

## **TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

**Atılhan NAKTİYOK**

Atatürk Üniversitesi

Prof. Dr.

E-posta: anaktiyok@hotmail.com

**Erdoğan KAYGIN**

Kafkas Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr.

E-posta: erdogankaygin@hotmail.com

### **Özet**

*Bu çalışmanın temel amacı akademik personelin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemektir. Bu amaçla tükenmişlik ve iş tatmini konularına ilişkin teorik bir çerçeve çizilmiş ve Kafkas Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama yapılmıştır. Ortaya çıkan bulgularda akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu görülmüştür. İş tatmini bakımından ise işin niteliği, iş güvenliği düzeylerinin tatminkar olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkar oldukları ortaya çıkarılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Tükenmişlik, iş tatmini, akademik personel*

**JEL Sınıflaması:** L29

## **AN INVESTIGATION TO DETERMINE THE LEVEL OF BURNOUT AND JOB SATISFACTION OF ACADEMIC STAFF**

### **Abstract**

*The aim of this study was to determine the degree of burnout and job satisfaction of academic staff. To achieve that a theoretical frame was drawn and an application was performed on the academic staff of Kafkas University. Based on the results obtained in terms of burnout degrees of academic staff, the degree of emotional burnout and desensitization was low where as personal success degree was high. In terms of job satisfaction, characteristic of the job and the degree of job safety were satisfactory where as salary, social relationships, working conditions and the degrees of promotion were relatively satisfactory.*

**Keywords:** *Burnout, job satisfaction, academic staff*

## **JEL Classification: L29**

### **1.GİRİŞ**

Günümüzün yoğun iş ilişkileri çalışanları fiziksel ve zihinsel yönden zorlamakta bunun sonucunda çalışanlar tükenmişlik olarak adlandırılan bir sendroma yakalanmakta veya bu zorlukların üstesinden gelerek işlerinden memnuniyet duymaktadırlar.

Tükenmişlik özellikle olumlu beklentileri, heyecanı ve insanlara yardım etmeye istekli olup bir işe başlayan meslek sahipleri için hüznü veren bir durumdur (Maslach ve Goldberg, 1998:63). Çalışanlar başarısız olduklarını hissettiklerinde, yaptıkları işler önemsiz hale geldiğinde, farklılık yaratmadıklarında, çaresiz, ümitsiz ve bunun sonucunda tükenmiş olduklarını hissetmeye başlarlar (Pines ve Keinan, 2005:626). Tükenmişlik içerisinde olan bir birey düşük bir performans ortaya koymakta, işine odaklanmakta zorlanmakta ve uygun olmayan davranışlar sergilemektedirler. Tükenmişlik günümüzde yoğun ilişkilerin ve stresli iş ortamının bir sonucu olarak sıkça görülebilecek bir olgudur.

Günümüzde çalışanların performanslarının artırılmasında önemli bir role sahip olduğu düşünülen değişkenlerden birisi de iş tatminidir (Erkuş vd., 2011:246). Örgütsel başarının ve performansın artırılmasında çalışanların üretken olmalarında ve örgütsel devamlılığının sağlanmasında, iş tatmini önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetin vd., 2011:75). Tükenmişlik olgusunun aksine işlerinden memnuniyet duyan çalışanlar işlerini özümseyerek yapmakta, işletmelerine bağlılıkları artmakta ve daha fazla katkı sağlayabilmektedirler.

Yüksek bir performans elde edebilmek için yöneticiler, çalışanlarını tükenmişlik durumundan kurtararak işlerinden memnuniyet duyan çalışanlar boyutuna taşımalıdır. Başarılı olmak adına tükenmişlik durumunun en alt seviyeye indirilmesi ve iş tatmininin en yüksek seviyeye çıkarılması önem arz etmektedir. Bu önemden hareketle çalışmada Kafkas Üniversitesi akademik personelinin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır.

### **2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI**

Tükenmişlik duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, benlik kaybı ve kişisel başarının eksikliğini kapsayan çok yönlü bir olgudur (Pienaar ve Willemse, 2008:1054). Maslach'a göre tükenmişlik, kişinin kendisi hakkındaki olumsuz duygularının yanında iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz davranışların gelişmesinden, çaresizlik ve ümitsizlik duygularından, kronik fiziksel tükenmişlikten ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihni bir sendrom durumudur

(Çam, 2001:201). Maslach ve Leiter (1997) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarından oluşan tükenmişliğin üç boyutunu ortaya koymuşlardır (Miller, 2011.146).

**Duygusal Tükenme:** Tükenmişliğin bir ögesi olan duygusal tükenme çalışanlar üzerinde stress yaratan iş ile ilgili isteklere bir cevap olarak ortaya çıkar (Lewin ve Sager, 2007:1217), fiziksel ve duygusal sıkıntılarla ilgilidir (Miller, 2011.146). Bu tükenmenin en önemli kaynakları aşırı iş yükü ve işte kişisel çatışmadır. İnsanlar herhangi bir yenilenme kaynağı olmaksızın tükenmiş ve yorgun hissederler. Duygusal tükenme ögesi tükenmişliğin temel stress boyutunu gösterir (Maslach ve Goldberg, 1998:64), bir bireyin duygusal kaynaklarında azalmayı ifade eder (Pienaar ve Willemse, 2008:1054). Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendisini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmekte (Üngüren, vd., 2010:2923), fiziksel ve zihinsel sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır.

**Duyarsızlaşma:** Duyarsızlaşma müşterilere, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı alaycı, duygusuz, olumsuz davranışlar olarak ifade edilmektedir. İş ile ilgili strese karşı işlevsiz bir tepki olarak nitelendirilmektedir (Lewin ve Sager, 2007:1217). Bireylerin birlikte çalıştıkları arkadaşlarına (Pienaar ve Willemse, 2008:1054) veya bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini gösterir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:133). İş ile ilgili konularda olumsuz bir bakış açısını, iş ortamında diğer çalışanlardan uzaklaşmaya neden olan umutsuzluk durumunu içerir (Miller, 2011:146). Umutsuzluk içerisinde olan birey diğer kişilere karşı katı ve anlayışsız bir tutum sergiler.

**Kişisel Başarı:** Kişisel başarı kendine güven kaybıyla sonuçlanan, yaptığı işte çok az bir farklılık ortaya koyan birisinin algısı olarak nitelendirilir (Miller, 2011.146). Azalan kişisel başarı bireyin kendisi hakkında olumsuz duygularını ve düşük etkinlik inancını belirtir (Awa vd., 2010:184). İşte yetenekli olmak ve verimlilik duygusunda azalmayı belirtmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998:64). Bu kavram “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir. Kişisel başarıda düşme hisseden birey kendisini yetersiz hisseder, yetkin bir birey olmadığını düşünür motivasyonunda da düşme yaşar. Bu boyutta birey kendisine ilişkin değerlendirmelerinde genel bir olumsuzluk hisseder, işinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini, harcadığı çabanın bir işe yaramadığını ve çevresinde bir fark yaratmadığını düşünür (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:134). Bu durum içerisinde olan bir birey işinden uzaklaşır ve çalıştığı işletmeye/kuruma katkısı giderek azalır.

### **3. İŞ TATMİNİ**

İş tatmini işle ilgili bireylerin duygularını, davranışlarını ve tercihlerini ifade eder (Chen, 2008:107), bir işgörenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır (Gül vd., 2008:2), bir çalışanın kendi işiyle ilgili olumlu veya olumsuz duyguya kapılma derecesidir. Çalışanların işlerini duygusal olarak değerlendirmesini belirtmektedir (Kim vd., 2005:174).

“Bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu” olarak tanımlanan iş tatminini etkileyen pek çok değişkenin (ücret, terfi imkanları, sosyal haklar, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, güvenlik, verimlilik ve çalışma koşulları gibi) olması konuya yöneticilerin çok daha dikkatle yaklaşımlarını (Bayrak Kök, 2006:291) ve iş tatmininin sağlanması için gerekli çabayı göstermelerini gerektirmektedir.

İş tatminini etkileyen pek çok sonuç bulmak, çok farklı faktör saymak mümkündür. Ancak, iş tatmini genel çerçevede iki ana unsura bağlanabilir (Bayrak Kök, 2006:293). Çalışanların iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörler bireysel veya örgütsel faktörler olarak belirtilebilir. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zeka, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkanları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırmaktadır (Tengilimoğlu, 2005:28).

### **4. AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

#### **4.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın temel amacını akademik personelin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemek oluşturmaktadır. Bu ana amaca bağlı olarak tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

#### **4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi**

Bu çalışmanın ana kütlesini, Kafkas Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Kafkas üniversitesinde görev yapan akademik personel sayısı 580'dir. Toplam 400 anket dağıtılmış, 225 anket geri dönmüş ve 218 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenlerle ilgili sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)” kullanılmıştır (Elit vd., 2004:135). Anketin üçüncü bölümünde iş tatminine ilişkin ölçek yer almaktadır. Kullanılan bu ölçekteki sorularda amaç kişinin işinden ne derece tatmin olduğunu ölçmeye yöneliktir. İş tatmini ile ilgili sorular sorularda kullanılan ölçek ise James M. Comer, Karen A. Machleit ve Rosemary Lagace tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeğidir (Timuroğlu ve İşcan, 2008:250). Tükenmişliğin ve iş tatmininin ölçülmesine yönelik ifadelerde de 5’ li likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin alt ölçeklerinin güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, 22 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,680, duygusal tükenme alt boyutunun 0,830, kişisel başarı alt boyutunun 0,768 ve duyarsızlaşma alt boyutunun ise 0,677 olduğu görülmektedir.

İş tatmini ölçeği için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, 21 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0,877, çalışma koşulları alt boyutunun 0,883, beşeri ilişkiler alt boyutunun 0,880, işin niteliği alt boyutunun 0,744, ücret alt boyutunun 0,800, terfi alt boyutunun 0,760 ve iş güvenliği alt boyutunun ise 0,626 olduğu görülmektedir.

### **4.3. Araştırmanın Bulguları**

#### **4.3.1. Araştırma Örneğine İlişkin Bulgular**

Tablo 1’den izleneceği üzere araştırmaya katılan akademisyenlerin %67’si erkek iken, %33’ü kadındır. %24,3’ü 21-30 yaşında iken, %49,1’i 31-40 yaşında, %22,9’u 41-50 yaşında ve %3,7’si ise 51 yaş ve üzerindedir. Akademisyenlerin %71,6’sı evli iken, %25,7’si bekar ve %2,8’i ise boşanmış veya duldur. Çocuk sahibi olma bakımından %50’sinin çocuğu yok iken, %18,8’inin 1 çocuğu, %22,5’inin 2 çocuğu ve %8,7’sini ise 3 ve daha fazla çocuğu vardır. Akademisyenlerin %8,7’si Profesör Doktor iken, %7,8’i Doçent Doktor, %32,1’i Yardımcı Doçent Doktor, %5’i Öğretim Görevlisi Doktor, %20,6’si Öğretim Görevlisi, %2,8’i Araştırma Görevlisi Doktor, %19,3’ü Araştırma Görevlisi ve %3,7’si ise Okutmandır. İdari görev bakımından %25,7’sini idari görevi var iken, %74,3’ünün idari görevi yoktur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %34,9’u 1-5 yıl arasında akademisyen olarak çalışmakta iken, %27,5’i 6-10 yıl arasında, %17,4’ü 11-15 yıl arasında, %12,8’i 16-20 yıl arasında akademisyen olarak

çalışmakta ve %7,3'ü ise 21 yıl ve daha fazla süredir akademisyen olarak çalışmaktadır. Akademisyenlerin %47,2'si 1-5 yıl arasında Kafkas Üniversitesinde çalışmakta iken, %27,1'i 6-10 yıl arasında, %14,2'si 11-15 yıl arasında, %9,6'sı 16-20 yıl arasında ve %1,8'i ise 21 yıl ve daha fazla süreden beri Kafkas Üniversitesinde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %48,2'si akademisyenlikten önce başka meslekte çalışmamış iken, %51,8'i daha önce bir işte çalışmıştır. Akademisyenlerin %4,6'sı akademisyenliği isteyerek seçmemiş iken, %95,4'ü isteyerek seçmiştir. Akademisyenlerin %84,4'ü fırsat olsa da meslek değiştirmeyi düşünmemekte, %15,6'sı fırsatının olması halinde meslek değiştirmeyi düşünmektedir ve %35,3'ü fırsat olsa başka bir üniversitede çalışmayı düşünmez iken, %64,7'si fırsat olsa başka bir üniversitede çalışmayı düşünmektedir.

**Tablo 1: Araştırma Örneğine İlişkin Özellikler**

Özellik		F	%	Özellik		F	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	146	67,0	<b>İdari Görev</b>	Var	56	25,7
	Kadın	72	33,0		Yok	162	74,3
<b>Yaş</b>	21-30 Yaş	53	24,3	<b>Akademisyen Olarak Çalışma Süresi</b>	1-5 Yıl	176	34,9
	31-40 Yaş	107	49,1		6-10 Yıl	60	27,5
	41-50 Yaş	50	22,9		11-15 Yıl	38	17,4
	51 Yaş ve Üzeri	8	3,7		16-20 Yıl	28	12,8
					21 yıl ve üzeri	16	7,3
<b>Medeni Durum</b>	Evli	156	71,6	<b>Kafkas Üniversitesinde Çalışma Süresi</b>	1-5 Yıl	103	47,2
	Bekar	56	25,7		6-10 Yıl	59	27,1
	Boşanmış/Dul	6	2,8		11-15 Yıl	31	14,2
<b>Çocuk Sayısı</b>	Çocuk Yok	109	50,0		16-20 Yıl	21	9,6
	1 Çocuk	41	18,8		21 yıl ve üzeri	4	1,8
	2 Çocuk	49	22,5	<b>Akademisyenlikten Önce Başka Bir Meslekle Uğraşma</b>	Hayır	105	48,2
	3 ve Daha Fazla	19	8,7		Evet	113	51,8
					<b>Akademisyenliği İsteyerek Seçme</b>	Hayır	10
<b>Akademik Unvan</b>	Prof. Dr.	19	8,7	Evet		208	95,4
	Doç. Dr.	17	7,8	<b>Fırsat Olsa Meslek Değiştirmeyi Düşünme</b>	Hayır	184	84,4
	Yrd. Doç. Dr.	70	32,1		Evet	34	15,6
	Öğr. Gör. Dr	11	5,0	<b>Fırsat Olsa Başka Bir Üniversitede</b>	Hayır	77	35,3
	Öğr. Gör.	45	20,6		Evet	141	64,7
	Arş. Gör. Dr	6	2,8				
	Arş. Gör	42	19,3				

				<b>Çalışmayı Düşünme</b>			
	Okutman	8	3,7				

### 4.3.2. Tükenmişlik ile İş Tatmini Ölçekleri ve Alt Boyutları Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tükenmişlik ile iş tatmini ölçekleri ve alt boyutları ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2 ve Tablo 3' de özetlenmiştir.

**Tablo 2. Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlar İçin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Tükenme	218	1,56	5,00	3,89	0,661
Kişisel Başarı	218	1,63	5,00	3,77	0,595
Duyarsızlaşma	218	2,00	5,00	4,15	0,691
Tükenmişlik	218	2,32	4,91	3,90	0,509

Duygusal tükenme alt boyutunun ortalaması 3,89, kişisel başarı alt boyutunun ortalaması 3,77, duyarsızlaşma alt boyutunun ortalaması 4,15 ve tükenmişlik ölçeğinin ortalaması 3,90 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre akademisyenlerdeki duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla genel olarak tükenmişlik durumunun düşük düzeyde olduğu ortaya çıkarılmıştır.

**Tablo 3. İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlar İçin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
İşin Niteliği	218	1,00	5,00	1,92	0,661
Ücret	218	1,00	5,00	2,70	1,020
İş Güvenliği	218	1,67	5,00	2,16	0,731
Beşeri İlişkiler	218	1,00	5,00	2,61	0,890
Çalışma Koşulları	218	1,00	5,00	2,84	0,934
Terfi	218	1,00	5,00	2,56	0,871
İş Tatmini	218	1,52	4,90	2,46	0,559

İşin niteliği alt boyutunun ortalaması 1,92 ücret alt boyutunun ortalaması 2,70, iş güvenliği alt boyutunun ortalaması 2,16 beşeri ilişkiler alt boyutunun ortalaması 2,61, çalışma koşulları alt boyutunun ortalaması 2,84 terfi alt boyutunun ortalaması 2,56, ve iş tatmini ölçeğinin ortalaması 2,46 olarak hesaplanmıştır. Bu

sonuçlara göre, akademisyenler için niteliği, iş güvenliği düzeyleri tatminkar olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkar olduğu söylenebilir. Çalışanların işlerinden memnuniyet duydukları ve tatmin oldukları görülmüştür.

#### 4.3.3. Tükenmişlik ile İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Sonuçlar Tablo 4’ de özetlenmiştir.

**Tablo 4. Tükenmişlik ile İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler**

		Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Duygusal Tükenme	Tükenmişlik
İşin Niteliği	R	-0,305	-0,490	-0,418	-0,524
	P	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>
	N	218	218	218	218
Ücret	R	-0,225	-0,001	-0,243	-0,199
	P	<b>0,001*</b>	0,985	<b>0,000**</b>	<b>0,003*</b>
	N	218	218	218	218
İş Güvenliği	R	-0,380	-0,369	-0,333	-0,451
	P	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>
	N	218	218	218	218
Beşeri İlişkiler	R	-0,180	-0,102	-0,301	-0,259
	P	<b>0,008**</b>	0,133	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>
	N	218	218	218	218
Çalışma Koşulları	R	-0,228	-0,151	-0,377	-0,335
	P	<b>0,001**</b>	<b>0,026*</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>
	N	218	218	218	218
Terfi	R	-0,208	-0,273	-0,335	-0,358
	P	<b>0,002**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>
	N	218	218	218	218
İş Tatmini	R	-0,372	-0,320	-0,505	-0,519
	P	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,000**</b>
	N	218	218	218	218

*Düşük Güç:  $r < 0,30$ , Orta Güç:  $0,30 < r < 0,70$ , Yüksek Güç:  $r > 0,70$*

*\*:  $p < 0,05$ , \*\*:  $p < 0,01$*

İş tatmini ve tükenmişlik ölçekleri arasında %51,9 oranında negatif yönlü orta güçte bir ilişki vardır. İş tatmini ölçeği ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında negatif yönlü orta güçte ilişkiler vardır. İş tatmini ölçeği ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilerin gücü 0,320 ile 0,505 arasında değişmektedir. Tükenmişlik ölçeği ile iş tatmini ölçeği alt boyutları arasında negatif yönlü ilişkiler vardır. Tükenmişlik ölçeği ile ücret ve beşeri ilişkiler alt boyutları



arasında düşük, diğer alt boyutlar arasında orta güçte ilişkiler vardır. Tükenmişlik ölçeği ile iş tatmini ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilerin gücü 0,199 ile 0,524 arasında değişmektedir. Tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile iş tatmini ölçeği alt boyutları arasında negatif yönlü orta güçte ve düşük güçte ilişkiler vardır. Tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile iş tatmini ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilerin gücü 0,151 ile 0,490 arasında değişmektedir. Kişisel başarı alt boyutu ile ücret ve beşeri ilişkiler alt boyutları arasında ise ilişki bulunmamaktadır.

## 5. SONUÇ

Bir organizasyonun başarısı çalışanlarının göstermiş olduğu yüksek performans seviyesine bağlıdır. Yüksek bir performans seviyesine ulaşmada tükenmişliği arttıran unsurların ortadan kaldırılması ve yapılan işten duyulan memnuniyet düzeyinin artırılması önem kazanmaktadır. Bu önemden hareketle Kafkas Üniversitesi akademik personel üzerinde tükenmişlik düzeylerini ve iş tatmini düzeylerini belirlemek için bir uygulama yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre bir takım bulgulara ulaşılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiği zaman Kafkas Üniversitesinin akademik personelindeki tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu söylenebilir. İş tatmini açısından bakıldığı zaman işin niteliği, iş güvenliği düzeyleri tatminkar olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkar olduğu söylenebilir. Tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkilere bakıldığı zaman negatif yönlü ilişkiler ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla iş tatmin düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Yöneticiler işlerinden memnuniyet duyan çalışanlara sahip olmak için gerekli çabaları göstermeli ve gerekli imkanları sağlamalıdır. Yöneticiler bunu sağlayabilmek için gerekli çalışma ortamını oluşturabilmeli ve gerekli düzenlemeleri sağlamalı, çalışanlarının bilgi ve becerilerini kurumlarına aktarmalarını sağlamanın yollarını aramalıdır. Bu hususta yöneticiler, çalışanlarının tükenmişliklerine neden olan sebepleri bularak çözümler üretmeli, işlerinden memnuniyet duymalarını sağlamak için onların isteklerine cevap vermelidirler.

## KAYNAKLAR

Awa, Wendy L. & Plaumann, Martina & Walter, Ulla. "Burnout Prevention: A Review of Intervention Programs", Patient Education and Counseling 78, 2010, 184-190.

Bayrak Kök, Sabahat. "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20,1, 2006, 291-310.

Chen, Ling-Hsiu. “Job Satisfaction Among Information System (IS) Personnel”, *Computers in Human Behavior* 24, 2008, 105–118.

Çam, Olcay. “The Burnout in Nursing Academicians in Turkey”, *International Journal of Nursing Studies* 38, 2001, 201-207.

Çetin, Fatih & Basım, H. Nejat & Karataş, Murat. “Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü”, *Yönetim Ve Ekonomi* 18, 1, 2011, 71-85.

Erkuş, Ahmet & Turunç, Ömer & Yücel, Recep. “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6,1, 2011,245-270.

Gül, Hasan & Oktay, Ercan & Gökçe, Hakan. “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, 15, 2008, 1-11.

Kim, WooGon & Leong, Jerrold K. & Lee, Yong-Ki. “Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant”, *Hospitality Management*, 24, 2005, 171–193.

Lewin, Jeffrey E. & Sager, Jeffrey K. “A Process Model of Burnout Among Salespeople: Some New Thoughts”, *Journal of Business Research*, 60, 2007, 1216–1224.

Maslach, Christina & Goldberg, Julie. “Prevention Of Burnout: New Perspectives”, *Applied Preventive Psychology*, 7, 1998, 63-74.

Miller, Joan F. “Burnout and Its Impact on Good Work in Nursing”, *Journal Of Radiology Nursing*, 30, 4, 2011, 146-149.

Pienaar, Jacobus & Willemse, Sharron A. “Burnout, Engagement, Coping and General Health of Service Employees in the Hospitality Industry”, *Tourism Management*, 29, 2008, 1053–1063.

Pines, Ayala Malach & Keinan, Giora. “Stress And Burnout: The Significant Difference”, *Personality and Individual Differences*, 39, 2005, 625–635

Sağlam Arı, Güler & Çına Bal Emine. “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi* 15,1,2008, 131-148.

Tengilimoğlu, Dilaver. “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*: 1, 2005, 23-45

Timuroğlu, Kürşat & İşcan, Ömer Faruk “İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22, 2, 2008, 239-264.

Üngüren, Ergin & Doğan, Hulusi & Özmen, Mehmet & Tekin, Ömer Akgün. “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”, *Journal of Yaşar University*, 17,5, 2010, ss. 2922-2937.