



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN İŞ YÜKÜ ALGISININ
TÜKENMİŞLİKLERİNE ETKİSİNDE COVID-19 PANDEMİSİNİN
ROLÜ

AYŞENUR AÇIKEL

DANIŞMAN
PROF. DR. ŞABAN ESEN

BARTIN-2022



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**AKADEMİSYENLERİN İŞ YÜKÜ ALGISININ TÜKENMİŞLİKLERİNE
ETKİSİNDE COVID-19 PANDEMİSİNİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşenur AÇIKEL

BARTIN-2022

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Prof. Dr. Şaban ESEN danışmanlığında hazırlamış olduğum “AKADEMİSYENLERİN İŞ YÜKÜ ALGISININ TÜKENMİŞLİKLERİNE ETKİSİNDE COVID-19 PANDEMİSİNİN ROLÜ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

12.05.2022

Ayşenur AÇIKEL

ÖNSÖZ

Bu çalışmaya başlamadan önce bir öğretim görevlisi olarak mesleki hayatımda pandemi döneminde beni en çok yoran şeyin ne olduğunu sıklıkla dile getirdiğimi fark ettim. İş yükü. Uzaktan eğitim sürecinin başlamasıyla beraber gece gündüz demeden, aileme çok fazla vakit ayıramadan çalıştığım zamanlarda tez konumun da ne olacağına karar verdim ve önceki tez konusunda değişikliğe gitmek istedim. Danışmanım bu kararımı olumlu karşıladı, beni yönlendirdi ve destekledi. Yüksek lisans eğitimim süresince bilgisini, desteğini özellikle de bana olan güvenini her zaman hissettiren değerli danışmanım, kıymetli hocam Prof. Dr. Şaban ESEN'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Öğretmenlikten akademisyenliğe yüksek lisansım olmadan başladığım gerçeğini bu yolda yürürken fark edip kendimi bu konuda hep geride tuttuğumda bana hem dostluk hem meslektaş yönüyle bana güç ve cesaret veren, tez çalışmamda aklıma takılan her konuda yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğretim Üyesi Damla YILDIZ'a, en içten teşekkür ediyorum. Ayrıca istatistik analizlerde sıklıkla bilgilerine başvurduğum ve bu alanda gelişmemi sağlayan Öğr. Gör. Hatice KARALI ve Mehmet Akif KARALI'ya ve hem ders döneminde hem de tez çalışmalarımda bana destek olan Ulus Meslek Yüksek Okulu Yönetimine sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bütün hayatım boyunca her koşulda yanımda ve arkamda olup başım sıkıştığında yetişen sevgili annem, babam, kardeşime çok teşekkür ediyorum. Yüksek lisans eğitimim süresince büyük bir özveri gösteren ve kendilerine ayırmam gereken zamanı onlardan aldığım sevgili eşim Ali AÇIKEL'e ve canım kızlarım Asya ve Ada'ya minnetlerimi sunuyorum. Yüksek lisans eğitimimi tamamlayarak büyük bir sabır ve emekle yazdığım bu tezi hayatıma değer ve anlam katan eşim ve kızlarıma ithaf ediyorum.

Ayşenur AÇIKEL

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

AKADEMİSYENLERİN İŞ YÜKÜ ALGISININ TÜKENMİŞLİKLERİNE ETKİSİNDE COVID-19 PANDEMİSİNİN ROLÜ

Ayşenur AÇIKEL

**Bartın Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şaban ESEN

Bartın-2022, sayfa: 131

Covid-19 pandemi sürecinde eğitim, uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilmeye başlamış ve bu durumda yüz yüze yapılan ders işleme yöntem ve teknikleri değişmiştir. Bu süreçte bir ders için video, canlı ders anlatımı, doküman hazırlama gibi birden fazla eğitim faaliyetinin olması, akademik çalışma faaliyetlerinin ertelenmesi, çalışma alanlarına uzak kalınması, çalışmalar için yeterli zaman bulunamaması gibi durumlarla karşılaşmıştır. Akademisyenler hem iş yükleri hem de sürecin tedirginliği ile yoğun stres ve tükenmişlik durumu ile karşı karşıya kalmışlardır.

Araştırmanın amacı; akademisyenlerin iş yükü algısının tükenmişliklerine etkisinde Covid-19 pandemisinin rolü tespit etmektir. Bu amaca yönelik akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyleri ve iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisi pandemi öncesi ve süreci olarak ayrı ayrı tespit edilmiş ve karşılaştırılmıştır. Ayrıca pandemi sürecinde akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasında farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir.

Çalışmada nicel araştırma yöntemi ve araştırma modeli olarak genel tarama ve ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan ve kişisel bilgileri içeren bir anket formu ve geçerlilik ve güvenilirliğini test edilmiş olan İş Yükü Algısı

Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda; akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik duygularında Covid-19 pandemi sürecinde ve öncesine göre artış olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca pandemi sürecinde katılımcıların bazı demografik değişkenleri ile iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılıklar bulunmuştur. Bu çalışma Covid-19 pandemisinin akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişliğe ilişkin görüşlerindeki rolünü pandemi öncesi ve süreci olarak karşılaştırması bakımından literatüre katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Yükü, Tükenmişlik, COVID-19 Pandemisi, Akademisyen.

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

THE ROLE OF THE COVID-19 PANDEMIC IN THE EFFECT OF ACADEMICIANS' PERCEPTION OF WORKLOAD ON THEIR BURNOUT

Ayşenur AÇIKEL

Bartın University

Graduate School

Department of Business

Thesis Advisor: Prof. Dr. Şaban ESEN

Bartın-2022, pp: 131

During the Covid-19 pandemic, education has begun to be carried out through distance education, and in this case, face-to-face teaching methods and techniques have changed. In this process, situations such as having more than one educational activity such as video, live lectures, document preparation for a lesson, postponing academic study activities, staying away from study areas, and not finding enough time for studies were encountered. Academicians faced intense stress and burnout due to both their workload and the uneasiness of the process.

The aim of the research; to determine the role of Covid-19 pandemic in the effect of academicians' perception of workload on their burnout. For this aim, the workload perception and burnout levels of academicians and the effect of workload on burnout were determined and compared separately as before and during the pandemic. In addition, it was examined whether there was a difference between the workload perception and burnout levels of academicians and demographic variables during the pandemic process.

In the study, general survey and relational survey model were preferred as quantitative research method and research model. The data were collected from a questionnaire prepared by the researcher and containing personal information, and the Workload Perception Scale and Maslach Burnout Scale, whose validity and reliability were tested. In line with the findings obtained; It has been determined that there is an increase in the perception of

workload and feelings of burnout of academics during the Covid-19 pandemic period and before. In addition, there were differences between some demographic variables of the participants, their workload perception and burnout levels during the pandemic process. This study will contribute to the literature in terms of comparing the role of the Covid-19 pandemic in academics' perception of workload and their views on burnout as before and during the pandemic.

Keywords: Workload, Burnout, COVID-19 Pandemic, Academician.

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
TABLOLAR DİZİNİ.....	xii
EKLER DİZİNİ.....	xiv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xv
1.GİRİŞ.....	1
2.TÜKENMİŞLİK	5
2.1. Tükenmişlik Kavramı	5
2.2. Tükenmişlik Modelleri	6
2.2.1.Freudenberger Tükenmişlik Modeli	7
2.2.2.Cherniss'in Tükenmişlik Modeli	7
2.2.3.Edelwich ve Brodsky'in Tükenmişlik Modeli	7
2.2.4.Pines'in Tükenmişlik Modeli	7
2.2.5.Pearlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli	8
2.2.6.Meier'in Tükenmişlik Modeli	8
2.2.7.Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli.....	9
2.2.8.Maslach'ın Tükenmişlik Modeli	9
2.3. Tükenmişliğin Boyutları	9
2.3.1.Duygusal Tükenme.....	10
2.3.2.Duyarsızlaşma	10
2.3.3.Düşük Kişisel Başarı Hissi.....	11
2.4. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri.....	11
2.4.1.Bireysel Faktörler.....	12
2.4.2.Örgütsel Nedenler	12
2.5. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri.....	13
2.6. Tükenmişliğin Sonuçları	14
2.7. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri.....	14
2.7.1.Bireysel Düzeyde Mücadele Yöntemleri	15

2.7.2.Örgütsel Düzeyde Mücadele Yöntemleri	15
3.İŞ YÜKÜ.....	16
3.1. İş Yükü Kavramı	16
3.2. İş Yükü Sınıflandırılması	17
3.2.1.Niceliksel İş Yükü.....	17
3.2.2.Niteliksel İş Yükü	18
3.2.3.Fiziksel İş Yükü	18
3.2.4.Zihinsel İş Yükü	19
3.2.5.Çevresel İş Yükü	19
3.2.6.Konumsal İş Yükü	20
3.3. İş Yükünü Etkileyen Faktörler.....	20
3.4. Aşırı İş Yükü Algısı	22
3.4.1.Aşırı İş Yükünün Nedenleri	23
3.4.2.Aşırı İş Yükünün Sonuçları	25
3.5. Aşırı İş Yükünün İlişkili Olduğu Kavramlar.....	26
3.5.1.İş Yükü ve Performans İlişkisi.....	26
3.5.2.İş Yükü ve İş Stresi İlişkisi	27
3.5.3.İş Yükü ile İşe Devamsızlık, İşten Ayrılma Niyeti ve İşgören Devir Hızı İlişkisi	28
3.5.4.İş Yükü ve Yabancılaşma İlişkisi.....	29
3.5.5.İş Yükü ile İş Doyumu/İş Tatmini İlişkisi.....	30
3.5.6.İş Yükü ve Tükenmişlik İlişkisi	30
3.5.7.İş Yükü ve Diğer Kavramlarla İlişkisi	31
4.COVID-19 PANDEMİSİ.....	34
4.1. Pandemi Nedir?	34
4.2. Covid-19 Pandemisi	35
4.3. Covid-19 Pandemisinin Etkileri	36
5.TÜKENMİŞLİK, İŞ YÜKÜ VE COVID-19 PANDEMİSİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR ARAŞTIRMASI.....	41
5.1. Tükenmişlik İle İlgili Çalışmalar	41
5.2. İş Yükü İle İlgili Çalışmalar	45
5.3. Tükenmişlik ve İş Yükü ile İlgili Çalışmalar	48
5.4. Covid-19 Pandemisi İle İlgili Çalışmalar.....	49

6.MATERYAL VE METOT	52
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	52
6.2. Araştırma Yaklaşımı ve Modeli	53
6.3. Araştırmanın Hipotezleri	54
6.4. Araştırma Çalışma Grubu	56
6.5. Veri Toplama Araçları	59
6.5.1.Kişisel Bilgiler	59
6.5.2.İş Yükü Algısı Ölçeği	60
6.5.3.Maslach Tükenmişlik Ölçeği	61
6.6. Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi	63
7.BULGULAR	64
7.1. Katılımcıların Akademisyenlik, İş Yükü Algısı ve Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular	65
7.2. İş Yükü Algısı ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Bulgular	68
7.3. Covid-19 Pandemi Sürecinde İş Yükü Algısı ve Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisinde Demografik Özelliklerin Rolüne İlişkin Bulgular	76
8.TARTIŞMA	92
9.SONUÇ VE ÖNERİLER	100
KAYNAKÇA	105
EKLER	124
EK – 1: Anket Formu	124
EK – 2: Etik Kurul Onay Belgesi ve Ölçek İzinleri	127
EK – 3 : Araştırma uygulama izni yazısı	130

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
<u>No</u>	<u>No</u>
2.1: Tükenmişlik nedenleri.....	12
2.2: İş Yükünü etkileyen faktörler	21
2.3: Yazar tarafından oluşturulan özgün araştırma modeli	54

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
6.1: Araştırma grubunun demografik özelliklerine ait sayısal değerler.....	58
6.2: İş Yüğü Ölçeği güvenilirlik analizi.....	60
6.3:Tükenmişlik Sendromu Puan Tablosu.....	61
6.4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt ölçeklerin güvenilirlik analizleri.....	62
7.5:Değişken ve ölçeklere ilişkin normallik analizi sonuçları.....	65
7.6: Akademisyen görüşlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	66
7.7: İş yükü algısı ve tükenmişlik oluşturan mesleki faaliyetlere ilişkin istatistikler.....	67
7.8: Pandemi Öncesi ve Süreci İş Yüğü Algısına Ait İlişkili Örneklem t Testi.....	69
7.9: Pandemi Öncesi ve Süreci İş Yüğü Algısı, Genel Tükenmişlik, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Ölçeklerine Ait İlişkili Örneklem t Testi.....	70
7.10: Pandemi Öncesi ve Süreci Kişisel Başarı Alt Ölçeği Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler Testi.....	71
7.11: Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyut puanlarının karşılaştırılması.....	72
7.12: Pandemi öncesi iş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	72
7.13: Pandemi süreci iş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	73
7.14: Pandemi öncesi iş yükü algısının duygusal tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	73
7.15: Pandemi süreci iş yükü algısının duygusal tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	74
7.16: Pandemi öncesi iş yükü algısının duyarsızlaşma düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	74
7.17: Pandemi süreci iş yükü algısının duyarsızlaşma düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	75
7.18: Pandemi öncesi iş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	75
7.19: Pandemi süreci iş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	75
7.20: Cinsiyete göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Bağımsız Örneklem	

t Testi.....	77
7.21: Medeni duruma göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi.....	78
7.22: İdari göreve sahip olma durumuna göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi.....	78
7.23: Yaşa göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	79
7.24: Yaşa göre iş yükü algısında gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi.....	80
7.25: Yaşa göre duyarsızlaşma düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi.....	81
7.26: Yaşa göre tükenmişlik düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi.....	82
7.27: Sahip olunan çocuk sayısına göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	83
7.28: Unvana göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	84
7.29: Mesleki kıdeme göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	85
7.30: Meslek kıdeme göre duyarsızlaşma düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi.....	86
7.31: Ders saatine göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	87
7.32: Ders saatine göre kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi.....	88

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
EK – 1: Anket formu.....	124
EK – 2: Etik kurul onay belgesi ve ölçek izinleri	127
EK – 3 : Araştırma uygulama izni yazısı	130

KISALTMALAR DİZİNİ

PÖ	: Pandemi Öncesi
PS	: Pandemi Sonrası
DT	: Duygusal Tükenme
D	: Duyarsızlaşma
KB	: Kişisel Başarı
akt.	: Aktaran
Çev	: Çeviren
Ed.	: Editör
vd.	: Ve diğerleri

1. GİRİŞ

Üniversiteler eğitim – öğretim ve araştırma faaliyetlerinin birlikte yürütüldüğü yükseköğretim kurumlarıdır. Bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde rol oynayan en önemli faktör ise öğretim elemanlarıdır. Üniversitelerin her akademik biriminde görev alarak eğitim, araştırma, idari faaliyetlerde bulunarak birden fazla iş çeşidiyle uğraşan akademisyenlerin iş yükleri oldukça fazladır. Eğitimde ders içeriklerinin değişmesi, öğretim yöntem tekniklerinin farklılaşması ve öğrenci merkezli eğitim anlayışının öne çıkması ile birlikte akademisyenler kendilerini sürekli geliştirmek durumdadır. Ayrıca kendi akademik kariyerlerine ve çalışma alanlarına katkı sağlamak için de araştırma ve incelemeler yapmakta; tez, makale, proje, kitap gibi yayın türlerinde çalışmalar ortaya koymaktadır. Akademisyenler eğitim öğretim faaliyetleri ve kendi akademik gelişimleri için her an işleriyle ilgili meşgul olmaktadır. Dolayısıyla ister kendi akademik kariyerleri olsun isterlerse öğrencileri ve dersleri ile ilgili olsun mesleklerini özel hayatlarına yansıtmak durumunda kaldıkları için çoğu zaman iş-yaşam dengesi olumlu şekilde kurulamamaktadır (Polat, 2019). Bu durum stres, yorgunluk, iş-aile yaşamının çatışması, iş yükünün fazla olduğu algısı gibi nedenlerde akademisyenlerde tükenmişlik yaşanmasına neden olabilmektedir.

Tükenmişlik ve iş yükü algısı üzerine yapılan çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Çalışanların iş verimlerinin azalmasının nedenleri olarak görülen bu kavramlar insanların günlük konuşmalarında bile sıklıkla yer almaktadır. Ancak buna rağmen iş yükünün literatürde ortak kabul gören genel bir tanımı bulunmamaktadır. İş yükü, bireyin çalışırken bir bir amacı yerine getirmek için üstlendiği görevlerdir. Bu görevin miktarının, zorluk derecesinin ve karmaşıklığının artması ile iş yükünün de artması beklenen bir sonuçtur (Kanbur, 2018). İş yükü algısı; aşırı iş yükü veya düşük iş yükü olarak algılanabilmekte ve her ikisi de çalışanı olumsuz etkilemektedir. Aşırı iş yükü, “*çalışanların belirli bir sürede tamamlayabileceklerinden daha fazla çalışmaya sahip olma algısı*” olarak ifade edilebilir (Bozdoğan, 2020). Uzun saatler çalışmak, izin ve tatil imkanlarının kısıtlı olması, görev dağılımının net olmaması, görev tanımı harici işler talep edilmesi gibi etmenler aşırı iş yükü algısını ortaya çıkarmaktadır (Çalışkan ve Bekmezci, 2019). İşin tanımı için verilen zamanın yetmemesi gibi fazla gelmesi ve çalışanın görevini bitirdikten sonra geriye zaman kalması veya emek ve zihinsel gücünün çok altında görevler verilmesi de niceliksel ve niteliksel anlamda düşük iş yükü algısı oluşturmaktadır (Akçal, 2020).

Tükenmişlik kavramı günümüzde hem iş hayatı hem de sosyal hayatta birçok kişi tarafından sıklıkla kullanılan psikolojik ve ruhsal bir rahatsızlık olarak değerlendirilmesine karşın terimsel anlamı çok daha eskiye dayanmaktadır. Maslach tükenmişliği daha çok insan işi olarak değerlendirildiği hizmet işlerinin yapılmasında ortaya çıkan ve duygusal tükenme ile başlayıp, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma aşamaları ile son bulan bir kavram olarak ele almaktadır (Maslach, 2003; 2). Tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili olarak sürekli tekrar eden ve stres yapıcılara yönelik gösterilen tepkidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Demir, 2010; Işıkhani, 2016; Doğan, 2020).

İş yükü algısı ve tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalarda iş yükünün tükenmişlik üzerinde etkisinin bulunduğu görülmüştür (Bolat, 2011; Demirkaya, 2014; Karacaoğlu ve Çetin, 2015; Faiz, 2019; Bilici Teğin, 2019; Akçal, 2020; Alkaş, 2020). İş yükü algısının sonucunda iş stresi, işe yabancılaşma, tükenmişlik, işe devamsızlık, iş aile yaşamında dengesizlik, işsel motivasyonda düşüş gibi sonuçlarla karşılaşmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerde fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler gözlenirken sonuçta yine iş yaşamına, aile yaşamına ve en önemlisi de bireysel olarak kendisinde de iş yükü algısına benzer etkiler ortaya çıkmaktadır (Ergun Özler, 2015; Tutar, 2016)

2019 yılı aralık ayında Çin’de ortaya çıkan Covid-19 pandemisi tüm insanların hayatları üzerinde etkili olduğu gibi üniversitelerin eğitim – öğretim faaliyetlerinde de etkili olmuştur. Bu süreçte üniversiteler uzaktan eğitim sürecine geçmiş ve birçok öğrenci çevrimiçi olarak eğitim almaya başlamıştır. Aynı şekilde akademisyenler de örgün eğitimde derslerinde gerçekleştirdikleri birçok faaliyeti çevrimiçi uygulamalar ile vermeye başlamış ve daha önce sınıflarda işlenen derslerin işleyiş şekli değişmiş, bilgiler dijital ortamlara taşınmış, sınavlar çevrimiçi uygulamalar ile gerçekleştirilmiştir. Canlı ders öncesi hazırlık yapılması, video, doküman, ek kaynak gibi materyallerin ders öncesi sunulması vb. faaliyetlerin akademisyenlerde iş yükünün artmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenler insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı meslek grubunda yer almaktadır. Uzaktan eğitim sürecinde hem öğrenciler hem iş arkadaşları hem de üst kademe ile olan iletişimin de yoğun olarak dijital ortama taşınması iş hayatında zorluklara sebep olmuştur. Bununla birlikte eğitim sürecinde yaşanan yoğunluk, iş yükü, iş stresi, iş-yaşam dengesi, çevresel faktörler gibi unsurlar akademisyenlerde duygusal tükenmeye, sonra çevrelerine karşı duyarsızlaşmaya en sonunda da kişisel başarı hissinde düşmeye neden olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca akademisyenlerdeki iş yükü algısı ve tükenmişliklerinin pandemi sürecinde öncesine göre değişiklik gösterdiği ve pandemi sürecinde iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde demografik faktörlerin rolü olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik duygularına etki eden faktörler ile pandemi öncesi ve sürecinde iş yükü algıları ve tükenmişlik duygularında görülen değişiklikler ve pandemi sürecinde iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde demografik faktörlerin rolü olduğuna ilişkin değerlendirmeler araştırma problemi olarak ele alınmaktadır.

Araştırmanın amacı; akademisyenlerin iş yükü algısının tükenmişliklerine etkisinde Covid-19 pandemisinin rolünü tespit etmektir. Bu amaca yönelik akademisyenlerin iş yükü ve tükenmişliklerinin algılarının pandemi öncesi ve süreci olarak ayrı ayrı tespit edilmesi; katılımcıların iş yükü algısı ve tükenmişlik duygularında pandemi sürecinde öncesine göre değişiklik gösterip göstermediği ve pandemi sürecinde iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde demografik faktörlerin rolünün incelenmesi hedeflenmektedir.

Literatür incelendiğinde iş yükü algısı ve tükenmişlik kavramına birçok çalışmada yer verildiği görülmüştür. Bu çalışmalarda iş yükü algısı ve tükenmişlik kavramları daha çok sağlık hizmetleri personeli, bankacılık ve muhasebe çalışanları ile öğretmen ve bazı kamu kurumlarındaki memurlar üzerinde ayrı ayrı veya birlikte kullanılarak araştırılmıştır (Can, 2015; Kahraman ve Çelik, 2018; Kalay, 2021; Korkmazer ve Aksoy, 2020; Serinkan ve Barutçu, 2020; Şeker, 2019; Top vd., 2010). Üniversite akademik personel üzerine yapılan çalışmalar ise tükenmişlik kavramını işkoliklik, iş-yaşam doyumu, iş-yaşam kalitesi, iş stresi, örgütsel bağlılık, birey örgüt uyumu gibi kavramlar ile ilişkilendirilmiştir (Karakaya, 2018; Örucü ve Hasırcı, 2021; Yenihan vd., 2018). Benzer şekilde akademisyenler üzerinde yapılan iş yükü algısı çalışmaları işten ayrılma niyeti, işkoliklik, iş stresi, çalışma hayatının kalitesi gibi kavramlar ile ilişkilendirilmiştir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019; Araslar, 2021; Kahveci, 2016; Pelenk ve Acaray, 2020; Tekin, 2022). Akademisyen üzerinde iş yükü algısı ve tükenmişliğe ilişkin yapılan çalışmalarda ise stres, iş tatmini, yöneticilik rolleri, örgütsel bağlılık vb. kavramların aracılık rolleri araştırılmıştır (Can Yalçın, 2022; Güran ve Kümbül Güler, 2019; Karakaya, 2018; Şirin, 2019).

Bu tezde araştırılmak istenen çalışanların iş yükü algısının tükenmişliğe etkisidir. Çalışmanın diğer çalışmalardan farklılığı ise Covid-19 pandemisinin bu kavramlar üzerindeki etkisinin incelenmesi ve pandemi sürecinde iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde

demografik faktörlerin rolünün analiz edilmesidir. Covid-19 pandemi sürecinin “iş yükü algısı” ve “tükenmişlik”te nasıl bir etki oluşturduğu İspanya’da moda perakendeciliği üzerine yapılan bir çalışmada tespit edilmiştir (Rodríguez-López vd., 2021). Ülkemizde Covid-19 pandemisinde iş yükü algısının tükenmişlik düzeyindeki etkisini tespit etmeye yönelik çalışmalar daha çok sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır (Azizoğlu, 2021; Erer, 2021; Ögen, 2021). Akademisyenler üzerinde Covid-19 pandemi ile ilgili çalışmalar daha çok uzaktan eğitimin etkilerinin akademisyenlerin iş-yaşam kalitesi üzerine etkisi veya akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecine ilişkin görüşlerini almak için yapılmaktadır (Kurnaz ve Serçemeli, 2020; Uysal ve Çayır Yılmaz, 2020; Alparslan vd., 2021; Güven, 2021). Dolayısıyla daha önce herhangi bir salgın veya hastalık durumunun akademisyenler üzerindeki iş yükü ve tükenmişlik duygularına etkisinin araştırılmamış olması nedeniyle çalışmanın literatürdeki eksikliği tamamlayacağı düşünülmektedir.

2. TÜKENMİŞLİK

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı günümüzde hem iş hayatı hem de sosyal hayatta birçok kişi tarafından sıklıkla kullanılan psikolojik ve ruhsal bir rahatsızlık olarak değerlendirilmesine karşın terimsel anlamı çok daha eskiye dayanmaktadır.

Modern çağın sendromları olarak görülen tükenmişlik kavramı, 1961 yılında yayınlanan Greene'nin "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" isimli romanıyla ilk kez gündeme gelmiştir. Bu romanda bir mimarın psikolojik açıdan çöküntüye uğraması sonucu işini bırakıp Afrika ormanlarına yerleşmesinden bahsedilmektedir (Tanrıverdi vd, 2018: 131). Tükenmişlik kavramının terim olarak kullanılması ise 1974 yılında psikanalist Herbert Freudenberger tarafından negativizm, sinizm, mutsuzluk, katılık ve can sıkıntısı gibi durumların genel özelliklerini betimlemek için kullanılmıştır (Bozdağın, 2020: 11). Freudenberger önce tükenmişliği aşamalı duygusal tükenme ve motivasyon kaybına uğrama olarak tanımlamış daha sonra da bireyin profesyonel hayatının neden olduğu fiziksel ve zihinsel yorgunluk durumunu anlatan kavram olarak literatüre kazandırmıştır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 132). Çalışma yaşamı açısından ele alındığında mesleki bir tehlike olarak görülen ve Frudenberger'ın fikirlerinin üzerine farklı yaklaşımlar geliştirerek Cherniss, Shirom ve Cardinal gibi kuramcılar da katkılarını sunmuşlardır (Ergun Özler, 2015: 288).

Frudenberger'den sonra tükenmişlik üzerine en geniş çalışmaları gerçekleştiren sosyal psikolog Christina Maslach olmuştur (Alkaş, 2020: 52). Maslach tükenmiş kavramını sağlık mesleği çalışanları üzerinde yapmış ve bu çalışmalarda tükenmişlik kavramını işte meydana gelen sürekli duygusal olarak ve kişiler arası strese neden olanlara karşı verilen uzun süreli bir tepki olarak tanımlamıştır (Maslach, 1976). Maslach tükenmişliği daha çok insan işi olarak değerlendirildiği hizmet işlerinin yapılmasında ortaya çıkan ve duygusal tükenme ile başlayıp, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma aşamaları ile son bulan bir kavram olarak ele almaktadır (Maslach, 2003: 2). Maslach (2003) *Burnout: The Cost of Caring* kitabında 1970'lerde tükenmişlik üzerine çalışmaya başladığını; insanlarla yaptığı görüşmeler ve gözlemler neticesinde hazırladığı makalesinin 1976 yılında *Human Behavior* dergisinde yayınlandığı ifade etmektedir. Bu makaleden sonra kavramın birçok kişi tarafından ilgi gördüğünü ve çeşitli kitap, dergi ve gazetelerde yeniden yayınlandığını dile getirmiştir. Yaptığı çalışmadan sonra Ayala Pines ile gündüz bakım ve ruh sağlığı çalışanlarına ilişkin araştırma yürütmüş daha sonra Susan E. Jackson ile hukuk, iletişim, sağlık çalışanları üzerine araştırmalar

yapmıştır. Bu çalışmalarda üç boyutu içine alan bir tükenmişlik ölçeği (Maslach Burnout Inventory MBI) geliştirmişlerdir (Maslach, 2003: 11-12).

Tükenmişlik kavramı üzerine yoğun araştırmaları bulunan Maslach ve farklı zamanlarda çalıştığı arkadaşları (Maslach ve Pines, 1978; Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Schaufeli, 1993; Maslach ve Leiter, 1997; Maslach ve Goldberg, 1998; Leiter, Bakker ve Maslach, 2014) tarafından yapılan araştırmalarda tükenmişlik sendromu; sağlık, eğitim, güvenlik, sosyal hizmet uzmanları gibi daha çok yüz yüze iletişim gerektiren sektörlerdeki çalışanlarda yoğun şekilde ortaya çıkan ve çalışma hayatındaki etkileşimlere karşı geliştirilen psikolojik ve fiziksel tepki olarak tanımlanmaktadır (Ergun Özler, 2015: 289).

Cherniss (1980) tükenmişliği, insanın aşırı stres veya iş yüküne karşı işten soğuyarak gösterdiği tepki ve tükenmişliğin aşırı taleplerin neden olduğu stres ile bu stresle baş edememenin bir sonucu olduğunu ifade etmektedir (akt. Akçal; 2020: 18). Pines ve Aranson (1988) tükenmişliği; duygusal beklentiler gerektiren durumlara çok fazla maruz kalmanın sebep olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu (akt. Sağlam Arı ve Bal, 2008: 132), Edelwich (1980) ise tükenmişlik sendromunu, hizmet sektöründe çalışanların, çalışma şartları nedeniyle idealizm, enerji ve deneyimlerinde bir azalma süreci olarak ifade etmişlerdir (akt. Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007: 127).

Tükenmişlik sendromu yapılan tüm tanımlamalar neticesinde fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu, aşırı taleplere, iş yüküne, stresle baş etmeye karşı yetersizlik hissetme ve dolayısıyla çalışma arkadaşlarından, çevreden ve işten soğuma, tahammülsüzlük, duygusal yıpranma, kendini başarısız görme; sağlık sorunları yaşama, kronik yorgunluk, uyku bozuklukları gibi tepkilerle ortaya çıkan bir fizyolojik ve psikolojik durumdur (Ergun Özler, 2015; Küçükaltan vd., 2015; Tutar, 2016).

2.2.Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik kavramı üzerine araştırma yapan uzmanlar bu alana ilişkin farklı öneriler geliştirmiş ve çeşitli tükenmişlik modellerini literatüre kazandırmışlardır.

2.2.1. Freudenberger Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik kelimesini terim anlamında ilk kez kullanan Freudenberger “Staff Burnout” adlı çalışmasıyla gönüllü olarak hizmet gösteren sağlık çalışanlarındaki hayal kırıklığı, yorgunluk ve işi bırakma durumlarını açıklamak amacıyla kullanılmıştır (Şeker, 2019: 13; Akçal, 2020: 19). Bu modele göre tükenmişlik yaşayan bireyler tükenmişlik düzeylerini enerji eksikliklerini, bitkinliklerini, öfke ve kızgınlıklarını ifade etmektedir (Doğan, 2020; 4). Freudenberger (1974) tükenmişliğin kişiden kişiye değişen belirtiler gösterdiğini ancak tükenmişlik yaşayan bireylerde genel olarak mide ve bağırsak rahatsızlıkları, uykusuzluk, nefes darlığı, baş ağrısı, uzun süreli bitkinlik ve yorgunluk gibi fiziksel belirtiler ile çabuk ağlama, öfkelenme, sürekli olumsuz tutum sergileme, şüphecilik, paronaya gibi davranışsal belirtiler gösterdiğini belirtmektedir (akt. Akçal, 2020: 20).

2.2.2. Cherniss’in Tükenmişlik Modeli

Cherniss modeline göre tükenmişlik stres ile başlayıp, psikolojik geri çekilme ve tükenmişlikle baş etme davranışları ile sona eren bir süreçtir. Olağandan fazla iş talepleri, işin gereklilikleri, kişilerin sahip olduğu kaynakların üstüne çıktığı zaman bireyler stresle karşı karşıya kalmaktadır. Bu stres nedeniyle çalışanlar işe olan ilgi ve isteklerini azaltmaktadır (Küçükaltan vd., 2015: 219). Cherniss’in modeline göre tükenmişlik, zaman içine yayılmış bir sürecin sonucunda oluşan bir olgudur (Sezgin, 2010: 42) ve stres ve stresin beraberinde getirdiği çeşitli etmenler çalışanların tükenmişlik yaşamasının temel nedenidir (Şeker, 2019: 17).

2.2.3. Edelwich ve Brodsky’in Tükenmişlik Modeli

Bu tükenmişlik modeline göre tükenmişlik, hizmet sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarından (yetersiz eğitim, müşteri yoğunluğu, uzun mesai saatleri, düşük ücret vb.) kaynaklanan idealizm, enerji ve amacın sürekli azalması olarak tanımlanmaktadır (Küçükaltan vd., 2015: 219). Edelwich modeline göre tükenmişlik; idealistik coşku, durgunlaşma, engellenme, apati (duyarsızlaşma) olmak üzere birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkmaktadır (Sezgin, 2010: 43).

2.2.4. Pines’in Tükenmişlik Modeli

Pines tükenmişlik modeline göre bireyi duygusal baskı altında tutan iş ortamı tükenmişliğe neden olur. Ancak bu iş ortamı baskısı sadece motivasyonu yüksek bireylerin

tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır (Sezgin, 2010: 42). Çalışanların yaşadığı tükenmişlik sendromu, kişinin motivasyon seviyesini düşürür, işten ayrılma hatta mesleğini bırakma gibi durumlara neden olabilir (Sürvegil Dalkılıç 2014: 43-44). Bireyin çalışma çevresi tamamıyla destekleyen ya da tamamıyla engelleyen bir iş ortamı değildir. Tükenmişliğin oluşması bu çalışma çevresindeki destekleyici ve engelleyici etmenlerin dengede durup durmamasına bağlıdır. Başarı veya başarısızlıklar, bireyin desteklenmesi ya da engellenmesi, kişinin algılama düzeyine göre farklılık gösterir. Dolayısıyla aynı çalışma ortamındaki iki çalışandan biri tükenmişlik yaşarken diğeri yaşamayabilir (Şeker, 2019: 19).

2.2.5. Pearlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik sürekli tekrar eden duygusal strese verilen yanıttır. Üç bileşenden oluşur: Duygusal/Fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına duyarsızlaşma davranışı (Şeker, 2019: 22). Modele göre, bireyin tükenmişliğine hem kişisel özelliklerin hem de sosyal ve iş hayatının önemli bir rolü ve etkisi bulunmaktadır (Gökoğlan, 2010: 70). Stresin ve stres nedenlerinin ortadan kaldırılması durumunda tükenmişlik sendromunun önüne geçilebilir (Küçükaltan vd., 2015: 219).

2.2.6. Meier'in Tükenmişlik Modeli

Meier tükenmişliğin bir stres süreci olarak, birbirini takip eden psikolojik aşamaları kapsadığını ve bunların zamanla oluştuğunu vurgulamaktadır. Ona göre tükenmişlik çalışanların işlerinde anlamlı pekiştireç beklentisi ve var olan pekiştireçleri kontrol edebilme becerilerinin düşük, ceza beklentilerinin yüksek olması ve tekrar eden iş yaşantıları sonucunda oluşan bir durumdur. (Küçükaltan vd, 2015: 219 ve Şeker, 2019: 19). Bu modelde, tükenmişlik üç aşamada açıklanmaktadır (Poyraz ve Sürücüoğlu, 2015: 10).

Bireyin;

- İşle ilgili olumlu pekiştireç beklentisi düşük ve ceza beklentisinin yüksekliği,
- Mevcut pekiştireçlerin kontrolü ile ilgili beklentinin yüksekliği,
- Pekiştireçlerin kontrolü için yeterli davranış sergilemede, kişisel yeterlilik beklentisinin düşüklüğü.

2.2.7. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan oluşturdukları tükenmişlik modelinde tükenmişliği yetişkinliğin başlangıcında ve ortasında var olan mesleki gelişime uygun psikolojik adımları incelemektedir. Onlara göre tükenmişlik yetişkinliğin her aşamasında yaşanabilir ve bu durum yaşanan çatışmaların doyumsuz kalmasıyla oluşmaktadır (Küçükaltan vd., 2015: 220). Yetişkinlik gelişimsel yönden özellikleri benzer olan dört aşamadan oluşmaktadır ve bunlar; kimlik – rol çatışması, yeterlilik – yetersizlik, verimlilik – durgunluk, yeniden oluşturma – hayal kırıklığı şeklinde ifade edilmiştir (Demir, 2010: 187; Şeker, 2019: 24).

2.2.8. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişliği, işin gereklilikleri nedeniyle yoğun duygusal istek ve beklentilere maruz kalarak ve sürekli insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları sonucu oluşan bir sendrom olarak ifade etmektedir (Küçükaltan vd., 2015: 220). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak üç boyutta incelemiştir. Duygusal tükenme, bireyde başkalarına yardım etmeye çalışırken oluşan fiziksel ve duygusal kaynakların tükenmesini; duyarsızlaşma, işin farklı yönlerine karşı duygusuz, ilgisiz ve olumsuz tutum sergilenmesini; kişisel başarı ise bireyin kendini iş ve insan ilişkilerinde yetersiz, etkisiz ve başarısız hissetmesini ifade etmektedir (Akçal, 2020: 20-21).

Maslach'a göre tükenmişlik; yapılan işle alakalı sürekli hale gelen duygusal tepkiler ile kişiler arası stres oluşturanlara yönelik gösterilen bir tepkidir (Şeker, 2019: 14). Modele göre sendromun ortadan kalkması için öncelikle fiziksel bitkinlik olmak üzere diğer olumsuz etkenlerin azaltılması ya da ortadan kaldırılması gerekmektedir (Küçükaltan vd., 2015: 220).

2.3. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan sınıflandırma kullanılmaktadır (Çavuş vd., 2007; Demir, 2010; Tayfur ve Arslan, 2012; Faiz, 2019; Akçal, 2020; Alkaş, 2020; Yakut vd., 2020). Maslach'a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronik hale gelen duygusal tepki ile kişiler arası stresörlere yönelik gösterilen sürekli bir tepkidir. Tükenmişlik duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal

accomplishment) şeklinde üç boyutta incelenmektedir (Demir,2010: 187; Işıkkhan, 2016: 374; Doğan, 2020: 20).

2.3.1. Duygusal Tükenme

Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal olarak aşırı yıpranmış hissetmelerine neden olan bu boyut tükenmişlik sendromunun en çok bilinen biçimidir. Gündelik yaşam ve çalışma hayatına karşı enerji eksikliği ve isteksiz davranma şeklinde ortaya çıkar ve özellikle çalışma yaşamındaki bireyler kendilerini aşırı yorgun ve bitkin olarak görürler (Ergun Özler, 2015: 289). Duygusal olarak tükenme enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının azalması hatta bitmesi hissi biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişiler, hizmet gösterdiği kişilere karşı geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu olmadığını düşünür (Küçükaltan vd., 2015: 220).

Gerginlik ve engellenmişlik duygularını hisseden birey ertesi gün yeniden işe gitmeyi zorunlu görmekte ve endişe duymaktadır (Izgar, 2012: 130). Çaresizlik, umutsuzluk, kapana kısılmışlık, aldanmışlık, düş kırıklığı, yaşamın anlamını yitirmesi, isteklerinin kaybı, uğraşlardan zevk alınmaması, ödüllere anlam ve değer verilmemesi gibi durumlar duygusal tükenme davranışlarıdır (Tutar, 2016: 321).

2.3.2. Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin bu boyutundaki bireyler hem işe hem de hizmet verilen kişilere karşı soğuk, ilgisiz ve katı davranışlar sergilerler. Kişilerin isteklerini görmezden gelerek onlara kaba ve aşağılayıcı tutumlar ve davranışlar içine girerler. İnsanlardan ve işlerinden uzaklaşır, agresif ve kötümser tavır sergiler, üzüntü, keder gibi duygulara kapılırlar (Ergun Özler, 2015: 289).

Bireyin özgüveninde azalma yaşanırken bir noktadan sonra çalışma arkadaşlarına, müşterilere, paydaşlara karşı saldırganlık biçiminde davranışlarda bulunması isteyken iş arkadaşlarıyla çok uzun süre sohbet etmesi, molalarını uzun tutması gibi davranışlar duyarsızlaşma belirtileridir. Bu durumda tükenmişliğin sadece bireyle sınırlı kalmayıp etkileşimde bulunduğu kişileri ve kişinin çevresindekilerle iletişimini olumsuz şekilde etkilediği söylenebilir (Küçükaltan vd., 2015: 221; Alkaş, 2020: 58).

Çalışan bireyler ilişkili olduğu çevresini ve işini kontrol edemediğini düşünerek istenmeyen bir olayla karşılaştığında kendini çaresiz hissetmesi bir duyarsızlaşma örneğidir (Tutar, 2016: 322). Duyarsızlaşma, davranışsal boyut olarak ifade edilmektedir. Çalışanın işine

ve iş ortamına duyarsızlaşması nedeniyle, sahip olduğu yeterliliklerinin tükenmesiyle işinin gereklerini yerine getiremez ve verimliliği azalır. Ayrıca birey çalışma arkadaşları ve örgütleri hakkında olumsuz duygular besler ve bu durumu ile baş edebilmek için işte devamsızlık yapma, mesaiye geç kalmak, işten erken çıkma ve uzun dinlenme molaları vermek gibi işten/çalışmaktan geri çekilme davranışı gösterebilirler (Doğan, 2020: 22).

2.3.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi

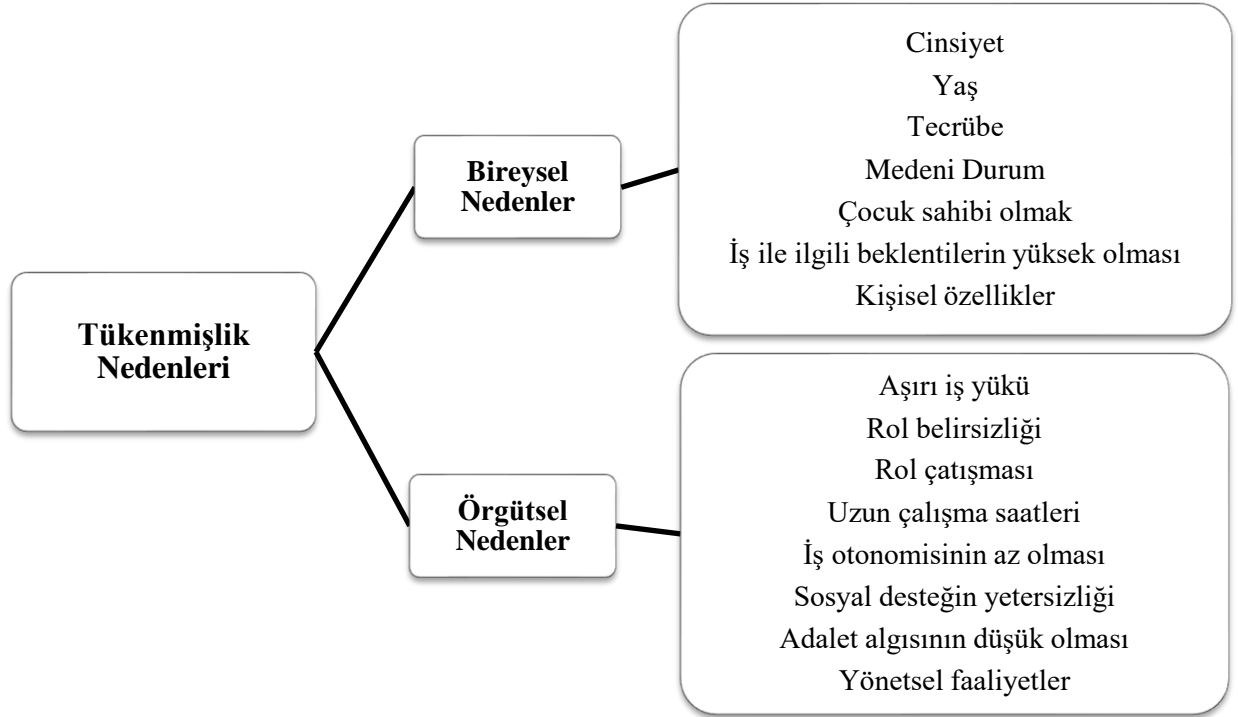
Bireyin çevresindeki kişilere karşı olumsuz duygu, saldırganlık içeren düşünce ve davranışları, bir noktadan sonra artık kendisine zarar vermeye başlar. Bireyde suçluluk duygusu ile artık kimse tarafından sevilmediği, çalışma yaşamında ilerleme kaydedemediği hatta gerilediği düşünceleri öne çıkar (Ergun Özler, 2015: 290). Bu düşünce ve tutumlar çalışanın yetersizlik, aşağılık kompleksi, düşük moral, iş veriminde, benlik saygısında azalma, düşük üretkenlik gibi tutumlar ile çalışan kendini sürekli olumsuz değerlendirme eğilimi gösterir (Küçükaltan vd., 2015: 221; Tutar, 2016: 322).

Çalışma hayatındaki ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri, dinlenme süresinin az olması veya hiç olmaması ve iş ile ilgili diğer stres nedenleri çalışanın işlerini yetiştirmede zorluk çekmesi, iş talepleri ile iş kaynakları arasındaki dengesizlik çalışan kendisini işinde başarısız hissetmesine neden olmaktadır. Bireysel olarak başarısının azaldığı hissine kapılan bir çalışan işine odaklanmakta zorluk çeker, sık hata yapar, iş arkadaşları ve amirleri tarafından sık sık uyarılır, sürekli olumsuz geri bildirimlerle karşılaşır ve kendisini mesleğinde yararsız bir çalışan olarak görür (Doğan, 2020: 22).

2.4. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

Tükenmişlik, özellikle iş stresi ve aşırı iş yükünün fazla olduğu sektörlerde çalışanlar başta olmak üzere son yıllarda oldukça sık görülen bir sendromdur. Ancak tükenmişliğin ortaya çıkmasında sadece işin hissettirdiği duygu ve düşünceler bir etken değildir. İşyeri koşulları, çalışanlara ait özellikler, işin özellikleri de tükenmişlik sendromuna neden olabilmektedir (Ergun Özler, 2015: 293 – 294; Alkaş, 2020: 59).

Çalışanların tükenmişlik yaşamalarında çeşitli faktörlerin etkili olduğu söylenebilir ancak tükenmişliğe sebep olan faktörlerin genel olarak bireysel (kişisel) ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür.



Şekil 2.1: Tükenmişlik Nedenleri

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, cinsiyetleri, eğitim durumları, iş deneyimleri, kişilik özellikleri, iş ile ilgili beklentilerin yüksek olması, işe bağlılıkları, güdülenme durumu, iş doyumunu, performansını, başarısızlık korkusu, kendi ihtiyaç ve isteklerine önem gösterme durumu, ekonomik sorunları, aile yaşantısı, sosyal faaliyetleri, kendi değerlerinin farkında olması ve önem verme derecesi, kariyer hedefleri gibi bireysel etkenler tükenmişlik nedenleri arasında sıralanmaktadır (Küçükaltan vd., 2015: 221; Ergun Özler, 2015: 294 – 295; Doğan; 2020: 9)

2.4.2. Örgütsel Nedenler

İşin özellikleri, rol çatışmaları, rol belirsizlikleri, yetki ve sorumluluk uyumsuzlukları, aşırı iş yükü, örgütsel ve yönetsel güvensizlikler, yetersiz kariyer olanakları, zayıf örgütsel destek, örgütsel yapı, adaletsiz ödül sistemi, kapalı ve tek yönlü örgütsel iletişim, örgütsel amaçların belirsizliği, örgütün toplumsal imaj ve itibarının kötü olması, kişinin örgüte karşı aidiyetinin yetersiz olması, yetersiz iş tatmini, zaman baskısı, haftalık çalışma saatlerinin fazla olması, çalışan üzerindeki dış denetimlerin rahatsız edici olması, ödüllendirici olmayan iş

koşulları, düşük ücret politikaları gibi durumlar tükenmişliğe neden olan örgüt düzeyindeki nedenler olarak sayılabilir (Küçükaltan vd., 2015: 221; Ergun Özler, 2015: 297 – 299; Tutar, 2016: 320).

2.5. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri

Tükenmişliğin sonuçları çok yönlü şekilde ortaya çıkmakta ve etkisi birbirine bağlı birçok davranışa sebep olmaktadır. Tükenmişliğin ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da yavaş ve sinsi başlar ve tükenme sürekli gelişen bir durumdur. Kişi, haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca tükenmişlik sendromundan kurtulmak ve belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlar (Sezgin, 2010: 48).

Bireyler bir yandan aşırı iş yükü ile fiziksel olarak yorgunluk yaşarken duygusal olarak da aşırı iş talebini karşılayamaması nedeniyle motivasyon düşüklüğü ile karşılaşacaktır. Örgütsel anlamda işin gereklerini yerine getirmekte zorlanacak ve verimliliğin düşmesine neden olacaktır (Ergun Özler, 2015: 291).

Yöneticiler çalışanlarda meydana gelebilecek veya meydana gelen tükenmişlik nedenlerini belirtilerden analiz ederek gerekli önlemleri alabilirler. Böylece sendrom henüz başında ve tüm çalışanlara sirayet etmeden ortadan kaldırılabilir (Palice, 2020: 31 – 32). Aşağıda tükenmişlik sendromunun belirtileri fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel düzeyde açıklanmıştır.

Fiziksel belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, sık tekrarlanan baş ağrıları, uykusuzluk, kilo kaybı, solunum güçlüğü, sıklıkla görülen soğuk algınlığı ve grip, yüksek kolesterol, mide rahatsızlıkları, kalp krizleri gibi belirtilerdir (Küçükaltan vd., 2015: 222).

Psikolojik belirtiler; engellenmişlik hissi ve sinirlilik, psikolojik sorunlar, nedensiz yaşanan huzursuzluk ve tedirgin olma, sabırsızlık, özgüven eksilmesi, başkalarına karşı düşmanlık duygusu besleme, güçsüzlük, enerji kaybı, iş ve hayata karşı ümitsiz ve ilgisiz tutum sergileme, aile içi sorunlarda artışın yaşanması, iş ve yaşamda genel tatminsizlik yaşama, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi duygularda azalma, düşüncelerde belirsizlik ve karmaşıklık, şüphecilik, paranoya, depresyon, suçluluk hissi ve çaresizlik olarak sıralanabilir (Palice, 2020: 33).

Davranışsal belirtiler; çabuk öfkelenme, işe gitmeme arzusu, alınganlık, iş doyumumsuzluğu, işe geç gelme, ilaç, alkol ve tütün kullanmada artış, benlik saygısı ve özgüvende

azalma, çevresindeki kişilerden uzaklaşma, örgütlemeye başarısızlık, işe yabancılaşma gibi belirtilerdir (Ergun Özler, 2015: 293).

Örgütsel belirtiler; işe bilinçli olarak geç gitme veya hiç gitmeme, işyeri kurallarını dikkate umursamama, iş arkadaşlarıyla yaşanan tartışma ve çatışmalar, performans ve hizmet kalitesinin düşmesi, sorumluluktan kaçmak, işe ilişkin görevleri yerine getirmede erteleme davranmak, örgütsel öğrenme ve değişime karşı direnmek, örgütsel bağlılık ve iş tatmininde azalma gibi belirtiler tükenmişliği göstermektedir (Ergun Özler, 2015: 293).

2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik yaşayan birey başta olmak üzere kişinin aile yaşamına ve iş yaşamına olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Tükenmişliğin sonuçlarını bireysel etkileri, aile yaşamına etkileri ve iş yaşamına etkileri olarak üç bölümde incelenmektedir.

Bireysel etkiler; depresyon, kaygı, stres, çaresizlik, önyargının azalması, alınganlık gibi duygusal sorunlar ve baş ağrısı, yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, sindirim güçlükleri gibi fiziksel sorunlar olarak sıklıkla görülebilir (Küçükaltan vd., 2015: 222).

Aile yaşamına etkileri; bireyin içine kapanması, sabırsız, huysuzluk, hoşgörüsüzlük eğiliminin artması sonucu bu etkilerin aile yaşantısına yansiyarak aile içi huzursuzluklara neden olması bu boyutta karşılaşılabilecek etkilerdir (Küçükaltan vd., 2015: 222).

İş yaşamına etkileri; işe başladığı ilk zamanlarda bağlılık gösteren ve özveriyle çalışan işgörenlerin zamanla aşırı iş yükü, bireyler arası etkileşimlerde başka çıkamaz olmaları nedeniyle mesleklerine ve kurumlarına bağlılıklarının azalması, işgören devir hızının artması, işte geç gelme, zamanı doldurma/öldürme durumlarının yaşanması gibi etkenler örnek verilebilir (Tutar, 2016: 321)

2.7. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Maslach ve Leiter iş ortamında tükenmişlikle ilgili problemleri çözmek için önerdikleri mücadele yöntemlerini bireysel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayırmışlardır (akt. Sezgin, 2010: 53). Bu yöntemlerin ikisinin birlikte kullanılmasının faydalı olacağı söylenebilir. Çünkü tükenmişlik nedenleri ve sonuçları düşünüldüğünde soruna sadece bireysel veya sadece örgütsel düzeyde başa çıkmaya çalışmak yeterli sonucu vermeyecektir.

2.7.1. Bireysel Düzeyde Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlikle mücadelede bireyler fiziksel ve ruhsal açıdan kendilerini güçlendirmeli ve çeşitli rahatlama egzersizler yapmalıdır. Jimnastik, nefes egzersizleri, solunum kontrolü, gevşeme eğitimleri, meditasyon, hobi edinme, zaman ve stres yönetimi, işe ara verme, uzun veya kısa dönemli tatiller, kişisel gelişim etkinliklerine katılım gibi yöntemler tercih edilebilir. Bunun yanında aşağıdaki yöntemlere dikkat edilmesi önemlidir (Ergun Özler, 2015: 303 – 304; Alkaş 2020: 67):

- Kişinin tükenmişlik kavramını ve belirtilerini bilmesi gerekir. Böylece kendinde olabilecek değişimleri erken fark ederek önlemine alabilir.
- İş yaşamında altından kalkamayacağı yükler altına girmemesi gerekir. Birey sahip olduğu bilgi birikimi ve yetenekleri doğrultusunda hedefler belirlemelidir.
- Yaşadığı olayların, durumların olumlu yanlarını görmeye çalışarak stresten uzak durulmalıdır. İşteki sorunları içselleştirmeden çözüme eğiliminde olunmalıdır.
- Hep aynı iş yapma teknikleri değiştirilerek monotonluk kırılmalıdır.
- Birincil ilişkilerin kurulduğu, yüz yüze etkileşime maruz kalan bireyler psikolojik geri çekilme ile insanlarla etkileşimini olabildiğince azaltmalıdır.

2.7.2. Örgütsel Düzeyde Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlikle mücadele sürecine örgütsel düzeyde başlanması, bir krize cevap vermektense daha çok gelecekte ortaya çıkabilecek tükenmişlikleri önlemeye yönelik bir girişim olmalıdır. Bu amaçla hizmet içi eğitimler düzenlenmeli, alınacak kararlarda çalışanların ihtiyaç ve beklentileri dikkate alınmalı, gerektiğinde çalışanlar kararlara katılmalıdır. Ayrıca çalışanların yükselme olanakları, ödül sistemleri, çalışanlara yönelik sosyal destek sistemleri, ücret politikaları iyileştirilmelidir. Çalışanların görev tanımları açık ve net yapılmalı, hoşgörölü, adaletli, esnek, dinleyen ve değer veren yöneticiler yetiştirilmelidir (Küçükaltan vd., 2015: 223).

3. İŞ YÜKÜ

3.1. İş Yükü Kavramı

Bireylerin yaşamlarının 25 – 30 yılını çalışma yaşamında geçirmektedir. Bu zaman dilimi kişilerin en aktif, sağlıklı ve enerji dolu olmaları nedeniyle önemlilik arz etmektedir. Yaşamlarının bu zamanlarında bireyler fiziksel ve zihinsel etkiler oluşturan çeşitli tecrübeler edinmektedirler. Çalışma yaşamında da karışılan bu etkiler olumlu ise yöneticilerin, işgörenlerin ve dolayısıyla örgütlerin performansları artmakta; etkiler olumsuz ise performans azalmaktadır (Doğan, 2020: 37).

Örgütte tutunmak zorunda olan çalışanın performans, sağlık ve mutluluklarını olumsuz etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri olan iş yükü çalışanın performansını, verimliliğini ve işe, örgüte ve çevresine karşı tepkilerini etkilemektedir (Bingöl, 2018: 3). Genel olarak iş yükü kavramı çalışanın üzerinde baskı oluşturarak performansını düşüren bir faktör olarak incelense de kabul edilmiş bir tanım bulunmamaktadır. Weiner (1982) iş yükünü bir çalışanın performansına ve işe yönelik tepkilerine etki eden baskılar olarak tanımlamaktadır (Akçal, 2020: 5). Greenberg ve arkadaşları aşırı iş yükünü çalışana verilen fazla çalışmalar ve bu çalışmalar için verilen çok az zamanın çok zorlu hissettiren bir olgu olarak tanımlamaktadır (Greenberg vd., 2011: 12). İş yükü işgörenin iş hayatında kendisine yüklenen işin olması gerekenden fazla olduğuna ilişkin algısı ve o iş için harcanmış olan enerji ve zamanı belirten bir kavramdır (Alkaş, 2020: 2).

Hart ve Wickens (1990) iş yükünü, çalışanların göreve ilişkin beklentileri yerine getirirken katlanılan maliyet olarak tanımlamaktadır. Bu maliyetler ise; dikkat, bilişsel veya tepki kaynaklarının tükenmesi, ek faaliyetler gerçekleştirilememesi, duygusal stres, yorgunluk veya performans düşüklüğü olarak ortaya çıkmaktadır (Hart ve Wickens, 1990: 258).

Olumsuz olarak yapılan tanımlamalara karşın Shah vd. (2011) iş yükünün her zaman olumsuz olmadığını bazen hızlı öğrenmeye ve gelişmeye fırsat sağladığını dile getirmektedir. Çalışanlar daha fazla çalışarak deneyim kazanırlar, yeterli derecede iş yüküne sahip olan çalışanlar aktif ve enerjik, daha az işe sahip olanlar ise hareketsiz kalır ve tembeldir (Shah vd., 2011: 258).

İş yükü kavramı, çalışanın işyerinde kendisine yüklenen işin gerekliliklerinin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır ve çoğu işte, matematiksel olarak işin doğal yükü hesaplanmadığı için bu kavramın algıya dayalı (soyut) içeriğe sahip olduğunu söylemek mümkündür (Keser, 2006: 105). Bununla birlikte iş yükü algısı fiili iş yükünün ne olduğundan bağımsız olarak bireyin iş yükünü nasıl algıladığı ile ilgili bir durumdur (Doğan, 2020: 41). Yapılan başka tanımlamalarda ise bu algıya dikkat çekilmiştir. Hart ve Staveland'a göre iş yükü çalışanın iş yapabilme kapasitesi veya işin yapılması için gerekli olan kaynaklar ile işin miktarı ve üstlenilen sorumluluk arasında algılanan ilişkidir (İlçin, 2019: 18). Çalışanın fazlaca yüklendiği roller, uzun zaman çalışma ve zorlayıcı görevler ile yapmakla yükümlü olduğu işin normal seviyenin üzerinde olduğuna dair algısı iş yükünü ifade etmektedir (Akçal, 2020: 5; Çelik ve Çıra 2013: 11).

3.2. İş Yükü Sınıflandırılması

Bireylerde iş yükü algısına neden olan etmenlerden bahsedilirken birçok faktör ortaya çıkmaktadır. Bu etmenler düşünüldüğünde iş görende farklı türlerde iş yükü algısı oluşmaktadır. Yapılan çalışmalarda iş yükü sınıflandırmasına ilişkin farklı ayrıştırmalar yapılmıştır.

Niceliksel ve niteliksel iş yükü, iş yükünün boyutları; fiziksel, zihinsel, çevresel ve konumsal iş yükünü ise iş yükü sınıflandırılması olarak değerlendiren araştırmacılar olmuştur (Bingöl, 2018: 5; Akçal, 2020: 9). Bununla birlikte fiziksel, zihinsel, çevresel ve konumsal iş yükünü çalışanların iş yükü algısına etki eden faktörler olarak tanımlayan araştırmalar mevcuttur (İlçin, 2019: 26; Oğuz, 2019: 7). Ancak iş yüküne etki eden veya iş yüküne sebep olan faktörler Korkmaz (2012) tarafından oluşturulan işin özellikleri, işi yapanın özellikleri, yasa ve yönetmelikler ile organizasyonun özellikleri olarak literatürde daha çok yer almaktadır. Dolayısıyla bu yüksek lisans tez çalışmasında iş yükü sınıflandırması aşağıda açıklandığı gibi niceliksel, niteliksel, fiziksel, zihinsel, çevresel ve konumsal iş yükü olmak üzere altı başlık altında incelenmiştir.

3.2.1. Niceliksel İş Yükü

Niceliksel iş yükü bireyin sorumlu olduğu ve yapmakla yükümlü olduğu görevlerin çok fazla ve bu görevleri belirli bir süre içerisinde bitirilmesi gerektiği durumlardaki iş yükünü ifade eden kavramdır (Alkaş, 2020: 5). Niceliksel iş yükü görev ve çalışmak için verilen zaman orantılandığında niceliksel aşırı iş yükü veya niceliksel az iş yükü olarak görülebilir.

Niteliksel aşırı iş yükü, çalışanların mevcut bilgi, beceri ve kapasitesine göre işin yapılması için verilen sürenin yetersiz olmasıdır. Birey kısıtlı zamanda işi yapmaya çalışırken üzerinde baskı hissederek ve strese girerek olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Kulaklıkaya 2013: 47). Niteliksel az iş yükü ise çalışanın mevcut bilgi, beceri ve kapasitesinin altında kalarak yapabileceği iş için fazla zaman verilmesi ya da iş için verilen süreden çok daha önce görevini yerine getirmesi sonucunda oluşan iş yükünü ifade etmektedir. Çalışan bu durumda da arta kalan zamanda iş yerinde sıkılmaya, işi basit bulmaya, sahip olduğu vasıfları kullanamadığı için iş tatminsizliği yaşamaya başlayabilir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 49).

3.2.2. Niteliksel İş Yükü

Niteliksel iş yükü bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek ve kabiliyetlerinin üzerinde iş-görev-sorumluluk talep edilmesi durumundaki iş yükünü ifade eden kavramdır. Genellikle iş tecrübesi az olan veya benlik saygısı düşük olan bireylerde işin gerekliliklerini yeterince karşılayamamaktadır (Alkaş, 2020: 6). Niteliksel iş yükü görev ve sorumluluklar ile bireyin sahip olduğu nitelikler orantılandığında niteliksel aşırı iş yükü veya niteliksel az iş yükü olarak görülebilir.

Niteliksel aşırı iş yükünde çalışanın verilen iş için gerekli olan bilgi, beceri ve yeteneklerden yoksun olması durumudur. Birey ve iş arasında uyumsuzluk yaşanmasına ve bu uyumsuzluk neticesinde bireyin işi yaparken zorlanmasına neden olmaktadır (Bingöl, 2018: 6). Niteliksel az iş yükü ise bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin çok altında görev ve sorumluluk beklenmesi durumudur. Çoğunlukla fazla bilgi ve tecrübe gerektirmeyen rutin işlerde görülür ve bu durum çalışanın bir zaman sonra işte monotonluk ve can sıkıntısı hissetmesine yol açmaktadır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 49).

3.2.3. Fiziksel İş Yükü

Fiziksel iş yükü, daha çok kas gücüyle yapılan işlerde iş yükünün ağırlığı, taşıma frekansı, taşıma süresi ve taşıma mesafesi ile ilgili bir kavramdır. Fiziksel iş yükünde taşınan yükün ağırlığının sakatlanma ve hastalık oranlarına etkisi diğer faktörlere göre daha fazladır (Dağdeviren vd., 2005: 520). Verilen işin yapılması sırasında yükün ağırlığı, taşınması, süresi gibi vücudun duruşuna göre işin yapılması esnasında yanlış hareketlerde bulunulması sağlığı olumsuz yönde etkilediği gibi iş yükünün artmasına neden olacaktır (Oğuz, 2019: 16).

İş yükü ağırlığı yapılan işlerin türlerine farklılık gösterebileceği dikkate alınarak örgütler iş yükünü daha az zorlayıcı hale getirebilmek için düzenlemeler yapmalıdır. Dinlenme ve çalışma süreleri işin zorluk derecesine göre gerekirse yeniden düzenlenmelidir. Sağlıklı bir bireyin günlük çalışabilme kapasitesinin üzerinde iş talep edilmesi durumunda yorgunluk, dikkatsizlik, kendini işe verememe ve reflekslerinde zayıflama gibi sorunlarla karşılaşılması mümkündür (İlçin, 2019: 28).

3.2.4. Zihinsel İş Yükü

Zihinsel iş yükü, bir işin yapılması sırasında hesap yapma, hatırlama, karar verme, iletişim kurma, araştırma yapmak gibi zihinsel ve algısal faaliyetlerin kullanılması ile ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 2018: 7). Zihinsel iş yükü, daha çok işgörenlerin bilgiyi işleme kapasitelerinin yetersiz olması veya işverenin taleplerini karşılamak için sahip oldukları yeteneklerin yetersizliği durumunda ortaya çıkmaktadır (Demir, 2020: 930).

Zihinsel iş yükü arttıkça çalışanlarda performans düşmesi, görevi yerine getirirken sürelerin uzaması, birim zamanda yapılan iş miktarı ve kalitesinde azalma, hatalarda artış yaşanması ve görev dışındaki diğer konularla ilgilenmek için performansa ve kapasitenin azalması gibi durumlar yaşanmaktadır (Doğan, 2020: 40).

3.2.5. Çevresel İş Yükü

Çevresel iş yükü işgörenin çalışma ortamından kaynaklanan; sıcaklık, aydınlatma derecesi, gürültü, istenmeyen sesler, titreşim, toz, gaz ve zararlı maddeler gibi faktörler nedeniyle oluşan bir iş yüküdür (İnan, 2017: 187). Çalışanların bu tür olumsuz koşullarda çalışmaya maruz kalmaları diğer iş yükü türleri gibi bireyin strese girmesine, yorgunluklara, işi yapmak açısından üzerinde baskı hissetmesine neden olacaktır. İşin yürütüldüğü ve üretimin gerçekleştirildiği çalışma ortamlarında çevresel etmenlerden kaynaklanan bu olumsuz durumların bertaraf edilmemesi çalışanlar tarafından çözülemeyen sorunlar olarak anlaşılabilir ve bu da işe yönelik devamsızlıkların, iş stresinin ve sonunda da tükenmişliğin artmasına neden olabilir (Oğuz, 2019: 16; Alkaş, 2020: 9).

Çevresel iş yükünü azaltmak için; iş yeri düzenli olmalı, temizliğe önem verilmeli, çalışma ortamının dizaynı ergonomik açıdan çalışanlara uygun olmalı, renk, şekil, büyüklük açılarından iş ortamında kapı, pencere, merdiven gibi mimari özellikler çalışanı olumsuz etkilemeyecek şekilde tasarlanmalıdır (Gencer, 2016: 26).

3.2.6. Konumsal İş Yüğü

Konumsal iş yüğü, işgörenin işi yaparken vücut duruşuna bağılı olarak yaptığı ters vücut hareketleri ve elverişsiz konumdan dolayı yaşadığı bedensel sorunlar neticesinde oluşan iş yüğü olarak ifade edilmektedir (Atik ve Akoğlan Kozak, 2016: 343).

Konumsal iş yükünü iş ortamındaki genel yerleşim, ergonomik olmayan çalışma ortamı, kullanılan alet ve ekipmanlar, çalışanın işi gerçekleştirirken yapmış olduğu duruş bozuklukları gibi faktörler etkilemektedir (Şirin, 2019: 8). Doğru duruş şeklinde olmadan yapılan işler bir süre sonra bireyin yorulmasına, ağrı hissetmesine neden olarak iş yükünü artırır. Çalışanın hissettiğı bu iş yüğü algısı rahatsızlık duymasına, stres yaşamasına ve performansının düşmesine neden olacaktır (Dağdeviren, 2005: 521).

3.3. İş Yükünü Etkileyen Faktörler

Çalışanın iş performansını ve verimliliğini olumsuz etkileyerek, motivasyonunu düşüren ve bireyde stres, iş tatminsizliğı, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik gibi duyguların oluşmasına neden olan iş yükünü etkileyen faktörler bulunmaktadır. Literatür taramasında en sık karşılaşılan faktör sınıflandırması Korkmaz (2012) tarafından hazırlanan ve Şekil 2’de görüldüğü üzere işin özellikleri, organizasyonun özellikleri, işi yapanın özellikleri ile yasa ve kurallar başlıklarından oluşmaktadır (Korkmaz, 2012: 24).



Şekil 2.2: İş Yükünü Etkileyen Faktörler (Korkmaz, 2012)

Çalışanların içsel motivasyonu ve performansını etkileyerek iş yükünün oluşmasına etki eden Şekil 2'deki faktörlerin dışında örgütlerde sağlanan asgari çalışma koşullarının dinlenme, hijyenik ortam oluşturma, çalışma süresi belli olsa bile düzensiz olması, iş dışındaki konularda özel talep ve beklentilerin oluşması gibi faktörler de idari kuralların net olmaması nedeniyle iş yükü algısı oluşturmaktadır (Oğuz, 2019: 18). Örgütlerin genel yönetim özelliklerinin dışında kalan ve işgörenler tarafından dile getirilmeyen ancak psikolojik olarak çalışmanı etkileyen izin-mesai planlamasındaki resmi olmayan zorunluluklar (yıl içinde tek seferde izin almak, belirli aylarda/dönemlerde izin alabilmek, haftada belirli saatler mesai yapmak gibi), yapılan hatalar karşısında ücret kesintisi tehdidi yaşanması, yapılan iş tasarımlarının çalışan bilgi, beceri ve yeteneklerine ve işin temel özelliklerine dikkat etmeden yapılmış olması, eve iş götürme

zorunluluğu, iş yeri zorbalığı gibi istenmeyen durumlar da idari faktörler olarak iş yükü artışına neden olmaktadır (Bozdoğan, 2020: 9).

İşin özellikleri, örgütün özellikleri, genel yönetim uygulamaları, yasa ve kuralların nitelikleri ile çalışanın özelliklerinin dışında son yıllarda küresel anlamda tüm örgüt türlerini etkileyen faktörler de bireylerin iş – yaşam kalitesini aşırı yükü algısının oluşmasına neden olmaktadır. Bireylerin ulaşmak istediği hayat standartları için ek işlerde çalışması, kişisel gelişim için sürekli eğitim almak istemesi, gündelik yaşamdaki trafik, alışveriş, ev işlerinin olması, dünyayı etkisi altına alan haberler, doğal afetler, salgınlar gibi etkenler bireylerin psikolojik olarak etkilenmesi ve sonuçta bu etkinin çalışma hayatına yansımaları iş yükü algısı oluşturabilmektedir (Şirin, 2019: 11). Bu küresel faktörlerden biri olarak son yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan önemli bir etken Covid – 19 salgını ile yaşanan genel sağlık sorunudur. 2019 yılında Çin’de ortaya çıkan Covid-19 Pandemisi, salgınla savaşmak zorunda kalan sağlık sektörü çalışanları başta olmak üzere tüm örgüt türlerindeki işgörenler için iş – yaşam kalitesinin bozulmasına sebep olmaktadır. Salgın döneminde mesai kavramının ortadan kalkması, uzaktan eğitim uygulamasına zorunlu ve hızlı bir geçiş yaşanması, izolasyon sürecine maruz kalınması, hastalığa yakalanma korkusu ve psikolojik olarak stres ve kaygı düzeyinin artmasıyla birlikte iş yükü algısı oluşmaktadır (Elden, 2020: 40; Yakut vd., 2020: 254; Erer, 2021: 689).

3.4.Aşırı İş Yükü Algısı

İş yükü kavramı aşırı iş yükü veya ağır iş yükü olarak değerlendirilmektedir. İş yükü kişinin kaldırabileceğinden fazla iş yüklenme anlamında aşırı iş yükü anlamında kullanılmaktadır. Ancak Leither ve Maslach modeline göre iş yükü sadece aşırı iş yükü değildir. Aşırı iş yükü kadar kişinin potansiyelinin altındaki az iş yükü de çalışanda stres oluşturabilir (akt. Kulaklıkaya, 2013: 47). Çalışanın mevcut nitelikleri ve kabul edilebilir performans sınırlarının üzerinde beklenen performans “aşırı iş yükü” olarak değerlendirilirken, yine aynı nitelikler ve kabul edilebilir performans sınırlarının altında kalması da “düşük iş yükü”nü ortaya çıkarmaktadır (Akçal, 2020: 5; Doğan, 2020: 37). Bireyler iş yükünü üç farklı şekilde de algılayabilir. Bu algılamada işin gereksinimleri ile bireyin işi yaparken sahip olduğu kaynakların karşılaştırılması yapılır. İş gereksinimleri ile bireyin kaynaklarının dengeli olması durumunda iş yükü “normal” olarak algılanır. İş gereksinimlerinin çok bireyin kaynaklarının yetersiz kalması durumu “yüksek” iş yükü; iş gereksinimlerinin bireyin sahip olduğu

kaynakların altında olması durumunda ise “düşük” iş yükü olarak algılanmaktadır (Faiz, 2019: 28; Doğan, 2020: 41).

İşletme veya kurumlarda çalışanların beklentilerine, önyargılarına ve önceki deneyimlerine göre iş yükü algısı da değişiklik gösterir. Bu deneyimlerde iş yükü oluşturan ve çoğunlukla iş yükünün tanımlarında geçen yüklenen iş miktarı, yapılacak işe göre verilen zaman kısıtları, iş ile ilgili fiziksel ve zihinsel talepler ve performans beklentileri etkilidir. Her çalışanın sahip olacağı tecrübeler farklı olabileceği gibi iş yükü algıları da birbirinden farklılık gösterecektir (Şirin, 2019: 3).

3.4.1. Aşırı İş Yükünün Nedenleri

İş yükü üzerine yapılan araştırmalarda çoğunlukla aşırı iş yükü kavramı üzerine durulmuştur. Çalışmalarda sıklıkla ortaya çıkan iş yükü algısına sebep olan etmenler aşağıda sıralanmıştır (Altaf ve Awan, 2011: 93; Çuhadar ve Gencer, 2016: 1326; Bingol, 2018: 4; İlçin, 2019:30; Şirin, 2019: 4-5; 19; Alkaş, 2020: 2).

- Uzun ve zor çalışma saatleri,
- Fazla mesai yapma baskısı,
- Hafta sonu da çalışma talepleri,
- Daha az tatil veya molaların yetersizliği,
- Makul olmayan aşırı iş yükü,
- Belirli sınırlı bir zamanda ve mevcut kaynaklarla nelerin başarılacağına dair olasılık dışı beklentiler içeren koşullar,
- Görev dağılımının net olmaması,
- Çalışanın sorumlu olduğu işin sınırlarının belirsiz olması,
- Çalışanın sorumlu olduğu iş için yeterli ve gerekli eğitimin verilmemesi,
- Bilgi yükü fazlalıkları,
- Son teslim tarihlerinin olması (zaman baskısının yaşanması),
- İş arkadaşlarıyla çatışmaların yaşanması,
- İş görene yöneticiler veya çalışma arkadaşları tarafından sosyal desteğin sağlanmaması iş yükü algısının oluşmasına sebep olmaktadır.

Aşırı iş yüküne neden olan yukarıdaki etmenlerin dışında Bozdoğan (2020) beş başlıktan oluşan öncüllerden bahsetmektedir. Bu öncüller daha çok işletme ve yönetim dünyasında yaşanan gelişmeler olarak ifade edilmektedir (Bozdoğan, 2020: 6):

- **Örgütsel Sorunlar:** Bilgi çağında örgütlerin küresel değişimlere ayak uydurabilmek için yüksek rekabet içinde olması işletmelerin örgütsel yapılarında, yönetsel kademelerde, yönetim tarzlarında, iş süreçlerinde, amaç ve hedeflerinde değişiklik yapmak durumunda kalmaktadır. Bu durumda örgütte var olan personele bazen daha fazla görev ve sorumluluk yüklenmekte ve kendilerinden mevcut performanslarından daha fazla talepte bulunmaktadır. Çalışanlar artan iş yükünü yerine getirebilmek için fazla mesai yapmayı göze almaktadır (Kuschel, 2015: 10). Artan iş yükü zamanla genel sistemin performansını etkilerken işgörenlerde sorumluluklarını yerine getirmede zorlanma, öfke, gerginlik, stres ve tükenmişlik gibi etkilere neden olmaktadır.
- **Kültürel Normlar:** 1980'li yıllardan sonra üzerinde fazlasıyla durulan örgüt kültürü örgütte yazılı olmayan ancak herkes tarafından kabul edilen ve ortak şekilde paylaşılan anlayışlar, değerler ve normlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu ve Akın, 2013: 116). Örgüt kültürüne bağlı kalarak üzerine düşen görev ve sorumluluklarını yerine getiren, çalışma saatlerinin uzunluğunu önemsemeyen, ailevi sorumlulukları işinden daha önemsiz gören ve hatta iş yerinde verilen sorumluluklara ilişkin rol fazlası davranışta bulunan çalışanlar “ideal çalışan” olarak nitelendirilmektedir (Bozdoğan, 2020: 7). Bireylerin kendi istekleriyle örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaları da yükledikleri sorumluluklar nedeniyle bir süre sonra aşırı iş yükü hissetmelerine neden olacaktır (Çelik ve Çıra, 2013: 13).
- **Teknolojik Gelişmeler:** Dünya çapında yaşanan teknolojik gelişmeler insanların sosyal hayatlarını olduğu gibi iş hayatlarını da etkilemektedir. Örgütlerde yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde bilgisayar, telefon, internet, akıllı cihazlar, elektronik posta kullanımı artmıştır. İşgörenler yaşanan bu teknolojik değişimler nedeniyle artık görev ve sorumluluklarını her zaman ve her yerde yerine getirebilir oldukları için işten uzaklaşmanın imkansız olduğu zamanlar yaşamakta ve bu durum da bireyde iş yükü algısının oluşmasına neden olmaktadır (Şahin vd, 2015: 101; Bozdoğan, 2020: 8).
- **Aşırı E-Posta Yükleme:** Teknoloji ile iş hayatına dahil olan bir iletişim kanalı olan elektronik posta, özellikle özel sektörün ve son zamanlarda da kamu kurumlarının alt yapısı oluşturan ve iş süreçlerinde aktif olarak kullanılan bir etkileşim aracıdır (Bozdoğan, 2020: 8). Elektronik posta iletişiminin sıklıkla kullanılması, aşırı bilgi

yüklenmesi ve gelen maillere cevap verme zorunluluğu hissedilmesi, cevap verirken yazı dilinin etkili kullanılmaya çalışılması gibi nedenler bireylerde iş yükü hissedilmesine neden olabilmektedir (Lüthje ve Thiele, 2020: 3).

- **Aşırı Bilgi Yükleme:** Bireyler bir durum veya konu hakkında sahip oldukları bilgilerin işe yarar ve kullanılabilir nitelikte olup olmadığının analizini gündelik yaşamında sıklıkla yapmaktadır. Bilişim teknolojilerinin ve internetin gelişmesi, örgütlerde bu teknolojilerin yoğun olarak kullanılması çalışanların bilgiyi hızlı şekilde elde etme, bilgi çeşitliliği içerisinde seçimler yapma, onu kullanılabilir bilgi haline dönüştürmesi ve anlamlandırabilmesi zihinsel olarak iş yüküne sebep olmaktadır (Bozdoğan, 2020: 8).

3.4.2. Aşırı İş Yükünün Sonuçları

Çalışanlarda oluşan iş yükü algısı hem iş hem özel hayatlarında birçok soruna yol açmaktadır. Katlanılabilir bir seviyenin üzerinde iş yükü ile karşılaşan bireyler gelecek hakkında kaygı ve endişeye kapılmaktadır. Bu kaygı bireyde stres oluşturarak zamanla işinde tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır (Bingöl, 2018: 4; Doğan, 2020: 15). Ayrıca işe karşı isteksizlik, işi bırakmaya niyette artış yaşanması, işe bağlılığın, iş tatmininin azalması, genel performansın düşmesi, iş-aile çatışmasının yaşanması, sinizm ve stres yine bireyin algıladığı iş yükünün sonuçları arasındadır (İlçin, 2019: 31; Şirin, 2019: 12; Çelik ve Çıra, 2013: 13; Akçal, 2020: 7).

İş yükünün artması bir başka deyişle çalışanda iş yükü algısının artması sonucunda uyku bozuklukları, kaygı, stres, işe devam etmeme, kişisel başarıda düşüş görülebilir. Nedenleri ve sonuçları ile düşünüldüğünde tükenmişliğin en önemli sebebi iş görenin algıladığı iş yüküdür. İş yükü algısının görece yüksek olduğu durumlarda iş görenin tükenmişlik düzeyleri artmakta, iş doyumları azalmaktadır (Bolat, 2011: 96; Çakıcı vd., 2013: 4). Özellikle nicel iş yükü (iş talepleri) birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve tükenmişliğin aşırı yüklenmeye bir tepki olarak oluştuğu ortaya çıkmıştır. Deneyimli iş yükü ve zaman baskısı, tükenmişlikle güçlü ve tutarlı bir şekilde ilişkilidir (Maslach vd., 2001: 405).

Aşırı iş yükü çalışanların iş kalitesinin düşmesine, çalışanın tutumlarında olumsuz yönde değişiklikler yaşanmasına, genel bir memnuniyetsizlik ve duygusal yorgunluklarla

karşılaşılmasına, dikkat eksikliğine, gerginlik, kişiler arası ilişkilerde kötü davranış sergileme ve düşük benlik saygısı gibi bireysel etkilere neden olmaktadır (Bozdoğan, 2020: 10).

Shah ve arkadaşları (2011) iş yükünün olumsuz sonuçlarına rağmen olumlu bir sonucun olabileceği ve bu iş yükü algısının çalışanlar tarafında fırsata çevrilebileceğini dile getirmektedir. İş yükü, çalışanların daha hızlı öğrenmesine, gelişmesine, daha fazla deneyim kazanmalarına olanak sağlar. İş yükü baskısı, üretkenliğin artmasına yol açan pozitif bir olgudur ve bir görevi ve sorumluluğu yerine getirirken gerekli yeteneklerine sahip olan çalışanlar iş yükünü olumlu karşılarlar. Ancak insan becerilerinin yetersiz kullanılması veya çalışanların tam potansiyeline ulaşamaması durumunda stres kaçınılmaz olabilir (Shah vd., 2011: 258).

3.5. Aşırı İş Yükünün İlişkili Olduğu Kavramlar

İş yükü ile ilgili yapılan literatür araştırmalarında iş yükünün çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkisinin olduğu görülmektedir. İş yükü aynı zamanda örgütler üzerinde de çalışan performansının düşmesine bağlı olarak örgüt performansının düşmesi, işgören devamsızlığı, işgören devir hızı, örgütsel bağlılıkta azalma gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır.

İş yükü ile yapılan çalışmalarda çoğunlukla stres veya iş stresi, iş devamsızlık, iş tatmini, işe-örgüte yabancılaşma, tükenmişlik kavramları üzerinde durulmuştur. Bu kavramların dışında ise performans, işten ayrılma niyeti, iş-yaşam doyumu, iş-aile çatışması, motivasyon, örgütsel bağlılık, yorgunluk, sinizm gibi kavramlar ile olan ilişkisi de bulunmaktadır.

3.5.1. İş Yükü ve Performans İlişkisi

Performans, bir çalışanın kendisine verilen iş ya da görevi belirli bir zaman içinde yerine getirebilmesi ve elde ettiği sonuçlar veya bir bireyin, grubun ya da örgütlenmiş bir sistemin iş yapma düzeyi olarak tanımlanabilir (Kocabacak, 2011: 127).

Çalışma hayatında performans kavramı bireysel ve örgütsel olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Bireysel performans; bireyin mesleği ve işle ilgili teknik beceri ve faaliyetlerini içeren *görev performansı* ile meslektaş ve mesai arkadaşlarına yardımcı olma, görev üstü çaba sarf etme, örgüt gelişimine destek olma vb. davranışları içeren *durumsal performansının* birleşimidir (Akçit, 2011: 57).

Örgütsel performans, bir örgütün amaçlarına ulaşabilmek için kaynaklarını etkin ve verimli bir biçimde kullanabilme yeteneğidir (Çelik vd, 2011: 2). İşletmelerde işverenler için performans önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. Çalışanın işletmenin amaçlarına nicelik ve nitelik sağladığı işletmenin genel performansını oluşturması nedeniyle işgörenlerin bireysel iş performansı örgütsel performans açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla çalışanların performansının zayıf ya da güçlü olmasından işletmeler de aynı derecede etkilenmektedir (Özsoy, 2016: 36). Bir örgütün ürün ve hizmet kalitesinin artırması, müşteri memnuniyetini sağlaması, verimlilik ve etkililiğinin artması gibi örgüt performanslarının yükselmesi için çalışan memnuniyetinin sağlanması önemlidir (Öztürk, 2019: 245). Aşırı iş yükü çalışanda memnuniyetsizlik oluşturarak görevi yerine getirmede ihtiyaç duyduğu bireysel kaynakları tüketir. Bu durumda da bireysel ve örgütsel performans kaybı yaşanır ki bu da örgütlerin maliyetlerine de yansiyarak örgütler üzerinde olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olur (İlçin, 2019: 23-24).

3.5.2. İş Yükü ve İş Stresi İlişkisi

Stres bireyin kendi istekleri ile çatışan, onu zorlayan bir durumla karşı karşıya kalması ve sonucun birey için belirsiz ve önemli olması olarak ifade edilmektedir. Ayrıca karşılaştığı olayları tehlikeli, zorlayıcı ve zararlı olarak değerlendirip duygusal ve bilişsel düzeyde tepki verme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Tutar, 2013: 302).

İş hayatında sağlıklı, üretken ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmak için stres yaşanması istenmeyen bir durumdur (Akçal, 2020: 14). İş hayatında çalışanların yaşadığı stresin bireysel, örgütsel ve çevresel kaynakları bulunmaktadır. Bireysel stres kaynakları; bireyin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, sağlık durumu, yaşam tarzı, eğitim düzeyi, mesleki tecrübesi, aile sorunları ve kişilik özellikleri olarak sayılmaktadır. Örgütsel (iş çevresinden kaynaklanan) stres kaynakları; işin özellikleri, örgüt iklimi ve kültürü, çalışma saatleri, ağır veya aşırı iş yükü, çalışma ortamının koşulları, ücret, performans değerlendirme ve terfi politikaları, mobbing, görev ve sorumlulukların dağılımı, rol çatışması ve belirsizliği gibi faktörlerdir. Çalışanı bireysel ve örgütsel faktörlerin dışında genel çevre olarak etkileyen stres kaynakları ise ekonomik etkenler, sosyo-kültürel değişimler, politik hayatın belirsizliği, doğal çevre ve ulaşım sorunları, teknolojik değişimler, yangın, sel gibi geniş kitleleri etkileyen felaketler sayılabilmektedir (Eren, 2015: 293; Tutar, 2016: 125 – 131; Sığırı ve Gürbüz: 2019, 229 – 233; Şirin, 2019: 28-29).

İşgörenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken iş yerinde birçok sebepten dolayı strese maruz kalmaları iş stresi olarak ifade edilmektedir. Örgütsel stres kaynakları arasında yer alan aşırı iş yükü bireylerde strese neden olan önemli faktörlerden biridir (Bingöl, 2018: 11). İş yükü oluşturan etmenler arasında sayılan görev-sorumlulukların net olmaması, işin yapılmasında zaman baskısı ile karşılaşılması ya da verilen zamandan çok daha önce işin bitirilmesi, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları çalışanlarda stresin oluşmasına da neden olmaktadır (İlçin, 2019: 22).

3.5.3. İş Yükü ile İşe Devamsızlık, İşten Ayrılma Niyeti ve İşgören Devir Hızı İlişkisi

Örgütlerde çalışanların algıladığı iş yükü sonuçlarından iş devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işgören devir hızı hem bireyleri hem de örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca örgütün belirlediği hedef ve amaçlara ulaşmada sorun oluşturarak ve verimliliği düşürerek işgöreni işte tutma konusunda maliyetleri de artırabilmektedir.

İşe devamsızlık, işgörenlerin planlanan zamanda iş başında bulunmaması veya çalışması gereken zamanlarda işe gelmemesi olarak tanımlanmaktadır. Devamsızlık; işe hiç gelmeme, geç gelme, erken çıkma, mesai saatleri içerisinde iş başında bulunmamak olarak görülebilmektedir (Özçelik vd., 2018: 106). Çalışanların işte devamsızlık yapmasının başlıca nedenleri bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni hali, çocuk sahibi olması, eğitim durumu, iş yerinin uzaklığı, kıdem durumu, mesleki rahatsızlıklar, bıkkınlık, işteki monotonluk, günlük çalışma süresinin uzunluğu, ücret-maaş miktarı ve ödeme biçimi, çalışılan grubun yapısı, genel hastalık halleri ve işletme tarafından yapılan sigortalar sayılmaktadır (Eren, 2015: 267-273).

Çalışanların düşük iş yüküne sahip olmaları onlarda işin kolay olması, çabuk yapılması gibi hislere kapılmakta, bıkkınlık ve monotonluk yaşamakta ve bu durum da işe devamsızlığa neden olmaktadır. Aynı şekilde uzun çalışma süreleri, işin gerekliliklerini yerine getirmede karşılaşılan rahatsızlıklar da aşırı iş yüküne neden olarak çalışanlarda işe devamsızlığı artırmaktadır (Allisey, Rodwel and Noblet, 2016: 663).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş yerinde olumsuz örgüt ikliminin kendilerini kuruma yeterince bağlı hissetmemeleri, kurumla özdeşleşmemeleri ve yaptıkları işten yeterince tatmin sağlamamaları nedeniyle yaptıkları işi terk etme düşüncesi olarak ifade edilmektedir (Sıgri ve Gürbüz, 2019: 73). İşten ayrılma niyetine; örgütsel bağlılık, mesleğe bağlılık, ücret tatminsizliği, işi yaparken sahip olduğu özerklik durumu (Seyrek ve İnal, 2017: 65), adil olmayan yönetim kararları, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, yönetimin kararlarına

karşı oluşan duygusal tepki (Günsel ve Bozkurt, 2016: 75), iş tatmini, iş yükü, stres ve tükenmişlik gibi faktörler etki etmektedir (Eroğlu, 2020: 215).

Çelik ve Çıra (2013)'ya göre bireyin kapasitesini aşacak şekilde karşılaştığı iş yükü işgörenin duygusal açıdan yıpranmasına, stres yaşamasına, tükenmişlik yaşamasına neden olabilir. Tükenme yaşayan kişiler zamanla sosyal anlamda da sorunlar yaşayabilir, işteki memnuniyeti azalabilir, performansı düşer ve önce işe devamsızlık sonra işten ayrılma davranışlarını sergileyebilir (Çelik ve Çıra, 2013: 13).

İşgören devir hızı, bir işletmede veya bir bölümde belli bir zaman diliminde meydana gelen işgörenlerin işe giriş – çıkış hareketi sonucunda oluşan olgudur. O dönemde işten ayrılan çalışan sayısının aynı dönemde örgütte çalışan birey sayısına oranı ise işgören devir oranı olarak ifade edilir. İşten ayrılan işgörenlerin yerine yeni çalışanların alınması ile gerçekleşen bu dönüşüm ile örgütte kaybedilen iş gücünün yeniden sağlanması performans kaybına neden olabilmektedir (Özçelik vd., 2018: 107). İşgören devir oranının yüksekliği işletmede iyi bir seçme, değerlendirme, işe yerleştirme, ücret ve terfi sisteminin olmadığı, çalışma koşullarının kötü olduğu, yönetim tarzının olumsuz tutum ve davranışlar sergilediğini gösteren işyeri koşulları olarak sayılabilmektedir (Eren, 2015: 276).

İşgörenlerin işten ayrılmaları ile mevcut çalışan işgörenlerin iş yükünde artışlar meydana gelecektir. Bu artan iş yükü işgören devir hızının artmasına neden olacak ve örgütte işgören bulma, eğitme, işe başlatma vb. durumlar için maliyetlerin artmasına sebep olacaktır (Bingöl, 2018: 14). İş yerinde meydana gelen ağır çalışma koşulları, stres, fazla mesai yapma, mobbing gibi davranışlar iş yüküne sebep olduğu gibi işgören devir oranının da artmasına neden olmaktadır (Şirin, 2019: 18).

3.5.4. İş Yükü ve Yabancılaşma İlişkisi

Yabancılaşma bireylerin birbirlerinden veya bir ortamdan/süreçten uzaklaşmaları anlamına gelmektedir. İşe yabancılaşma ise, bireyin yaptığı iş üzerinde özerklik, inisiyatif kullanamama, karşılıklı etkileşim kuramaması nedeniyle iş ortamında kendini gerçekleştirememesi durumudur. İster bireysel ister iş anlamında bir yabancılaşma olsun kişi gerçekte kendinden uzaklaşarak onun doğal işleyişini bozan psikolojik bir durumdur (Tutar, 2016: 312 – 315).

Literatürde yapılan çalışmalar yabancılaşmanın daha çok iş ve iş çevresindeki unsurlar nedeniyle kaynaklandığı anlaşılmıştır (Şirin, 2019: 14). Nitekim örgütün verimliliğini de etkileyen işgörenlerdeki işe yabancılaşma üzerinde; işin özellikleri, örgüt yapısı, yönetim tarzı, çalışma ortamı, yüksek iş beklentisiyle karşılaşılması, zaman baskısı, ağır ve adaletsiz iş yükü altında çalıştırılmak, monoton ve sabit görevlerde çalışmak gibi etkenler önemli rol oynamaktadır (Bingöl, 2018: 13).

3.5.5. İş Yükü ile İş Doyumunu/İş Tatmini İlişkisi

İş doyumunu veya iş tatmini bireyin yaptığı işte duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik düzeyidir. Çalışanların yaptıkları işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçları ve kişisel değerleriyle sağlanan uyumda hissedilen haz duygusudur (Tutar, 2013: 219).

İş yükünde olduğu gibi iş tatminini de hem bireysel hem de örgütsel faktörler etkilemektedir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni hali, eğitim düzeyi, değerler sistemi, işteki tecrübesi, kişilik özellikleri gibi faktörler işgörenin iş tatmini etkileyen bireysel faktörlerdir (Tutar, 2016: 62 – 64). Smith, Kendall ve Hulin'e göre iş doyumunu etkileyen 5 boyut vardır: Ücretlendirme, örgüt politikası, çalışma arkadaşları, çalışma ortamı ve işin kendisi. Çalışma şartlarında hissedilen iş yükü iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü işin monoton olması, yüksek derece strese, motivasyon düşüklüğüne neden olabilecek faktörlerle karşılaşılması durumunda iş yükü algısı oluşur bu da iş tatminsizliğine neden olur (akt. Bingöl, 2018: 15; Alkaş, 2020: 12).

3.5.6. İş Yükü ve Tükenmişlik İlişkisi

Bu çalışmanın konusu olan iş yükü ve tükenmişlik ilişkisinde iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisi bulgular ve sonuçlar bölümünde ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Ancak daha önce yapılan çalışmalarda iş yükü ve tükenmişlik ilişkisi şu şekilde incelenmektedir:

Tükenmişlik, bireyin işi gereği etkileşim kurduğu kişilere karşı duyarsızlaşması, duygusal olarak tükenmesi, kişisel başarısında ve yeterliliklerinde azalma hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Şirin, 2019: 20). Örgütteki çalışma ortamı, baskı altında çalışılması, aşırı iş yükü çalışanların iş doyumuna, performansına, fizyolojik ve psikolojik açıdan sorunlar yaşamasına ve dolayısıyla bu problemlerle başa çıkamamaları durumunda tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Bingöl, 2018: 12).

İş yükü bireyin yetenek ve kabiliyetlerinin sınırlarının dışında olması nedeniyle çalışanlarda stres, iş – aile çatışması, iş tatmini, örgütsel bağlılık, performansta azalma hatta işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır. Tükenmişlik de iş yükünün bir sonucu olarak değerlendirilmekte ve hem bireyi hem de örgütü olumsuz yönde etkilemektedir. Aşırı iş yükü ve uzun çalışma saatleri bireyde baskı oluşturarak tükenmişlik yaşamada önemli bir etkidir. (Doğan, 2020: 44).

Tükenmişlik kavramında önemli katkıları bulunan Maslach ve arkadaşları iş yükü ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu, iş yükünün artması ile bireyin tükenmişliğinin de artacağını ifade etmiştir (akt. İlçin, 2019: 21).

3.5.7. İş Yükü ve Diğer Kavramlarla İlişkisi

Bireylerin çalışma hayatında karşılaştığı iş yükü sorunu özel hayatlarına, ailesine, kişisel sağlıklarına ve işe karşı duydukları duygulara etki etmektedir. İşgörenler algıladıkları ağır veya düşük iş yükü karşısında yorgunluk, iş-aile çatışması, motivasyonun azalması, örgüte olan bağlılığın kaybedilmesi, mesleki anlamda özdeşleşme sorunu yaşamaları veya örgütte sinizm gibi durumlarla karşılaşmaktadır.

Yorgunluk düzeyi kişiden kişiye farklılık göstererek hem kişisel hem de işe bağlı faktörlerden etkilenmektedir. Kişinin yaşı, cinsiyeti, sağlık durumu, yaşam tarzı gibi faktörler yorgunluğu etkileyen bireysel etmenleri oluştururken mesai veya nöbet saatleri, işin çevresel koşulları, işin rutin olması, iş yükü de işe bağlı etmenlerdir. Bireyin hem fiziksel hem de psikolojik olarak yaşadığı yorgunluk ve halsizlik durumu nedeniyle çalışanın iş yükünün fazla olduğunu düşüncesi ile oluşması mümkündür (Alkaş, 2020: 12 – 13).

Motivasyon bireyin gönüllü davranışının yönünü, yoğunluğunu ve sürekliliğini etkileyen içsel bir güçtür. Motive olmuş çalışanlar belirli bir amaca, belirli bir zaman boyunca ve belirli bir seviyede çaba sarf etmeye istekli olurlar (Günsel ve Bozkurt, 2016: 86). Çalışanlar yüksek bir motivasyonla başladıkları işlerde zamanla iş yükünün artması nedeniyle memnuniyetsizlik yaşayarak bireylerde iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve tükenme eğilimleri görülebilmektedir. İşgörenlerdeki olumsuz iş yükü algısı iş tatminini etkilediği gibi motivasyonlarını da negatif yönde etkilemektedir (Keser, 2016: 106).

İş – yaşam dengesi son yıllarda kişilerin iş ararken ve işverenlerin istihdam sağlarken dikkat ettiği konulardan biri olmuştur. İş – yaşam dengesi insanların özel ve iş hayatları

arasındaki çatışmayı azaltmaları ile birlikte oluşmaktadır (Günsel ve Bozkurt, 2016: 17 – 18). İş – yaşam dengesi ile birlikte son yıllarda sıkça üzerinde durulan diğer konu ise *iş – aile çatışması*dır. Sığrı ve Gürbüz (2019) bu çatışmaların daha çok bireylerin hem aile içi hem de örgütlerde çalışan olarak üstlendiği rollerin uyumsuzluğundan kaynaklandığını ifade etmektedir. Ayrıca iş – aile çatışmasına neden olabilecek iş kaynaklı fazla ve düzensiz çalışma saatleri, hafta sonu mesailer, iş rollerinde yaşanan çatışmalar ve aşırı iş yükü gibi etkenler sayılmaktadır (Sığrı ve Gürbüz, 2019: 189). İş yükünün fazla olduğunu düşünen çalışanlar iş yerinde üstlendikleri roller nedeniyle özel yaşamlarında sorumluluklarını yeterince yerine getiremediklerini düşünerek işle özel yaşam arasında çatışma yaşamaktadırlar (Tayfur ve Arslan, 2012: 166).

Özdeşleşme kavramı bireyin içinde bulunduğu ortam, grup ve topluluğa ilişkin duyduğu aidiyet, ortak çıkarların birleşimi olarak ifade edilmektedir. Özdeşlemenin çalışma hayatın yansıması ise grup özdeşleşmesi, mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme türlerinde görülebilmektedir (Öktem vd., 2016: 165 – 167). Bireyin kimliğinin grubun kimliği ve çıkarlarıyla özdeşleşmesi grup özdeşleşmesi; örgütün çıkar ve amaçlarını içselleştirerek hem kendisi hem de örgüt için kazanç sağlama konusunda çaba sarf etmesi örgütsel özdeşleşme (Erdem, 2020: 91 – 92); bireyin mesleki kimliğine ilişkin tanımlama yapmak ve çalışılan örgütten bağımsız olarak yaptığı iş veya mesleğe yüklediği ayırt edici özellikleri kendi kimliğiyle özdeşleştirmek ise *mesleki özdeşleştirme* olarak ifade edilmektedir (Asforth vd., 2013: 2427). Mesleki özdeşleşme kişinin mesleğini sahiplenmesi, itibarlı ve değerli bulması ilgilidir. Böyle bir özdeşleşmeye sahip birey mesleği için harcayacağı zamanı ve çabayı yük olarak görmemektedir (Doğan, 2020: 43). Diğer yandan iş yükü algısı bireylerin işlerinden uzaklaşmalarına, stres, kaygı gibi sorunlar yaşamalarına neden olmasıyla birlikte kişinin meslekten soğumasına ve mesleki özdeşleşmelerinde azalma olmasına neden olmaktadır (Erdem, 2020: 93).

Örgüte bağlılık kavramı insanların örgütlerine ne ölçüde dahil oldukları ve içinde kalmakla ne derece ilgilendikleri ile ilgilidir (Greenberg, 2011: 231). Bireyin örgüt yararına çalışmada istekli olması, kendi çıkarları ile örgüt çıkarları arasında fark görmemesi ve örgüt için özveride bulunarak çalışması örgütsel bağlılık olarak ifade edilir. Örgüte maddi ve manevi açıdan zorunlu bir bağlılık duyan çalışanlarda devam bağlılık; ahlaki yükümlülükler ve örgüt amaçlarına bağlı olmayı doğru bulan çalışanlarda normatif bağlılık ve örgüt amaçlarını benimseyerek, amaçları gerçekleştirmek için aktif ve gönüllü olarak çaba sarf eden çalışanlarda

oluşan içsel bağıllık türü olan duygusal bağıllık görülmektedir (Tutar, 2016: 24, 228-229). İş yükü algısının duygusal bağıllık ile ters yönde bir ilişkisi olduğu söylenebilir. İşini ve örgütü severek sorumluluklarını yerine getiren çalışanlar iş yükünü çalıştıkları örgütle ilişkilendirmez ve sorunun işin kendisinden, çalışma arkadaşları veya kendi davranışlarından kaynaklandığını düşünerek örgüte bağıllığında azalma olmayabilir (İlçin, 2019: 24). Buna karşın aşırı iş yükü algısına sahip olan çalışanlarda işe geç gelme, devamsızlık yapma, stres, performans düşüklüğü gibi etkenler ile örgütsel bağıllıklarını zayıflatabilmektedir (Aksoy, 2014: 54).

Sinizm bireyin, diğer kişi ve gruplara, bir ideolojiye, topluma, kurumlara karşı genel güvensizlik, küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan bir tutumdur. Örgütlerde sinizm ise örgüte yönelik güçlü ve sürekli olumsuz duygulara ve eleştirel bir yaklaşıma sahip olmak; iş arkadaşlarından hoşlanmamak, negatif tutuma sahip olmak ve genel bir güven eksikliği halidir (Tutar, 2013: 293 – 294). Örgütsel sinizme bireysel ve örgütsel düzeyde etki eden faktörler bulunmaktadır. Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, gelir düzeyi, hizmet süresi bireysel faktörleri oluştururken, stres, ağır iş yükü, beklentilerin karşılanmaması, terfi imkanlarının kısıtlı olması, iletişim kopukluğu, uzun çalışma saatleri gibi etkenler de örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201; Şirin, 2019: 27). İşe yönelik sinizm ile iş yükü arasındaki ilişki pozitif bir ilişki bulunmaktadır; iş yükü algısının yüksek olduğu durumlarda çalışanlar sinik tutumlarını artırmakta ve işlerine uzak ve şüpheli tutumlar sergilemektedir (Camgöz vd.: 2017, 45).

4. COVID-19 PANDEMİSİ

4.1. Pandemi Nedir?

Hastalık Türk Dil Kurumu (TDK)'nin tanımlamasına göre organizmada bazı değişikliklerin ortaya çıkması sonucu sağlığın bozulması durumu ve rahatsızlık anlamındadır. Ayrıca hastalık bireyin ruh sağlığının da bozulması durumu olarak ifade edilmektedir (TDK Sözlüğü, 2021).

Hastalıkların çok geniş alana yayılması, büyük kitleleri etkilemesi ve küresel anlamda görülen bir olgu olması durumunda ise salgın veya pandemi kavramları ile karşılaşılmaktadır. *Salgın* toplumun belirli bir kesiminde, ülkede, bölgede veya mevsimler gibi belirli bir zaman diliminde bir enfeksiyon hastalığının beklenen normal sıklığından daha fazla görülmesidir (Nişancı, 2020: 88).

Belirli bir alanda, bir grup insan arasında veya bir süre boyunca beklenenden daha fazla vaka görülmesi *salgın* veya *epidemi* olarak tanımlanmaktayken *pandemi* ise birden fazla ülkede, küresel düzeyde yaygınlaşan bir salgındır (Sağlık Bakanlığı, Covid-19 Bilgilendirme Platformu, 2021). *Pandemi*, “dünyada eşzamanlı olarak çok yaygın bir şekilde çok fazla sayıda insanı tehdit eden bulaşıcı hastalıklara verilen isim” ve Dünya Sağlık Örgütü’ne göre de yeni bir hastalığın dünya çapında yayılması olarak tanımlanmaktadır (Kara, 2021: 30).

Pandemide hastalıkların etkisi ve ciddiyeti, yeni virüse karşı bağışıklığı olmayan çok sayıda insanın olması nedeniyle daha yüksektir. Virüse yakalanarak enfekte olan birey sayısı çokluğu önemli bir kriterdir; enfekte kişiler arasında hastalığı şiddetli veya diğerlerine göre daha az şiddetle geçirmesi ayrımı olmadan genelde ciddi vaka sayısının çok olması durumu ile karşılaşılabilmektedir (Kara, 2021: 31).

Geçmişten günümüze kadar insanlık tarihi boyunca belirli aralıklarla demografik, sosyolojik ve ekonomik alanları etkileyen, ciddi ve dramatik sonuçlara sebep olabilen salgın ve pandemik vakalar görülmüştür. 14. yüzyılda veba, 19.yüzyılda kolera ve influenza, 20. yüzyılda İspanyol, Asya, Hong Kong gribi, 21. yüzyılda domuz gribi, SARS (Şiddetli Akut Solunum Sendromu), MERS (Orta Doğu Solunum Sendromu ve son olarak COVID-19 (Yeni Koronavirüs Hastalığı) pandemik hastalıklar olarak sıralanmaktadır (Arslan, 2021: 8; Seçgin, 2021: 18).

4.2.Covid-19 Pandemisi

Tüm dünyayı etkisi altına alan son pandemik hastalık koronavirüs hastalığı soğuk algınlığı gibi toplumda yaygın olarak görülen ancak hafif bir enfeksiyondan ziyade MERS ve SARS gibi daha ciddi enfeksiyon yaşanmasına neden olan bir virüs ailesidir (Tiftikçi, 2020: 17).

2019 yılının Aralık ayında Çin'in Hubei eyaleti Wuhan şehrinde nedeni bilinmeyen bir zatürre salgını ortaya çıktı ve Ocak 2020'ye kadar Çinli bilim insanları tarafından araştırılan bu hastalık daha önce insanlarda etkeni test edilmemiş Yeni Koronavirüs Hastalığı (2019-nCov) olarak tanımlandı. Yeni bir koronavirüs olarak görülen şiddetli akut solunum sendromu olarak SARS CoV'e benzerliği nedeniyle daha sonra SARS-CoV-2 olarak isimlendirilmiş ve bu hastalığa yakalanan kişiler izole edilmeye başlanmıştır (Zhou vd., 2020: 1054). Çin'den sonra Ocak 2020'de diğer ülke ve kıtalarda da hastalığın yayıldığı görülmeye başlanmış ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 11 Mart 2020'de Covid-19 hastalığı "Pandemi" olarak ilan edilmiş; aynı tarihte ülkemizde de ilk vaka tespit edilmiştir (Arslan, 2021: 8; Sağlık Bakanlığı, Covid-19 Bilgilendirme Platformu, 2021).

Covid-19 vakalarının en yaygın belirtileri ateş, öksürük, soğuk algınlığı, kemik ağrısı ve solunum sıkıntısının yaşanmasıdır. Hastalığın yeni olması ve tedavisinin bilinen ilaçlar ile sağlanamaması, ayrıca insanlar arasında bulaşıcı bir özellik taşıması nedeniyle önlem almakta sık sık el yıkamak, kalabalık ortamlarda bulunmamak, sosyal mesafe kurallarına uymak, maske kullanmak gibi kişisel önlemlerin alınması önerilmiş hatta ülke genelinde uyum sağlamayanlar için yaptırım uygulanmıştır. Ayrıca birçok ülke bulaşıcılığın önüne geçmek için çeşitli karantina süreçleri uygulamıştır (Özaykan, 2020: 3).

Türkiye'de ilk vaka 2020 yılı Mart ayında görülmüş ve ilk ölüm vakası sonrası tedbirler alınmaya başlanmıştır. Hastalığın bulaşma riski olan tüm alanlarda (eğitim, askeri, siyasi, idari, ekonomik, sosyo-kültürel faaliyetler) ciddi kararlar alınmıştır. Eğitim çevrimiçi yollarla gerçekleştirilmeye başlanmış, çalışma hayatında işler esnek zamanlı ve evden çalışma ile yürütülmeye başlanmış, insanların sosyo-kültürel ihtiyaçlarını giderdiği kafe, restoran, sinema, gezi, alışveriş merkezi gibi etkinliklerde kısıtlamalar hatta uzun süreli kapatmalar yapılmıştır. Bu süreçte "Evde Hayat Var", "Hayat Eve Sığar" ve "Evde Kal" sloganlarıyla özellikle 60 yaş üstü ve 20 yaş altı bireylerin evde olmaları, sokağa çıkmamaları için kısıtlamalar getirilmiştir (Arslan, 2020: 9; Seçgin, 2021: 49-50).

Covid-19'a karşı kesin tedavinin olmaması ve bulaş riskinin yüksek olması başta sağlık hizmetleri, eğitim, ekonomik hayat, iş hayatı ve aile hayatı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Ayrıca bireylerin enfekte olma riskine karşı sürekli bir panik halinde yaşamaları, sosyal mesafe, karantina ve izolasyon nedeniyle de insanların psikolojik olarak yalnızlık, öfke, stres, kaygı, endişe gibi duygular yaşamalarına neden olmaktadır (Khan vd., 2021: 1-2).

4.3.Covid-19 Pandemisinin Etkileri

Covid-19 ortaya çıktığı ilk günden beri endişe ve kaygı oluşturmasının yanında pandemi olarak ilan edilmesinden sonra ülke yöneticileri tarafından alınan çeşitli önlemler, uygulanan kısıtlama ve karantinalar ile günlük yaşamı, iş yaşamını, sağlık hizmetlerini ve küresel anlamda yurtdışı seyahat, ticaret gibi hareketlilikleri de olumsuz yönde etkilemiştir.

Uygulanan karantina ve kısıtlama süreçlerinde *ekonomi ve iş hayatındaki* birçok yönetici işlerin uzaktan çalışma ile evden yürütülmesi kararı almıştır. Bazı sektörler (kafe, restoran, eğlence merkezleri gibi) ise önce süreli sonra da süresiz olarak kapanmak zorunda kalmıştır. Pandemi şartlarında çalışma koşullarını ve yöntemlerini değiştiren yeme – içme sektörü ise zorlanarak da olsa iş hayatlarını sürdürmektedir (Özdemir, 2020). Ancak başka sektörlerde işyerini kapatarak işini kaybeden yönetici ve çalışanlar ekonomik ve sosyal anlamda geçim sıkıntısına düşmüştür. Dünya genelinde işini kaybeden milyonlarca kişi işsiz kalmanın yanında, barınma, yetersiz beslenme, barınma problemleri ile karşı karşıya kalmıştır (Özaykan, 2020: 4). Bunun yanında pandemi koşullarında çalışmaya devam etmek durumunda kalan çalışanlar ise enfekte olma kaygısı ile karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin sağlık çalışanları hem kamu hem özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanları sağlık hizmetlerinin aksamaması gereken salgın zamanlarında daha yoğun çalışmaya devam etmektedir. Bu durumda hastalığa yakalanma endişesi ile baş ederken panik, motivasyon düşüklüğü, kurum desteğini hissedememesi, kendisini ve ailesini koruma iç güdüsü ile psikolojik olarak yıpranmaktadır (Deloitte Türkiye, 2020: 5).

Pandeminin *ekonomi ve iş hayatına* bir başka etkisi de küresel anlamda yaşanan kısıtlamalar nedeniyle uluslararası tedarik zincirinde bozulmalar ve küresel ticarete kayıplar yaşanması sonucu imalat sektörünü devam ettirebilmek için şirketler ulusal ölçekte tedarik zinciri oluşturmaya başlamıştır (Sevin vd., 2020: 17). Bununla birlikte bazı üretim sektörlerinin, endüstriyel faaliyetlerin, turizmin gelir kaybı yaşaması hatta kimi işletmelerin kapanmasına

karşılık tarım ve gıda gibi sektörlerin önemin artması olmuştur. Ayrıca İnsanlar bu süreçte çoğunlukla evde kaldıkları için alışveriş biçimleri değişerek çevrimiçi alışverişe yönelmiş, evde iş yapma, evden çalışma gibi iş-yaşam tarzları değişmiş hatta çevrimiçi yöntemlerin kullanılmasıyla dijital temelli üretim sektörleri ortaya çıkmıştır (Karakas, 2020: 564 – 565). Bankacılık sektörü birçok işlemi dijital teknolojiler üzerinden gerçekleştirmeye başlamış ve hâlen müşteri sağlığını korumak için finansal işlemlerini şube dışında online bankacılık hizmetleri ile yerine getirmeye devam etmektedir. Aynı şekilde insanların alışveriş alışkanlıkları da günlük ihtiyaçlarını bile karşılamak üzere çevrimiçi alışveriş haline dönüşmüştür, bu da *e-ticaretin* yaygınlaşmasına ve daha çok tercih edilmesine neden olmuştur (Kılıç vd., 2020: 79-80). Bununla birlikte kamu kurum ve kuruluşlarından alınan kimi resmi belgeler de e-devlet üzerinden temin edilmeye başlanmıştır. Daha önce yüz yüz gerçekleştirilen birçok hizmet artık çevrimiçi hizmetler ile yapılması yaygınlaşmış ve e-devlet kullanıcı sayısı da gün geçtikçe artarak bireylerde hizmet alımında alışkanlıklar değişmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Dijital Dönüşüm Ofisi, 2020).

Turizm ve ulaşım sektörü de aynı oranda pandemi sürecinden etkilenmektedir. Ülkemizde Covid-19 vakasının görülmesiyle birlikte seyahat ve ulaşımda devlet tarafından çeşitli önlemler alınmıştır. Yurtdışı seyahatlerinin kısıtlanması ve daha sonra da şehirlerarası giriş çıkışların kontrollerle sağlanması hatta sokağa çıkma kısıtlamaları ile birlikte hem yurtiçi şehirler arası hem de şehir içi ulaşımın da kısıtlanması gibi önlemler alınmıştır (Turan ve Hamza Çelikyay, 2020: 15-17). Turizm sektöründe ise ülkemizde turistik olarak görülen şehirler ve merkezler insanlar tarafından endişe ve kaygı oluşturduğu için sağlık açısından güvenli görülmemesi ve uygulanan seyahat kısıtlamaları nedeniyle faaliyetlerini yerine getirememiştir. İnsanlar hastalıktan korunmak için tatil yapmamış veya kısıtlamalar sonrası kalabalık olmayan tatil yerlerini tercih etmişlerdir. (Alaeddinoğlu ve Rol, 2020: 239-241). Bu da turizm sektöründe kriz yaşanmasına, hem işletme sahipleri hem de devlet için gelir kaybının yaşanmasına neden olmuştur. Covid-19 pandemisi ile birlikte dünya üzerinde değişen ekonomi ve iş dünyası krizlerinin güçlkle atlatılacağı, bu etkilerin pandemi süreci sonrasında da devam edeceği ve yoksullaşma, işsizlik oranlarında artış görüleceği düşünülmektedir (Seçgin, 2021: 56).

Covid-19 virüsünün ortaya çıktığı ilk andan itibaren ve en çok etkilenen sektör *sağlık* sektörü olmuştur. Hastalığa yakalananlara özel tedavilerin uygulanması, hastalık yayılmasını önlemek amacıyla ve tedavisinin bulunmasıyla ilgili çalışmaların yapılması yanı sıra hastalığa

yakalananlar ile birebir bir temasta bulunmak zorunda kalınması sağlık çalışanlarını olumsuz yönde etkilemiştir (Deloitte Türkiye, 2020: 5). Kamu ve özel fark etmeksizin tüm sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanları salgınların stresine en yüksek düzeyde maruz kalan kesimdir ve salgının psikolojik sonuçlarıyla uzun süre baş etmeye çalışan kişilerdir (Tuncay vd., 2020: 489). Pandemi sürecinde Covid-19 vakalarının tespiti ve tedavisinin yanında diğer hastalıklar ve acil bir durumu olmayan sağlık sorunları ihmal edilmek zorunda kalmıştır. Yüksek risk altında çalışan doktor ve diğer sağlık uzmanlarının iş yükü artmıştır. Aşırı iş yükü altında çalışırken bir yandan da kendilerini ve ailelerini korumak için evlerinden uzak kalmaları istenmiş, uzun mesai saatleri, izin alamama, tayin hakkı kullanamama gibi durumlarla karşılaşmışlardır (Özaykan, 2020: 17). Ayrıca sağlık çalışanlarının kendileri de enfekte olmuş, karantinaya alınmış hatta hayatını kaybedenler de olmuştur (Çalık Başaran ve Şahan, 2021: 84). Bu durum sağlık çalışanlarının moral ve motivasyonunun azalmasına, artan aşırı iş yükü ve yüksek risk altında bulunmalarına bağlı olarak stres, kaygı, anksiyete ve tükenmişlik gibi duygular yaşamalarına neden olmuştur (Arpacıoğlu vd., 2021: 97).

Pandeminin en çok etkilediği alanlardan bir diğeri de *sosyal yaşam, aile içi ilişkiler, kişinin psikolojik durumu* olmuştur. Salgın sürecinde uygulanan kısıtlamalar ve karantinalar nedeniyle bireylerin sosyal yaşamlarında sinema, kafe, alışveriş merkezleri gibi eğlence mekanlarında bulunma, spor etkinliklerine ve kültürel etkinliklere katılım, arkadaş ve akrabalar ile görüşmeler, dini yaşamları ve eğitim yaşamları etkilenmiştir. Covid-19 virüsünün taşıdığı risk nedeniyle insanlar gündelik yaşamlarındaki bazı alışkanlıklardan (tokalaşmak, sarılmak, yüz yüze görüşmek vb.) vazgeçmiş bunun yerine de kişiler arası sosyal mesafe, maske kullanmak, kişisel hijyene dikkat etmek, çevrimiçi uygulamalar ile görüşme gibi alışkanlıklar kazanmıştır (Duban ve Şen, 2020: 374; Büyükbeşe ve Dikbaş, 2021: 23).

Ülkeler kendi içlerinde toplumu korumak ve hastalığın yayılmasını en aza indirmek için devlet eliyle çeşitli kararlar almıştır. Türkiye’de de “Evde Kal”, “Bize 14 Gün Yeter” gibi söylemler ile zorunlu kapanma, karantina ve izolasyon süreçleri uygulanmıştır. İnsanlar işlerini evden yürütmeye başlamış, eğitim uzaktan eğitim ile evde devam etmiş ve birçok sosyal ve sportif aktiviteler de yine ev ortamına taşınmıştır. İnsanların eve kapanma süresinin uzaması ile evde aile içi huzursuzluklar, aile içi gerginlikler ve şiddet artmıştır (Özaykan, 2020:18; Çelik ve Çak, 2021; 15). Pandemi sürecinde karantina ve evde geçirilen süreçlerde dijital oyunlara ve teknolojik cihazlara ayrılan sürede artış olmuştur. Özellikle çocuklar eğitimlerini de teknolojik cihazlar ile devam ettirdiği için birden fazla cihaza erişim sağlamış ancak bu arada video

oyunlarına olan bağımlılıkları artmıştır (Güzen, 2021: 37). Ayrıca uzaktan çalışma, uzaktan eğitim, çevrim içi toplantılar, salgınla ilgili bilgi kirliliğinin bireylerde oluşturduğu stres, panik ve kaygıyı azaltmak, sosyal hayattan mecburi kopmanın yaşattığı psikolojik sorunlar nedeniyle insanlar yine sosyal medya, dizi ve film izlemek ve yakınlarıyla görüşmek için teknolojik cihazlara sıklıkla başvurmuştur (Öztürk, 2021: 197).

Salgından korunmak için uygulanan zorunlu izolasyon ve eve kapanmalarda yetişkin ve çocuklarda stres, kaygı, panik oluşmasının yanında uyku düzeninde bozulmalar, hareketsizlik, aşırı yemek yeme, bağışıklığın zayıflaması ve yalnızlık duygusu gibi durumlar görülebilmektedir (Özaykan, 2020: 16; Arslan, 2021: 10). İnsanlar salgında yaşadıkları ruhsal ve psikolojik sorunlar nedeniyle depresyon, saldırganlık, hastalığa yakalananları ötekileştirme, paranoyak ruh halleri gibi anormal davranışlar sergileyebilmektedir. Salgında yaşanan bu sorunlar bireylerin yardımlaşma, dayanışma, nezaket, hoşgörü, empati gibi insan ilişkileri açısından değerli olan olumlu duyguları önemsemeden sadece kendilerini düşünen bencil insanlar durumuna da dönüşebilirler (Karakas, 2020: 556).

Pandeminin aile içi ilişkilere ve bireyin psikolojik durumuna olumsuz etkilerine karşın evde geçirilen süreyi olumlu karşılayarak değerlendiren bireyler de olmuştur. Okunamayan kitapları okumak, evde yeni hobiler edinmek, aile üyeleriyle birlikte yemek yapmak, oyunlar oynamak, ebeveyn-çocuk iletişimini artırmak veya kuvvetlendirmek, aile içi bağların yeniden kurulması, görüşülmeyen akraba ve eski arkadaşlar ile görüşmek, uzaktan eğitim ile seminer, kurs ve ilgi alanlarını genişletecek eğitimlere katılmak gibi etkinlikler de pandeminin eve kapanma sürecindeki olumlu etkileri olarak sayılabilmektedir (Karakas, 2020: 554).

Covid-19 pandemisinin etkilediği alanlardan en önemli alanlardan biri de *eğitimidir*. Öğrenciler arasındaki teması azaltmak ve hastalığın yayılmasını önlemek için eğitim kurumları önce tatil edilmiş sonra da uzaktan öğretim ile eğitim-öğretime devam edilmiştir. Örgün eğitim-öğretim ortamlarından çok hızlı bir şekilde uzaktan eğitime geçilmesinde birçok eğitimci ve öğrenci sürece hazırlıksız yakalanmıştır. Eğitimin bilişim teknolojileri ve internet üzerinden devam etmesi nedeniyle teknolojik cihazları ve interneti olmayan öğrenciler ile alt yapı sorunu yaşayan eğitim kurumları bu süreçte zorlanmışlardır (Karakas, 2020: 565-566). Bu şekilde dezavantajlı ailelerde öğrenim gören bireylerin uzaktan eğitim sürecinde fırsatları sınırlıdır. Başka kardeşlerin olması, aile bireylerinin tamamının çalışmak zorunda kalması, ekonomik yetersizlikler nedeniyle uzaktan eğitim için ihtiyaç duyulan altyapının sağlanmasını güçleştirmektedir (Balcı, 2020: 77 – 76). Aynı zamanda böyle bir zorunluluğa kadar bilişim

teknolojilerini çok kullanmayan eğitimciler de teknolojik cihazların, yazılım programlarının ve çevrim içi iletişim araçlarının kullanımında zorluk yaşamışlardır (Durak vd., 2020: 791). Üniversitelerde ders öğretimleri video çekimleri, canlı dersler ve dokümanlar ile gerçekleştirilmiş ve sınavlar da çevrim içi değerlendirme araçları ile yapılmıştır. Pandemi döneminde mezun olan birçok öğrenci öğretimlerinde, öğrenimlerinin değerlendirilmesinde kesintiler yaşamış; örgün eğitimde olduğu gibi verimli bir öğrenme dönemi geçirememişlerdir (Balcı, 2020: 79). Bu durum mezuniyet sonrası istihdam edilmede bazı işverenler açısından olumsuz bir kriter olarak değerlendirileceği düşünülmektedir. Ayrıca ekonominin etkilenmesinden dolayı işyerlerinin kapanması ile de mezunların iş bulamaması gibi bir durumla karşılaşmaları öngörülmektedir (Güngör ve Erem, 2020).

5. TÜKENMİŞLİK, İŞ YÜKÜ VE COVID-19 PANDEMİSİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Araştırmamıza konu olan tükenmişlik, iş yükü ve Covid-19 pandemisi kavramlarına ilişkin kavramsal çerçeveye yukarıda yer verilmiştir. Bu bölümde bu kavramlar üzerinde yapılan çalışmalar aktarılacaktır. Tükenmişlik ve iş yükü çalışmaları hemen hemen her meslek üzerine yapılmıştır. Çok eski kavramlar olmaları itibariyle literatürde birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak araştırmada daha çok 2000 yılı sonrası çalışmalara değinilecektir. Ayrıca tükenmişlik ve iş yükü kavramlarının da birlikte ele alındığı çalışmalara da yer verilecektir. Covid-19 pandemisi ise 2020 yılı itibariyle literatürde çalışılmaya başlanmış ve ilk çalışmalar daha çok hastalığın tanımı, belirtileri, muhtemel tedavi yöntemleri ve sağlık üzerindeki etkileri olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada ise Covid-19 pandemisinin çalışanların gündelik ve iş hayatları ile daha çok akademisyenler üzerindeki etkilerine ilişkin çalışmalara değinilecektir.

5.1. Tükenmişlik İle İlgili Çalışmalar

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar daha çok eğitim, sağlık, hizmet sektörü gibi mesleklerde çalışan ve insanlar ile yoğun ilişkiler içinde bulunan bireyler üzerine yapılmıştır. Bu çalışmalarda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin tükenmişlik üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca tükenmişlik yaşayan çalışanların iş yükü, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, stres, iş-aile çatışması, iş-yaşam dengesi, işkoliklik, motivasyon gibi örgütsel davranış kavramları ile ilişkilendirildiği çalışmalar da yapılmıştır.

Tükenmişlik üzerine ilk çalışmaları bulunan Maslach (1976) sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmada bireylerin işteki kronik duygusal ve kişilerarası stresörlere bağlı olarak tükenmişlik yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Maslach ve Jackson (1981) hizmet sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenleri ile tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Kadınlar erkeklerden daha çok tükenmişlik yaşamakta; genç çalışanlar ileriki yaştakilere göre daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşamakta ve bekar ve boşanmış olanlar evli olanlardan daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır.

Tükenmişlik kavramı üzerine önemli çalışmaları bulunan Maclach'tan sonra çoğunlukla öğretmen, akademisyen, avukat, muhasebe ve sağlık çalışanı gibi hizmet sektöründe görev yapan bireyler üzerinde araştırma yapılan 2000 ve sonrası tükenmişlik üzerine yapılan

çalışmalar incelenmiştir. Çavuş, Gök ve Kurtay (2007)'ın meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine yaptıkları araştırmada kişinin duygusal tükenme düzeyi arttıkça duyarsızlaşmanın arttığı ve buna bağlı olarak da kişisel başarı duygusunda düşme yaşandığı tespit edilmiştir. Ayrıca yaş değişkenine göre kişisel başarı alt boyutunda anlamlı ilişki tespit edilmiş ve 41-50 yaş grubundaki akademisyenlerin daha küçük yaş grubundaki akademisyenlere oranla kişisel başarı düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Akademisyenlerin toplam ders yükü tükenmişlik alt boyutları ile ilişkilendirildiğinde ders yükünün duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu arasında ilişki bulunmazken duygusal tükenme boyutu ile anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre 25 saat ve üzeri ders yüküne sahip olan akademisyenler daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Akademisyenler üzerinde yapılan başka bir araştırmada akademik unvanın tükenmişliğin tüm boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamış, mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan akademisyenlerin daha yüksek kıdeme sahip olan akademisyenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve mesleki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan akademisyenlerin de kişisel başarı tükenmişlik boyutunda daha çok tükenmişlik yaşadığı ve bu mesleği kendi isteği ile tercih edenlerin aile, çevre yönlendirmesi ve tesadüfen seçenlere oranla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında daha düşük tükenme yaşadığı tespit edilmiştir (Çiçek Sağlam, 2011). Can (2015) tarafından akademik personel üzerine yapılan araştırmada bekar olanların evli olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve idari görevi olmayan akademisyenlerin idari görevi olan akademisyenlere göre daha fazla tükenmişlik hissi yaşadıkları belirlenmiştir.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) tarafından öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri üzerine yapılan çalışmada yaş değişkeninin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu, mezun olunan eğitim düzeyi yükseldikçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde tükenmişliğin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapmaları, üstlerinden takdir görme ve manevi doyum yaşamalarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarını da etkilediği tespit edilmiştir.

Kütahya il merkezindeki ilk ve orta öğretim okul yöneticileri üzerinde yapılan tükenmişlik çalışmasında okul yöneticilerinin genel tükenmişlik ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında az, duyarsızlaşma alt boyutunda çok az tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. 51 yaş ve üstü okul yöneticilerinin tüm tükenmişlik alt boyutlarında diğer yaş

gruplarına göre daha az tükenmişlik yaşadıkları, mesleki kıdeme göre 11 – 15 yıl kıdeme sahip yöneticilerin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerden daha fazla kişisel başarı alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve okul müdürlerinin müdür yardımcılarında göre genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Poyraz ve Sürücüoğlu, 2015).

Şeker (2019) tarafından avukatlar üzerine yapılan çalışmada kadın avukatların erkek avukatlara göre tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığını ve 26-35 ve 36-45 yaş gruplarındaki arasındaki avukatların diğer yaş guruplarına göre duygusal tükenme boyutunda, 18-25 grubundaki avukatların ise diğer yaş gruplarındaki avukatlara göre kişisel başarı alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca kişisel başarı alt boyutunda medeni duruma göre anlamlı ilişkin bulunmuş ve evli avukatların bekar avukatlara göre bu alt boyutta daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Serinkan ve Barutçu (2020) tarafından Denizli ilinde farklı alanlarda çalışan hemşire, diş hekimi ve askeri personel üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların kısmen tükenmişlik yaşadıkları ancak askeri personelin hemşireler ve diş hekimlerine göre daha fazla tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Erkeklerin duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, 26-35 yaş arası bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu, lisans mezunlarının yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve mesleki kıdemi 16-23 yıl arası olan kişilerin daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Akyürek ve Zeyrek (2021) tarafından öğretmen ve diğer kamu personeli üzerine yaptıkları araştırmada öğretmen ve diğer kamu personelinin tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği ancak katılımcılardan evli olanlarının kişisel başarı boyutundaki tükenmişliklerinin bekar olan katılımcılardan daha yüksek olduğu, kamu kurumu çalışanlarının duygusal tükenme düzeyini daha az, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissindeki tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın akademisyen üzerine yapılan çalışmada katılımcıların algıladıkları mobbingin neden olduğu duygusal ve bilişsel süreçlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamalarına neden olduğu ve bireylerin duygusal tükenme, kişisel başarı hissinde azalma ve duyarsızlaşma alt boyutlarında da mobbing algısının belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Sart vd., 2018). Banka çalışanlarının psikolojik şiddet algısının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmada çalışanların maruz kaldıkları mobbing algıları arttıkça tükenmişlik

duygularında artış yaşanmakta ve hem mobbing hem de tükenmişlik algısının artması banka çalışanlarının işten ayrılma niyetini de etkilemektedir (Tanrıverdi vd., 2018).

Karakaya (2018)'nin akademisyenler üzerinde tükenmişlik, iş stresi ve duygusal zekâ ilişkisini araştırdığı çalışmada katılımcıların iş stresi arttıkça tükenmişlik düzeyinin etkilendiği tespit edilmiştir. Özellikle iş stresinde artış olması kişilerin duygusal tükenme düzeylerini arttığı, insan ilişkilerindeki başarı ve problemlere çözüm bulma başarısını düşürdüğü belirlenmiştir. Çetin Aydın ve arkadaşları (2021) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada işe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkide bireylerin çalıştıkları birimlere göre işe bağlı stres düzeyleri değişkenlik göstermektedir. İş streslerinin yüksek ve iş doyumlarının düşük olması nedeniyle tükenmişlik düzeyleri de yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş stresinin tükenmişlikle pozitif anlamlı etkisi olduğu yurt dışındaki literatürde de incelenmiştir (Wu vd., 2020; Li, 2021).

Diri ve Kırıl (2016) ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada öğretmenlerin genel iş doyumları ile duygusal tükenmeleri, duyarsızlaşmaları ve kişisel başarıları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Ayrıca öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları arttıkça duygusal tükenmişliklerini azalttığı; sadece içsel doyumlarının artması tükenmişliğin duyarsızlaşmayı azalttığı ve yine sadece içsel doyumun artması ile kişisel başarısızlıklarında önemli ölçüde azalma olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin iş doyumlarının düştüğü belirtilmektedir. Özgür Güler ve Veysikarani (2019) iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmada akademisyenlerin devlet üniversitesinde veya özel üniversitede çalışma durumlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmış ve devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin özel üniversitelerde çalışan akademisyenlere oranla iş doyumlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu karşılaştırıldığında tükenmişlik seviyesinin artarken iş doyum seviyesinin azaldığı tespit edilmiştir. Amico ve arkadaşları (2020) öğretmenler üzerinde yaptıkları yüksek düzeyde işe bağlılığın ve iş tatmininin daha düşük düzeyde tükenmişlik oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışan personelin iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinde öz kendilik değerlendirmesinin rolünü tespit etmek için yapılan çalışmada iş tatmininin tükenmişlik üzerinde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Çalışanların iş tatmini arttığında tükenmişlik algılarında azalma olacağı belirtilmiştir. Ayrıca çalışanların öz kendilik değerlendirmesinin iş

tatmini ve tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu, iş tatminin öz kendilik değerlendirmesini artırdığı ve öz kendiliği yüksek olan çalışanın tükenmişlik seviyesinin azaldığı tespit edilmiştir (Örücü ve Hasırcı, 2021).

Kalay (2021) muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlikleri üzerine yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığın tükenmişlik üzerinde negatif etkisi olduğu, kuruma karşı duygusal bağı olan çalışanların tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu tespit etmiştir. Çalışanların kendilerini kurumlarında çalışmaya devam etmek zorunda olduklarını hissettiklerinde duygusal tükenmişlikleri artmaktadır. Bu durumda devam bağlılığı ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Aydemir (2021) okul yöneticileri ve öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı araştırmada bireylerin tükenmişlik düzeylerinin artarken işe bağlılıkları azalmakta, işe bağlılıkları artarken tükenmişlik düzeylerinin azalmakta olduğunu tespit etmiştir.

Yenihan ve arkadaşları (2018) araştırma görevlileri üzerine yaptıkları yaşam doyumu ve tükenmişlik araştırmasında bireylerin tükenmişlik seviyeleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı ilişki tespit etmiş, yaşam doyumlarının artması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında azalma, kişisel başarı hissinde ise artma olduğunu belirtmiştir. Baran Camcı ve Kavuran (2021) hemşirelerin yaşam doyumu ve tükenmişlikleri üzerine yaptıkları araştırmada hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasında negatif yönlü ilişki tespit etmiş, bireylerin tükenmişlik düzeylerinin artması durumunda yaşam doyumlarında azalma olduğunu ifade etmiştir.

Gün ve Atanur Başkan (2017) sinizm ve tükenmişlik üzerine yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenler üzerine yapılan benzer bir çalışmada ise yine duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, kişisel başarı ile örgütsel sinizm tutumları arasında ise negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Duman vd., 2020).

5.2.İş Yüğü İle İlgili Çalışmalar

İş yüğü ile ilgili yapılan literatür araştırmalarında iş yükünün meslek ayırt etmeksizin hemen hemen her sektördeki çalışanlar üzerinde etkileri araştırılmıştır. İş yüğü aynı zamanda örgütler üzerinde de çalışan performansının düşmesine bağılı olarak çalışan ve örgüt

performansının düşmesi, işgörenin devamsızlığı, işgören devir hızı, örgütsel bağlılıkta azalma, stres veya iş stresi, iş tatmini, işe-örgüte yabancılaşma, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş-yaşam doyumu, iş-aile çatışması, motivasyon, örgütsel bağlılık, yorgunluk, sinizm gibi kavramlar ile olan ilişkilendirilmiştir.

Literatürde iş yükü ve performans üzerine yapılan araştırmalarda çalışanın iş performansını en çok etkileyen faktör iş yükü olarak sonuçlanmıştır. Top, Gider ve Ünalın (2010)'ın hemşireler ve Uysal, Akbulut ve Ertan (2015)'in muhasebe çalışanları üzerinde yaptıkları iki ayrı çalışmada da iş yükünün iş performansına, dolayısıyla stres ve tükenmişliğe olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Solak (2015) bağımsız denetçiler üzerine yaptığı çalışmada zaman baskısından kaynaklı iş yükleri ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediğini ancak çalışmaya katılan bireylerin %38,3'ünün iş yükünün iş performanslarını etkilediğini ifade ettiklerini belirtmiştir. Bunun yanında Baltacı (2017) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin iş yüklerinin artması bireysel ve örgütsel performansın artmasına katkı sağladığı görülmüştür.

Çalışanların iş yükü algısının onların işten ayrılma niyeti etkisi üzerine yapılan çalışmalar oldukça fazladır. Çelik ve Çıra (2013) turizm sektörü çalışanlarında aşırı iş yükü ile ilgili yaptıkları çalışmada aşırı iş yükünün iş performansı üzerinde etkisinin olmadığını ancak bireyin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde aracı bir değişken olarak rol oynadığı ifade edilmektedir. Okan ve Özbek (2016) devlet hastanesinde çalışan sağlık personeli üzerine yaptığı araştırmada çalışanın iş gereklerine ek olarak iş yükü talebinde bulunulması bireyin işten ayrılma niyetini artıracak sonucunu ortaya koymuştur. Aynı çalışmada iş yükü talebi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışması ve iş stresinin aracı bir rol oynadığı; iş yükü talebinin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin olmasının yanında iş-aile çatışması ve iş stresi düzeyinin de işten ayrılma niyetini iş yükü talebiyle birlikte etkilediği belirtilmiştir.

Eroğlu (2020) kamuda ulusal güvenlikten sorumlu olarak çalışan sözleşmeli çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde artırdığını, çalışanların kapasitesinin üzerinde ve belirli bir sürede bitirmesi beklenen çok sayıda görevler verilmesi halinde bireyin işten ayrılma eğilimi sergileyebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca çalışmada çalışanların iş tatmininin sağlanması ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından giderilmesi ile

birey-örgüt uyumunun gerçekleşmesi durumunda aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Akçakanat ve Uzunbacak (2019) satış elemanları, Çalışkan ve Bekmezci (2019) sağlık çalışanları ve Keskin (2020)'nin beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarda iş yükü algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre iş yükü algısı artarken işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Araslar (2021) da bankacılık çalışanlarındaki iş yükü, işten ayrılma niyeti ve iş-yaşam dengesi ile ilgili yaptığı çalışmada iş yükü arttıkça bireyin işten ayrılma niyeti artmakta ve iş-yaşam dengesi bozulmaktadır. Çalışmaya konu olan bu değişkenler birbirlerini ayrı ayrı etkilediği ve aynı zamanda iş yükünün iş – yaşam dengesini etkileyerek işten ayrılma niyetine sebep olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

İş yükünün iş-aile çatışması ve iş-yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmalarda çoğunlukla iş yükünün iş-aile çatışmasını artırdığı ve iş-yaşam dengesini azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Kahraman ve Çelik (2018) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada iş yükünün iş-aile çatışması ile arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulmuşlardır. Turgut (2011) hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların iş yükünün artmasıyla iş-aile çatışmasının arttığını; çalışma saatleri esnek olduğunda ve yönetici desteği sağlandığında da bu çatışmanın (özellikle zaman temelli iş-aile çatışmasının) azaldığını ifade etmektedir.

Korkmazer ve Aksoy (2020) sağlık personeli üzerine yaptıkları araştırmada iş yükü fazlalığının iş-aile çatışması ile arasında pozitif yönlü ve yaşam kalitesi ile arasında negatif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre iş yükü fazlalığı artıkça yaşam kalitesi düşmekte ve iş-aile çatışması artmaktadır. Yine benzer çalışmalarda da iş yükünün artmasıyla iş aile çatışmasının arttığı gözlenmiştir (Atay, 2020; Mansour ve Tremblay, 2016; Şirin, 2019; Taş, 2018; Tekin, 2022).

Çuhadar ve Gencer (2016) konaklama işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde yaptıkları araştırmada katılımcıların iş yükü algısının çalıştıkları departmanlara göre değiştiği, iş yükü algısının örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. İş yükü algısının artması örgütsel bağlılığı azalttığı benzer çalışmalarda da görülmektedir (Altay ve Turunç, 2018; Yıldırım, 2014).

Keser (2006) çağrı merkezinde çalışanların iş yükü düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada çalışanların iş yükünün yüksek olması iş doyum düzeylerini

düşürdüğünü saptamıştır. İş yükünün iş doyumunu/iş tatminini olumsuz yönde etkileyerek iş yükü arttıkça iş tatminin azaldığı benzer çalışmalarda da görülmektedir (Mazloun vd., 2008; Çalışkan ve Bekmezci, 2019; Pelenk ve Acaray, 2020; Yanık ve Taniş, 2020). Başka bir çalışmada ise iş yükünün iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çakıcı vd., 2013).

İş yükü ile ilişkilendirilerek araştırılan bir diğer konu iş stresi ve motivasyon kavramlarıdır. Kokoroko ve Sanda (2019) tarafından yürütülen çalışmada hemşirelerde oluşan yüksek iş yükü algısı iş stresine neden olmaktadır. Ülkemizde de Bozdoğan (2020) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışma ile aşırı iş yükünün stresi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Kahveci (2016)'nin sağlık çalışanları ve Oğuzhan (2021) enerji sektöründeki bir şirket çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada iş yükünün motivasyonu ters yönde anlamlı olarak etkilediği belirtilmiştir. Başka bir deyişle işgörenin iş yükü arttığında motivasyonun azaldığı ifade edilmektedir. Andriana, Riyanto ve Darmawan (2019) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada ise iş yükü ile motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu sonuca göre iş yükü arttıkça çalışanların motivasyonları da artmaktadır.

İş yükü ile işgören devir hızı, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma kavramları üzerine yapılan çalışmalarda şu sonuçlar elde edilmiştir: İşgören devir hızına neden olan etmenler arasında çalışandan beklenen aşırı iş yükü talepleridir (İnce, 2015). Kuh (2017) ise sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırma iş yükü arttıkça çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin arttığını ifade etmektedir. Sobol (2010) polisler ve Camgöz ve arkadaşları (2017) akademisyenler üzerine yaptıkları araştırmalarda iş yükünün çalışanların sinizme ilişkin tutumlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.3. Tükenmişlik ve İş Yükü ile İlgili Çalışmalar

Çalışma hayatında tükenmişliğe etki eden bir diğer önemli faktör ise iş yükü veya ağır iş yüküdür.

Genel olarak hizmet sektörü çalışanları (sağlık çalışanları, öğretmenler, avukatlar, muhasebeciler gibi) üzerinde iş yükü ve tükenmişlik ilişkisi inceleyen çalışmaların neredeyse tamamında pozitif ve anlamlı etki bulunmuştur (Alkaş, 2020; Anitei vd., 2015; Avanzi vd., 2018; Azizoglu, 2021; Bolat, 2011; Çelik, 2016; Deniz ve Kaya, 2021; Doğan, 2020; Erer, 2021; Milosevic vd., 2022; Ögen, 2021; Öztürk, 2019; Portoghese vd., 2014; Tatlı ve Akın,

2017). Yapılan bazı çalışmalarda iş yükü algısının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı etkiye rastlanırken kişisel başarı boyutunda herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tayfur ve Arslan, 2012; Karacaoğlu ve Çetin 2015). Erer (2021) ise iş yükü algısının sağlık çalışanlarının duygusal tükenmelerini olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda çalışanlarda iş yükü algısının artması ile ister genel tükenmişlik düzeyinde ister alt boyutlar nezdinde çoğunlukla tükenmişlik düzeyinin de arttığı söylenebilir.

5.4.Covid-19 Pandemisi İle İlgili Çalışmalar

Covid-19 ile ilgili çalışmalar hastalığın ilk başladığı 2019 yılı itibariyle hastalığın belirtisi, tedavisi ve bulaşıcılığını açıklamak üzerine yapılmıştır. Ülkemizde de bu konuda raporlama çalışması “TÜBA¹ COVID-19 Küresel Salgın Değerlendirme Raporu” olarak raporlanmıştır. Daha sonra insanların iş ve özel yaşamlarında nasıl bir etkiye sahip olduğuna ilişkin sağlık, eğitim, toplumsal, iş hayatı, yöneticiler, çalışanlar gibi birçok alanda araştırmalara başlanmıştır (Şeker, Özer ve Korkut, 2020).

Pandeminin sağlık personelinin yaşamları üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlayan nitel bir araştırmada aile hayatı üzerindeki olumsuz etkiler, çalışma koşullarında değişiklikler, artan iş yükü, artan tükenmişlik ve yönetici tutumları olmak altı önemli etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yüncü ve Yılan, 2020). Elden (2020)’in sağlık çalışanlarının pandemi sürecinde karşılaştıkları iş yükü algısı ve Covid-19 korkularının işten ayrılma niyetine etkisine ilişkin yaptığı araştırmada hem iş yükünün hem de Covid-19 korkusunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etki oluşturduğunu belirtmektedir. İş yükü ile ilgili yapılan çalışmalarda pandemi öncesi dönemde de yukarıda açıklandığı gibi işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi pandemi sürecinde de devam ettiği görülmektedir.

Arpacıoğlu ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan bir çalışmada pandemide sağlık çalışanlarının tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler araştırılmıştır. Erkeklerin kadınlara göre, bekar olanların evli olanlara göre, çocuk sahibi olmayanların olanlara göre ve Covid-19 hastasıyla temasta olanların olmayanlara göre daha fazla depresyon ve tükenmişlik yaşadığı belirtilmiştir. Yurt dışında da pandemi nedeniyle sağlık çalışanlarında oluşan tükenmişlik, depresyon, anksiyete, stres üzerinde yapılan

¹ TÜBA = Türkiye Bilimler Akademisi

çalışmalarda da yine benzer sonuçlara rastlanmaktadır (Denning, 2020; Matsou vd., 2020; Mion vd., 2021; Rossi vd., 2020).

Walker, Brewster ve Fontinha (2020) akademisyenler üzerine yaptığı bir araştırmada Covid-19 ile beraber uzaktan eğitime geçilmesinde çoğu akademisyenin baskıya maruz kaldığını ancak yine işlerini sürdürdüğünü belirtmektedirler. Ayrıca akademisyenlerin normalde de uzun çalışma saatlerine sahip olduğu ve pandemi ile birlikte doktorlardan sonra ortalama olarak en yüksek ikinci çalışma saati kaydettiğini ifade etmektedir. Şen ve Kızılcıoğlu (2020) hem akademisyen hem öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada akademisyenlerin uzaktan eğitimde sosyalleşme ve teknik aksaklıkların engel oluşturduğunu, ölçme değerlendirilmelerin yüz yüze yapılması gerektiğini ve en önemlisi motivasyonlarının geleneksel eğitim sürecindekinden daha düşük olduğunu ifade etmişlerdir.

Çelik ve Aksöz (2021) pandemi sürecinde online eğitimin akademisyenlerin örgütsel stresine etkisini araştırdıkları çalışmada akademisyenlerin örgütsel stres düzeyleri üzerinde web tabanlı öğretim etkinliğinin anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak web tabanlı öğretimin bir boyutu olan direnme alt boyutunun örgütsel stres üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Erdal Aksoy ve Yılmaz (2021) akademisyenlerin pandemi döneminde araştırma sürecinde yaşadıkları sorunlar ile ilgili yaptıkları araştırmada akademisyenlerin %89,5'i araştırma sürecinde sorun yaşadığı ve en çok da makale ve tez araştırmalarında zorluklarla karşılaştıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Alparslan, Polatçı ve Yastıoğlu (2021)'nin pandemi sürecinin psikolojik dayanıklılık ve akademisyenliğe yabancılaşma üzerine yaptıkları araştırmada pandemi döneminin akademisyenlerin mesleklerine yabancılaşma düzeyini artırdığı ve hem kendine hem de araştırmaya yabancılaşmanın akademik performanslarını olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.

Alar Erkal (2021) pandemi sürecinde akademisyenlerin tükenmişlik algısını belirlemek üzere yaptığı çalışmada akademisyenlerin pandemi sürecinde işte var olmama sorunu ile karşılaştıklarını ve bu nedenle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumu yaşadıklarını bulgulamıştır. Ancak akademisyenlerin kişisel başarı üzerinde işte var olmama sorunu doğrudan bir etki göstermemektedir. İşte var olmama sonucu duygusal tükenmişlik yaşayan akademisyenlerin kişisel başarılarında düşüş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kutlutürk ve Yıkılmaz (2021) pandemi sürecinde uzaktan çalışmaya başlayan akademisyenlerin iş stresi ve tükenmişliklerini inceledikleri araştırmada akademisyenlerin %41'inin orta ve %59'unun yüksek düzeyde iş stresine sahip olduğunu belirtmektedirler. Oluşan iş stresinin akademisyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik düzeyleriyle orta düzeyde ve kişisel başarıda düşme ile düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre iş stresi artarken akademisyenlerin tükenmişlik ve tüm alt boyutlardaki tükenmişlikleri de artış göstermektedir.

6. MATERYAL VE METOT

Çalışmanın birinci bölümünde çalışmaya konu olan tükenmişlik, iş yükü ve Covid-19'a ilişkin teorik bilgiler verilmiştir. Bu bölümde ise söz konusu kavramlarla ilgili akademisyenler üzerine yapılan bu araştırmanın amacı ve önemi, araştırma yaklaşımı, araştırma modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiz edilmesi süreçleri hakkında açıklamalara ve analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilecektir.

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Covid-19 pandemi süreci tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de uzaktan ve esnek çalışma ile bireylerin iş ve özel hayatlarını etkilemiştir. Üniversiteler çok hızlı bir şekilde uzaktan eğitim sürecine geçmiş ve yüz yüze yapılan tüm eğitim etkinlikleri uzaktan eğitim yoluyla çevrimiçi olarak gerçekleştirilmeye başlamıştır. Akademisyenler bu sürece nispeten hazırlıksız yakalanmış ve daha önce çok fazla kullanılmayan teknolojik cihazlara, çevrimiçi ders işlemeye yardımcı olan uygulamaları öğrenmeye mecbur kalmıştır. Adaptasyon sürecinin yaşanması bir yana ders dokümanlarının hazırlanması, video, canlı ders gibi etkinliklerin yoğun olarak yapılması akademisyenlerde iş yükünün artmasına neden olmuştur. Esnek çalışma adı altında ders işlenişi sınıf ortamından ev ortamına taşınmış ve zaman fark etmeksizin ders etkinlikleri, öğrenci ile ilişkiler, idari görevler, toplantılar ile karşı karşıya kalınmıştır. Ayrıca akademik çalışmaların nitelikleri, konusu, uygulama yöntemleri değişmiştir.

Pandemide yaşanan kapanma süreçleri, çalışma alanları ulaşmada zorluk yaşanması, yeterli zaman bulunamaması gibi durumlar akademik çalışmaların yapılmasını da zorlaştırmıştır. Covid-19 pandemi süreci akademisyenlerin iş yüklerinin artmasına neden olmuştur. Ayrıca pandemi süreci tüm dünyada kriz oluşturması kaygı, stres ve endişe oluşturarak bireylerde tükenmişlik oluşmasına da neden olmaktadır. Pandemi sürecinin neden olduğu iş yükü algısı bireylerde tükenmişlik oluşmasında etkin rolü olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin iş yükü algısının tükenmişliklerine etkisinde Covid-19 pandemisinin rolü tespit etmektir. Bu amaca yönelik akademisyenlerin iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri pandemi öncesi ve süreci olarak ayrı ayrı tespit edilerek karşılaştırılması ve pandemi sürecinde katılımcıların iş yükü algısı ve tükenmişlik duygularında demografik değişkenlere göre farklılık oluşturup oluşturmadığının incelenmesi hedeflenmektedir.

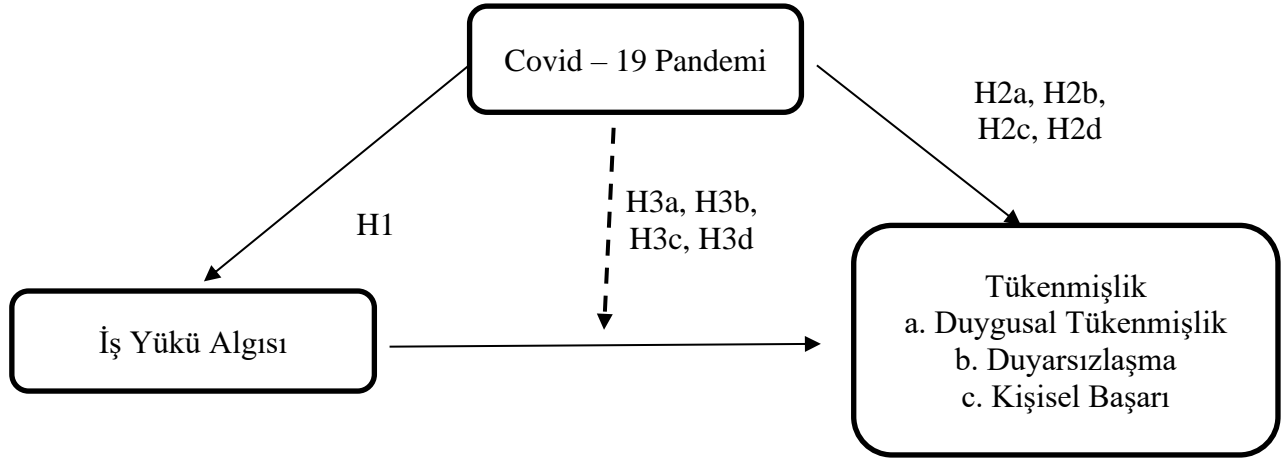
Literatürde tükenmişlik, iş yükü ve Covid-19 pandemisi üzerine ayrı ayrı sıklıkla çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Tükenmişlik ve iş yükü kavramları genellikle iş stresi, örgüte bağlılık, iş-aile çatışması gibi örgütsel davranış konularıyla ilişkilendirilirken pandemi üzerine yapılan çalışmalar da daha çok pandeminin etkisi, Covid-19 hastalığına yakalanma belirtileri ve tedavisi ve çoğunlukla da sağlık çalışanları üzerine yapılmıştır. Son dönemde yapılan çalışmalarda ise Covid-19 pandemisinin tükenmişliğe etkisi üzerine çalışmalar yapıldığı ve bu çalışmaların yine büyük bir bölümünün sağlık çalışanları üzerine olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin mevcut iş yükleri üzerine uzaktan eğitime zorunlu bir geçişle birlikte artan iş yükünün tükenmişliklerine etkisinde Covid-19 pandemisinin rolünü araştıran herhangi bir araştırma henüz yapılmamıştır. Ayrıca tükenmişlik ve iş yükü algısını herhangi bir hastalığın öncesi, süreci veya sonrasını karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6.2.Araştırma Yaklaşımı ve Modeli

Akademisyenlerin iş yükü algısının tükenmişliklerine etkisinde Covid-19 pandemisinin rolü ve pandemi sürecinde akademisyenlerde oluşan iş yükü ve tükenmişlik algılarının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin inceleme yapıldığı bu çalışmada nicel araştırma yaklaşımı tercih edilmiştir. Araştırma tarama deseninde şekillendirilmiş olup bireylerin demografik özellikleri ve ölçeklere verdikleri yanıtları değerlendirmek için genel tarama ve değişkenler arası ilişkileri incelemek için ilişkisel tarama kullanılmıştır. Nicel çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler incelenir, nesnel kuramlar test edilir, veriler ölçme araçları kullanılarak ölçümlenir. Tarama deseninde yapılan çalışmadaki çalışma grubunun eğilim, tutum veya görüşleri toplanarak analiz edilir ve sonuçlar sayısallaştırılarak evren üzerinde genellemeler yapılabilir (Creswell, 2017: 4, 13). İlişkisel taramada ise iki veya daha fazla değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması, karşılaştırılması, anlamlı farklılıkların incelenmesi durumu söz konusudur (Gürbüz ve Şahin, 2018: 107).

Çalışmada Covid-19 pandemi sürecinin akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişliklerini etkilediği ve pandemi sürecinde iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Dolayısıyla araştırmaya konu olan Covid-19 Pandemi öncesi ve süreci ölçeklerinde incelenen iş yükü algısı bağımsız, tükenmişlik bağımlı ve farklılıkların incelendiği analizlerde katılımcıların

demografik özellikler bağımsız değişkenler; iş yükü algısı ve tükenmişlik ise bağımlı değişkenlerdir. Oluşturulan araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.



Şekil 2.3: Yazar tarafından oluşturulan özgün araştırma modeli

6.3.Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanlarda işin gereklilikleri ve işin tanımı dışında istenen iş talepleri, zaman baskısı, fazla mesai, iş yerindeki rol belirsizlikleri, işlerin adil dağılmamış olması gibi nedenlerden dolayı iş yükü algısı oluşmaktadır (İlçin, 2019: 30). Akademisyenler hem eğitim öğretim hem de akademik çalışmaları nedeniyle zaman zaman benzer nedenler ile aşırı iş yükü ile karşılaşmaktadırlar. Covid – 19 pandemisi öncesinde akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda akademisyenlerin düşük veya orta düzeyde iş yükü algısı olduğu görülmektedir (Kahraman ve Çelik, 2018; Şirin, 2019). Covid – 19 sürecinin özellikle sağlık sektöründe çalışan bireyler üzerinde aşırı iş yükü oluşturduğu üzerine birçok çalışma yapılmıştır (Yakut vd., 2020; Bozkurt ve Elmaoğlu, 2021). Pandemi sürecinde üniversitede idari personel üzerinde yapılan çalışmalarda ise iş yükü algısı düşük olarak incelenmiştir (Tüfekçi Yaman, 2021). Yurt dışında eğitim faaliyet gösteren öğretmenler (Okeke-Uzodike ve Gamede, 2021) ve bir fakülte öğretim elemanları (Taylor ve Frechette, 2022) üzerine yapılan bir çalışmada pandeminin iş yükünü artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Covid-19 pandemisinin akademisyenler üzerinde iş yükü algısı oluşturduğu ve aynı bireyler üzerinde de pandemi öncesinde algılanan iş yükünden daha fazla olduğu düşünülmektedir.

H1: İş yükü algısı Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

Tükenmişlik sağlık, eğitim, avukatlık gibi hizmet sektöründe çalışarak insanlarla yüz yüze etkileşim halinde olan bireylerin duygusal olarak kendilerini kötü hissetmeleri, insanlara ve işe karşı duyarsızlaşmaları ve zamanla kişisel başarılarının azalmasını ifade eden bir tepkidir. Bireysel veya örgütsel nedenler ile yaşanan tükenmişlik Covid -19 pandemi öncesinde de sürecinde de araştırmalara konu olmuştur. Pandemi öncesinde akademisyenlerin tükenmişlikleri üzerinde yapılan araştırmalarda genel olarak duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında orta düzeyde, kişisel başarı boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik ile karşılaşılımıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Ayaz, 2016; Karakaya, 2018). Pandemi sürecinde ise kamu çalışanlarında yapılan bir araştırmada çalışanların duygusal tükenmişlikleri düşük, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda yüksek tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Akyürek ve Zeyrek (2021). Akademisyenler üzerinde yapılan tükenmişlik çalışmalarında ise tükenmişlik genel olarak yüksek çıkmıştır (Alar Erkal, 2021; Küçüksaygın, 2021). Aynı örneklem grubu üzerinde pandemi sürecinde dönemde hissedilen tükenmişliğin öncesinde hissedilen tükenmişlikten yüksek olduğu düşünülmektedir.

H2a: Tükenmişlik düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2b: Duygusal tükenmişlik düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2c: Duyarsızlaşma düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2d: Kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

Tükenmişliğin örgütsel nedenlerinden biri olan aşırı iş yükü bireyler üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. İş tanımı ve rol gerekliliklerinin üzerinde veya bireyin yetenek ve kabiliyetleri ile uyuşmayan görevler zamanla iş yükü algısı oluşturmaktadır. Oluşan iş yükü kişilerin işe ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz tepki vermelerine de neden olabilmektedir (Bozdoğan, 2020). Aşırı iş yükü algısının tükenmişlik ve alt boyutları üzerindeki etkisinin bulunduğu literatürdeki çalışmalarla desteklenmektedir (Alkaş, 2020; Ögen, 2021; Azizoglu, 202; Milosevic vd., 2022). Covid – 19 pandemisinde uzaktan eğitimin akademisyenlerin iş yükünü artırdığı ve artan iş yükünün de tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir (Kutlutürk

ve Yılmaz, 2021). Pandemi döneminde akademisyenler üzerinde iş yükü algısının tükenmişlik üzerindeki etkisi olduğu ve pandemi sürecinde öncesine göre artış yaşandığı düşünülmektedir.

H3a: İş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

H3b: İş yükü algısının duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

H3c: İş yükü algısının duyarsızlaşma düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

H3d: İş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

6.4.Araştırma Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Bartın Üniversitesi akademik birimlerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Kurumda araştırmanın başlatıldığı tarihte birimlerde ders vermekte olan 629 akademik personel bulunmaktadır. Çalışmada evrenin tamamını temsil edebilecek şekilde örneklem seçmek için basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme yönteminde evrendeki her eleman eşit seçilme şansına sahiptir ve ayrıca okul, işletme, sendika gibi evrenler için seçilmesi uygun bir örnekleme tekniğidir (Coşkun vd., 2015: 140-141).

Araştırmanın evrenini temsil edebilecek örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla %90 güven düzeyinde %5 örnekleme hatası ve %50 sapma değeri kabul edilerek aşağıdaki formül kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 129):

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad n_o = \frac{t^2 x s^2}{d^2}$$

n = örnekleme dahil edilecek kişi sayısı,

N = evrenin büyüklüğü,

t = güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,10 için 1,65).

s = evren için tahmin edilen standart sapma,

d = kabul edilebilir sapma toleransı

$$n_o = \frac{1,65^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 272,25 \quad n = \frac{272,25}{1 + 272,25/629} = 190,38$$

Bu değerler yukarıdaki formüle yerleştirildiğinde örnekleme dahil edilecek kişi sayısı 190,38 olarak hesaplanmış ve 200 kişinin ankete katılım sağlaması hedeflenmiştir. Katılımcılara ait demografik bilgilerin sayısal değerleri Tablo 6.1’de yer almaktadır.

Tablo 6.1: Araştırma grubunun demografik özelliklerine ait sayısal değerler

		Fr	%
Cinsiyet	Kadın	84	39,6
	Erkek	128	60,4
	Toplam	212	100
Yaş	25 ve altı	8	3,8
	26 – 34	78	36,8
	35 – 44	90	42,5
	45 – 54	29	13,7
	55 ve üzeri	7	3,3
	Toplam	212	100
Medeni Durum	Evli	151	71,2
	Bekar	61	28,8
	Toplam	212	100
Eşin Çalışması Durumu	Eşi Çalışıyor	92	70,0
	Eşi Çalışmıyor	59	30,0
	Toplam	151	100
Çocuk Sayısı	Çocuğu Olmayan	89	42
	1 çocuk	48	22,6
	2 çocuk	55	25,9
	3 çocuk	20	9,4
	Toplam	212	100
Eğitim Durumu	Lisans	14	6,6
	Yüksek Lisans	70	33
	Doktora	128	60,4
	Toplam	212	100
Unvan	Profesör	14	6,6
	Doçent	44	20,8
	Doktor Öğretim Üyesi	51	24,1
	Öğretim Görevlisi Doktor	12	5,7
	Öğretim Görevlisi	54	25,5
	Araştırma Görevlisi	37	17,5
	Toplam	212	100
Mesleki Kıdem	0 – 5 yıl	55	25,9
	6 – 10 yıl	59	27,8
	11 – 15 yıl	49	23,1
	16 – 20 yıl	17	8,0
	21 yıl ve üzeri	32	15,1
	Toplam	212	100
Haftalık Ders Saati	Derse Girmeyen	31	14,6
	10 saatten az	29	13,7
	10 – 15 saat	26	12,3
	16 – 20 saat	46	21,7
	21 – 25 saat	33	15,6
	26 – 30 saat	27	12,7
	31 saat ve üzeri	20	9,4
	Toplam	212	100
İdari Görev	Var	100	47,2
	Yok	112	52,8
	Toplam	212	100

Katılımcıların %39,6'sı kadın %60,4'ü erkektir ve araştırmaya katılanların çoğu (%42,5) 35 – 44 yaş aralığında yer almaktadır. Bu yaş grubunu %36,8 ile 26 – 34 yaş aralığı takip etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%71,2) evlidir ve evli olanların %70'inin eşi çalışmaktadır. Bekar olduğunu ifade eden bireyler bu soruyu yanıtlamamışlardır. Çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde katılımcıların %42'sinin çocuğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte %25,9'unun 2 ve %22,6'sının ise 1 çocuğu bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yarısından fazlası (%60,4) doktora derecesinde mezuniyete sahiptir. Katılımcıların %25,5'i öğretim görevlisi, %24,1'i doktor öğretim üyesi, %20,8'i doçent, %17,5'i araştırma görevlisi, %6,6'sı profesör ve %5,7'si de öğretim görevlisi doktor unvanına sahiptir. Mesleki kıdem incelendiğinde katılımcıların %27,8'inin 6 – 10 yıl, %25,9'unun 0 – 5 yıl, %23,1'inin 11 – 15 yıl, %15,1'inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. En az katılımcının bulunduğu grup olan 16 – 20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olanların oranı ise %8,0'dir.

Katılımcılara haftalık ders saatleri sorulduğunda %14,6'sı ders yükünün olmadığını ifade etmiştir. Haftalık ders saati oranları incelendiğinde katılımcılar %21,7 ile 16 – 20 saat derse girmektedir. Bu oranı %15,6 ile 21 – 25 saat, %13,7 ile 10 saatten az ders yükü, %12,7 ile 26 – 30 saat, %12,3 ile 10 – 15 saat ve %9,4 ile 31 saat ve üzeri ders yükü takip etmektedir. Katılımcıların %52,8'inin idari görevi bulunmazken %47,2'sinin idari görevinin bulunduğu görülmektedir.

6.5. Veri Toplama Araçları

Akademisyenlerin iş yükü algılarının tükenmişliklerine etkisinde Covid-19 pandemisinin rolünü değerlendirmek amacıyla yapılan bu çalışmada verileri toplamak için anket tekniği tercih edilmiştir. Anket formu kişisel bilgiler, “İş Yükü Algısı Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Ölçekler pandemi öncesi ve pandemi sürecindeki algıları ölçmek üzere iki kez cevaplandırılması istenmiştir. Dolayısıyla anket formu bir adet kişisel bilgiler formu ve iki adet İş Yükü Algısı Ölçeği ve iki adet Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden oluşmaktadır. Anket formu ekte (EK-1) yer almaktadır.

6.5.1. Kişisel Bilgiler

Kişisel bilgiler bölümü araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu bölümde akademisyenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, evli ise eşinin çalışma durumu, çocuk sahibi

olması veya çocuk sayısı, mezun olduğu derece, akademik unvanı, mesleki kıdemi, gelir durumu, haftalık ders saati, idari görevi ile ilgili bilgiler istenmiştir. Ayrıca akademisyen olarak çalışmaktan memnun olup olmadıkları, bu mesleği isteyerek seçip seçmedikleri, birimde verimli çalıştıklarını düşünüp düşünmedikleri, Covid-19 pandemi sürecinde iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinde artış olduğunu düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Meslekleri ilgili hangi faaliyetlerin iş yükü ve/veya tükenmişlik oluşturduğuna ilişkin de bir soru yer almaktadır.

6.5.2. İş Yükü Algısı Ölçeği

Anket formunun ikinci bölümünde akademisyenlerin iş yükü algılarını ölçmek için Duxbury ve Higgins (1991) tarafından geliştirilen ve Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Yükü Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek işin yapılması için gerekli olan zaman, bilgi, beceri, sorumluluk, iş yoğunluğu ve algılanan iş yükünün belirlenmeye yönelik 11 maddeden oluşmaktadır. Geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılan ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,84'tür ve 11 maddelik ölçek tek faktörden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert ölçeğinde derecelendirilmiştir ve 1 "Kesinlikle Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum" ve 5 "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 11 en yüksek puan ise 55'tir (Aycan ve Eskin, 2005; Balanuye, 2014).

Bu araştırmada akademisyenlerin Pandemi Öncesi (PÖ) ve Pandemi Süreci (PS) iş yükleri karşılaştırılmaktadır. Akademisyenlerden ölçeği PÖ ve PS düşünerek iki kez cevaplandırmaları istenmiştir. PÖ ve PS "İş Yükü Ölçeği"nin geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik kat sayısı PÖ için 0,816 ve PS için 0,838 olarak bulunmuştur (Tablo 6.2). İş Yükü Ölçeği maddelerine PÖ ve PS ölçekleri ayrı ayrı olmak üzere geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ancak doğrulayıcı faktör analizinde her iki ölçekte de ifadelerin faktör yükleri dağınık bir görünüm sergiledikleri için orijinal ölçek boyutlarına bağlı kalarak analize devam edilmiştir. Ölçek Aycan ve Eskin (2005)'in yaptığı geçerlilik analizi sonucunda ortaya koyduğu 11 madde ve tek boyut üzerinden analizlere tabi tutulmuştur.

Tablo 6.2: İş Yükü Ölçeği güvenirlik analizi

İş Yükü Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Pandemi Öncesi	0,816	11
Pandemi Süreci	0,838	11

6.5.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Anket formunun üçüncü bölümünde ise akademik personelin tükenmişlik düzeylerini ölçmek istenmiştir. Bunun için için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve ülkemizde Canan Ergin tarafından 1992 yılında Türkçe'ye uyarlanan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI)” kullanılmıştır. Ölçek 22 ifade ve duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (D) ve kişisel başarı (KB) boyutları olmak üzere üç boyut üzerinden ölçmektedir. DT alt boyutu bireylerin mesleği tarafından tüketilmesi ve aşırı yüklenilmiş olması duygusunu, D alt boyutu bireyin hizmet verdiği kişilere duygudan yoksun ve umursamaz şekilde davranmasını ve KB alt boyutunda ise bireyin başarı ile ilgili karşılaştığı sorunların üstesinden gelme duygusunu ifade etmektedir (Demir, 2010: 190).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeleri DT alt boyutunu, 5, 10, 11, 15 ve 22. maddeleri D alt boyutunu ve 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeleri de KB alt boyutunu ölçmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri olumsuz ifadelerden oluşmaktadır ve bu ölçeklerden elde edilen yüksek puanlar yüksek düzeyde tükenmişliği yansıtmaktadır. Kişisel başarı alt ölçeği olumlu ifadeler taşıdığı için ters puanlanması gerekmektedir. Bu ölçekten elde edilen düşük puanlar kişisel başarı noksanlığı olarak yüksek tükenmişlik düzeyini göstermektedir. Her alt ölçek ayrı ayrı puanlanmaktadır. Ölçek 0 “hiçbir zaman”, 1 “çok nadir”, 2 “bazen”, 3 “çoğu zaman”, 4 “her zaman” şeklinde puanlanmaktadır. DT alt boyutu için alınacak puan 0 – 36, D alt boyutu için alınacak puan 0 – 20 ve KB alt boyutu için alınacak puan 0 – 32 arasında değişmektedir (Çimen ve Ergin, 2001; 170). Ölçek puanlarında bir sınırlama yapılmadığından direkt olarak tükenmişlik var veya yok diye bir ayırım yapılmadan değerlendirilir. Ölçek puanları elde edildikten sonra tükenmişlik düzeyi düşük, orta ve yüksek düzey olarak yorumlanmaktadır. Buna göre DT, D ve KB alt ölçeklerinde puanlardan elde edilen düşük, orta ve yüksek düzey sınıflandırması Tablo 6.3'te gösterilmektedir (Demir, 2010: 189).

Tablo 6.3:Tükenmişlik Sendromu Puan Tablosu

	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	18 ve üzeri	12 – 17	0 – 11
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri	6 – 9	0 – 5
Kişisel Başarı	0 – 21	22 – 25	26 ve üzeri

Ergin (1992)'in gerçekleştirdiği Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında hesaplanan üç alt boyut için güvenilirlik sonuçları Duygusal Tükenme alt ölçeğinde 0,83, Duyarsızlaşma alt ölçeğinde 0,72 ve Kişisel Başarı alt ölçeğinde 0,67 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacının ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için yaptığı faktör analizi sonucu ölçeğin özgün haliyle tutarlı olmak üzere üç boyut bulmuştur (Çimen ve Ergin, 2001: 170; Kuzgun, 2020: 43).

Bu araştırmada akademisyenlerin PÖ ve PS tükenmişlik algıları karşılaştırılmaktadır. Akademisyenlerden ölçeği PÖ ve PS düşünerek iki kez cevaplandırmaları istenmiştir. PÖ ve PS “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin genel toplam güvenirliliği ve alt boyutlarına ilişkin güvenirliliği ayrı ayrı hesaplanmıştır. Cronbach’s Alpha güvenirlilik kat sayısı PÖ için genel tükenmişlik 0,845; duygusal tükenme alt ölçeğinde 0,870; duyarsızlaşma alt ölçeğinde 0,717 ve kişisel başarı alt ölçeğinde 0,689 olarak bulunmuştur. PS Cronbach’s Alpha güvenirlilik kat sayısı genel tükenmişlik 0,877; duygusal tükenme alt ölçeğinde 0,886; duyarsızlaşma alt ölçeğinde 0,735 ve kişisel başarı alt ölçeğinde 0,708 olarak bulunmuştur (Tablo 6.4). Ölçek maddeleri doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Ancak PÖ ve PS ölçekleri birbirlerinden ayrı olarak ifadelerin dağılık görünüm sergilemeleri ve farklı faktörlere yüklenmesi nedeniyle ölçeğin orijinal halindeki üç boyut kabul edilerek analize devam edilmiştir. Ölçek Maslach ve Jackson (1981) ve ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapan Ergin (1992)'in yaptığı geçerlilik analizi sonucunda oluşan 22 madde ve 3 boyut üzerinden analizlere tabi tutulmuştur.

Tablo 6.4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt ölçeklerin güvenirlilik analizleri

Maslach Tükenmişlik Ölçeği		Cronbach’s Alpha	Soru Sayısı
Pandemi Öncesi	Duygusal Tükenme	0,870	9
	Duyarsızlaşma	0,717	5
	Kişisel Başarı	0,689	8
	Genel Tükenmişlik	0,829	22
Pandemi Süreci	Duygusal Tükenme	0,886	9
	Duyarsızlaşma	0,735	5
	Kişisel Başarı	0,708	8
	Genel Tükenmişlik	0,813	22

6.6.Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi

Araştırmanın yapıldığı dönemde pandemi şartlarının olması nedeniyle araştırmada kullanılan anket formu çevrimiçi istatistiksel anket web uygulaması olan Limesurvey uygulamasına aktarılarak veri toplanmıştır. Anket linki Etik Kurul Onayı ve ölçeklerin izin yazıları (EK-2) ve Bartın Üniversitesi'nden araştırma uygulama izni (EK-3) alındıktan sonra resmi yazı ve kişisel e-posta ile ayrıca birimlerin akademik personellerinin yer aldığı sosyal medya gruplarına bağlantı linki gönderilerek ankete cevap vermeleri sağlanmıştır. Verilerin toplanması 2021 Haziran – Ekim ayları arasında gerçekleşmiştir. Yeterli örneklem sayısına ulaşabilmek için anket formunun bulunduğu bağlantı linki e-posta üzerinden birkaç kez daha gönderilerek ankete katılım sağlamaları istenmiştir. Sonuçta evrendeki tüm bireylere ulaşılmış ancak ankete erişim sağlayarak tutarlı ve tam yanıt veren katılımcıların anketleri dikkate alınmıştır. Toplamda 212 kişinin katılım sağladığı anket formu analize tabi tutulmuştur.

Toplanan veriler SPSS 22.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle istatistiksel analize tabi tutulacak değişkenlerin normallik testleri ile ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile kişisel bilgiler formunda yer alan sorular tanımlayıcı istatistikler (frekans ve yüzde) üzerinden yorumlanmıştır. Akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik duygularında Covid-19 pandemi öncesi ve sürecindeki farklılıklar parametrik değişkenler için İlişkili (Eşli) Örneklem Ortalaması Hipotez Testi (Paired Samples t-test), parametrik olmayan değişkenler ise Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler veya İşaretili Sıralar Testi (Wilcoxon Signed Rank Test) ile analiz edilmiştir. Akademisyenlerin algıladıkları iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde Covid-19 pandemisinin rolünü tespit etmek için Basit Regresyon analizleri yapılmıştır. Pandemi sürecinde akademisyenlerin iş yükü algıları ile genel tükenmişlik düzeylerinin demografik özellikleri açısından farklılık oluşturup oluşturmadığı Bağımsız Örneklem Ortalaması Hipotez Testi (Independent Samples t-test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

7. BULGULAR

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. 212 katılımcıya ait tanımlayıcı istatistikler araştırmanın çalışma grubu başlığı altında verilmiştir. Kişisel bilgiler formunda katılımcıların görüşlerine ilişkin veriler bu kısımda incelenmiştir.

Analizlere başlamadan önce kullanılan ölçekler ile testlere tabi tutulacak demografik değişkenlerin normal dağılımlarına bakılarak yapılacak testlere karar verilmiştir. Bir verinin normal dağılım gösterip göstermediği için sıklıkla kullanılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilks testlerinin Likert ölçekleri ile sosyal bilimler için oldukça katıdır ve büyük örneklemelerde yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Sosyal bilimlerde bu testleri kullanarak verilerin normal dağılım göstermemelerine rağmen normallik varsayımı gerektiren parametrik testlerde güvenilir sonuçlar verebilmektedir. Bu nedenle normallik varsayımı için bakılabilecek başka bir test sonucu ise verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal olarak nitelendirilen sınırlar içerisinde yer almasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 214, 217). Bu araştırmada da bu yöntem kullanılmıştır.

Normal bir dağılım ortalama veya ortalama değere göre simetriktir; verilerin %68'i $\bar{x} \pm 1$ arasında, %95,5'i $\bar{x} \pm 2$ arasında ve %99,7'si de $\bar{x} \pm 3$ arasında yer almaktadır. Çoğu çalışmada verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin $\bar{x} \pm 1$ aralığında olması mükemmel dağıldığı kabul edilmekle beraber $\bar{x} \pm 2$ aralığında olanların normal dağıldığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2019; 114). Araştırmamızda basıklık ve çarpıklık değerleri $\bar{x} \pm 2$ aralığında olan verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çok sayısı, akademik unvan, mesleki kıdem, haftalık ders saati ve idari görev durumları ile tek boyutlu İş Yüğü Ölçeği ve DT, D, ve KB boyutlarından oluşan Tükenmişlik Ölçeği normallik analizleri yapılmıştır (Tablo 7.5).

Tablo 7.5:Değişken ve ölçeklere ilişkin normallik analizi sonuçları

<i>Değişkenler, Ölçekler ve Alt Boyutları</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>Ss</i>	<i>Kurtosis</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Skewness</i>	<i>Std. Hata</i>
Cinsiyet	212	-	-	-1,835	,333	,-427	,167
Yaş	212	-	-	,112	,333	,439	,167
Medeni Durum	212	-	-	-1,119	,333	,994	,167
Çocuk Sayısı	212	-	-	-1,090	,333	,469	,167
Unvan	212	-	-	-1,335	,333	-,025	,167
Mesleki Kıdem	212	-	-	-,857	,333	,522	,167
Ders Saati	212	-	-	-1,048	,333	,006	,167
İdari Görev	212	-	-	-2,00	,333	-,114	,167
İş Yüğü Ölçeğı (PÖ)	212	2,78	,667	-,082	,333	,033	,167
İş Yüğü Ölçeğı (PS)	212	3,31	,740	-,280	,333	-,241	,167
Tükenmişlik							
Genel Tükenmişlik (PÖ)	212	1,63	,490	,156	,333	,233	,167
Genel Tükenmişlik (PS)	212	1,79	,585	,100	,333	,472	,167
Duygusal Tükenmişlik (PÖ)	212	1,31	,280	,638	,333	,638	,167
Duygusal Tükenmişlik (PS)	212	1,72	,918	-,403	,333	,489	,167
Duyarsızlaşma (PÖ)	212	0,90	,730	-,271	,333	,645	,167
Duyarsızlaşma (PS)	212	1,07	,822	,775	,333	,886	,167
Kişisel Başarı (PÖ)	212	2,45	,438	4,486	,333	-1,531	,167
Kişisel Başarı (PS)	212	2,32	,479	,594	,333	-,885	,167

Tablo 7.5'te görüldüğü üzere Maslach Tükenmişlik Ölçeğı'nin Kişisel Başarı alt boyutunun Pandemi Öncesi ölçeğı ∓ 2 aralığında yer almamaktadır. Bu ölçek için yapılacak analizler için parametrik olmayan testler, diğere ölçekler için de parametrik testler kullanılacaktır.

7.1.Katılımcıların Akademisyenlik, İş Yüğü Algısı ve Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Akademisyenlerin ölçekleri cevaplamadan önce mesleklerine ilişkin görüşleri ve iş yüğü ile tükenmişlik algısında pandemi nedeniyle artma olup olmadığı ve meslekleriyle ilgili iş yüğü algısı ve tükenmişlik oluşturan faaliyetler ile ilgili sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler bu bölümde frekans tablosu üzerinden yorumlanmıştır.

Tablo 7.6: Akademisyen görüşlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		Fr	%
Akademisyen olarak çalışmaktan memnunuz musunuz?	Evet	177	83,5
	Hayır	6	2,8
	Kısmen	29	13,7
	Toplam	212	100
Akademisyenliği isteyerek mi seçtiniz?	Evet	211	99,5
	Hayır	1	0,5
	Toplam	212	100
Kurumunuzda/Biriminizde verimli bir şekilde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?	Evet	135	63,7
	Hayır	19	9,0
	Kısmen	58	27,3
	Toplam	212	100
Pandemi sürecinin iş yükünüzü artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	125	59,0
	Hayır	61	28,8
	Kısmen	26	12,2
	Toplam	212	100
Pandemi sürecinin tükenmişlik düzeyinizi artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	115	54,2
	Hayır	46	21,7
	Kısmen	51	24,1
	Toplam	212	100

Tablo 7.6'ya göre katılımcıların neredeyse tamamı (%99,5) akademisyenliği isteyerek seçmiştir ve büyük çoğunluğu (83,5) akademisyen olarak çalışmaktan memnundur. Akademisyen olarak çalışmaktan kısmen memnuniyet duyanların oranı %13,7 ve bu meslekte çalışmaktan memnun olmayanların oranı ise %2,8'dir. Akademisyenlerin ders yükü, çeşitli evrak işleriyle uğraşması, kurul, komisyon, idari görevleri ve bunun yanında akademik olarak gelişme çabası düşünüldüğünde katılımcılara kurumda/birimde verimli çalışma konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 7.6'da açıklanmıştır. Katılımcıların %63,7'si verimli şekilde çalıştığını, %27,3'ü kısmen verimli çalıştığını ve %9'u da verimli çalışmadığını düşünmektedir.

Katılımcıların yarısından fazlası (%59) Covid-19 pandemisi ile birlikte iş yüklerinin artırdığını, %28,8'i artırmadığını ve %12,2'si de kısmen artırdığını düşünmektedir. Katılımcıların %54,2'si Covid-19 pandemisi'nin tükenmişlik düzeylerinin artırdığını, %24,1'si kısmen artırdığını ve %21,7'si ise artırmadığını düşünmektedir (Tablo 7.6).

Tablo 7.7: İş yükü algısı ve tükenmişlik oluşturan mesleki faaliyetlere ilişkin istatistikler

Akademisyenlik Mesleğine İlişkin Faaliyetler	İş Yükü Algısı		Tükenmişlik		
	Fr	%	Fr	%	
Ders sayısının fazlalığı	Evet	120	56,6	96	45,3
	Hayır	92	43,4	116	54,7
	Toplam	212	100	212	100
Ders saatinin çok olması	Evet	118	55,7	91	43,0
	Hayır	94	44,3	121	57,0
	Toplam	212	100	212	100
Ders materyallerinin hazırlanması	Evet	144	68,0	100	47,2
	Hayır	68	32,0	112	52,8
	Toplam	212	100	212	100
Uzaktan eğitim süreci	Evet	133	62,7	108	51,0
	Hayır	79	37,3	104	49,0
	Toplam	212	100	212	100
Danışmanlık faaliyetleri	Evet	102	48,1	73	34,4
	Hayır	110	51,2	139	65,6
	Toplam	212	100	212	100
Danışmanlığımdaki öğrenci sayısının fazla olması	Evet	81	38,2	65	30,7
	Hayır	131	61,8	147	69,3
	Toplam	212	100	212	100
Derslerdeki ortalama öğrenci sayısının fazla olması	Evet	95	44,8	71	33,5
	Hayır	117	55,2	141	66,5
	Toplam	212	100	212	100
İdari görev faaliyetlerinin çok olması	Evet	108	51,0	99	46,7
	Hayır	104	49,0	113	53,3
	Toplam	212	100	212	100
Kurul, komisyon, koordinatörlük görevlerinin olması	Evet	139	65,6	117	55,2
	Hayır	73	34,4	95	44,8
	Toplam	212	100	212	100
Kurumda/Birimde yapılan toplantıların sıklığı	Evet	125	59,0	105	49,5
	Hayır	87	41,0	107	50,5
	Toplam	212	100	212	100
Hizmet içi eğitimlere katılma zorunluluğu hissetmek	Evet	112	52,9	88	41,5
	Hayır	100	47,1	124	58,5
	Toplam	212	100	212	100
Seminer, konferans, etkinliklere katılma zorunluluğu hissetmek	Evet	100	47,1	76	35,8
	Hayır	112	52,9	136	64,2
	Toplam	212	100	212	100
Tez, makale, proje vb. bilimsel yayın yapılması konusunda baskı hissetmek	Evet	126	59,4	107	50,5
	Hayır	86	40,6	105	49,5
	Toplam	212	100	212	100

Tablo 7.7’de katılımcılarda iş yükü algısı ve tükenmişlik oluşturduğu düşünülen akademisyenlik mesleğine ilişkin faaliyetlerin gözlenme sıklığı ve yüzdeleri verilmiştir. Buna göre katılımcılarda en fazla iş yükü algısı oluşturan faaliyetler “*Ders materyallerinin hazırlanması*” (%68), “*Kurul, komisyon, koordinatörlük görevlerinin olması*” (%65,6), “*Uzaktan eğitim süreci*” (%62,7), “*Tez, makale, proje vb. bilimsel yayın yapılması konusunda baskı hissetmek*” (%59,4), “*Kurumda/Birimde yapılan toplantıların sıklığı*” (%59), “*Ders sayısının fazlalığı*” (%56,6), “*Ders saatinin çok olması*” (%55,7), “*Hizmet içi eğitimlere katılma zorunluluğu hissetmek*” (%52,9) ve “*İdari görev faaliyetlerinin çok olması*” (%51) olarak sıralanmaktadır. Buna karşın katılımcıların görüşlerine göre %38,2 katılım sağlanması ile “*Danışmanlığımdaki öğrenci sayısının fazla olması*” faaliyeti iş yükü algısı oluşturmada en az değere sahiptir.

Katılımcılarda tükenmişlik hissettiren faaliyetlerin oldukça az katılımı sonucunda görülmektedir (Tablo 7.7). %55,2 katılım sağlanması ile “*Kurul, komisyon, koordinatörlük görevlerinin olması*” faaliyeti bireylerde en fazla tükenmişlik hissettiren faaliyettir. Bu faktörü %51 ile “*Uzaktan eğitim süreci*” ve %50,5 ile “*Tez, makale, proje vb. bilimsel yayın yapılması konusunda baskı hissetmek*” faaliyetleri takip etmektedir. Bireylerde en az tükenmişlik oluşturan faaliyetler ise “*Danışmanlığımdaki öğrenci sayısının fazla olması*” (%30,7), “*Derslerdeki ortalama öğrenci sayısının fazla olması*” (%33,5), “*Danışmanlık faaliyetleri*” (%34,4) ve “*Seminer, konferans, etkinliklere katılma zorunluluğu hissetmek*” (%35,8) faaliyetleri olarak sıralanmaktadır.

7.2.İş Yükü Algısı ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın H1, H2a – H2d ve H3a – H3d hipotezleri bu başlık altında analiz edilmiştir. İş Yükü Algısı Ölçeği tek boyut ve 11 madde ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği 3 boyut 22 madde ile analiz edilmiş ve tükenmişlik alt ölçekleri de analizlerde ayrıca belirtilmiştir.

H1 ve H2a, H2b, H2c ve H2d hipotezleri şu şekilde teste tabi tutulmuştur: Katılımcıların PÖ İş Yükü Algısı Ölçeği ile PS İş yükü Algısı Ölçeği İlişkili Örneklem t Testi ile analiz edilmiştir. Aynı şekilde PÖ Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile PS Maslach Tükenmişlik Ölçeği de İlişkili Örneklem t Testi (Paired Samples t-test) ile analiz edilmiştir. Ancak tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından olan KB alt ölçeği PÖ ölçeğinde normal dağılım sergilemediği için hem PÖ hem PS karşılaştırması yaparken Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler Testi (Wilcoxon

Signed Rank Test) ile analiz edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlara ilişkin tükenmişlik düzeyleri (düşük, orta, yüksek) pandemi öncesi ve süreci de frekans tablosu ile karşılaştırılmıştır.

H3a, H3b, H3c ve H3d hipotezinde ise katılımcıların iş yükü algılarının tükenmişlik üzerindeki etkisi PÖ ve PS ölçekleri ayrı ayrı Basit Regresyon analizine tabi tutularak karşılaştırılmıştır. PÖ etkinin derecesi ile PS etkinin derecesi arasındaki fark tablolar üzerinde özetlenmiştir. Yapılan tüm analiz çalışmaları aşağıdaki tablolarda sunularak açıklanmıştır.

H1: İş yükü algısı Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

İş Yükü Algısı Ölçeği'ne verilen cevaplar pandemi öncesi ve pandemi sonrası karşılaştırmak için İlişkili Örneklem t Testi yapılmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 7.8: Pandemi Öncesi ve Süreci İş Yükü Algısına Ait İlişkili Örneklem t Testi

Değişken	N	Pandemi Öncesi		Pandemi Süreci		t	SD	Sig.
		\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss			
İş Yükü Algısı	212	2,97	,66	3,31	,74	-8,328	211	,000***

*** $p < 0,001$

Tablo 7.8 incelendiğinde katılımcıların iş yükü algısı PÖ ve PS puanları arasında ($t_{211} = -8,328$; $p = 0,000 < 0,001$) anlamlı farklılık bulunmuştur. Akademisyenlerin PS iş yükü algılarının ortalaması ($\bar{X} = 3,31$) PÖ iş yükü algılarının ortalamasından ($\bar{X} = 2,97$) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulguya göre H1 hipotezi desteklenmektedir.

H2a: Genel tükenmişlik düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2b: Duygusal tükenmişlik düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2c: Duyarsızlaşma düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2d: Kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ne verilen cevaplar Tablo 7.9 ve Tablo 7.10'da özetlenmiştir. Genel tükenmişlik ve tükenmişlik ölçen ölçeğin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutları ilişkili Örneklem t Testi ile analiz edilerek sonuçları Tablo 7.9'da, Kişisel Başarı alt boyutu ise Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler Testi ile analiz edilerek sonucu Tablo 7.10'da özetlenmiştir.

Tablo 7.9: Pandemi Öncesi ve Süreci İş Yükü Algısı, Genel Tükenmişlik, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Ölçeklerine Ait İlişkili Örneklem t Testi

Değişken	N	Pandemi Öncesi		Pandemi Süreci		t	SD	Sig.
		\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss			
Duygusal Tükenme	212	1,31	,80	1,72	,91	-9,062		
Duyarsızlaşma	212	,90	,72	1,07	,82	-5,670	211	,000***
Genel Tükenmişlik	212	1,63	,47	1,79	,49	-7,687		

*** $p < 0,001$

Genel tükenmişlik PÖ ve PS puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($t_{211} = -7,687$; $p = 0,000 < 0,001$). Katılımcıların PÖ genel tükenmişlik ortalaması ($\bar{X} = 1,63$) PS genel tükenmişlik ortalamasından ($\bar{X} = 1,79$) daha düşüktür (Tablo 7.9). Bu bulguya göre H2a hipotezi desteklenmektedir.

Tükenmişliğin alt ölçeklerine ilişkin Tablo 7.9 ve Tablo 7.10 incelendiğinde PÖ ve PS puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tablo 7.9'da duygusal tükenme alt ölçeğinin ($t_{211} = -9,062$; $p = 0,000 < 0,001$) PS ortalaması ($\bar{X} = 1,72$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 1,31$) daha yüksektir. Bu bulguya göre H2b hipotezi desteklenmektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinin ($t_{211} = -5,670$; $p = 0,000 < 0,001$) PS ortalaması ($\bar{X} = 1,07$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 0,90$) daha yüksektir. Bu bulguya göre H2c hipotezi desteklenmektedir.

Kişisel başarı alt ortalama ve standart sapma değerleri belirlendikten sonra PÖ ve PS ölçekleri arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Wilcoxon testine göre kişisel başarı alt ölçeği PÖ ve PS ölçeklerinde PS ölçeğinin lehine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($Z = -5,659$; $p = 0,000 < 0,001$) (Tablo 7.10). PS ortalaması ($\bar{X} = 2,32$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 2,45$) düşüktür. Kişisel Başarı alt ölçeği düşük puan ve ortalama tükenmişlik düzeyinin yüksekliğini vermektedir. Bu bulguya göre H2d hipotezi desteklenmektedir.

Pandemi sürecinin bireylerin tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme duygularını daha çok artırdığı, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında duygusal tükenmeye göre daha az artış olduğu ve genelde tükenmişliğin tüm boyutlar itibariyle artmasına neden olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7.10: Pandemi Öncesi ve Süreci Kişisel Başarı Alt Ölçeği Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler Testi

		<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>Z</i>	<i>Sig.</i>
Kişisel Başarı (Pandemi Öncesi) -	Negatif Sıra	82	56,19	4607,50	-5,659	,000***
	Pozitif Sıra	24	44,31	1063,50		
Kişisel Başarı (Pandemi Süreci)	Eşit	106				
	Toplam	212				

*** $p < 0,001$

Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlamalar hesaplanmıştır. PÖ ve PS tükenmişlik puanlarında değişim olup olmadığına bakılarak tükenmişlik düzeyinin arttığı veya azaldığı söylenebilir. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutları PÖ ve PS ölçek puanlarının karşılaştırmaları yapılmıştır (Tablo 7.11). Buna göre akademisyenlerin %59,4'ünün (126 kişi) pandemi öncesinde duygusal tükenmişlik düzeyleri düşük iken pandemi sürecince bu oran %36,3'e (77 kişi) düşmüştür. Pandemi öncesinde akademisyenlerin %13,7'si (29 kişi) duygusal tükenme düzeyleri yüksek iken pandemi sürecinde bu oran artarak %35,4'e (75 kişi) çıkmıştır. Akademisyenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenme düzeyleri pandemi öncesinde çoğunlukla düşük (%62,7 – 133 kişi) olarak görünürken pandemi sürecinde oranda değişim olmuş (%55,2 – 117 kişi) ancak yine çoğunlukla akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeyleri düşük olarak tespit edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutunda pandemi öncesinde %65,1 oranında (138 kişi) ve pandemi sürecinde %75,5 oranında (158 kişi) tükenmişlik düzeyi yüksek olarak bulunmuştur. Tüm boyutların “yüksek” olarak belirtilen puanlarında Covid-19 pandemi sürecinde artış gerçekleşmiştir.

Tablo 7.11: Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyut puanlarının karşılaştırılması

		Pandemi Öncesi				Pandemi Süreci			
		Düşük	Orta	Yüksek	Toplam	Düşük	Orta	Yüksek	Toplam
Duygusal Tükenme	Fr	126	57	29	212	77	60	75	212
	%	59,4	26,9	13,7	100	36,3	28,3	35,4	100
Duyarsızlaşma	Fr	133	53	26	212	117	58	37	212
	%	62,7	25	12,3	100	55,2	27,4	17,5	100
Kişisel Başarı	Fr	-	74	138	212	-	54	158	212
	%	-	34,9	65,1	100	-	25,5	75,5	100

Tablo 7.9, Tablo 7.10 ve Tablo 7.11'den elde edilen bulgulara göre puan karşılaştırmaları ile test sonuçları örtüşmektedir. Buna göre Covid – 19 Pandemi sürecinde Pandemi öncesine göre tükenmişlik düzeylerinde artış olduğunu tespit edilmiştir.

H3a: İş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

H3b: İş yükü algısının duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

H3c: İş yükü algısının duyarsızlaşma düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

H3d: İş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre daha fazladır.

Katılımcıların iş yükü algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin PS'nde PÖ'ne göre arttığı düşünülerek iki etki arasındaki fark tespit edilmiş ve aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 7.12: Pandemi öncesi iş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PÖ Genel Tükenmişlik					
	β	Beta S.H.	Beta	t	p
Sabit	,423	,121		3,483	,000
PÖ İş Yükü Algısı	,408	,040	,578	10,263	,000***
$R^2=0,334$ Düz. $R^2= 0,331$ $F=105,327$ $p < 0,001$					

*** $p < 0,001$

Tablo 7.12'ye göre PÖ'nde iş yükü algısının genel tükenmişlik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve açıklayıcılığın %33,1 olduğu görülmektedir. Modele göre iş yükü algısı katılımcıların genel tükenmişlik düzeyini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,578$; $p < 0,001$).

Tablo 7.13: Pandemi süreci iş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PS Genel Tükenmişlik					
	β	Beta S.H.	Beta	t	p
Sabit	,444	,125		3,545	,000
PS İş Yükü Algısı	,408	,035	,606	11,046	,000***
$R^2=0,368$ Düz. $R^2= 0,365$ $F=122,023$ $p < 0,001$					

*** $p < 0,001$

Tablo 7.13'e göre PS'nde iş yükü algısının genel tükenmişlik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve açıklayıcılığın %36,5 olduğu görülmektedir. Modele göre iş yükü algısı katılımcıların genel tükenmişlik düzeyini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,606$; $p < 0,001$).

Tablo 7.12 ile tablo 7.13'teki bulgular incelendiğinde iş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyi üzerinde PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = 0,606$; Düz. $R^2 = \%36,5$) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,578$; Düz. $R^2 = \%33,1$) daha yüksektir. Buna göre H3a hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 7.14: Pandemi öncesi iş yükü algısının duygusal tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PÖ Duygusal Tükenmişlik					
	β	Beta S.H.	Beta	t	p
Sabit	-,980	,195		-5,018	,000
PÖ İş Yükü Algısı	,772	,064	,640	12,066	,000***
$R^2=0,409$ Düz. $R^2= 0,407$ $F=145,583$ $p < 0,001$					

*** $p < 0,001$

Tablo 7.14'e göre PÖ'nde iş yükü algısının duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve açıklayıcılığın %40,7 olduğu görülmektedir. Modele göre iş yükü algısı katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,640$; $p < 0,001$).

Tablo 7.15: Pandemi süreci iş yükü algısının duygusal tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PS Duygusal Tükenmişlik					
	β	<i>Beta S.H.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	-1,100	,211		-5,210	,000
PS İş Yükü Algısı	,851	,065	,687	13,695	,000***
$R^2=0,472$ <i>Düz. R²= 0,469</i> $F=187,564$ $p < 0,001$					

*** $p < 0,001$

Tablo 7.15'e göre PS'nde iş yükü algısının duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve açıklayıcılığın %46,9 olduğu görülmektedir. Modele göre iş yükü algısı katılımcıların genel tükenmişlik düzeyini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,687$; $p < 0,001$).

Tablo 7.14 ile tablo 7.15'teki bulgular incelendiğinde iş yükü algısının duygusal tükenme düzeyi üzerinde PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = 0,687$; *Düz. R² = %46,9*) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,640$; *Düz. R² = %40,7*) daha yüksektir. Buna göre H3b hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 7.16: Pandemi öncesi iş yükü algısının duyarsızlaşma düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PÖ Duyarsızlaşma					
	β	<i>Beta S.H.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	-,282	,214		-1,318	,189
PÖ İş Yükü Algısı	,400	,070	,366	5,708	,000***
$R^2=0,134$ <i>Düz. R²= 0,130</i> $F=32,576$ $p < 0,001$					

*** $p < 0,001$

Tablo 7.16'ya göre PÖ'nde iş yükü algısının duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve açıklayıcılığın %13 olduğu görülmektedir. Modele göre iş yükü algısı katılımcıların duyarsızlaşma düzeyini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,366$; $p < 0,001$).

Tablo 7.17: Pandemi süreci iş yükü algısının duyarsızlaşma düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PS Duyarsızlaşma					
	β	<i>Beta S.H.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	-,433	,237		-1,828	,069
PS İş Yükü Algısı	,456	,070	,411	6,528	,000***
$R^2=0,169$ Düz. $R^2= 0,165$ $F=42,615$ $p < 0,001$					

*** $p < 0,001$

Tablo 7.17'e göre PS'nde iş yükü algısının duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve açıklayıcılığın %16,5 olduğu görülmektedir. Modele göre iş yükü algısı katılımcıların duyarsızlaşma düzeyini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,411$; $p < 0,001$).

Tablo 7.16 ile Tablo 7.17'deki bulgular incelendiğinde iş yükü algısının duyarsızlaşma düzeyi üzerinde PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = 0,411$; Düz. $R^2 = \%16,5$) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,366$; Düz $R^2 = \%13$) daha yüksektir. Buna göre H3c hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 7.18: Pandemi öncesi iş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PÖ Kişisel Başarı					
	β	<i>Beta S.H.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	2,441	,138		17,737	,000
PÖ İş Yükü Algısı	,004	,045	,006	1.087	,931*
$R^2=0,000$ Düz. $R^2= -0,005$ $F=0,008$ $p < 0,931$					

* $p > 0,05$

Tablo 7.18'e göre PÖ'nde iş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı olmayan ve nötre yakın bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta=0,006$; $p > 0,05$).

Tablo 7.19: Pandemi süreci iş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

PS Kişisel Başarı					
	β	<i>Beta S.H.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	2,730	,149		18,350	,000
PS İş Yükü Algısı	-,121	,044	-,187	-2,764	,006**
$R^2=0,035$ Düz. $R^2= 0,031$ $F=7,640$ $p < 0,006$					

** $p < 0,01$

Tablo 7.19'a göre PS'nde iş yükü algısının kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve açıklayıcılığın %3,1 olduğu görülmektedir. Modele göre iş yükü algısı katılımcıların duyarsızlaşma düzeyini düşük düzeyde negatif yönde etkilemektedir ($\beta = -0,187$; $p < 0,01$). Kişisel başarı alt ölçeğinde düşük puan ve ortalamalar yüksek tükenmişlik gösterdiğinden negatif yönde etki iş yükü algısının artması bireyin kişisel başarı alt boyutunda tükenmişliğini artırdığı anlamına gelmektedir.

Tablo 7.18 ile tablo 7.19'daki bulgular incelendiğinde iş yükü algısının kişisel başarı hissi düzeyi üzerinde PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = -0,187$; $Düz. R^2 = \%3,1$) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,006$; $Düz. R^2 = - \%0,5$) daha yüksektir. Buna göre H3d hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 7.12 ile Tablo 7.19 arasındaki tüm tablolardaki bulgular incelendiğinde PS iş yükü algısının tükenmişliğin tüm boyutlarında ve genel tükenmişlik düzeyindeki etkisi PÖ'ne göre daha fazladır. İş yükünün pandemi sürecinde en fazla etkilediği tükenmişlik boyutu ise duygusal tükenme düzeyidir ($\beta = 0,687$; $Düz. R^2 = \%46,9$). İş yükü algısının duygusal tükenme üzerindeki etkisi PÖ'nde yine yüksek olarak görülmekte ancak PS analizine göre daha düşüktür ($\beta = 0,640$; $Düz. R^2 = \%40,7$). Duyarsızlaşma alt boyutunda PS açıklanan varyans ve etki düzeyi ($\beta = 0,411$; $Düz. R^2 = \%16,5$) PÖ analizinde açıklanan varyans ve etki düzeyinden ($\beta = 0,366$; $Düz. R^2 = \%13$) daha yüksektir. Kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi üzerinde PÖ'nde iş yükü algısının herhangi bir etkisi bulunmazken ($p > 0,05$) PS'nde düşük düzeyde negatif bir etki ($\beta = -0,187$; $Düz. R^2 = \%3,1$) oluşturarak tükenmişlik düzeyini artırmaktadır. Genel tükenmişlik düzeyi üzerinde iş yükü algısının etkisi hem PÖ hem de PS analizlerinde anlamlı bulunmuştur ($p < 0,001$; $p < 0,001$). Ancak PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = 0,606$; $Düz. R^2 = \%36,5$) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,578$; $Düz. R^2 = \%33,1$) daha yüksektir. Bu bulgulara göre tükenmişliğin tüm boyutlar itibarıyla iş yükü algısından etkilendiği ve bu etkinin PÖ'ne göre PS'nde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

7.3.Covid-19 Pandemi Sürecinde İş Yükü Algısı ve Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisinde Demografik Özelliklerin Rolüne İlişkin Bulgular

Covid-19 pandemi sürecinde hem iş yükü algısı hem de tükenmişlik düzeyleri üzerinde demografik faktörlerin farklılık oluşturup oluşturmadığı Bağımsız Örneklem t Testi (Independent Samples t Test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi One Way ANOVA) ile analiz edilmiştir. ANOVA'da gruplar arası farklılık gösteren değişkenler, farkın hangi grupta

olduğunu bulmak için Post-Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey Testi'ne tabi tutulmuştur. Covid-19 pandemi sürecinde iş yükü algısının tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisinde demografik özelliklerin rolünü analiz etmek için de Hiyerarşik Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Katılımcıların iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete, medeni duruma ve idari görevin bulunmasına ilişkin değişkenlerde farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için Bağımsız Örneklem t Testi kullanılmış ve aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 7.20: Cinsiyete göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Kadın	84	3,43	,692	210	1,988	,048*
	Erkek	128	3,23	,762			
<i>Duygusal Tükenmişlik</i>	Kadın	84	1,75	,907	210	,380	,704
	Erkek	128	1,70	,928			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Kadın	84	0,95	,770	210	-1,802	,073
	Erkek	128	1,15	,847			
<i>Kişisel Başarı</i>	Kadın	84	2,34	,405	204	,420	,675
	Erkek	128	2,31	,522			
<i>Genel Tükenmişlik</i>	Kadın	84	1,78	,476	210	-,245	,807
	Erkek	128	1,80	,513			

* $p < 0,05$

Tablo 7.20 incelendiğinde, katılımcılarda iş yükü algısı oluşmasında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{210} = 1,988$; $p = 0,048 < 0,05$). Pandemi sürecinde kadınlarda ($\bar{X} = 3,43$) erkeklere ($\bar{X} = 3,23$) göre daha fazla iş yükü algısı olduğu görülmektedir. Ancak yapılan analiz sonucunda tükenmişliğin genelinde ve tüm boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 7.21: Medeni duruma göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Evli	151	3,39	,715	210	2,622	,009**
	Bekar	61	3,10	,768			
<i>Duygusal Tükenmişlik</i>	Evli	151	1,78	,982	210	1,626	,106
	Bekar	61	1,56	,869			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Evli	151	1,08	,831	210	,206	,837
	Bekar	61	1,05	,806			
<i>Kişisel Başarı</i>	Evli	151	2,32	,488	210	-,294	,769
	Bekar	61	2,34	,459			
<i>Tükenmişlik Düzeyi</i>	Evli	151	1,82	,499	210	1,196	,233
	Bekar	61	1,73	,494			

** $p < 0,01$

Tablo 7.21’de katılımcılarda iş yükü algısı oluşmasında medeni durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{210} = 2,622$; $p = 0,009 < 0,01$). Pandemi sürecinde evli olanlarda ($\bar{X} = 3,39$) bekar olanlara ($\bar{X} = 3,10$) göre daha fazla iş yükü algısı olduğu görülmektedir. Ancak yapılan analiz sonucunda tükenmişliğin genelinde ve tüm boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 7.22: İdari göreve sahip olma durumuna göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi

Değişken	İdari Görev	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Var	100	3,50	,726	210	3,689	,000***
	Yok	112	3,14	,713			
<i>Duygusal Tükenmişlik</i>	Var	100	1,84	,987	210	1,867	,063
	Yok	112	1,61	,840			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Var	100	1,14	,821	210	1,048	,296
	Yok	112	1,02	,822			
<i>Kişisel Başarı</i>	Var	100	2,37	,486	210	1,251	,212
	Yok	112	2,29	,470			
<i>Tükenmişlik Düzeyi</i>	Var	100	1,87	,505	210	2,250	,026*
	Yok	112	1,72	,483			

* $p < 0,05$

*** $p < 0,001$

Tablo 7.22’de katılımcılarda iş yükü algısı oluşmasında idari görevin bulunmasına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{210}= 3,689$; $p=0,000 < 0,001$). Pandemi sürecinde idari görevi olanlarda ($\bar{X}=3,50$) olmayanlara ($\bar{X}=3,14$) göre daha fazla iş yükü algısı olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında idari görevin bulunmasına göre anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p > 0,05$) genel tükenmişlik düzeyinde ($t_{210}= 2,250$; $p=0,026 < 0,05$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Pandemi sürecinde idari görevi olanlarda ($\bar{X}=1,87$) olmayanlara ($\bar{X}=1,72$) göre tükenmişlik düzeyi daha yüksektir.

Katılımcıların iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinde yaşlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, unvana, mesleki kıdeme ve ders saatine göre farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için ANOVA yapılmış ve aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 7.23: Yaşa göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Gruplar Arası	5,178	4	1,295	2,422	,049*
	Grup İçi	110,629	207	,534		
	Toplam	115,807	211			
<i>Tükenmişlik Düzeyi</i>	Gruplar Arası	2,426	4	,607	2,512	,043*
	Grup İçi	49,981	207	,241		
	Toplam	52,407	211			
<i>Duygusal Tükenme</i>	Gruplar Arası	4,759	4	1,190	1,423	,228
	Grup İçi	173,130	207	,836		
	Toplam	177,889	211			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Gruplar Arası	13,317	4	3,329	5,328	,000***
	Grup İçi	129,334	207	,625		
	Toplam	142,651	211			
<i>Kişisel Başarı</i>	Gruplar Arası	,890	4	,222	,969	,425
	Grup İçi	47,506	207	,229		
	Toplam	48,395	211			

* $p < 0,05$

*** $p < 0,001$

Tablo 7.23 incelendiğinde, katılımcıların yaşları ile iş yükü algısı ($F=2,422$; $p=0,49 < 0,05$), genel tükenmişlik düzeyi ($F=2,512$; $p=0,43 < 0,05$) ve tükenmişliğin

duyarsızlaşma alt boyutu ($F=5,328$; $p=0,000<0,001$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde ise yaş değişkeninin anlamlı bir farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Bu anlamlı farklılıklar çoklu karşılaştırma testi Tukey testi ile analiz edilmiştir (Tablo 24, Tablo 25, Tablo 26).

Tablo 7.24: Yaşa göre iş yükü algısında gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi

Değişken	(A) Yaş	(B) Yaş	Ortalamalar Farkı (A-B)	Sig.
İş Yükü Algısı	25 ve altı N= 8 Ort = 4,00 Ss=,687	26 – 34	,803*	,028*
		35 – 44	,636	,131
		45 – 54	,680	,140
		55 ve üzeri	,818	,198
	26 – 34 N= 78 Ort = 3,19 Ss=,750	25 ve altı	-,803*	,028*
		35 – 44	-,166	,581
		45 – 54	-,122	,938
		55 ve üzeri	,015	1,00
	35 – 44 N= 90 Ort = 3,36 Ss=,3,36	25 ve altı	-,636	,131
		26 – 34	,166	,581
		45 – 54	,043	,999
		55 ve üzeri	,181	,969
	45 – 54 N= 29 Ort =3,31 Ss=,914	25 ve altı	-,680	,140
		26 – 34	,122	,938
		35 – 44	-,043	,999
		55 ve üzeri	,137	,992
	55 ve üzeri N= 7 Ort = 3,18 Ss=,745	25 ve altı	-,818	,198
		26 – 34	-,015	1,000
		35 – 44	-,181	,969
		45 – 54	-,137	,992

* $p<0.05$

Tablo 7.24'e göre yapılan karşılaştırılma sonucu 25 yaş ve altında olan katılımcılar ile 26 – 34 yaş arasındaki katılımcılar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Buna göre 25 yaş ve altı katılımcılarda ($\bar{X} = 4,00$) 26 – 34 yaş arasındaki katılımcılardan ($\bar{X} = 3,19$) daha fazla iş yükü algısı oluşmaktadır.

Tablo 7.25: Yaşa göre duyarsızlaşma düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi

Değişken	(A) Yaş	(B) Yaş	Ortalamalar Farkı (A-B)	Sig.
Duyarsızlaşma	25 ve altı N= 8 Ort = 2,30 Ss= 1,090	26 – 34	1,292	,000***
		35 – 44	1,306	,000***
		45 – 54	1,113	,005**
		55 ve üzeri	1,214	,027*
	26 – 34 N= 78 Ort = 1,00 Ss=,783	25 ve altı	-1,292	,000***
		35 – 44	,014	1,000
		45 – 54	-,178	,837
		55 ve üzeri	-,078	,999
	35 – 44 N= 90 Ort = ,99 Ss=,722	25 ve altı	-1,306	,000***
		26 – 34	-,014	1,000
		45 – 54	-,192	,784
		55 ve üzeri	-,092	,998
	45 – 54 N= 29 Ort = 1,18 Ss=,886	25 ve altı	-1,113	,005**
		26 – 34	,178	,837
		35 – 44	,192	,784
		55 ve üzeri	,100	,998
	55 ve üzeri N= 7 Ort = 1,08 Ss=,937	25 ve altı	-1,214	,027*
		26 – 34	,078	,999
		35 – 44	,092	,998
		45 – 54	-,100	,998

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Tablo 7.25 incelendiğinde yaşa göre duyarsızlaşma üzerinde yapılan Tukey testi karşılaştırılmasında 25 yaş ve altında olan katılımcılar ile diğer yaş grupları arasındaki katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre 25 yaş ve altı katılımcıların tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma düzeyi ($\bar{X} = 2,30$); 26 – 34 yaş arasındaki katılımcıların duyarsızlaşma düzeyinden ($\bar{X} = 1,00$), 35 – 44 yaş arasındaki katılımcıların duyarsızlaşma düzeyinden ($\bar{X} = 0,99$), 45 – 54 yaş arasındaki katılımcıların duyarsızlaşma düzeyinden ($\bar{X} = 1,18$) ve 55 yaş ve üzerindeki katılımcıların duyarsızlaşma düzeyinden ($\bar{X} = 1,08$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7.26: Yaşa göre tükenmişlik düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi

Değişken	(A) Yaş	(B) Yaş	Ortalamalar Farkı (A-B)	Sig.
Tükenmişlik Düzeyi	25 ve altı N= 8 Ort = 2,22 Ss= ,776	26 – 34	,494	,056
		35 – 44	,451	,096
		45 – 54	,317	,489
		55 ve üzeri	,254	,856
	26 – 34 N= 78 Ort = 1,72 Ss=,485	25 ve altı	-,494	,056
		35 – 44	-,042	,981
		45 – 54	-,177	,463
		55 ve üzeri	-,240	,728
	35 – 44 N= 90 Ort = 1,76 Ss=,461	25 ve altı	-,451	,096
		26 – 34	,042	,981
		45 – 54	-,134	,702
		55 ve üzeri	-,197	,843
	45 – 54 N= 29 Ort = 1,90 Ss=,508	25 ve altı	-,317	,489
		26 – 34	,177	,463
		35 – 44	,134	,702
		55 ve üzeri	-,063	,998
	55 ve üzeri N= 7 Ort = 1,96 Ss=,479	25 ve altı	-,254	,856
		26 – 34	,240	,728
		35 – 44	,197	,843
		45 – 54	,063	,998

Tablo 7.23'te yaşa göre yapılan ANOVA testi sonucu yaş grupları arasında genel tükenmişlik üzerinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tablo 7.26'da bu farklılık Tukey testi ile analiz edilmiş ancak hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülememiştir. Sig. değerinin 0,56 ile sınırdaki bir farklılık oluşan gruplar ise 25 yaş ve altı ile 26 – 34 yaş arasındaki katılımcılardır. Grupların ortalamalarına bakılarak incelendiğinde yaşa göre genel tükenmişlik üzerinde yapılan karşılaştırılmada 25 yaş ve altında olan katılımcıların genel tükenmişlik düzeyi ($\bar{X} = 2,22$) diğer gruplardan daha yüksektir. Sınırdaki farklılık oluşturan 26 – 34 yaş arasındaki katılımcıların genel tükenmişlik düzeyleri ($\bar{X} = 1,72$) ise diğer grupların tükenmişlik düzeylerinden daha düşüktür.

Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı ve unvana göre iş yükü ve tükenmişlik düzeylerindeki farklılıklar ANOVA ile test edilerek Tablo 7.27 ve Tablo 7.28'de özetlenmiştir.

Tablo 7.27: Sahip olunan çocuk sayısına göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Gruplar Arası	1,178	3	,393	,712	,546
	Grup İçi	114,629	208	,551		
	Toplam	115,807	211			
<i>Tükenmişlik</i>	Gruplar Arası	,183	3	,061	,244	,866
	Grup İçi	52,223	208	,251		
	Toplam	52,407	211			
<i>Duygusal Tükenme</i>	Gruplar Arası	1,114	3	,371	,437	,727
	Grup İçi	176,775	208	,850		
	Toplam	177,889	211			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Gruplar Arası	,467	3	,156	,228	,877
	Grup İçi	142,185	208	,684		
	Toplam	142,651	211			
<i>Kişisel Başarı</i>	Gruplar Arası	1,132	3	,377	1,661	,177
	Grup İçi	47,263	208	,229		
	Toplam	48,395	211			

Tablo 7.27 incelendiğinde katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı ile iş yükü algısı ($p=0,546>0,05$) genel tükenmişlik düzeyi ($p=0,866>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ($p=0,727>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,877>0,05$) ve kişisel başarı ($p=0,177>0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 7.28: Unvana göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Gruplar Arası	1,033	5	,207	,371	,868
	Grup İçi	114,773	206	,557		
	Toplam	115,807	211			
<i>Tükenmişlik</i>	Gruplar Arası	1,645	5	,329	1,335	,251
	Grup İçi	50,762	206	,246		
	Toplam	52,407	211			
<i>Duygusal Tükenme</i>	Gruplar Arası	5,472	5	1,094	1,308	,262
	Grup İçi	172,417	206	,837		
	Toplam	177,889	211			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Gruplar Arası	4,039	5	,808	1,201	,310
	Grup İçi	138,612	206	,673		
	Toplam	142,651	211			
<i>Kişisel Başarı</i>	Gruplar Arası	1,717	5	,343	1,515	,186
	Grup İçi	46,679	206	,229		
	Toplam	48,395	211			

Tablo 7.28’de yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcıların unvanları ile iş yükü algısı ($p=0,868>0,05$) genel tükenmişlik düzeyi ($p=0,251>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ($p=0,262>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,310>0,05$) ve kişisel başarı ($p=0,186>0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin iş yükü ve tükenmişlik düzeylerindeki farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA ile test edilerek Tablo 7.29’da özetlenmiştir.

Tablo 7.29: Mesleki kıdeme göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Gruplar Arası	2,044	4	,511	,930	,448
	Grup İçi	113,763	207	,550		
	Toplam	115,807	211			
<i>Tükenmişlik</i>	Gruplar Arası	1,503	4	,376	1,528	,195
	Grup İçi	50,904	207	,246		
	Toplam	52,407	211			
<i>Duygusal Tükenme</i>	Gruplar Arası	4,418	4	1,104	1,318	,264
	Grup İçi	173,471	207	,838		
	Toplam	177,889	211			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Gruplar Arası	7,348	4	1,837	2,810	,027*
	Grup İçi	135,303	207	,654		
	Toplam	142,651	211			
<i>Kişisel Başarı</i>	Gruplar Arası	,532	4	,133	,575	,681
	Grup İçi	47,863	207			
	Toplam	48,395	211			

* $p < 0,05$

Tablo 7.29 incelendiğinde, katılımcıların mesleki kıdemleri ile tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ($F=2,810$; $p=0,027 < 0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. İş yükü algısı ile genel tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde ise mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Duyarsızlaşma düzeyindeki anlamlı farklılıklar çoklu karşılaştırma testi Tukey testi ile analiz edilmiştir (Tablo 7.30).

Tablo 7.30: Meslek kıdeme göre duyarsızlaşma düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi

Değişken	(A) Kıdem	(B) Kıdem	Ortalamalar Farkı (A-B)	Sig.
Duyarsızlaşma	<i>0 - 5 Yıl</i> N= 55 Ort = 1,22 Ss=,964	6 - 10 Yıl	,100	,965
		11 - 15 Yıl	,376	,128
		16 - 20 Yıl	,507	,161
		21 Yıl ve üzeri	-,049	,999
	<i>6 - 10 Yıl</i> N= 59 Ort = 1,12 Ss=,736	0 - 5 Yıl	-,100	,965
		11 - 15 Yıl	,276	,394
		16 - 20 Yıl	,407	,358
		21 Yıl ve üzeri	-,149	,917
	<i>11 - 15 Yıl</i> N= 49 Ort = ,84 Ss=,667	0 - 5 Yıl	-,376	,128
		6 - 10 Yıl	-,276	,394
		16 - 20 Yıl	,131	,978
		21 Yıl ve üzeri	-,426	,143
	<i>16 - 20 Yıl</i> N= 17 Ort = ,71 Ss=,685	0 - 5 Yıl	-,507	,161
		6 - 10 Yıl	-,407	,358
		11 - 15 Yıl	-,131	,978
		21 Yıl ve üzeri	-,557	,150
	<i>21 Yıl ve üzeri</i> N= 32 Ort = 1,27 Ss=,892	0 - 5 Yıl	,049	,999
		6 - 10 Yıl	,149	,917
		11 - 15 Yıl	,426	,143
		16 - 20 Yıl	,557	,150

Tablo 7.30’da mesleki kıdeme göre bulunan farklılıklar Tukey Testi ile analiz edilmiş ancak hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülememiştir. Grupların ortalamalarına bakılarak incelendiğinde kıdeme göre duyarsızlaşma düzeyi üzerinde yapılan karşılaştırılmada 16 – 20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyi ($\bar{X} = 0,71$) diğer gruplardan daha düşüktür. Duyarsızlaşma düzeyi diğer gruplardan daha yüksek olan grup ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcılarda görülmektedir ($\bar{X} = 1,27$).

Katılımcıların haftalık ders saatleri ile iş yükü ve tükenmişlik düzeylerindeki farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA ile test edilerek Tablo 7.31’de özetlenmiştir.

Tablo 7.31: Ders saatine göre iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
<i>İş Yükü Algısı</i>	Gruplar Arası	2,720	6	,453	,822	,554
	Grup İçi	113,086	205	,552		
	Toplam	115,807	211			
<i>Tükenmişlik</i>	Gruplar Arası	,781	6	,130	,517	,795
	Grup İçi	51,626	205	,252		
	Toplam	52,407	211			
<i>Duygusal Tükenme</i>	Gruplar Arası	4,448	6	,741	,876	,513
	Grup İçi	173,441	205	,846		
	Toplam	177,889	211			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Gruplar Arası	7,241	6	1,207	1,827	,095
	Grup İçi	135,410	205	,661		
	Toplam	142,651	211			
<i>Kişisel Başarı</i>	Gruplar Arası	3,564	6	,594	2,716	,015*
	Grup İçi	3,564	6			
	Toplam	44,831	205			

* $p < 0,05$

Tablo 7.31 incelendiğinde, katılımcıların haftalık ders saatleri ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu ($F=2,716$; $p=0,015 < 0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. İş yükü algısı ile genel tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinde ise haftalık ders saatine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyindeki anlamlı farklılıklar çoklu karşılaştırma testi Tukey testi ile analiz edilmiştir (Tablo 7.32).

Tablo 7.32: Ders saatine göre kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyinde gruplar arası farklılıklara ilişkin Tukey Testi Analizi

Değişken	(A) Kıdem	(B) Kıdem	Ortalamalar Farkı (A-B)	Sig.
Kişisel Başarı	<i>Derse Girmiyorum</i> N= 31 Ort = 2,12 Ss= ,483	10 saatten az	-,349	,063
		10 saat - 15 saat	-,082	,994
		16 saat - 20 saat	-,150	,808
		21 saat - 25 saat	-,215	,520
		26 saat - 30 saat	-,278	,268
		31 saat ve üzeri	-,427	,027*
	<i>10 saatten az</i> N= 29 Ort = 2,47 Ss= ,267	Derse Girmiyorum	,349	,063
		10 saat - 15 saat	,266	,349
		16 saat - 20 saat	,198	,556
		21 saat - 25 saat	,133	,920
		26 saat - 30 saat	,071	,998
		31 saat ve üzeri	-,077	,998
	<i>10 saat - 15 saat</i> N= 26 Ort = 2,21 Ss= ,467	Derse Girmiyorum	,082	,994
		10 saatten az	-,266	,349
		16 saat - 20 saat	-,068	,997
		21 saat - 25 saat	-,133	,932
		26 saat - 30 saat	-,195	,730
		31 saat ve üzeri	-,344	,173
	<i>16 saat - 20 saat</i> N= 46 Ort = 2,27 Ss= ,538	Derse Girmiyorum	,150	,808
		10 saatten az	-,198	,556
10 saat - 15 saat		,068	,997	
21 saat - 25 saat		-,064	,997	
26 saat - 30 saat		-,127	,920	
31 saat ve üzeri		-,276	,297	
<i>21 saat - 25 saat</i> N= 33 Ort = 2,34 Ss= ,449	Derse Girmiyorum	,215	,520	
	10 saatten az	-,133	,920	
	10 saat - 15 saat	,133	,932	
	16 saat - 20 saat	,064	,997	
	26 saat - 30 saat	-,062	,999	
	31 saat ve üzeri	-,211	,685	

Tablo 7.32: (devam ediyor)

26 saat - 30 saat N= 27 Ort = 2,40 Ss= ,542	Derse Girmiyorum	,278	,268
	10 saatten az	-,071	,998
	10 saat - 15 saat	,195	,730
	16 saat - 20 saat	,127	,920
	21 saat - 25 saat	,062	,999
	31 saat ve üzeri	-,148	,934
31 saat ve üzeri N= 20 Ort = 2,55 Ss= ,410	Derse Girmiyorum	,427*	,027*
	10 saatten az	,077	,998
	10 saat - 15 saat	,344	,173
	16 saat - 20 saat	,276	,297
	21 saat - 25 saat	,211	,685
	26 saat - 30 saat	,148	,934

* $p < 0,05$

Tablo 7.32’de haftalık ders saatine göre kişisel başarı alt boyutu üzerinde yapılan Tukey testi karşılaştırılmasında derse girmeyen katılımcılar ile 31 saat ve üzerinde derse giren katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Kişisel başarı alt ölçeğindeki puanların ve ortalamaların düşük olması tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre derse girmeyen katılımcıların tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyi ($\bar{X} = 2,12$), 31 saat ve üzeri derse giren katılımcıların kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyinden ($\bar{X} = 2,55$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerinin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyinde farklılık oluşturup oluşturmadığı incelendikten atılımcıların araştırmada kullanılan ölçeklerden aldıkları puanlara ait ortalamalar, standart sapmalar, değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon analizi yapılarak Tablo 33’te gösterilmiştir.

Tablo 33: Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon kat sayıları (N=212)

Değişkenler	\bar{X}	Ss	T	DT	D	KB	İY	C	Y	MD	ÇS	U	MK	DS
Tükenmişlik (T)	1,79	,498	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Duygusal Tükenmişlik (DT)	1,72	,918	,891***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Duyarsızlaşma (D)	1,07	,822	,802***	,632***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kişisel Başarı (KB)	2,32	,478	,080	,287***	-,142*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
İş Yükü Algısı (İY)	3,31	,740	,606***	,687***	,411***	-,187**	-	-	-	-	-	-	-	-
Cinsiyet (C)	-	-	,017	-,026	,123	-,028	-,136*	-	-	-	-	-	-	-
Yaş (Y)	-	-	,046	,052	-,073	,097	-,026*	,178**	-	-	-	-	-	-
Medeni Durum (MD)	-	-	-,082	-,111	-,014	,020	-,178**	-,209**	-,358***	-	-	-	-	-
Çocuk Sayısı (ÇS)	-	-	-,011	-,027	-,055	,087	-,022	,276***	,518***	-,585***	-	-	-	-
Unvan (U)	-	-	-,075	-,069	,067	-,135*	-,029	-,084	-,635***	,262***	-,355***	-	-	-
Mesleki Kıdem (MK)	-	-	,087	,107	-,054	,074	,021	,115*	,726***	-,321***	,542***	-,683***	-	-
Ders Saati (DS)	-	-	-,041	-,066	-,130	,166*	,051	,083	,319***	-,265***	,283***	-,452***	,313***	-
İdari Görev (İG)	-	-	-,153*	-,128	-,072	-,086	-,247**	,027	-,144*	,141*	-,130	,195**	-,171*	-,132

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Korelasyon analizi sonucu bağımlı değişken “Tükenmişlik, DT, D, KB” değişkenleri ile bağımsız değişken “İş Yükü Algısı” arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre iş yükü algısı ile genel tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ($+ r = 0,606, p < 0,001$); DT düzeyi ile arasında pozitif yönde anlamlı ($+ r = 0,687, p < 0,001$); D düzeyi ile arasında pozitif yönde anlamlı ($+ r = 0,411, p < 0,001$) ve KB hissindeki tükenme düzeyi ile arasında negatif yönde anlamlı ($- r = - 0,187, p < 0,01$) bir ilişkisi bulunmaktadır. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde iş yükü algısının cinsiyet, yaş, medeni durum ve idari görev ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu; genel tükenmişliğin yalnızca idari görev ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu ve kişisel başarı hissini ise unvan ve ders saati ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında demografik değişkenler açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 7.33).

8. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde akademisyenlerin iş yükü algısının tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde Covid-19 pandemisinin rolüne ve araştırma kapsamındaki diğer hipotezlere ilişkin bulgular literatürdeki aynı konu hakkındaki çalışmalar ile tartışılarak açıklanmıştır.

Covid-19 pandemisinin küresel düzeyde hem özel hem iş hayatımızda birçok farklılıklara neden olduğu bilinmektedir. Eğitimin örgünden uzaktan eğitime dönmüş olması ile tüm eğitim kademelerinde olduğu gibi üniversitelerde de hem eğitim-öğretim hem de akademik çalışmalar üzerinde olumsuz etkilerle karşılaşmıştır. Akademisyenlerin uzaktan eğitim tecrübelerinin az olması veya hiç olmaması, uzaktan eğitim ile artan iş yükü, evden çalışma, hastalığa yakalanma kaygısı ile yaşanan psikolojik etkiler gibi nedenler bireylerin stres altında olmalarına hatta tükenmişlik yaşamalarına sebep olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada Covid-19 pandemisinde akademisyenlerin iş yükü algılarının tükenmişlikleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu ve pandeminin bu etkide nasıl bir rol oynadığı araştırılmıştır. Ayrıca Covid-19 pandemi sürecinde iş yükü algısı ve tükenmişlik üzerinde demografik faktörlerin farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Bununla beraber pandemi sürecinde iş yükü algısının tükenmişliği yordamasında demografik faktörlerden hangilerinin etkisi olduğuna ilişkin analizler yapılmıştır.

Akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik duygularını ölçmek için pandemi öncesi ve pandemi süreci olmak üzere ölçeklerin iki kez doldurulması istenmiştir. Analizler de pandemi öncesi ve pandemi süreci olarak ayrı ayrı yapılmış ve karşılaştırılmıştır. Bu analiz sonuçları ile benzer bir çalışma daha önce yapılmadığı için iş yükü algısı ve tükenmişlik çalışmaları pandemi öncesindeki ve pandemi sürecinde yapılan çalışmalar ile desteklenmeye çalışılmıştır. Pandemi sürecinde iş yükü algısı ve tükenmişlik ile demografik değişkenler arasında farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin sonuçlar yine literatürdeki çalışmalar ile desteklenmiştir.

İş yükü algısının PS'inde PÖ'ne göre artış gösterdiğine ilişkin yapılan analizlerde akademisyenlerin PS iş yükü algılarının ortalaması ($\bar{X} = 3,31$) PÖ iş yükü algılarının ortalamasından ($\bar{X} = 2,97$) daha yüksek çıkmıştır. PÖ ve PS iş yükü algısı ölçek ortalamaları "orta düzeyde" çıkmış olsa da pandemi sürecinin katılımcıların iş yükü algılarında artışa neden olduğu görülmektedir. PÖ ve PS iş yükü algısı ile ilgili karşılaştırma yapan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Pandemi öncesinde akademisyenlerin iş yükü algısı üzerine yapılan çalışmalarda akademisyenlerin orta düzeyde iş yükü yaşadıkları sonucuna

ulaşmıştır (Kahraman ve Çelik, 2018). Bununla beraber Öztürk ve Erdem (2020)'in yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş yükü algılarının düşük olduğu ve Tüfekçi Yaman (2021)'nin yaptığı çalışmada üniversite idari personelinin iş yükü algısının düşük olduğu ifade edilmiştir. Pandemi sürecinde akademisyen üzerinde iş yükü algısı ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak eğitim faaliyetlerinde hizmet veren öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda da pandemi sürecinin iş yükünü artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Metin, Gürbey ve Çevik, 2021; Okeke-Uzodike, ve Gamede, 2021). Pandemi süreci ile ilgili yapılan çalışmalar daha çok sağlık çalışanları üzerine yapılmış ve Covid-19 pandemi sürecinin veya Covid-19 korkusunun çalışanlarda iş yükü algısını artırdığı tespit edilmiştir (Yakut, Kuru ve Güngör, 2020; Bozkurt ve Elmaoğlu, 2021).

Genel tükenmişlik düzeyinin PS'inde PÖ'ne göre artış gösterdiğine ilişkin yapılan analizlerde akademisyenlerin PS genel tükenmişlik ortalaması ($\bar{X} = 1,79$) PÖ genel tükenmişlik ortalamasından ($\bar{X} = 1,63$) daha yüksektir. PÖ ve PS genel tükenmişlik düzeyi ölçek ortalamaları “orta” düzeyde çıkmış olsa da pandemi sürecinin katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinde artışa neden olduğu görülmektedir. Duygusal tükenme alt ölçeğinin PS ortalaması ($\bar{X} = 1,72$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 1,31$) daha yüksektir. Pandemi öncesinde katılımcıların duygusal tükenmişliği “düşük” düzeyde iken pandemi sürecinde “orta” düzeye yükselmiştir. Duyarsızlaşma alt ölçeğinin PS ortalaması ($\bar{X} = 1,07$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 0,90$) daha yüksektir. Her iki ölçek ortalamasına göre katılımcıların duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlikleri “düşük” durumdadır. Ancak ortalama puanlarına göre pandemi sürecinde artış gerçekleşmiştir. Kişisel başarı alt ölçeği düşük puan ve ortalama tükenmişlik düzeyinin yüksekliğini vermektedir. Buna göre çalışmada kişisel başarı alt ölçeğinin PS ortalaması ($\bar{X} = 2,32$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 2,45$) düşüktür. Dolayısıyla PS akademisyenlerin kişisel başarı hissinde de tükenmişlik düzeylerinde artış olduğu görülmektedir. Katılımcıların cevaplamış olduğu her iki ölçek ortalaması kişisel başarı alt boyutundaki tükenmişliği “yüksek” olarak göstermesine rağmen ölçeklerin ortalama puanlarına göre pandemi sürecinde artış gerçekleştiği görülmektedir. Tükenmişlik ölçeğinde tüm boyutlar itibariyle hesaplanan tükenmişlik puanları PÖ ve PS olarak karşılaştırılmıştır. Yukarıdaki sonuçları destekler nitelikte olan puan karşılaştırmaları analiz sonuçlarında da Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre tükenmişlik düzeylerinde artış olduğunu tespit edilmiştir. Pandemi sürecinin bireylerin tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişliklerini daha çok artırdığı, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında duygusal tükenmeye göre daha az artış olduğu ve genelde tükenmişliğin tüm

boyutlar itibariyle artmasına neden olduğu söylenebilir.

Pandemi öncesinde akademisyenlerin genel tükenmişlik düzeyi üzerine yapılan çalışmalarda akademisyenlerin düşük düzeyde genel tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Ayaz, 2016; Doğan, Demir ve Türkmen, 2016; Karakaya, 2018). Bu çalışmada literatürdeki sonuçtan farklı olarak akademisyenlerin genel tükenmişlikleri orta düzeyde olarak tespit edilmiştir. Ardıç ve Polatçı (2008) araştırmaya katılan akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır. Akyürek ve Zeyrek (2021)'in kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların duygusal tükenmişliklerinin düşük fakat duyarsızlaşma ve kişisel başarıdaki tükenmişliklerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik düşük, kişisel başarı alt boyutunda ise tükenmişlik yüksek düzeyde bulunmuştur.

Pandemi döneminde araştırma görevlileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise tükenmişlik düzeyinin en yüksek çıktığı boyut kişisel başarı olmuş ve sırasıyla bunu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları takip etmiştir (Küçüksaygın, 2021). Alar Erkal (2021) akademisyenlerin tükenmişlik algısının belirlenmesi ile ilgili yaptığı çalışmada pandemi sürecinin yarattığı sorunların akademisyenlerin duygusal olarak tükenmelerine, stresli ortam, evden çalışma gibi nedenlerle işte var olmama durumu ile karşılaştıkları için duyarsızlaşmalarına neden olduğu ancak pandemideki belirsizliklerin zihinsel olarak bireyi etkilese de akademisyenlerin kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşamadıkları sonucuna ulaşmıştır. Sağlık çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada katılımcıların tükenmişliğin tüm boyutlarında tükenmişlikleri düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Gündoğdu, 2021; Işıldar, 2021). Yurt dışında yapılan bir başka çalışmalarda da pandeminin tükenmişliği artırdığı ifade edilmektedir (Dima vd, 2021; Osie vd., 2021). Pandemi döneminde uzaktan eğitim sürecinin başlaması ile akademik gelişmenin önemli belirleyicileri olan tez, makale, proje gibi yayın beklentileri, akademisyenlerin hem eğitim öğretim hem de akademik çalışmaları, zamanlarının yetmemesi, iş yüklerinin artması, iş – aile ilişkilerinin bir arada yürütmesi gibi nedenlerle tükenmişliklerinin pandemi öncesinden daha yüksek çıktığı söylenebilir.

Çalışmamızda iş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi pandemi öncesi ve pandemi sürecinde ayrı ayrı analiz edilerek aradaki fark değerlendirilmiştir. İş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyi PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = 0,606$; *Düz.* $R^2 = \%36,5$)

PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,578$; $Düz R^2 = \%33,1$) daha yüksektir. İş yükü algısının tükenmişlik düzeyi üzerinde etkisinin oluşu hem pandemi öncesi hem de pandemi sonrasında yapılan çalışmalarla desteklenmektedir (Portoghese vd., 2014; Çelik, 2016; Tatlı ve Akın, 2017; Öztürk, 2019; Alkaş, 2020; Deniz ve Kaya, 2021; Ögen, 2021; Milosevic vd., 2022).

İş yükü algısının tükenmişliğin alt boyutları üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Buna göre; iş yükü algısının duygusal tükenme düzeyi üzerinde PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = 0,687$; $Düz. R^2 = \%46,9$) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,640$; $Düz R^2 = \%40,7$), duyarsızlaşma düzeyi üzerinde PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = 0,411$; $Düz. R^2 = \%16,5$) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,366$; $Düz R^2 = \%13$) ve kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyi üzerinde PS'ndeki etki düzeyi ($\beta = -0,187$; $Düz. R^2 = \%3,1$) PÖ'ndeki etki düzeyinden ($\beta = 0,006$; $Düz R^2 = - \%0,5$) daha yüksektir. Pandemi öncesi analiz sonucu yine pandemi öncesi çalışmalarda tespit edilen iş yükü algısının tükenmişliğin alt boyutları üzerinde etkisi olduğuna ilişkin çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Bingöl, 2018; Oğuz, 2019; Öztürk, 2019; Alkaş, 2020; Bozdoğan, 2020). Bazı çalışmalarda ise iş yükü algısının genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı etkisi bulunurken kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir etki bulunmamıştır (Tayfur ve Arslan, 2012; Karacaoğlu ve Çetin 2015). Pandemi sonrası ise sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlikleri üzerine yapılan bir çalışmada bireylerin iş yükü algısının duygusal tükenmeyi pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Erer, 2021). Azizoğlu (2021) ve Ögen (2021) ise iş yükü algısının tükenmişlik ve tüm boyutlarındaki etkisinin anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Pandemi sonrası yapılan bir başka çalışmada uzaktan çalışma döneminde akademisyenlerin hem idari hem akademik iş yüklerinin arttığı, bu iş yükünün iş stresine neden olduğu ve stresin de tükenmişliği artırdığı ifade edilmektedir (Kutlutürk ve Yıkılmaz, 2021).

Pandemi sürecinde akademisyenlerin iş yükü algıları ve tükenmişlik düzeylerinde demografik özelliklere göre farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Buna göre katılımcılarda iş yükü algısı oluşmasında cinsiyete, yaşa, medeni duruma, idari görevi bulunmasına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Çocuk sayısı, akademik unvan, mesleki kıdem ve haftalık ders saati ile iş yükü algısı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Pandemi sürecinde kadınlarda ($\bar{X}=3,43$) erkeklere ($\bar{X}=3,23$) göre daha fazla iş yükü algısı oluşmaktadır. Cinsiyet ile iş yükü algısı arasında anlamlı farklılık bulan Korkmazer ve Aksoy (2020) erkeklerin kadınlardan daha fazla iş yükü algısına sahip olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Çalışma sonucundan farklı olarak literatürde cinsiyet ile iş yükü algısı arasında anlamlı farklılık bulmayan sonuçlar görülmektedir (Kahraman ve Çelik, 2018; Şirin, 2019; Öztürk ve Erdem, 2020). Bu çalışmada kadın akademisyenlerin daha fazla iş yükü hissetmelerinin nedeni uzaktan eğitim sürecinde evde bulunmaları olarak düşünülebilir. Evde hem eğitim hem de akademik çalışma faaliyetlerini yürütürken ailevi ilişkilerine dikkat etmek, anne/abla olarak evdeki çocukların eğitimi ve bakımı ile ilgilenmek, temizlik, yemek yapmak gibi sorumluluklarının olması onların erkeklerden daha fazla iş yükü hissetmelerine neden olabilir.

Katılımcıların yaşı ile iş yükü algısı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre 25 yaş ve altı katılımcılarda ($\bar{X} = 4,00$) diğer yaş gruplarına göre daha fazla iş yükü algısı oluşmaktadır. Şirin (2019) sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada yaş ile iş yükü algısı arasında anlamlı farklılık tespit etmiş ve 28 – 33 yaş grubundaki katılımcıların daha fazla iş yükü algısına sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Avcı (2019) ise iş yükü algısının yaşa göre farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Katılımcıların medeni durumu ile iş yükü algısı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmada evli olanlarda ($\bar{X}=3,39$) bekar olanlara ($\bar{X}=3,10$) göre daha fazla iş yükü algısı oluşmaktadır. Bu sonuç Şirin (2019)'in çalışmasını desteklemektedir. Ancak medeni durumun iş yükü algısı üzerinde önemli bir belirleyici olmadığına ilişkin çalışmalar da bulunmaktadır (Korkmazer ve Aksoy, 2020; Öztürk ve Erdem, 2020).

Katılımcıların idari görevi bulunması ile iş yükü algısı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre idari görevi olanlarda ($\bar{X}=3,50$) olmayanlara ($\bar{X}=3,14$) göre daha fazla iş yükü algısı oluşmaktadır. Literatürde akademisyenlerin idari görevi ile iş yükü algısı arasında ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında demografik değişkenler açısından farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmada cinsiyete göre genel tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmadaki sonucu destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011; Can, 2015; Özgür Güler ve Veysikarani, 2019, Akyürek ve Zeyrek, 2021). Tükenmişlikle ilgili yapılan bazı çalışmalarda ise bu sonuçtan farklı olarak kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı bulgusuna ulaşıldığı görülmektedir (Üngüren vd., 2010; Anitei vd., 2015; Başarer ve Başarer, 2019; Ulusu, 2022).

Katılımcıların yaşları ile genel tükenmişlik düzeyi ($F=2,512$; $p=0,43<0,05$) ve tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ($F=5,328$; $p=0.000<0.001$) arasında anlamlı farklılık

bulunmaktadır. Buna göre 25 yaş ve altı katılımcıların tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma düzeyi ($\bar{X} = 2,30$) diğer yaş grubundaki katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir. 25 yaş ve altında olan katılımcıların genel tükenmişlik düzeyi ($\bar{X} = 2,22$) diğer yaş grubundaki katılımcılardan daha yüksektir. Sınırdaki farklılık oluşturan 26 – 34 yaş arasındaki katılımcıların genel tükenmişlik düzeyleri ($\bar{X} = 1,72$) ise diğer grupların tükenmişlik düzeylerinden daha düşüktür. Genç akademisyenlerin duygusal tükenme ve genel tükenmişliklerinin yüksek olduğu başka çalışmalar da mevcuttur (Küçüksüleymanoğlu, 2007; Toker, 2011; Konakay, 2013; Amasralı, 2016; Küçüksaygın, 2021). Tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde ise yaş değişkeninin anlamlı bir farklılığı bulunmamaktadır.

Katılımcıların medeni durumları ile tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonucuna paralel olarak başka çalışmalarda da tükenmişlik ve alt boyutları üzerinde medeni durum açısından farklılık tespit edilmemiştir (William, Dikes, 2015; Özgür Güler ve Veysikarani, 2018; Akkaya, 2019; Kuzgun, 2020). Küçüksaygın (2021) araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırmada ise tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı üzerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Evli olan araştırma görevlilerinin bekar olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Küçüksaygın, 2021). Akademik personelin tükenmişliği üzerine yapılan başka bir çalışmada ise üç alt boyutta da anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre bekar akademisyenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma düzeyi ve kişisel başarı hissi düzeyi evli akademisyenlere göre daha yüksektir (İraz ve Ganiyusfoğlu, 2011).

Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı ile genel tükenmişlik düzeyi, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Araştırma sonucuna paralel olarak Can (2015) ve Özgür Güler ve Veysikarani (2018) akademisyenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini belirlemek için yapmış olduğu çalışmada da çocuk sayısının tükenmişlik üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Al (2018) ise çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuk sahibi olmayan akademisyenlere göre tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Çalışmada katılımcıların unvanları ile genel tükenmişlik düzeyi, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin unvanlarına göre farklılaşmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Sağlam, 2011; Arkan, 2018; Kuzgun,

2020). Akademisyenler üzerinde yapılan bazı çalışmalarda unvan ile tükenmişlik ve/veya tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. İraz ve Ganiyusufoğlu, (2011), Doğan, Demir ve Türkmen (2016) ile Gün ve Baskan (2017) araştırma görevlilerinin diğer akademik unvana sahip akademisyenlere göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını bulgulamıştır. Umuzdaş ve Keklik Kal (2018) doçent doktorların diğer unvan gruplarına göre duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığını ifade etmektedir. Akkaya (2019) ise öğretim görevlilerinin duygusal tükenme ve genel tükenmişlik düzeyinin profesörlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların mesleki kıdemleri ile tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ($F=2,810$; $p=0,027<0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kıdeme göre duyarsızlaşma düzeyi üzerinde yapılan karşılaştırılmada 16 – 20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyi ($\bar{X} = 0,71$) diğer gruplardan daha düşüktür. Duyarsızlaşma düzeyi diğer gruplardan daha yüksek olan grup ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcılarda görülmektedir ($\bar{X} = 1,27$). Doğan, Demir ve Türkmen (2016) mesleki kıdem ile tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit etmiş ve kıdemin artmasıyla tükenmişlik seviyesinde azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Al (2018) tarafından yapılan çalışmada ise 0 – 5 yıl arasında kıdeme sahip olan akademisyenlerin daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarıda hissinde tükenmişlik yaşadığını ifade edilmektedir. Mesleki kıdemin tükenmişlik düzeyini belirlemede önemli bir değişken olmadığını bulgulayan çalışmalar da bulunmaktadır (Tetik, 2011; Akkaya, 2019; Kuzgun, 2020).

Çalışmada haftalık ders saati ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu ($F=2,716$; $p=0,015<0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Derse girmeyen katılımcıların tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyi ($\bar{X} = 2,12$) 31 saat ve üzeri derse giren katılımcıların kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyinden ($\bar{X} = 2,55$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ardıç ve Polatçı (2008) yaptıkları çalışmada akademisyenlerin derse girmeyen ve 36 saatten fazla derse giren akademisyenlerin yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır. Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada haftalık ders saati 1 – 10 saat olan öğretmenlerin duygusal olarak 10 saatten fazla derse giren öğretmenlerden daha çok tükendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise farklı gruplarda haftalık ders saati ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Karakiraz ve Kutanis 2013; Al, 2018; Akkaya, 2019). Genel tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve

duyarsızlaşma düzeyinde ise haftalık ders saatine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Can (2015) ise tükenmişliğin tüm boyutları itibariyle haftalık ders saati ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık bulan herhangi bir bulguya ulaşmamıştır.

Çalışmada idari görevi olanlarda ($\bar{X}=1,87$) olmayanlara ($\bar{X}=1,72$) göre tükenmişlik düzeyi daha yüksektir. Yapılan analiz sonucunda tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında idari görevin bulunmasına göre anlamlı bir farklılık bulunmazken genel tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna paralel olarak genel tükenmişlik düzeyi üzerinde idari/yönetim görevine farklılık tespit edilen çalışmalar bulunmaktadır (Umuzdaş ve Keklik Kal, 2018; Akkaya, 2019). Can (2015) ise idari görevi olmayan akademisyenleri idari görevi olan akademisyenlere göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların demografik değişkenlerinin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyinde farklılık oluşturup oluşturmadığı incelendikten sonra iş yükü algısının tükenmişlik üzerinde demografik özelliklerin rolünün olup olmadığı Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir. İş yükü algısının tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarıyla anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Katılımcılarda iş yükü algısı arttıkça genel tükenmişlik (+ $r = ,606$), duygusal tükenmişlik (+ $r = ,687$) ve duyarsızlaşma (+ $r = ,411$) artmakta; kişisel başarı düzeyi (- $r = ,187$) azalmaktadır. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde iş yükü algısının cinsiyet, yaş, medeni durum ve idari görev ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu; genel tükenmişliğin yalnızca idari görev ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu ve kişisel başarı hissinin ise unvan ve ders saati ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında demografik değişkenler açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversiteler üst düzey eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği ve aynı zamanda insanlığa yeni ürün ve hizmetler sunmak için çeşitli araştırmaların yapıldığı yükseköğrenim kurumudur. Akademisyenler bu kurumun en önemli yapı taşı olarak hem araştırma hem de eğitim-öğretim faaliyetlerini aynı anda yürütmektedirler. Yaptıkları çalışmalar ile mesleki gelişimlerine katkı sağlarken aynı zamanda bağlı oldukları üniversiteyi de geliştirmektedirler. Bazı akademisyenlerin birimlerinde idari görevleri de üstlendikleri bilinmektedir ve bu durumda bir bireyin en az üç farklı görevi bir arada yürüttüğü düşünülebilir. Böyle bir durumda akademisyenlerin iş yükünün oldukça ağır olduğu söylenebilir.

Covid-19 pandemisi ile yüz yüze eğitimin bir anda uzaktan eğitime dönmüş olması da akademisyenlerin canlı dersler, video ve ders dokümanı hazırlaması nedeniyle mevcut iş yüklerinin artmasına neden olmuştur. Bunların yanında yüz yüze yapılan toplantı, konferans, sempozyum, söyleşi gibi etkinliklerin de çevrim içi bağlantılar ile gerçekleşmesi zaman kavramını ortadan kaldırmıştır. Akademik gelişmeyi sağlayan makale, kitap vb. yayınlar, tez, proje gibi faaliyetleri yapmak için doğaya, çeşitli sektör yönetici ve çalışanlarına, laboratuvara ihtiyaç duyan akademisyenler salgındaki sokağa çıkma yasakları veya hastalığa yakalanarak karantinaya alınmaları nedeniyle de çalışmalarını yeterince yapamamışlardır. Ayrıca uzaktan eğitimde artan iş yükü ile iş ve özel hayatları birbirine karışmıştır. Bu durum akademisyenlerde motivasyon kaybına, kaygı, endişe ve strese, dolayısıyla da tükenmişliğe neden olabilmektedir.

Akademisyenlerin iş yükü algılarının tükenmişliğe etkisi ile bu etkinin pandemiyle artış gösterip göstermediği ve pandemi sürecindeki iş yükü algısının tükenmişlik üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin rolünü araştırmak amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Araştırma Bartın Üniversitesi akademik birimlerinde görev yapan öğretim elamanları üzerinde yapılmıştır. Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmış ve anket formu çevrim içi istatistiksel anket web uygulamasına aktarılmıştır. Anket formu kişisel bilgiler, “İş Yükü Algısı Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. İş yükü ve tükenmişlik ölçekleri “Pandemi Öncesi” ve “Pandemi Sonrası” karşılaştırması yapmak için katılımcılardan pandemiden önce ve pandemi süreci olarak iki kez yanıtlamaları istenmiştir. Verilerin toplanması 2021 yılı Haziran – Ekim ayları arasında gerçekleşmiştir. Toplanan veriler SPSS 22.00 paket programına aktarılarak analiz edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların neredeyse tamamı akademisyenliği

isteyerek seçmiş ve akademisyen olmaktan memnuniyet duymaktadır. Pandeminin iş yükü ve tükenmişlik düzeyini artırmasına ilişkin ifadelerde katılımcıların yarısından fazlası olumlu yanıt vermiştir. Buna göre akademisyenler pandemi sürecinde iş yüklerinin arttığını ve tükenmişlik düzeylerinin yükseldiğini ifade etmektedirler. Bu sonucun ortaya çıkmasında pandemiyle birlikte hızlı şekilde uzaktan eğitime geçilmesi ve bu konuda yeterli hazırbuluşluğa sahip olunmaması, eğitim-öğretim etkinlikleri açısından iş yükünün artması, hastalığa yakalanma, iş ve özel hayatın birbirine karışması, evden çalışma ve akademik çalışmaları yapamama durumunun tükenmişlik düzeyini artırdığı söylenebilir.

Pandeminin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyini artırmasına yönelik verilen cevaplara ek olarak akademisyenlere mesleklerindeki hangi faaliyetlerin iş yükü ve tükenmişlik oluşturduğuna ilişkin bir soru yöneltilmiştir. Katılımcılarda en fazla iş yükü algısı oluşturan faaliyetler *ders materyallerinin hazırlanması, kurul, komisyon, koordinatörlük görevlerinin olması, uzaktan eğitim süreci, tez, makale, proje vb. bilimsel yayın yapılması konusunda baskı hissetmek, kurumda/birimde yapılan toplantıların sıklığı, ders sayısının fazlalığı, ders saatinin çok olması, hizmet içi eğitimlere katılma zorunluluğu hissetmek ve idari görev faaliyetlerinin çok olması* olarak sıralanmaktadır.

Katılımcılarda tükenmişlik oluşturan çok fazla mesleki faaliyet olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yarısından fazlasının katıldığı faaliyetler; *kurul, komisyon, koordinatörlük görevlerinin olması, uzaktan eğitim süreci ve tez, makale, proje vb. bilimsel yayın yapılması konusunda baskı hissetmek* olarak sıralanmaktadır. Tükenmişlik hissettirdiği ifade edilen bu faaliyetler aynı zamanda iş yükü algısı da oluşturmaktadır. Pandemi sürecinde çevrim içi bağlantılar yoluyla sıklıkla toplantı yapılması ve evrak işlerinin olması kurul, komisyon, koordinatörlük görevlerinin hem işi yükü algısı hem de tükenmişlik oluşturduğu söylenebilir. Ayrıca daha önce bahsedildiği gibi uzaktan eğitim sürecinde yeterli hazırlığın bulunmaması, ders materyallerinin hazırlığı, öğrenci ile etkileşim ve kısıtlamalar ve hastalık nedeniyle akademik çalışmaların (tez, proje, makale vb.) yapılamaması da iş yükü ve tükenmişliğe neden olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenlerde iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyinin pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış gösterdiğine ilişkin yapılan analizler sonucunda hipotezler desteklenmiştir. Katılımcıların iş yükü algısı pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artmıştır. Aynı şekilde katılımcıların genel tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri yükselmiştir. Tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı hissi düzeyleri ise düşmüştür; kendilerini pandemi öncesine göre daha az başarılı hissetmekte ve

bu boyutta pandemi öncesine göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ayrıca tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlamada tüm boyutlarda “yüksek” kategorisinde belirtilen puanlarında Covid-19 pandemi sürecinde artış gerçekleşmiştir. Buna göre akademisyenlerin iş yükü algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin artmasında Covid-19 pandemisinin rolü bulunduğu söylenebilir.

Katılımcıların iş yükü algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin pandemi sürecinde pandemi öncesine göre arttığı düşünülerek iki etki arasındaki fark tespit edilmiş ve karşılaştırılmıştır. Buna göre iş yükü algısının genel tükenmişlik düzeyi üzerinde pandemi sürecindeki etki düzeyi pandemi öncesindeki etki düzeyinden daha yüksektir.

İş yükü algısının tükenmişliğin alt boyutları üzerindeki etkisi de analiz edilmiştir. Buna göre iş yükü algısının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisi incelendiğinde iş yükü algısının duygusal tükenme düzeyi ve duyarsızlaşma düzeyi üzerinde pandemi sürecindeki etki düzeyi pandemi öncesindeki etki düzeyinden daha yüksektir. Hem pandemi öncesinde hem de sürecinde iş yükü algısı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini orda düzeyde pozitif yönde etkilemektedir. Pandemi öncesi ölçekleri üzerinde yapılan analizde iş yükü algısının kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı olmayan ve nötre yakın bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Pandemi sürecinde ise yine iş yükü algısının kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı ve düşük düzeyde negatif yönde etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla iş yükü algısının kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyi üzerinde pandemi sürecindeki etki düzeyi pandemi öncesindeki etki düzeyinden daha yüksektir.

Covid-19 pandemi sürecinde iş yükü algısının tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisinde demografik özelliklerin rolünü incelemeye önce hem iş yükü algısı hem de tükenmişlik düzeyleri üzerinde demografik faktörlerin farklılık oluşturup oluşturmadığı analiz edilmiştir. Katılımcıların iş yükü algısı ile cinsiyet, yaş, medeni durum, idari görevin bulunması arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınlarda erkeklere göre, 25 yaş ve altı katılımcılarda diğer yaş gruplarına göre, evlilerde bekarlara göre ve idari görev olanlarda olmayanlara göre daha fazla iş yükü algısı oluşmaktadır. Çocuk sayısı, akademik unvan, mesleki kıdem ve haftalık ders saatinin iş yükü algısı üzerinde önemli bir belirleyiciliği bulunmamaktadır.

Tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında demografik değişkenler açısından farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde cinsiyete, medeni duruma, çocuk sayısına, unvanlarına göre genel tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında farklılık

bulunmamaktadır. Buna göre kadın ve erkeklerin, evli ve bekarların, hiç çocuk sahibi olmayan ve çocuk sahibi olanların, araştırma görevlisinden profesörlüğe uzanan unvanlardaki tüm katılımcıların benzer tükenmişlik düzeylerine sahip olduğu söylenebilir. Katılımcıların yaşı ile genel tükenmişlik ve duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. 25 yaş altı katılımcıların genel tükenmişlik ve duygusal tükenme boyutları daha yüksektir. Diğer boyutlarda farklılık bulunmamaktadır. Mesleki kıdem ile tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. 16 – 20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyi diğer gruplardan daha düşüktür. Duyarsızlaşma düzeyi diğer gruplardan daha yüksek olan grup ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcılara aittir. Haftalık ders saati ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Derse girmeyen katılımcıların kişisel başarı hissindeki tükenmişlik düzeyi 31 saat ve üzeri derse giren katılımcıların tükenmişlik düzeyinden daha yüksektir. Bu sonuca sebep olan etkenin derse giren akademisyenlerin öğrencilere ders anlatmak için sürekli olarak bilgilerin güncellemeleri, öğrencilerden aldıkları dönütler ile yeni bilgiler edinip araştırma yapmaları kişisel başarı hissini olumlu etkilediği düşünülebilir. Çalışmada idari görevi olanlarda olmayanlara göre tükenmişlik düzeyi daha yüksektir. Yapılan analiz sonucunda tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında idari görevin bulunmasına göre anlamlı bir farklılık bulunmazken genel tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Pandemi sürecinde akademisyenlerin iş yükü algısının tükenmişlik üzerindeki etkisinde demografik özelliklerin rolünün olup olmadığı analizi edilmiştir. İş yükü algısının tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarıyla anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Katılımcılarda iş yükü algısı arttıkça genel tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma artmakta; kişisel başarı düzeyi azalmaktadır. İş yükü algısının genel tükenmişliği yordamasında cinsiyet değişkeninin; duygusal tükenmişliği yordamasında haftalık ders saati değişkeninin ve duyarsızlaşma düzeyini yordamasında cinsiyet ve haftalık ders saati değişkenlerinin anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak kişisel başarı hissi üzerinde iş yükü algısının etkisini anlamlı şekilde güçlendiren veya düşüren herhangi bir demografik değişken bulunmamaktadır. Genel olarak bakıldığında cinsiyet ve haftalık ders saati değişkenleri iş yükü algısının tükenmişlik üzerindeki etkisinde tükenmişliği artırıcı şekilde rolü bulunmaktadır.

Araştırma sadece Bartın Üniversitesi akademik birimlerinde görevli akademik

personeli üzerinde yapılmıştır. Öğretim elemanı olup da idari birimlerde görevli olan akademisyenler çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırmanın başka il, bölge hatta ülke genelinde tüm akademisyenler üzerinde karşılaştırmalı olarak yapılması yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada her ne kadar pandemi öncesi ve sürecine ilişkin iki ayrı ölçek cevaplanması istenmiş olsa da araştırmanın boylamsal bir araştırma olarak yapılması önerilmektedir. Bu sonuçlar pandeminin tamamen ortadan kalktığı, iş ve özel hayatın normale döndüğü zaman yapılacak çalışmanın sonuçları ile karşılaştırılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre akademisyenlerde iş yükü algısı ve tükenmişlik oluşturan mesleki faaliyetler bulunmaktadır. Kurumda akademisyenlerde iş yükü algısı ve tükenmişlik oluşturan mesleki faaliyetler tespit edilip kurum düzeyinde iyileştirilmeler yapılmalıdır. Yüz yüze eğitimin başladığı ve aynı zamanda uzaktan eğitimin devam ettiği süreçte uzaktan eğitim sürecindeki bazı eğitim-öğretim etkinliklerinin (ders dokümanı, video gibi) azaltılması hatta kaldırılması iş yükünü hafifletebilir. Bununla birlikte örneğin idari görevi bulunan akademisyenler ile idari görevi bulunmayan akademisyenler arasında adil bir ders yükü ve görev dağılımı yapılabilir. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini azaltmak için iş yüklerini hafifletmenin yanında sosyal etkinlikler düzenlenebilir, ödüllendirmeler yapılabilir ve kendilerini açıkça ifade edebilecekleri esnek, hoşgörülü ve adil bir yönetim anlayışı benimsenebilir. Ayrıca akademisyenlerin tükenmişlikle başa çıkmaları konusunda hizmet içi eğitimler ve atölyeler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3 (3): 215-230.
- Akçal, M. (2020). Mali Müşavirlerin Aşırı İş Yükü Algısı İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin, 99 s.
- Akçit, V. (2011). Örgütlerde Ödüllendirme ve Cezalandırmanın Örgüt Çalışanlarının Performansına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli, 144 s.
- Akkaya, A. (2019). Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul, 147 s.
- Aksoy, M. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin, 101 s.
- Akyürek, M. İ. ve Zeyrek, M. (2021). Kamu kurumları tükenmişlik analizi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 13 (2): 154-178.
- Al, S. (2018). Akademisyenlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 101 s.
- Alaeddinoğlu, F. ve Rol, S. (2020). Covid-19 Pandemisi ve turizm üzerindeki etkileri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Salgın Hastalıklar Özel Sayısı: 233-258.
- Alar Erkal, E. (2021). Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 4 (4): 207-220.
- Allisey, A., Rodwell, J. and Noblet, A. (2016), An application of an extended effort-reward imbalance model to police absenteeism behaviour, *Personnel Review*, 45 (4): 663-680.
- Alkaş, E. (2020). İş Yükünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. İstanbul, 142 s.

- Alparslan, A., Polatçı, S., Yastıoğlu, S. (2021). COVID-19 Pandemisinin akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 8 (1): 312-338.
- Altaf, A., Awan, M.A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *J Bus Ethics* 104: 93–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 9 (17): 191-229.
- Amasralı, A. (2016). Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Samsun, 90 s.
- D'Amico, A., Geraci, A. ve Tarantino, C. (2020). The Relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in Italian school teachers: An exploratory study. *psihologijske teme*, 29 (1): 63-84.
- Andriana, I., Riyanto, D. ve Darmawan, D. (2019). Workload and motivation on employees performance analyzed by information technology. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*.662 (2): 1-5.
- Aniței, M., Chraif, M. and Ioniță, E. (2015). Gender differences in workload and self-perceived burnout in a multinational company from bucharest, *procedia. Social and Behavioral Sciences*, 187: 733-737, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.155>.
- Araslar, A. (2021). İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa, 90 s.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 10 (2): 69-96.
- Arıkan, G., (2018). Akademisyenlerin Akademik Tükenmişlik ve Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul, 148 s.
- Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z., ve Ünübol, B. (2021). COVID-19 Pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Çukurova Medical Journal*, 46: 88-100.
- Arslan, H. H. (2021). Pandemi Sürecinde Uzaktan ve Yüz Yüze Okul Öncesi Eğitim Alan Çocukların Sosyal Becerilerinin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Malatya, 148 s.

- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., ve O’Leary-Kelly, A. M., (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12): 2426–2448.
- Atay, A. (2020). İş yükü fazlalığı ile iş aile çatışması arasındaki ilişki: Kamu çalışanları üzerinde bir araştırma (MEB Ankara Merkez Teşkilatı Örneğinde), *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Sivas, 213 s.
- Atik, A., Akoğlan Kozak, P. (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir’de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (Özel Sayı): 341-366.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C. ve Van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: The role of organizational identification, *Teaching and Teacher Education*, 69: 154-167.
- Avcı A. (2019). Cerrahi yoğun bakım ünitelerinde hemşirelik iş yükü algısı ve iş yükünün incelenmesi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları ve Yönetimi Bütünleşik Doktora Programı Ankara, 92 s.
- Ayaz, M. F. (2016). Çeşitli değişkenler açısından öğretim elemanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7 (22): 360-377.
- Aycan, Z., ve Eskin, M. (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles*, 53(7): 453-471.
- Aydemir, F. S. (2021). Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul, 73 s.
- Azizoğlu, F. (2021). Huzurevi ve Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri Sağlık Çalışanlarının İş Yükü ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 183 s.
- Balanuye, B. (2014). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Yükünün Hasta Güvenliğine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Ankara, 75 s.
- Balcı, A. (2020). COVID-19 özelinde salgınların eğitime etkileri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3 (3): 75 – 85.
- Baltacı, A. (2017). İş yükü ve performans arasındaki ilişkiler: Ampirik bir araştırma. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1): 101-121.

- Baran Camcı, G. ve Kavuran E. (2021). Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile meslek ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24 (2): 274-283.
- Başerer, D. ve Başerer, Z. (2019). Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz yeterlik düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17 (1): 1-19.
- Bilici Teğin, R. (2019). The mediating effect of work-related stress on the relationship between workload and employee burnout: The moderating role of perceived organizational justice. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans Programı, İstanbul, 70 s.
- Bingöl, E. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Aşırı İş Yükü, İş Stresi ve İş Tükenmişliği Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir, 115 s.
- Bolat İ. O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(25): 87-101.
- Bozdoğan, S. C. (2020). Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Osmaniye, 97 s.
- Bozkurt, İ. ve Elmaoğlu, E., (2021). Koronavirüs pandemisinde sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algısı ve mesleki haz düzeyinin demografik özelliklere göre karşılaştırılması (Gaziantep örneği). *Pearson Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 16: 365-373.
- Büyükbeşe, T. ve Dikbaş, T. (2021). Covid-19 Farkındalık Ölçeği (COVFÖ) geliştirme çalışması. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (2): 21-40.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2020). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, 24. basım. Pegem Akademi, Ankara.
- Camgöz, S. M., Ekmekci, Ö. T., ve Karapınar, P. B. (2017). Örgütsel sinizmin iş yükü, algılanan adalet ve kontrol açısından incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3): 40-59.
- Can, A. (2015). Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Kırklareli Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırklareli, 144 s.
- Can Yalçın, R. (2022). Covid-19 Salgını Sürecinde İş Yükü Fazlalığı Algısı ve Tükenmişlik İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 820-834.

- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2): 199–208.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2): 465-484.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni*, Çev. Ed.; Demir, S. B., 3. basım, Eğiten Kitap Yayıncılık, Ankara.
- Coşkun, R., Altunışık R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 8. basım. Sakarya Yayıncılık.
- Çakıcı, A., Özkan, C., Akyüz, B. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2): 1-26.
- Çalık Başaran, N. ve Şahan, C. (2021). COVID-19 ve Sağlık Çalışanı: Dünyada ve Türkiye’de Durum. *COVID-19 Pandemi Raporu (20 Mart– 20 Kasım 2020)*, Ed.; Topeli İskit A., Durusu Tanrıöver M. ve Uzun Ö., Hacettepe İç Hastalıkları Derneği Yayınları, Ankara, s. 84-88.
- Çalışkan, A. ve Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, Sağlık kurumu çalışanları örneği, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (31): 381-431.
- Çelik, A. ve Aksöz, F. (2021). Covid-19 sürecinde online eğitimin akademisyenlerin örgütsel stresine etkisi: Harran Üniversitesi örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18 (43): 6564-6494.
- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma, *Çukarova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2): 97-108.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyumunu ve iş yükü ilişkisi: Denizli’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (4): 1139-1152.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13 (1): 11-20.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Begenirbaş, M. (2011). Örgütsel performansın sağlanmasında örgütte güven, tükenmişlik ve kişiler arası çarpıklığın rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1): 1-29.
- Çelik, Ş. ve Çak E. (2021). COVID-19 Pandemi sürecinin aile üzerine etkisi. *Gevher Nesibe Journal of Medical and Health Sciences*, 6 (11): 43 – 49.

- Çetin Aydın, G., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 80, 1-35.
- Çiçek Sağlam, A. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15): 407-420.
- Çimen, M. ve Ergin, C. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 43 (2): 169-176.
- Çuhadar, M. ve Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (4): 1323-1346.
- Dağdeviren, M., Erarslan, E. ve Kurt, M. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20 (4): 517 – 525.
- Deloitte Türkiye (2020, Mart). COVID-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf> [Erişim Tarihi 10.03.2021]
- Demir, N. (2010). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi, *Öneri Dergisi*, 9 (33): 185-198.
- Demirkaya, S. (2014). Hastane Acil Servislerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış) Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 90 s.*
- Deniz, A. ve Kaya, Ç. (2021). Çağrı merkezlerinde iş yükünün işte tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisi. *Journal of Life Economics*, 8 (1): 81-92.
- Denning M, Goh ET, Tan B, Kanneganti A, Almonte M, Scott A, et al. (2021) Determinants of burnout and other aspects of psychological wellbeing in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-sectional study. *PLoS ONE* 16(4): e0238666. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238666>
- Dima G, Meseşan Schmitz L, Şimon M-C. (2021). Job stress and burnout among social workers in the VUCA World of COVID-19. *Pandemic. Sustainability*. 13(13): 7109.
- Diri, M. S. ve Kırıl, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39: 125-149.
- Doğan, A. (2020). Mesleki Özdeşleşme ile Tükenmişlik İlişkisinde İş Yükü Algısı ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Başkent*

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, 118 s.

- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1): 37 – 67.
- Duban, N. ve Şen, F. G. (2020). Sınıf öğretmeni adaylarının COVID-19 Pandemi sürecine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 15 (4): 357 – 376.
- Duman, N., Sak, R. ve Şahin Sak, İ. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1): 1098-1127.
- Durak, G., Çankaya, S. ve İzmirli, S. (2020). COVID-19 Pandemi Döneminde Türkiye’deki Üniversitelerin Uzaktan Eğitim Sistemlerinin İncelenmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 14 (1): 787-809.
- Elden, B. (2020). Pandemi Döneminde sağlık çalışanlarının karşılaştıkları aşırı iş yükü ve Covid-19 korkularının işten ayrılma niyetine ve örgüt depresyonuna etkisi. Ed., Öztürk, S., *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Teori ve Araştırmalar II* (Cilt 4), 1. basım, Gece Yayıncılık, Ankara, s. 37-48
- Erbil, M. (2018). Çoklu Regresyon Analizi Varsayımları. https://www.academia.edu/42734174/Regresyon_Analizi_Varsay%C4%B1mlar%C4%B1
- Erdem, A.T. (2020). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının aracılık rolü: Hemşirelere yönelik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11 (AI): 89-103.
- Erer, B. (2021). Covid-19 sürecinde hastane çalışanlarının yaşadığı duygusal tükenme algıladıkları aşırı iş yükü ile açıklanabilir mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23 (2): 680-693.
- Erkal Aksoy, Y. ve Yılmaz, S. (2021). Covid-19 Pandemi döneminde ebelik bölümü akademisyenlerin araştırma sürecinde yaşadıkları sorunlar, *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (2): 173 – 180.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, *Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara.
- Ergun Özler, D. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Eroğlu, A. (2020). İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (2): 213-227.

- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10 (1): 26 – 38.
- Gencer, Z., (2016), Otel İşletmelerinde Aşırı İş Yükünün Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Side ve Belek Bölgelerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Isparta, 122 s.
- George, D., ve Mallery, M. (2019). *IBM SPSS statistics 25 step by step a simple guide and reference* 15. basım, Routledge, New York.
- Gök, A. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Burdur, 85 s.
- Gökoğlan, K. (2010). “Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Niğde, 147 s.
- Greenberg, E. S., Sikora, P. B., Leona, G., ve Sarah, M. (2009). Work teams and organizational commitment: Exploring the influence of the team experience on employee attitudes. *Work Paper, Institute of Behavioural Science, University of Colorado at Boulder*.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*, 10. basım. Pearson Education Limited, England.
- Gün, F. ve Atanur Başkan, G. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (2): 361-379.
- Gündoğdu, G. (2021). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ve İlişkili Etmenler. *Uzmanlık Tezi (yayımlanmamış)*, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Sivas, 91 s.
- Güngör, Ş. ve Erem, O. (2020, 27 Mayıs). Koronavirüs ve gençlik: Mezun olacak, bölüm seçecek ve iş arayan gençlerin tercihleri nasıl etkilendi? *BBC News Türkçe*, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52808413>, (28/10/2021).
- Günsel, A. ve Bozkurt, S., (2016). *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Güran, R. ve Kümbül Güler, B. (2019). Termik santral çalışanlarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: İş – aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracılık etkisi. *Journal of Research in Economics*, 3 (2): 153-176.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 5. basım. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güven, A. (2021). Covid 19 Pandemi sürecinin birinci yılında, türkiye'de akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerine bir değerlendirme. *Enderun*, 5 (1): 1-21.
- Güzen, M. (2021). Covid-19 Pandemi Öncesi ve Pandemi Sürecinde 4-6 Yaş Çocuklarının Dijital Oyun Bağımlılık Eğilimleri ve Ebeveyn Rehberlik Stratejilerinde Görülen Farklılıkların İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Denizli, 89 s.
- Hart S. G., Wickens C. D. (1990) Workload assessment and prediction. *Manprint*, Ed., Booher, H.R; Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-009-0437-8_9
- Işıkkhan, Vedat. (2016). Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu, *Akciğer Kanserinde Destek Tedavisi*, Ed: Gülhan, M. ve Yılmaz, Ü. TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi, s. 366-391.
- Işıldar, H. (2021). Antalya İlinde Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Aile Hekimlerinin Covid 19 Pandemisi Döneminde Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Uzmanlık Tezi (yayımlanmamış)*, Akdeniz Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Antalya, 118 s.
- Izgar, H. (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- İlçin, E. (2019). İş yükü ve Yönetici Desteğinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans Programı, İstanbul, 83 s.
- İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1): 184-198.
- İnce, C. (2015). Kırgızistan-Bişkek'teki Türk yiyecek içecek İşletmelerinde işgören devir hızı. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (4): 35-54.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21): 451-472.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1): 95-105.
- Kahveci, Ç. (2016). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Motivasyona Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 62 s.
- Kalay, Ü. (2020). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Çorlu Örneği. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2020 (1): 1-12.

- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: işe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2): 125 – 143.
- Kara, E. (2021). Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Covid-19 Pandemisinde Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Uzmanlık Tezi (yayımlanmamış)*, Akdediniz Üniversitesi Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Antalya, 84 s.
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Afad Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5: 46-69.
- Karakaş, H. (2020). Covid-19 Salgınının çok boyutlu sosyolojisi ve yeni normal meselesi. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 40(1): 541-573.
- Karakaya, E. (2018). Tükenmişlik, İş Stresi ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 99 s.
- Karakiraz, A. ve Kutanis Ö. R. (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile ölçülmesi: Bir devlet üniversitesi örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*.1(2): 14-30.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11: 100-119.
- Keskin, B. (2020). Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İş Yükü Algısının Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, İstanbul, 117 s.
- Khan, A. G., Kamruzzaman, M., Rahman, M. N., Mahmood, M. ve Uddin, M. A., (2021). Quality of life in The COVID-19 outbreak: Influence of psychological distress, government strategies, social distancing, and emotional recovery. *Heliyon*, 7 (3): 1-8.
- Kılıç, B., Kılıç, E. ve Balcı, Ş. (2020). Covid-19 sonrasında avukatların uzaktan çalışmaya ilişkin görüş ve hazır bulunuşlukları. *Pearson Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 6 (6): 74-99.
- Kocabacak, A. (2011). İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme Süreci Açısından Kişilik Boyutları ile Çalışan Performansı İlişkisi: İlaç Sektöründe Psikoteknik Boyutta Bir Uygulama. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya, 250 s.
- Kokoroko, E. ve Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10: 341-346.

- Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde duygusal zeka faktörlerinin tükenmişlik faktörleri ile ilişkisine yönelik bir araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 121-144.
- Korkmaz, Z. (2012). Yenidoğan Hemşirelerinde İş Analizi ve İş Yükü. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Kayseri, 116 s.
- Korkmazer, F. ve Aksoy, A. (2020). İş yükü fazlalığının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş- aile çatışmasının aracı rolü: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(2): 1628-1657
- Kuh, M. (2017). Denizli İli Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında İş Yükü-Kontrolü, İşe Yabancılaşma ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Uzmanlık Tezi (yayımlanmamış)*, Pamukkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Acil Tıp Anabilim Dalı, Denizli, 96 s.
- Kulaklıkaya, K. (2013). İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 91 s.
- Kunt, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta, 120 s.
- Kuschel, K. (2015). Quantitative and qualitative work overload and its double effect on the work-family Interface. *Serie Workin Papers*, 1-34.
- Kutlutürk, S. ve Yıkılmaz, İ. (2021). Covid-19 Pandemisi uzaktan çalışma sürecinde akademisyenlerin iş stresi, tükenmişlik algısı ve kas iskelet sistemi ağrılarının incelenmesi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8 (2): 297-313
- Kuzgun, N. E. (2020). Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öz-Anlayış ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul, 88 s.
- Küçükaltan, D., Aydın Tükel Türk, Ş. ve Gürkan, G. Ç. (Ed.) (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Küçüksaygın, F.N. (2021) Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Aydın, 80 s.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının tükenmişlik düzeyleri, *Eurasian Journal of Educational Research*, 28: 101-112.

- Li, X., Jiang, T., Sun, J., Shi, L. ve Liu, J. (2021). The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC Nurs*, 20 (181): 1-11.
- Lüthje, C. ve Thiele F. (2020), Communication floods – emails in scholarly communication. *Studies in Communication and Media*, 9(3): 367 – 393.
- Maslach, C. (1976). Burned-Out. *Human Relations* 9 (5):16-22.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Malor Books, Cambridge, M.A.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2): 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 397–422.
- Mansour, S. ve Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (8): 1778-1804.
- Matsuo T, Kobayashi D, Taki F, Sakamoto F, Uehara Y, Mori N, Fukui T. (2020). Prevalence of health care worker burnout during the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in Japan. *JAMA Netw Open*. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.17271
- Mazloun, A., Kumashiro, M., Izumi, H. ve Higuchi, Y. (2008). Quantitative Overload: A source of stress in data-entry vdt work induced by time pressure and work difficulty. *Industrial Health*, 46: 269-280.
- Metin, M., Gürbey, S. ve Çevik, A. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde uzaktan eğitime yönelik öğretmen görüşleri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (1): 66-89.
- Milosevic, M., Brborovic, H., Žaja, R., Masina, T., Bislimovska, D., Stoleski, S. ve Mijakoski, D. (2022). Work engagement, job demands and burnout among croatian health care workers during the Coronavirus Disease 2019 Pandemic. *Safety and Health at Work*, 13, Supplement, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1267>.
- Mion, G., Hamann, P., Saleten, M., Plaud, B., ve Baillard, C. (2021). Psychological impact of the COVID-19 pandemic and burnout severity in French residents: A national study. *The European Journal of Psychiatry*. <https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2021.03.005>.
- Nişancı, D. (2020). Salgın hastalıklar ve salgın hastalıklar özelinde sağlık hakkına Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin bakış açısı ile ulusal mevzuatın Covid-19 özelinde değerlendirilmesi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 150: 85-122.

- Oğuz, R. B. (2019). Çağrı Merkezi Çalışanlarının İş Yükü – Tükenmişlik İlişkisinin Sosyodemografik Özelliklere Göre İncelenmesi ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Balıkesir, 86 s.*
- Oğuzhan, Y. S. (2021). İş yükü algısı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkide etik liderliğin aracılık etkisi üzerine bir araştırma. *International Academic Social Resources Journal, 6 (31): 1858-1868.*
- Okan, T. ve Özbek, M. F. (2016). İş yükü talebi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş-aile çatışması ve iş stresinin ara değişken rolü: Sağlık Çalışanları Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 7 (17): 203-226.*
- Okeke-Uzodike, O., ve Gamede, V. (2021). The dilemma of unrelenting workload amidst Covid-19 Pandemic: An Agenda for University Female Academics. *Journal of Research in Higher Education, 5(1).*
- Osei, M., Adom, D., Kwene, A., ve Tetteh, N. (2021). Burnout syndrome during the Covid-19 Pandemic among visual art teachers in Ghana. *Studies in Learning and Teaching, 2(3): 115-129.*
- Ögen, A. R. (2021). Aşırı İş Yükü Tükenmişlik İlişkisinde, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Rolü: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Antalya Bilim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, Antalya, 117 s.*
- Öktem Ş., Kızıltan B., Öztoprak M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(4): 162 - 186.*
- Örücü, E., ve Hasırcı, I. (2021). İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinde öz kendilik değerlendirmesinin aracı rolü ve bir uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4): 1172-1189.*
- Özaykan, E. E. (2020). Aile Hekimliği Polikliniklerine Başvuran Adölesanların Covid-19 Pandemi Sürecinde İnternet Bağımlılığı ve Yaşam Kalitesi. *Tıpta Uzmanlık Tezi (yayımlanmamış), Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı, İstanbul, 55 s.*
- Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., Dündar, G. İ., Ataay, İ. D., Adal, Z. ve Tüzüner, V. L., (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 8. basım, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Özdemir, Ö. (2020, 7 Mayıs). Koronavirüs: Restoran ve Kafe Sahipleri, 'Yeme-İçme Sektörünün Toparlanması Bir Yılı Bulur' Diyor. *BBC News Türkçe*, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52560648> (14/101/2021).

- Özdevecioğlu, M. & Akın, M. (2013). Yöneticilerin örgüt kültürü ve örgütlerarası vatandaşlık davranışları algılamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (2): 112-131.
- Özgür Güler, E. ve Veysikarani, D. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunun akademisyenler üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33 (3): 829-849.
- Özsoy, B. (2016). İşletmelerde Ekonomik Motivasyon Uygulamalarının, Çalışan Personelin Performansı Üzerine Etkileri ve Sabiha Gökçen Havaalanı Büro Çalışanları Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 133 s.*
- Öztürk, A. (2021). COVID-19 Pandemi sürecinde bilişim teknolojileri bağımlılığı. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1): 195-219.
- Öztürk, D. (2019). Örgütsel Performans. Ed.. Demir Uslu Y, Hancıoğlu Y., Yeşilaydın G. ve Oral Kara N., *Örgütsel Yaklaşımlar – I*, 1. basım, Nisan Kitabevi, Eskişehir, s. 240 – 260.
- Öztürk, M. A. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kırşehir, 79 s.*
- Öztürk, M.A. ve Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmen iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1): 926-958.
- Palice, V. M. (2020). Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Biruni Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Biruni Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, 141 s.*
- Pelenk, S. E. ve Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11 (27): 480-497.
- Polat, K. (2019). Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 174 s.*
- Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., ve Campagna, M. (2014). Burnout and Workload among health care workers: the moderating role of job control. *Saf. Health Work* 5: 152–157.
- Poyraz, K. ve Sürücüoğlu, H. (2015). İlk ve orta öğretim okul yöneticilerinde tükenmişlik (Kütahya İl Merkezi Örneği). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44: 9-23.

- Rodríguez-López, A., Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E. (2021). Influence of the COVID-19 Pandemic on mental workload and burnout of fashion retailing workers in Spain. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18: 983.
- Rossi R, Soggi V, Pacitti F, Di Lorenzo G, Di Marco A, Siracusano A, Rossi A. (2020). Mental health outcomes among frontline and second-line health care workers during the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in Italy. *JAMA Netw Open*. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.10185
- Sağlam, A. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15): 407-420.
- Sağlam Arı, G. ve Çınar Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1): 131-148.
- Sağlık Bakanlığı. "Covid-19 Bilgilendirme Platformu – Covid-19 Sözlüğü", <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66507/s.html> (11/10/2021).
- Sart, G., Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018). Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6 (1): 118-135.
- Seçgin, M. (2021). Pandeminin Gündelik Hayat Halleri Üzerine: Karabük Örneği, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyoloji ABD, Karabük, 250 s.
- Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2020), Güncel yönetim sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu: Denizli’de yapılan bir araştırma. *Yeni Fikir Dergisi*, 12 (24): 1-21.
- Sevin, A. E., Bektaş, B. O., Çelen, E., Kozioglu, E., Oğuz, K. B., Kavak, K., Bitlis, M., Şalgam, S. ve Çınar, Ş. (2020). Bir eko-sosyal kriz olarak Covid-19 Salgını ve sürdürülebilirlik, *Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Sürdürülebilirlik Danışmanlığı A.Ş. (Escarus) Raporu*.
- Seyrek, İ. ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1 (1): 43-62
- Sezgin, A. (2010). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür ve Müdürlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 113 s.
- Shah S.S.H., Jaffari A.R., Aziz J., Ejaz W., Ul-Haq I., Raza S.N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5): 256-267.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (Ed.) (2019). *Örgütsel Davranış*. 5. basım, Beta Basım Yayın, İstanbul.

- Sobol, J. J. (2010). Social ecology and police discretion: The influence of district crime, cynicism, and workload on the vigor of police response. *Journal of Criminal Justice*, 38(4): 481-488.
- Solak, B. (2015). Bağımsız Denetçilerin İş Yükünün İş Performanslarına ve Denetim Kalitesine Etkisi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 152 s.*
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. 2. basım. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Şahin, L., Aydın, E. ve Güler, M. (2015). Teknolojik gelişmelerin işin yapısı ve işgücünün nitelikleri üzerine etkileri: Hastane çalışanlarının algılarına yönelik bir araştırma. *İş ve Hayat*, 1 (1): 97-130.
- Şeker, M. (2019). Avukatlarda Tükenmişlik (Burnout) Sendromu: Sivas İli Merkez İlçe Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sivas, 99 s.*
- Şeker, M., Özer, A. ve Korkut, C. (Ed.) (2020). *Küresel Salgının Anatomisi (İnsan ve Toplumun Geleceği)*, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara.
- Şen, Ö. ve Kızılcıoğlu, G. (2020). COVID-19 Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin ve akademisyenlerin uzaktan öğretime yönelik görüşlerinin belirlenmesi, *International Journal of 3D Printing Technologies and Digital Industry*, 4 (3): 239-252.
- Şirin, M. S. (2019). Ağır İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Erzincan, 137 s.*
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. ve Osmanoğlu Taştan, N. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25 (1): 113-131.
- Taş, A. (2018). İş Yükü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide İşe Tutkunluk ve Algılanan Örgütsel Desteğin Etkisi: Alışveriş Merkezi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 160 s.*
- Tatlı, M. ve Akın, H. B. (2017). Tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişki: aksaray defterdarlığında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (3): 49-62.
- Tayfur, Ö., Arslan, M., (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş – aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1): 147 – 172.

- Taylor, D. G., ve Frechette, M. (2022). The Impact of Workload, Productivity, and Social Support on Burnout Among Marketing Faculty During the *COVID-19 Pandemic*. *Journal of Marketing Education*. <https://doi.org/10.1177/02734753221074284>
- TCC, Dijital Dönüşüm Ofisi. “E-Devlet Kapısı Kullanımı 2 Kat Arttı”, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, <https://cbddo.gov.tr/haberler/4818/e-devlet-kapisi-kullanimi-2-kat-artti> (19/10/2021).
- Tekin, S. (2022). Öğretmenlerin İş Yükü ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, 153 s.
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13): 339– 350.
- Tiftikçi, İ. (2020). Covid – 19 Pandemi Sürecinin Acil Tıp Asistanlarının Eğitimine ve İş Gerginliğine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tıp Eğitimi Anabilim Dalı, Antalya, 50 s.
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: an empirical study on the universities of Turkey, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1): 114-127.
- Top, M., Gider, Ö. ve Ünalın, D. (2010). Hastane sektöründe iş performansını etkileyen örgütsel değişkenlerin (faktörlerin) incelenmesi: Kayseri ve Kocaeli illerindeki hemşireler üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 21 (66): 71-96.
- Tuncay, F. E., Koyuncu, E., ve Özel, Ş. (2020). Pandemilerde sağlık çalışanlarının psikososyal sağlığını etkileyen koruyucu ve risk faktörlerine ilişkin bir derleme. *Ankara Medical Journal*, (2): 488-501.
- Turan A. ve Hamza Çelikyay H. (2020). Türkiye’de KOVİD-19 ile mücadele: Politikalar ve aktörler. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1): 1-25
- Turgut, T., (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile çatışması ile ilişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3): 155-179.
- Tutar, H. (2013). *İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Türk Dil Kurumu. “Türk Dil Kurumu Sözlükleri”. <https://sozluk.gov.tr/> (11/10/2021).
- TÜBA (2020). *COVID-19 Pandemi Değerlendirme Raporu*, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, TÜBA Raporları, Ankara.

- Tüfekçi Yaman, Ü. (2021). Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Yükü Algısının İstenen Ve İstenmeyen Rol Ötesi Davranışlara Etkisinin İncelenmesi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa, 160 s.
- Ulus, S. (2022). Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları ve Öz Yeterliliğin Tükenmişliğe Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 105 s.
- Umuzdaş, S. ve Keklik Kal, F. (2018). Konservatuvarlarda görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri. *Rast Müzikoloji Dergisi*, 6 (1), 1832-1842.
- Uysal, N. ve Çayır Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4 (2): 26-37.
- Uysal, T. Akbulut, H. ve Ertan, S. (2015). Aşırı iş yükünün performans perspektifinden çalışma psikolojisinde negatifliğe etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (38): 942-955.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. Ö. ve Tekin, A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 17: 2922-2937.
- Yakut, E., Kuru, Ö. ve Güngör, Y. (2020). Sağlık personelinin Covid-19 korkusu ile tükenmişliği arasındaki ilişkide aşırı iş yükü ve algılanan sosyal desteğin etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 83: 241-262.
- Yanık, G. ve Taniş, V. (2020). Çalışma ilişkilerinin iş yükü ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 83: 363-378.
- Yenihan, B., Çakır, N. N. ve Alabaşoğlu, B. (2018). Cinsiyet farklılığının tükenmişlik ve yaşam doyumuna etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri üzerine bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1): 47-56.
- Yıldırım, H., (2011), Lider Etkinliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 105 s.
- Yüncü, V. ve Yılan, Y. (2020). COVID-19 Pandemisinin sağlık çalışanlarına etkilerinin incelenmesi: bir durum analizi, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ek Sayı: 373-401.
- Walker, J., Brewster, C. ve Fontinha, R. (2020). Consultation on the Impact of Covid-19 on the working lives of business, management and economics' academics in UK – 2020. *International Business & Strategy*, Henley Business School at the University of Reading.
- Williams, J. ve Dikes, C. (2015). The implications of demographic variables as related to

burnout among a sample of special education *Teachers Education* 135 (3): 337-345.

Fangyuan Wu, F., Ren, Z., Wang, O., He, M., Xiong, M., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H. ve Zhang, X. (2020). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction, *Psychology, Health and Medicine*, 26(2): 204-211,

Zhou F., Yu T., Du R., Fan G., Liu Y., Liu Z., Xiang J., Wang Y., Song B., Gu X., Guan L., Wei Y., Li H., Wu X., Xu J., Tu S., Zhang Y., Chen H. ve Cao B. (2020). Clinical Course and Risk Factors For Mortality of Adult Inpatients With COVID-19 in Wuhan, China: A Retrospective Cohort Study. *The Lancet*. 395 (10229): 1054-1062.

EKLER

EK – 1: Anket Formu

AKADEMİSYENLERİN İŞ YÜKÜ ALGISININ TÜKENMİŞLİKLERİNE ETKİSİNDE COVID-19 PANDEMİSİNİN ROLÜ ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu “Akademisyenlerin İş Yükü Algısının Tükenmişliklerine Etkisinde Covid-19 Pandemisinin Rolü” adlı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak üzere hazırlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıda yer alan soruların sizler tarafından yanıtlanması büyük önem taşımaktadır. Toplanacak veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak olup herhangi bir kurum veya kişi/kişilerle paylaşılmayacaktır. Katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır ve isim-soyisim bilgisi talep edilmemektedir. Vereceğiniz cevaplarla tez çalışmama sağlayacağınız katkılar için teşekkür ederim.

Ayşenur AÇIKEL
Bartın Üniversitesi, İşletme ABD
Yüksek Lisans Öğrencisi
aacikel@bartin.edu.tr

Prof. Dr. Şaban ESEN
Bartın Üniversitesi, İ.İ.B.F Dekanı
Danışman
sabanesen@bartin.edu.tr

Kişisel Bilgiler

- 1) Cinsiyetiniz? Kadın Erkek
- 2) Yaşınız? 25 ve altı 26-34 35-44 45-54 55 ve Üstü
- 3) Medeni Durumunuz? Evli Bekar
- 4) Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu? Evet Hayır
- 5) Çocuğunuz Var mı? Sayısı? Yok 1 2 3 4 veya daha fazla
- 6) Mezuniyetiniz? Lisans Yüksek Lisans Doktora
- 7) Akademik Unvan: Prof. Dr. Doç. Dr. Dr. Öğr. Üyesi Öğr. Gör. Dr. Öğr. Gör.
 Araş. Gör Uzman Okutman
- 8) Mesleki Kıdem: 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üstü
- 9) Gelir Durumunuz: 6000 TL ve altı 6001 TL-8000 TL 8001 TL-10000 TL 10001 TL ve üzeri
- 10) Haftalık Ders Saatiniz: Derse Girmiyorum 10 saatten az 10 saat-15 saat 16 saat-20 saat
 21 saat-25 saat 26 saat-30 saat 31 saat ve üzeri
- 11) İdari Göreviniz Var Mı? Evet Hayır
- 12) Çalıştığınız Fakülte/Birim (Lütfen Belirtiniz)
- 13) Akademisyen olarak çalışmaktan memnun musunuz? Evet Hayır Kısmen
- 14) Akademisyenliği isteyerek mi seçtiniz? Evet Hayır
- 15) Biriminizde/Kurumunuzda verimli şekilde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır Kısmen
- 16) Pandemi sürecinin iş yükünüzü artırdığını düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır Kısmen
- 17) Pandemi sürecinin işten tükenmişlik düzeyinizi artırdığını düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır Kısmen

18) Mesleğinizle ilgili aşağıda verilenler faktörlerden hangisi veya hangilerinin iş yükü algısı ve tükenmişlik hissettirdiğini düşünüyorsunuz? (İlişkili olduğunu düşündüğünüz faktörleri (X) ile işaretleyiniz. Aynı faktörleri hem iş yükü algısı hem de tükenmişlik için işaretleyebilirsiniz.)

Faktörler	İş Yükü Algısı	Tükenmişlik
Ders sayısının fazlalığı		
Ders saatinin çok olması		
Ders materyallerinin hazırlığı		
Uzaktan eğitim süreci		
Danışmanlık faaliyetleri		
Danışmanlığımdaki öğrenci sayısının fazla olması		
Derslerdeki ortalama öğrenci sayısının fazla olması		
İdari görev faaliyetlerinin çok olması		
Kurul, komisyon, koordinatörlük görevlerinin olması		
Kurumda/Birinde yapılan toplantıların sıklığı		
Hizmet içi eğitimlere katılma zorunluluğu hissetmek		
Seminer, konferans, etkinliklere katılma zorunluluğu hissetmek		
Tez, makale, proje vb. bilimsel yayın yapılması konusunda baskı hissetmek		

İş Yükü Algısı Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler mesleğiniz ile ilgili düşüncelerinize işaret etmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz. Seçeneklerdeki numaralandırmanın karşılıkları aşağıda verilmiştir.

1 – “Kesinlikle Katılmıyorum”
4 – “Katılıyorum”

2 – “Katılmıyorum”
5 – “Kesinlikle Katılıyorum”

3 – “Kararsızım”

İfadeler	Pandemi Öncesinde					Pandemi Sürecinde				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. İşimde benden talep edilenler kapasitemin üzerinde.										
2. İş yüküm oldukça ağır										
3. İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.										
4. İş yüküm beni aşıyor.										
5. İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor.										
6. Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.										
7. İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.										
8. Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.										
9. İş yüküm ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.										
10. İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.										
11. Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor										

Tükenmişlik Ölçeği

Çalışmanın bu bölümünde çalışanların işleriyle ilgili tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. İşinizle ilgili olarak aşağıda verilen cümlelerdeki durumları yaşama sıklığınızı en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Seçeneklerdeki numaralandırmanın karşılıkları aşağıda verilmiştir.

1 – “Hiçbir Zaman” 2 – “Çok Nadir” 3 – “Bazen” 4 – “Çoğu Zaman” 5 – “Her Zaman”

İfadeler	Pandemi Öncesinde					Pandemi Sürecinde				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.										
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum										
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.										
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.										
5. İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.										
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.										
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.										
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.										
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.										
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum.										
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.										
12. Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.										
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.										
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.										
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunu umursamam.										
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.										
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.										
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.										
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.										
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.										
21. İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.										
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.										

EK – 2: Etik Kurul Onay Belgesi ve Ölçek İzinleri



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : E-23688910-050.01.04-2100037080
Konu : Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu
Onay Belgesi

03.05.2021

Protokol No:	2021-SBB-0191
Araştırmanın Başlığı:	Akademisyenlerin İş Yükü Algısının Tükenmişliklerine Etkisinde Covid-19 Pandemisinin Rolü
Proje Yürütücüsü:	Ayşenur Açıkel
Başvuru Formunun Geliş Tarihi:	31.03.2021
Karar Tarihi:	30.04.2021
Toplantı No:	6

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından 30.04.2021 tarihli ve 6 numaralı toplantıda 2021-SBB-0191 numaralı başvuruya araştırma için ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ash YAZICI
Kurul Başkanı

Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK
Başkan yardımcısı

Dr. Öğr. Üyesi Emine GENÇ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Emel GENÇ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi İlknur DOLU
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Veysel GENÇİL
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri
KANSIZOĞLU
Üye

Belge Doğrulama Kodu: FPCTC39

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Belge Takip Adresi: <http://ulya.bartin.edu.tr/TERMS/RecordConfirmationPage/index>

Adres: Akşisu Mahallesi Fakülte Caddesi No:54 Bartın

Bilgi için :

Ash Yazici

Telefon No: (0 378) 2235500

Faks No: (0 378) 2235042

Kurul Başkanı

e-Posta:

İnternet Adresi: <http://www.bartin.edu.tr/>

Telefon No:

(0 378) 2235500

Kapı Adresi: iletisim@ultra.bartin.edu.tr



İZİN BELGESİ

24.03.2021

Sayın Ayşenur Açık
Bartın Üniversitesi
Ulus Meslek Yüksekokulu
Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü
Öğretim Görevlisi

Yürüteceğiniz "İş yükünün tükenmişliğe etkisi" konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan Ergin
Özyeğin Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

İş Yüğü Algısı Ölçeği İzni Hk.

2 me

Kimden: Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL 17 Mart 2021 12:57
Kime: zaycan

Çok teşekkür ederim.

Kimden: zaycan 17 Mart 2021 12:19
Kime: Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL

İşyüğü Ölçeği.docx (14.5 KB) [İndir](#) | [Kaldır](#)

Ayşenur kullanabilirsin.

Sağlıcakla,
Zeynep Aycan

From: Ayşenur AÇIKEL <aacikel@bartin.edu.tr>
Sent: Tuesday, March 16, 2021 4:55 PM
To: zdenya@ku.edu.tr; Zeynep Aycan <ZAYCAN@ku.edu.tr>
Subject: İş Yüğü Algısı Ölçeği İzni Hk.

Sayın Hocam Merhaba,

Nasılsınız?.

Ben Bartın Üniversitesi Ulus Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü'nde görevli Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL. Aynı zamanda üniversitemizde İşletme ABD'nda halen yüksek lisans yapmaktayım. Tezimde iş yükünün tükenmişliğe etkisi ile pandeminin bu iki kavram üzerindeki rolünü araştıracağım. Bu nedenle uyarlamasını yaptığımız İş Yüğü Algısı Ölçeği'nizi kullanmak için sizden izninizi talep ediyorum.

Vereceğiniz cevap için şimdiden teşekkür eder, sağlıklı günler dilerim.

İyi çalışmalar

Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL
Bartın Üniversitesi - Ulus MYO

E-posta: aacikel@bartin.edu.tr

Tel: 0378 501 10 00 - 2487

EK – 3 : Araştırma uygulama izni yazısı



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı : E-12240456-600-2100047042
Konu : Araştırma İzni

16.06.2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Ulus Meslek Yüksekokulunun 15.06.2021 tarihli ve E-43721056-600-2100046746 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Ulus Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü Öğretim Görevlisi Ayşenur AÇIKEL'in Prof. Dr. Şaban ESEN danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin İş Yükü Algısının Tükenmişliklerine Etkisinde Covid-19 Pandemisinin Rolü" konulu tez çalışması kapsamında veri sağlamak amacıyla Üniversitemiz Akademik Personeline çevrim içi anket uygulaması talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Söz konusu ankete "<https://umyosurvey.limequery.com/452241?lang=tr>" bağlantı adresinden ulaşılmakta olup biriminiz akademik personeline duyurulması hususunda, Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Sevim ÇELİK
Rektör Yardımcısı

Ek:

- 1- Dağıtım Listesi
- 2- İlgi Yazı (2 Sayfa)
- 3- Etik Kurul Onay Belgesi (1 Sayfa)
- 4- Anket Formu (4 Sayfa)

Belge Değerlendirme Kodu: UAAAF9

Bu belge, çevrimiçi elektronik izni ile sunulmaktadır.

Belge Takip Adresi: <http://sds.bartin.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationofPageIndex>

Adres: Bartın Üniversitesi Rektörlük (Genel Sekreterlik) Merkez/Bartın

Belge için :

Emre Çalkaya

Teléfono No: (0 378) 2239426

Faks No: (0 378) 223942

Merve

e-Posta:

İnternet Adresi: <http://www.bartin.edu.tr>

Teléfono No:

(0 378) 2239432

Kayıt Adresi: islem@univ.bartin.edu.tr



