanımlanmaktadır. Sanayi devrimi sonrası ayrı zıt kültür ve ayrı amaçlar oluşturulan farklı iki alan haline geldiği belirtilmiştir. Bu iki farklı alan olan iş alanında bireyleri gelir sağlama ve başarı duygusu amaçlarını tatmin ederken, ev yaşamında ise yakın ilişki kurma ve kişisel mutluluk amaçlarını gerçekleştirirler. Bir örgütün hedeflerine ulaşma araçları, belirli davranışlar ve düşünce biçimlerinin teşvik edildiği bir kültür oluşturmasıdır. Örgütlerin hedeflerine ulaşmakta güler yüzlü, neşeli ve arkadaş canlısı olmak kıymetli yol olurken, bazı çalışanların evdeki kültürlerinin duygusal dürüstlüğe önem vermesi olabilir. İş hayatında bireylerin “sorumlu” ve “yetenekli” olmaları, ev hayatında da “sevgi dolu”

ve “verici” olmaları beklenmektedir. Bu durum iş ve aile alanlarında kültürlerin ve beklentilerin farklı olması sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Clark, 2000:753-754).

Sınırlar:

Sınırlar, iki alan arasında davranışın başladığı ve bittiği noktayı tanımlayan sınır çizgileridir. Sınırlar şu şekilde üçe ayrılmaktadır;

- Fiziksel,
- Zamansal
- Psikolojik

Fiziksel sınır, alanla ilgili davranışın bir işyeri veya evin duvarları gibi nerede geçtiğini tanımlar. Zamansal sınırlar, çalışma saati olan işin yapılma saatleri ile aile sorumluluklarının yapıldığı zamanı ayırır. Psikolojik sınırlar, bireylerin kendileri tarafından alan içinde uygun gördüğü duygu, düşünce ve davranış kalıplarında oluşturdukları kurallardır. Psikolojik sınırlar genel olarak kendiliğinden oluşur. Bireyler psikolojik sınır kurallarını belirlemek için fiziksel ve zamansal sınırları kullanılabilir. Sınırları, geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve sınırın dayanıklılığı ile karakterize etmek mümkündür (Clark, 2000;756).

Geçirgenlik, bir alandaki faktörlerin diğer alana girebilme derecesidir. Örneğin, evinde çalışan bir bireyin çalıştığı odanın duvarları ve kapıları onun etrafından iş ile ilgili fiziksel neticelendirmeler oluşturabilir fakat tasarlanan bu sınırlarda geçirgenlikler görülebilir. Bunun sebebi, aile bireylerinin onun çalıştığı odaya sık sık konuşmak için gelmesi olabilir. Bu durum neticesinde ortaya fiziksel ve zamansal akışlar çıkabilir. Ortaya çıkan bu akışlar, diğer alanı hatırlatıcı bir faktör olarak bazen olumlu bazen de işi engelleyici olarak algılanabilir. Sınırlar arasındaki geçirgenlik psikolojik de olabilir. İş ortamında oluşan negatif duygu ve tutumların eve getirilmesi gibi bir durum psikolojik geçirgenliğe örnek olarak gösterilebilir. Ancak psikolojik geçirgenlik her zaman olumsuz olmayabilir (Clark, 2000;756).

Esneklik, bir alanın talepleri doğrultusunda sınırın daralma ve genişleme derecesidir. Örneğin bireylerin seçtikleri herhangi bir yerde çalışıyor olmaları fiziksel sınır esnekliği, çalışma saatlerini seçebiliyor olmaları da iş ve aileye ayrılan zamansal sınır esnekliğini sağlar. Psikolojik sınır esnekliği durumunda bireyler evde işi, işte evi

düşünebilir. Psikolojik alandaki sınır esnekliğinde fikirler, iç görüler ve duygular arasındaki geçiş daha kolay olmaktadır (Clark, 2000;756).

Sınırlar arası geçirgenlik ve esneklik oranı önemli derecede yükseldiğinde “kaynaşma” meydana gelir. Varsayılan sınırın etrafındaki alan diğer alanı sınırlamıyor, iş ve aileyi kaynaştırarak her iki alan için de adlandırılmayacak bir sınır bölgesi yaratıyor. Örnek olarak bir bireyin evde engelli çocuğunun hizmetini yaparken müşteri telefonlarına cevap vermek zorunda kalması olabilir.

Psikolojik kaynaşma; bireyin, kişisel olarak edindiği veya aileden – kendiliğinden- gelen deneyimlerini, işinde ya da iş tecrübelerini aile yaşamında kullandığı zaman oluşabilir. Sınır alanları iki alanda da çok farklı olduğunda tehlikeli olabilir. Bu durumda sınır alanları, sınır geçicilerin çatışan talepleri üzerinde değişiklik yaptıkları yerde bulunmakta ve çatışma artmaktadır (Clark, 2000:757).

Geçirgenlik, esneklik ve kaynaşma sınırın gücünü belirlemek için bir araya gelir. Geçirgen, esnek olmayan ve kaynaşmayan sınırlar “güçlü”, geçirgenliğe izin veren, esnek ve kaynaşmayı kolaylaştıran sınırlar “zayıf” olarak tanımlanır. Popüler yayında bireyler için en işlevsel olanın zayıf sınır olduğu sıklıkla belirtilmektedir (Clark, 2000;758).

Sınır Geçiciler

Sınır geçiciler iki alanda da merkezi ve çevresel katılımcılardır. Merkezi katılımcı alanın kültürünü, dilini ve sorumluluklarını önemseyen kişilik yapısına sahiptir. Çevresel katılımcılar ise merkezi katılımcıların tam tersi, ala sorumluluklarında uzak dururlar (Kapız, 2002:149; Apaydın, 2011:98).

Sınır Koruyucular

Alanda merkezi ve çevresel katılımcılarla birlikte sınır koyucu üyelere bulunmaktadır. Bunlar işte şefler ve denetçiler, evde ise ortak sınır koruyucu olarak eşlerdir. Alanın ve sınırın tanımlanmasında diğer alan üyeleri etkili olabilir ancak sınır geçiciler üzerinde hiçbir güce sahip değildirler. Sınır koruyucular alanın ve sınırın tanımlanması ve yönetilmesinde önemli rol alırlar. Bu olgular üzerindeki anlaşmazlıklar iş-aile çatışmasının temel kaynağıdır (Clark, 2000:761).

Bu teoriye göre, insanların iş ve aile yaşamlarını bağlantılar için sınırlar oluşturması önemlidir. İyi bir iş-aile yaşamının dengesini sağlamak, bireylerin hem

işte verimli olmalarına hem de aileleriyle zaman geçirerek kişisel yaşamlarını sürdürebilmelerine yardımcı olur.

Sınır teorisi örgütlerin iş-aile dengesinin artırmak için alan ve sınırlarının değiştirebileceklerini önermektedir. Fakat birçok örgüt kolaylıkla yapabilecekleri değişiklikleri uygulamayı tercih etmemektedir. Bu teori gere bireylerin iş yeri değerleri ve amaçlarını benimseyip evleri gibi olmasını sağlayabilecek olan şey daha fazla verilen iş esnekliği olabilir. Örgütlerin kültürlerini değiştirmeleri mümkün olmadığında, her iki alan da kendi sınırlarını güçlü biçimde korur (Apaydın, 2011:98-99).

III. İŞ – AİLE YAŞAM DENGESİ VE TÜKENMİŞLİK

Yapılan literatür taramalarında araştırma konusu olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi ve iş-aile yaşam dengelerinin birlikte incelendiği, Umutlu'nun (2021) “Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik” dışında çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş-aile yaşam dengeleri ile ilgili çalışmalar ayrı olarak ele alınarak araştırmaya devam edilmiştir. Akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda, genellikle akademisyenler iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması ile ilgili çalışmalar yapıldığı görülmüştür.

Can ve Tiyek (2015) tarafından Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin tükenmiş düzeylerini belirlemek ve bazı değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek için bir çalışma yapılmıştır. 214 akademisyenin katılımı ile yapılan bu çalışmadan elde edilen verilerin sonucunda; tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik hissi yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmada değişkenler üzerindeki farklılıklara bakıldığında; yaş değişkenine göre, 41 yaş ve üzeri olanların duygusal tükenme puanları, 27-40 yaş aralığında olanların duygusal tükenme puanlarından yüksek çıkmıştır. Yaşı 26 ve altı, 27-36 yaş aralığında olanların kişisel başarı hissi puanları, yaşı 37-40 aralığında olanların kişisel başarı hissi puanından yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre, bekar olan akademisyenlerin duygusal tükenme puanları evli olan akademisyenlerin puanlarından yüksek çıkmıştır. Akademik unvan değişkenine göre, doktorasını tamamlamış akademik personelin duyarsızlaşma puanı, doktorasını tamamlamış akademik personelin duyarsızlaşma puanından yüksek olduğu bulunmuştur. İdari görev değişkenine göre, idari görevi olmayanların duygusal tükenme puanları, idari görevi olanların duygusal tükenme puanlarından yüksek çıkmıştır (Can ve Tiyek, 2015:72-93).

Gezer ve arkadaşlarının (2009) Beden Eğitimi ve Spor Y.O. (BESYO) öğretim elemanlarının tükenmişlik boyutlarını belirlemek üzere yapmış oldukları çalışmanın

(365 BESYO öğretim elemanı) sonucunda; araştırmaya dahil olan erkek ve kadın öğretim elemanları arasında tükenmişlik boyutları olan duygusal tükenme boyutu, duyarsızlaşma boyutu ve kişisel başarı boyutu puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının medeni durumları ile ilgili sonuçlarda da duygusal tükenme boyutu, duyarsızlaşma boyutu ve kişisel başarı boyutu puanları arasında anlamlı fark görülmemiştir.

Demir ve arkadaşlarının (2015) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla İstanbul'da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinden görev yapan 417 akademik personelin katılımı ile yapmış oldukları çalışmalarının sonucunda; cinsiyet değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Medeni durum değişkenine göre, bekar olanların tükenmişlik düzeyi ile evli olanların tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklar görülmüştür. Bekar akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli olanlara oranla daha yüksek çıktığı sonucu çıkmıştır. Yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak negatif yönlü ve az düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Akademik unvan değişkenine bakıldığında, araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin doçentlerden ve profesörlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk değişkenine göre, çocuğu olmayan akademik personelin iki çocuğu olan akademik personelden daha yüksek olduğu görülmüştür. İdari görev değişkenine göre akademik personelin tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılık görülmemiştir (Demir, vd. 2015:994-996).

Ardıç ve Polatçı (2008) Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personelinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. 200 akademik personelin katılımıyla yapılan çalışmanın bazı değişkenlere göre sonuçları; yaş değişkenine göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme açısından anlamlı bir fark bulunmadığı ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 21-30 yaş aralığındaki akademisyenlerin 31-50 yaş aralığındaki akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutuna bakıldığında 41 yaş ve üzeri olan akademisyenlerinin 21-40 yaş aralığındaki akademisyenlerden çok daha fazla kişisel başarı gösterdikleri görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre, duygusal tükenme alt boyutu ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmamış olmasına rağmen kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sahip

olunan çocuk değişkenine bakıldığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamış olmasına rağmen, kişisel başarı boyutunda 2 çocuğu olan akademisyenlerin çocuğu olmayan akademisyenlere göre daha yüksek kişisel başarı gösterdikleri bulunmuştur. Akademik unvan değişkenine bakıldığında, araştırma görevlilerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarına göre yüksek düzeyde tükenmişlik oldukları tespit edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutuna bakıldığında yardımcı doçent (doktor öğretim üyesi) ve öğretim görevlilerinin araştırma görevlilerinden daha yüksek kişisel başarı gösterdikleri görülmüştür. İdari görev değişkeni, duyarsızlaşma alt boyutuna bakıldığında idari görevi olmayanlar idari görevi olanlara kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Kişisel başarı boyutunda idari görevi olanların idari görevi olanlara kıyasla daha fazla kişisel başarı gösterdikleri tespit edilmiştir (Ardıç, & Polatçı, 2008).

Küçüksüleymanoğlu (2007) Uludaę Üniversitesi Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin bazı değişkenler üzerinden tükenmişlik düzeylerini belirlemek için bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 138 akademisyen dahil olmuştur. Cinsiyet değişkenine göre, duygusal tükenme alt boyutunda kadın akademisyenlerin tükenmişlik puanları duyarsızlaşma alt boyutunda erkek ve kadın akademisyenlerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Alt boyut olan kişisel başarıda erkek ve kadın akademisyenlerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak iki grubun da düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Medeni duruma bakıldığında, duygusal tükenme alt boyutuna göre bekar akademisyenlerin evli olanlara kıyasla daha fazla oranda tükenmişlik gösterdikleri görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutunda da bekar akademisyenlerin evli olanlara kıyasla daha fazla oranda tükenmişlik gösterdikleri görülmüştür. Kişisel başarı alt boyutunda evli akademisyenlerin kişisel başarı puanı bekar akademisyenlere oranla daha yüksek çıkmıştır. Yaş değişkenine göre, 21-30 yaş aralığındaki akademisyenlerin 31 ve üstü yaş aralığındaki akademisyenlere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları puanlarının daha yüksek çıktığı görülmüştür. Kişisel başarı alt boyutunda ise 21-30 yaş aralığındaki akademisyenlerin puanı 31 ve üstü yaş aralığındaki akademisyenlere göre çok daha düşük çıkmıştır. Bu sonuç, 21-30 yaş aralığındaki akademisyenlerin diğer yaş grubuna kıyasla çok daha fazla tükendiklerinin göstermektedir.

Umutlu'nun (2021) Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde görevli 633 kadın akademisyenin katılımıyla yapmış olduğu "Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik" konulu çalışmasının sonuçlarına bakıldığında; Duygusal tükenmeyle tükenmişlik arasında negatif yönlü çok güçlü sayılabilecek ilişki olduğunu ve kadın akademisyenlerin tükenmeden bahsedildiğinde duygusal tükenmeyi anladıklarının söylemiştir. Bu durumda duygusal tükenme yaşayan kadın akademisyenlerin daha yüksek oranda tükenmişlik yaşadığı belirtmiştir. İş-aile yaşam dengesi alt boyutlarından olan işin aileyi olumsuz etkilemesi boyutunun, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını etkilediğini belirtmiştir. Sonuç olarak yoğun ve stresli olan iş yaşamı aile yaşamını olumsuz yönde etkiledikçe kadın akademisyenler tükenmişlik yaşamaktadırlar (Umutlu, 2021).

Apaydın'nın (2011) çalışmasının sonuçlarına göre, öğretim üyelerinin hepsinin işlerinin aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Ailenin işe olumsuz etkisini ise en çok profesörlerin ve doçentlerin hissettiği görülmüştür. Öğretim üyelerinin aile-iş uyumunun gerekliliğine büyük oranda katıldıkları belirtilmiştir.

İzki'nin (2019) Beylikdüzü İlçesinde görev yapan 448 öğretmenin katılı yapmış olduğu "Öğretmenlerin iş aile dengesinin performanslarına etkisi" konulu çalışmasının bazı değişkenler göre sonuçlarına bakıldığında; Cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılan iş-aile dengesi toplam puanlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yalnızca iş-aile yaşam dengesinin üç alt boyutundan biri olan ailenin işi olumsuz etkilemesi boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmüştür. Ailenin işe olumsuz etkisi kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeninde öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarında medeni durumlarına göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın yalnızca iş-aile yaşam dengesinin üç alt boyutundan biri olan iş aile uyumu boyutunda olduğu tespit edilmiştir. İş aile uyumu puanının evli öğretmenlerde bekarlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş değişkenine bakıldığında, ailenin işi olumsuz etkilemesi boyutu ve iş-aile dengesi toplam puanlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. 31-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin diğer yaş aralındaki öğretmenlere kıyasla iş-aile yaşam dengesi sonuçlarının daha düşük çıktığı görülmüştür. Eğitim durumu değişkenine göre, iş-aile yaşam dengesinin tüm

boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Çocuk durumu değişkenine bakıldığında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmüştür (İzki, 2019).

IV. YÖNTEM

A. Araştırma Hipotezleri

H₀ Hipotezi: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş-aile yaşam dengesiyle ilişkisi yoktur.

H₁ Hipotezi: Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş-aile yaşam dengesiyle ilişkisi vardır.

H₂ Hipotezi: Akademisyenlerin görev süreleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri artar.

H₃ Hipotezi: Akademisyenlerin görev süreleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalır.

H₄ Hipotezi: Akademisyenlerin evlilik süreleri artması iş aile yaşam dengesi olumlu etkiler.

H₅ Hipotezi: Akademisyenlerin evlilik süreleri artması iş aile yaşam dengesi olumsuz etkiler.

B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmamız İstanbul Aydın Üniversitesinde görev yapan tüm öğretim elemanları olup, 178 kadın ve 122 erkek akademisyen araştırmaya dahil edilmiştir. Bunlardan çalışmayı tamamlayan 151'i kadın ve 96'sı erkek olmak üzere, toplam 247 katılımcıyla çalışma tamamlanmıştır.

C. Araştırmaya Alınma ve Alınmama Kriterleri

İstanbul Aydın Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerden çalışmaya katılanlardan tam bilgi verenler değerlendirilmeye alınmış, diğerlerinin verileri değerlendirme dışı bırakılmıştır.

D. Araştırmanın Tanımlayıcıları

Araştırmaya katılan İstanbul Aydın Üniversitesinde görev yapan akademik personelin demografik ve çalışma bilgileri çalışmamızın belirleyici öğeleridir. Kullandığımız demografik ve çalışma bilgileri: cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, evlilik süresi, çocuk sayısı, akademik unvan, haftalık ders saati, görev süresi, verdiği farklı ders sayısı, idari görevi olup olmadığı ve idari görevinin akademik çalışmalarına etkisi olup olmadığıdır. Christina Maslach'un Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve 2011 yılında Çiğdem Apaydın'ın geliştirmiş olduğu "İş- Aile ve Yaşam Dengesi Ölçeği" esas ölçek olarak kullanılmıştır.

E. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Geçerlilik Güvenirlilik

1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmamızın evreni olan İstanbul Aydın Üniversitesi akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Ölçek 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçeye çevrilmiş ve 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, polis, avukat v.b.) bir grup ile yapılan ön uygulaması sonrasında, gruptan alınan verilerin analizi sonucunda ölçekte birtakım değişiklikler yapılarak ülkemize uyarlanmıştır (Ergin,1992). Maslach tarafından hazırlanan ölçeğin formunda 7 basamaklı olan (hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün) cevap seçenekleri 5 basamak (hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman) olmak üzere düzenlenmiştir. Bu ölçek 22 madden ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Demir, 2013:47), (Beyhan, 2013:8).

Sağlık çalışanlarıyla yapılan ön uygulamada elde edilen verilerin alt boyut test güvenilirlik kat sayıları (Cronbach's alpha) duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .65, kişisel başarı .72'olarak bulunmuştur. Ölçeğin tekrar test tekrar güvenilirlik kat sayıları sonuçları da duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .72, kişisel başarı .67 çıkmıştır (Polat, 2009:1154).

Duygusal Tükenme alt ölçeği, (1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddeler) kişinin bıkkınlık, duygusal enerjinin azalması ve yorgunluk kaynaklı mesleği tarafından tüketilmiş olmayı ifade etmektedir (Demir, 2013:47).

Duyarsızlaşma alt ölçeği, (5, 10, 11, 15, 21, ve 22. maddeler) kişinin bakım ve hizmet verdiği insanlara karşı, duygudan yoksun bir şekilde, hizmet alanların kendine özgü birer varlık olduklarını önemsemeden davranmalarını tanımlar (Demir, 2013:47).

Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeği, (4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19. maddeleri) insanlarla çalışan bir kimsede başarıyla üstesinden gelme ve yeterlilik duygularını tanımlar (Çam, 1992: 155-166).

Maslach tükenmişlik ölçeğinde yer alan kişisel başarı ile ilgili ifadeler, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki ifadelerin aksine olumlu ifadeler olup tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu belirtmektedir (Polat, 2009:1154).

2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Katılımcıların iş-aile yaşam ilişkilerini incelemek için “İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” ölçe aracı olarak kullanılmıştır. Ölçme aracında birçok araştırma ve anket çalışmasında yaygın olarak kullanılan 5’lik Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, 5: Tam katılıyorum, 4: Büyük ölçüde katılıyorum, 3: Biraz katılıyorum, 2: Çok az katılıyorum, 1: Hiç katılmıyorum biçiminde sınıflandırılmıştır (Apaydın, 2011:125-130).

Apaydın’ın 2011’de geliştirmiş olduğu İş- Aile Yaşam Dengesi’nin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi kullanılmış, 11 madde ve üç boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Test sonuçlarına göre; 11 maddenin KMO = ,77 ve $p = 0,000$ ($p < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1’e yakın çıktığından, mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Ölçeğin toplam güvenilirliği .84, üç alt boyuta ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla, birinci boyut olan ve beş maddeden oluşan “İşin Aileye Olumsuz Etkisi” .89, ikinci boyut ve üç maddeden oluşan “Ailenin İşe Olumsuz Etkisi” .83 ve üçüncü boyut ve üç maddeden oluşan “İş- Aile Uyumunu” .59 şeklindedir. Bu değerler yüksek iç tutarlılık bulunduğu göstermektedir (Apaydın, 2011:125-130).

F. Veri Toplama

Akademisyenlere online ortamda (google forms) sorular verilerek cevaplanması sağlanmıştır. Verilen cevaplar istatistiksel olarak yüzdelenmiş, karşılaştırılan parametrelerdeki farklılıklar değerlendirilmiştir.

G. Veri Analizi

İstatistiksel analizlerde SPSS (IBM SPSS Statistics 27) program kullanılmıştır.

Nicel verilerde iki bağımsız grubun karşılaştırmasında “bağımsız gruplarda t-testi”, bağımsız üç veya daha fazla grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” ve posthoc değerlendirme için “Tukey” yöntemi kullanılmıştır.

Normal dağılıma uymayan iki bağımsız grup verilerinin karşılaştırması “Mann-Whitney U” testi, bağımsız üç veya daha fazla grubun karşılaştırılması “Kruskal-Wallis H” testi ile yapılmış, grup içinde ikili karşılaştırmalarda Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır.

Nicel veriler için korelasyon analizinde, normal dağılıma uymayan değişkenler arası korelasyon için “Spearman” testi uygulanmıştır.

V. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmaya dahil olan akademik personelin özellikleri ile ilgili bilgiler Çizelge.1’de, nicel değerlendirmeler Çizelge.2’de verilmiştir.

Çizelge 1: Araştırmaya ilişkin özelliklerin dağılımı

Değişken (N=247)	n	%
Cinsiyet		
Kadın	151	61,1
Erkek	96	38,9
Yaş sınıfları		
21-34	81	32,8
35-49	105	42,5
≥50	61	24,7
Medeni durum		
Evli	113	45,7
Bekar	112	45,4
Boşanmış	22	8,9
Çocuk durumu		
Çocuğu yok	142	57,5
1 çocuğu var	76	30,8
2 veya daha fazla çocuğu var	29	11,7
Eğitim düzeyi		
Yüksek lisans	64	25,9
Doktora	183	74,1
Akademik unvan		
Doçent Doktor	34	13,7
Doktor Öğretim Üyesi	93	37,7
Öğretim Görevlisi	97	39,3
Profesör Doktor	23	9,3
İdari görevde bulunma		
Evet	176	71,3
Hayır	71	28,7
İdari görevin akademik çalışmalara etkisi		
Hiç	26	14,8
Az	41	23,3
Çok	109	61,9

151 kişinin (%61,1) kadın olduğu, 105’inin (%42,5) 35-49 yaş grubunda olduğu, 113’ünün (%45,7) evli olduğu ve 142’sinin (%57,5) çocuğunun olmadığı

belirlenmiştir. 183 kişinin (%74,1) Doktora eğitim düzeyinde olduğu, 97'sinin (%39,3) Öğretim Görevlisi olduğu, 176'sının (%71,3) idari görevlerinin bulunduğu, 109'unun (%61,9) bulunduğu idari görevler sebebiyle akademik çalışmalarının çok etkilendiği belirlenmiştir.

Çizelge 2: Araştırmaya ilişkin nicel değişkenlerin dağılımı

Değişken (N=247)	Ortalama	S.S.	Medyan	Min.	Max.
Evlilik süresi (yıl)	15,72	13,35	12,0	0,5	53,0
Görev süresi (yıl)	9,13	10,48	5,0	1,0	50,0
Ders saati (haftalık)	14,05	6,40	15,0	0,0	34,0
Verilen farklı ders sayısı	3,70	2,03	4,0	0,0	15,0

Kişilerin aldığı puanlara ilişkin tanımlayıcı bulgular çizelge de verilmiştir.

Çizelge 3: Ölçeklere ilişkin puanların dağılımı

Ölçek (N=247)	Ortalama	S.S.	Medyan	Min.	Max.
Maslach <i>Duygusal tükenme</i>	15,99	6,98	16,0	0,0	31,0
tükenmişlik <i>Duyarsızlaşma</i>	5,21	3,61	5,0	0,0	15,0
ölçeği <i>Kişisel başarı</i>	22,26	3,97	22,0	13,0	32,0
MTÖ – Toplam	30,94	12,17	32,0	1,0	62,0
İş-Aile yaşam dengesi <i>İşin aileye olumsuz etkisi</i>	3,25	0,98	3,40	1,0	5,0
ölçeği <i>Ailenin işe olumsuz etkisi</i>	1,92	0,88	1,7	1,0	5,0
ölçeği <i>Aile-İş uyumu</i>	3,97	0,65	4,0	1,7	5,0

Kişilerin aldığı puanlara ilişkin tanımlayıcı bulgular çizelge de gösterilmiştir.

Çizelge 4: Ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayısının incelenmesi

Ölçek (N=247)	Madde sayısı	Cronbach-α katsayısı
Maslach <i>Duygusal tükenme</i>	9	0,902
tükenmişlik <i>Duyarsızlaşma</i>	5	0,734
ölçeği <i>Kişisel başarı</i>	8	0,742
MTÖ – Toplam	22	0,902
İş-Aile yaşam dengesi <i>İşin aileye olumsuz etkisi</i>	5	0,904
ölçeği <i>Ailenin işe olumsuz etkisi</i>	3	0,832
ölçeği <i>Aile-İş uyumu</i>	3	0,783

Kişilerin ölçeklere verdiği cevapların genel olarak yüksek güvenilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5: Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının karşılaştırılması

Değişken (N=247)	n	Maslach tükenmişlik ölçeği							
		Duyusal tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel başarı		MTÖ – Toplam	
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]
Cinsiyet									
Kadın	151	16,29±6,75	16,0 [10,0]	4,95±3,38	4,0 [5,0]	22,11±3,76	22,0 [4,0]	31,13±11,65	32,0 [15,0]
Erkek	96	15,50±7,34	16,0 [11,0]	5,61±3,93	5,0 [6,0]	22,48±4,28	23,0 [6,8]	30,63±13,01	31,0 [19,5]
İstatistiksel analiz*		t=0,875		Z=-1,033		Z=-0,764		t=0,308	
Olasılık		p=0,382		p=0,302		p=0,445		p=0,758	
Yaş sınıfları									
21-34 ⁽¹⁾	81	16,76±6,73	17,0 [9,0]	6,09±3,58	5,0 [6,0]	21,24±3,70	21,0 [4,0]	33,60±11,75	32,0 [16,0]
35-49 ⁽²⁾	105	16,90±7,21	17,0 [10,0]	5,56±3,73	6,0 [5,0]	22,33±3,94	22,0 [6,0]	32,13±12,37	32,0 [18,5]
≥50 ⁽³⁾	61	13,38±6,34	11,0 [11,0]	3,42±2,79	2,0 [4,0]	23,48±4,04	24,0 [4,0]	25,32±10,68	25,0 [15,0]
İstatistiksel analiz		$\chi^2=10,991$		$\chi^2=22,031$		$\chi^2=13,816$		$\chi^2=16,600$	
Olasılık		p=0,004		p<0,001		p<0,001		p<0,001	
Fark		[1,2-3]		[1,2-3]		[1,2-3]		[1,2-3]	
Medeni durum									
Evli ⁽¹⁾	113	14,65±6,62	15,0 [10,0]	4,46±3,37	4,0 [5,0]	22,61±4,22	23,0 [5,0]	28,50±11,91	27,0 [16,5]
Bekar ⁽²⁾	112	17,78±7,11	17,5 [9,0]	6,21±3,71	6,0 [6,0]	21,65±3,59	22,0 [5,0]	34,33±11,91	32,5 [16,0]
Boşanmış ⁽³⁾	22	13,73±6,19	14,0 [11,3]	3,95±3,06	3,5 [4,3]	23,55±4,13	23,5 [7,5]	26,14±10,56	28,0 [15,5]
İstatistiksel analiz		$\chi^2=13,432$		$\chi^2=15,902$		$\chi^2=5,678$		F=8,854	
Olasılık		p=0,001		p<0,001		p=0,058		p<0,001	
Fark		[2-1,3]		[2-1,3]				[2-1,3]	
Çocuk durumu									
Çocuğu yok ⁽⁰⁾	142	17,04±6,85	17,0 [8,3]	5,89±3,65	5,5 [6,0]	21,69±3,63	21,0 [5,0]	33,25±11,68	32,0 [17,0]
1 çocuk ⁽¹⁾	76	15,27±7,02	16,0 [11,0]	4,67±3,51	4,0 [5,0]	23,02±4,32	23,0 [5,8]	28,93±12,53	29,5 [16,8]
2/üzeri çocuk ⁽²⁾	29	12,66±6,43	11,0 [10,5]	3,24±2,71	2,0 [4,5]	22,03±4,22	23,0 [4,5]	24,86±10,88	23,0 [19,0]
İstatistiksel analiz		F=5,534		$\chi^2=15,763$		$\chi^2=7,670$		F=7,584	
Olasılık		p=0,004		p<0,001		p=0,022		p<0,001	
Fark		[0-2]		[0-1,2]		[0-1,2]		[0-2]	

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Independent Sample-t” test (t-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında “ANOVA” test (F-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında “Kruskall-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet durumuna göre:

Duygusal tükenme boyutu, duyarsızlaşma boyutu, kişisel başarı boyutu ve MTÖ toplam puanları açısından kadın erkek arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). (Çizelge 5)

Yaş guruplarına göre:

Duygusal tükenme puanları bakımından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($\chi^2=10,991$; $p=0,004$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanlar ile ≥ 50 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanların duygusal tükenme puanları, ≥ 50 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Duyarsızlaşma puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=22,031$; $p<0,001$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanlar ile ≥ 50 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanların duyarsızlaşma puanları, ≥ 50 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Yine kişisel başarı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=13,816$; $p<0,001$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, 21-34 ve 35-49 yaş grubundakiler ile ≥ 50 yaş grubundakiler arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Yaşı ≥ 50 olan gruptaki kişisel başarı puanları, 21-34 ve 35-49 yaş grubundakilere göre anlamlı ölçüde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

MTÖ toplam puanları açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($\chi^2=16,600$; $p<0,001$). Yapılan ikili karşılaştırmalarda, 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanlar ile ≥ 50 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanların MTÖ toplam puanları, ≥ 50 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Medeni durumuma göre:

Duygusal tükenme puanları açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmış ($\chi^2=13,432$; $p=0,001$) olup, ikili karşılaştırmalar sonucunda, bekar olanlarla evli ve

boşanmış olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Bekarların duygusal tükenme puanları, evli ve boşanmışlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Duyarsızlaşma puanları açısından medeni duruma göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($\chi^2=15,902$; $p<0,001$). Bu farklılığın bekarlar ile evli ve boşanmışlar arasında farklılıktan kaynaklandığı görülmüştür. Bekarların duyarsızlaşma puanları, evli ve boşanmışlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

MTÖ toplam puanları açısından karşılaştırmak için varyansların homojenliği de dikkate alınarak uygulanan Tukey testi sonucunda, bekarlar ile evli ve boşanmışlar arasında anlamlı farklılık saptanmış olup, bekarların MTÖ toplam puanları evli ve boşanmışlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Medeni duruma göre kişisel başarı puanları açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmamıştır ($p>0,05$). (Çizelge 5)

Çocuk durumuna göre:

Duygusal tükenme puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır ($F=5,534$; $p=0,004$). Tukey testinde çocuğu olmayanlar ile 2 veya daha fazla çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çocuğu olmayanların duygusal tükenme puanları, 2 veya daha fazla çocuğu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Duyarsızlaşma puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=15,763$; $p<0,001$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, çocuğu olmayanlar ile 1 çocuğu olan ve 2 veya daha fazla çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çocuğu olmayanların duyarsızlaşma puanları, 1 çocuğu olan ve 2 veya daha fazla çocuğu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Kişisel başarı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=7,670$; $p=0,022$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, çocuğu olmayanlar ile 1 çocuğu olan ve 2 veya daha fazla çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1 çocuğu olan ve 2 veya daha fazla çocuğu olanların kişisel başarı puanları, çocuğu olmayanlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

MTÖ toplam puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır ($F=7,584$; $p<0,001$). Tukey ikili karşılaştırmaların sonucunda, çocuğu olmayanlar ile 2 veya daha fazla çocuğu olanlar arasında farklılık saptanmıştır. Çocuğu olmayanların MTÖ toplam puanları, 2 veya daha fazla çocuğu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 5)

Çizelge 6: Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının karşılaştırılması

Değişken (N=247)	n	Maslach tükenmişlik ölçeği							
		Duyusal tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel başarı		MTÖ – Toplam	
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]
Eğitim düzeyi									
Yüksek lisans	64	16,28±7,06	16,0 [10,0]	5,63±3,99	5,0 [6,0]	21,63±3,89	21,0 [5,0]	32,28±12,94	31,5 [19,0]
Doktora	183	15,88±6,97	16,0 [10,0]	5,06±3,47	5,0 [5,0]	22,48±3,98	22,0 [5,0]	30,46±11,89	32,0 [15,0]
İstatistiksel analiz*		t=0,390		Z=-0,779		Z=-1,318		t=1,028	
Olasılık		p=0,697		p=0,436		p=0,188		p=0,305	
Akademik unvan									
Doçent Doktor ⁽¹⁾	34	16,56±6,31	17,5 [7,3]	4,94±2,59	6,0 [3,0]	23,09±3,36	22,5 [4,0]	30,41±9,51	32,0 [12,0]
Doktor Öğr. Üyesi ⁽²⁾	93	16,20±7,32	17,0 [10,5]	5,55±3,63	5,0 [6,0]	21,95±4,03	22,0 [5,0]	31,81±12,53	32,0 [19,0]
Öğretim Görevlisi ⁽³⁾	97	16,63±6,98	16,0 [9,0]	5,72±3,86	5,0 [7,0]	21,77±3,87	22,0 [5,0]	32,58±12,62	32,0 [17,0]
Profesör Doktor ⁽⁴⁾	23	11,57±5,12	10,0 [8,0]	2,04±1,87	2,0 [1,0]	24,35±4,33	25,0 [5,0]	21,26±7,46	21,0 [8,0]
İstatistiksel analiz		F=3,561		$\chi^2=24,251$		$\chi^2=12,132$		F=5,952	
Olasılık		p<0,015		p<0,001		p<0,007		p<0,001	
Fark		[1,2,3-4]		[1,2,3-4]		[1,2,3-4]		[1,2,3-4]	
İdari görevde bulunma									
Evet									
Hayır	176	16,99±6,79	17,0 [10,5]	5,54±3,65	5,0 [6,0]	22,11±3,88	22,0 [5,0]	32,42±11,93	32,0 [16,0]
	71	13,51±6,88	14,0 [10,0]	4,38±3,38	4,0 [5,0]	22,63±4,19	23,0 [5,0]	27,25±12,07	27,0 [16,0]
İstatistiksel analiz		t=3,633		Z=-2,371		Z=-0,768		t=3,071	
Olasılık		p<0,001		p=0,018		p=0,442		p=0,002	
İdari görevin çalışmalarına etkisi									
Hiç ⁽¹⁾	26	11,62±6,52	11,0 [7,5]	2,96±3,38	3,0 [3,0]	22,50±4,73	22,0 [7,5]	24,08±12,39	23,5 [16,0]
Az ⁽²⁾	41	13,48±6,58	13,0 [10,0]	4,39±3,69	4,0 [5,5]	22,26±3,76	23,0 [3,5]	27,61±11,26	26,0 [16,5]
Çok ⁽³⁾	109	18,06±6,57	19,0 [8,0]	6,05±3,49	6,0 [5,0]	22,09±3,78	22,0 [6,0]	34,02±11,79	34,0 [16,0]
İstatistiksel analiz		F=15,230		$\chi^2=24,827$		$\chi^2=0,847$		F=10,510	
Olasılık		p<0,001		p<0,001		p=0,655		p<0,001	
Fark		[1,2-3]		[1,2-3]				[1,2-3]	

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Independent Sample-t” test (t-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında “ANOVA” test (F-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında “Kruskall-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Eğitim düzeyine göre:

Duygusal tükenme boyutu, duyarsızlaşma boyutu, kişisel başarı boyutu ve MTÖ Toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$) (Çizelge 6).

Akademik unvana göre:

Duygusal tükenme puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır ($F=3,561$; $p=0,015$). Tukey ikili karşılaştırmaların sonucunda, đretim görevlisi, doktor đretim yesi ve doçent olanlar ile profesör olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi, doktor đretim yesi ve doçentlerin duygusal tükenme puanları, profesör olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

Duyarsızlaşma puanları açısından anlamlı saptanmıştır ($\chi^2=24,251$; $p<0,001$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, đretim görevlisi, doktor đretim yesi ve doçent olanlar ile profesör olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi, doktor đretim yesi ve doçent olanların duyarsızlaşma puanları, profesör olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

Kişisel başarı puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır ($\chi^2=12,132$; $p=0,007$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırma sonucunda, đretim görevlisi, doktor đretim yesi ve doçent olanlar ile profesör olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Profesör olanların kişisel başarı puanları, đretim görevlisi, doktor đretim yesi ve doçentlere göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

MTÖ toplam puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır ($F=3,561$; $p=0,015$). Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda, đretim görevlisi, doktor đretim yesi ile doçentler ve profesörler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi, doktor đretim yesi ve doçent olanların MTÖ – toplam puanları, profesörlere göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

İdari görevlerde bulunma durumuna göre:

Duygusal tükenme puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t=3,633$; $p<0,001$). İdari görevde bulunanların duygusal tükenme puanları, idari görevde bulunmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

Duyarsızlaşma puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($Z=-2,371$; $p=0,018$). İdari görevde bulunanların duyarsızlaşma puanları, idari görevde bulunmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

MTÖ toplam puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t=3,071$; $p=0,002$). İdari görevde bulunanların MTÖ – toplam puanları, idari görevde bulunmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

Kişisel başarı puanları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). (Çizelge 6)

İdari görevin akademik çalışmayı etkilemesi durumuna göre:

Duygusal tükenme puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=15,230$; $p<0,001$). Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda; hiç etkilenmeyenler ve az etkilenenler ile çok etkilenenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çok etkilenenlerin duygusal tükenme puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

Duyarsızlaşma puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=24,827$; $p<0,001$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; hiç etkilenmeyenler ve az etkilenenler ile çok etkilenenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çok etkilenenlerin duyarsızlaşma puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

Kişisel başarı puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). (Çizelge 6)

MTÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($F=10,510$; $p<0,001$). Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda, hiç etkilenmeyenler ve az etkilenenler ile çok etkilenenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çok etkilenenlerin MTÖ – toplam puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 6)

Çizelge 7: İş-Aile yaşam dengesi ölçeği alt boyutları puanlarının karşılaştırılması

Değişken (N=247)	n	İş-Aile yaşam dengesi ölçeği					
		İşin aileye olumsuz etkisi		Ailenin işe olumsuz etkisi		Aile-İş uyumu	
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]
Cinsiyet							
Kadın	151	3,28±0,99	3,4 [1,4]	1,89±0,87	1,7 [1,4]	3,98±0,64	4,0 [0,7]
Erkek	96	3,19±0,97	3,2 [1,4]	1,97±0,90	1,7 [1,7]	3,95±0,66	4,0 [0,6]
İstatistiksel analiz*		Z=-0,907 p=0,364		Z=-0,687 p=0,492		Z=-0,369 p=0,712	
Olasılık							
Yaş sınıfları							
21-34 ⁽¹⁾	81	3,50±0,86	3,6 [1,2]	2,03±0,88	2,0 [1,3]	3,91±0,64	3,9 [0,7]
35-49 ⁽²⁾	105	3,28±0,93	3,4 [1,4]	1,89±0,95	1,7 [1,7]	4,08±0,66	4,0 [1,0]
≥50 ⁽³⁾	61	2,85±1,11	3,0 [2,0]	1,83±0,75	1,7 [1,0]	3,84±0,63	3,7 [1,0]
İstatistiksel analiz		$\chi^2=12,325$ p=0,002		$\chi^2=2,593$ p=0,273		$\chi^2=7,081$ p=0,029	
Olasılık Fark			[1,2-3]			[2-3]	
Medeni durum							
Evli	113	3,12±1,01	3,2 [1,8]	1,92±0,92	1,7 [1,5]	4,01±0,65	4,0 [0,7]
Evli	112	3,41±0,93	3,4 [1,2]	1,89±0,81	1,7 [1,7]	3,94±0,65	4,0 [0,7]
Bekar	22	3,06±0,99	3,2 [1,4]	2,04±1,05	1,7 [2,1]	3,88±0,67	4,0 [1,0]
Boşanmış							
İstatistiksel analiz		$\chi^2=4,525$ p=0,104		$\chi^2=0,127$ p=0,938		$\chi^2=0,817$ p=0,665	
Olasılık							
Çocuk durumu							
Çocuğu yok ⁽⁰⁾	142	3,37±0,93	3,4 [1,0]	1,89±0,87	1,7 [1,7]	3,93±0,64	4,0 [0,7]
1 çocuk ⁽¹⁾	76	3,23±0,97	3,3 [1,6]	2,06±0,91	2,0 [1,3]	4,04±0,66	4,0 [0,7]
2/üzeri çocuk ⁽²⁾	29	2,68±1,10	2,4 [1,9]	1,72±0,87	1,3 [0,7]	3,93±0,63	4,0 [1,0]
İstatistiksel analiz		$\chi^2=9,319$ p=0,009		$\chi^2=4,014$ p=0,134		$\chi^2=1,464$ p=0,481	
Olasılık Fark			[1-3]				

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında “Kruskall-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyete göre:

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). (Çizelge 7)

Yaş sınıflarına göre:

İşin aileye olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=12,325$; $p=0,002$). Bonferroni düzeltilmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanlar ile ≥ 50 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık

tespit edilmiştir. 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olanların işin aileye olumsuz etkisi puanları, ≥ 50 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 7)

Ailenin işe olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p > 0,05$). (Çizelge 7)

Aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=7,081$; $p=0,029$). Bonferroni düzeltilmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, 35-49 yaş grubunda olanlar ile ≥ 50 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 35-49 yaş grubunda olanların aile-iş uyumu puanları, ≥ 50 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 7)

Medeni duruma göre:

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p > 0,05$). (Çizelge 7)

Çocuk durumuna göre:

İşin aileye olumsuz etkisi puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=9,319$; $p=0,009$). Bonferroni düzeltilmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, çocuğu olmayanlar ile 2 ve daha fazla çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çocuğu olmayanların işin aileye olumsuz etkisi puanları 2 ve daha fazla çocuğu olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 7).

Ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p > 0,05$) (Çizelge 7).

Çizelge 8: İş-Aile yaşam dengesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının karşılaştırılması

Değişken (N=247)	n	İş-Aile yaşam dengesi ölçeği					
		İşin aileye olumsuz etkisi		Ailenin işe olumsuz etkisi		Aile-İş uyumu	
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]
Eğitim düzeyi							
Yüksek lisans	64	3,48±0,81	3,6 [1,2]	2,00±0,96	2,0 [1,5]	4,06±0,59	4,0 [0,7]
Doktora	183	3,16±1,02	3,2 [1,6]	1,89±0,86	1,7 [1,7]	3,93±0,67	4,0 [0,7]
İstatistiksel analiz*		Z=-2,178		Z=-0,667		Z=-1,561	
Olasılık		p=0,029		p=0,504		p=0,118	
Akademik unvan							
Doçent Doktor ⁽¹⁾	34	3,10±0,98	3,2 [1,1]	1,77±0,97	1,3 [1,2]	4,12±0,44	4,0 [0,8]
Doktor Öğretim	93	3,26±1,01	3,4 [1,4]	1,92±0,78	1,7 [1,7]	3,90±0,68	4,0 [1,0]
Üyesi ⁽²⁾	97	3,49±0,86	3,6 [1,2]	2,05±0,98	2,0 [1,7]	4,02±0,62	4,0 [0,7]
Öğretim Görevlisi ⁽³⁾	23	2,34±0,95	2,0 [1,6]	1,56±0,59	1,3 [0,7]	3,77±0,80	3,7 [1,0]
Profesör Doktor ⁽⁴⁾							
İstatistiksel analiz		$\chi^2=23,308$		$\chi^2=6,470$		$\chi^2=6,405$	
Olasılık		p<0,001		p=0,091		p=0,093	
Fark		[1,2,3-4]					
İdari görevde bulunma							
Evet	17	3,41±0,94	3,4 [1,2]	1,94±0,93	1,7 [1,7]	3,99±0,63	4,0 [0,7]
Evet	6	2,84±0,98	3,0 [1,4]	1,88±0,75	1,7 [1,0]	3,92±0,68	4,0 [1,0]
Hayır	71						
İstatistiksel analiz		Z=-4,099		Z=-0,140		Z=-0,941	
Olasılık		p<0,001		p=0,889		p=0,347	
Ölçümlerin birbirine etkisi							
Orta	26	2,52±1,07	2,4 [1,5]	1,71±0,66	1,5 [1,1]	3,81±0,61	3,7 [0,8]
Orta	41	2,93±0,98	3,0 [1,4]	1,70±0,77	1,3 [1,0]	3,77±0,65	3,7 [1,0]
Çok ⁽³⁾	10	3,57±0,85	3,6 [1,2]	2,04±0,96	1,7 [1,7]	4,06±0,61	4,0 [1,0]
	9						
İstatistiksel analiz		$\chi^2=29,302$		$\chi^2=4,597$		$\chi^2=9,196$	
Olasılık		p<0,001		p=0,100		p=0,010	
Fark		[1,2-3]				[1,2-3]	

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Eğitim düzeyine göre:

İşin aileye olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Z=-2,178; p=0,029). Yüksek lisans mezunu olanların işin aileye olumsuz etkisi puanları, doktora mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. (Çizelge 8)

Ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur (p>0,05). (Çizelge 8)

Akademik unvana göre:

İşin aileye olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır ($\chi^2=23,308$; $p<0,001$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırma sonucunda, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçentler ile profesörler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olanların işin aileye olumsuz etkisi puanları, profesör olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 8)

Ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). (Çizelge 8)

İdari görevde bulunma durumuna göre:

İşin aileye olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($Z=-4,099$; $p<0,001$). İdari görevde olanların işin aileye olumsuz etkisi puanları, idari görevde olmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. (Çizelge 8)

Ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). (Çizelge 8)

İdari görevin akademik çalışması etkilemesi durumuna göre:

İşin aileye olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=29,302$; $p<0,001$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, hiç etkilenmeyenler ve az etkilenenler ile çok etkilenenler arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Çok etkilenenlerin işin aileye olumsuz etkisi puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 8)

Ailenin işe olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). (Çizelge 8)

Aile-iş uyumu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($\chi^2=9,196$; $p=0,010$). Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda, hiç etkilenmeyenler ve az etkilenenler ile çok etkilenenler arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Çok etkilenenlerin aile-iş uyumu puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 8)

Çizelge 9: Ölçekler ile bazı nicel değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Korelasyon* (N=247)			Evlilik süresi (yıl)	Görev süresi (yıl)	Ders saati (haftalık)	Verilen farklı ders
Maslach tükenmişlik ölçeği	<i>Duygusal tükenme</i>	<i>r</i>	-0,211	-0,067	0,122	0,194
		<i>p</i>	0,014	0,297	0,056	0,002
	<i>Duyarsızlaşma</i>	<i>r</i>	-0,276	-0,146	0,082	0,176
		<i>p</i>	0,001	0,022	0,200	0,006
	<i>Kişisel başarı</i>	<i>r</i>	0,094	0,161	0,059	0,031
		<i>p</i>	0,281	0,011	0,357	0,622
	MTÖ –	<i>r</i>	-0,217	-0,122	0,075	0,150
	Toplam	<i>p</i>	0,011	0,056	0,239	0,019
İş-Aile yaşam dengesi ölçeği	<i>İşin aileye olumsuz etkisi</i>	<i>r</i>	-0,314	-0,162	0,315	0,261
		<i>p</i>	<0,001	0,011	<0,001	<0,001
	<i>Ailenin işe olumsuz etkisi</i>	<i>r</i>	-0,138	-0,030	0,017	0,057
		<i>p</i>	0,128	0,643	0,791	0,376
	<i>Aile-İş uyumu</i>	<i>r</i>	-0,235	0,074	0,238	0,169
	<i>p</i>	0,006	0,245	<0,001	0,008	

*İki nicel değişkenin en az birinin normal dağılıma uygun olmadığı durumlarda "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Evlilik süresi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, MTÖ toplam puanı, işin aileye olumsuz etkisi ve aile iş uyumu arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Evlilik süresi arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanları, işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisi azalmaktadır. Buna karşın aile-iş uyumu azalmaktadır.

Görev süresi ile duyarsızlaşma ve işin aileye olumsuz etkisi arasında negatif yönde, kişisel başarı arasında pozitif yönde olmak üzere çok zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Görev süresi arttıkça, duyarsızlaşma ve işin aileye olumsuz etkisi azalmakta, kişisel başarı artmaktadır.

Haftalık ders saati ile işin aileye olumsuz etkisi ve aile iş uyumu arasında pozitif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ders saati arttıkça işin aileye olumsuz etkisi artmakta, ilginç olarak aile iş uyumu da artmaktadır.

Verilen farklı ders sayısı ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, MTÖ toplam puanı, işin aileye olumsuz etkisi ve aile iş uyumu arasında pozitif yönde, çok zayıf/zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Verilen farklı ders sayısı arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, MTÖ toplam

puanı, işin aileye olumsuz etkisi artmaktadır. Yine ilginç olarak aile iş uyumu da artmaktadır.

Çizelge 10: Ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Korelasyon* (N=247)		İş-Aile yaşam dengesi ölçeği			
		İşin aileye olumsuz etkisi	Ailenin işe olumsuz etkisi	Aile-İş uyumu	
	<i>Duygusal tükenme</i>	<i>r</i>	0,603	0,287	0,009
		<i>p</i>	<0,001	<0,001	0,884
Maslach tükenmişlik ölçeği	<i>Duyarsızlaşma</i>	<i>r</i>	0,400	0,379	-0,088
		<i>p</i>	<0,001	<0,001	0,168
	<i>Kişisel başarı</i>	<i>r</i>	-0,165	-0,352	0,244
		<i>p</i>	0,009	<0,001	<0,001
	MTÖ –	<i>r</i>	0,521	0,391	-0,111
	Toplam	<i>p</i>	<0,001	<0,001	0,081

*İki nicel değişkenin en az birinin normal dağılıma uygun olmadığı durumlarda "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Ölçekler arası ilişkiler analiz edildiğinde; işin aileye olumsuz etkisi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanı arasında pozitif yönde; kişisel başarı arasında negatif yönde, sırasıyla orta, zayıf, çok zayıf, orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İşin aileye olumsuz etkisi arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanı artacaktır. Beklendiği gibi, işin aileye olumsuz etkisi arttıkça kişisel başarı, ilişki zayıf da olsa, düşmektedir.

Ailenin işe olumsuz etkisi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanı arasında pozitif yönde, kişisel başarı arasında negatif yönde zayıf derecede istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Ailenin işe olumsuz etkisi arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanı artacaktır. Ailenin işe olumsuz etkisi arttıkça kişisel başarı azalmaktadır.

Aile-iş uyumu ile kişisel başarı puanları arasında pozitif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,001$). Aile -iş uyumundaki artış kişisel başarıyı olumlu yönde etkilememektedir.

VI. TARTIŞMA

İstanbul Aydın Üniversitesi akademik personeli ile yapılan çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş-aile yaşam dengesi ilişkileri incelenmiştir. Yapılan literatür taramasında sadece UMUTLU'nun (2021) kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi ve tükenmişliklerini incelendiği çalışmaya rastlanmıştır.

Çalışmamızda cinsiyete göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutları ve toplam MTÖ puanları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmamızın bulguları ile Gezer ve arkadaşlarının (2009), Demir ve arkadaşlarının (2015) ve Küçüksüleymanoğlu (2007) çalışmalarındaki cinsiyet değişkeni verileri örtüşmektedir. Ancak Küçüksüleymanoğlu (2007) çalışmasında kadınların ve erkeklerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını belirtmiştir. Bu farklılığın nedeninin, çalışma alan ve koşullarına bağlı olabileceği düşünülebilir.

Çalışmamızda iş-aile yaşam dengesi cinsiyet değişkenine göre, işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. İzki'nin (2019) akademisyenlere benzer bir grup olan öğretmenler ile yapmış olduğu çalışmasındaki cinsiyet değişkeni sonuçları ile çalışmamızda elde edilen cinsiyet değişkeni verileri örtüşmektedir.

Çalışmamızda yaş gruplarına göre tükenmişliği alt boyutu olan duygusal tükenme boyutu ve duyarsızlaşma boyutu puanları açısından anlamlı farklılıklar vardır. 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olan akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları, 50 yaş üzerindeki akademisyenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kişisel başarı puanlarında da istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 50 yaş ve üzerinde olan akademisyenlerin kişisel başarı puanı 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. MTÖ toplam puanlarına bakıldığında 21-34 ve 35-49 yaş aralığında olan akademisyenler ile 50 yaş üstü olan akademisyenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21-34 ve 35-49 yaş aralığında olan akademisyenler MTÖ puanları 50 yaş üstü olan akademisyenlere oranla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışmamızda saptanan bu durum ileri yaşlarda akademisyenlerin bilgi, öğrenme, ustalaşma ve kendine olan güveninin artması ile tükenmişliğin azalabildiğine bağlı olabilir. Ardıç ve Polatçı'nın (2008) çalışmasında yaş değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark bulmadıkları fakat duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında çalışmamıza benzer sonuçlar aldıkları görülmüştür. Demir ve arkadaşları (2015) çalışmalarında yaş değişkeninin tükenmişlik ile anlamlı düzeyde bir ilişkisi olmadığını saptamışlardır. Küçüksüleymanoğlu'nun (2007) çalışmasının yaş gurupları ile ilgili sonuçları, tükenmişliğin üç alt boyutunda da verilerimizle uyumlu olduğu görülmüştür.

Çalışmamızda iş-aile yaşam dengesi ile ilgili yaş değişkeni verilerine bakıldığında; işin aileyi olumsuz etkileme puanları açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 21-34 ve 35-49 yaş grubunda olan akademisyenlerin işin aileye olumsuz etkisi puanları, 50 yaş üzeri akademisyenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, 50 yaş altı akademisyenlerin iş hayatı, sosyal hayat ve aile hayatlarından beklentilerinin yüksek olması, genel olarak 21-49 yaş aralığında evlenip çocuk sahibi olmaları, aynı zamanda kariyerleri için çaba göstermeleri ve bu süreçte yaşadıkları hayal kırıklıklarının aile yaşamına olumsuz yansımaları olarak yorumlanabilir. Yaş sınıflarına göre ailenin işe olumsuz etkisi puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Aile yaşamının iş yaşamı üzerine etkisinin olmaması, akademisyenlerin aile içi ilişkilerini iş hayatına yansıtmadığına işaret eder. Yaş sınıflarına göre aile-iş uyumu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış olup, ilginç olarak 35-49 yaş grubunda akademisyenlerin aile-iş uyumu puanları, 50 yaş üzeri akademisyenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır.

Çalışmamızda medeni durum değişkenine göre çalışmamızın tükenmişlik sonuçlarına bakıldığında; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bekar olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları, evli ve boşanmış olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Medeni duruma göre kişisel başarı puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır. Medeni duruma göre MTÖ toplam puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bekar olanların MTÖ toplam puanları, evli ve boşanmış olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Bu durum bekar akademisyenlerin evlerine geldiklerinde günlük sıkıntılarını ve yüklerini paylaşacakları bir eşlerinin olmaması, sosyal hayatlarının

hareketli olması ve dinlenmeye zaman ayıramamaları olarak görülebilir. Medeni duruma göre tükenmişlik verilerimiz Demir ve arkadaşlarının (2015) ve Küçüksüleymanoğlu (2007) çalışma verileriyle tam örtüştüğü, Can ve Tiyek' in (2015) çalışmasında ise sadece tükenmişliğin üç boyutundan biri olan duyarsızlaşma boyutunda örtüştüğü diğer boyutlarda farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak, Gezer ve arkadaşlarının (2009) ve Ardiç ve Polatçı'nın (2008) çalışmalarının medeni durum değişkeni sonuçlarında çalışmamızın verileriyle tamamen farklı sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışma gruplarının buldukları şehir, sosyal çevre, iş yoğunluğu gibi etkenler nedeniyle farklılık göstermiş olabileceğini düşündürmektedir.

Çalışmamızda medeni durum değişkenine göre iş-aile yaşam dengesi verilerine bakıldığında; medeni duruma göre işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Çalışmamızda tükenmişliğin çocuk durumu değişkenine göre; çocuğu olmayanlar ile çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çocuğu olmayanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları, çocuğu olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kişisel başarı puanlarına bakıldığında da çocuğu olmayanlar ile çocuğu olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çocuğu olanların kişisel başarı puanları, çocuğu olmayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. MTÖ toplam puanlarına bakıldığında, çocuğu olmayanlar ile çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Çocuğu olmayanların MTÖ – toplam puanları, çocuğu olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır. Bu durum çocuğu olan akademisyenlerin sorumluluklarının farkında olup hayata daha çok bağlanmış olmaları olarak yorumlanabilir. Çocuk durumu ile ilgili elde edilen verilerimiz Demir ve arkadaşlarının (2015) çalışmalarındaki verilerle örtüşmektedir. Ardiç ve Polatçı'nın (2008) çalışmalarına bakıldığında tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında alınan sonuçlar farklılık gösterdiği ancak kişisel başarı boyutunda aynı sonuçların elde edildiği tespit edilmiştir.

Çocuk durumuna göre ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır. Çocuk durumuna göre işin aileye olumsuz etkisi puanları açısından ise anlamlı farklılık saptanmıştır. Çocuğu olmayanlar ile çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çocuğu olmayanların işin

aileye olumsuz etkisi puanları, çocuğu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu durum çocuk sahibi olan akademisyenlerin sorumluluklarının farkında olmaları, işe ve çocuklarına ayıracak zamanı daha iyi planlıyor olmaları olarak düşünülebilir.

Akademik unvan değişkenine göre tükenmişlik sonuçları; akademik unvana göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutu ve duyarsızlaşma boyutu puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları, profesör olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum akademisyenlerin kariyerlerinde yükselebilmek için çok çalışmaları ve yüksek beklentileri nedeniyle yaşadıkları hayal kırıklıkları yaşamaları olarak düşünülebilir. Akademik unvana göre kişisel başarı puanları açısından da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Profesör olanların kişisel başarı puanları, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksekti. Akademisyenlerin akademik unvana göre MTÖ toplam puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olanların MTÖ toplam puanları, profesör olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Çalışmamızın akademik unvan değişkeni verileri ile Ardıç ve Polatçı (2008), Can ve Tiyek (2015) ve Demir ve arkadaşlarının (2015) çalışma verilerinin paralel olduğu görülmüştür.

Akademik unvan değişkenine göre iş-aile yaşam dengesi sonuçları; akademik unvana göre ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından anlamlı fark tespit edilmemiştir. Akademik unvana göre işin aileye olumsuz etkisi puanları açısından ise anlamlı farklılık saptanmıştır. Öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ve doçent olanların işin aileye olumsuz etkisi puanları, profesör olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum kariyerlerinin başında olan öğretim görevlileri için yüksek beklentiler ve hayal kırıklıkları, doktor öğretim üyesi ve doçent olanlar için ise en kısa sürede hedefe ulaşmak için gösterilen çabayla gelen yorgunluk ve bıkkınlık olarak düşünülebilir.

Çalışmamızda idari görev değişkenine göre tükenmişlik sonuçları; idari görevlerde bulunma durumuna göre duygusal tükenme puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari görevde bulunanların duygusal tükenme puanları, idari görevde bulunmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Can ve Tiyek'in (2015) çalışmasında idari görev değişkeninin duygusal tükenme boyutu sonuçlarının araştırmamızın verilerine göre farklılık gösterdiği, idari

görevi olmayanların duygusal tükenme puanlarının idari görevi olanlara oranla daha yüksek olduğunu tespit ettikleri görülmüştür. Çalışmamızın duyarsızlaşma alt boyutu sonuçları; idari görevlerde bulunma durumuna göre duyarsızlaşma puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari görevde bulunanların duyarsızlaşma puanları, idari görevde bulunmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Ardıç ve Polatçı (2008) ve Can ve Tiyek'in (2015) çalışmalarının idari görev değişkeninin duyarsızlaşma boyutu sonuçlarının çalışmamızın verilerine göre farklılık gösterdiği, idari görevi olmayanların duyarsızlaşma puanlarının idari görevi olanlara oranla daha yüksek olduğunu tespit ettikleri görülmüştür. Çalışmamızın kişisel başarı alt boyutu sonuçları; İdari görevlerde bulunma durumuna göre kişisel başarı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ardıç ve Polatçı'nın (2008) çalışmalarında bizim çalışma sonuçlarımızdan farklı olan kişisel başarı boyutunda idari görevi olanların olmayanlardan daha yüksek kişisel başarı gösterdiği sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Çalışmamızda idari görevlerde bulunma durumuna göre MTÖ toplam puanları açısından anlamlı farklılık olduğu, idari görevde bulunanların MTÖ toplam puanlarının, idari görevde bulunmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Çalışmamızın idari görev değişkenine göre iş-aile yaşam dengesi sonuçlarında, idari görevde bulunma durumuna göre işin aileye olumsuz etkisi puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari görevde olanların işin aileye olumsuz etkisi puanları, idari görevde olmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. İdari görevde bulunma durumuna göre ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

İdari görev değişkenine göre, tükenmişlik ve iş-aile yaşam dengesinde alınan negatif verilerin, idari görevle gelen sorumlulukların akademik iş yükü ile birleştiğinde daha çok zamanlarını alması sonucunda olduğu düşünülebilir.

Çalışmamızın idari görevin akademik çalışmayı etkilemesi değişkeni göre tükenmişlik sonuçlarında; idari görevin akademik çalışması etkilemesi durumuna göre tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme boyutu ve duyarsızlaşma boyutu puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Sorulardan alınan cevaplara göre hiç etkilenmeyenler ve az etkilenenler ile çok etkilenenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çok etkilenenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları, hiç

etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. İdari görevin akademik çalışmayı etkilemesi durumuna göre kişisel başarı puanları açısından ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. MTÖ toplam puanlarına bakıldığında, İdari görevin akademik çalışmayı etkilemesi durumuna göre MTÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çok etkilenenlerin MTÖ toplam puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Çalışmamızın idari görevin akademik çalışmayı etkilemesi değişkenine göre iş-aile yaşam dengesi sonuçları; idari görevin akademik çalışmayı etkilemesi durumuna göre işin aileye olumsuz etkisi puanları açısından anlamlı farklılık saptanmıştır. Sorulardan alınan cevaplara göre hiç etkilenmeyenler ve az etkilenenler ile çok etkilenenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çok etkilenenlerin işin aileye olumsuz etkisi puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. İdari görevin akademik çalışması etkilemesi durumuna göre ailenin işe olumsuz etkisi puanları açısından ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İdari görevin akademik çalışması etkilemesi durumuna göre aile-iş uyumu puanlarına bakıldığında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiş olup ilginç olarak çok etkilenenlerin aile-iş uyumu puanları, hiç etkilenmeyen ve az etkilenenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Çalışmamızda iş-aile yaşam dengesi açısından idari görevin akademik çalışmayı etkilemesi ile ilgili çıkan olumsuz sonuçların sebebi olarak, idari görevlerin mesai saatlerinin büyük bir kısmını kapsamaması ve akademik araştırmaların aile için ayrılan zamanda yapılmak zorunda kalınması olarak düşünülebilir.

VII. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş yaşamında önemli sorunlarından olan tükenmişlik sendromu özellikle öğrencilerle birebir iletişimde olan akademisyenler için de büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem araştırma yapma hem öğrencilere ders verme hem de idari görevler gibi çeşitli görevleri yerine getirmek zorunda olan akademisyenlerin, çalışma saatlerinin uzun olması tükenmelerine ve iş aile dengelerini kuramamalarına neden olabilmektedir.

Araştırmamızda akademisyenlerin tükenmiş düzeyleri ve iş aile yaşam dengeleri bazı değişkenler üzerinden incelenmiştir. Çalışmamıza gönüllü olarak katılan akademisyenlerden elde edilen verilerin sadece İstanbul Aydın Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerle sınırlı olduğu ve tüm akademisyenler için genelleme yapılamayacağı dikkate alınmalıdır. Ancak örneklem büyüklüğünün fazla olması nedeniyle tüm akademik görevliler için bir öngörü özelliği taşımakta olduğu düşünülebilir.

Çalışmamızda elde edilen veriler sonucunda, araştırmamıza dahil olan akademisyenlerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. 50 yaş altı akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ve işin aileyi olumsuz etkileme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çocuğu olmayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ve işin aileyi olumsuz etkileme düzeyleri çocuğu olan akademisyenlere oranla daha yüksek bulunmuştur.

Elde edilen verilere göre, evlilik süresi arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanına göre, işin aileye olumsuz etkisi ve aile iş uyumuna olumsuz etkisi azalmaktadır. Görev süresi arttıkça, duyarsızlaşma, işin aileye olumsuz etkisi ve aile iş uyumu azalmaktadır. Buna ek olarak, görev süresi arttıkça, kişisel başarı artacaktır. Akademisyenlerin haftalık ders saati arttıkça, işin aileye olumsuz etkisi artmakta ve ilginç olarak aile iş uyumu da artmaktadır. Vermiş oldukları ders sayısı arttıkça da duygusal tükenme, duyarsızlaşma, MTÖ toplamı, işin aileye olumsuz etkisi artmakta ve yine ilginç olarak aile iş uyumu da artmaktadır. Haftalık ders saati ve verilen ders sayıları değişkenlerinde aile iş uyumu puanlarının

yüksek çıkmasının, katılımcıların soruları yanlış değerlendirerek cevap vermeleri sonucunda oluşmuş olabileceği düşünülmektedir.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, iş tecrübesi arttıkça tükenmişliğin azaldığı, evlilik süresi arttıkça da iş aile yaşam dengesinin daha rahat kurulduğu görülmektedir. Bu durum yıllar içerisinde elde edilen iş hayatı ve evlilik hayatı tecrübelerinin tükenmişlik ve iş aile yaşamı dengesini olumlu yönde etkilediği düşünülebilir.

Elde edilen bu sonuçlar “Akademisyenlerin görev süreleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalır.” H₃ hipotezini ve “Akademisyenlerin evlilik süreleri artması iş aile yaşam dengesi olumlu etkiler.” H₄ hipotezini desteklemektedir.

Ölçekler arası ilişkinin incelenmesi sonucunda; işin aileye olumsuz etkisi arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanları artmaktadır. Buna ek olarak, işin aileye olumsuz etkisi arttıkça, kişisel başarı azalmaktadır. Ailenin işe olumsuz etkisi arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam puanları artmaktadır. Ayrıca, ailenin işe olumsuz etkisi arttıkça, kişisel başarı azalacaktır.

Sonuçlar “Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş- aile yaşam dengesiyle ilişkisi vardır.” H₁ hipotezini desteklemektedir.

Akademisyenlerin verimli çalışmalarını engelleyen tükenmişlik sendromu ile mücadele etmek için akademik kurumlar ve yönetimler, akademisyenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek, iş yükünü dengelemek, destek sistemleri sağlamak ve öz bakımla ilgili kaynakları sunmak gibi önlemler almalıdır. Aynı zamanda, akademisyenlere iş-aile yaşam dengesini sağlayabilmeleri konusunda destek sağlanabilir. İşte bu noktada aşağıdaki bazı öneriler faydalı olabilir:

Bilinçlendirme ve farkındalık:

Akademik kurumlar ve yönetimler, tükenmişlik sendromunun etkileri hakkında bilinçlendirme programları düzenleyebilir ve akademisyenlere tükenmişlik belirtileri ve başa çıkma stratejileri konusunda bilgi verilebilirler. Yapılacak olan bu bilgilendirme, akademisyenlerin tükenmişlik sendromunu tanımlarını sağlar ve gerektiğinde destek aramaları konusunda cesaretlendirilebilir.

Destekleyici çalışma ortamı, kariyer gelişimi ve eğitim:

Akademik kurumlar, destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. İş birliği ve takım çalışmasını teşvik etmek, mentorluk programları düzenlemek, psikolojik danışmanlık hizmetleri sunmak gibi önlemler alınabilir.

Esnek Çalışma Saatleri:

Üniversitelerde ve akademik kurumlarda, bazı durumlarda esnek çalışma saatleri uygulamak mümkün olabilir. Bu şekilde, akademisyenler işleriyle ilgilenirken evde aileleriyle daha fazla vakit geçirebilirler.

Çalışma Yükünü Dengeleme:

Yöneticiler akademisyenlerin çalışma yükünü dengeli bir şekilde ayarlamalıdır. Uzun süren yoğun mesailerin ardından dinlenmek için zaman ayırmak, aileleriyle vakit geçirmek için önemlidir.

Aile ile Etkileşim ve Kaliteli Zaman Geçirme:

Akademisyenler, aileleriyle düzenli olarak etkileşime geçmeli ve kaliteli zaman geçirmeye özen göstermelidir. Tatil ve izin sürelerini aileleriyle geçirmeye özen göstererek dinlenmek ve bağları güçlendirmek için fırsatlar yaratmalıdır.

İş ve Aile Sorumluluklarını Paylaşma:

Eşler arasında ve diğer aile üyeleriyle iş ve aile sorumluluklarını paylaşmak, yükün hafifletilmesine yardımcı olabilir.

Çocuk Bakımı ve Destek:

Çocuk sahibi olan akademisyenler, çocuk bakımı konusunda destek alabilecekleri aile yakınları, arkadaşlar veya profesyonel bakıcılar gibi seçenekleri değerlendirebilirler. Ayrıca üniversitelerde kreşlerin olması bu bakımdan çok yararlı olabilir.

Stres Yönetimi ve Kişisel Bakım:

İş ve aile yaşamının dengeye ulaşmasına yardımcı olmak için stres yönetimi tekniklerini uygulamak ve kişisel bakıma özen göstermek önemlidir. Egzersiz, meditasyon, hobi gibi aktiviteler stresi azaltmaya yardımcı olabilir. Yönetimin stres yönetiminde önemli olan spor aktivitelerine dönük zemin hazırlamaları da önemlidir.

Bu adımlar, akademisyenlerin tükenmişlik sendromu ile başa çıkmalarına yardımcı olabilir, verimli çalışmalarını destekleyebilir ve iş aile yaşam dengelerini kurmakta yardımcı olabilir. Unutulmamalıdır ki herkesin aile ve iş yaşamı farklıdır, bu nedenle bireysel gereksinimlere uygun özelleştirilmiş bir denge stratejisi oluşturmak önemlidir. Ülkemizin bilim ve eğitim geleceği için, akademik kurumlar ve yönetimlerin bu konuya önem vermeleri ve ilgili önlemleri almak için adımlar atmaları büyük önem taşımaktadır.

VII. KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- DALKILIÇ, O. S., (2014). **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2. Baskı.
- ÇAM, O. (1992). **Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması**. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 155, 166.
- GALVİN, KM, BRAİTHWAİTE, DO VE BYLUND, CL (2015). **Aile iletişimi: Uyum ve değişim**. Routledge.
- UMUTLU, S. (2021). **Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik**. Astana Yayınları, 1. Baskı.

MAKALELER

- AĞDEMİR, S., (1991). “Aile ve eğitim”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, cilt 1, sayı 1.
- AHMET, C. A. N., TİYEK, R., (2015). “Tükenmişlik Sendromu: Akademik personel üzerinde bir uygulama”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 4, sayı 1, ss.72-93.
- AKMAN, B., TAŞKIN, N., ÖZDEN, Z., & ÇÖRTÜ, F. (2010). “Okul öncesi öğretmenlerinde tükenmişlik üzerine bir çalışma”, **İlköğretim Online**, 9(2), ss.807-815.
- ALLARD, K., HAAS, L., & HWANG, C. P. (2011). “Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work–family conflict in Sweden”, **Gender, Work & Organization**, 18(2), ss.141-157.
- ARDIÇ, K., & POLATCI, S. (2008). “Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği)”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10(2), ss.69-96.
- BANDURA, A. (1977). “Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change”, **Psychological review**, 84(2), ss.191.

- BEYHAN, S., GÜNEŞ, Y., TÜRKAN, M., & ÖZCENGİZ, D. (2013). “Doğu Akdeniz bölgesindeki anestezi hekimlerinde tükenmişlik sendromunun araştırılması”, **Turk J Anaesth Reanim**, 41, ss.7-13.
- BURKE, R. J., & GREENGLASS, E. R. (2001). “Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff”, **Psychology & health**, 16(5), ss.583-594.
- CLARK, S. C. (2000). “Work/family border theory: “A new theory of work/family balance”, **Human relations**, 53(6), ss.747-770.
- CORDES, C. L., & DOUGHERTY, T. W. (1993). “A review and an integration of research on job burnout”, **Academy of management review**, 18(4), ss.621-656.
- CORDES, CL, DOUGHERTY, TW VE BLUM, M. (1997). “Yöneticiler ve profesyoneller arasında tükenmişlik kalıpları: Modellerin karşılaştırılması”, **Örgütsel Davranış Dergisi: Uluslararası Endüstriyel, Mesleki ve Örgütsel Psikoloji ve Davranış Dergisi**, 18 (6), ss.685-701.
- ÇANKAYA, M. (2017). “Özel hastane çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ve bir alan uygulaması”
- DEMİR, N. (2010). “Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi-The Burn Out Syndrome Experienced By The Remaining Employees In Downsizing Companies And Its Effect On Organizational Commitment”, **Öneri Dergisi**, 9(33), ss.185-198.
- DEMİR, R., TÜRKMEN, E., & DOĞAN, A. (2015). “Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi”, **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 1(4), ss.986-1008.
- DOLGUN, U. (2010). “Tükenmişlik sendromu”, **Örgütsel davranışta güncel konular**, 287, 310.
- ERTÜRK, E., & KEÇECİOĞLU, T. (2012). “Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama”, **Ege Akademik Bakış**, 12(1), ss.39-52.
- GEZER, E., YENEL, F., & ŞAHAN, H. (2009). “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki”, **Journal Of International Social Research**, 1(6).

- GÜLLÜCE, A., & KAYGIN, E. (2013). “Çalışanların Demografik Değişkenleri Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), ss.235-252.
- KAPIZ, S. (2002). “İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt4, sayı 3.
- KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU, R. (2007). “Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri”, *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (28).
- LEE, H., SONG, R., CHO, Y. S., LEE, G. Z., & DALY, B. (2003). “A comprehensive model for predicting burnout in Korean nurses”, *Journal of advanced nursing*, 44(5), 534-545.
- MASLACH, C. (1982). “The cost of caring, Englewood Cliffs”, **New Jersey**.
- MASLACH, C. (2003). “Burnout: The cost of caring”, **Ishk**.
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). “The measurement of experienced burnout”, *Journal of organizational behavior*, 2(2), ss.99-113.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. (2001). “Job burnout”, *Annual review of psychology*, 52(1), ss.397-422.
- MEIER, S. T. (1983). “Toward a theory of burnout”, *Human relations*, 36(10), ss.899-910.
- ÖZKANAN, A. (2021). “Çalışanların tükenmişlik algıları: Maslach modeli ve tükenmişlik dönemleri çerçevesinde bir analiz”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), ss.313-350.,
- PINES, A., & ARONSON, E. (1988). “Career burnout: Causes and cures”, **Free press**.
- POLAT, S. (2009). “İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki”, *Education Sciences*, 4(3), ss.1150-1159.
- SAĞLAM, A. S. (2011). “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi/Relationship Of Socio-Demographic Characteristics Of Academicians With Their Burnout Levels”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), ss.407-420.
- SARICA, Y. P. S., & ÇAĞLI, E. (2018). “İş-aile yaşamında dengeyi bulma çabaları: ülke incelemeleri”, *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), ss.95-118.

SHİROM, A. (1989). "Burnout in work organizations"

STOUT, K. J. VE J. M. WILLIAMS (1983), "Comparison of Two Measures of Burnout", **Psychological Reports**, 53: ss.283-289.

TOPGÜL, S. (2016). "İş ve aile yaşamı dengesi (zlığı) nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 23(1), ss.217-231.

ULUTAŞ, Ç. Ü. (2015). "İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları: Türkiye'de yeni politika arayışları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 70(3), ss.723-750.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

URL-1 <https://tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 1 Ocak 2023.)

TEZLER

BAYSAL, A., (1995). "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

CAN, A. (2015). "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kırklareli Üniversitesi Örneği", (Master's thesis), Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DEMİR, S. (2013). "Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastaneleri çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi", Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İZKİ, Ö. (2019). "Öğretmenlerin iş aile dengesinin performanslarına etkisi", (Master's thesis), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

OKUTAN, E. (2010). "Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi", (Doctoral dissertation), Sakarya Üniversitesi (Turkey).

ÖZEL, T. (2009). "Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

POLATCI, S. (2007). "Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)" Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

YILDIRIM, F. (1996). “Banka çalışanlarında algılanan rol çatışması ve belirsizliği ve iş doyumu ile tükenmişlik arasındaki ilişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

DİĞER KAYNAKLAR

ERGİN C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, VII.Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara (Turkey) (in Turkish)

EKLER

Ek:1: Kişisel Bilgi Formu

Ek:2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Ek:3: İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Ek:4: Etik Kurul Onayı

Ek:5: Ölçek İzni

Ek:1: Kişisel Bilgi Formu

Demografik / Anket Soruları

- 1- Cinsiyet
 - Kadın
 - Erkek
- 2- Yaş
 - 21-34
 - 35-49
 - 50 ve üzeri
- 3- Medeni Durum
 - Bekar
 - Evli
 - Boşanmış
- 4- Evlilik Süresi
.....
- 5- Çocuk Sayısı
 - Yok
 - 1
 - 2 ve üzeri
- 6- Eğitim Durumu
 - Yüksek Lisans
 - Doktora
- 7- Akademik Unvan
 - Öğretim Görevlisi
 - Doktor Öğretim Üyesi
 - Doçent Doktor
 - Profesör Doktor
- 8- Görev Süresi
.....
- 9- Haftalık ders saatiniz.
.....

10- Verdiğiniz farklı ders sayısı.

.....

11- Akademik görevleriniz dışında idari göreviniz var mı?

- Evet

- Hayır

Cevabınız evet ise 13. Soruyu cevaplayınız.

12- İdari göreviniz için ayırdığınız süre akademik çalışmalarınızı ne kadar etkiliyor.

- Hiç

- Az

- Çok

Ek:2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Lütfen, aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkta yaşadığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.		Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek:3: İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum
1. İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Çalışma günü sonunda ailemle ilgilecek bir ruh halinde olmuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek:4: Etik Kurul Onayı

Ek:5: Ölçek İzni

ÖZGEÇMİŞ

Adı soyadı : Hatice YALÇIN

ÖĞRENİM DURUMU

Ön Lisans : Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler Ön Lisans 2015

Lisans : Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi 2020

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER

21.01.2015- Halen	İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu – Yüksekokul Sekreteri
Şubat 2014-Ocak 2015	Aslantepeler Plastik Hüseyin Aslantepeler / Ön Muhasebe / İstanbul
Haziran 2013-Kasım 2013	İSOV Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi – Memur / İstanbul
2007-2013	İşli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi – Memur / İstanbul
2000-2006	Avcılar Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi – Memur / İstanbul
1997-1999	Teknik Tekstil – Üretim Planlama / İstanbul
1995-1997	Polimer A.Ş. – Kalite Güvence/ İSTANBUL
1993-1994	Ondokuzmayıs Halk Eğitim Merkezi / Usta Öğretici / Samsun