



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy  
2012, Volume: 7, Number: 3, Article Number: 1C0554

**NWSA-EDUCATION SCIENCES**

Received: November 2011

Accepted: July 2012

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

**Deniz Derinbay**

Selcuk University

derinbaydeniz@hotmail.com

Konya-Turkey

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMLARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİNİN  
İNCELENMESİ (PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

**ÖZET**

Bu çalışma, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin belirlenen değişkenlere göre incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, tarama modelindedir. Araştırma grubunu, random örnekleme yoluyla seçilen Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan 70 öğretim elemanı (32 bayan, 38 erkek) oluşturmaktadır. Katılımcılara Minnesota İş Doyum Anketi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Veriler, Pearson korelasyon ve Bağımsız Örneklemli T-Test hesaplama tekniği ile analiz edilerek yorumlanmıştır. Sonuç olarak, iş doyum ve mesleki tükenmişlik arasında negatif, ters orantılı bir ilişki belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyum, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, Öğretim Elemanları

**EXAMINING THE JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT OF ACADEMICS  
(SAMPLES OF PAMUKKALE UNIVERSITY)**

**ABSTRACT**

This study aims to examine the academics of Pamukkale University Education Faculty job satisfaction and burnout levels according to various variables. This research is Survey model. The research group, randomly selected 70 academics (32 female, 38 male) working in Pamukkale University. Minnesota Satisfaction Questionare and Maslach Burnout Inventory is carried out participants. The data, Pearson correlation and independent sample t-test were interpreted by analyzing the calculation technique. As a result, it was determined a negative, inversely proportional relationship between job satisfaction and professional burnout.

**Keywords:** Job Satisfaction, Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Accomplishment, Academics

## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların sürekli değişen yaşam koşullarına uyum sağlayabilmesi yine insanın kendisinin gösterdiği çabalarla mümkündür. Özellikle teknoloji çağının getirdiği değişmelerle birey, bu değişmelerin yarattığı olumsuz etkiler karşısında zorlanmıştır. Bu olumsuz etkilerin bireyin yaşamına, çevresine ve işine verdiği zararları da yine birey yüklenmek zorunda kalmıştır.

Çalışan insan, bedenen yorulmanın yanında ruhen de yorulmaktadır. Bireye sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak, beden ve ruh sağlığını korumak ve iş yerinde uygun bir fiziki yapı kurmak önemlidir. Bunun için, çalışan insanın istek ve ihtiyaçlarını karşılayan, bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun iş alanları düzenlenmelidir. Hem işin insana, hem de insanın işe uygun olmasına dikkat edilmelidir.

Çalışanların işlerinden elde ettikleri memnuniyet veya memnuniyetsizlik olan iş doyumunun örgütlerin başarılı veya başarısız olmalarında rolü büyüktür. Örgütte çalışan bireyler örgütün en önemli kaynağıdır. Bu kaynağın örgütten sağlayacağı doyum örgüt için önemlidir. Çalışanın sağladığı doyum, örgüt için "yeterli" olmanın yanında örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi konusunda da "etkili" olur.

İş doyumunu, bir örgütteki bürokratik beklentiler ile bireysel beklentilerin uyum içinde olması şeklinde tanımlanabilir. Örgütün iş görenden beklentisi, iş görenin örgüt amaçları doğrultusunda çalışması iken; iş görenin örgütten beklentisi, istek ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanmasıdır. İşten doyum, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum (Başaran, 2008); veya bireyin işini ya da iş ile ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak değerlendirmesidir. Doğal olarak da iş doyumunun, işin özellikleriyle, iş görenlerin isteklerinin birbirine uyduğunda gerçekleştiğini söylemek mümkündür. İş doyumunu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biridir.

Henne ve Locke (1985) iş doyumunu (veya doyumsuzluğunu), çalışan tarafından değer yargılarına verilen duygusal bir cevap olarak tanımlamaya çalışmıştır. Eğer çalışan işiyle ilgili belirlenen değerleri yerine getirilmiş olarak algılayorsa, tatmin edici bir doyum duygusu deneyimi oluşacaktır; eğer her hangi bir olumsuz durumla karşılaşmış, hayal kırıklığına uğramış olarak algılayorsa, doyumsuzlukla baş başa kalacaktır (Gençay, 2007).

Araştırmacılar, iş doyumunu yeterli olmayan işçilerde, iş doyumunu yeterli olan işçilere nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu olduğunu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğunu bildirmektedir (Akt. Gençay, 2007). Tükenmişlik, insanlara yardım hizmeti sunan mesleklerde ve duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan idealist ve insanlara hizmet verme yönünde yoğun isteğe sahip meslek elemanlarında görülür. Duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumlarını ifade eden ve zaman içinde sinsice gelişen bir süreçtir. Uzun dönemli iş stresinin tükenmişliğe yol açtığını ifade eden Maslach tükenmişliği; "profesyonel bir kişinin mesleğinin özgül anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması" biçiminde tanımlamıştır (Akt. Balcıoğlu ve ark., 2008). Aşağıdaki şekil Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları göstermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

+ Duygusal Tükenme → + Duyarsızlaşma → - Kişisel Başarı

Şekil 1. Maslach tükenmişlik modeli  
(Figure 1. Maslach burnout model)

Maslach ve Jackson (1981)'a göre tükenmişlik, tüm kapasitesi ile insanlarla çalışan bireyler arasında meydana gelebilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı azalması olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının tüketilmiş ve kişiye fazla yüklenilmiş olma duygularını anlatırken, duyarsızlaşma kişinin bakım, hizmet ve eğitim verdiği diğer insanlara karşı olumsuz, katı ve duygudan yoksun davranışlarını içerir. Kişisel başarı ise kişinin işinde kendini yeterli ve başarılı hissetmesi duygularını tanımlamaktadır. Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamının anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşları, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu insanlar soğuk, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler. Tükenmiş kişi, sürdürdüğü yaşam tarzı ya da yaşamdan belediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Tükenmişlik, insanlarla sürekli ilişki içinde olan meslek elemanlarında oldukça sık görülen bir durum olduğundan, eğitim alanında çalışan bireyler tükenmişliğe en yakın risk gruplarından biridir (Akt. Dericioğulları ve Konak, 2007).

Bir örgütün sağlıklı oluşunun, o örgütün verimliliğine de etkisi büyüktür. Örgütün sağlıklı olması demek örgüt üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, kendilerini iyi hissetmeleri, örgütün üyelerden isteklerinin sağlanması, örgütün iyi işlemesi, her yönden sağlıklı olmalarıdır. Bu açıdan eğitim örgütlerinin de sağlıklı olması okulun, eğitim sisteminin ve toplumun verimli olmasıdır (Akt. Cemaloğlu, 2007).

İnsanlarla yoğun bir etkileşimi içerdiğinden dolayı tükenmişliğe maruz kalan diğer bir meslek grubu da üniversite öğretim elemanlarıdır. Üniversitede görev yapan öğretim elemanları ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, eğitimciyi değerlendirme yöntemlerindeki uygunsuzluk, doyum vermeyen ödül yapısı, gelir düzeyindeki düşüklük, araştırmaların desteklenmemesi gibi etmenlerden dolayı tükenmişlik yaşamaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerin çoğu işten ayrılmayı tercih edebilmekte, çalışmayı sürdürenlerde ise verimsizlik, çalışmama isteği görülebilmektedir. Öte yandan tükenmişlik içindeki kişi, kişisel çatışmalar ve görevlerini yapmama gibi sebeplerle diğer meslektaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Akademik yaşamın ciddi problemlerinden biri olan tükenmişlikten kaçınmanın etkili yollarını geliştirebilmek için, onun tanınması ve bilinmesi gereklidir (Akt. Dericioğulları ve Konak, 2007).

Ülkemizde görev yapan akademisyenlerin ülke kalkınmasında, üniversiteli öğrencilerin eğitim ve öğretiminde ve de iş dünyasının yönlendirilmesinde büyük rolleri vardır. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının temel görevleri olan eğitim, araştırma ve sosyal sorumluluk konularının daha iyi yerine getirilebilmesi için yaptıkları işlerden tatmin olmaları gerekir. İş tatmini, işin niteliklerinin yanı sıra örgüt yapısı, ortamı ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri de içerir (Serinkan ve Bardakçı, 2007).

İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir. Tükenmişlik,

örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir. Tükenmişliğin, iş doyumunu, stres, yaşam doyumunu ve yaşam kalitesi kavramlarıyla ilişkisi doğal bir sonuçtur. Bu kavramların birbiriyle ilişkili olduğunu, kişilerin yaşam şartlarındaki değişik tepki ve tutumlarında görebilmekteyiz. Stres faktörlerinin yoğun olduğu ve iş doyumunu sağlanamayan ortamlarında çalışan bireylerin, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyini olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir (Avşaroğlu ve ark., 2005).

(8.) Yüksek öğretim kanununda (2547), öğretim üyelerinin görevleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır (<http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang,tr/>).

- Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
- Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,
- İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,
- Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,
- Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

Akademisyenlik görevi stresli bir görev olarak nitelendirilebilir. Çünkü öğretim elemanının kariyer yapma gerekliliği, oldukça fazla ders yükü nedeniyle araştırmalarına zaman ayıramaması, iş güvenliği ve ücretlerin de yeterli seviyede olmaması bireyleri maddi ve manevi sıkıntılara sokmaktadır. Bu olumsuz koşullara rağmen örgüt kültürünün temel işlevlerinden algılama, davranma, yargılama, bağlılık yaratmadan yola çıkılarak akademisyenlerin bağlılığını sağlamak üniversitenin temel amaçlarından biri olacaktır (Akt. Şirin, 2009).

Öğretim elemanlarının iş doyumuna yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde; Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006), Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarını incelemiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ) ve kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Bulgular yaşça büyük olanların olmayanlarına; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarına; unvanı yüksek olanların olmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre içsel doyumlarının yüksek olduğunu; sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışanlarına göre daha düşük olduğunu göstermiştir. Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006), öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma grubunu, elektronik posta aracılığı ile gönderilen ankete, 24 üniversiteden yanıt veren toplam 488 öğretim elemanı oluşturmuştur. Anket maddelerine verilen yanıtların frekans ve yüzdeleri hesaplanmış ve yanıtların öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, kıdemlerine ve görevlerine göre değişip değişmediği kay kare tekniği ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre, öğretim elemanlarının anket maddelerinin çoğunluğunu dört (önemli) ve beş (çok önemli) olarak derecelendirmişlerdir. Akademisyenlerin iş doyumlarına ilişkin bazı görüşleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre önemli farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Serinkan ve Bardakçı (2007), Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerini araştırmıştır.

Bulguların toplanmasında Minnesota İş Tatmin ölçeği kullanılmıştır. Ölçek faktör analizine tabi tutulmuş ve 5 faktör altında gruplanmıştır ve faktör skorlarına dayalı olarak ayırma analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; öğretim elemanlarının iş tatminini en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme etkilerken en az ücret ve terfi faktörü etkilediği anlaşılmıştır.

Baş (2002), öğretim üyelerinin iş tatmin profillerini belirlemeye çalışmıştır. Bunun için cevaplayıcılar, araştırmacı tarafından hazırlanan soru formundaki genel tatmin sorularından aldıkları puanlara göre, "memnun", "tatmin" ve "memnun değil" olarak üç gruba ayrılmış, daha sonra bu grupların on farklı iş boyutundaki tatmin/ tatminsizlik dereceleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, her bir grubun özellikle işin niteliği, prestij, akademik ortam, amirin tutum davranışları ve çalışma arkadaşları boyutlarından duydukları tatmin/tatminsizlik dereceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Şirin (2009) araştırmasında, beden eğitimi ve spor yüksekokulu araştırma görevlilerinin iş tatmini ve öğretim üyeliğine ilişkin tutumlarının (ÖÜİT) bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini; 96 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre ÖÜİT puan ortalamaları, genel iş tatmini ve iş tatmini alt boyutlarından iletişim boyutu hariç diğer alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmamıştır. Yaş değişkenine göre, araştırma görevlilerinin ÖÜİT puanları, genel iş tatminleri ve iş tatmini alt boyutlarından işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, iş güvencesi, akademik ortamdan tatmin, yöneticiden (danışmandan) tatmin, iletişim ve çalışma arkadaşlarından tatmin puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan ücretten tatmin puanlarında yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin hizmet süresi değişkenine göre iş tatmini, iş tatmini alt boyutları ve ÖÜİT puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. ÖÜİT'leri ile genel iş tatmini, işin niteliğinden tatmin ve kurum imajından tatmin, arasında orta düzeyde pozitif yönlü; iletişim ve çalışma arkadaşlarından tatmin alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Avşaroğlu, Deniz, Kahraman (2005) araştırmalarında, teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma grubunu Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde

anlamalı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamalı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Cemaloğlu ve Şahin (2007), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin yaşının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği, dul öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğu, eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmelerde artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu, ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu, öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, öğretmenlikten duydukları manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediği saptanmıştır.

Dericioğulları, Konak, Arslan, Öztürk (2007), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesine bağlı olan Burdur Sağlık Yüksekokulu ve Burdur Eğitim Fakültesinde görev yapan toplam 50 öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri bazı değişkenler açısından incelemişlerdir. Sağlık Yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Kişisel başarı puan ortalaması ise Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarında daha yüksektir.

Gençay (2007), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişliklerinin incelediği araştırma sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin yaş ve cinsiyete göre göre şekillenmediği, ancak işten elde edilen ekonomik gelirin artmasının iş doyumuna pozitif etki ettiği belirlenmiştir. Günlük çalışma sürelerinin iş doyumunu azalttığı ve mesleki tükenmişliklerini artırdığı, beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik artıkça, iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir.

Bu araştırmanın amacı, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin belirlenen değişkenlere göre incelenmesidir.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaktadır.

1. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi nedir?
2. Öğretim elemanlarının mesleki tükenmişlik düzeyi nedir?
3. Öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri cinsiyet, akademik unvan, akademik amaçlı yurt dışına çıkma, idari görev, yaş, akademisyen olarak çalışma süresi, günlük çalışma süresi, haftalık ders saati, normal öğretim ve ikinci öğretim ders saati değişkenlerine göre anlamalı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

## 2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Bu araştırma ile öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri incelenmiştir. Bu amaçla ulaşılabilen literatür tarandığında akademisyenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin birlikte ele alınması gerekli görülmüştür. Araştırma bu yönüyle önem kazanmıştır.

Öğretim elemanları görevleri gereği oldukça fazla iş yüküne sahiptir. İş ortamlarındaki stres de tükenmişliklerini tetiklemektedir. Bu yüzden akademisyenlerin örgüte bağlılığını sağlamak gerekir. Örgüte olan bağlılığı sağlamada ve arttırmada ise iş doyumu önemli rol oynamaktadır. Buradan hareketle öğretim

elemanlarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi hem birey hem de örgüt açısından önemli görülmektedir.

### **3. YÖNTEM (METHOD)**

#### **3.1. Evren ve Örneklem (Population and Sampling)**

Araştırmanın evrenini 2009 - 2010 öğretim yılında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan 160 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini random örnekleme yöntemi ile ulaşılan Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan 70 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

#### **3.2. Araştırmanın Modeli (Research Model)**

Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri; Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri, bağımsız değişkenleri ise; yaş, cinsiyet, akademik unvan, akademisyen olarak çalışma süresi, günlük çalışma süresi, haftalık ders saati, normal öğretim ders saati, ikinci öğretim ders saati, idari görev ve akademik amaçlı yurt dışına çıkmadır.

#### **3.3. Veri Toplama Araçları (Data Collection Tools)**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından veriler; Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) uygulanarak toplanmıştır.

##### **3.3.1. Kişisel Bilgi Formu (Personal Information Form)**

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, akademik unvan, çalışma süresi, ders saatleri, idari görev ve yurt dışına çıkma ile ilgili sorular yer almaktadır.

##### **3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)**

Araştırma grubunun iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota İş Doyumu Ölçeği) uygulanmıştır. Ölçek, İş doyumuna ait 20 sorudan oluşmuştur. Her bir madde için "Hiç Memnun Değilim (1 puan)", "Memnun Değilim (2 puan)", "Biraz Memnunum (3 puan)", "Oldukça Memnunum (4 puan)", "Çok Memnunum (5 puan)" şeklinde 5' li Likert ölçeği olarak oluşturulmuştur. Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin İngilizce' den Türkçe' ye çevirisi Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır (Akt. Özyurt, 2004). Bu form anlaşılır olması ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir.

##### **3.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory)**

Araştırmada öğretim elemanlarının mesleki tükenmişliğini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir (Akt. Şanlı, 2006).

Duygusal Tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili

8 madde yer almaktadır. Bunlar 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddelerdir.

Duyarsızlaşma alt ölçeği, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5, 10, 11, 15, 21, ve 22. maddeler yer almaktadır.

Kişisel Başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19. maddelerini içermektedir (Akt. Şanlı, 2006).

### 3.4. Verilerin Analizi (Data Analysis)

Ölçek sonucunda elde edilen veriler, SPSS 17 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS programdan kullanılarak öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi için Betimsel ve Vardamsal istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının seçeneklere belirttikleri görüşleri, frekans ve aritmetik ortalama değerleri olarak tablolarda belirtilip, yorumlanmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin beşli puanlama biçimi ve puan aralıkları şu şekildedir:

- 1.00 - 1.80 : Hiç memnun değilim
- 1.81 - 2.60 : Memnun değilim
- 2.61 - 3.40 : Biraz memnunum
- 3.41 - 4.20 : Oldukça memnunum
- 4.21 - 5.00 : Çok memnunum

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin beşli puanlama biçimi ve puan aralıkları şu şekildedir:

- 1.00 - 1.80 : Hiçbir zaman
- 1.81 - 2.60 : Çok nadir
- 2.61 - 3.40 : Bazen
- 3.41 - 4.20 : Çoğu zaman
- 4.21 - 5.00 : Her zaman

### 4. BULGULAR (FINDINGS)

Analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların araştırmada kullanılan değişkenlere göre dağılımı  
(Table 1. Distribution of participants according to the variables used in the study)

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	32	45,7
	Erkek	38	54,3
Akademik Unvan	Dr.	2	2,9
	Yrd. Doç. Dr.	41	58,6
	Doç. Dr.	4	5,7
	Prof. Dr.	1	1,4
	Öğr. Gör.	13	18,6
	Arş. Gör.	9	12,9

Araştırmada yer alan 70 katılımcının değişkenlere göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde öğretim elemanlarının 38 tanesinin (%54,3) erkek, 9 tanesinin (%12,9) 38 yaşında olduğu, 41 tanesinin (%58,6) Yrd. Doç. Dr. olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 1'de yer almayan değişkenlere göre katılımcıların 12 tanesinin (%17,1) 10 yıldır akademisyen olarak çalıştığı, 31 tanesinin (%44,3) günlük çalışma süresinin 8 saat olduğu,



13 tanesinin (%18,6) haftalık ders saatinin 30 saat olduğu, 14 tanesinin (%20) normal öğretim ders saatinin 20 saat olduğu, 26 tanesinin (%37,1) ikinci öğretim ders saatinin 10 saat olduğu, 59 tanesinin (%84,3) idari görevi bulunmadığı ve 35 tanesinin (%50) akademik amaçlı hiç yurt dışına çıkmadığı belirlenmiştir.

Tablo 2. İş doyumuna ilişkin betimsel istatistikler  
(Table 2. Descriptive statistics on job satisfaction)

Soru	N (Elema Sayısı)	X (Aritmetik Ort)	SS (Standart Sapma)	K.D. (Katılım Düzeyi)
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	70	4,00	3,66	Oldukça memnunum
2.Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	70	4,29	0,76	Çok memnunum
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	70	3,90	0,96	Oldukça memnunum
4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	70	4,20	0,73	Oldukça memnunum
5.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	70	3,31	1,13	Biraz memnunum
6.Amirimin emrimdeki kişileri idare tarzı açısından	70	3,31	1,08	Biraz memnunum
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansım olması bakımından	70	4,20	0,79	Oldukça memnunum
8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	70	4,24	0,78	Çok memnunum
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme şansına sahip olmam bakımından	70	4,34	0,86	Çok memnunum
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	70	3,51	1,01	Oldukça memnunum
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması bakımından	70	4,23	0,78	Çok memnunum
12.İş ile ilgili alınan kararları uygulamaya konması açısından	70	3,40	1,01	Biraz memnunum
13.Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret açısından	70	2,50	0,95	Memnun değilim
14.İş içinde terfi olanağımın olması açısından	70	3,74	1,07	Oldukça memnunum
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana verilmesi bakımından	70	3,83	1,04	Oldukça memnunum
16.İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	70	4,26	0,82	Çok memnunum

Tablo 2'nin devamı				
17.Çalışma şartları bakımından	70	3,77	0,95	Oldukça memnunum
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	70	3,29	1,06	Biraz memnunum
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında taktir edilmem bakımından	70	3,31	1,02	Biraz memnunum
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	70	4,00	0,99	Oldukça memnunum
İş Doyumu	70	3,78	0,55	Oldukça memnunum

Öğretim elemanlarının iş doyumuna ilişkin betimsel istatistik değerler Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 ayrıntılı olarak incelendiğinde katılımcıların "Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret açısından" önermesine 2,50 ortalama ile "memnun değilim" şeklinde en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ederken, "Başkaları için bir şeyler yapabilme şansına sahip olmam bakımından" önermesine 4,34 ortalama ile en yüksek düzeyde katılma seviyelerini "çok memnunum" şeklinde ifade etmişlerdir. Ölçeğin genel ifadesi olan "iş doyumunu" anlayışına ise 3,78 ortalama ile "oldukça memnunum" şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Tablo 3. Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin istatistikler

(Table 3. Statistics on emotional exhaustion sub-size of professional burnout)

Soru	N (Eleman Sayısı)	X (Aritmetik Ort.)	SS (Standart Sapma)	K.D. (Katılım Düzeyi)
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum	70	2,17	1,02	Çok nadir
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	70	2,54	1,08	Çok nadir
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum	70	1,83	1,14	Çok nadir
6.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	70	2,19	0,85	Çok nadir
8.Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum	70	1,91	1,18	Çok nadir
13.İşimin beni kısıtladığını hissediyorum	70	2,23	1,06	Çok nadir
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor	70	2,14	0,88	Çok nadir
20.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	70	1,51	1,03	Hiçbir zaman
Duygusal Tükenme	70	2,06	0,81	Çok nadir

Mesleki tükenmişliğin "Duygusal Tükenme" alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerler tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3 ayrıntılı olarak incelendiğinde öğretim elemanları "Yolun sonuna geldiğimi

hissediyorum" önermesine 1,51 ortalama ile "hiçbir zaman" şeklinde en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ederken, "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum" önermesine 2,54 ortalama ile en yüksek düzeyde katılma seviyelerini "çok nadir" şeklinde ifade etmişlerdir. Alt boyutun genel ifadesi olan "Duygusal tükenme" anlayışına ise 2,06 ortalama ile "çok nadir" şeklinde belirtmişlerdir.

Tablo 4. Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin istatistikler  
(Table 4. Statistics on depersonalization sub-size of professional burnout)

Soru	N (Eleman Sayısı)	X (Aritmetik Ort.)	SS (Standart Sapma)	K.D. (Katılım Düzeyi)
5.İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum	70	1,27	0,65	Hiçbir zaman
10.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştirdim	70	1,96	0,92	Çok nadir
11.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	70	1,73	0,93	Hiçbir zaman
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil	70	1,36	0,76	Hiçbir zaman
21.İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	70	3,84	0,73	Çoğu zaman
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	70	2,14	1,02	Çok nadir
Duyarsızlaşma	70	2,05	0,46	Çok nadir

Mesleki tükenmişliğin "Duyarsızlaşma" alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerler tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, öğretim elemanları "İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum" önermesine 1,27 ortalama ile "hiçbir zaman" şeklinde en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ederken, "İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım" önermesine ise 3,84 ortalama ile en yüksek düzeyde katılma seviyelerini "çoğu zaman" şeklinde ifade etmişlerdir. Alt boyutun genel ifadesi olan "Duyarsızlaşma" anlayışına ise 2,05 ortalama ile "çok nadir" şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Tablo 5. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna ilişkin istatistikler  
(Table 5. Statistics on personal accomplishment sub-size of professional burnout)

Soru	N (Eleman Sayısı)	X (Aritmetik Ort.)	SS (Standart Sapma)	K.D. (Katılım Düzeyi)
4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	70	3,59	0,71	Çoğu zaman.
7.İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	70	3,74	0,65	Çoğu zaman.
9.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	70	3,87	1,06	Çoğu zaman.
12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	70	3,86	0,93	Çoğu zaman.
14.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	70	3,34	0,99	Bazen.
17.İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	70	4,01	0,49	Çoğu zaman.
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	70	3,89	0,71	Çoğu zaman.
19.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	70	3,67	0,81	Çoğu zaman.
Kişisel Başarı	70	3,74	0,47	Çoğu zaman.

Mesleki tükenmişliğin "Kişisel Başarı" alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerler tablo 5'te verilmiştir. Tablo 5 ayrıntılı olarak incelendiğinde öğretim elemanları "İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum" önermesine 3,34 ortalama ile "bazen" şeklinde en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ederken, "İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım" önermesine ise 4,01 ortalama ile "çoğu zaman" şeklinde en yüksek düzeyde katılma seviyelerini ifade etmişlerdir. Alt boyutun genel ifadesi olan "Kişisel Başarı" anlayışına ise 3,74 ortalama ile "çoğu zaman" şeklinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 6. Mesleki tükenmişliğe ilişkin betimsel istatistikler  
(Table 6. Descriptive statistics on professional burnout)

Soru	N (Eleman Sayısı)	X (Aritmetik Ort.)	SS (Standart Sapma)	K.D. (Katılım Düzeği)
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum	70	2,17	1,02	Çok nadir
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	70	2,54	1,08	Çok nadir
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum	70	1,83	1,14	Çok nadir
4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım	70	3,59	0,71	Çoğu zaman
5.İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum	70	1,27	0,65	Hiçbir zaman
6.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	70	2,19	0,85	Çok nadir
7.İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum	70	3,74	0,65	Çoğu zaman
8.Yaptığım işten tüendiğimi hissediyorum	70	1,91	1,18	Çok nadir
9.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	70	3,87	1,06	Çoğu zaman
10.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim	70	1,96	0,92	Çok nadir
11.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	70	1,73	0,93	Hiçbir zaman
12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim	70	3,86	0,93	Çoğu zaman.
13.İşimin beni kısıtladığını hissediyorum	70	2,23	1,06	Çok nadir
14.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	70	3,34	0,99	Bazen
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil	70	1,36	0,76	Hiçbir zaman
16.Doğrudan doğruya insanlarla ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor	70	2,14	0,88	Çok nadir
17.İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım	70	4,01	0,49	Çoğu zaman

Tablo 6'nın devamı				
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	70	3,89	0,71	Çoğu zaman
19.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	70	3,67	0,81	Çoğu zaman
20.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	70	1,51	1,03	Hiçbir zaman
21.İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum	70	3,84	0,73	Çoğu zaman
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	70	2,14	1,02	Çok nadir
Mesleki Tükenmişlik	70	2,67	0,34	Bazen

Öğretim elemanlarının mesleki tükenmişliklerine ilişkin betimsel istatistik değerler Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'ya bakıldığında katılımcıların "İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum" önermesine 1,27 ortalama ile en düşük düzeyde katıldıklarını "hiçbir zaman" şeklinde ifade ederken, "İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım" önermesine ise 4,01 ortalama ile en yüksek düzeyde katıldıklarını "çoğu zaman" şeklinde ifade etmişlerdir. Ölçeğin genel ifadesi olan "mesleki tükenmişlik" anlayışına ise 2,67 ortalama ile "bazen" şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 7. Öğretim elemanlarının iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılması  
(Table 7. Comparison of academics' job satisfaction and professional burnout according to the gender variable)

	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
İş doyum	Bayan	32	3,61	0,58	-2,34	0,02
	Erkek	38	3,91	0,48		
Duygusal Tükenme	Bayan	32	2,29	0,94	2,18	0,03
	Erkek	38	1,87	0,64		
Duyarsızlaşma	Bayan	32	1,98	0,51	-0,99	0,32
	Erkek	38	2,10	0,42		
Kişisel Başarı	Bayan	32	3,65	0,48	-1,47	0,14
	Erkek	38	3,82	0,45		
Mesleki Tükenmişlik	Bayan	32	2,70	0,38	0,74	0,46
	Erkek	38	2,64	0,30		

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre *duyarsızlaşma*, *kişisel başarı* ve *mesleki tükenmişlik* boyutlarında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak *iş doyum* ve *duygusal tükenme* alt boyutunda ise istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=-2,344$ ;  $p<0,05$ ,  $t=2,187$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 8. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin akademik unvan değişkeni açısından karşılaştırılması  
(Table 8. Comparison of academics' job satisfaction and professional burnout according to the academic title variable)

	Akademik Unvan	N	X	SS	t	p
İş doyumunu	Öğr. Üyesi	46	3,81	0,57	0,73	0,46
	Öğr. Elemanı	24	3,71	0,51		
Duygusal Tükenme	Öğr. Üyesi	46	2,00	0,82	-0,89	0,37
	Öğr. Elemanı	24	2,18	0,80		
Duyarsızlaşma	Öğr. Üyesi	46	2,03	0,40	-0,25	0,80
	Öğr. Elemanı	24	2,06	0,57		
Kişisel Başarı	Öğr. Üyesi	46	3,83	0,43	2,21	0,03
	Öğr. Elemanı	24	3,57	0,51		
Mesleki Tükenmişlik	Öğr. Üyesi	46	2,67	0,33	0,20	0,83
	Öğr. Elemanı	24	2,66	0,36		

Öğretim elemanlarının akademik unvan değişkenine göre iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki tükenmişlik seviyelerinde istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretim elemanlarının akademik unvanı ile kişisel başarı arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=2,215; p<0,05$ ).

Tablo 9. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin akademik amaçlı yurt dışına çıkma değişkeni açısından karşılaştırılması  
(Table 9. Comparison of academics' job satisfaction and professional burnout according to the exiting abroad for academic purposes variable)

	Akademik Amaçlı Yurt Dışına Çıkma	N	X	SS	t	p
İş doyumunu	Hayır	35	3,86	0,50	1,22	0,22
	Evet	35	3,70	0,59		
Duygusal Tükenme	Hayır	35	2,00	0,72	-0,60	0,55
	Evet	35	2,12	0,90		
Duyarsızlaşma	Hayır	35	2,04	0,51	-0,04	0,96
	Evet	35	2,05	0,42		
Kişisel Başarı	Hayır	35	3,69	0,47	-0,88	0,37
	Evet	35	3,79	0,46		
Mesleki Tükenmişlik	Hayır	35	2,63	0,31	-0,98	0,33
	Evet	35	2,71	0,37		

Öğretim elemanlarının akademik amaçlı yurt dışına çıkma değişkeni ile iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 10. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin idari görev değişkeni açısından karşılaştırılması  
(Table 10. Comparison of academics' job satisfaction and professional burnout according to the administrative task variable)

	İdari Görev	N	X	SS	t	p
İş doyumunu	Evet	11	3,96	0,44	1,19	0,23
	Hayır	59	3,74	0,56		
Duygusal Tükenme	Evet	11	1,63	0,52	-1,93	0,05
	Hayır	59	2,14	0,84		
Duyarsızlaşma	Evet	11	1,90	0,35	-1,09	0,27
	Hayır	59	2,07	0,48		
Kişisel Başarı	Evet	11	3,95	0,37	1,61	0,11
	Hayır	59	3,70	0,48		
Mesleki Tükenmişlik	Evet	11	2,55	0,29	-1,25	0,21
	Hayır	59	2,69	0,35		

Öğretim elemanlarının idari görev değişkeni ile iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 11. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin yaş, akademisyen olarak çalışma süresi, günlük çalışma süresi, haftalık ders saati, normal öğretim ve ikinci öğretim ders saati değişkenleri açısından karşılaştırılması  
(Table 11. Comparison of academics' job satisfaction and professional burnout according to the age, working time as a academics, daily working time, hours per week, primary education and secondary education course hours variables)

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Yaş	,65**	-,14	,49**	,44**	,52**	,11	-,05	,39**	-,24*	-,03
2.Akademisyen olarak çalışma süresi	-	-,12	,37**	,35**	,36**	,07	-,04	,35**	-,18	,00
3.Günlük çalışma süresi		-	,16	,16	,13	-,11	,09	-,18	,30**	,21
4.Haftalık ders saati			-	,97**	,86**	,08	-,05	,27*	-,06	,06
5.Normal öğretim ders saati				-	,72**	,09	-,02	,23*	-,05	,06
6.İkinci öğretim ders saati					-	,04	-,09	,29*	-,07	,04
7.İş doyumunu						-	-,15	,34**	-,72**	-,51**
8.Duyarsızlaşma							-	-,29*	,49**	,64**
9.Kişisel başarı								-	-,39**	,04
10.Duygusal tükenme									-	,85**
11.Mesleki Tükenmişlik										-

\*p<0.05, \*\*p<0.01

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik alt boyutları düzeyleri Pearson korelasyon analizi kullanılarak karşılaştırıldığında, yaş ile kişisel başarı alt boyutu arasında pozitif, duygusal tükenme boyutu arasında ise negatif bir ilişki belirlenmiştir ( $r=0,397$ ;  $p<0.05$ ,  $r=-0,248$ ;  $p<0.05$ ). Yaş ile iş doyumunu, duyarsızlaşma ve mesleki tükenmişlik boyutları arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

Öğretim elemanlarının akademisyen olarak çalışma süreleri ile kişisel başarı boyutu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur



( $r=0,358;p<0.05$ ). İş doyumu, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve mesleki tükenmişlikleri arasında ise istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

Öğretim elemanlarının günlük çalışma süreleri ile *duygusal tükenme* boyutu arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir ( $r=0,308;p<0.05$ ). Günlük çalışma süresi ile *iş doyumu*, *duyarsızlaşma*, *kişisel başarı* ve *mesleki tükenmişlik* boyutları arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ( $p>0.05$ ).

Öğretim elemanlarının haftalık ders saati, normal öğretim ders saati ve ikinci öğretim ders saati ile *kişisel başarı* boyutu arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir ( $r=0,272;p<0.05$ ,  $r=0,237;p<0.05$ ,  $r=0,294;p<0.05$ ). Ancak *iş doyumu*, *duyarsızlaşma*, *duygusal tükenme* ve *mesleki tükenmişlik* boyutları ile istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

Öğretim elemanlarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri arasında ise negatif fakat normal bir ilişki belirlenmiştir ( $r=-0,512;p<0.01$ ).

##### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLISION AND RE COMMENDATIONS)

Bu araştırmada, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin belirlenen değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçla yapılan "Bağımsız Örneklemli t Test" hesaplamalarına göre öğretim elemanlarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde *iş doyumu* ve *duygusal tükenme* alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Ortalama değerlerine bakıldığında, iş doyumu erkek öğretim elemanlarında daha fazla iken, duygusal tükenme bayanlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, erkek öğretim elemanlarının işlerinden daha fazla memnuniyet duydukları ve doyum sağladıkları söylenebilir. Bayan öğretim elemanlarının işlerinin duygusal kaynaklarını daha fazla tükettiği söylenebilir. Öğretim elemanlarının mesleki tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007)'nin yaptığı çalışmada akademisyenlerin iş doyumu ile cinsiyeti arasında bir farklılık bulunamamıştır. Bu çalışma, elde edilen bulgular ile tutarlılık göstermemektedir. Dericioğulları ve ark. (2007)'nin yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının cinsiyete göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde etmişlerdir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma kadınlarda daha yüksek iken erkeklerde kişisel başarı yüksek bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının mesleki tükenmişliklerinin kişisel başarı alt boyutu ile akademik unvan değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ortalama değerlerine bakıldığında, öğretim üyelerinin (Prof., Doç. ve Yrd. Doç. Dr.) kişisel başarıları öğretim elemanlarınınkinden (Dr., Öğr. Gör. ve Araş. Gör.) daha fazla olduğu söylenebilir. Öğretim üyeleri daha fazla deneyim sahibi olduğundan, kendilerini işlerinde yeterli ve başarılı hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Öğretim elemanlarının iş doyumu, mesleki tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile akademik unvan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dericioğulları ve ark. (2007)'nin elde ettiği bulgulara göre akademik unvanla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Bu çalışma, kişisel başarı alt boyutu bulgusu dışında elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Öğretim elemanlarının akademik amaçlı yurt dışına çıkma değişkeni ile iş doyumu ve mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka deyişle, akademik amaçlı yurt dışına çıkma değişkeninin öğretim elemanlarının gerek iş doyumu gerekse mesleki tükenmişleri açısından önemli bir etken olmadığı söylenebilir.

Bu araştırmada idari görev değişkeni ile öğretim elemanlarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. İdari görevi olan öğretim elemanları ile olmayanların iş doyum ve mesleki tükenmişlik seviyelerinin benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretim elemanlarının yaşları ile kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Başka bir deyişle, Öğretim elemanlarının yaşları arttıkça, kişisel başarının da arttığı ancak duygusal tükenmenin azaldığı görülmektedir. Dericioğulları ve ark. (2007)'nin bulgularına göre Öğretim elemanlarının yaşları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanamazken, yaş ile kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının akademisyen olarak çalışma süresi ile kişisel başarı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretim elemanlarının akademisyen olarak çalışma süreleri arttıkça, kişisel başarının da arttığı söylenebilir. Dericioğulları ve ark. (2007)'nin araştırmasında Öğretim elemanlarının meslekteki çalışma süreleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının günlük çalışma süreleri ile duygusal tükenme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Günlük çalışma süresi arttıkça, duygusal tükenmelerinin de arttığı söylenebilir. Öğretim elemanlarının işlerini evlerine götürdükleri hatta bazen hafta sonu da dahil çalışmak için okula geldikleri görülmektedir. Bu durum, kendilerine, ailelerine veya arkadaşlarına ayıracakları zamana ve diğer sorumluluklarını yerine getirmesine engel olmaktadır. Fazla çalışan öğretim elemanlarının daha fazla yoruldukları, bıkkınlık hissi oluştuğu ve duygusal enerjilerinin azaldığı, bunun da duygusal olarak tükenmelerine neden olduğu söylenebilir.

Öğretim elemanlarının haftalık, normal öğretim ve ikinci öğretim ders saatleri ile kişisel başarı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının haftalık ders saati arttığında, öğrencilerle ve derslerle daha çok ilgileneceğinden kendini geliştirerek kişisel başarısını arttıracacağı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretim elemanlarının iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin incelendiği bu araştırma sonucunda; iş doyumu ve mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu arttıkça, mesleki tükenmişliğin azaldığı görülmektedir. Ancak, mesleğinden yeteri kadar doyum elde edemeyen öğretim elemanlarının daha fazla stres yaşamaları, heyecan duymamaları ve performans düşüklüğü gibi olumsuz durumlarla karşılaşacakları söylenebilir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Öğretim elemanlarının işlerinden doyum elde edebilmeleri için stresi azaltma, iş yükünü hafifletme vb. çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

- Öğretim elemanlarının iş doyumu sağlaması için, mesleki tükenmelerine neden olan etkenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Eğitim verilen ve çalışma yapılan ortamların fiziksel şartları iyileştirilmelidir.
- İş doyumu ve mesleki tükenmişlik evrensel konular olduğundan başka değişkenlerle incelenmesi literatürü zenginleştirebilir.

#### **NOT (NOTICE)**

Bu makale, 20-22 Mayıs 2010 tarihleri arasında Fırat Üniversitesinde düzenlenen "9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu"nda bildiri olarak sunulan, Sempozyum Oturum Başkanlarının yazılı önerisi ve Yürütme ve Bilim Kurulu tarafından da "Başarılı" bulunan çalışmanın yeniden yapılandırılmış versiyonudur.

#### **KAYNAKLAR (REFERENCES)**

1. Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F., (2006). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:30, ss:11-20.
2. Ardiç, K. ve Polatçı, S., (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 10/2,ss:69-96
3. Avşaroğlu, S., Deniz, E. ve Kahraman, A., (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 14, ss:115-129
4. Balcıoğlu, İ., Memetali, S. ve Rozant, R., (2008). Tükenmişlik Sendromu. Dirim Tıp Gazetesi, Sayı 83, ss:99-104
5. Başaran, İ.E., (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
6. Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H., (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 32, ss:32-41
7. Cemaloğlu, N. ve Şahin Erdemoğlu, D., (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, Sayı 2, ss:465-484
8. Çetin, M. ve Özcan, K., (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı 20, ss:21-38
9. Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E. ve Öztürk, B., (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, Sayı 5/2, ss:13-23
10. Gençay, A.Ö., (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, Sayı 2, ss:765-780
11. Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y., (2006). Öğretim elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Sayı:3, ss:115-128
12. Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C. ve Özer, M., (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, Sayı 4/44, ss:423-427.

13. Serinkan, C. ve Bardakçı, A., (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 12, ss:152-163
14. Şanlı, S., (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
15. Şirin, F.E., (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Öğretim Üyeliğine İlişkin Tutum İlişkisinin İncelenmesi. Eğitimde Kuram ve Uygulama, Sayı 1/5, ss:85-104.