

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi*

Ebru ÖZGÜR GÜLER**
Dilek VEYSİKARANI***

Alınış Tarihi: 07 Ocak 2019

Kabul Tarihi: 29 Mayıs 2019

Öz: Tükenmişlik kavramı meslek itibarıyla insanlarla yüz yüze çalışan bireylerin yaşadıkları stresle baş edememe sonucu, enerji ve güç kaybı şeklinde ifade edilebilir. Yaşanan tükenmişlik hissi, çalışanların verimli bir şekilde çalışmalarına engel oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumuna üzerindeki etkisini belirleyerek tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin, demografik değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konmasıdır. Araştırmaya, tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılan, devlet ve özel üniversitelerde görev yapan 360 akademisyen katılmıştır. Akademisyenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Maslach Tükenmişlik ve Hackman ve Oldham İş Doyum ölçekleri kullanılmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde, t-testi, varyans analizi, faktör analizi ve regresyon analizine yer verilmiştir. Analiz sonuçlarında tükenmişliğin iş doyumuna üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş doyum skorlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, İş Doyumu, Faktör Analizi

Statistical Analysis of the Effect of Burnout and Job Satisfaction on Academicians

Abstract: The burnout can be expressed as loss of energy and power in the results not being able to cope with the stress experienced by individuals working directly with people. The sense of burnout can prevent employees from working efficiently. In this context, the aim of this study is to determine the effect of burnout levels on job satisfaction and to determine whether the levels of burnout and job satisfaction of academicians differ significantly in terms of demographic variables. 360 academicians working in state and private universities were reached by random sampling method. Maslach Burnout and Hackman and Oldham Job Satisfaction scales were used determining the burnout and job satisfaction levels of academicians. To determine the relationship between burnout and job satisfaction, t-test, variance analysis, factor analysis and regression analysis were performed. Burnout had a significant effect on job satisfaction. In addition, it was found that job satisfaction scores of academicians working in private universities were higher.

Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Factor Analysis

Atatürk
Üniversitesi

* Bu çalışma Arş. Gör. Dilek Veysikarani'nin "Akademisyenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Seviyelerinin Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerle Analizi: Devlet ve Özel Üniversitelerin Karşılaştırması" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiş olup SYL-2017-8832 numaralı Çukurova Üniversitesi BAP Projesi ile desteklenmiştir.

** Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü

*** Arş. Gör., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü

I. Giriş

Teknolojik gelişmelerle birlikte sosyal ve kültürel anlamda yaşanan değişimlere bağlı olarak, bireyler zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu zorlamalar sonucunda bireyler hem işlerine hem de çevrelerine yönelik bir tükenme duygusu yaşayabilmektedirler.

Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger (1974) tarafından psikososyal alanındaki çalışmasında kullanılmıştır. Bununla birlikte, Maslach'a (1981) göre tükenmişlik işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan yoksunluk şeklinde çok boyutlu bir sendrom olarak ifade edilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981: 100; Eklund ve Freese, 2015: 64). Duygusal tükenme, kişinin çalıştığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır. Duyarsızlaşma, kişinin içinde bulunduğu ruh halinden dolayı korku, heyecan, kaygı, sevinç gibi duygu durumlarının ortadan kalkması ve sonuç olarak hizmet verilen bireylere karşı katı, ilgisiz ve umursamaz davranmasını yansıtan bir ruh halidir. Düşük kişisel başarı duygusu, kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Otaçoğlu, 2008: 105).

Tükenmişliğin, işte uzun süredir devam eden ve çözümlenemeyen stresin sonucu olduğu ya da iş ile ilgili talepler ve işçi kaynakları arasındaki uzun vadeli bir uyumsuzluktan kaynaklandığı düşünülmektedir (Bianchi vd., 2015: 209).

Tükenmişlik kavramının kurumun performansının azalmasına, kalitenin düşmesine sebebiyet verme gibi etkileri olmasından dolayı tükenmenin sadece bireysel bir problem olmadığı aynı zamanda kurum ve çevreye de zarar verebilecek türden çok boyutlu bir problem olduğu görülmektedir. Yoğun yaşanan stresin ve tatmin olamamanın tepkisi olarak ortaya çıkan tükenmişlik, bireylerin kendilerini duygusal olarak işlerinden soğumuş hissetmeleri gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005: 117).

İş doyumunu kavramı, çalışanın yaşadığı iş deneyimleri sonucunda işine karşı göstermiş olduğu duygusal durum olarak tanımlanır ve bu iş deneyimlerinin, çalışanın değer yargıları ya da beklentileriyle ne kadar uyumlu olduğu şeklinde ifade edilir (Hayes vd., 2015: 589). İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durum vb. gibi demografik değişkenler) ve örgütsel (işin niteliği, iş yeri yönetimi, ücret, terfi olanakları, iş yerinin sosyal ortamı vb.) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Tunacan ve Çetin, 2009: 589).

Tükenmişliğin, insanlar ile doğrudan çalışılan mesleklerde daha sık görüldüğü literatürde yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Dilsiz (2006), ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemleriyle inceleyerek tükenmişliğin alt boyutlarının iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mertoğlu (2013), sağlık personellerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında, iş doyumunun bazı boyutlarının (ücret, çalışma koşulları, işin yapısı, iş arkadaşları) genel tükenmişlik üzerinde anlamlı etkileri

olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akbolat ve Işık (2008), cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim gibi tanımlayıcı özelliklerin tükenmişlik düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Naktiyok ve Karabey (2005), Atatürk üniversitesi öğretim görevlilerinin işkoliklik düzeylerindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği arttırdığını ayrıca yöneticilik görevi olan ve yardımcı doçent (şu anki adı doktor öğretim üyesi) unvanına sahip olan öğretim üyelerinin daha yüksek tükenmişlik seviyesi gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Gerek çalışma koşulları gerekse diğer etmenlerden dolayı tükenmişliğin sık görüldüğü meslek gruplarından birinin akademisyenlik olduğu söylenebilir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının elde edilmesi ve elde edilen bu alt boyutların iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemektir. Ayrıca tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin, demografik değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı da çalışmada incelenmek istenen unsurlardır.

II. Materyal ve Yöntem

Araştırmanın evrenini, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan tüm akademisyenler oluşturmaktadır. Örneklem, devlet ve vakıf üniversitelerinde, çeşitli kademelerde görev yapan akademisyenlerden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 360 akademisyenden oluşmaktadır. Örnekleme sürecinde yükseköğretim kurumlarında akademisyen olarak görev yapan bireylerden zaman ve maliyet kısıtı göz önünde bulundurularak katılım sağlamak isteyen ve ulaşılan bireylere anket uygulanmıştır. Çalışmanın bütçesi, zaman ve gönüllülük esasına dayalı anket sorularının doldurulması prensibi doğrultusunda elde edilen bu örneklem büyüklüğü, Büyüköztürk (2002)'ün de ifade ettiği gibi, kullanılacak yöntem olan faktör analizinde örneklem büyüklüğünün minimum değerinin gözlenen değişken sayısının beş katı kadar olmasının yeterliği olacağı görüşünden hareketle uygun kabul edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeğe ilişkin sorular ve değişken sayıları göz önünde bulundurulduğunda toplam 44 ifade yer almaktadır. Bu durumda $44 \times 5 = 220$ olup, 220 sayısının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olacağı düşünüldüğünde, 360 akademisyene ait bilgiye ulaşılmış olması çalışmada kullanılan örneklem hacminin yeterli düzeyde olduğu sonucunu doğrulamaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu sırasıyla; kişisel bilgiler, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve Hackman-Oldham İş Doyum Ölçeğinde yer alan ifadelerden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu; katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi edinmek üzere araştırmacı tarafından hazırlanan formdur.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ): Araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen MTÖ'nün Tunç (2008) tarafından düzenlenen Türkçe formu kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği, Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

boyutta değerlendirilmektedir (Üngüren vd., 2010: 2927). MTÖ'nün kişisel başarı duygusunda azalma boyutu olumlu ifadelerden oluştuğu için diğer iki alt boyutla örtüşmemesi için analiz edilirken ters kodlanmıştır (Eklund ve Freese, 2015: 66). MTÖ'nün geçerlilik ve güvenilirliği 1992 yılında Ergin tarafından 2 yöntemle hesaplanmıştır (Aktaran: Kayabaşı, 2008: 199). Birinci yöntemde, üç alt boyut için iç tutarlık hesaplaması yapılarak 552 kişilik örneklem grubu ile ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenilirlik katsayıları Duygusal Tükenme için 0,83, Duyarsızlaşma için 0,65 ve Kişisel Başarı için 0,72 olarak elde edilmiştir. İkinci yöntemde ölçeğin güvenilirliğini test/tekrar test yöntemi ile 99 denek grubuna yeniden ulaşılarak güvenilirlik katsayıları Duygusal Tükenme 0,83, Duyarsızlaşma 0,72 ve Kişisel Başarı 0,67 bulunulmuştur (Kayabaşı, 2008: 199).

Hackman-Oldham İş Doyumu Ölçeği (İD): İnsanların iş yaşamlarında mutlu ve başarılı olmasında önemli bir faktör olarak kabul edilen iş doyumunun ölçülmesi konusunda birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır. Akademisyenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Hackman ve Oldham (1975) tarafından önerilen ve geçerliliği test edilen Türkçe formu Dilsiz, (2006) tarafından düzenlenen 14 maddelik iş doyum (İD) ölçeği kullanılmıştır. Toplam İş doyum ölçeğinde kişinin alabileceği en yüksek puan 70 iken, en düşük puan 14'tür. İş doyum ölçeğinde alınan yüksek puan kişinin yaptığı işe yönelik gösterdiği olumlu tutumların göstergesidir. İş doyum ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. Örnek olarak Pearson ve Chong'un (1997) Malezya'daki hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışmada bu katsayı 0,90 bulunurken, Yüksel (2002) sürekli ve geçici sürede istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyumlarına yönelik yaptığı çalışmada bu değeri 0,89 olarak elde etmiştir.

MTÖ'ye ilişkin ifadeler, 5 noktalı Likert ölçme tipinde düzenlenmiş olup katılma düzeyleri, (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum şeklindedir. İD için oluşturulan ifadeler ise yine, 5 noktalı Likert ölçme tipinde düzenlenmiş olup, iş doyum düzeyleri, (1) Çok Yetersiz, (2) Yetersiz, (3) Ne Yeterli Ne Yetersiz, (4) Yeterli ve (5) Çok Yeterli olarak belirlenmiştir.

Öncelikle araştırmanın amaçlarına uygun olarak belirtilen ilişkisel çözümler gerçekleştirilmiştir. Verilerin istatistiksel çözümlenmesi, SPSS paket programı yardımıyla sınanmıştır. İlk olarak tanımlayıcı istatistikler incelenmiş ardından çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden olan faktör analizi ile ölçeklerin alt boyutları ve bu alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Son olarak çalışmanın ana hipotezi olan akademisyenlerin tükenmişlik seviyelerinin iş doyum üzerindeki etkisinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

III. Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de özetlenmiştir. Tablo1 incelendiğinde, katılımcıların % 57,8’inin erkek akademisyen olduğu ve % 42,2’sinin ise kadın akademisyenlerden oluştuğu dikkat çekmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde ise, akademisyenlerin % 67,5’i evli iken % 32,5’inin bekar olduğu gözlenmiştir. Yaşlara göre dağılımlarda ise, katılımcıların ortalama yaş düzeyi 37,9 olup gözlenen en yüksek yaş aralığı % 48,3 ile 31 - 40 yaş aralığındadır. Katılımcıların % 33,9’unun hiç çocuğu bulunmazken, % 30,6’sının tek çocuk sahibi olduğu dikkat çekmiştir. Akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelerin % 60,6’sı devlet üniversitesi iken % 39,4’ünün vakıf üniversiteleridir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde, % 40,3’ünün 5 yıldan az bir süredir çalıştığı, % 39,4’ünün ise 5 - 9 yıl arasında görev yaptığı dikkat çekmiştir. Benzer şekilde akademisyenlikte toplam hizmet süreleri sorulduğunda, %36,7 ile en yüksek hizmet süresinin 5 – 9 yıl arası olduğu gözlenmiştir. Bu oranı %24,2 ile 10-14 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. Son olarak akademik unvanlara göre dağılımlar incelendiğinde ise, en yüksek katılımın %25,6 ile doktor öğretim üyelerinde olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1: Sosyo-Demografik Özellikler

Değişken		Frekans	%
Cinsiyet			
	Erkek	208	57,8
	Kadın	152	42,2
Medeni Durum			
	Evli	243	67,5
	Bekar	117	32,5
Yaş		Ort./Std. Sapma	37,9 / 7,43
	24-30	70	19,4
	31-40	174	48,3
	41-50	93	25,8
	51-65	23	6,4
Çocuk Sayısı			
	Yok	122	33,9
	1 çocuk	110	30,6
	2 çocuk	89	24,7
	3 ve 3ten fazla	39	10,8
Görev Yeri			
	Devlet	218	60,6
	Özel	142	39,4

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Kurumda Çalıştığı Süre			
	5.yıldan az	145	40,3
	5-9 yıl	142	39,4
	10-14 yıl	47	13,1
	15-19 yıl	21	5,8
	20 yıl ve üzeri	5	1,4
Toplam Hizmet Süresi			
	5 yıldan az	58	16,1
	5-9 yıl	132	36,7
	10-14 yıl	87	24,2
	15 -19 yıl	52	14,4
	20 yıl ve üzeri	31	8,6
Unvan			
	Profesör	14	3,9
	Doçent	51	14,2
	Dr. Öğretim Üyesi	92	25,6
	Arş. Gör. Dr.	51	14,2
	Arş. Gör.	58	16,1
	Öğretim Görevlisi	74	20,6
	Okutman / Uzman	20	5,6

Demografik özellikler belirtildikten sonra, 22 maddeden oluşan MTÖ'ye faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü gösteren korelasyon matrisi incelendiğinde ölçekte yer alan “İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum. (Soru 5)”, “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum. (Soru 9)” ve “İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil. (Soru 15)” soru maddelerinin, diğer soru maddeleri ile korelasyonunun çok düşük olduğu gözlenmiştir. Bu durum değişkenlerin doğru faktörler altında toplanmalarına engel olacağı için bu 3 değişken analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 22 ifade yerine 19 ifadeden oluşan ölçek için faktör analizi uygulanmıştır.

Değişkenlerin ve kullanılan örneklemin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO ölçütü incelenmiş ve korelasyon matrisinin anlamlı olup olmadığı Barlett'in küresellik testi ile değerlendirilmiştir (Özgür, 2003; Güriş ve Astar, 2014: 421). Sözü edilen değerleri içeren Tablo 2 incelendiğinde; KMO değeri 0,75 olup kullanılan örneklemin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca Barlett küresellik testi sonucunda da kullanılan 19 değişkene ilişkin korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2: Kaiser-Meyer-Olkin Ölçütü ve Barlett Küresellik Testi

KMO = 0,75		
Barlett Küresellik Testi		
$\chi^2_{hes} = 1837,26$	Serbestlik Derecesi = 171	p-değeri = 0,00

Örneklemin ve kullanılan değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verildikten sonra, özdeğer istatistiğine dayanan temel bileşenler analizi ile faktörleştirme işlemine geçilmiştir. Burada özdeğeri 1'den büyük olan faktörlerin anlamlı olduğu kabul edilerek (Hair vd., 2010: 110) literatürden farklı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği için toplam altı alt boyut elde edilmiştir. Bunun nedeni, 360 katılımcının tükenmişlik ölçeğine ait sorulara vermiş olduğu yanıtlar gösterilebilir. Yorumlanabilir faktörler elde etmek amacıyla dik döndürme yöntemlerinden Varimax rotasyonu uygulanmış, elde edilen rotasyonlu faktör yükleri ve varyans açıklama yüzdeleri Tablo 3'te verilmiştir.

Görüldüğü üzere MTÖ'de birinci faktöre ait özdeğer 2,23 olup tek başına bu faktör toplam varyansa %11,8 oranında katkı sağlamaktadır. İkinci faktör 2,17 özdeğer ile toplam varyansın %11,4'ünü açıklamaktadır. Diğer faktörlere ilişkin özdeğerler giderek azalan değerler olarak toplam varyansa sırasıyla; %11,2, %10,3, %9,1 ve %8,5 oranında katkı sağlamaktadır. Böylelikle elde edilen 6 alt boyut toplam varyansın %62,3'lük kısmını açıklamaktadır.

Tablo 3: MTÖ için Elde Edilen Rotasyonlu Faktör Yükleri ve Açıklama Oranları

Bileşen	Faktör Yükleri
Faktör 1: Duygusal Tükenmenin Ruhun Baskısı (Özdeğer =2,23 - %11,8)	
<i>İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum (S14).</i>	0,753
<i>İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum (S2).</i>	0,671
<i>İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum (S13).</i>	0,642
<i>İşimden soğuduğumu hissediyorum (S1).</i>	0,505
<i>İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum (S22).</i>	0,403
Faktör 2: Duygusal Tükenmenin Karamsarlaştırması (Özdeğer=2,17-%11,4)	
<i>İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum (S21).</i>	0,735
<i>Yolum sonuna geldiğimi hissediyorum (S20).</i>	0,733
<i>Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum (S11).</i>	0,665
<i>İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım (S17).</i>	0,619

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Faktör 3: Empati ve Kişisel Başarıdan Yoksunluk (Özdeğer = 2,13 - %11,2)	
<i>İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum (S7).</i>	0,738
<i>Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim (S19).</i>	0,718
<i>İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım (S4).</i>	0,69
Faktör 4: Doğrudan İnsanlarla Çalışmaktan Kaynaklanan Duygusal Tükenme (Özdeğer = 1,95 - %10,3)	
<i>Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı (S6).</i>	0,726
<i>Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor (S16).</i>	0,622
<i>Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum (S3).</i>	0,539
Faktör 5: Duygusal Tükenmenin Duyarsızlaştırması (Özdeğer =1,72 - %9,1)	
<i>Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum (S8).</i>	0,818
<i>Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim (S10).</i>	0,634
Faktör 6: Kişisel Başarı Potansiyelinden Yoksunluk (Özdeğer = 1,61 - %8,5)	
<i>İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim (S18).</i>	0,760
<i>Kendimi işimde çok şeyler yapacak güçte hissediyorum (S12).</i>	0,701

*: Parantez içindeki yüzdeler varyans açıklama oranlarını ifade etmektedir.

Tablo 3’de yer alan rotasyonlu faktör yükleri göz önünde bulundurularak faktörlere sırasıyla “Duygusal Tükenmenin Ruhun Baskısı (DTRB)”, “Duygusal Tükenmenin Karamsarlaştırması (DTK)”, “Empati ve Kişisel Başarıdan Yoksunluk (EKBY)”, “Doğrudan İnsanlarla Çalışmaktan Kaynaklanan Duygusal Tükenme (DİÇKDT)”, “Duygusal Tükenmenin Duyarsızlaştırması (DTD)” ve “Kişisel Başarı Potansiyelinden Yoksunluk (KBPY)” isimleri verilmiştir.

Çalışmada elde edilen 6 alt boyutun güvenilirliklerini test etmek için Cronbach α katsayıları hesaplanmış ve Tablo 4’te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde bu katsayıların tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları için 0,707 ile 0,502 arasında değerler aldığı görülmektedir. Ayrıca toplam 14 maddeden oluşan İş Doyumu (İD) ölçeği içinde bu katsayı hesaplanmış ve 0,938 olarak elde edilmiştir. Literatürde (Özdamar, 2004: 633; Üngüren vd., 2010: 2929; Doğan vd., 2013: 223) Cronbach α katsayılarının geçerlilik değerlerinin; 0,00 - 0,40 için güvenilir değil, 0,40 - 0,60 için düşük güvenilirlikte, 0,60 - 0,80 için oldukça güvenilir ve 0,80 - 1,00 için ise yüksek derecede güvenilir olduğu belirtilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışmada elde edilen Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutlarının ve İş Doyumu ölçeğinin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4: Ölçeklere ait Cronbach α Güvenirlilik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	α
Duygusal Tükenmenin Ruhun Baskısı	5	0,707
Duygusal Tükenmenin Karamsarlaştırılması	4	0,677
Empati ve Kişisel Başarıdan Yoksunluk	3	0,637
Doğrudan İnsanlarla Çalışmaktan Kaynaklanan Duygusal Tükenme	3	0,644
Duygusal Tükenmenin Duyarsızlaştırılması	2	0,502
Kişisel Başarı Potansiyelinde Yoksunluk	2	0,546
İş Doyumu	14	0,938

Güvenirlilik analizlerinin ardından Tablo 1’de yer alan cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, görev yeri, kurumda çalışma süresi, toplam hizmet süresi ve unvan değişkenlerinin elde edilen MTÖ alt boyutları ile İD üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Bu incelemeler sonucunda elde edilen MTÖ alt boyutları ve İD için cinsiyet, medeni durum, yaş ve unvan değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa neden olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan çocuk sayısı, görev yeri, kurumda çalışma süresi ve toplam hizmet süresi değişkenleri açısından bazı anlamlı farklılıklar belirlenmiş ve aşağıdaki tablolarda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayısının, tükenmişlik ve iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmış, elde edilen bulgular Tablo 5’de özetlenmiştir. Tablo 5 incelendiğinde sadece iş doyumu ile çocuk sayısı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Atatürk
Üniversitesi

Tablo 5: Çocuk Sayısına İlişkin Anlamlı Farklılıklar

Değişken	F	p-değeri*
DTRB	1,748	0,208
DTK	1,83	0,123
EKBY	1,64	0,163
DİÇKDT	0,454	0,769
DTD	0,995	0,410
KBPY	1,754	0,138
İD	4,96	0,001

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmış, varyansların homojen olduğu bulgusunun ardından bu durumda en çok tercih edilen testlerden biri olan Bonferonni testi seçilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6: İş Doyumu için Çocuk Sayısına Göre İkili Karşılaştırma Sonuçları

Değişken	Gruplar	Ortalama	Anlamlı Farklar*
İD	(1): Çocuk Yok	53,41	(4)>(1)
	(2): 1 çocuk	55,86	
	(3): 2 çocuk	55,7	
	(4): 3 çocuk	60,21	
	(5): 3 çocuk üzeri	61,6	

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Tablo 6’da görüldüğü üzere sadece 3 çocuk sahibi olan akademisyenlerin hiç çocuğu olmayan akademisyenlere göre ortalama iş doyumun daha fazla olduğu ifade edilebilir. Çocuk sayısına ilişkin diğer kategorilerde anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Katılımcıların buldukları kurumda çalışma süresinin tükenmişlik ve iş doyumunu ölçekleri üzerindeki etkisini gösteren Tablo 7 incelendiğinde, kurumda çalışma süresinin yalnızca Doğrudan İnsanlarla Çalışmaktan Kaynaklanan Duygusal Tükenme alt boyutu üzerinde %5 önem düzeyinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Anlamlı Farklılıklar

Değişken	F	p-değeri*
DTRB	1,52	0,200
DTK	0,81	0,950
EKBY	1,41	0,230
DİÇKDT	2,89	0,020
DTD	1,04	0,390
KBPY	1,16	0,170
İD	2,67	0,032

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8’e göre çalışma süresi 10 – 14 yıl arasında olan çalışanların, 5 yıldan az ve 5 – 9 yıl arasında çalışanlara göre daha fazla Doğrudan insanlarla çalışmaktan kaynaklanan duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kurumda çalışma süresi ile, iş doyumunu arasındaki ikili karşılaştırmalar sonucunda ise 10 - 14 yıl arasında çalışanların 5 yıldan az süredir çalışanlardan ve 15 – 19 yıl arasında çalışanların da 20 yıl ve üzeri süredir çalışanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 8: İş doyumu ve DİÇKDT'nin Kurumda Çalışma Süresine Göre İkili Karşılaştırma Sonuçları

Değişken	Gruplar	Ortalama	Anlamli Farklar*
DİÇKDT	(1): 5 yıldan az	1,855	(3) > (1)
	(2): 5-9 yıl	1,859	(3) > (2)
	(3): 10-14 yıl	2,198	
	(4): 15-19 yıl	2,095	
	(5): 20 yıl ve üzeri	2,13	
İD	(1): 5 yıldan az	54,372	(3) > (1)
	(2): 5-9 yıl	55,810	(4) > (5)
	(3): 10-14 yıl	57,596	
	(4): 15-19 yıl	58,048	
	(5): 20 yıl ve üzeri	48,000	

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Akademisyenlerin toplam hizmet sürelerinin, ölçekler üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı ise Tablo 9'da incelenmiş ve kurumda çalışma sürelerine benzer bulgular elde edilmiştir. Başka bir ifade ile yine sadece İD ve DİÇKDT boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Tablo 9: Toplam Hizmet Süresine İlişkin Anlamli Farklılıklar

Değişken	F	p-değeri*
DTRB	1,23	0,300
DTK	1,02	0,400
EKBY	1,72	0,150
DİÇKDT	4,37	0,000
DTD	0,48	0,740
KBPY	1,88	0,110
İD	2,62	0,035

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

İD ve DİÇKDT boyutu için yapılan ikili karşılaştırmalar Tablo 10'da verilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda toplam hizmet süresinin alt gruplarının İş Doyumu üzerinde etkisi incelendiğinde, 10 – 14 yıl hizmet süresi olan bireylerin diğer tüm alt kategorilere göre daha az iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. DİÇKDT boyutu bakımından tükenmede ise 15 - 19 yıl arası çalışanların, 5 - 9 yıl arası ve 10 - 14 yıl arası az çalışanlara göre daha fazla Doğrudan İnsanlarla Çalışmaktan Kaynaklanan Duygusal Tükenme gösterdikleri söylenebilir.

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Tablo 10: İş Doyumu ve DİÇKDT'nin Hizmet Süresine Göre İkili Karşılaştırılma Sonuçları

Değişken	Gruplar	Ortalama	Anlamlı Farklar*
DİÇKDT	(1): 5 yıldan az	1,85	
İD	(2): 5-9 yıl	1,82	(4) > (2), (3)
	(3): 10-14 yıl	1,85	
	(4): 15-19 yıl	2,21	
	(5): 20 yıl ve üzeri	2,17	
	(1): 5 yıldan az	55,880	
	(2): 5-9 yıl	56,190	(1), (2), (4), (5) > (3)
	(3): 10-14 yıl	52,920	
	(4): 15-19 yıl	56,423	
	(5): 20 yıl ve üzeri	57,387	

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Demografik unsurlar ile tükenmişliğe ilişkin elde edilen 6 alt boyut ve İş Doyumuna ilişkin karşılaştırmaların ardından çalışmanın diğer bir araştırma sorusu devlet veya özel üniversitelerde çalışan akademisyenler arasında da farklılıklar olup olmadığı incelenmek istenmiş ve bu konuda elde edilen bulgular Tablo 11'de özetlenmiştir. Yapılan t - testi sonucunda iş doyumuna açısından özel ya da devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerde anlamlı bir farklılık gözlenmezken, görev yeri ile tükenmişlik ölçeğinin DTRB, EKBY, DİÇKDT ve KBPY alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Tablo 11: Görev Yeri İlişkin Anlamlı Farklılıklar

Değişken	Görev Yeri	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p-değeri*
DTRB	Devlet	218	1,85	0,525	4,63	0,000
	Özel	142	2,15	0,742		
DTK	Devlet	218	2,05	0,807	0,55	0,560
	Özel	142	2,10	0,65		
EKBY	Devlet	218	1,95	0,685	2,67	0,010
	Özel	142	2,16	0,803		
DİÇKDT	Devlet	218	1,73	0,487	6,46	0,000
	Özel	142	2,20	0,879		
DTD	Devlet	218	1,77	0,582	1,74	0,110
	Özel	142	1,89	0,806		
KBPY	Devlet	218	1,97	0,745	7,05	0,000
	Özel	142	2,61	0,988		
İD	Devlet	218	55,08	9,451	1,09	0,260
	Özel	142	56,11	7,808		

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Tablo 11'e göre, anlamlı farklılıkların bulunduğu Duygusal tükenmenin ruhen baskısı, Empati ve kişisel başarıdan yoksunluk, Doğrudan insanlarla çalışmaktan kaynaklanan duygusal tükenme ve Kişisel başarı potansiyelinden yoksunluk alt boyutlarının tamamında özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerden daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu söylenebilir.

Çalışmanın diğer bir araştırma sorusu olan Tükenmişliğin akademisyenlerin iş doyumuna etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve parametre tahminlerine ilişkin regresyon sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur. Tablo 12'ye göre Duygusal tükenmenin karamsarlaştırması ve Kişisel başarı potansiyelinden yoksunluk boyutlarının İş doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte Duygusal tükenmenin ruhen baskısı, Empati ve kişisel başarıdan yoksunluk, Doğrudan insanlarla çalışmaktan kaynaklanan duygusal tükenme ve Duygusal tükenmenin duyarsızlaştırması alt boyutlarının %5 anlamlılık düzeyinde iş doyumunu üzerinde anlamlı etkileri söz konusudur. DTRB ($\hat{\beta}_2 = -5,602$), EKBY ($\hat{\beta}_4 = -4,463$) ve DTD ($\hat{\beta}_6 = -2,029$) alt boyutlarının, iş doyumunu üzerinde negatif yönde bir etkisi varken, DİÇKDT ($\hat{\beta}_5 = 4,935$) değişkeninin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca modele ilişkin belirleyicilik katsayısı $R^2 = 0,327$ olup bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan İş doyumunu açıklayabilme gücünün %32,7 olduğu söylenebilir.

Tablo 12: Tükenmişliğin İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	$\hat{\beta}$	Standart Hata	p-değeri*
İD	Sabit	70,030	1,814	0,000
	DTRB	-5,602	0,731	0,000
	DTK	-0,204	0,554	0,713
	EKBY	-4,463	0,595	0,000
	DİÇKDT	4,935	0,682	0,000
	DTD	-2,029	0,653	0,002
	KBPY	0,100	0,454	0,826

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Son olarak akademisyenlerin devlet veya özel üniversitede çalışmalarının, iş doyumuna etkisini gösteren regresyon analizi Tablo 13'de yer almaktadır. Devlet ve özel üniversitede görev yapan akademisyenler modele kukla değişken (devlet=1, özel=0) olarak dahil ederek yeniden regresyon analizi yapılmıştır. Bu durumda modele ilişkin bağımlı değişken değişmezken (iş doyumunu), bağımsız değişkenler DTRB, DTK, EKBY, DİÇKDT, DTD, KBPY ve kukla değişken olan devletten oluşmaktadır.

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Tablo 13: Görev Yerinin İş Doyumuna Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	$\hat{\beta}$	Standart Hata	p-değeri*
ID	Sabit	72,760	2,150	0,000
	DTRB	-5,820	0,733	0,000
	DTK	-0,094	0,553	0,865
	EKBY	-4,383	0,593	0,000
	DİÇKDT	4,506	0,702	0,000
	DTD	-1,875	0,652	0,004
	KBPY	-0,295	0,482	0,540
	Devlet	-2,090	0,898	0,020

*: %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farkı gösterir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur (F değeri= 24,908, p-değeri= 0,000). Kukla değişkenin model üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu gözlenmiştir. Akademisyenin devlette çalışması durumu, iş doyumunu skorunu negatif olarak etkilemektedir. Şöyle ki devlet üniversitesinde görev yapan akademisyene ait iş doyum skoru özel üniversitede çalışan akademisyene göre 2,09 puan daha azdır. Bu doğrultuda devlet üniversitelerinde çalışanların iş doyumları özel üniversitelerde çalışanlardan daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

IV. Sonuç

Bireylerin günümüz yaşam koşullarına bağlı olarak karşılaştıkları zorlukların büyük çoğunluğu bireylerin çalışma koşullarını etkileyerek daha verimli çalışmalarına engel olmaktadır. Verimsiz ve etkin olmayan çalışmalar sonucunda bireyler yaptıkları işe ve buldukları çevrelere yönelik bir tükenme duygusu yaşamaktadırlar.

Akademisyenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini belirleme, tükenmenin iş doyumunu üzerindeki etkilerini açıklama ve devlet ya da vakıf üniversitelerinde çalışmanın iş doyumunu üzerinde ne gibi etkisinin olduğunu araştırmayı amaçlayan bu çalışmada, tesadüfi örnekleme yoluyla ulaşılan 360 akademisyenden elde edilen bilgilerden oluşan veri seti kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda orijinal ölçekten farklı olarak Tükenmişlik Ölçeği için toplam altı alt boyut elde edilmiştir. Elde edilen alt boyutların literatürden farklılık göstermesinin nedeni bu çalışma için ulaşılan örneklem grubunun ölçekte yer alan sorulara vermiş oldukları yanıtlardan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte ilgili alt boyutların farklı sayılarda elde edilmesini destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Konakay, 2013). Literatürde, tükenmişlik ölçeğini orijinal ölçeğin alt boyut sayısı ile benzer olarak elde eden çalışmalara ise Çavuş vd., 2007; Ardiç ve Polatçı, 2008; Kayabaşı, 2008; Tunç, 2008; Meral, 2010; Diri ve Kırıl, 2016 örnek verilebilir.

Demografik değişkenlerden açısından incelendiğinde ise cinsiyetin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Sayıl vd. (1997), Naktiyok ve Karabey (2005), Ardıç ve Polatçı (2008) çalışmaları ile benzerdir. Fakat literatürde yer alan bazı çalışmalarda kadın ve erkekteki tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığı da gözlenmektedir (Avşaroğlu vd., 2005; Üngüren vd., 2010). Bununla birlikte medeni durum ve yaş değişkenlerinin de iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken literatürde bunu destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Sayıl vd., 1997; Kayabaşı, 2008). Akademisyenlerin görev unvanlarındaki farklılaşma iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmazken bu durum literatürdeki benzer çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir (Meral, 2010).

Çocuk sayısı değişkeni sadece iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Çocuk sahibi olmanın bireyin kendisine duyduğu güveni artırmasını ve hayata daha pozitif bakmasını sağladığı için iş doyumunu düzeyinde pozitif etkiler sağlamaktadır. Akademisyenlerin görev yerlerinin DTRB, EKBY, DİÇKDT ve KBPY alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkileri saptanmıştır. Devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerden daha düşük tükenmişlik düzeyi gösterdiği buna sebep olarak özel sektörün belirsizliği ve dayattığı zorunluklar olarak öngörülebilir. Bu anlamda da elde edilen sonuçlar literatür ile benzerlik göstermektedir (Çimen ve Şahin, 2000; Polatçı, 2007; Filiz, 2014). Bunlara ek olarak kurumda çalışılan süre ve toplam hizmet süresi değişkenlerinin de DİÇKDT ve İD üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumda çalışma süreleri ve hizmet süresi arttıkça akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortalamalarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalarda da görüldüğü gibi, çalışma süresi ve hizmet süresi arttıkça iş doyum düzeyi de artacaktır (Taşgın, 2004). Çalışma süresi ve hizmet süresinin artması ile akademisyenlerin kıdemleri de artacağından bu durumun pozitif yönde dönüşler sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen tükenmişliğin alt boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri incelenirken regresyon analizi kullanılmış ve tükenmişliğin alt boyutlarından DTK ve KBPY hariç diğer dört alt boyutun (DTRB, EKBY, DİÇKDT ve DTD) iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu anlamda tükenmişliğin alt boyutlarından DTRB, EKBY ve DTD'nin artmasının, iş doyumunu azaltacağı sonucunu doğurduğu söylenebilir. DİÇKDT alt boyutunun artmasının ise iş doyumuna etkisi pozitif yöndedir. Literatürde yer alan çalışmalarda tükenmişliğe ait alt boyutların iş doyumunu üzerinde negatif yönde bir etkisi beklenirken DİÇKDT alt boyutunun literatüre ters düşecek şekilde pozitif yönde olması, katılımcıların sorulara vermiş olduğu yanıtlardan kaynaklanmış olabilir. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan akademisyenlerin birlikte çalıştıkları diğer meslektaşları ile uyum içinde oldukları, bir çatışma yaşamadıkları dolayısıyla iş doyumlarının, doğrudan

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

insanlarla çalışmaktan kaynaklanan duygusal tükenmeden olumsuz yönde etkilenmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, devlet veya vakıf üniversitelerinde çalışmanın iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucunda da vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerinin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizin geleceği olan gençleri yetiştiren akademisyenlerin iş doyum düzeylerini arttırmalarını sağlayacak bununla birlikte tükenmişlik düzeylerini azaltacak yönde çalışmaların yapılması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda çeşitli girişimlerde bulunulması, ağır çalışma koşullarında, yoğun emek sarf ederek çalışan akademisyenler için araştırma olanaklarının artırılması son derece etkili olacaktır. Bu bağlamda akademisyenlerin hem kişisel eğitimlerini hem de eğitim olanaklarını artıracak adımların atılmasının, öğrenci veya meslektaşlarıyla karşılaşabilecekleri problemlerinin mümkün olduğunca azaltılmasının, kadro sorunlarının çözümlenmesine yönelik uygulamaların düzenlenmesinin, ekonomik refah düzeylerinin artırılmasının ve sosyal aktivitelerinin geliştirilmesinin motivasyonlarını arttıracakı düşünülmektedir.

Çalışmada, tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve iş doyumunu düzeyini belirlemek için ise Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın bir kısmı literatürde, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri için kullanılan farklı ölçme araçlarının bulunmasıdır. Dolayısıyla diğer ölçeklerin kullanılması durumunda, elde edilen sonuçlardan daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Bir diğer kısıt ise çalışmada kullanılan örneklem hacmi ve çalışmaya dahil edilen devlet ve vakıf üniversitelerinin sayısının artırılması olarak düşünülebilir. Bu nedenle ilerleyen çalışmalarda, tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için benzer çalışmalar yapılarak, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinde meydana gelen değişimler ve iş doyumunda ne gibi farklılıklara sebep oldukları araştırılabilir. Bununla birlikte, bu alanda yayınlanmış fazla sayıda ve farklı bulgular içeren çalışmaların belirli bir zaman periyodu için Meta analizi yardımıyla karşılaştırılıp, birleştirilerek analiz edilmesi planlanmaktadır.

Kaynaklar

- Akbolat, M. ve Işık O. (2008). "Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 229-254.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Göü Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 14, 115-129.

- Bianchi, R., Schonfeld, I.S. and Laurent, E. (2015). “Burnout–depression overlap: A review”, *Clinical Psychology Review*, 36, 28–41.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-482.
- Çavuş, M.F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*, Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Diri, M.S. ve Kıral, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Doğan, H., Nebioğlu, O., Çakır, N. ve Doğan, İ. (2013). Otel İşletmeleri Ve Seyahat Acentaları İlişkisinde Bağlılık Düzeyi Analizi: Alanya Bölgesi Otel İşletmelerinde Ampirik Bir Çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7, 218-231.
- Eklund, R.C. and De Freese, J.D. (2015). “Athlete Burnout: What We Know, What We Could Know, and How We Can Find Out More”, *International Journal of Applied Sports Sciences*, 27, 63-75.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2014). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*, Genişletilmiş 2. Basım, Der Yayınları, İstanbul.
- Hackman, J. R., Oldham, G.R. (1975). “Development of the job diagnostic survey”. *Journal of Applied Psychology* Vol. 60, No.2, 159 – 170.
- Hair, J.F., Black, W.C, Babin, B. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*, Pearson Publication, New York.
- Hayes, B., Douglas. C., and Bonner, A. (2015). “Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses”. *Journal of Nursing Management* 23, 588-598.
- Kayabaşı, Y. (2008). “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.

Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi

- Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde Duygusal Zekâ Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 121-144.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour* 2, 99-113
- Meral, S., (2010). *Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması: Amasya Üniversitesi Örneği*. On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Mertoğlu, S. (2013). *Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Otacıoğlu, S.G., (2008). "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 103-116.
- Özdamar K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özgür, E. (2003). *Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz Yöntemleri ve Bir Uygulama*, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi
- Pearson, C.A.L.I ve Chong, J. (1997). Contributions of Job Content and Social Information on Organizational Comrnitment and Job Satisfaction: An exploration In a Malaysian Nursing Context. *Journal of Oocupational and Organizational Psyehology*, 70, 357-374.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5 (2): 71-77.
- Taşgın, Ö. (2004). "Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi". *Selçuk İletişim Dergisi*, 3(3), 169-175.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma". *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Tunç, T., (2008). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Örneği.*, Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. Ö. ve Tekin, A. (2010). “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”. *Journal of Yasar University*, 17, 2922-2937.
- Yüksel, İ. (2002). “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar Öğretmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Belirlenmesi”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 57, (4),185-205.