

T. C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERİN GÖRÜŞÜNE GÖRE DİJİTAL TÜKENMİŞLİK,
SİNERJİK İKLİM VE İŞLE BÜTÜNLEŞME İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
MURAT BOSTANCIOĞLU

DANIŞMAN
DOÇ. DR. GÖZDE SEZEN GÜLTEKİN

EYLÜL 2023

T. C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERİN GÖRÜŞÜNE GÖRE DİJİTAL TÜKENMİŞLİK,
SİNERJİK İKLİM VE İŞLE BÜTÜNLEŞME İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MURAT BOSTANCIOĞLU

DANIŞMAN
DOÇ. DR. GÖZDE SEZEN GÜLTEKİN

EYLÜL 2023

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez-Proje Yazım Kılavuzu içeriğini dikkate alarak hazırladığım bu tez çalışmada:

- Bu tezde yer alan tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edip sunduğumu,
- Faydalandığım tüm kaynaklara atıfta bulunup kaynak olarak eklediğimi,
- Araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinde herhangi bir değişiklik işlemi yapmadığımı,
- Bu çalışmayı ya da bu çalışmanın bir bölümünü farklı bir tez çalışması halinde sunmadığımı

beyan ederim.

Murat BOSTANCIOĞLU

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez sürecim boyunca rehberim olan, her adımda beni destekleyen ve cesaretlendiren, profesyonel bilgi birikimini tüm samimiyetiyle benimle paylaşan, yapıcı dönütleriyle ufkumu genişleten sayın danışmanım Doç. Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN'e emeği ve katkıları için büyük bir içtenlikle teşekkür ederim. Veri toplama sürecinde araştırmaya katkı sağlayan, ayrıca güzel geri bildirimleri sayesinde araştırma boyunca motive olduğum değerli akademisyenlere katkıları için teşekkür ederim.

Murat BOSTANCIOĞLU



ÖZET

AKADEMİSYENLERİN GÖRÜŞÜNE GÖRE DİJİTAL TÜKENMİŞLİK, SİNERJİK İKLİM ve İŞLE BÜTÜNLEŞME İLİŞKİSİ

Murat BOSTANCIOĞLU, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN

Sakarya Üniversitesi, 2023

Bu çalışmanın amacı akademisyenlere göre dijital tükenmişlik, işle bütünleşme ve sinerjik iklim arasındaki ilişkiyi incelemek, bu ilişkinin demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Marmara Bölgesi'ndeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 480 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler “Dijital Tükenmişlik Ölçeği”, “Sinerjik İklim Ölçeği” ve “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği”dir. Analiz aşamasında; yapısal eşitlik modeli, bootstrapping tekniği, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, betimsel analizler ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim düzeyleri orta, işle bütünleşme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişki açısından, dijital tükenmişlik ve işle bütünleşme arasında negatif ve orta; dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim arasında negatif ve düşük; işle bütünleşme ve sinerjik iklim arasında ise pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Demografik değişkenler açısından, akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeyleri ve işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyet ve akademik ünvana göre anlamlı istatistiksel farklılıklar görülürken, sinerjik iklim ile cinsiyet ve akademik ünvan arasında anlamlı bir istatistiksel fark bulunamamıştır. Son olarak araştırma kapsamında test edilen sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki kısmi aracılık rolünün doğrulandığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, Dijital tükenmişlik, İşle bütünleşme, Sinerjik iklim, Yapısal eşitlik modeli

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN DIGITAL BURNOUT, SYNERGISTIC CLIMATE, AND WORK ENGAGEMENT ACCORDING TO ACADEMICIANS

Murat BOSTANCIOĞLU, Master Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN

Sakarya University, 2023

This study aims to examine the relationship between digital burnout, synergistic climate, and work engagement according to academicians and to reveal whether this relationship is significantly changed by demographic variables. The study group consists of 480 academicians working in the Marmara Region in the 2021-2022 academic year. In the study, “Digital Burnout Scale”, “Synergistic Climate Scale” and “Utrecht Work Engagement Scale” were used for the data collection process. In the data analysis, structural equation modeling, bootstrapping technique, independent sample t-test, one-way ANOVA, descriptive statistics, and Pearson correlation analysis were used. According to results of the study, academicians’ digital burnout and synergistic climate levels were moderate, and work engagement levels were high. A moderate negative relationship was found between digital burnout and work engagement. A low negative relationship was found between digital burnout and synergistic climate. A moderate positive relationship was found between work engagement and synergistic climate. When controlled for demographic variables, there were significant differences in digital burnout and work engagement according to gender and academic title. However, there was no significant difference in synergistic climate according to gender and academic title. Lastly, it was observed that the influence of work engagement on digital burnout is partially mediated through synergistic climate.

Keywords: Academician, Digital burnout, Structural equation modeling, Synergistic climate, Work engagement

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
ÖN SÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1 Problem durumu	1
1.2 Araştırmanın amacı ve önemi	3
1.3 Problem cümlesi	4
1.4 Alt problemler	5
1.5 Araştırmanın sınırlılıkları	5
BÖLÜM II	6
KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1 Tükenmişlik	6
2.1.1 Tükenmişlik kavramı	6
2.1.2 Tükenmişlik kavramının alt boyutları	6
2.1.3 Dijital tükenmişlik	8
2.1.4 Dijital tükenmişlik kavramı	10
2.1.5 Dijital tükenmişlik kavramına ilişkin benzer yaklaşımlar	11
2.1.6 Dijital tükenmişliğin alt boyutları	11
2.2 Sinerjik iklim	12
2.2.1 Sinerjik iklim kavramı	12
2.2.2 Sinerjik iklimin alt boyutları	13

2.3 İşle bütünleşme	14
2.3.1 Bütünleşme kavramı	14
2.3.2 İşle bütünleşmenin alt boyutları	15
2.4 İlgili araştırmalar	16
2.4.1 Dijital tükenmişlik ile ilgili araştırmalar	17
2.4.2 Sinerjik iklim ile ilgili araştırmalar	18
2.4.3 İşle bütünleşme ile ilgili araştırmalar	18
BÖLÜM III.....	23
YÖNTEM	23
3.1 Araştırma modeli	23
3.2 Evren ve örneklem	23
3.3 Veri toplama araçları	24
3.3.1 Dijital tükenmişlik ölçeği	25
3.3.2 Sinerjik iklim ölçeği	28
3.3.3 Utrecht işle bütünleşme ölçeği	31
3.4 Verilerin toplanması	31
3.5 Verilerin analizi	32
BÖLÜM IV	35
BULGULAR	35
4.1 Alt problemlere ilişkin bulgular.....	35
4.1.1 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi.....	35
4.1.2 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi	36
4.1.3 Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin incelenmesi	40
4.1.4 Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi	41
4.1.5 Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin incelenmesi.....	44

4.1.6 Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi	44
4.1.7 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	49
4.1.8 Akademisyenlerin görüşlerine göre sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki aracı rolünün incelenmesi.....	52
BÖLÜM V.....	58
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	58
5.1 Sonuç ve tartışma.....	58
5.1.1 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerine yönelik sonuçlar ve tartışma.....	58
5.1.2 Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerine yönelik sonuçlar ve tartışma.....	59
5.1.3 Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerine yönelik sonuçlar ve tartışma.....	60
5.1.4 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeylerinin demografik özellikler açısından sonuçları ve tartışılması	61
5.1.5 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar ve tartışma.....	64
5.1.6 Sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki aracı rolüne yönelik sonuçlar ve tartışma	65
5.2 Öneriler	65
5.2.1 Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler.....	65
5.2.2 Gelecek araştırmalara yönelik öneriler	67
KAYNAKÇA	68
EKLER	79

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımı.....	24
Tablo 2. Dijital Tükenmişlik Ölçeği'ne İlişkin DFA Sonuçları ve Değerlendirilen Uyum İndeksleri	27
Tablo 3. Dijital Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	27
Tablo 4. Sinerjik İklim Ölçeği'ne İlişkin DFA Sonuçları ve Değerlendirilen Uyum İndeksleri	30
Tablo 5. Sinerjik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	30
Tablo 6. İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	31
Tablo 7. Ölçme Araçlarının Normallik Testi.....	32
Tablo 8. Akademisyenlerin Dijital Tükenmişliğe İlişkin Yanıtlarının Betimsel Analizi....	35
Tablo 9. Dijital Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	36
Tablo 10. Dijital Tükenmişlik Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	37
Tablo 11. Dijital Yıpranma Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	38
Tablo 12. Dijital Yoksunluk Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	39
Tablo 13. Duygusal Tükenme Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	40
Tablo 14. Akademisyenlerin Sinerjik İklim İlişkin Yanıtlarının Betimsel Analizi.....	41
Tablo 15. Sinerjik İklim Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	41
Tablo 16. Sinerjik İklim Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 17. Uyum ve Amaç Birliği Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	43
Tablo 18. Grup Dinamiği, Vizyon ve Dayanışma Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	43

Tablo 19. Akademisyenlerin İşle Bütünleşmeye İlişkin Yanıtlarının Betimsel Analizi	44
Tablo 20. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	45
Tablo 21. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	46
Tablo 22. Dinçlik Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 23. Adanmışlık Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 24. İçinde Olma Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 25. Dijital Tükenmişlik, Sinerjik İklim ve İşle Bütünleşmeye İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları	50
Tablo 26. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Normallik Testi	54
Tablo 27. Araştırma Kapsamında Geliştirilen Modele Ait Uyum Değerleri	55
Tablo 28. Dijital Tükenmişlik Değişkeni Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkiler.....	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Dijital tükenmişlik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen değerler	26
Şekil 2. Sinerjik iklim ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen değerler	29
Şekil 3. Araştırma kapsamında önerilen model.....	34
Şekil 4. Yapısal eşitlik modelinden elde edilen değerler.....	55



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, çalışmanın problem durumu, amacı ve önemi, problem ifadesi, alt problemler ve çalışmanın sınırlılıkları başlıkları ele alınmaktadır.

1.1 Problem durumu

Günümüzde bilgi, bilgisayarların üzerinde işlem yapabilmesi için 0 ve 1'ler şeklinde kodlanmaktadır. Bu işlem basitçe bilgiyi dijital hale getirme veya dijitalleştirme olarak tanımlanabilir (Bloomberg, 2018). Bu sayede günlük hayatımızdaki iletişim uygulamalarından e-devlet vb. vatandaşlık uygulamalarına kadar birçok işlem dijital teknolojiler aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir. İçinde bulunduğumuz bu yüzyıl dijital bilgi çağı olarak ifade edilmektedir. Bu çağa yönelik olarak, dijital teknolojiler avantajlarının yanı sıra olumsuz durumlara da yol açabilmektedir. Dijital bölünme, dijital bağımlılık, dijital zorbalık ve dijital yorgunluk bu olumsuz durumlardan bazılarıdır (Bozkurt, Hamutoğlu, Kaban, Taşçı ve Aykul, 2021). Yine Zoom yorgunluğu, dijital depresyon ve bu araştırmada incelenen dijital tükenmişlik kavramı da bu çağın getirdiği zorluklara işaret etmektedir.

Dijital tükenmişlik, dijital teknolojilerle uzun süre vakit geçirme sonucu oluşan hem duygusal hem fiziksel etkileri olan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bireylerde buna bağlı olarak stres, gerçek-sanal dünya dengesini kuramama, huzursuzluk, ilgi kaybı, tükenmişlik hissi gibi durumlar görülebilmektedir (Erten ve Özdemir, 2020). Dijital tükenmişliğin en temel sebebinin dijitalleşmenin getirdiği 7/24 ulaşılabilir olma durumu olduğu düşünülmektedir (Quill, 2017).

İçinde bulunduğumuz dijital bilgi çağında, insanoğlunun dijital teknolojilerle iç içe olması göz önünde bulundurulduğunda dijital tükenmişliğin birçok bireyi ve kurumu etkileyebileceği düşünülebilir. Bu çalışma kapsamında yükseköğretim kurumları ele alınarak akademisyenlerin dijital tükenmişlikleri incelenmektedir. Akademisyenlerin çalışma koşulları incelendiğinde dijital tükenmişlik açısından incelenmesi gereken bir grup olduğu söylenebilir. Zira mesai saatleri dışında da işlerinden kopamadıkları görülmektedir.

Danışmanı olunan hem lisans hem lisansüstü öğrencilerden gelen mesajlar, çalıştığı enstitüden, üniversiteden gelen e-postalar vb. durumlar dijital tükenmişliğe yol açabilir. Bunu yanı sıra yapılan sınavlar, sınav değerlendirmeleri, dijital değerlendirmeler, öğrencilerin sınav vb. durumlar ile ilgili e-postaları, çevrimiçi dersler vb. durumların da etken olabileceği düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında dijital tükenmişliğin farkında olunmasının hem akademisyenler hem de yükseköğretim kurumları açısından büyük önem taşıdığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte dijital tükenmişliğin pek çok farklı durumu etkileyebileceği düşünüldüğünde bu önemin daha da arttığı söylenebilir.

Akademisyenler ele alındığında incelenmesi gereken en önemli kavramlardan biri de tükenmişliktir (Toker, 2011). Tükenmişlik kavramı ele alındığında alanyazında birlikte en çok çalışılan kavramlardan bir tanesinin de işle bütünleşme kavramı olduğu görülmektedir. İşle bütünleşme, kişinin işine yönelik pozitif ve tatmin edici bir zihinsel durumda olmasıdır. Bu durumdaki kişinin en belirgin özellikleri dinçlik, adanmışlık ve kendini işine vermesidir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Alanyazında tükenmişlik ve işle bütünleşme ilişkisini ele alan çalışmalar, işle bütünleşme düzeyleri yüksek kişilerin tükenmişlik düzeylerinin düştüğünü göstermiştir (D'Amico, Geraci ve Tarantino, 2020; Wu, Yuan, Yen ve Yeh, 2022). Buna göre akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin dijital tükenmişlikleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve dijital tükenmişliklerinin yanı sıra ele alınan bir diğer kavram da sinerjik iklimdir.

Sinerjik iklim, çalışanların uyum içinde olduğu, iş birliği ve dayanışmanın yaygın olduğu bir örgüt ortamını tanımlamaktadır (Kaya, 2014). Akademisyenler iş birliği ve dayanışma içerisinde olduğunda işle ilgili daha fazla olumlu davranışlar göstermekte, işle ilgili tatminleri de artmaktadır (Alparslan, 2014). Akademisyenler arasında sinerjinin olması hem motivasyon açısından hem de kurumun güçlenmesi açısından önem taşımaktadır (Han ve Oral, 2021).

Örgüt içerisinde bireylerin birlikte çalışmaması dahası bir bütün olamaması örgüt içinde çatışmalara sebep olabilmekte ve kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun sonucunda kötü bir örgüt iklimi oluşabilmekte, dolayısıyla tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Bir örgüt için tükenmişliği önleminin en iyi yolu işle bütünleşmedir (Maslach ve Leiter, 1997). İşle bütünleşme bireylerin davranışlarını da etkileyebilmektedir. Yapılan bir çalışmada işiyle bütünleşmiş çalışanların diğer çalışanlarla yardımlaşmasının işiyle bütünleşmemiş çalışanlara göre daha muhtemel olduğu görülmüştür (Lai, Tang, Lu, Lee ve Lin, 2020). Bu bağlamda bu araştırmada, bu üç kavramın birbirleriyle olan ilişkisi

ele alınarak, akademisyenlere göre işle bütünleşmenin sinerjik iklim aracılığıyla dijital tükenmişliğe etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

1.2 Araştırmanın amacı ve önemi

Bu çalışmada akademisyenlerin görüşlerine göre dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme ilişkisini ortaya koymak için bir yapısal eşitlik modeli geliştirmek amaçlanmıştır. Oluşturulan modelde işle bütünleşmenin sinerjik iklim aracılığıyla dijital tükenmişliğe etkisi ele alınmıştır.

Dijital tükenmişlik kavramının alanyazında yeni bir kavram olma özelliği taşıdığı söylenebilir. Kavramın ampirik boyutta çalışılabilmesi de yeni bir araştırma (Erten ve Özdemir, 2020) olduğundan hem yurt içinde hem de yurt dışında sınırlı sayıda ele alındığı görülmektedir. Gelecekte dijital araçlardan kopulamayacağı gerçeği, daha yoğun kullanılabileceği göz önünde tutularak dijital tükenmişliğin bugün ve yarın için oldukça önemli bir kavram olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde dijital tükenmişliği akademisyenler açısından ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmanın dijital tükenmişlikle ilgili gelecek araştırmalara katkı sağlayabileceği, yükseköğretim kurumlarında dijital tükenmişliğe yönelik önlemler alınması, farkındalık çalışmaları yapılması açısından fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışmalar incelendiğinde eğitim örgütlerine yönelik olarak “örgütsel sinerji” kavramına ilişkin araştırma grubunu öğretmenlerin oluşturduğu çalışmalar (Akpolat ve Levent, 2018; Akpolat ve Oğuz, 2021; Bostancı ve Koçak, 2022; Ersoy ve Levent, 2020; Kurban, 2022; Yeşil, 2022) bulunmaktadır. Bu çalışmada ele alınan “sinerjik iklim” kavramına ilişkin ise hem eğitim örgütlerine (Çağırman, 2022; Sevim ve Kaya, 2022) hem de diğer örgütlere (Demiray ve İrge, 2022; Yanık ve Açar, 2020) yönelik sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde akademisyenlere ilişkin iş birlikli çalışma, dayanışma, ortak çalışma gibi kavramları içeren çalışmalar yer alsa da yükseköğretim kurumlarında doğrudan sinerjik iklimi ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın yükseköğretim kurumlarında sinerjik iklimi ele almasının alanyazındaki eksikliğin giderilmesine, bu alandaki yeni araştırmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

İşle bütünleşmeyle ilgili alanyazın incelendiğinde hem yurt içinde hem yurt dışında pek çok çalışma olduğu görülmektedir. Akademisyenler ele alındığında işle bütünleşme kavramının yurt dışındaki pek çok çalışmada ele alındığı, ancak yurt içindeki çalışmalarda (Akkaş, 2020; Altunel, Kocak ve Cankir, 2015; Gulzar ve Teli, 2018; Himmetoğlu, 2021; Öngel, 2014; Palabıyık, 2021; Silman, 2014; Yıldız, 2016) sınırlı sayıda ele alındığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın işle bütünleşmeyi dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim kavramlarıyla birlikte ele alarak, işle bütünleşme kavramının özellikle yurt içindeki alanyazına yönelik eksikliklerin giderilmesine ve yeni bakış açıları geliştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Son olarak ulaşılabilen ölçüde hem yurt içi hem yurt dışı alanyazın incelendiğinde dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme kavramlarının hem bir arada hem de birbirleri arasında daha önce ele alınmamış olmasından yola çıkarak bu çalışmanın ilk ve özgün olma özelliği taşıdığı söylenebilir. Ayrıca çalışmanın içinde dijital bilgi çağının önemli sorunlarından biri olan dijital tükenmişliği ele alması, yine son zamanlarda önem kazanan ve ölçme aracı geliştirilen sinerjik iklim kavramına da dikkat çekmesi çalışmanın güncelliği ve önemi hakkında fikir vermektedir. Ayrıca araştırmada işle bütünleşmenin dijital tükenmişlik üzerindeki etkisinde sinerjik iklimin aracı rolünün doğrulanmış olması, araştırmanın önemini arttırmaktadır. Çalışma ortamlarında sinerjik bir iklimin önemine dikkat çekmektedir. Buna göre bu çalışma hem yükseköğretim kurumları hem de farklı kurumlar için sinerjik bir iklimin geliştirilmesi ve sürdürülebilmesi, çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin yükseltilmesinin teşvik edilmesi, dijital tükenmişliğe dikkat çekilmesi konusunda ilham kaynağı olabilir.

1.3 Problem cümlesi

Akademisyenlere göre dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme arasındaki ilişki nasıldır?

1.4 Alt problemler

Araştırma kapsamında şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeyleri;
 - a. cinsiyet,
 - b. akademik ünvan değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeyleri nedir?
4. Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeyleri;
 - a. cinsiyet,
 - b. akademik ünvan değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri nedir?
6. Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri;
 - a. cinsiyet,
 - b. akademik ünvan değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
7. Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri sinerjik iklim aracılığıyla dijital tükenmişliği anlamlı bir şekilde etkilemekte midir?

1.5 Araştırmanın sınırlılıkları

- Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında Marmara Bölgesi'ndeki devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.
- Bu araştırmanın çalışma grubuna üniversitelerin idari personeli dahil edilmemiş olup, çalışma grubu yalnızca akademik personel ile sınırlıdır.
- Bu araştırmadan elde edilen veriler dijital yıpranma boyutu, dijital yoksunluk boyutu ve duygusal tükenme boyutlarından oluşan “Dijital Tükenmişlik Ölçeği”, uyum, amaç birliği, grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutlarından oluşan “Sinerjik İklim Ölçeği”, dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutlarından oluşan “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği” ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Tükenmişlik

2.1.1 Tükenmişlik kavramı

Tükenmişlik, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “gücünü yitirmiş olma” ve “çaba gösterememe” durumlarını ifade etmektedir (Türk Dil Kurumu, 2022). Oxford sözlüğünde ise kavram, “aşırı çalışma ya da strese bağlı olarak gerçekleşen fiziksel veya mental çöküş” olarak tanımlanmaktadır (Oxford Dictionary, 2022).

Potter (2005) tükenmişliği, bireylerde görülen diğer insanlara karşı kinik tutum geliştirme davranışı, iş yaşamındaki depresyon hali ve başlangıçta normal karşılanabilecek olumsuz duyguların sürekli tekrarlanması sonucunda ortaya çıkabilecek bir durum olarak tanımlamaktadır.

Tükenmişlik ile ilgili olarak, çalışanların işle ilgili olumsuz davranışlar geliştirmesi, çalışanlarda kızgınlık, mutsuzluk gibi olumsuz duyguların ortaya çıkışı, iş yaşamıyla ilgili başarısızlık ve yetersizlik hissi gibi durumlar söz konusudur (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.2 Tükenmişlik kavramının alt boyutları

Çıktığı andan itibaren kısa bir sürede popülerlik kazanan tükenmişlik kavramıyla ilgili birçok çalışma yapılmış, birçok tanım ortaya konmuştur. Kavramın ampirik boyutta da çalışılabilmesini sağlayan en genel çalışmalardan birisi tükenmişliği duygusal tükenme boyutu, depersonalizasyon boyutu ve kişisel başarıda azalma boyutu olmak üzere 3 boyutta inceleyen Maslach Tükenmişlik Envanteri olmuştur (Maslach ve Schaufeli, 1993).

2.1.2.1 Duygusal tükenme

Çalışanların duygusal anlamda tükenmişlik hissetmeleri ve bu yüzden kendilerini psikolojik anlamda işe verememeleri tükenmişliğin duygusal tükenme boyutuyla ilgilidir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik kişiyi yalnızca duygusal anlamda değil fiziksel olarak da etkilemektedir. Yorgunluk, halsizlik, enerji kaybı bunlara örnek verilebilir. Tükenmişlik yaşayan kişide depresyon, anksiyete vb. olumsuz durumlar görülebilir. Bu durumdan kurtulamayacağım düşüncesi zamanla daha büyük bir strese sebep olabilir (Maslach ve Leiter, 1997).

2.1.2.2 Depersonalizasyon

Depersonalizasyon boyutu çalışanların hem diğer çalışanlara hem de çevresine karşı duyarsızlaşması, duygusal anlamda uzaklaşması, şikayetleri gibi tepki ve davranışlarıyla ilgilidir (Maslach ve Jackson, 1981). Depersonalizasyonu düşük olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere, öğrencilere ve velilere karşı duygusal anlamda olumlu yaklaşımı, iyi ilişkiler kurması, destekleyici olması, iş yaşamında olumlu bir izlenim bırakması muhtemeldir (Rumschlag, 2017). Depersonalizasyon sinizm olarak da değerlendirilmektedir. Sinizm, çalışanların duyarsızlaşması ve olumsuz duygularıyla ilgilidir. Sinizm gösteren birisi hem işe hem de diğer çalışanlara karşı uzak durur. Hem işte hem de işle ilgili yenilikler, kararlar vb. durumlarda mümkün olduğunca az katılım gösterip, her şeyin kötü gideceği gibi negatif düşüncelere kapılması olasıdır (Maslach ve Leiter, 1997).

2.1.2.3 Düşük kişisel başarı

Düşük kişisel başarı boyutu çalışanların işle ilgili yeterlik ve başarı konusundaki düşüşlerini kapsar (Maslach ve Jackson, 1981). Maslach ve Leiter (1997) kişinin kendini başarısız hissetmesinin kişide git gide artan bir güvensizlik durumu yaratacağını belirtmiştir. Düşük kişisel başarı hisseden birisi yetersiz olduğu, başarısız olduğu düşünceleriyle boğuşurken karşısına çıkan her yeni iş kendisini daha da olumsuzluğa sürükleyebilir, bu süreçte ortaya çıkan güvensizlik çevresinin de kişiye karşı güvenini kaybetmesine sebebiyet verebilir.

2.1.3 Dijital tükenmişlik

2.1.3.1 Dijital kavramı

Teknolojinin sürekli gelişimiyle birlikte yeni teknolojiler ve buna bağlı olarak da yeni kavramlar ortaya çıkmaktadır. Dijital kavramının ise bu kavramların aksine 15. yüzyılın sonlarına doğru tanımlandığı bir geçmişi bulunmaktadır (Holden, 2012). Dijital, Latin kökenli bir kelime olup parmak ya da ayak parmağı anlamlarına gelen “digitus” kelimesinden gelmektedir. Oxford’un sözlükteki tanımına göre; “0 ve 1 rakamlarından oluşan sayı dizilerini ifade eder¹, bilgisayar kullanımıyla ilişkili olan², bilgileri veya verileri dijital sinyaller biçiminde depolama ya da kullanma ile ilişkili olan³, parmak ya da parmaklarla ilişkili olan⁴, zamanın sayılarla gösterilmesi⁵” anlamlarına gelmektedir (Oxford Dictionary, 2022).

2.1.3.2 Dijitalleşme ve dijital dönüşüm

Dijitalleşme kavramının ortaya çıkışı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması ile ilişkilendirilebilir. Gray ve Rumpe (2015) dijitalleşmeyi, günlük yaşamın hemen hemen her yönüyle dijital ortamlara aktarılması şeklinde değerlendirmektedir. Dijitalleşme, sosyal medya platformlarından e-devlet gibi vatandaşlık uygulamalarına kadar birçok alanda insan hayatını etkilemektedir.

Dijitalleşme, günlük yaşamda kullandığımız kimlik, iş, sağlık, eğitim, başarı, eğlence vb. her türlü verinin dijital bir hale getirilmesi sürecidir. Bu veriler istenildiği şekilde saklanıp, düzenlenip, kullanılabilir. Dijitalleşmeyle birlikte ortaya çıkan kavramlardan bir diğeri de dijital dönüşümdür. Reis, Amorim, Melão ve Matos (2018) alanyazında dijital dönüşümün ele alındığı farklı çalışmaları incelemiş, dijital dönüşümü dijital teknolojilerin işle ilgili yeni iş modelleri oluşturmak gibi gelişimler, müşterilerle ilgili müşteri deneyimini geliştirmek gibi gelişimler için kullanılması şeklinde ele almıştır. Bozkurt ve diğerleri (2021, s. 40) dijital dönüşümü “dijital teknolojileri kullanarak yeni fırsatlar ve değerler yaratma; sosyal yapıları dijital teknolojilerle güçlendirme ve daha verimli hale getirme süreci” şeklinde

tanımlamıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak, dijitalleşmenin ötesinde dijital dönüşümün oldukça önemli bir kavram olarak öne çıktığı söylenebilir.

2.1.3.3 Dijital yerli ve dijital göçmen

Günümüzde giderek artan yoğun teknoloji kullanımı açısından bireyler gözlemlendiğinde bazı bireylerin bu sürece uyum sağlamasının yine bazı bireylere göre daha zor olduğu görülmektedir. Bu duruma yönelik olarak “dijital yerli” ve “dijital göçmen” kavramları ortaya çıkmıştır. Dijitalleşmeyle birlikte artan teknoloji kullanımı insanları yoğun bir teknolojiye maruz bırakmış, teknoloji hayatın kaçınılmaz bir parçası olmuştur. 21. yüzyılın ilk K-12 ve üniversite öğrencileri, bu yeni çağın ilk neslini temsil eden “dijital yerliler” olarak tanımlanmıştır. Dijital çağın getirdiği yeni teknolojiler bu yeni neslin hayatıyla bir bütün haline gelmiştir. Bilgisayarlar, cep telefonları, bilgisayar oyunları, internet vb. birçok teknoloji bu neslin günlük yaşamının bir parçası haline gelmiştir. Bu dijital çağa doğmamış, yeni teknolojilere sonradan alışmaya çalışan bireyler ise dijital göçmen olarak tanımlanmıştır (Prensky, 2001a).

Prensky (2001a) dijital göçmenlerin yeni bir bilgiyi öğrenirken tek bir göreve odaklı, dikkatli ve yavaşça hareket ederken, dijital yerlilerin ise çoklu görevlere odaklanabileceği, bilgiyi hızlı bir şekilde edinebileceğini belirtmiştir. Dijital göçmenlerin bilgiyi edinme sürecinde doğrusal ve adım adım ilerlemesine karşın, dijital yerliler paralel içerikler arasında hızlıca dolaşabilir (Autry ve Berge, 2011). Bu gibi farklılıklara yönelik olarak Prensky (2001b) dijital yerlilerin beyin yapılarının dijital göçmenlere göre farklılaşabileceği, dijital çağda deneyimlerin farklılaşmasıyla birlikte bu yeni neslin düşünce yapısının da değişebileceğini öne sürmüştür.

Wang, Myers ve Sundaram (2013) dijital çağa doğan bireylerin dijital yerliler olarak tanımlanmasına yönelik, herkesin teknolojiye ulaşım konusunda aynı imkânlarla sahip olmadığı (internet veya dijital araçlara erişim sağlanamaması gibi), imkân olsa bile teknolojinin kullanımıyla ilgili farklılıklar (eğitim amacıyla kullanmayı veya bilgisayar oyunu oynamayı tercih etmek gibi) olacağına dikkat çekmiştir. Bu kapsamda dijital yerli ve dijital göçmen kavramları arasındaki farkı anlayabilmek için dijital akıcılık kavramını önermiştir. Dijital akıcılık, sadece teknolojiye erişmek ve kullanmakla sınırlı değil, dijital

teknolojileri etkili bir şekilde kullanarak bilgi üretebilme becerisi, teknolojiyi ustaca kullanabilme, zamanla geliştirilebilen bir yetenek olarak tanımlanabilir.

2.1.3.4 Dijital okuryazarlık

Okuryazar kavramının en ilkel tanımı bireyin okuyup yazabilmesi ve imzasını atabilmesi anlamına geliyordu. Daha sonra yapılan çalışmalar ortaya birçok okuryazarlık tanımı çıkarmıştır (Güneş, 1994). UNESCO okuryazarlığın artık okuma, yazma ve hesaplama becerilerinden ziyade başka anlamlara geldiğini belirtmiştir. Hemen hemen her bilgiye ulaşılabilen, hızlı değişen, giderek daha da dijitalleşen bu dünyada okuryazarlık: Anlamak, tanımlamak, yorumlamak, oluşturmak ve iletişim için kullanılan bir araç olarak tanımlanmaktadır (UNESCO, 2023).

Dijitalleşmeyle birlikte dijital okuryazarlık kavramı da önem kazanmıştır. Dijital okuryazarlık, dijital çağdaki yeni teknolojileri kullanarak okuyabilme, yazabilme; bireylerin amaçları doğrultusunda hangi teknolojiyi nasıl kullanacağını bilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Greenhow, Robelia ve Hughes, 2009; Merchant, 2007).

2.1.4 Dijital tükenmişlik kavramı

Dijital çağın beraberinde getirdiği diğer bir durum da dijital tükenmişliktir. Dijital çağ, insanları hem çevrimiçi hem çevrimdışı dünyada, yani aynı anda iki paralel evrende olmak durumunda bırakmıştır. Bu durum insanları normalden iki kat fazla çalışır bir hale getirmiştir (Chang, 2014). Dijital tükenmişliğin ortaya çıkmasındaki temel sebep teknolojinin getirdiği 7/24 ulaşılabilir olma durumudur. Çalışanlar iş saatleri dışında da iş e-postalarını vb. durumları dijital cihazlardan takip eder ve bu durum sonucunda çalışanlarda hiç bitmeyen bir iş algısı oluşur. Dijital tükenmişlik, getirdiği stresin yanı sıra, uykusuzluk, ilişkiler ve örgüt etkililiği gibi durumlara da sebep olabilmektedir (Quill, 2017). Benzer olarak, Erten ve Özdemir (2020) de dijital tükenmişliğin dijital araçlarla uzun süreler geçirme sonucu oluşacağını belirtmiştir. Buna bağlı olarak kişide hem fiziksel hem mental olumsuz etkiler görülebilir.

Teknolojik gelişmeler beraberinde bazı gereksinimleri de getirmektedir. E-postaları kontrol etmek, karşılaşılan teknolojik aksaklıklar, çalışmaları yedeklemek ve bu yeni teknolojileri edinmek bu gereksinimlerin bazılarıdır. Teknolojik gelişmelerden yararlanabilmek için en büyük iki gereklilik ise para ve zamandır (Maslach ve Leiter, 1997).

2.1.5 Dijital tükenmişlik kavramına ilişkin benzer yaklaşımlar

Alanyazın incelendiğinde dijital tükenmişlik kavramına benzer kavramlardan bir tanesi dijital depresyondur. Dijital depresyon “teknoloji kullanımına ilişkin bunalmışlık ve aşırı çalışma hissi” olarak tanımlanmıştır. Çalışanların bir saat aralığı olmaksızın teknoloji sayesinde sürekli ulaşılabilir olması bu olumsuzluğun sebeplerindendir. Çalışanların iş saatleri dışında da çalışıyor olma hissinden çıkamadığı ve buna bağlı olarak stres seviyelerinin yükseldiği görülebilmektedir. Yeni çıkan teknolojileri elde etme baskısı, teknolojiyle ilgili yaşanan aksaklıklar, çalışırken işin mobil aramalar, e-postalar vb. sebeplerden kesintiye uğraması gibi durumlar da çalışanların stres seviyesini etkilemektedir (Digital depression, 2003’ten aktaran Johnson ve Indvik, 2004).

Dijital tükenmişlik kavramına benzer kavramlardan bir tanesi de COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan iletişim teknolojilerinin (örneğin Zoom, Skype, Teams, vb.) kullanımının yaygınlaşmasıyla yükselen zoom yorgunluğudur. Alanyazında (Fauville, Luo, Queiroz, Bailenson ve Hancock, 2021; Peper, Wilson, Martin, Rosegard ve Harvey, 2021) “zoom yorgunluğu” veya “zoom bitkinliği” olarak adlandırılan bu durum, video konferans araçlarının iş veya eğitim süreçlerinde bireylerde yol açtığı fiziksel ve zihinsel yorgunluk hissi olarak tanımlanabilir. Uzun süren video konferanslar, uzun süreler ekrana bakmak, fiziksel rahatsızlıklar, teknik aksaklıklar gibi durumlar bu yorgunluğa sebep olabilmektedir.

2.1.6 Dijital tükenmişliğin alt boyutları

Erten ve Özdemir (2020) dijital tükenmişliği ölçmek için geliştirdikleri dijital tükenmişlik ölçeğinde dijital yıpranma boyutu, dijital yoksunluk boyutu ve duygusal tükenme boyutu olmak üzere 3 alt boyut elde etmiştir. Dijital yıpranma boyutu, teknolojiyle birlikte insanların dijital araçlarla etkileşiminin artması, dolayısıyla dijital araçların yoğun kullanımı

sonucu ortaya çıkabilecek olan olumsuz durumlarla ilgilidir. Buna bağılı olarak bireyde hem fiziksel hem psikolojik sorunlar ortaya çıkabilir. Dikkat dağınlıklığı, stres, yalnızlık hissi, depresyon belirtileri, gerçek-sanal dünya dengesini kuramama, el ve vücut ağırları gibi durumlar bu sorunlardan bazılarıdır. Dijital yoksunluk boyutu dijital araçlara erişim ile ilgilidir. Dijital araçlara ulaşımın sağlanamadığı, bilgisayarını unutmak, internete erişim sağlayamamak vb. durumlarda bireylerde korku, huzursuzluk, stres gibi olumsuz duygular yaşanabilir. Duygusal tükenme boyutu dijital araçlara yoğun bir şekilde maruz kalma sonucu oluşan olumsuz duygu durumunu ifade etmektedir. Buna bağılı olarak bireyde, tükenmişlik hissi, ilgi kaybı, tahammülsüzlük, sabırsızlık, çabuk öfkelenme ve kişiler arası ilişkilerin zayıflaması gibi durumlar ortaya çıkabilir.

2.2 Sinerjik iklim

2.2.1 Sinerjik iklim kavramı

Doctoroff (1977) sinerjiyi tanımlarken içten gelen bir uyum hissinden söz etmiştir. Bu uyum insanların birlikte çalışırken yaptıkları işten keyif almaları ve tatmin olmalarıyla ilişkilidir. Ayrıca çalışmada sinerjiyi ele alınırken rezonans kavramına da değinilmiştir. Örgüt içerisindeki küçük bir titreşimin diğer çalışanları etkileyebileceği, büyük bir etkiye sebep olabileceğini tartışmıştır. Örnek olarak bir konuşma esnasında gülümsemenin karşı tarafı cesaretlendirebileceği veya tam tersi hiçbir uyarıcı olmadan uzun süreler boyunca konuşmanın da bu rezonansı azaltacağı belirtilmiştir. Doctoroff'a göre rezonansı yakalayabilmek örgütün karşılaşılabileceği "değişimin anası" olarak tanımladığı çatışma durumlarıyla kolaylıkla baş edebilmesi demektir. Rezonansın oluşabilmesi için de sinerjik bir iklimin yaratılması gereklidir.

Lai (1997) sinerjik bir ortamı örgütteki birimlerin ortak bir amaç için birlikte çalıştığı, yardımlaştığı bir atmosfer olarak tanımlamıştır. Bütünün bireyden önce geldiği, birlikte çalışmanın bireysel olarak çalışmaktan daha fazla enerji açığa çıkardığı hissini oluşturduğu bu atmosferin amacını $2+2>4$ etmesine çabalamak şeklinde yorumlamıştır. Birimlerin ve takımların belirlenmesi, örgütteki çalışanların hangi birim ve kişilere bağılı olduğu bilgisi de sinerjik bir ortamın oluşturulabilmesi için önem taşımaktadır. Yine Aktan (2012) sinerjiyi

tanımlarken birey-bütün ilişkisinden yola çıkmıştır. Bireyin tek başına yapamayacağı bir işin üstesinden bir bütün olarak gelebilmek, bu gücü elde edebilmek olarak tanımlamıştır.

2.2.2 Sinerjik iklimin alt boyutları

Akpolat ve Levent (2018) geliştirdikleri öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeğinde sinerjiyi 4 alt boyutta ele almıştır. Bu 4 boyut etkileşim ve takdir etme, bütünleşme, strateji, güncellenme ve güçlenme olarak belirtilmiştir. Etkileşim ve takdir etme boyutuyla ilgili çalışanların birbirlerinin başarısından mutluluk duyması, bütünleşme boyutuyla ilgili çalışanların bir işi farklı yöntemlerle yapmasının olumlu karşılanması, strateji boyutuyla ilgili okul içerisindeki işlerin dağılımının kimler tarafından yapıldığının açık olduğu, güncellenme ve güçlenme boyutuyla ilgili olarak da okul içerisinde çalışanların mesleki anlamda gelişmeleri için çaba sarf ettiği gibi Likert tipi maddeler yer almaktadır.

Sinerji konusunu çalışırken kavramı birbirinden farklı boyutlar altında ele alan çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin, Doctoroff (1977) bir örgütte sinerjinin oluşturulabilmesi için etkili iletişim, güven, hızlı geribildirim ve yaratıcılık boyutu olmak üzere 4 başlığın da sağlanması gerektiğini öne sürüyor. Bu boyutların birbirini etkilediğini, birinin olmamasının diğerlerini de olumsuz etkileyeceği dolayısıyla sinerjinin oluşturulamayacağını belirtiyor. Bu boyutlarla ilgili olarak etkili iletişim için yazılı iletişimin aksine yüz yüze iletişimin (doğrudan kişiden kişiye) daha etkili olacağını, hızlı geribildirimle ilgili olarak sözsüz iletişim becerilerinin oldukça önemli olduğu, yaratıcılık boyutu için çalışanlara işlerini yaparken inisiyatif sunmanın ve onların bu işleri yaparken farklı fikir veya çözüm önerilerini dikkate almak gerektiğini, güven boyutuyla ilgili olarak öncelikle çalışanların birbirlerinin sosyal hayatıyla ilgili olan sosyal güvenin oluşması gerektiği ve sonrasında çalışanların mesleki ve profesyonel anlamda birbirlerine güvenmelerini içeren iş güvenin oluşması (Bunun için mesleki dilde ve terimlerde mutlaka ustalaşmak gerektiğinin de altını çizmiştir.) gerektiğini belirtmiştir.

Kaya (2014) sinerjik iklimi tanımlarken uyum, amaç birliği, grup dinamiği, vizyon ve dayanışma olmak üzere 5 boyuttan bahsetmiştir. Bu boyutlar çalışanların kurumun hedefleri doğrultusunda çalışması, ortak bir amaçlarının olması, birbirleriyle iyi ilişkiler geliştirmesi, grup dinamiğine sahip olması, net bir vizyon sahibi olmasını ve birbirlerine destek olmalarını içermektedir.

2.3 İşle bütünleşme

2.3.1 Bütünleşme kavramı

İşle bütünleşme kavramının ortaya çıkışı iş yaşamındaki davranışlar, durumlar gibi eylemler ve farklılıklar üzerine yapılan gözlemlere dayanmaktadır. Bu gözlemlerde özellikle dikkat çeken kısımlar çalışanlarla ilgili zıt (kimi çalışanın işini büyük bir keyifle yaparken kimi çalışanın en ufak işi bile yapmak istememesi gibi) durumlardır. Erken araştırmalarda Kahn (1990) iş yaşamındaki bu zıtlığı bütünleşme ve uzaklaşma olarak değerlendirirken, sonraki yıllarda Maslach ve Leiter (1997) farklı çalışma alanlarını içeren gözlemlere de dayanarak bu zıtlığı tükenmişlik ve bütünleşme olarak ele almıştır.

Kahn (1990) çalışanların rol benimseme davranışlarından yola çıkarak bütünleşme kavramını kişisel bütünleşme ve kişisel uzaklaşma olmak üzere 2 başlıkta incelemiştir. Kahn'a göre insanlar çalıştıkları işte mevcut rollerden birisine bürünür, onu benimser. Bu bağlamda rolle ilgili olarak, çalışanın benliğini bu rol için koymasını kişisel bütünleşme olarak tanımlarken, çalışanın benliğini rolden ayırmasını ise kişisel uzaklaşma olarak tanımlamıştır. Bireyin benliğiyle ilgili fiziksel, bilişsel ve duygusal olmak üzere 3 özelliğin üstlendiği roldeki yerini "self-in-role" (roldeki benlik) kavramıyla açıklamıştır. Bütünleşmiş bir çalışan diğerleriyle bağlarını güçlendirir, fiziksel olarak katılımını artırır, zihnini işine veriyorken; uzaklaşmış bir çalışanın ise tersine diğer çalışanlar ile bağları zayıflamakta, hem fiziksel hem bilişsel anlamda işinden de uzaklaşmaktadır.

Maslach ve Leiter (1997) bütünleşmeyi tükenmişliği önlemenin en iyi yolu olarak önermiş, bunun uygulanmasını iyi bir yönetim olarak tanımlamıştır. İşle bütünleşmenin sağlanması için iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerler olmak üzere 6 başlıkta tartıştıkları örgüt yaşamının üzerinde durulması gerektiğini belirtilmiştir. Bireylerin harcadığı zaman ve enerji olarak tanımlanan iş yüküyle ilgili olarak sürdürülebilirlik, uygun çalışma saatleri, iş taleplerinin ezici olmaması önerilirken; kontrolle ilgili olarak katı bir merkezi kontrol yerine çalışanların da karar almalarının desteklenmesi, bu inisiyatifin onlara sunulması; ödülle ilgili olarak çalışanların yaptıkları işe karşılık aldıkları ödülün tatminkar olması, örneğin çalışma yıllarına bağlı olarak maaşların arttırılması; topluluk ile ilgili olarak çalışanların örgütteki gelişmeler, yenilik vb. açık bir şekilde bilgilendirilmesi, örgüt içerisinde güven ve topluluk duygularının yayılması; adalet için örgüt içerisinde karşılıklı saygının olması, ödüllerin

adaletli bir şekilde dağıtılması; değerler için örgüt değerlerinin açık bir şekilde belirtilmesi gibi öneriler tartışılmıştır, bu başlıklara önem verilmesinin tükenmişliği dolayısıyla işle bütünleşmeyi etkileyeceği düşünülmektedir. Bu süreçte örgütlerin çalışanlarını incelemesi, onların tükenmişlik ve işle bütünleşme düzeylerini, bahsi geçen başlıklardaki durumlarını, yaşanan sorunları vb. araştırması, örgüt içindeki iletişimin geliştirilmesi gibi stratejilerin izlenmesi önerilmektedir.

Alanyazında bu kavramların iki zıt kutup olarak değerlendirilmesine yönelik Maslach ve diğerleri (2001) kavramların yalnızca tükenmişlik boyutuna odaklanmak yerine (Maslach Tükenmişlik Envanteri'ne ilişkin) bir bütün olarak ele alınması ve pozitif karşıt olarak değerlendirilmesinin veya farklı ölçeklerden veri elde edilmesinin daha sağlıklı olacağını belirtmiştir. Bu sebeple Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) işle bütünleşmeyi ayrı ölçebilmek için bir ölçek geliştirmişlerdir.

2.3.2 İşle bütünleşmenin alt boyutları

Kahn (1990) bütünleşme kavramı üzerinde çalışırken fiziksel, bilişsel ve duygusal olmak üzere 3 boyuta dikkat çekmiştir. Rich, LePine ve Crawford (2010) Kahn'ın yaklaşımından yola çıkarak mevcut alanyazındaki ölçekleri ve çalışmaları inceleyerek 18 maddelik, 3 faktörlü (fiziksel bütünleşme, duygusal bütünleşme, bilişsel bütünleşme) yeni bir işle bütünleşme ölçeği (Job Engagement Scale – JES) elde etmişlerdir. Ölçekte fiziksel boyutla ilgili “İşimi yaparken yoğun bir şekilde çalışırım.”, bilişsel boyutla ilgili “Çalışırken işime odaklanırım.” ve duygusal boyutla ilgili “İşimi yaparken enerjik hissedirim.” gibi maddeler bulunmaktadır.

Farklı olarak, tükenmişliğin duygusal tükenme, depersonalizasyon ve kişisel başarının azalması olmak üzere 3 boyutu (Maslach ve Jackson, 1981) ele alınarak, işle bütünleşmenin karşıt yaklaşımla ölçülmesinin yeterli olmayacağı belirtilmiş, işle bütünleşmenin ayrı olarak ölçülebilmesi için dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutlarından oluşan 17 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir (Schaufeli ve diğerleri, 2002).

2.3.2.1 Dinçlik

Dinçlik, çalışanın işine karşı istekli oluşunu, zinde, mücadeleci ve enerji dolu bir çalışma temposunu ifade etmektedir. Çalışan işinde kendini güçlü hisseder, işine karşı motivedir, uzun süreler çalışabilir, karşılaştığı zorlukları aşmakta kararlıdır ve çalışırken müthiş bir enerji söz konusudur (Schaufeli ve diğerleri, 2002).

2.3.2.2 Adanmışlık

Adanmışlık boyutu ile ilgili olarak çalışan için işin anlamlılığı önemlidir. Çalışan kişi işini anlamlı ve önemli bulur, işiyle gurur duymaktadır, işine karşı oldukça heveslidir, mücadeleci bir ruhu vardır (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Kendini işine adanmış birisinin karşılaştığı her zorluğu aşılamayacak bir problem görmek yerine, pes etmeyi, işten kaçmayı vb. düşünmeksizin bu zorlukları kendini geliştirebilmek adına bir fırsat olarak görmesi olasıdır.

2.3.2.3 İçinde olma

İçinde olma boyutu kısaca kişinin işine konsantre olması ve kendini tam anlamıyla işine vermesi olarak ifade edilmektedir. Çalışan işine dalmış olduğundan vakit onun için çok çabuk geçer, tüm dikkati işine yoğunlaşmıştır, işin yoğunluğundan ve çalışmaktan keyif almaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002).

2.4 İlgili araştırmalar

Bu bölümde dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşmeye yönelik yapılan araştırmalar yer almaktadır.

2.4.1 Dijital tükenmişlik ile ilgili araştırmalar

Göldağ (2022) “An Investigation of the Relationship between University Students’ Digital Burnout Levels and Perceived Stress Levels” adlı çalışmasında üniversite öğrencilerinin dijital tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İnceleme sonucunda dijital tükenmişlik ve algılanan stres arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Bozkurt (2022) katılımcılarını öğretmenlerin oluşturduğu çalışmada dijital tükenmişlik ve duygusal emek arasındaki ilişkiyi incelemek için yapısal eşitlik modeli kullanmış, inceleme sonucunda duygusal emeğin dijital tükenmişliğin varyansının %5’ini açıkladığını gözlemlenmiştir.

Şirin, Eraltı Şirin ve Can (2021) beden öğretmenlerinin dijital tükenmişlik düzeyini ölçtüğü çalışmada araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin dijital araçlarla daha fazla vakit geçirmesi sonucunda dijital tükenmişlik seviyelerinin de arttığını belirtmiştir. Çalışmadaki bazı demografik bilgiler incelendiğinde dijital tükenmişlik ve yaş, dijital tükenmişlik ve medeni durum, dijital tükenmişlik ve cinsiyet, dijital tükenmişlik ve idari görev değişkenleri arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Yiğit, Topçu ve Bayar (2022) dijital tükenmişlik, teknostres ve bilişsel önyargıya düşme eğilimi kavramlarını ele almış, bu kavramlar arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonuçlarına dayanarak dijital tükenmişliği teknostresin sonucunda oluşabilecek bir durum olduğu, teknostresin hem dijital tükenmişliği hem de bilişsel önyargıya düşme eğilimini arttırdığı belirtilmiş, araştırma sonucunda bilişsel önyargıya düşme eğiliminin teknostres ve dijital tükenmişlik arasında düzenleyici bir rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sidekli, Altintas ve Gocen Kabaran (2022) “The Examination of Teachers’ Digital Burnout Level” adlı çalışmalarında analizler sonucunda öğretmenlerin dijital tükenmişlik düzeyine yönelik, ölçek geneli ve dijital yoksunluk alt boyutunun orta düzeyde, dijital yıpranma ve duygusal tükenme boyutunun ise yüksek düzeyde olduğunu gözlemlenmiştir. Dijital tükenmişlik geneli ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş; kıdem yılı, haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Okul türü değişkenine göre ise özel okuldaki öğretmenlerin devlet okullarındaki öğretmenlere göre anlamlı olarak dijital tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

2.4.2 Sinerjik iklim ile ilgili araştırmalar

Çağırman (2022) katılımcılarını öğretmenlerin oluşturduğu araştırmada okul müdürlerinin liderlik stillerinin, sinerjik iklim ve örgütsel çekicilik kavramları ile ilişkisini incelemiştir. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin sinerjik iklim ile; dönüşümcü liderlik, destekleyici liderlik arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişki, otokratik liderlikle arasında ise negatif yönde yüksek düzeyde ilişki gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışmada örgütsel çekicilik ve sinerjik iklim arasında da pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki gözlemlenmiştir.

Sevim ve Kaya (2022) okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik özellikleri ile sinerjik iklim ilişkisini incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin sinerjik iklimi yüksek düzeyde algıladıkları gözlemlenmiştir. Analizler sonucunda okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik özelliklerinin sinerjik iklimi anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demiray ve İrge (2022) psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin sinerjik iklim ve iş becerikliliği üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada sinerjik iklim ve psikolojik sermaye arasında pozitif anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Ayrıca sinerjik iklim ve lider üye etkileşimi arasında da pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Yanık ve Açar (2020) çalışma grubu sağlık çalışanlarından oluşan çalışmalarında psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada sinerjik iklim ve psikolojik güçlendirme arasında pozitif anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik güçlendirmenin sinerjik iklimi anlamlı bir şekilde etkilediğı sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.3 İşle bütünleşme ile ilgili araştırmalar

Banihani, Lewis ve Syed (2013) çalışmalarında Acker'ın cinsiyetli örgüt teorisinden yola çıkarak işle bütünleşmenin de cinsiyetli bir kavram olduğunu savunmuşlardır. Örgütlerin erkekleri daha ön planda tutmasının, erkekler ve kadınlar arasında işle bütünleşme açısından da anlamlı bir farklılık göstereceğini tartışmışlardır. Çalışmaya göre bu örgütlerde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek işle bütünleşme düzeyi göstermesi, işle bütünleşmenin psikolojik koşullarını daha kolay sağlaması beklenmektedir. Araştırmada cinsiyetli işle bütünleşme kavramı için Kahn'ın işle bütünleşme teorisi ve Acker'ın cinsiyetli örgüt teorisi

ele alınarak cinsiyete dayalı psikolojik anlamlılık, cinsiyete dayalı psikolojik güvenlik ve cinsiyete dayalı psikolojik uygunluk olmak üzere 3 boyutta incelenebilecek bir model önerilmiştir.

Shimazu ve Schaufeli (2009) katılımcıları Japonya'daki bir inşaat makinesi şirketindeki çalışanlardan oluşan araştırmalarında benzerlik gösteren işle bütünleşme ve işkoliklik kavramlarını çalışanların iyi oluşları üzerinden ayırmayı amaçlamışlardır. Araştırmada işkolikliğin tükenmişlik, işle bütünleşmenin ise iyi oluşla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara göre işle bütünleşme ve işkoliklik arasında zayıf ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada sıkı çalışmanın işiyle bütünleşmiş bireyler için bir eğlence, keyif, içten gelen bir arzu olduğu belirtilirken, işkolik bireyler için bunun bir obsesyon olduğu vurgulanmıştır. Araştırmacılar hem örgüt hem de bireylerin sağlığı için işle bütünleşme kavramının ön plana çıktığı, saatlerce çalışmak yerine akıllıca çalışmanın güdüldüğü bir kültürün benimsenmesini önermiştir.

Sezen (2014) öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerini incelemiş, çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yaşa göre farklılaştığı, bu farkın araştırmadaki 51 yaş ve üzeri, 41-50, 31-40 ve 20-30 yaş aralıkları için; işle bütünleşme geneli, adanmışlık boyutu ve içinde olma boyutu için 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine olduğu görülürken, dinçlik boyutu için bu farkın 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin lehine olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada, kurumda 5 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin yanıtları (daha yüksek madde puanları), 2-5 yıl arası ve 2 yıldan daha az çalışanlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırma genelinde iş yaşamında yalnızlık ile işle bütünleşme arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki gözlemlenmiştir. Buna göre bireylerde işle bütünleşme düzeyinin artışının iş yaşamında yalnızlık düzeyini azaltmaya fayda sağlayabileceği söylenebilir.

Sonnentag, Binnewies ve Mojza (2010) "Staying Well and Engaged When Demands Are High: The Role of Psychological Detachment" adlı çalışmada çalışma saatleri dışında işten psikolojik olarak uzaklaşmanın önemiyle ilgili önemli bulgular elde etmiştir. İki aşamada veri toplanan çalışmanın ilk aşamasında katılımcılara psikolojik olarak işten uzaklaşmak ve iş talebiyle ilgili sorular yöneltilmiş, 1 yılın sonunda araştırmacının ikinci kısmında aynı katılımcılara (aynı örnekleme uygulanan anketler sonucunda eşleşen veriler nihai örnekleme oluşturmuştur) duygusal tükenme, psikosomatik rahatsızlıklar ve işle bütünleşme ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş talep düzeyi yüksek çalışanların ve

psikolojik uzaklaşma düzeyi düşük çalışanların duygusal tükenmişliğinde anlamlı bir artış gözlemlenmiştir. Psikolojik uzaklaşma düzeyi yüksek çalışanlar incelendiğinde iş talebi düzeyi ve psikosomatik rahatsızlık arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmezken, psikolojik uzaklaşma düzeyi düşük olanlarda iş talebi düzeyi ve psikosomatik rahatsızlık arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Bu ilişkiye göre çalışma saatleri dışında işinden psikolojik anlamda kopamayan bireyler için iş taleplerinin artması bireyde psikosomatik açıdan rahatsızlıkların, şikayetlerin beraberinde gelmesi beklenmektedir. Bütünleşmeyle ilgili olarak iş talebi düzeyi yüksek olan bireylerde düşük işle bütünleşme düzeyi gözlemlenmiştir. Psikolojik uzaklaşmayla birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik uzaklaşma düzeyi düşük olan çalışanlarda iş talebi düzeyi ve işle bütünleşme düzeyi arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir.

Geldenhuis, Taba ve Venter (2014) işle bütünleşme, örgütsel bağlılık ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada örgütsel bağlılık pozitif örgütsel bağlılık ve negatif örgütsel bağlılık olarak ele alındığında işle bütünleşmenin çalışanlarda pozitif örgütsel bağlılık göstereceği, ancak negatif örgütsel bağlılık üzerine bir etkisi olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik anlamlılığın da pozitif örgütsel bağlılığı etkilerken negatif örgütsel bağlılığa bir etkisinin olmadığı dolaylı olarak gözlemlenmiştir. Sonuçlardan yola çıkarak işin anlamlılığının hem işiyle bütünleşmiş hem de işine bağlı çalışanları ortaya çıkaracağı, buna göre örgütlerin buna dikkat etmelerinin örgütün faydasına olabileceği vurgulanmıştır.

Hakanen ve Schaufeli (2012) tükenmişlik ve işle bütünleşmenin depresif semptomları ve yaşam doyumunu yordayıp yordamadığını araştırmıştır. Çalışma grubu Finlandiya'daki diş hekimlerinden oluşan bu araştırmada katılımcılara ilk uygulamadan (Z1) 3 yıl sonra ikinci (Z2), son uygulamadan 4 yıl sonra üçüncü (Z3) olmak üzere toplam 3 defa anket uygulanmıştır (Three-wave seven-year design). Çalışma sonucunda işle bütünleşme ve tükenmişliğin yaşam doyumu ve depresif semptomları Z1'den Z2'ye ve Z2'den Z3'e yordadığı gözlemlenmiştir.

Graça ve diğerleri (2021) "Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel" adlı çalışmada decent work ve işle bütünleşme kavramları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada akademisyenlere göre düzgün iş ve işle bütünleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan regresyon analizinde düzgün işin işle bütünleşmenin dinçlik boyutunu %19, adanmışlık boyutunu %30 ve içinde olma boyutunu

%14 oranında varyansını açıkladığı görülmüştür. Buna göre düzgün işin işle bütünleşmenin iyi bir yordayıcısı olabileceği söylenebilir.

Kim, Kolb ve Kim (2013) alanyazındaki çalışmaları inceleyerek işle bütünleşme ile çalışma performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu analizine ulaşmıştır. Buna bağlı olarak işiyle bütünleşmiş çalışanların, işle bütünleşmeyi destekleyen bir çalışma ortamının örgüt faydasına olacağını vurgulamışlardır.

Lai ve diğerleri (2020) dönüşümcü liderlik ve işle bütünleşme arasında pozitif bir ilişki gözlemlemiştir. Araştırmada işle bütünleşme ve görev performansı ilişkisi incelenmiş aralarında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş; işle bütünleşme ve yardım davranışları/yardımseverlik arasında da pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. İşle bütünleşme düzeyi düşük bireylerle karşılaştırıldığında işiyle bütünleşmiş bireylerin rollerini daha iyi benimsemeleri, verilen görevleri yerine getirmek için enerji sarf etmeleri, diğer bireylere yardım etme eğiliminin daha yüksek olması ve genel anlamda örgüt etkililiğine daha faydalı olmasının muhtemel olduğu tartışılmıştır.

Žnidaršič ve Bernik (2021) “Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization” adlı çalışmalarında iş-aile dengesinin önemini vurgulamıştır. Çalışmada örgütlerin işle bütünleşmeye önem verdiğine, ancak iş-aile dengesine örgütlerce önem verilmediğine dikkat çekilmiştir. Araştırmacılar regresyon analizi sonucunda iş-aile dengesinin işle bütünleşmeyi anlamlı bir şekilde yordadığını gözlemlemiştir. Ayrıca çalışmada örgütlerin iş-aile dengesine yönelik desteğiyle ilgili katılımcılardan işin karmaşıklığı, haftalık çalışma saatleri, aile dostu politikalar ve uygulamalar, lider desteği ve çalışma arkadaşı desteği üzerine veri toplanmış, bunlardan lider desteği, çalışma arkadaşı desteği, aile dostu politikalar ve uygulamaların işle bütünleşmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı gözlemlenmiştir.

Buluç ve Kart (2020) işle bütünleşmeyle iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi gözlemlemek için katılımcıları araştırma görevlilerinden oluşan bir çalışma yapmıştır. Çalışmada iş becerikliliğinin ölçülebilmesi için iş talepleri ve iş kaynakları modelini (JD-R modeli) temel alan bir anket kullanılmıştır. Anketi oluşturan boyutların işle bütünleşme boyutlarıyla korelasyon ilişkisi incelendiğinde, yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun düzeyi arttıkça işle bütünleşmenin fiziksel, duygusal ve bilişsel boyutlarında artış gözlenebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada işle bütünleşmenin işin becerikliliğini yordayıp yordamadığına yönelik yapılan aşamalı

regresyon analizi sonucunda işle bütünleşmenin fiziksel, duygusal ve bilişsel boyutlarının yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı, fiziksel ve duygusal boyutu zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun anlamlı birer yordayıcısıyken bilişsel boyutun anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, veri toplama araçları, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 Araştırma modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. İlişkisel tarama deseni, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen, ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi sağlamaya ve bu değişkenler üzerinde bir tahmin yapmaya, bir değişkenin diğer bir değişkeni ne ölçüde tahmin edebileceğine yardımcı olan bir araştırma desenidir (Fraenkel ve Wallen, 2008). Bu bağlamda bu araştırmada dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme ilişkisi incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli araştırmacı tarafından önceden önerilen bir modelin test edilebilmesini sağlayan bir yöntemdir. Araştırmacı önceden belirlediği ilişkileri modelleyerek, bu ilişkilerin yönü ve anlamlılığı hakkında bilgi sahibi olabilir (Collier, 2020).

3.2 Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Marmara Bölgesi'ndeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 36.536 akademisyen oluşturmaktadır (YÖK, 2023). Araştırmada Marmara Bölgesi'ndeki devlet üniversiteleri evren olarak seçilirken bu bölgede kurumsal kültürü daha çok oturmuş üniversitelerin bulunması, bu sebeple dijital tükenmişliğin incelenmesinde daha fazla katkı sağlayabileceği dikkate alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Marmara Bölgesi'ndeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 480 akademisyen

oluşturmaktadır. Evreni temsil etmek için kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme ait katılımcıların demografik dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	254	52.9
	Erkek	226	47.1
Akademik Ünvan	Profesör	75	15.6
	Doçent	94	19.6
	Dr. Öğretim Üyesi	122	25.4
	Öğretim Görevlisi	31	6.5
	Araştırma Görevlisi	158	32.9

Tablo 1’deki verilere göre katılımcıların 254’ü (%52,9) kadın, 226’sı (%47,1) erkektir. Akademik ünvan değişkenine göre incelendiğinde katılımcıların 158’inin (%32,9) araştırma görevlisi, 31’inin (%6,5) öğretim görevlisi, 122’sinin (%25,4) doktora öğretim üyesi, 94’ünün (%19,6) doçent, 75’inin (%15,6) profesör olduğu görülmektedir.

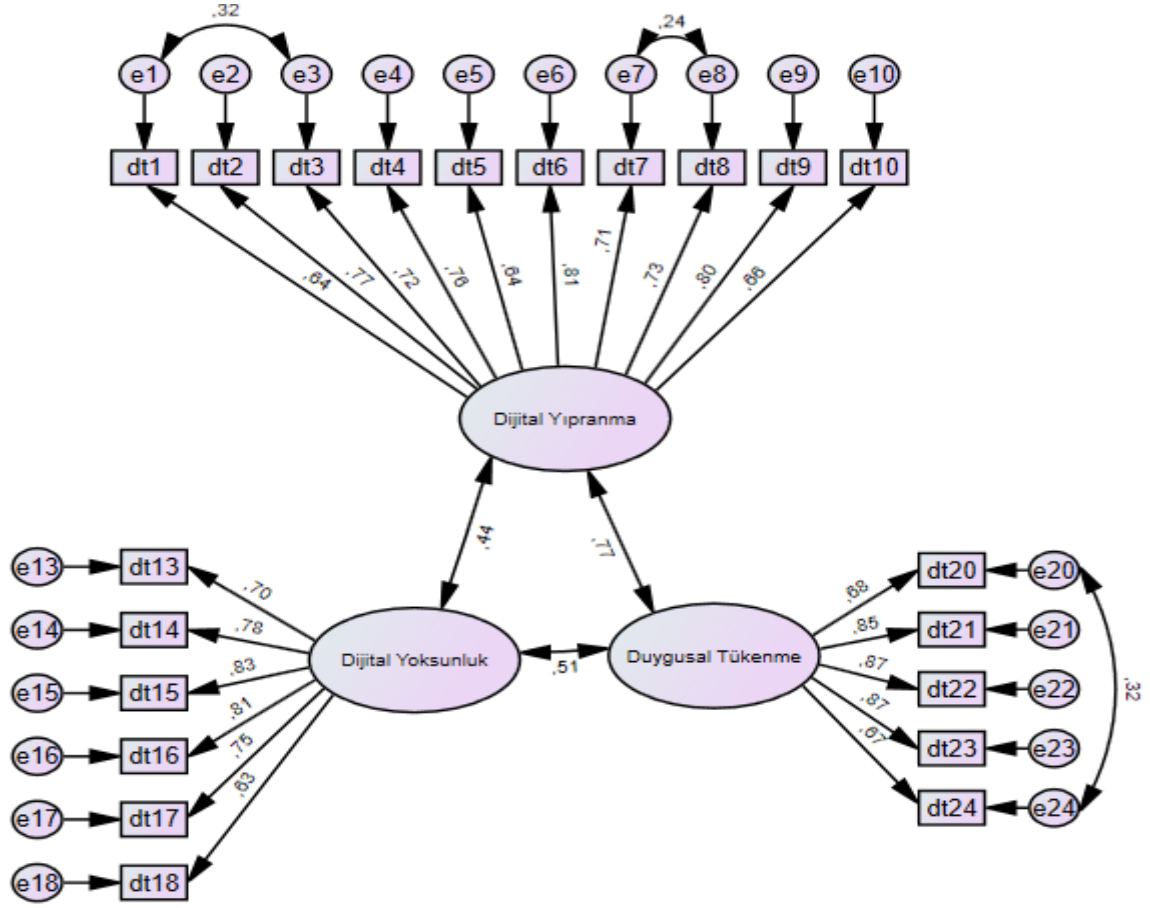
3.3 Veri toplama araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için Erten ve Özdemir (2020) tarafından geliştirilen “Dijital Tükenmişlik Ölçeği”, sinerjik iklim düzeylerinin belirlenmesi için Kaya (2014) tarafından geliştirilen “Sinerjik İklim Ölçeği” ve işle bütünleşme düzeylerinin belirlenmesi için Schaufeli ve diğerlerinin (2002) geliştirmiş olduğu ölçeğin Bal (2008) tarafından Türkçeye uyarlaması olan “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Bu bölümde bu ölçekler tanıtılmıştır.

3.3.1 Dijital tükenmişlik ölçeği

Dijital tükenmişlik ölçeği toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Bu 24 madde arasında ters madde yoktur. Maddeler 12 tanesi “dijital yıpranma”, 6 tanesi “dijital yoksunluk”, 6 tanesi “duygusal tükenme” olmak üzere 3 alt boyutta değerlendirilmiştir. Dijital yıpranma alt boyutunda “Depresyon belirtileri gösterdiğimi düşünmeye başladım.”, dijital yoksunluk alt boyutunda “Her an tweetlerimi, facebook adresimi, e-maillerimi, mesajlarımı kontrol ederim, etmezsem kendimi garip/huzursuz hissedirim.”, duygusal tükenme alt boyutunda “Çabuk öfkelenir oldum.” gibi ifadeler bulunmaktadır. 5’li Likert tipi maddelerden oluşan bu ölçekte 5 “Tamamen katılıyorum”, 3 “Kısmen katılıyorum”, 1 “Hiç katılmıyorum” ifadelerini belirtmektedir. Erten ve Özdemir (2020) Cronbach’s Alpha metoduyla ölçeğin iç tutarlılık katsayısını 0.946, dijital yıpranma boyutu için 0.919, dijital yoksunluk boyutu için 0.885, duygusal tükenme boyutu için 0.865 bulmuştur.

Araştırmacıların geliştirdiği bu model AMOS 22 programında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak test edilmiştir. Faktör analizinde maddelerin faktör yüklerinin 0.45 ya da daha yüksek olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2020). Buna göre analiz aşamasında faktör yükü düşük olduğu için 11, 12 ve 19 numaralı maddeler her işlemde faktör yükleri tekrar kontrol edilmek üzere sırasıyla ölçekten çıkarılmıştır. Bunun sonucunda dijital yıpranma boyutu 10, dijital yoksunluk boyutu 6, duygusal tükenme boyutu 5 olmak üzere 21 maddeli bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu yapı Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Dijital tükenmişlik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen değerler

Şekil 1’de Dijital Tükenmişlik Ölçeği’ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen standardize değerler sunulmuştur. Analize ilişkin sonuçlar incelendiğinde ölçek maddeleri ve faktörler arasındaki faktör yüklerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .001$). Model uyum indekslerine katkı sağlayıp sağlamayacağı test edilmek üzere modifikasyon önerileri incelenmiş, hata terimleri arasında kovaryans çizilirken ki-karedeki değişim dikkate alınmıştır (Collier, 2020). Sırasıyla 1. ve 3., 20. ve 24., 7. ve 8. hata terimleri arasında kovaryans çizilmiş, her işlemten sonra modelin uyum indeksleri kontrol edilerek ve ki-karedeki değişim dikkate alınarak modifikasyon önerilerinin model uyum indekslerine anlamlı bir katkı sağladığı görülmüştür. Son aşamada elde edilen modele ait uyum indeksleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Dijital Tükenmişlik Ölçeği'ne İlişkin DFA Sonuçları ve Değerlendirilen Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	DFA Sonucu Elde Edilen Uyum İndeksi Değeri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2,789
RMSEA	$RMSEA \leq 0,06$	$RMSEA \leq 0,08$	,061
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	,947
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	,939
SRMR	$SRMR \leq 0,08$	$SRMR \leq 0,10$	,046

Tablo 2'deki uyum indeksleri incelendiğinde DFA sonucunda elde edilen modelin iyi ve kabul edilebilir uyum indekslerine ($\chi^2/sd=2,789$; $RMSEA=.061$; $CFI=.947$; $TLI=.939$; $SRMR=.046$) sahip olduğu görülmektedir (Collier, 2020; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2010; Wheaton, Muthen, Alwin ve Summers, 1977). Bir sonraki kısımda ölçeğin güvenirliğine ilişkin analiz Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Dijital Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

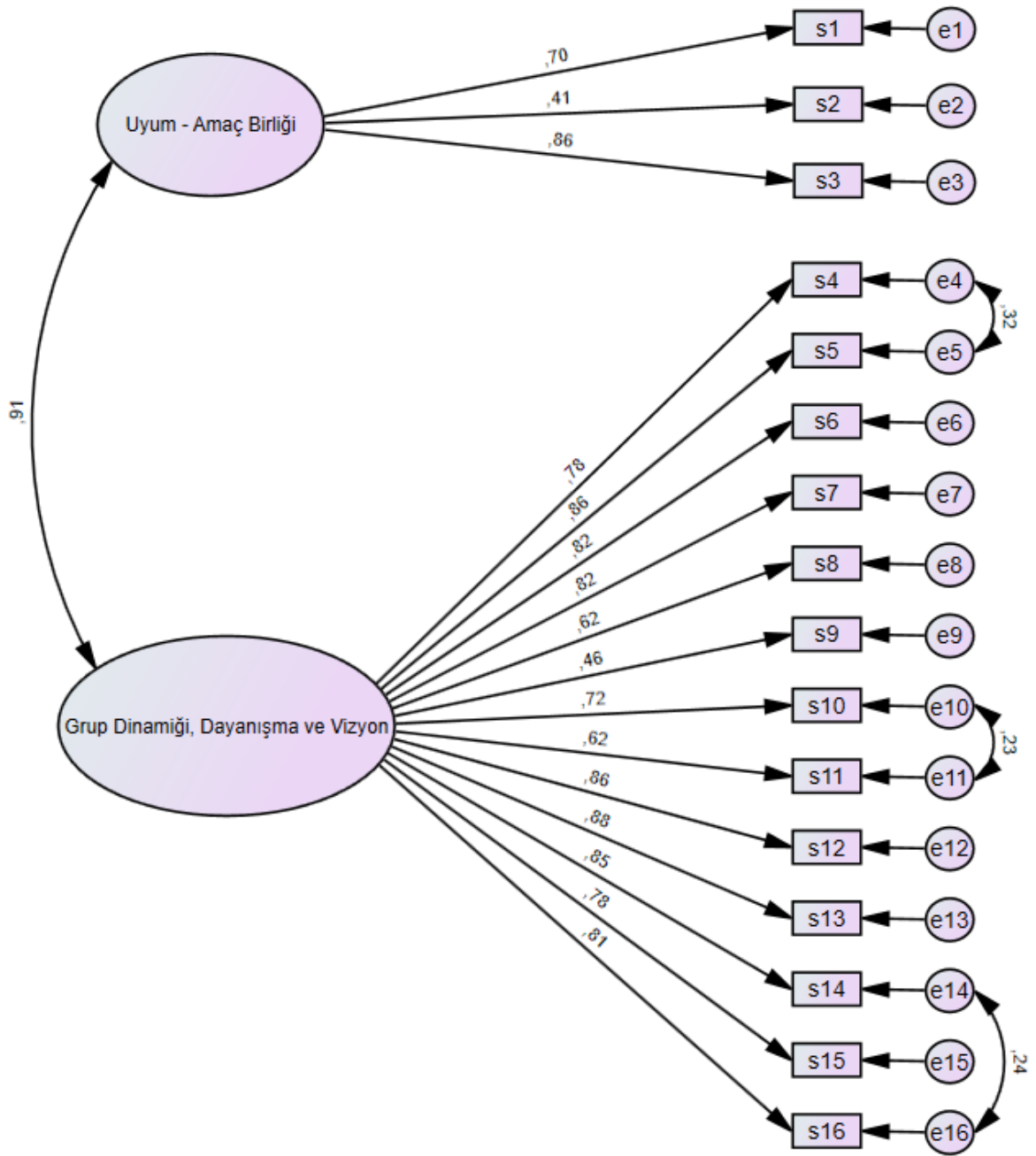
Ölçeğin Boyutları	Cronbach Alpha (α)
Dijital Tükenmişlik Geneli	0,936
Dijital Yıpranma Boyutu	0,918
Dijital Yoksunluk Boyutu	0,882
Duygusal Tükenme Boyutu	0,896

Tablo 3'teki verilere göre Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin geneli için ,936 bulunmuştur. Dijital yıpranma alt boyutu için ,918, dijital yoksunluk alt boyutu için ,882, duygusal tükenme alt boyutu için ise ,896 değerleri bulunmuştur. Değerlere bakıldığında ölçek geneli ve dijital yıpranma boyutunun mükemmel, diğer boyutların ise iyi güvenirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2018).

3.3.2 Sinerjik iklim ölçeği

Bu ölçek toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Bu 16 madde arasında ters madde yoktur. Uyum, amaç birliği, grup dinamiği, vizyon ve dayanışma olmak üzere toplam 5 boyuttan oluşan bu ölçeğin Türkçe formunda uyum ve amaç birliği boyutları birinci faktör; grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutları ikinci faktör altında olmak üzere iki faktör altında ele alınmıştır. Maddelerin 3'ü birinci faktör, 13 tanesi ise ikinci faktör altında değerlendirilmiştir. Birinci faktör altında “Kurumda çalışanlar bir saatin dişlileri gibi uyum ve ahenk içerisinde çalışmaktadırlar.”, ikinci faktörün altında ise “Kurum çalışanları arasında yüksek düzeyde dayanışma ve yardımlaşma duygusu hâkimdir.”, “Kurum çalışanları sürekli biçimde birbirlerinin eksiklerini tamamlamaktadırlar.” gibi ifadeler yer almaktadır. 5’li Likert tipi maddelerden oluşan bu ölçekte 5 “Tamamen katılıyorum”, 3 “Orta derecede katılıyorum”, 1 “Hiç katılmıyorum” ifadelerini belirtmektedir. Kaya (2014) ölçeğin iç tutarlılık katsayısını hesaplamak için Cronbach Alpha metodunu kullanmış, ölçeğin geneli için bu değeri .96 bulmuştur. Uyum ve amaç birliği boyutu için .96, grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutu için ise .79 değerleri bulunmuştur.

Araştırmacılar tarafından geliştirilen model AMOS 22 programında DFA yapılarak test edilmiştir. Bu yapı Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Sinerjik iklim ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen değerler

Şekil 2’de Sinerjik İklim Ölçeği’ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen standardize değerler sunulmuştur. Analize ilişkin sonuçlar incelendiğinde ölçek maddeleri ve faktörler arasındaki faktör yüklerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .001$). Model uyum indekslerine katkı sağlayıp sağlamayacağı test edilmek üzere modifikasyon önerileri incelenmiş, hata terimleri arasında kovaryans çizilirken ki-karedeki değişim dikkate alınmıştır (Collier, 2020). Sırasıyla 4. ve 5., 10. ve 11., 14. ve 16. hata terimleri arasında

kovaryans çizilmiş, her işlemten sonra modelin uyum indeksleri kontrol edilerek ve karedeki değişim dikkate alınarak modifikasyon önerilerinin model uyum indekslerine anlamlı bir katkı sağladığı görülmüştür. Son aşamada elde edilen modele ait uyum indeksleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Sinerjik İklim Ölçeği'ne İlişkin DFA Sonuçları ve Değerlendirilen Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	DFA Sonucu Elde Edilen Uyum İndeksi Değeri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	3,878
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	,078
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	,949
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	,939
SRMR	$SRMR \leq 0,05$	$SRMR \leq 0,08$	,0348

Tablo 4'teki uyum indeksleri incelendiğinde DFA sonucunda elde edilen modelin iyi ve kabul edilebilir uyum indekslerine ($\chi^2/sd=3,878$; $RMSEA=,078$; $CFI=,949$; $TLI=,939$; $SRMR=,0348$) sahip olduğu görülmektedir (Collier, 2020; Hair ve diğerleri, 2009; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2010; Wheaton ve diğerleri, 1977). Bir sonraki kısımda ölçeğin güvenirliğine ilişkin analiz Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Sinerjik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Cronbach Alpha (α)
Sinerjik İklim Geneli	0,949
Uyum ve Amaç Birliği Boyutu	0,671
Grup Dinamiği, Vizyon ve Dayanışma Boyutu	0,947

Tablo 5'teki verilere göre Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin geneli için ,949 bulunmuştur. Uyum ve amaç birliği alt boyutu için ,671, grup dinamiği, vizyon ve dayanışma alt boyutu için ,947 bulunmuştur. Değerlere bakıldığında ölçeğin geneli ve grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutunun mükemmel güvenirlik değerlerine, uyum ve amaç birliği boyutunun kabul edilebilir güvenirlik değerine sahip olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2018).

3.3.3 Utrecht işle bütünleşme ölçeği

Bu ölçek toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Bu 17 madde arasında ters madde yoktur. Ölçek dinçlik, adanmışlık ve içinde olma olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Dinçlik boyutunda “İşimde kendimi enerji dolu hissederim.”, adanmışlık boyutunda “Yaptığım işle gurur duyarım.”, içinde olma boyutunda “Çalışırken adeta işime gömülürüm.” gibi ifadeler bulunmaktadır. 7’li Likert tipi maddelerden oluşan bu ölçekte 6 “Her zaman”, 3 “Bazen”, 0 “Hiçbir zaman” ifadelerini belirtmektedir. Ölçeğin aslı için Bal (2008) tarafından yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı dinçlik boyutu için .878, adanmışlık boyutu için .754 ve içinde olma boyutu için .819 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin güvenirliğine ilişkin analiz Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6

İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Cronbach Alpha (α)
İşle Bütünleşme Geneli	0,949
Dinçlik Boyutu	0,882
Adanmışlık Boyutu	0,887
İçinde Olma Boyutu	0,883

Tablo 6’daki verilere göre Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin geneli için ,949 bulunmuştur. Dinçlik alt boyutu için ,882, adanmışlık alt boyutu için ,887, içinde olma alt boyutu için ise ,883 değerleri bulunmuştur. Değerlere bakıldığında ölçek genelinin mükemmel, alt boyutların ise iyi güvenirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2018).

3.4 Verilerin toplanması

Araştırma kapsamında 2021-2022 eğitim öğretim yılında Marmara Bölgesi’ndeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan yaklaşık 7100 akademisyene e-posta yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan anketler Google Formlar aracılığıyla

uygulanmıştır. Katılımcılar uygulama öncesi araştırmayla ilgili bilgilendirilmiştir. Araştırma kapsamında gönderilen anketlerden 504 geri dönüş alınmıştır. Verilerin incelenmesi sonucunda uç değerlere ilişkin 24 verinin veri setinden çıkarılmasına karar verilerek bu veriler değerlendirilmeye alınmamıştır, ilgili detaylara bulgular bölümü 8. alt problem başlığı altında yer verilmiştir. Böylelikle veri analizi kısmında geri dönüş alınan veriler içerisinde toplam 480 akademisyen değerlendirilmeye alınmıştır.

3.5 Verilerin analizi

Verilerin analizinde SPSS Statistics 25.0 ve SPSS Amos 22 programları kullanılmıştır. Analiz aşamasında SPSS 25.0 programı, normallik testi, varyansların homojenliği, betimsel istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma vb.), Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi, tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve bağımsız örneklem t-testi için kullanılırken; Amos 22 programı yapısal eşitlik modeli, doğrulayıcı faktör analizi ve bootstrapping tekniği için kullanılmıştır. Verilerin analizinde herhangi bir kayıp veriye rastlanmamıştır.

Verilerin analizinde hangi tekniklerin kullanılacağına karar verebilmek için ölçeklerin normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını anlayabilmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Normalliğin sağlanabilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayıları 0'a yakın olmalıdır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması normalliğin sağlandığının güçlü bir işaretidir (George ve Mallery, 2018). Ölçme araçlarının normallik testine ilişkin analiz Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Ölçme Araçlarının Normallik Testi

	N	$\bar{x}$	ss	Çarpıklık	Basıklık
Dijital Tükenmişlik	480	2,64	,70	,153	-,301
Sinerjik İklim	480	2,63	,76	,098	-,488
İşle Bütünleşme	480	4,42	,96	-,481	-,453

Tablo 7’deki veriler incelendiğinde dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşmeye ait basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ve +1 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Buna göre 3 ölçeğin de normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

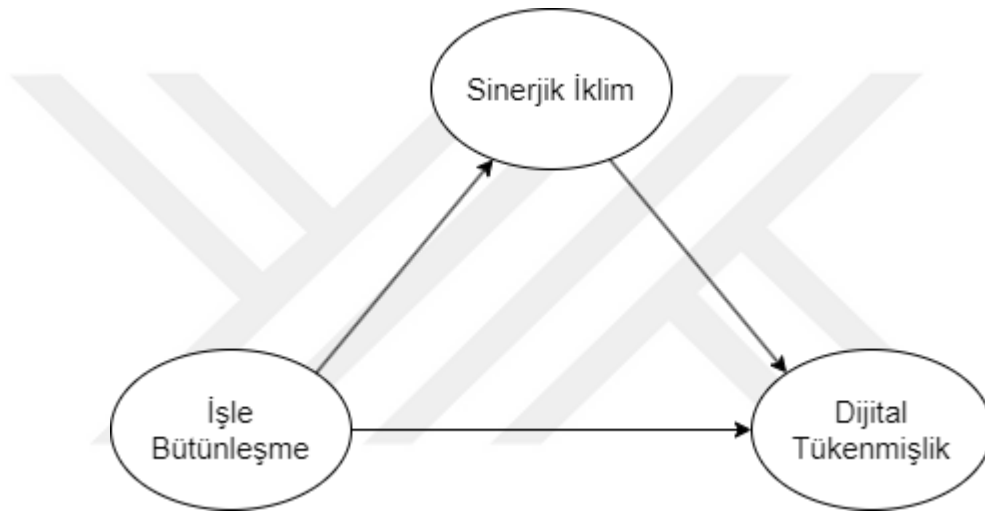
Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlik testleri için Cronbach Alpha katsayıları incelenmiştir. Analiz sonucundaki Cronbach Alpha katsayıları değerlendirilirken; .90 ve üzeri mükemmel, .80 için iyi, .70 için kabul edilebilir, .60 için tartışmalı, .50 için zayıf, .50’den düşükse kabul edilemez değerlendirmeleri dikkate alınmıştır (George ve Mallery, 2018).

Araştırmanın birinci alt problemi “Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeyleri nedir?”, üçüncü alt problemi “Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeyleri nedir?” ve beşinci alt problemi “Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri nedir?” şeklindedir. Bu alt problemlerin analizinde betimsel istatistikler kullanılmıştır. Analizde standart sapma, aritmetik ortalama, en yüksek değer ve en düşük değerler değerlendirilmiştir. Ölçeklerin analizinde katılımcıların yanıtlarına ilişkin aritmetik ortalamaların yorumlanması için puan aralıkları belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan dijital tükenmişlik ölçeği ve sinerjik iklim ölçeğine ilişkin toplanan yanıtlar 5’li Likert tipi, işle bütünleşme ölçeğine ilişkin yanıtlar 7’li Likert tipi şeklindedir. Puan aralıklarının belirlenmesinde buna göre 5’li Likert tipine ilişkin yanıtlar için; 1,00 ile 1,79 aralığı “Hiç katılmıyorum”, 1,80 ile 2,59 aralığı “Katılmıyorum”, 2,60 ile 3,39 aralığı “Orta derecede katılıyorum”, 3,40 ile 4,19 aralığı “Katılıyorum”, 4,20 ile 5,00 aralığı “Tamamen katılıyorum” ifade etmektedir. 7’li Likert tipine ilişkin yanıtlar için; 0,00-0,85 aralığı “Hiç katılmıyorum”, 0,86-1,71 aralığı “Neredeyse hiç”, 1,72-2,57 aralığı “Nadiren”, 2,58-3,43 aralığı “Bazen”, 3,44-4,29 aralığı “Sık sık”, 4,30-5,15 aralığı “Çok sık”, 5,16-6,00 aralığı “Her zaman” ifade etmektedir.

Araştırmanın ikinci, dördüncü ve altıncı alt problemi “Akademisyenlerin dijital tükenmişlik (2.), sinerjik iklim (4.) ve işle bütünleşme (6.) düzeyleri; cinsiyet, akademik ünvan değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Cinsiyet değişkeni incelenirken bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test) kullanılmış, testin güvenilir sonuçlar vermesi için varyansların homojenliğini kontrol etmek üzere Levene istatistiğinin anlamlılığı ($p > .05$) dikkate alınmıştır. Akademik ünvan değişkeni incelenirken gruplar arasında tek yönlü ANOVA analizi yapılmış, istatistiksel olarak anlamlı görünen farkın hangi gruplar arasında olduğunu incelemek için varyansların homojen olduğu durumlarda Scheffé testi, varyansların homojen olmadığı durumlarda Games-Howell testi kullanılmıştır.

Araştırmanın yedinci alt problemi “Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için değişkenlerin normal dağılım gösterdiği durumlarda kullanılan bir korelasyon analizi olan Pearson Momentler Çarpımı tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri sinerjik iklim aracılığıyla dijital tükenmişliği anlamlı bir şekilde etkilemekte midir?” şeklindedir. Buna göre sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki aracılık rolünü incelemek üzere oluşturulan model Şekil 3’te sunulmuştur.



Şekil 3. Araştırma kapsamında önerilen model

Araştırma kapsamında oluşturulan kuramsal model (Şekil 3) test edilmeden önce, dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İşle bütünleşme ölçeğinin yapı geçerliği halihazırda alanyazında doğrulanmış olduğu (Bal, 2008; Gün, 2017) ve doğrulayıcı faktör analizinin alanyazına ek bir katkı sağlamayacağı için yapısal olarak geçerli varsayılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve modelin test edilmesinde maximum likelihood yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki etki büyüklüklerinin yorumlanmasında iki grupta analizler için Cohen’s d (d), ANOVA analizleri için omega kare (ω^2), modelin etki büyüklüğü için f^2 kullanılmıştır. Değerlendirme yapılırken d değeri için .2 ise küçük, .5 ise orta, .8 ise büyük; omega kare değeri için .010 küçük, .059 orta, .138 ise büyük; f^2 değeri için .02 ise küçük, .15 ise orta, .35 ise büyük değerleri dikkate alınmıştır (Cohen, 1988; Kirk, 1996).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu kısımda araştırmanın problemleri ile ilgili analizler incelenmiştir. Öncelikle sırasıyla dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeylerine yönelik analizler daha sonra da bu kavramların birbiriyle olan korelasyon analizlerine yönelik bulgular, son olarak da sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki aracılık rolüne ilişkin geliştirilen yapısal eşitlik modelinden elde edilen bulgular ele alınmıştır.

4.1 Alt problemlere ilişkin bulgular

4.1.1 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi

Araştırmanın ilk alt problemi, akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Buna göre akademisyenlerin dijital tükenmişliğe ilişkin yanıtları standart sapma, aritmetik ortalama, en yüksek ve en düşük değer açısından incelenmiş, analize yönelik bulgular hem dijital tükenmişlik geneli hem de alt boyutlar için Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8

Akademisyenlerin Dijital Tükenmişliğe İlişkin Yanıtlarının Betimsel Analizi

Değişkenler	N	$\bar{x}$	ss	En düşük değer	En yüksek değer
Dijital Tükenmişlik Geneli	480	2,64	,70	1,00	4,52
Dijital Yıpranma Boyutu	480	2,73	,82	1,00	5,00
Dijital Yoksunluk Boyutu	480	2,51	,83	1,00	4,83
Duygusal Tükenme Boyutu	480	2,60	,87	1,00	5,00

Tablo 8 incelendiğinde akademisyenlerin dijital tükenmişliğe verdiği yanıtların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}$) 2,64, standart sapmasının (ss) ,70 olduğu görülmektedir. Buna göre

akademisyenlerin dijital tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin “Orta derecede katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir. Alt boyutlara bakıldığında dijital yıpranma boyutu ($\bar{x} = 2,73$) ve duygusal tükenme boyutuna ($\bar{x} = 2,60$) ilişkin görüşlerin “Orta derecede katılıyorum”, dijital yoksunluk boyutuna ($\bar{x} = 2,51$) ilişkin görüşlerin “Katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin dijital tükenmişlik seviyelerini orta düzeyde bulduğu, dijital tükenmişliğe bağlı olarak kendilerini orta düzeyde yıpranmış ve duygusal anlamda tükenmiş hissederken, dijital yoksunluk hissetmedikleri söylenebilir.

4.1.2 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi

Araştırmanın ikinci alt problemine yönelik ilk kısımda akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Gruplar arasındaki farkı ortaya koymak için bağımsız örneklem t-testi yapılmış, analize yönelik bulgular hem dijital tükenmişlik geneli hem de alt boyutlar için Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9

Dijital Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Etki büyüklüğü (d)
Dijital Tükenmişlik Geneli	Kadın	254	2,76	,71	478	4,055	,000**	,37
	Erkek	226	2,50	,67				
Dijital Yıpranma Boyutu	Kadın	254	2,92	,83	478	5,809	,000**	,53
	Erkek	226	2,50	,75				
Dijital Yoksunluk Boyutu	Kadın	254	2,54	,82	478	0,851	0,395	-
	Erkek	226	2,48	,84				
Duygusal Tükenme Boyutu	Kadın	254	2,68	,89	478	1,932	0,054	-
	Erkek	226	2,53	,84				

**p<.01

Tablo 9 incelendiğinde akademisyenlerin dijital tükenmişliğe ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre hem dijital tükenmişlik genelinde [$t_{(478)} = 4,055$; $p<.01$] hem dijital yıpranma boyutunda [$t_{(478)} = 5,809$; $p<.01$] anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Test

sonuçlarına ilişkin olarak dijital tükenmişlik geneli ve cinsiyet arasındaki farkın küçük düzeyde ($d=.37$), dijital yıpranma ve cinsiyet arasındaki farkın ise orta düzeyde ($d=.53$) olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{x} = 2,76$) erkek akademisyenlere ($\bar{x} = 2,50$) göre daha yüksek olduğu, bununla birlikte kadın akademisyenlerin dijital yıpranma boyutuna ilişkin yanıtlarının ($\bar{x} = 2,92$) erkek akademisyenlere ($\bar{x} = 2,50$) göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre dijital tükenmişlikle başa çıkmada daha iyi olduğu, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre dijital yıpranma boyutunda daha fazla sorun algıladıkları söylenebilir. Akademisyenlerin dijital yoksunluk [$t_{(478)} = ,851$; $p>.05$] ve duygusal tükenme boyutuna [$t_{(478)} = 1,932$; $p>.05$] ilişkin yanıtları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. İkinci kısımda akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin akademik ünvan değişkenine göre incelenmiştir. Gruplar arasındaki farkın belirlenmesi için tek yönlü ANOVA yapılmış, analize ilişkin bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

Dijital Tükenmişlik Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Dijital Tükenmişlik Geneli	1) Profesör	75	2,23	,63	Gruplar arası	26,594	4	6,649	15,173	,000**	5-4,2,1; 3-1
	2) Doçent	94	2,49	,70	Grup içi	208,130	475	,438			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	2,70	,69	Toplam	234,724	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	2,48	,51							
	5) Araştırma Görevlisi	158	2,90	,65							

** $p<.01$

Tablo 10 incelendiğinde akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F_{(4, 475)} = 15,173$; $p<.01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = ,11$) bu farkın orta seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olduğu görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin dijital

tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve doçentler, araştırma görevlileri ve profesörler, doktor öğretim üyeleri ve profesörler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 2,90$) dijital tükenmişliği; öğretim görevlileri ($\bar{x} = 2,48$), doçentler ($\bar{x} = 2,49$) ve profesörlerden ($\bar{x} = 2,23$) daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca doktor öğretim üyelerinin ($\bar{x} = 2,70$) dijital tükenmişliği profesörlere ($\bar{x} = 2,23$) göre daha yüksek düzeyde algıladığı görülmektedir. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin dijital yıpranma boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Dijital Yıpranma Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Dijital Yıpranma Boyutu	1) Profesör	75	2,24	,71	Gruplar arası	40,429	4	10,107	17,062	,000**	5-4,2,1; 3-1
	2) Doçent	94	2,52	,78	Grup içi	281,385	475	,592			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	2,81	,82	Toplam	321,814	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	2,54	,59							
	5) Araştırma Görevlisi	158	3,05	,78							

**p<.01

Tablo 11 incelendiğinde akademisyenlerin dijital yıpranma boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F_{(4, 475)} = 17,062$; $p < .01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = .12$) bu farkın orta seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olduğu görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin dijital yıpranma boyutuna ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve doçentler, araştırma görevlileri ve profesörler, doktor öğretim üyeleri ve profesörler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 3,05$) dijital yıpranma boyutunu; öğretim görevlileri ($\bar{x} = 2,54$), doçentler ($\bar{x} = 2,52$) ve profesörlerden ($\bar{x} = 2,24$) daha yüksek

düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca doktor öğretim üyelerinin ($\bar{x} = 2,81$) dijital yıpranma boyutunu profesörlere ($\bar{x} = 2,24$) göre daha yüksek düzeyde algıladığı görülmektedir. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin dijital yoksunluk boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

Dijital Yoksunluk Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Dijital Yoksunluk Boyutu	1) Profesör	75	2,27	,77	Gruplar arası	9,462	4	2,366	3,516	,008**	5-1
	2) Doçent	94	2,45	,91	Grup içi	319,579	475	,673			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	2,59	,82	Toplam	329,042	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	2,33	,82							
	5) Araştırma Görevlisi	158	2,65	,78							

**p<.01

Tablo 12 incelendiğinde akademisyenlerin dijital yoksunluk boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F_{(4, 475)} = 3,516$; $p < .01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = .02$) bu farkın küçük seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olduğu görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin dijital yoksunluk boyutuna ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve profesörler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 2,65$) dijital yoksunluk boyutunu profesörlerden ($\bar{x} = 2,27$) daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin duygusal tükenme boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13

Duygusal Tükenme Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Duygusal Tükenme Boyutu	1) Profesör	75	2,17	,80	Gruplar arası	30,021	4	7,505	10,752	,000**	5-1,2; 3-1
	2) Doçent	94	2,47	,86	Grup içi	331,558	475	,698			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	2,61	,81	Toplam	361,579	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	2,56	,76							
	5) Araştırma Görevlisi	158	2,90	,87							

**p<.01

Tablo 13 incelendiğinde akademisyenlerin duygusal tükenme boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F_{(4, 475)} = 10,752$; $p < .01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = .07$) bu farkın orta seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olduğu görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin duygusal tükenme boyutuna ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve doçentler, araştırma görevlileri ve profesörler, doktor öğretim üyeleri ve profesörler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 2,90$) duygusal tükenme boyutunu doçentlerden ($\bar{x} = 2,47$) ve profesörlerden ($\bar{x} = 2,17$) daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca doktor öğretim üyelerinin ($\bar{x} = 2,61$) duygusal tükenme boyutunu profesörlere ($\bar{x} = 2,17$) göre daha yüksek düzeyde algıladığı görülmektedir.

4.1.3 Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin incelenmesi

Araştırmanın üçüncü alt problemi, akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerini belirlemektir. Buna göre akademisyenlerin sinerjik iklime ilişkin yanıtları standart sapma, aritmetik ortalama, en yüksek ve en düşük değer açısından incelenmiş, analize yönelik bulgular hem sinerjik iklim geneli hem de alt boyutlar için Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14

Akademisyenlerin Sinerjik İklimle İlişkin Yanıtlarının Betimsel Analizi

Değişkenler	N	$\bar{x}$	ss	En düşük değer	En yüksek değer
Sinerjik İklim Geneli	480	2,63	,76	1,00	4,69
Uyum ve Amaç Birliği Boyutu	480	2,67	,76	1,00	5,00
Grup Dinamiği, Vizyon ve Dayanışma Boyutu	480	2,62	,79	1,00	4,77

Tablo 14 incelendiğinde akademisyenlerin sinerjik iklime verdiği yanıtların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}$) 2,63, standart sapmasının (ss) ,76 olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin sinerjik iklime ilişkin görüşlerinin “Orta derecede katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir. Alt boyutlara bakıldığında uyum ve amaç birliği boyutu ($\bar{x} = 2,67$), grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutuna ($\bar{x} = 2,62$) ilişkin görüşlerin “Orta derecede katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin sinerjik bir iklimi; uyum, iş birliği, yardımlaşma ve dayanışmayı orta düzeyde algıladıkları söylenebilir.

4.1.4 Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt problemine yönelik ilk kısımda akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir. Gruplar arasındaki farkın belirlenmesi için bağımsız örneklem t-testi yapılmış, analize yönelik bulgular hem sinerjik iklim geneli hem de alt boyutlar için Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15

Sinerjik İklim Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Etki Büyüklüğü (d)
Sinerjik İklim Geneli	Kadın	254	2,64	,74	478	,539	,590	-
	Erkek	226	2,61	,78				
Uyum ve Amaç Birliği Boyutu	Kadın	254	2,70	,74	478	1,056	,292	-
	Erkek	226	2,63	,79				
Grup Dinamiği, Vizyon ve Dayanışma Boyutu	Kadın	254	2,63	,78	478	,400	,690	-
	Erkek	226	2,60	,81				

Tablo 15 incelendiğinde akademisyenlerin sinerjik iklime ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre sinerjik iklim geneli [$t_{(478)} = ,539$; $p>.05$], uyum ve amaç birliği boyutu [$t_{(478)} = 1,1056$; $p>.05$], grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutu [$t_{(478)} = ,400$; $p>.05$] için anlamlı olarak farklılaşmadığı gözükmemektedir. Buna göre kadın ve erkek akademisyenlerin sinerjik iklim düzeyleri üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkisinin bulunmadığı söylenebilir. İkinci kısımda akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir. Gruplar arasında anlamlı bir farkın var olup olmadığını ortaya koymak için tek yönlü ANOVA analizi uygulanmış, analize ilişkin bulgular Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16

Sinerjik İklim Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Sinerjik İklim Geneli	1) Profesör	75	2,55	,71	Gruplar arası	2,013	4	,503	,881	,475	-
	2) Doçent	94	2,72	,72	Grup içi	271,428	475	,571			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	2,58	,71	Toplam	273,441	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	2,52	,89							
	5) Araştırma Görevlisi	158	2,66	,80							

Tablo 16 incelendiğinde akademisyenlerin sinerjik iklim düzeyleri akademik ünvan değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4, 475)} = ,881$; $p>.05$]. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin uyum ve amaç birliği boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

Uyum ve Amaç Birliği Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Uyum ve Amaç Birliği Boyutu	1) Profesör	75	2,64	,70	Gruplar arası	1,532	4	,383	,659	,621	-
	2) Doçent	94	2,78	,70	Grup içi	275,907	475	,581			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	2,66	,70	Toplam	277,439	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	2,67	,92							
	5) Araştırma Görevlisi	158	2,63	,84							

Tablo 17 incelendiğinde akademisyenlerin uyum ve amaç birliği düzeyleri akademik ünvan değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4, 475)} = ,659$; $p>.05$]. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18

Grup Dinamiği, Vizyon ve Dayanışma Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Grup Dinamiği, Vizyon ve Dayanışma	1) Profesör	75	2,53	,75	Gruplar arası	2,546	4	,636	1,019	,397	-
	2) Doçent	94	2,71	,77	Grup içi	296,720	475	,625			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	2,56	,75	Toplam	299,266	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	2,49	,92							
	5) Araştırma Görevlisi	158	2,66	,83							

Tablo 18 incelendiğinde akademisyenlerin grup dinamiği, vizyon ve dayanışma düzeyleri akademik ünvan değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4, 475)} = 1,019$; $p>.05$].

4.1.5 Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin incelenmesi

Araştırmanın beşinci alt problemi, akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerini belirlemektir. Buna göre akademisyenlerin işle bütünleşmeye ilişkin yanıtları aritmetik ortalama, standart sapma, en düşük ve en yüksek değer açısından incelenmiş, analize yönelik bulgular hem işle bütünleşme geneli hem de alt boyutlar için Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19

Akademisyenlerin İşle Bütünleşmeye İlişkin Yanıtlarının Betimsel Analizi

Değişkenler	N	$\bar{x}$	ss	En düşük değer	En yüksek değer
İşle Bütünleşme Geneli	480	4,42	,96	1,76	6,00
Dinçlik Boyutu	480	4,27	1,05	1,33	6,00
Adanmışlık Boyutu	480	4,71	1,03	1,00	6,00
İçinde Olma Boyutu	480	4,33	1,04	1,00	6,00

Tablo 19 incelendiğinde akademisyenlerin işle bütünleşmeye verdiği yanıtların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}$) 4,42, standart sapmasının (ss) ,96 olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin “Çok sık” düzeyinde olduğu söylenebilir. Alt boyutlara bakıldığında dinçlik boyutuna ($\bar{x} = 4,27$) ilişkin görüşlerin “Sık sık”, adanmışlık boyutu ($\bar{x} = 4,71$) ve içinde olma boyutuna ($\bar{x} = 4,33$) ilişkin görüşlerin “Çok sık” düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin yüksek düzeyde işleriyle bütünleşmiş hissettiği, çalışırken kendilerini dinç, yüksek düzeyde işine odaklı ve adanmış bulduğu söylenebilir.

4.1.6 Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi

Araştırmanın altıncı alt problemine yönelik ilk kısımda akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir. İki grup arasındaki farkı belirlemek için bağımsız

örneklem t-testi yapılmış, analize yönelik bulgular hem işle bütünleşme geneli hem de alt boyutlar için Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20

İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p	Etki Büyüklüğü (d)
İşle Bütünleşme Geneli	Kadın	254	4,32	,99	478	-2,413	,016*	,22
	Erkek	226	4,53	,91				
Dinçlik Boyutu	Kadın	254	4,13	1,10	477,995	-3,171	,002**	,29
	Erkek	226	4,43	,98				
Adanmışlık Boyutu	Kadın	254	4,60	1,07	478	-2,286	,023*	,21
	Erkek	226	4,82	,98				
İçinde Olma Boyutu	Kadın	254	4,27	1,06	478	-1,238	,216	-
	Erkek	226	4,39	1,01				

*p<.05, **p<.01

Tablo 20 incelendiğinde akademisyenlerin işle bütünleşmeye ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre işle bütünleşme geneli [$t_{(478)} = -2,413$; $p < .05$], dinçlik boyutu [$t_{(477,995)} = -3,171$; $p < .01$] ve adanmışlık boyutu [$t_{(478)} = -2,286$; $p < .05$] için anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir. Test sonuçlarına ilişkin olarak işle bütünleşme geneli ve cinsiyet ($d = .22$), dinçlik ve cinsiyet ($d = .29$), adanmışlık ve cinsiyet ($d = .21$) arasındaki farkların küçük düzeyde olduğu görülmüştür. Erkek akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin ($\bar{x} = 4,53$) kadın akademisyenlere ($\bar{x} = 4,32$) göre daha yüksek olduğu, dinçlik boyutuna ilişkin yanıtların erkek akademisyenlerde ($\bar{x} = 4,43$) kadın akademisyenlere ($\bar{x} = 4,13$) kıyasla daha yüksek olduğu ve adanmışlık boyutuna ilişkin erkek akademisyenlerin ($\bar{x} = 4,82$) kadın akademisyenlere ($\bar{x} = 4,60$) göre daha yüksek puan aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre işiyle daha iyi bütünleşebildiği, dinçlik ve adanmışlık boyutlarına ilişkin bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin içinde olma boyutuna [$t_{(478)} = -1,238$; $p > .05$] ilişkin yanıtları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. İkinci kısımda akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir. Gruplar arasında anlamlı bir farkın var olup olmadığını ortaya koymak için tek yönlü ANOVA analizi uygulanmış, analize ilişkin bulgular Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21

İşle Bütünleşme Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
İşle Bütünleşme Geneli	1) Profesör	75	4,76	,81	Gruplar arası	46,996	4	11,749	14,150	,000**	5-1,2,3; 3-1,2
	2) Doçent	94	4,82	,83	Grup içi	394,392	475	,830			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	4,39	,85	Toplam	441,388	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	4,43	1,10							
	5) Araştırma Görevlisi	158	4,03	1,01							

**p<.01

Tablo 21 incelendiğinde akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F_{(4, 475)} = 14,150$; $p < .01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = .09$) bu farkın orta seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olmadığı görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Games-Howell testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerine ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve doçentler, araştırma görevlileri ve profesörler, doktor öğretim üyeleri ve doçentler, doktor öğretim üyeleri ve profesörler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 4,03$) işle bütünleşmeyi; doktor öğretim üyeleri ($\bar{x} = 4,39$), doçentler ($\bar{x} = 4,82$) ve profesörlerden ($\bar{x} = 4,76$) daha düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca doktor öğretim üyelerinin de ($\bar{x} = 4,39$) işle bütünleşmeyi; doçentlere ($\bar{x} = 4,82$) ve profesörlere ($\bar{x} = 4,76$) göre daha düşük düzeyde algıladığı görülmektedir. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin dinçlik boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22

Dinçlik Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Dinçlik Boyutu	1) Profesör	75	4,70	,87	Gruplar arası	64,140	4	16,035	16,304	,000**	5-1,2,3; 3-1,2
	2) Doçent	94	4,71	,87	Grup içi	467,165	475	,984			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	4,24	,90	Toplam	531,305	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	4,28	1,30							
	5) Araştırma Görevlisi	158	3,82	1,11							

**p<.01

Tablo 22 incelendiğinde akademisyenlerin dinçlik boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F_{(4, 475)} = 16,304$; $p < .01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = .11$) bu farkın orta seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olmadığı görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Games-Howell testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin dinçlik boyutuna ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve doçentler, araştırma görevlileri ve profesörler, doktor öğretim üyeleri ve doçentler, doktor öğretim üyeleri ve profesörler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 3,82$) dinçlik boyutunu; doktor öğretim üyeleri ($\bar{x} = 4,24$), doçentler ($\bar{x} = 4,71$) ve profesörlerden ($\bar{x} = 4,70$) daha düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca doktor öğretim üyelerinin de ($\bar{x} = 4,24$) dinçlik boyutunu; doçentler ($\bar{x} = 4,71$) ve profesörlere ($\bar{x} = 4,70$) göre daha düşük düzeyde algıladığı görülmektedir. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin adanmışlık boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23

Adanmışlık Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Adanmışlık Boyutu	1) Profesör	75	5,03	,77	Gruplar arası	33,360	4	8,340	8,317	,000**	5-1,2; 3-1,2
	2) Doçent	94	5,03	,86	Grup içi	476,308	475	1,003			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	4,66	,99	Toplam	509,668	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	4,72	1,09							
	5) Araştırma Görevlisi	158	4,39	1,15							

**p<.01

Tablo 23 incelendiğinde akademisyenlerin adanmışlık boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F(4, 475) = 8,317$; $p<.01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = .057$) bu farkın küçük seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olmadığı görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Games-Howell testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin adanmışlık boyutuna ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve doçentler, araştırma görevlileri ve profesörler, doktor öğretim üyeleri ve doçentler, doktor öğretim üyeleri ve profesörler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 4,39$) adanmışlık boyutunu; doçentler ($\bar{x} = 5,03$) ve profesörlerden ($\bar{x} = 5,03$) daha düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca doktor öğretim üyelerinin de ($\bar{x} = 4,66$) adanmışlık boyutunu; doçentler ($\bar{x} = 5,03$) ve profesörlere ($\bar{x} = 5,03$) göre daha düşük düzeyde algıladığı görülmektedir. Bir sonraki kısımda akademisyenlerin içinde olma boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için analiz gerçekleştirilmiştir, analize ilişkin bulgular Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24

İçinde Olma Düzeylerinin Akademik Ünvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Akademik Ünvan	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
İçinde Olma Boyutu	1) Profesör	75	4,60	,93	Gruplar arası	44,152	4	11,038	11,086	,000**	5-1,2; 3-2
	2) Doçent	94	4,75	,92	Grup içi	472,931	475	,996			
	3) Dr. Öğretim Üyesi	122	4,31	,93	Toplam	517,083	479				
	4) Öğretim Görevlisi	31	4,34	1,16							
	5) Araştırma Görevlisi	158	3,96	1,09							

**p<.01

Tablo 24 incelendiğinde akademisyenlerin içinde olma boyutuna ilişkin görüşlerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı gözükmemektedir [$F_{(4, 475)} = 11,086$; $p < .01$]. Analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\omega^2 = .07$) bu farkın orta seviyede olduğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için öncelikle Levene testine göre varyansların homojen olduğu görülmüş, bu varsayıma uygun testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre akademisyenlerin içinde olma boyutuna ilişkin görüşleri araştırma görevlileri ve doçentler, araştırma görevlileri ve profesörler, doktor öğretim üyeleri ve doçentler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin ($\bar{x} = 3,96$) içinde olma boyutunu; doçentler ($\bar{x} = 4,75$) ve profesörlerden ($\bar{x} = 4,60$) daha düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Ayrıca doktor öğretim üyelerinin de ($\bar{x} = 4,31$) içinde olma boyutunu doçentlere ($\bar{x} = 4,75$) göre daha düşük düzeyde algıladığı görülmektedir.

4.1.7 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Araştırmanın yedinci alt problemine yönelik akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Hem ölçekler hem alt boyutlar arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Momentler Çarpımı tekniği kullanılmıştır. İlişkiler yorumlanırken 0.70-1.00 değer aralığı yüksek, 0.70-0.30 aralığı orta, 0.30-0.00 aralığı ise düşük düzeyde ilişki kabul

edilmiştir (Büyüköztürk, 2020). Bu korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 25’te sunulmuştur.

Tablo 25

Dijital Tükenmişlik, Sinerjik İklim ve İşle Bütünleşmeye İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Dijital Tükenmişlik	1										
2 Dijital Yıpranma	,909**	1									
3 Dijital Yoksunluk	,708**	,411**	1								
4 Duygusal Tükenme	,858**	,720**	,476**	1							
5 Sinerjik İklim	-,225**	-,217**	-,079	-,262**	1						
6 Uyum ve Amaç Birliği	-,249**	-,221**	-,133**	-,271**	,829**	1					
7 Grup Dinamiği, Vizyon ve Dayanışma	-,210**	-,207**	-,063	-,248**	,992**	,753**	1				
8 İşle Bütünleşme	-,420**	-,441**	-,176**	-,389**	,319**	,293**	,310**	1			
9 Dinçlik	-,476**	-,498**	-,203**	-,441**	,297**	,279**	,287**	,949**	1		
10 Adanmışlık	-,391**	-,409**	-,154**	-,375**	,380**	,345**	,371**	,890**	,792**	1	
11 İçinde Olma	-,294**	-,312**	-,127**	-,262**	,220**	,199**	,214**	,919**	,816**	,700**	1

**p<.01

Tablo 25’teki verilere göre, akademisyenlerin dijital tükenmişliğe ilişkin yanıtlarının alt boyutlarla olan ilişkisi incelendiğinde, dijital tükenmişliğin; dijital yıpranma ($r=,909$; $p<.01$), dijital yoksunluk ($r=,708$; $p<.01$) ve duygusal tükenme ($r=,858$; $p<.01$) boyutlarıyla arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sinerjik iklime ilişkin yanıtların alt boyutlarla olan ilişkisi incelendiğinde, sinerjik iklimin; uyum ve amaç birliği ($r=,829$; $p<.01$), grup dinamiği, vizyon ve dayanışma ($r=,992$; $p<.01$) boyutlarıyla arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, işle bütünleşmeye ilişkin yanıtların alt boyutlarla olan ilişkisi incelendiğinde, işle bütünleşmenin; dinçlik ($r=,949$; $p<.01$), adanmışlık ($r=,890$; $p<.01$) ve içinde olma ($r=,919$; $p<.01$) boyutlarıyla arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir sonraki kısımda hem genel puan hem alt boyutlara ilişkin olarak sırasıyla dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim, dijital tükenmişlik ve işle bütünleşme, işle bütünleşme ve sinerjik iklim ilişkilerine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 25 incelendiğinde, dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde negatif bir ilişki ($r=-,225$; $p<.01$) olduğu görülmektedir. Dijital tükenmişlik ve sinerjik iklimin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, dijital

tükenmişliğin dijital yıpranma boyutuyla sinerjik iklimin uyum ve amaç birliği boyutu ($r=-,221$; $p<.01$), grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutu ($r=-,207$; $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dijital tükenmişliğin dijital yoksunluk boyutuyla sinerjik iklimin ilk boyutu ($r=-,133$; $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülürken sinerjik iklimin ikinci boyutuyla ($r=-,063$; $p>.05$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Dijital tükenmişliğin duygusal tükenme boyutuyla sinerjik iklimin boyutları (sırasıyla $r=-,271$ ve $r=-,248$; $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dijital tükenmişlik geneli ve sinerjik iklimin alt boyutları arasında ise (sırasıyla $r=-,249$ ve $r=-,210$; $p<.01$) istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Sinerjik iklim geneli ve dijital tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, dijital yıpranma ve duygusal tükenme boyutları arasında (sırasıyla $r=-,217$ ve $r=-,262$; $p<.01$) istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülürken dijital yoksunluk boyutuyla arasında ($r=-,079$; $p>.05$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 25 incelendiğinde, dijital tükenmişlik ve işle bütünleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde negatif bir ilişki ($r=-,420$; $p<.01$) olduğu görülmektedir. Dijital tükenmişlik ve işle bütünleşmenin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, dijital tükenmişliğin dijital yıpranma boyutuyla işle bütünleşmenin dinçlik boyutu ($r=-,498$; $p<.01$), adanmışlık boyutu ($r=-,409$; $p<.01$) ve içinde olma boyutuyla ($r=-,312$; $p<.01$) arasında orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dijital tükenmişliğin dijital yoksunluk boyutuyla işle bütünleşmenin boyutları (sırasıyla $r=-,203$, $r=-,154$ ve $r=-,127$; $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dijital tükenmişliğin duygusal tükenme boyutuyla işle bütünleşmenin dinçlik ve adanmışlık boyutları arasında (sırasıyla $r=-,441$ ve $r=-,375$; $p<.01$) orta düzeyde, içinde olma boyutuyla ($r=-,262$; $p<.01$) arasında ise düşük düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dijital tükenmişlik geneli ve işle bütünleşmenin dinçlik ve adanmışlık boyutları arasında (sırasıyla $r=-,476$ ve $r=-,391$; $p<.01$) orta düzeyde, içinde olma boyutuyla arasında ise ($r=-,294$; $p<.01$) düşük düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. İşle bütünleşme geneli ve dijital tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, dijital yıpranma ve duygusal tükenme boyutları arasında (sırasıyla $r=-,441$ ve $r=-,389$; $p<.01$) orta düzeyde,

dijital yoksunluk boyutuyla arasında ise ($r=-,176$; $p<.01$) düşük düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 25 incelendiğinde, işle bütünleşme ve sinerjik iklim arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=,319$; $p<.01$) olduğu görülmektedir. İşle bütünleşme ve sinerjik iklimin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, işle bütünleşmenin dinçlik boyutuyla sinerjik iklimin uyum ve amaç birliği boyutu ($r=,279$; $p<.01$), grup dinamiği, vizyon ve dayanışma boyutu ($r=,287$; $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İşle bütünleşmenin adanmışlık boyutuyla sinerjik iklimin boyutları arasında (sırasıyla $r=,345$ ve $r=,371$; $p<.01$) istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İşle bütünleşmenin içinde olma boyutuyla sinerjik iklimin boyutları arasında (sırasıyla $r=,199$ ve $r=,214$; $p<.01$) istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İşle bütünleşme geneliyle sinerjik iklimin ilk boyutu arasında ($r=,293$; $p<.01$) düşük düzeyde, ikinci boyutuyla arasında ise ($r=,310$; $p<.01$) orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı, pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Sinerjik iklim geneli ve işle bütünleşmenin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, dinçlik ve içinde olma boyutları arasında (sırasıyla $r=,297$ ve $r=,220$; $p<.01$) düşük düzeyde, adanmışlık boyutuyla arasında ise ($r=,380$; $p<.01$) orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.1.8 Akademisyenlerin görüşlerine göre sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki aracı rolünün incelenmesi

Araştırmanın sekizinci alt problemine yönelik olarak araştırma kapsamında kurulan kuramsal model (Şekil 3) ile akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin sinerjik iklim aracılığıyla dijital tükenmişliğe etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Yapısal eşitlik modelinin test edilmesine geçilmeden önce, yapısal eşitlik modelinin varsayımları incelenmiştir. Kline (2023) yapısal eşitlik modeli analizlerine geçilmeden önce, yeterli örneklem büyüklüğü, verilerin hazırlanmasına yönelik olarak; kayıp veriler, çoklu bağlantılılık, tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerler, dağılımın normalliği gibi testlerin kontrolünün oldukça önemli olduğunu belirtmektedir.

İlişkisel çalışmalarda anlamlı sonuçlar elde edilebilmesi için örneklem sayısının 30'dan düşük olmaması önerilmektedir (Fraenkel ve Wallen, 2008). Green (1991) gerekli örneklem

büyüklüğüne yönelik olarak, bazı geleneksel formüllerin kullanılması yerine güç analizi yapılmasıyla daha doğru sonuçlar elde edileceğine dikkat çekmiştir. Güç analizine ilişkin test G*Power 3.1.9.7 programıyla gerçekleştirilmiştir. Teste yönelik olarak, linear multiple regresssion, a priori seçeneği; güç değeri için 0,80 ve alpha değeri için 0,05, etki büyüklüğü 0.15 ve bağımsız değişken sayısı 2 olarak seçilmiştir. Test sonucunda elde edilen toplam örneklem büyüklüğünün 55 olduğu görülmüştür. Buna göre bu araştırma kapsamındaki 480 katılımcının modeli test etmede yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmadaki kayıp verilere yönelik olarak, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler Google Formlar aracılığıyla uygulanması, ölçek maddelerinin doldurulması zorunlu alanlar şeklinde düzenlenmesiyle veri kaybı önlenmiştir. Böylelikle yapısal eşitlik modelinin kayıp veri bulunmaması varsayımı karşılanmaktadır.

Yapısal eşitlik modelinin testine geçilmeden önce çoklu bağlantılılığın olup olmadığını belirlemek için değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Kline (2023) değişkenler arasında .90'dan daha büyük ilişkiler olduğunda çoklu bağlantılılığın ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Araştırma kapsamından elde edilen korelasyon değerleri (Tablo 25) incelendiğinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında .90'dan daha büyük ilişkiler olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla çoklu bağlantılılığın bulunmaması varsayımı da karşılanmaktadır.

Yapısal eşitlik modelinin varsayımlarından olan uç değerlerin kontrolü için, tek değişkenli uç değerlerin kontrolünde SPSS 25 yazılımı üzerinden box plots yönteminden yararlanılmıştır. İncelemeler sonucunda 23 verinin veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir. İkinci kısımda çok değişkenli uç değerlerin kontrolü için Mahalanobis uzaklığı dikkate alınmıştır. Modeldeki iki bağımsız değişken için Mahalanobis uzaklığı $p < .001$ anlamlılık düzeyinde 13,81 olarak belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Hesaplamalar sonucunda model için tespit edilen çok değişkenli 1 uç değer veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir. Son aşamada tüm işlemler 480 veri üzerinden analiz edilmiştir. Böylelikle uç değerlere yönelik varsayım da karşılanmıştır.

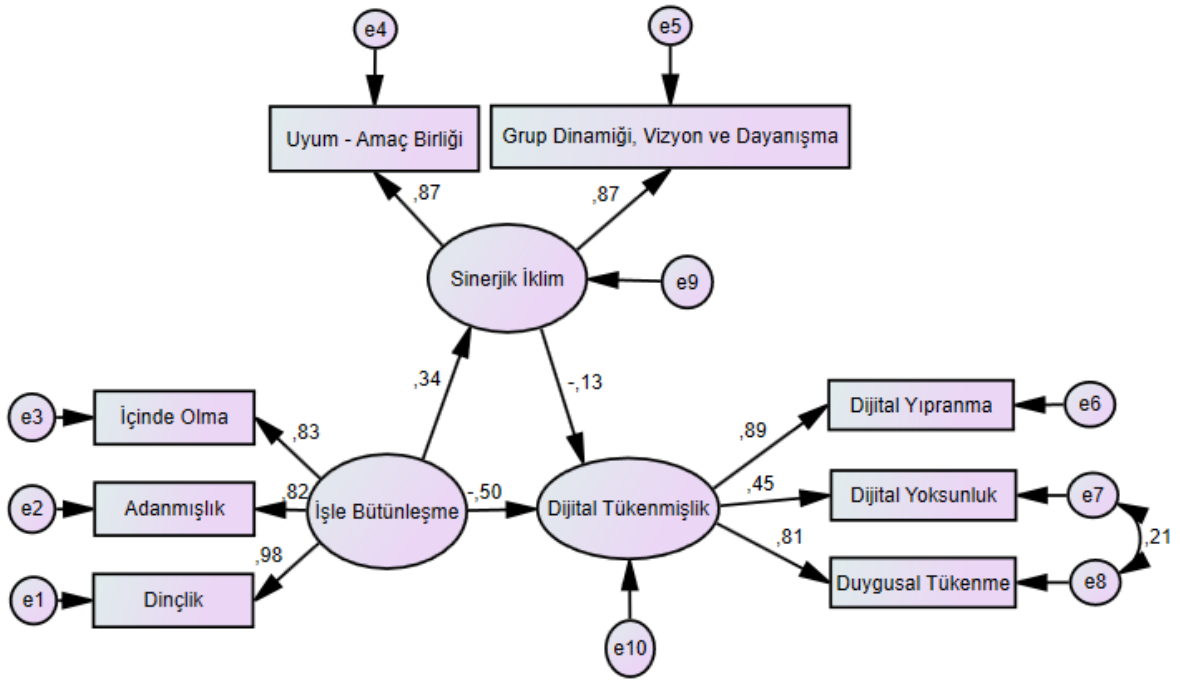
Araştırmadaki verilerin normalliğiyle ilgili olarak, George ve Mallery'nin (2018) belirttiği üzere çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ve +1 aralığında olması önerisinden yola çıkılarak modele ait değerler incelenmiştir. Modele ait çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26

Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Normallik Testi

Değişkenler	En düşük değer	En yüksek değer	Çarpıklık	Kritik oran (Çarpıklık)	Basıklık	Kritik oran (Basıklık)
Duygusal Tükenme	-1,84	2,75	,273	2,44	-,436	-1,95
Dijital Yoksunluk	-1,82	2,79	,146	1,31	-,363	-1,62
Dijital Yıpranma	-2,10	2,77	,176	1,58	-,379	-1,70
Uyum ve Amaç Birliği	-2,04	2,73	,102	,91	-,533	-2,38
Grup Dinamiği, Dayanışma ve Vizyon	-2,20	3,06	,161	1,44	-,092	-,411
İçinde Olma	-3,17	1,60	-,484	-4,33	-,238	-1,06
Adanmışlık	-3,59	1,26	-,815	-7,29	,100	,446
Dinçlik	-2,77	1,64	-,428	-3,83	-,557	-2,49
Çok değişkenli normallik					11,78	10,21

Tablo 26 incelendiğinde tek değişkenli normallik analizine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayısının -1 ve +1 aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre tek değişkenli normalliğin sağlandığı söylenebilir. Çok değişkenli normalliğe ilişkin olarak Mardia'nın çok değişkenli basıklık değeri incelenmiştir. Bentler (2006) çok değişkenli normallik için bu değer -3 ve +3 aralığında olması gerektiğini belirtmiştir. Tablo 26 incelendiğinde modele ait kritik oran değerinin 10,21 belirlenen aralıkta olmamasından çok değişkenli normalliğin sağlanmadığı söylenebilir. Buna göre çok değişkenli normalliğin sağlanmadığı durumlarda tercih edilen bootstrapping tekniği kullanılmıştır. Bootstrapping uygulaması yapılırken %95 güven aralığı ve 2000 örneklem sayısı seçilmiştir. Araştırmadan araştırmacıya değişebilen örneklem sayısı için Collier (2020) 5000 sayısının yeterince büyük ve yeterli olduğunu önermiştir. Bootstrapping tekniği sonucu elde edilen değerlerle ilgili alt ve üst sınırlar arasında sıfır (0) bulunmuyorsa sıfırdan anlamlı olarak farklılaştığı şeklinde değerlendirilmiştir (Collier, 2020).



Şekil 4. Yapısal eşitlik modelinden elde edilen değerler

Şekil 4’te araştırma kapsamında geliştirilen yapısal eşitlik modelinden elde edilen standardize değerler sunulmuştur. Analize ilişkin sonuçlar incelendiğinde ölçek maddeleri ve faktörler arasındaki faktör yüklerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .001$). Model uyum indekslerine katkı sağlayıp sağlamayacağı test edilmek üzere modifikasyon önerileri incelenmiş, hata terimleri arasında kovaryans çizilirken ki-karedeki değişim dikkate alınmıştır (Collier, 2020). Önerilen 7. ve 8. hata terimleri arasında kovaryans çizilmiş, kovaryansın model uyum indekslerine anlamlı bir katkı sağladığı görülmüştür ($p < .01$). Son aşamada elde edilen modele ait uyum indeksleri Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27

Araştırma Kapsamında Geliştirilen Modele Ait Uyum Değerleri

Model Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	DFA Sonucu Elde Edilen Uyum İndeksi Değeri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	4,757
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	,089
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	,972
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	,951
SRMR	$SRMR \leq 0,05$	$SRMR \leq 0,08$	,0447

Tablo 27'deki uyum indeksleri incelendiğinde DFA sonucunda elde edilen modelin iyi ve kabul edilebilir uyum indekslerine ($\chi^2/sd=4,757$; RMSEA=,089; CFI=,972; TLI=,951; SRMR=,0447) sahip olduğu görülmektedir (Collier, 2020; Hair ve diğerleri, 2009; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2010; Wheaton ve diğerleri, 1977). Bir sonraki kısımda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik analiz sonucu elde edilen standardize edilmemiş değerler Tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 28

Dijital Tükenmişlik Değişkeni Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

Etki tipi	Model yolu	β	Standart hata	Kritik oran (t)	Bootstrap %95 güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
Toplam etki	İşle Bütünleşme → Sinerjik İklim	0,307	0,046	6,713***	0,213	0,395
	İşle Bütünleşme → Dijital Tükenmişlik	-0,502	0,047	-10,217***	-0,592	-0,410
	Sinerjik İklim → Dijital Tükenmişlik	-0,135	0,052	-2,645**	-0,237	-0,024
Doğrudan etki	İşle Bütünleşme → Sinerjik İklim	0,307	0,046	6,713***	0,213	0,395
	İşle Bütünleşme → Dijital Tükenmişlik	-0,461	0,052	-10,217***	-0,563	-0,362
	Sinerjik İklim → Dijital Tükenmişlik	-0,135	0,052	-2,645**	-0,237	-0,024
Dolaylı etki	İşle Bütünleşme → Sinerjik İklim → Dijital Tükenmişlik	-0,042	0,017	-10,217***	-0,079	-0,008

***p<.001; **p<.01

Tablo 28 incelendiğinde işle bütünleşme bağımsız değişkeninin sinerjik iklim bağımlı değişkenini doğrudan ($\beta=,307$; $p<.001$); dijital tükenmişlik değişkenini hem doğrudan ($\beta=-,461$; $p<.001$) hem de dolaylı olarak ($\beta=-,042$; $p<.001$) etkilediği; sinerjik iklim değişkeninin de dijital tükenmişlik değişkenini doğrudan ($\beta=-,135$; $p<.01$) etkilediği görülmektedir. Ayrıca işle bütünleşme ve sinerjik iklim değişkenlerinin sırasıyla dijital yıpranma alt boyutu ($\beta=-,502$; $-,135$), dijital yoksunluk alt boyutu ($\beta=-,255$; $-,069$) ve duygusal tükenme alt boyutu ($\beta=-,457$; $-,123$) üzerinde de dolaylı etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Bootstrapp tekniği sonucu %95 güven aralığından elde edilen alt ve üst sınırlar incelendiğinde 0'ı kapsamadığı, buna göre modele ilişkin etkilerin anlamlı olduğu söylenebilir.

Sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki aracılık rolünün türünü anlamak için modelden elde edilen yolların anlamlılığı dikkate alınmıştır. Modeldeki yollara bakıldığında işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki dolaylı etkinin ($\beta=-,042$; $p<.001$) ve doğrudan etkinin ($\beta=-,461$; $p<.001$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu,

dolayısıyla modelin türünün kısmi aracılık (partial mediation) olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Collier, 2020).

Modele yönelik çoklu korelasyon katsayısı (R^2) değerleri incelendiğinde, işle bütünleşme değişkeninin sinerjik iklim değişkeninin %11,8'ini ($R^2 = ,118$) açıkladığı ve dijital tükenmişliğin %31,9'unun ($R^2 = ,319$) işle bütünleşme ve sinerjik iklim tarafından açıklandığı görülmüştür. Modele ilişkin R^2 etki büyüklüklerini incelemek için Cohen'in (1988) f^2 değeri ($R^2 / (1 - R^2)$) formülüyle hesaplanmıştır. Hesaplama sonucu işle bütünleşmenin sinerjik iklim üzerinde ($f^2 = ,134$; $R^2 = ,118$) küçük etkiye; işle bütünleşme ve sinerjik iklimin birlikte dijital tükenmişlik üzerinde ($f^2 = ,468$; $R^2 = ,319$) büyük bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buna göre işle bütünleşme ve sinerjik iklimin birlikte çalışıldığında dijital tükenmişlik hissinin azaltılmasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Son olarak modelin etki büyüklüğüne ($f^2 = ,468$) ilişkin güç analizi testi G*Power ile gerçekleştirilmiştir. Teste yönelik olarak, F tests, linear multiple regression, post hoc seçeneği; etki büyüklüğü 0,468, alpha değeri 0,05, örneklem büyüklüğü 480 ve bağımsız değişken sayısı 2 olarak seçilmiştir. Test sonucunda $\lambda = 224,84$, $u = 2$ ve $v = 477$ için güç değerinin 1,00 olduğu görülmüştür. Buna göre 480 kişilik bir örneklemden .05 alpha düzeyinde üretilecek R^2 etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olma olasılığının oldukça yüksek olduğu söylenebilir (Cohen, 1988).

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç ve tartışma

Bu kısımda araştırmadan elde edilen bulgulara yönelik sonuçlar ve tartışmalara yer verilmiştir. İlk olarak sırasıyla akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeylerine yönelik sonuçlara ve tartışmalara yer verilmiştir. Sonrasında bu değişkenlerin demografik özellikler açısından incelenmesine yönelik sonuçlar ve tartışmalar, devamında ise değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar ve tartışmalar yer almaktadır. Son olarak araştırma kapsamında test edilen modele yönelik olarak, sinerjik iklimin dijital tükenmişlik ve işle bütünleşme arasındaki aracılık rolüne ait sonuçlar ve tartışmalar yer almaktadır.

5.1.1 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerine yönelik sonuçlar ve tartışma

Araştırmanın ilk alt problemine yönelik bulgular akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, dijital teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşmasıyla dijital tükenmişliğin de giderek arttığına yönelik bir işaret olduğu söylenebilir. Alanyazında farklı çalışma gruplarına ilişkin olarak da bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalar mevcuttur (Göldağ, 2022; Sidekli ve diğerleri, 2022; Şirin ve diğerleri, 2021; Yiğit ve diğerleri, 2022;).

Dijital tükenmişliğin boyutları açısından araştırma sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin dijital yıpranmayı orta düzeyde algıladığı görülmektedir. Yoğun ve uzun süreli teknoloji kullanımından kaynaklanan bu durumun özellikle pandemi döneminde çalışma ve eğitim ortamlarının dijital ortamlara taşınmasıyla daha da arttığı, iş ve çalışma şartları düşünüldüğünde dijital tükenmişlik ve boyutlarının akademisyenler açısından oldukça önemli bir kavram olduğu söylenebilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre akademisyenlerin dijital yoksunluğu orta düzeyde algılandığı görülmektedir. Özellikle akademisyenlerin çalışma koşulları düşünüldüğünde bilgisayar, telefon, yazılımlar, internet bağlantısı vb. teknolojik araçlara ulaşımın oldukça önemli olduğu söylenebilir. Buna göre dijital teknolojilerin hızla gelişmesine rağmen, teknolojik altyapının (ağ, donanım ve yazılımsal gereklilikler) yetersiz olması, dijital teknolojilere ulaşımın sağlanamaması durumlarında akademisyenlerin dijital tükenmişlik seviyelerinin artabileceği, çalışmalarının olumsuz etkilenebileceği, stres, huzursuzluk gibi olumsuz duygulara kapılabileceği söylenebilir.

Ayrıca akademisyenlerin duygusal tükenmeyi de orta düzeyde algılandığı görülmektedir. Dijital tükenmişlik bireyleri fiziksel anlamda olduğu gibi duygusal anlamda da etkilemektedir. Dijital tükenmişlik yaşayan bireylerde tükenmişlik hissi, stres, tahammülsüzlük, öfke, ilgi kaybı gibi olumsuz duygular ortaya çıkabilmektedir (Erten ve Özdemir, 2020). Dijital teknolojilerin günlük yaşamda kaçınılmaz olmasının yanı sıra çalışma ortamlarında da yoğun bir şekilde kullanımının bireylerde iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebileceği, özellikle akademisyenlerin pandemi sürecinde olduğu gibi çalışma ortamlarının dijital ortamlara taşınması ve iş yüklerinin artmasının sosyal ilişkilerini zayıflatabileceği düşünülebilir.

5.1.2 Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerine yönelik sonuçlar ve tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemine yönelik bulgular akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar incelendiğinde de akademisyenlerin uyum ve amaç birliğini ve grup dinamiği, vizyon, dayanışmayı orta düzeyde algılandığı görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin bulundukları kurumda sinerjik bir iklim algılandığını, ancak bu iklimin tam anlamıyla gelişmiş ve yüksek seviyede olmadığı söylenebilir. Bu sonuçlara göre yükseköğretim kurumlarında orta düzeyde algılanan sinerjik iklimin geliştirilebilir olduğu çıkarımı yapılabilir. Alanyazında pozitif bir iklim oluşturma kurumu açısından oldukça önemli olduğunu savunan çalışmalar mevcuttur (Al-Kurdi, El-Haddadeh ve Eldabi, 2020; Permarupan, Saufi, Kasim ve Balakrishnan, 2013). Buna göre yükseköğretim kurumlarında sinerjik bir iklimin geliştirilmesi ve desteklenmesinin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Benzer olarak çalışma grubunu sağlık kurumlarının oluşturduğu araştırmalarda sinerjik bir iklimin hem

Çalışanlar açısından hem kurum açısından oldukça önemli olduğu da belirtilmiştir (Demiray ve İrge, 2022; Yanık ve Açar, 2020).

5.1.3 Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerine yönelik sonuçlar ve tartişma

Araştırmanın beşinci alt problemine yönelik bulgular akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre akademisyenlerin işlerini pozitif olarak algıladıkları, işe yönelik motivasyonlarının yüksek olduğu, işlerinden keyif aldıkları ve işlerini önemli buldukları söylenebilir. Alanyazında işle bütünleşmenin çalışma performansını arttırdığına yönelik birçok çalışma bulunmaktadır (Gutermann, Lehmann-Willenbrock, Boer, Born ve Voelpel, 2017; Kim ve diğerleri, 2013; Lai ve diğerleri, 2020). Buna göre akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olmasının çalışma performansı açısından da önemli olduğu çıkarımı yapılabilir. Akademisyenlerin alışma performansının artacak olmasının, akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarındaki rolü ele alındığında; eğitimin kalitesi, araştırmalar ve bilimsel alanyazına katkı, ğrenci danışmanlığı, kurum başarısı ve prestiji açısından oldukça önemli olduğu, dolayısıyla akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olmasının oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri alt boyutlar açısından incelendiğinde akademisyenlerin dinçliği orta düzeyin üzerinde, adanmışlığı ve içinde olmayı yüksek düzeyde algıladığı görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin işlerine karşı kendilerini zinde ve enerji dolu hissettiği, işlerini önemli ve anlamlı bulduğu, işlerine konsantre olduğu ve çalışmaktan keyif aldığı söylenebilir. Alanyazında bu sonuçları destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır (Gulzar ve Teli, 2018; Himmetoğlu, 2021). Yine dinçlik, adanmışlık ve içinde olma düzeylerinin yüksek olmasının kurumun hedefleri ve başarısı açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir.

5.1.4 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeylerinin demografik özellikler açısından sonuçları ve tartışılması

Bu başlıkta akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyet ve akademik ünvan değişkenlerine göre araştırmadan elde edilen bulgulara yönelik sonuçlar ve tartışmalar yer almaktadır.

Araştırma sonuçları akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını göstermektedir. Hem dijital tükenmişlik genelinde hem de dijital yıpranma boyutunda kadın akademisyenlerin erkeklere göre dijital tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına göre toplumsal rolleriyle ilişkili olarak aile içindeki ev işleri ve çocuk bakımı gibi ek sorumluluklarının olmasının dijital tükenmişlik seviyelerini daha da arttırdığı düşünülebilir. Bu araştırmayı destekler nitelikte, Sidekli ve diğerleri (2022) benzer olarak kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek dijital tükenmişlik ve dijital yıpranma algıladıklarını, bu araştırma sonuçlarından farklı olarak ayrıca duygusal olarak da daha fazla tükendiklerini ortaya koymuştur. Çalışma grubu üniversite öğrencilerinden oluşan çalışmalarda da kadın katılımcıların erkeklere göre daha fazla dijital tükenmişlik algıladığı görülmüştür (Dias, 2022; Göldağ, 2022). Bu çalışmanın sonuçlarının aksine Şirin ve diğerleri (2021) beden öğretmenlerinin dijital tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre dijital tükenmişlik ve akademik ünvan değişkeni arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buna göre, araştırma görevlilerinin, öğretim görevlileri, doçentler ve profesörlere göre; doktora öğretim üyelerinin ise profesörlere göre dijital tükenmişliği ve dijital yıpranmayı daha yüksek düzeyde algıladığı görülmüştür. Diğer sonuçlardan bir tanesi de araştırma görevlilerin profesörlere göre daha fazla dijital yoksunluk yaşadığıdır. Yine sonuçlara bakıldığında araştırma görevlilerin, doçentler ve profesörlere göre; doktora öğretim üyelerinin ise profesörlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Bu durum farklı akademik ünvana ilişkin çalışma koşulları, sorumluluklar ve kaynak kullanımıyla ilişkilendirilebilir. Araştırma görevlilerinin çalışma koşulları düşünüldüğünde işle ilgili sorumluluklarının yanı sıra, kendilerine ayrılan sınırlı kaynaklar, özellikle bir doktora programında öğrenci olarak bulunmaları gibi etmenlerin bu araştırma sonuçlarında olduğu gibi dijital tükenmişlik düzeyleri en yüksek grup olmasının beklenen

bir durum olduğu söylenebilir. Doktora öğretim üyeleri ve profesörlere yönelik fark ele alındığında, profesörlerin daha az dijital tükenmişlik yaşamalarının diğerk akademik ünvanlara göre daha fazla özgürlük ve esneklik sahibi olmaları, daha fazla kaynak ayrılması (ofis, araç-gereç, bütçe gibi) gibi farklılıklardan kaynaklandığı düşünölebilir. Bu esnekliğe ilişkin olarak, doktora öğretim üyelerinin profesörlere göre daha fazla iş yükünün olabileceğinin de bu farkı etkilediğı söylenebilir. Ayrıca araştırma görevlileri ve doktora öğretim üyelerinin sözleşmeli, doçent ve profesörlerin ise kadrolu olmasının da bu farkın üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğı düşünölebilir.

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin hem sinerjik iklim genelinde hem alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görölmektedir. Buna göre kadın ve erkek akademisyenlerin kurumdaki sinerjik iklimi benzer algıladıkları söylenebilir. Benzer olarak Gül (2008) çalışmasında örgüt ikliminin cinsiyet açısından farklılaşmadığı; Sevim ve Kaya (2022) öğretmenlerin sinerjik iklim algılarının cinsiyet açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Akademisyenlerin sinerjik iklim düzeylerinin hem sinerjik iklim genelinde hem alt boyutlarda akademik ünvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görölmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre akademik ünvanın sinerjik iklimin algılanması üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Bu sonuç, akademik ünvana bağılı olarak sinerjik iklimin kurum içerisinde benzer algılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Erkek akademisyenlerin işle bütünleşme geneli, dinçlik ve adanmışlığı kadın akademisyenlere göre daha yüksek algıladığı görölmektedir. Ancak bu farka yönelik etki büyüklüğünün küçük olması bu farkın önemli bir bulgu olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Buna göre cinsiyetin işle bütünleşme üzerinde önemli bir etki yaratmadığı, genel olarak akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin benzer olduğı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile; cinsiyet arasında fark bulamayan (Himmetoğlu, 2021), kadınların işle bütünleşmelerinin erkeklerden daha yüksek olduğı (Gulzar ve Teli, 2018), erkeklerin işle bütünleşmelerinin kadınlardan daha yüksek olduğı (Yildiz, 2016) çalışmalar yer almaktadır. Öğretmenlere yönelik olarak, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Gün, 2017; Gürler, 2018; İnanır, 2020; Sezen, 2014). Özel kurumlara yönelik olarak da yapılan bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre daha yüksek işle bütünleşme yaşamalarının

muhtemel olduğu ele alınmaktadır (Banihani ve diğeri, 2013; Banihani ve Syed, 2020). Sonuçlar değerlendirildiğinde farklı araştırma çıktılarının olduğu görülmekte, bu durum cinsiyetin işle bütünleşme üzerindeki etkisinin birçok faktörden etkilenebileceğini düşündürtmektedir. Bu faktörler arasında kültürel normlar, kurumun türü, kurumsal politikalar, kurum iklimi gibi unsurlar yer alabilir.

Araştırma sonuçlarına göre işle bütünleşme ve akademik nvan değişkeni arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buna göre, araştırma görevlilerinin, doktor ğretim yeleri, doçentler ve profesörlere göre; doktor ğretim üyelerinin ise doçentler ve profesörlere göre işle bütünleşmeyi ve dinçliği daha düşük düzeyde algıladığı görülmektedir. Diğer sonuçlardan incelendiğinde araştırma görevlilerin doçentler ve profesörlere göre içinde olma ve adanmışlığı daha düşük algıladığı, doçentlerin doktor ğretim üyelerine göre daha fazla adanmışlık ve içinde olma yaşadığı, yine profesörlerin de doktor ğretim üyelerine göre daha fazla adanmışlık yaşadığı görülmektedir. Himmetoğlu (2021) benzer olarak araştırma görevlilerinin, profesörler, doçentler, doktor ğretim yeleri ve ğretim görevlilerine göre daha düşük işle bütünleşme düzeylerinin olduğu, yine doktor ğretim yeleri ve ğretim görevlilerinin de profesörlere göre daha düşük işle bütünleşme düzeylerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer olarak profesörlerin doçentler ve yardımcı doçentlerden daha yüksek işle bütünleşme algıladığı (Meng ve Sun, 2019), doçentlerin yardımcı doçentlere göre daha yüksek işle bütünleşme algıladığı (Sharma ve Rajput, 2021) alışmalar bulunmaktadır. Bunun yanında akademik ünvana göre işle bütünleşmenin anlamlı olarak farklılaşmadığı bulgusuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Fernandez, 2020; Yildiz, 2016). Sonuçlar ele alındığında akademik ünvanın işle bütünleşme üzerinde etkisinin olduğu, bu etkinin kurumdan kuruma değişebileceği dşnlebilir. Bu etkinin sebeplerine yönelik olarak; profesör ve doçentlerin kariyerlerinde bir noktaya gelmiş olmaları, buna göre daha fazla kaynak sahibi olmaları (ofis, araç-gereç, bütçe gibi), daha fazla özgürlük ve esneklik sahibi olmaları, daha geniş yetki ve sorumluluk sahibi olmalarından kaynaklandığı dşnlebilir. Ayrıca araştırma görevlileri ve doktora ğretim üyelerinin sözleşmeli, doçent ve profesörlerin ise kadrolu oluşunun da bu etkinin bir sebebi olduğu dşnlebilir.

5.1.5 Akademisyenlerin dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar ve tartışma

Araştırmanın yedinci alt problemine yönelik bulgular dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Alanyazında daha önce dijital tükenmişlik – sinerjik iklim, dijital tükenmişlik – işle bütünleşme ve sinerjik iklim – işle bütünleşme ilişkilerini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna göre araştırmanın özgün ve yenilikçi olmasının alanyazına katkı sağlayabileceği ve gelecekteki çalışmalara ilham olabileceği söylenebilir.

Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeyleri ve sinerjik iklim düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmasının, sinerjik iklim algılanan yükseköğretim kurumlarında daha az dijital tükenmişlik yaşanacağına işaret ettiği söylenebilir. Sinerjik bir iklimin varlığı, bireylerin birbirinden güç ve destek almasının, dijital teknolojilerin getirdiği zorluklarla başa çıkmaya yardımcı olabileceği düşünülebilir. Sinerjik iklim akademisyenler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını arttırabilir, bireyler arasında güçlü bir iletişim yaratarak dijital tükenmişlik hissini azaltabilir. Yine Aktan'ın (2012) dediği gibi sinerjik bir iklimde bireyler birlikte hareket ederek tek başlarına yapamayacakları iş veya sorunların üstesinden gelebilir.

Akademisyenlerin dijital tükenmişlik düzeyleri ve işle bütünleşme düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunması, akademisyenlerin dijital yıpranma, dijital yoksunluk ve duygusal tükenme yaşadıkça işlerinde daha az bütünleşme, dinçlik, adanmışlık ve içinde olma yaşadığına işaret etmektedir. Buna göre işini anlamlı ve önemli bulan, işiyle ilgili kendisini dinç ve enerjik hisseden, çalışırken oldukça keyif alan, işiyle yüksek düzeyde bütünleşmiş akademisyenlerin daha az dijital tükenmişlik yaşamalarının olası olduğu söylenebilir. Kendisini işine adanmış bir akademisyenin dijital teknolojilerin getirdiği zorluklarla başa çıkmada daha başarılı olduğu söylenebilir. İşine olan tutkusunun yeni teknolojilere uyum sağlamayı kolaylaştırdığı, karşılaştığı bu zorlukları bir gelişim fırsatı olarak görmesi, dijital tükenmişlikle başa çıkmada daha başarılı olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve sinerjik iklim düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmasına göre akademisyenlerin sinerjik iklim algısı yükseldikçe işle bütünleşme düzeylerinin de artış göstereceği söylenebilir. Benzer olarak pozitif bir örgüt ikliminde çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin de artacağı yönünde

bulgular sunan araştırmalar bulunmaktadır (Abun, Menor, Catabagan, Magallanes ve Ranay, 2021; Roşman ve ştrukelj, 2021). Buna göre sinerjik bir iklimin akademisyenlerin işlerinde daha fazla adanmişlık yaşamaları, kendilerini zinde hissetmeleri, işlerini keyifle yapmaları, işleriyle bütünleşmeleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

5.1.6 Sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasındaki aracı rolüne yönelik sonuçlar ve tartişma

Araştırmanın sekizinci alt problemine yönelik bulgular sinerjik iklimin işle bütünleşme ve dijital tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı kısmi aracı rolü olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında test edilen bu modelin alanyazında ilk defa gerçekleştiriliyor olmasının alana önemli bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Araştırma sonucuna göre işle bütünleşmenin artmasının sinerjik bir iklim oluşturmaya katkı sağlayacağı, dolaylı olarak dijital tükenmişlik hissini yaşama ihtimalini azaltacağı söylenebilir. Buna göre yükseköğretim kurumlarında işle bütünleşmenin ve sinerjik iklimin teşvik edilmesinin dijital tükenmişliğin önlenmesi açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir.

5.2 neriler

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.2.1 Araştırma sonuçlarına dayalı neriler

- Akademisyenlerin dijital tükenmişlikle baş etme yeteneklerini geliştirmek için bazı öneriler ele alınmıştır. Alanyazında bu kavramın yeni olması, buna yönelik farkındalık çalışmalarının yapılmasını önemli kılmaktadır. Dijital tükenmişliğin belirtileri ve etkileri konusunda bilgi vermek ve farkındalığı arttırmak,

akademisyenlerin dijital tükenmişliği tanınması ve buna yönelik önlemler alabilmesi açısından önemlidir.

- Dijital yıpranmayla ilgili olarak, akademisyenlerin bilinçli teknoloji kullanımı ve sınırlamaları konusunda farkındalık geliştirmeleri önemlidir. Teknolojiden tamamen kopmak mümkün olmasa da belirli zaman aralıklarında dijital araçlardan uzaklaşmak için dijital detoks gibi uygulamalar önerilebilir. Goodin (2017) buna yönelik olarak; gün içerisindeki belirli zamanlardan sonra e-postalara bakmamak ve dijital araçları kapatmak, günlük aktiviteler veya çalışırken akıllı telefonlardan uzak durmak gibi sınırlılıklar belirlenmesini önermektedir. Teknolojiden kopmaktan ziyade teknoloji ve yaşam arasında bir denge kurulmasını vurgulamaktadır.
- Dijitalleşmenin getirdiği sürekli ulaşılabilir olma durumuna yönelik olarak, çalışma saatleri dışında erişilebilirliğin sınırlandırılmasına yönelik politikalar geliştirilebilir. Bu durum akademisyenlerin iş-yaşam dengesini kurma konusunda önemlidir. Yükseköğretim kurumlarının akademisyenlerin iş-yaşam dengesinin sağlanmasını desteklemesinin dijital tükenmişliği de azaltabileceği düşünülmektedir.
- Dijital yoksunlukla ilgili olarak yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin bilgisayar, telefonlar, yazılımlar ve internet gibi teknolojik araçlara kolayca ulaşabilmesi için kurumun altyapısı güçlendirilebilir, özellikle araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyelerinin de bu kaynaklara erişiminin sağlanması önemlidir.
- Araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyelerinin dijital tükenmişlikle baş edebilmeleri için daha fazla esneklik ve destek sağlanması önemlidir. Bu yoğun çalışma süreçlerinde dinlenme ve rahatlamaya zaman ayırabilmeleri, iş yüklerinin dengelenebilmesi ve stresle mücadele edebilmeleri açısından önem taşımaktadır. Buna yönelik olarak yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyelerine daha fazla kaynak ve destek sağlayıcı çalışmaların geliştirilmesi dijital tükenmişlikle başa çıkmalarını kolaylaştırırken çalışma verimliliklerini de arttırabilir.
- Akademisyenlerin dijital teknolojilerin getirdiği zorluklarla başa çıkabilmesi, dijital tükenmişlikten daha az etkilenmesi için sinerjik iklim ve işle bütünleşme düzeylerinin yükseltilmesi önerilebilir.
- Sinerjik iklime yönelik olarak yükseköğretim kurumlarında iş birliği, uyum ve dayanışmanın güçlendirilmesi önemlidir. Buna yönelik olarak ortak araştırma projeleri, atölyeler, seminerler ve konferanslar düzenlenebilir. Kurum içindeki farklı

birimler, fakülteler, bölümler ve programlar, ayrıca kurumlar arası iletişim kanalları kurulup güçlendirilerek, bilgi ve deneyim paylaşımı teşvik edilebilir. Akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olması da yine sinerjik bir iklimin oluşmasını kolaylaştırabilir. Buna yönelik olarak çalışmaların ve başarıların takdir edilmesi akademisyenlerin motivasyonunu arttırabilir, yine iş birliği ve bilgi paylaşımının teşvik edildiği bir ortam da işle bütünleşmeye katkı sağlayabilir.

5.2.2 Gelecek araştırmalara yönelik öneriler

- Dijital tükenmişlikle ilgili daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir. Dijital teknolojilerin hayatımızın kaçınılmaz bir parçası olduğu düşünüldüğünde, dijital tükenmişlik herkeste görülebilecek bir durumdur. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda dijital tükenmişlik yalnızca yükseköğretim kurumlarında değil, birçok kurumda, farklı çalışma gruplarıyla çalışılabilir.
- Dijital tükenmişliği etkileyen faktörlerin anlaşılması için iş yükü, çalışma süresi, iş yaşam dengesi, iş talepleri, iş kaynakları gibi bağımsız değişkenlerin dijital tükenmişlik üzerindeki etkisi araştırılabilir.
- Bu çalışmada demografik değişken olarak cinsiyet ve akademik ünvan ele alınmıştır. Gelecek araştırmalarda fakülte, bölüm, program gibi farklı demografik değişkenleri de ele alan çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Bu çalışmada ilişkisel tarama ve nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Gelecek araştırmalarda dijital tükenmişliği temel alan nitel çalışmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T. ve Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121. doi: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Akkaş, H. (2020). *Örgütsel adalet algısı, işle bütünleşme ve işten ayrılma niyeti ABD-Türkiye örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 621025).
- Akpolat, T. ve Levent, A. F. (2018). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği'nin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 728-744. doi: <https://doi.org/10.17860/mersinefd.358755>
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2021). Örgütsel sinizm algılanan örgütsel sinerjiyi nasıl yordar? Eğitim örgütlerinde bir inceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1692-1705. doi: <https://doi.org/10.33206/mjss.914977>
- Aktan, C. C. (2012). Sinerjik yönetim: Organizasyonlarda sinerji etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 260-272. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/333090>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R. ve Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Alparslan, A. (2014). Öğretim elemanlarının işlerinden tatmin, üniversitelerinden memnun ve gönüllü olmalarındaki öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 82-101. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/makusobed/issue/19443/206825>
- Altunel, M. C., Kocak, O. E. ve Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 409-417. doi: <https://doi.org/10.12738/estp.2015.2.2349>
- Autry Jr, A. J. ve Berge, Z. (2011). Digital natives and digital immigrants: Getting to know each other. *Industrial and Commercial Training*, 43(7), 460-466. doi: <https://doi.org/10.1108/00197851111171890>

- Bal, E. A. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 221379).
- Banihani, M., Lewis, P. ve Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423. doi: <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Banihani, M. ve Syed, J. (2020). Gendered work engagement: Qualitative insights from Jordan. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 611-637. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355838>
- Bentler, P. M. (2006). *EQS 6 structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software, Inc.
- Bloomberg, J. (2018, 29 Nisan). Digitization, digitalization, and digital transformation: Confuse them at your peril. Web: <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril/> adresinden erişildi.
- Bostancı, A. B. ve Koçak, S. (2022). Okul DNA profillerinin örgütsel sinerji üzerindeki rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(233), 55-75. doi: <https://doi.org/10.37669/milliegitim.779414>
- Bozkurt, A., Hamutoğlu, N. B., Kaban, A. L., Taşçı, G. ve Aykul, M. (2021). Dijital bilgi çağı: Dijital toplum, dijital dönüşüm, dijital eğitim ve dijital yeterlilikler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 35-63. doi: <https://doi.org/10.51948/auad.911584>
- Bozkurt, B. (2022). The Relationship Between Teachers' Emotional Labor and Digital Burnout: During the COVID-19 Pandemic Process. *International Online Journal of Educational Sciences*, 14(4), 977-988. doi: <https://doi.org/10.15345/iojes.2022.04.006>
- Buluç, B. ve Kart, M. E. (2020). Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-620. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1076606>
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Chang, D. (2014, 2 Eylül). Digital burnout: the new, invisible threat to businesses. Web: <http://www.fluxtrends.com/digital-burnout-the-new-invisible-threat-to-businesses/> adresinden erişilmiştir.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Abingdon, England: Routledge.
- Collier, J. E. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques*. New York, NY: Routledge.
- Çağırman, M. (2022). *Okul müdürlerinin liderlik tarzları ile okulun sinerjik iklimi ve örgütsel çekiciliği arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 748755).
- 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. doi: <https://doi.org/10.31820/pt.29.1.4>
- Demiray, S. ve İrge, N. T. (2022). Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin iş becerikliliği ve örgütsel sinerjiye etkisi: Kamu hastanesi örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 261-279. doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1998>
- Dias, M. M. R. (2022). *Antecedentes do burnout digital: um estudo em estudantes do ensino superior* (Doktora tezi, Instituto Superior de Economia e Gestão). Erişim adresi: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/27389/1/DM-MMRD-2022.pdf>
- Doctoroff, M. (1977). *Synergistic management: Creating the climate for superior performance*. New York, NY: Amacom.
- Ersoy, E. ve Levent, F. (2020). Öğretmen algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 12(4), 345-356. doi: https://doi.org/10.17932/iau.iaud.2009.002/iaud_v12i4003
- Erten, P. ve Özdemir, O. (2020). The Digital Burnout Scale Development Study. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(2), 668-683. doi: <https://doi.org/10.17679/inuefd.597890>

- Fauville, G., Luo, M., Queiroz, A. C., Bailenson, J. N. ve Hancock, J. (2021). Zoom exhaustion & fatigue scale. *Computers in Human Behavior Reports*, 4, 100119. doi: <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100119>
- Fernandez, S. (2020). Faculty work engagement and teaching effectiveness in a state higher education institution. *International Journal of Educational Research Review*, 6(1), 1-13. doi: <https://doi.org/10.24331/ijere.783947>
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education*. (7. Baskı). New York, NY: McGraw-Hill.
- Geldenhuys, M., Taba, K. ve Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. doi: <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- George, D. ve Mallery, P. (2018). *IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference*. (15. Baskı). New York, NY: Routledge.
- Goodin, T. (2017). *Off. Your digital detox for a better life*. New York, NY: Abrams Image.
- Göldağ, B. (2022). An Investigation of the Relationship between University Students' Digital Burnout Levels and Perceived Stress Levels. *Journal of Learning and Teaching in Digital Age*, 7(1), 90-98. doi: <https://doi.org/10.53850/joltida.958039>
- Gray, J. ve Rumpe, B. (2015). Models for digitalization. *Software & Systems Modeling*, 14, 1319-1320. doi: <https://doi.org/10.1007/s10270-015-0494-9>
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. D., Ferraro, T. ve Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917-939. doi: <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Green S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take To Do A Regression Analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510. doi: https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7
- Greenhow, C., Robelia, B. ve Hughes, J. E. (2009). Learning, teaching, and scholarship in a digital age: Web 2.0 and classroom research: What path should we take now? *Educational Researcher*, 38(4), 246-259. doi: 10.3102/0013189X09336671

- Gulzar, S. ve Teli, M. R. (2018). Gender and work engagement: A study of academic staff in higher education. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(2), 1-3. Erişim adresi: <https://www.hilarispublisher.com/open-access/gender-and-work-engagement-a-study-of-academic-staff-in-higher-education-2223-5833-1000346.pdf>
- Gutermann, D., Lehmann-Willenbrock, N., Boer, D., Born, M. ve Voelpel, S. C. (2017). How leaders affect followers' work engagement and performance: Integrating leader-member exchange and crossover theory. *British Journal of Management*, 28(2), 299-314. doi: <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12214>
- Göl, H. (2008). Organizational climate and academic staff's perception on climate factors. *Humanity & Social Sciences Journal*, 3(1), 37-48. Erişim adresi: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=d38d0d7f3decf2c24a6f7d1a56ef78f3af507b3c>
- Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 10(4), 408-431. doi: <http://dx.doi.org/10.5578/keg.10401>
- Güneş, F. (1994). Okur-Yazarlık Kavramı ve Düzeyleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 27(2), 499-507. doi: https://doi.org/10.1501/Egifak_00000000368
- Gürler, M. (2018). Öğretmenlerin lider-üye etkileşimi ile işle bütünleşme ilişkisinde çalışan sosliliğinin aracılık etkisinin incelenmesi (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 524845).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. (7. Baskı). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Han, B. ve Oral, B. (2021). Öğretim elemanlarının akademik sinerjiye ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(2 Pt 2), 550-562. doi: <https://doi.org/10.2399/yod.21.651685>

- Himmetoğlu, B. (2021). *Öğretim elemanlarının örgütsel hafıza ve işgücü çevikliğine yönelik görüşleri arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin aracılık rolü* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 693818).
- Holden, R. (2012, 16 Ağustos). ‘digital’. Web: <https://public.oed.com/blog/word-stories-digital/> adresinden erişilmiştir.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi: <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- İnanır, B. (2020). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile okul iklimi ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 616458).
- Johnson, P. R. ve Indvik, J. (2004). Digital depression, stress, and burnout: Same song, different verse. *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 9(1), 19-24. Erişim adresi: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=f3fd8911979b33b694bf4ac3bd96af461a3a8fe6#page=24>
- Kaya, A. (2014). Development of synergistic climate scale: The reliability and validity of Turkish and Slovakian forms. *Educational Research and Reviews*, 9(20), 938-953. doi: <https://doi.org/10.5897/ERR2014.1818>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi: <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kim, W., Kolb, J. A. ve Kim, T. (2013). The Relationship Between Work Engagement and Performance. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248–276. doi: <https://doi.org/10.1177/1534484312461635>
- Kirk, R. E. (1996). Practical significance: A concept whose time has come. *Educational and Psychological Measurement*, 56(5), 746-759. doi: <https://doi.org/10.1177/0013164496056005002>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Publications.

- Kurban, C. (2022). *Okullardaki örgütsel işlev bozukluklarının örgütsel eylemsizlik ile ilişkisinde sinerji yönetiminin aracılık rolü* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 722557).
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C. ve Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1). doi: <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lai, L. S. (1997). A synergistic approach to project management in information systems development. *International Journal of Project Management*, 15(3), 173-179. doi: [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(96\)00061-0](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(96)00061-0)
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. ve Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (ss. 1-16). Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Meng, Q. ve Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 983-990. doi: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S215912>
- Merchant, G. (2007). Writing the future in the digital age. *Literacy*, 41(3), 118-128. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9345.2007.00469.x>
- Oxford Dictionary. Burnout. Erişim tarihi, 14 Şubat 2022. Erişim adresi: <https://www.lexico.com/definition/burnout>
- Oxford Dictionary. Digital. Erişim Tarihi, 14 Şubat 2022. Erişim adresi: <https://www.lexico.com/definition/digital>
- Öngel, E. (2014). *Bilgi ekonomisinde işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık: İstanbul ili vakıf üniversitesinde bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 365792).

- Palabıyık, N. (2021). *İşle bütünleşmenin pozitif ses çıkartma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 686096).
- Peper, E., Wilson, V., Martin, M., Rosegard, E. ve Harvey, R. (2021). Avoid Zoom fatigue, be present and learn. *NeuroRegulation*, 8(1), 47-47. doi: <https://doi.org/10.15540/nr.8.1.47>
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R. ve Balakrishnan, B. K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Potter, B. A. (2005). *Overcoming job burnout: How to renew enthusiasm for work*. (3. Baskı). Oakland, CA: Ronin Publishing.
- Prensky, M. (2001a). Digital natives, digital immigrants part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1-6. doi: <https://doi.org/10.1108/10748120110424816>
- Prensky, M. (2001b). Digital natives, digital immigrants part 2: Do they really think differently? *On the Horizon*, 9(6), 1-6. doi: <https://doi.org/10.1108/10748120110424843>
- Reis, J., Amorim, M., Melão, N. ve Matos, P. (2018). Digital transformation: A literature review and guidelines for future research. Á. Rocha, H. Adeli, L. P. Reis ve S. Costanzo (Ed.), *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 745 (ss. 411-421). Cham: Springer.
- Rich, B.L., LePine, J.A. ve Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rožman, M. ve Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. doi: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Rumschlag, K. E. (2017). Teacher burnout: A quantitative analysis of emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization. *International Management Review*, 13(1), 22-36. Erişim adresi:

<http://americanscholarspress.us/journals/IMR/pdf/IMR-1-2017.%20pdf/IMR-v13n1art3.pdf>

- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. doi: <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3. Baskı). New York, NY: Routledge.
- Sevim, H. İ. ve Kaya, A. (2022). Okullardaki dağıtımcı liderlik ile sinerjik iklim arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (54), 753-773. doi: <https://doi.org/10.53444/deubefd.1010921>
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 363444).
- Sharma, U. ve Rajput, B. (2021). Work engagement and demographic factors: A study among university teachers. *Journal of Commerce and Accounting Research*, 10(1), 25. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/349548816_WORK_ENGAGEMENT_AND_DEMOGRAPHIC_FACTORS_A_STUDY_AMONG_UNIVERSITY_TEACHERS
- Shimazu, A. ve Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502. doi: <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Sidekli, S., Altintas, S. ve Gocen Kabaran, G. (2022). The examination of teachers' digital burnout level. *International Technology and Education Journal*, 6(2), 82-93. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2888686>

- Silman, F. (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *South African Journal of Education*, 34(3), 1-5. doi: <https://doi.org/10.15700/201409161119>
- Sonnentag, S., Binnewies, C. ve Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965. doi: <https://doi.org/10.1037/a0020032>
- Şirin, T., Eraltı Şirin, Y. ve Can, B. (2021). Beden eğitimi öğretmenlerinin dijital tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(42), 1236-1245. doi: <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.675>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. (6. Baskı). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114-127. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/11376/281>
- Türk Dil Kurumu (TDK). Tükenmişlik. Erişim Tarihi, 23 Mart 2022. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Quill, M. (2017, 18 Ocak). The harmful effects of digital burnout on organisational effectiveness. Web: <https://www.tmsconsulting.com.au/blog/harmful-effects-digital-burnout-organisational-effectiveness/> adresinden erişildi.
- UNESCO. (2023, 11 Mayıs). What you need to know about literacy. Web: <https://www.unesco.org/en/literacy/need-know> adresinden erişildi.
- Wang, Q. E., Myers, M. D. ve Sundaram, D. (2013). Digital natives and digital immigrants. *Business & Information Systems Engineering*, 5(6), 409-419. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11576-013-0390-2>
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F. ve Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. D. R. Heise (Ed.), *Sociological methodology* (ss. 84-136). San Francisco, CA: Josey-Bass.
- Wu, T. J., Yuan, K. S., Yen, D. C. ve Yeh, C. F. (2022). The effects of JDC model on burnout and work engagement: A multiple interaction analysis. *European Management Journal*, 41(3), 395-403. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.02.001>

- Yanık, A. ve Açar, V. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(31), 61-75. doi: <https://doi.org/10.20875/makusobed.670432>
- Yeşil, Ö. (2022). *Örgütsel sinerjinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 732443).
- Yiğit, A. G., Topçu, T. ve Bayar, H. T. (2022). Teknostresin dijital tükenmişliğe etkisinde bilişsel ön yargıların rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 1857-1883. doi: <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1034253>
- Yıldız, S. M. (2016). The effect of internal marketing on work engagement of academic staff in higher educational institutions. *International Journal of Educational Sciences*, 13(2), 152-158. doi: <https://doi.org/10.1080/09751122.2016.11890449>
- YÖK. (2023). Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi: 2021-2022 öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri. (13.03.2023). Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Žnidaršič, J. ve Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *Plos One*, 16(1), e0245078. doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>

EKLER

Ek 1. Dijital Tükenmişlik Ölçeği Kullanım İzni

MURAT BOSTANCIOĞLU

28 Ara 2020 Pzt 19:26



Alıcı: perten ▼

Merhabalar Pınar Hocam,

Ben Sakarya Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Yapacağım bir araştırmayla ilgili "Dijital Tükenmişlik Ölçeği"nizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Dr. Öğr. Üyesi Pınar ERTEN

28 Ara 2020 Pzt 21:58



Alıcı: ben ▼

Merhaba Hocam. Tabiki ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Size de iyi çalışmalar...



Ek 2. Sinerjik İklim Ölçeği Kullanım İzni

MURAT BOSTANCIOĞLU

21 Eyl 2021 16:09 (1 gün önce)



Alıcı: ahmetkaya ▼

Merhabalar Ahmet Hocam,

Ben Sakarya Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Yapacağım bir araştırmayla ilgili geliştirmiş olduğunuz "Sinerjik İklim Ölçeği"nizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

ahmetkaya

21 Eyl 2021 21:39 (21 saat önce)



Alıcı: ben ▼

Merhaba Murat bey ilgili Ölçeği kullanabilirsiniz.
Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.



Ek 3. Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği Kullanım İzni

MURAT BOSTANCIOĞLU

11 Eylül Cmt 16:14 (11 gün önce)



Alıcı: esra.bal ▾

Merhabalar Esra Hocam,

Ben Sakarya Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Yapacağım bir araştırmayla ilgili Türkçeye uyarlamış olduğunuz Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği'ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Esra BAL

11 Eylül Cmt 21:22 (11 gün önce)



Alıcı: ben ▾

Merhaba,

Ölçeği kullanmanız uygundur, ekte iletiyorum.

Çalışmanızda başarılar dilerim,

Esra Bal



Ek 4. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Hocam,

Bu anket akademisyenlerin görüşüne göre dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmaktadır. Anketteki veriler üçüncü taraflarla paylaşılmayacak olup, bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmanın doğru bulgulara ulaşabilmesi sizlerin yanıtlarına bağlıdır. Anket maddelerini doğru ve samimi yanıtlamanız bu açıdan önemlidir. Bu araştırma kapsamındaki desteğiniz için teşekkür ederim.

Murat Bostancıoğlu
Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz:

☐Kadın ☐ Erkek

**Akademik
Ünvanınız:**

☐Araştırma Görevlisi

☐Öğretim Görevlisi

☐Dr. Öğretim Üyesi

☐Doçent

☐Profesör

Ek 5. Dijital Tükenmişlik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi işaretleyiniz.	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Dikkat sorunu çekiyorum.					
2. Bir gün aklımı kaçıracığımı düşünüyorum.					
3. Bazen zihnimim bulanıklaştığını hissediyorum.					
4. Kendimi stres altında hissediyorum.					
5. Devamlı mesaj yazmaktan ve kontrol etmekten elim ya da vücudum ağrıyor.					
6. Depresyon belirtileri gösterdiğimi düşünmeye başladım.					
7. Yalnızlık duygusu hâkim.					
8. Statü karmaşası yaşamaktayım.					
9. Kendimi kısıtlanmış hissediyorum.					
10. Gerçek dünya ile sanal dünya/yaşam arasında dengeyi kuramıyorum.					
11. Sanal alemde ve dijital araçlarla çok uzun süre vakit geçiriyorum.					
12. Daha az konuşup, daha az bakıyorum etrafıma.					
13. Bağlantım olmadığında/çevrimdışı olduğumda kendimi huzursuz hissediyorum.					
14. Ne mesaj geldi ne oldu diye bir an aklımdan çıkmıyor.					
15. Yanımda dijital araçlarım (telefon, tablet, bilgisayar...) olmadığında kendimi çıplak gibi düşünüyorum.					
16. Her an tweetlerimi, facebook adresimi, e-maillerimi, mesajlarımı kontrol ederim, etmezsem kendimi garip/huzursuz hissedirim.					
17. Bağlantım olmadığında/çevrimdışı olduğumda gücümü yitirmiş hissediyorum.					
18. En çok cep telefonumu kaybetmekten, unutmaktan korkuyor ve rahatsız oluyorum.					
19. Sanal ve dijital ortamlardan dolayı tükendiğimi hissediyorum.					
20. Etraftaki olaylara ve durumlara karşı olabildiğince ilgim/isteğim azaldı.					
21. Etrafımdaki kişilere karşı tahammülüm azaldı/duyarsızlaştım.					
22. Sabırsızlaştım.					
23. Çabuk öfkelenir oldum.					
24. Kişilerarası ilişkilerimin/iletişiminin zayıfladığını düşünüyorum.					

Ek 6. Sinerjik İklim Ölçeği

Sinerjik İklim Ölçeği (SİÖ)-İfadeler Okulumuzda(kurumumuzda);	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalışanlar kurumun amaçları doğrultusunda çalışmaktadırlar.					
2. Kurum çalışanları birbirine olumsuz eleştiride bulunmazlar.					
3. Kurumda çalışanlar bir saatin dişlileri gibi uyum ve ahenk içerisinde çalışmaktadırlar.					
4-10. Kurum çalışanları arasında görev yönelimli bir iş birliği vardır.					
5-11. Kurum çalışanları grup dinamiğine sahiptir ve bu sayede engellerle başa çıkmaktadırlar.					
6-12. Kurum çalışanları adil, içten ve samimidirler.					
7-13. Kurumun iç ve dış paydaşları kurumda var olan grup dinamiğine önem vermektedirler.					
8-14. Kurum çalışanları grup menfaatlerini kendi menfaatlerinin önünde tutmaktadırlar.					
9-15. Kurum çalışanları arasında resmi ilişkilerden ziyade informal ilişkiler (dostluk, fedakâr arkadaşlık... vb.) vardır.					
10-16- Kurumun geleceğe ilişkin kestirimleri vardır.					
11-17-Kalite ve kişisel gelişime dönük olumlu rekabet, kurumu amaçlarına daha da yakınlaştırmaktadır.					
12-18-Kurum çalışanları bütün işleri koordineli bir şekilde yapmaktadırlar.					
13-19-Kurum çalışanları arasında yüksek düzeyde dayanışma ve yardımlaşma duygusu hâkimdir.					
14-20-Kurum çalışanları sürekli biçimde birbirlerinin eksiklerini tamamlamaktadırlar.					
15-21-Kurum çalışanlarını işlerini danışarak yaparlar.					
16-22-Kurum çalışanları kendi için istediklerini meslektaşları için de isterler.					

Ek 7. Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerin işinizle ilgili duygularınızı <u>ne kadar yansıttığını</u> uygun rakamı işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir zaman	Neredeyse hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık	Her zaman
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	0	1	2	3	4	5	6
2. Yaptığım işin amaç ve anlamı vardır.	0	1	2	3	4	5	6
3. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem.	0	1	2	3	4	5	6
4. İşimde kendimi canlı ve güçlü hissedirim.	0	1	2	3	4	5	6
5. İşim bana heyecan verir.	0	1	2	3	4	5	6
6. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	0	1	2	3	4	5	6
7. İşim bana ilham verir.	0	1	2	3	4	5	6
8. Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum.	0	1	2	3	4	5	6
9. Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.	0	1	2	3	4	5	6
10. Yaptığım işle gurur duyarım.	0	1	2	3	4	5	6
11. Çalışırken adeta işime gömülürüm.	0	1	2	3	4	5	6
12. Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.	0	1	2	3	4	5	6
13. İşim benim için gelişim fırsatlarıyla doludur.	0	1	2	3	4	5	6
14. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	0	1	2	3	4	5	6
15. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.	0	1	2	3	4	5	6
16. Kendimi işe çok kaptırdığım için işten kopmakta zorlanırım.	0	1	2	3	4	5	6
17. İşler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı davranışımı sürdürürüm.	0	1	2	3	4	5	6