



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ'NDEKİ AKADEMİK PERSONELİN İŞ TATMINLERİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Celalettin SERİNKAN, Doç. Dr. Ahmet BARDAKCI

Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Denizli/Türkiye

E-mail: cserinkan@pau.edu.tr; abardakci@pau.edu.tr

Özet

Günümüzde çalışma yaşamında iş tatminin ve tükenmişliğin büyük önemi vardır. Bu çalışmada, Pamukkale Üniversite'sinde görev yapan akademisyenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörler, iş tatmin düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir.

Akademisyenlerin İş tatmin düzeylerini ölçmek için Minnesota İş tatmin ölçeği kullanılarak cevaplayıcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile akademisyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı düzeyleri belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; araştırma görevlileri ile doçentler ve profesörler arasında iş tatmin düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri bakımından bazı anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin, Akademisyenler.

JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF ACADEMICS: AN INVESTIGATION AT PAMUKKALE UNIVERSITY

Abstract

Job satisfaction and burn out have great importance in today's business life. This study explores the factors influencing job satisfaction, levels of burn out and levels of job satisfaction of the academicians of Pamukkale University.

In order to measure out the job satisfaction level Minnesota Job Satisfaction Scale was utilised, determining respondents' intrinsic Satisfaction, extrinsic Satisfaction and overall satisfaction levels. Moreover, Maslach Burn Out Scale was also utilized to figure out academics' behavioral burn out levels, insensitivity levels and low level of personal successes.

Regarding the findings significant differences were found among research assistants, associate professors and full-time professors.

Key Words: Job Satisfaction, Intrinsic Satisfaction, Extrinsic Satisfaction, Academicians.

1. Giriş

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan; bireye toplum içinde belli bir rol, yer ve ekonomik yarar sağlayan, bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bir kısmını dolduran bir uğraş olarak tanımlanabilir (Aydın ve Kutlu, 2001: 37-45; Sever: 1997; Kavla: 1998: 19).

Yarınlara ulaşmak ve başarılı olmak zorunda olan örgütlerin sürekli değişen ortamda ayakta kalabilmeleri; varolan yapı ve stratejilerini hızla değişen koşullara uydurabildikleri, yanlışlarını düzelterip eksikliklerini giderebildikleri ölçüde mümkün olmaktadır. Böylesi bir süreç örgütleri yarınlara taşımak zorunda olan yöneticiler için özellikle son zamanlarda her zamankinden çok daha fazla sorumluluk anlamına gelmektedir. Değişimlere uyum sağlayamamak, başka bir deyişle geri kalmak ve daha sonrasında yok olmak demektir.

Teknolojinin sürekli ve hızlı bir şekilde gelişmesi ile günümüzde çalışma yaşamı, bireyin gerek fizyolojik, gerekse psikolojik ve sosyal yönden sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanlar, iş ortamının, iş ve işlemlerin ve psiko-sosyal çevrenin streslerinden etkilenmekte, çeşitli düzeylerde bedensel ve ruhsal çaba içinde görevlerini devam ettirmektedirler (Özbayır, vd., 1999: 193-209).

Grup ve örgüt faaliyetlerinin iyi olması, büyük ölçüde çalışanların motive olmalarına bağlıdır. Herkesin sahip olduğu müreffeh bir ortamın devam ettirilmesi için ise grup üyelerinin duygularına önem vermek gerekir (Cremer, 2006: 79). Günümüz ortamında işgörenlerin verimli bir şekilde çalışabilmelerinde tatminin büyük rolü vardır (Haris, vd., 2006: 407). Çalışanların devamsızlık, işgücü devri, meslek hastalıkları, iş kazaları ve hizmet verdikleri kişilere karşı tutumları iş tatminiyle ilişkilidir (Kaynak vd., 1998: 15). İşten tatmin olmayan kişiler ise işten ayrılmayı düşünebilmektedirler (Haris, vd., 2006: 409).

Motive olmayan personelin performans göstermesi beklenmemelidir. Kişiler çok çeşitli davranışlar gösterirler. Yönetici açısından önemli olan kişilerin organizasyonun amaçları doğrultusunda davranmalarını sağlamaktır. Motivasyon “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” olarak tanımlanabilir (Koçel, 2003: 633).

Üniversitelerde çalışan akademik personelin iş tatmini ve tükenmişlikleri ile ilgili çalışma sayısı çok fazla değildir. Bu doğrultuda Türkiye’de kurulu bulunan devlet üniversitelerinde bir takım sorunları bulunabilir. Bu sorunların tanımlanabilmesi amacıyla çalışma tanımlayıcı olarak planlanmış ve uygulanmıştır.

2. İş Tatmini

Motivasyonu bazı araştırmacılar güdüleme, bazıları da doyum olarak ifade etmişlerdir. Motivasyon, bir veya birden çok insanı, belirli bir gayeye doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2001: 490). İş doyumunu ise işe karşı kişisel bir tutum olup çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur (Ersan, 1997: 75).

İş ortamındaki tatmin, çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel durumunu değil aynı zamanda bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkiler. İş doyumunu; ücret, terfi olanaklarının olması, çalışmanın uygunluğu, işin kendisi, iş arkadaşları - yönetici ile ilişki ve bireyin işindeki beklentilerinden etkilenir (Kavla,

1998: 20; Ersan, 1997: 75; Uzun, 1997: 135-143; Soydanlı, Turgay, Polat, 1998: 32-40; Vural, Eroğlu, 1999: 18-24).

İşinde doyumсузлук yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doyumсузлук belirtileri görülebilir (Karadağ, Sertbaşı, Özdemir, 2002: 8-15).

Bir örgütte çalışan herhangi bir birey bir süre sonra genellikle iş doyumunu gibi bir kavram kapsamında düşünülebiyecek bir takım tutumlar geliştirmeye başlar. İş doyumunu, duygusal bir tepki ve davranışsal bir dışa vurum olup bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirebilmesi için geliştirdiği bir tutum olarak tanımlanır. İş doyumunu diğer tutumlar gibi, duygusal, bilgisel ve davranışsal özelliklerin bir karışımıdır. Bir çok etkenden kaynaklanır, gerginliği ve devamlılığı değiştirilebilir ve bireylerin birtakım eylemlerini etkileyebilir (Özbayır, vd., 1999: 193-209; Çetinkanat, 2000: 15; Aksayan, 1990: 158). Smith ise iş doyumunu çalışanın işinin yanı sıra iş çevresinin de etkilediğini belirtmektedir (Özbayır, vd., 1999: 193-209).

İş doyumunda üç önemli etken vardır. Bunlardan ilki, iş doyumunu, iş durumuna duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülemez, ancak anlatılır. İkinci etken ise, iş doyumunu genellikle çalışanların beklentilerinin ne kadar karşılandığı veya karşılanmadığına göre belirlenir. Örneğin eğer örgüt üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde çok az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa, onlar herhalde işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir. Bu üyelere iş doyumсузлугу olacaktır. Diğer taraftan, üyeler kendilerine eğer çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sistemi olduğunu hissediyorlarsa işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler. Bunlarda da iş doyumunu olacaktır. Üçüncü olarak, iş doyumunu kendisi ile ilgili bir kaç özellik gösterir. Smith, Kendall ve Hulin beş iş doyumunu boyutundan söz etmişlerdir. Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, iş arkadaşları olarak belirtilmektedir (Çetinkanat, 2000: 27).

İş doyumunu hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından bakıldığında iş, çalışan bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün üçte birinin işte geçmesi, doğal olarak bireyin bir takım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından beklemesine neden olmaktadır. Bu, çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan iş doyumсузлугу işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma ve benzerleri gibi hizmeti olumsuz yönde etkileyen örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Uyar, vd., 1996: 66).

İş doyumunda örgütsel iklim, stres ve rol çatışması önemlidir. İşyerinde beklentilerin ve taleplerin karşılanmaması, insanlar arası ilişkilerin iyi olmaması ve rahat bir çalışma ortamının olmaması kişilerin duygularının negatif olarak etkilenmelerine neden olur. Bu durumda da bireylerin iş tatminleri azalacaktır (Piko, 2006: 312).

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. Pek çok psikolog bütün davranışların güdülenmiş davranış olduğuna inanmaktadır (Başaran, 1982). İnsanların güdülenmesi, genellikle herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır (İncir, 1990: 505).

İşe güdülenme ise, örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelen daha kendine özgü bir kavramdır (Başaran, 1982). Çalışma yaşamında başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerekmektedir (Çetinkanat, 2000: 48).

Çalışanların iş doyumlarını oluşturan etmenler bulunmaktadır. Bunlar: girdiler, çalışan-denetçi ilişkileri, disiplin, çalışma ortamı, dinlenme ve yemek araları, ayırım yapma, performans değerlendirme, işletme politikaları, ödeme ve gelişim olanakları, karar verme ve yönetim biçimidir (Uyar, vd., 1996: 70).

3. Tükenmişlik Sendromu

3.1. Tükenmişlik Sendromunun Tanımı ve Gelişimi

Tükenme, son yıllarda üzerinde önemle durulan ve hemen her çeşit iş yerinde çalışan tüm insanlarda görülebilen bir sorun olmuştur. İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme sık sık iş değiştirme gibi iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik belirtileri görülebilir (Karadağ, 2002: 8)

Tükenme; ne yaparsanız yapın, ne denli sıkı çalışırsanız çalışın, mevcut durumda bir değişiklik ve farklılık yaratamayacağınız duygusunun sonucunda gelişen bir teslimiyet olarak tanımlanabilir. Daha çok insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görülür (Aslan, 2000: 135).

Günümüzde birey iç dış çevreden kaynaklanan birçok uyarıcıyla karşılaşmakta ve bundan olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir (Öztürk, 2003: 38). Tükenmişlik kavramıyla ilgili ilk çalışmalar Maslach ile başlamış ve Maslach tükenmişliğin boyutlarını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak belirtmiştir (Chang, vd., 2006: 30).

Yapılan araştırmalara göre istihdam ve tükenme arasında olumsuz ilişki vardır. Ayrıca tükenme ile depresyon ve yorgunluk arasında negatif ilişki söz konusudur (Middeldorp, Danielle, Boomsma, 2006: 163).

Cherniss ise tükenmişliği, bir organizasyonla ilgili sınırlamaları değil, tüm birimlerin karmaşık bir şekilde ilişkisini içeren bir stress denklemi olarak görmüş ve bunun ilerleyici bir stress süreci olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işine fazlasıyla bağlı olan bireyin aşırı stres ya da doyumsuzluk nedeniyle işten geri çekilerek işinden soğuduğunu ifade etmiştir. Jones ise tükenmişliğin oluşumunda, bireysel psikolojik stresten çok hizmet verenlerle alanlar arasındaki ilişkiden doğan stresin etkili olduğunu vurgulayarak, tükenmişliğin bireyin bireysel ve fiziksel yorgunluğunun ötesinde, iş ve mesleğine ilişkin bilişsel süreçlerdeki değişimi kapsayacak bir kavram olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Maslach'a göre tükenmişlik, bireyin işinden duygusal olarak uzaklaşması, tükenmesi; bireyin diğerlerine verecek hiç birşeyinin kalmaması ve duygusal kaynaklarının azalması durumunu ifade eder. Yabancılaşmaya duyarsızlaşma; hizmet verilenlere karşı duyarsız, alaycı, olumsuz, katı ve hatta incitici tarzda kendini gösterebilir. Yabancılaşmayı yaşayan kişi, diğerlerinin ihtiyaçlarına aldırış etmeyen bir tutum içinde, kaba ve sert davranabilir. Kısacası bireyin diğerlerine ilgi göstermemesi, uzaklaşması, aldırış etmemesi ve düşmanca tavırlardan dolayı bireyin kendisini ve hizmet verdiklerini olumsuz bir şekilde algılamasıdır (Çam, 1993: 51).

1980'de Maslach tarafından araştırılan tükenmişlik; insanlarda uzun süreli duygusal ödün gerektiren ilişkilerde bulunma sonucu meydana gelen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmıştır. Maslach araştırma yaptığı kişilerin idealist, enerjik, heyecanlı ve fedakâr olduklarını; bu özellikleri nedeniyle de tükenmişlikle daha fazla karşılaşan kişiler olduklarını saptayan ilk araştırmacıdır (Koç, 1999: 98).

Tükenmişlik (burnout) çoğunlukla bir semptom örüntüsü olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlik yaşayan kişide genel olarak, mesleki doyumsuzluk ve yorgunluk görülür. İşe gitme isteği, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendi imajına uygun olmayan davranışlar görülür (Çam, 1993: 55).

Tükenmişlik terimi, ilk kez Herbert Freudenberger tarafından 1974'de kullanılmıştır. Klinik psikologu olan Freudenberger stresli hastalar için değişken bir kavramı anlatmak için kullanmıştır. Freudenberger'in ücretsiz çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, tüm olumsuz koşullara rağmen, toplum için çok gerekli hizmeti vermelerine rağmen gereken yardım, ilgi ve takdiri göremeyenlerin tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir (Koç, 1999: 74).

Maslach'ın tükenmişlik konusunda geliştirdiği ölçek genel olarak araştırmaların çoğunda kullanılan bir ölçektir. Bu konunun yaygınlaşmasına katkı sağlayan Maslach'ın yanısıra başka araştırmacılar da bu konunun değişik yönleriyle ilgili çalışmalar yapmışlardır. Son zamanlarda tükenme ile işe almak ve iş tatmini arasında ilişkiler araştırılmaktadır (Vicente, vd., 2006: 166).

Maslach araştırmaları sonucunda üç boyutlu Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştirmiştir. Bu üç boyut şunlardır (Francisco, vd., 2005: 932):

- 1) Tükenme,
- 2) Duyarsızlaşma,
- 3) Düşük kişisel başarı hissi.

Tükenmişlik daha çok öğretmenlik ve hemşirelik gibi yardım edici ya da insanlarla yüz yüze ilişkileri yoğun olan pazarlamacılık gibi işlerde görülmektedir. Amerika'da öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, %20 oranında öğretmenlerin tükenme içinde oldukları belirtilmektedir. Diğer taraftan Finlandiya'da beyaz yakalı çalışanlar arasında öğretmenler en fazla tükenmeyi yaşayan grup olarak bulunmuştur (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006: 495–496).

Öğretim elemanları da öğrencilerle yüzyüze iletişimi olan ve sürekli olarak kendilerini yenilemek durumunda bulunmaları ve akademik kariyerinde yükselme kriterlerini bir an önce tamamlamaya çalışmaları gibi nedenlerle sürekli strese maruz kalmaktadırlar. Bu durumda, zaman zaman iş tatminlerinde düşüşler izlenebilmekte ve bunun sürekli hale gelmesiyle de tükenme yaşayarak değişik sorunlarla mücadele etmek durumunda kalabilmektedirler.

İş doyumu ve stres hakkında yurt dışında yapılan bir araştırmada Onkoloji uzmanlarının ancak %32'sinin iş tatminleri yüksektir (Elit, 2004: 136). Araştırmaların pek çoğu tükenme ile çalışma koşulları arasındaki ilişkilere yoğunlaşmıştır (Halbesleben ve Buckley, 2004; Schaufeli ve Buunk, 2003). Tükenme aynı zamanda yılgınlık, işe karşı olumsuz tutum takınma ve işten uzaklaşma anlamına da gelmektedir (Langelaan vd., 2006: 522).

3.2. Tükenmişlik Etkenleri

Genel olarak tükenmişlik etkenleri dört grupta toplanabilir (Çam, 1998: 81):

1. İşle İlgili Tükenmişlik Etkenleri: Fazla iş yükü, az iş, işe ilişkin özgüven, vardiyalı çalışma, çalışma süresi, maaş, statü, prestij, işteki değişiklikler, işin çok yönlülüğü ya da çeşitliliği, işin fiziksel ya da zihinsel güçlüğü, zaman baskısı ve sınırlamalar, işin fiziksel koşulları, fazla sorumluluk, personel eksikliği olarak sıralanabilir. Tükenmişlik riskinin yüksek olduğu işlerin ortak noktasının aşırı iş yükü olduğu gözlemlenmiştir. Vardiyalı çalışma ya da gece çalışması işgörende stres oluşturmaktadır. Gece çalışması fizyolojik olduğu kadar işgöreni psikolojik olarak da etkilemektedir. Bu kişilerde kronik yorgunluk, huzursuzluk, kişisel yetersizlik ve depresyon görülebilmektedir. İş yaşamındaki dışlanma, güvensizlik ve iyi yapılmış işin inkâr edilmesi işgörende hayal kırıklığı, bu da tükenmişliğe yol açar (Koç, 1999: 152).

2. Rolle İlgili Olanlar: Rol belirsizliği, rol çatışması, sorumluluk olarak sıralanabilir. Ayrıca iş üzerindeki kontrol derecesini de rolle ilgili olanlar içinde sayabiliriz.

Rol; kişinin bulunduğu sosyal grup içindeki hak ve sorumlulukların sınırladığı tüm davranışlardır. Rollerin belirlenmemesi rol belirsizliğine, birden fazla rol verilmesi de rol çatışmasına neden olur.

3. Çalışan Grupla İlgili Olanlar: Grup birliğinin bozulması ya da olmaması, grup desteğinin yetersiz olması, grup içi ve gruplar arası çatışma, gruba uyum sağlamada güçlükler olarak sıralanabilir. Gruplar arası rekabet, çatışmayı büyük ölçüde kıskırtan örgütsel yapı ve yönetimdir.

4. Örgütsel Yapıyla İlgili Olanlar: Yöneticilerle ilişkiler, yöneticilerden destek alamama, iş güvensizliği, monotonluk, eşit olmayan ödeme, yetenekleri gösterememe, nitel ve nicel iş çatışması, sorumluluğu devretme güçlüğü, kararlara katılmama, aşırı yasaklar diye sıralanabilir. Katı politikalar da bu etkenlere eklenebilir. Yöneticilerin çalışanlara adil davranmaması, yanlış davranışlar yönetime güveni azaltacağı gibi, ayrıcalıklı davranışlara karşı düşmanca duyguları geliştirecektir. Bu da tükenmişliğe zemin hazırlayacaktır.

3.3. İş Yaşamı Dışındaki Tükenmişlik Etkenleri

İş yaşamı dışındaki tükenmişlik, genel yaşamdaki ani ve/veya yavaş değişimlerle ilgili olarak bozulmuş yaşam şekli, aile içindeki aşırı sorumluluk, stresli yaşam olayları şeklinde sıralanabilir. Holmes ve Rahe'in belirlediği yaşam değişimleri şunlardır: eşin ölümü, ayrılık, aileden birinin ölümü, kişisel yaralanma, evlilik, işi kaybetme, eşle barışma, emeklilik, aileden birinin sağlık durumunun değişmesi, eşin hamile kalması, cinsel problemler, aileye yeni birinin katılması, parasal değişimler, yakın arkadaşın ölümü, ev edinme problemi, borç, taşınma, iş koşullarının ve saatlerin değişimi, ortam değişmesi, sosyal faaliyet değişimi, uyku düzeninin bozulması, tatil, yasalardaki değişim ve sorunlar olarak belirtilebilir (Çam, 1998: 90; Demir, 1999: 34).

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre bazı öneriler sunulacaktır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Pamukkale Üniversitesinde çalışan 1106 öğretim elemanı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Tesadüfi örneklem hatasının %10 civarında olması hedeflenmiş, α : 0, 05 düzeyinde, örneklem büyüklüğü sonlu anakütle düzeltmesi de kullanılarak (2)'deki formül kullanılarak 100 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda 102 mülakat gerçekleştirilmiştir.

$$Z = \frac{\bar{p}_x - p}{\sqrt{\frac{p(1-p)}{n} \frac{N-n}{N-1}}} \quad E = \bar{p}_x - p \quad \text{olarak alınırsa} \quad (1)$$

$$n \left(\frac{N-n}{N-1} \right) = \frac{0,25Z^2}{E^2} \quad (2)$$

4.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan akademik personelin anket sorularını doğru algıladıkları ve doğru cevapladıkları varsayılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmaya katılan akademik personelin, ünvanlara göre iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri farklıdır.

Araştırma görevlilerinin öğretim üyelerine göre daha az tatmin duymaları ve daha fazla tükenmişlik yaşamaları beklenmektedir. Doçent ve profesörlerin öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerine nazaran tatmin düzeylerinin yüksek ve tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu düşünülmektedir.

4.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın verileri; literatür taranarak araştırmacı tarafından hazırlanan Anket Formu, Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği aracılığıyla yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

Anket formu, 22 demografik sorudan oluşmaktadır. Öğretim elemanlarının tanımlayıcı özellikleri, çalışma koşulları, meslekleri ile ilgili düşünce ve memnuniyetlerine yönelik bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. İçsel tatmin: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20

2. Dışsal tatmin: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19

3. Genel tatmin: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir.

Genel tatmin puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı ise dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanları yöneticilerin iş doyumunun derecesi ile doğru orantılıdır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22 sorudan oluşmaktadır. Sorular 3 boyutlu olarak değerlendirilmektedir.

1. Duygusal tükenme: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

2. Duyarsızlaşma: 5, 10, 11, 15, 22

3. Düşük kişisel başarı: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 maddelerini içermektedir.

Tükenmişlik ölçeğinde cevaplayıcılara sunulan ifadelerin hangi sıklıkla kendilerini etkiledikleri sorulmuştur. Katılanlardan "hiçbir zaman", "yılda birkaç kez", "ayda birkaç kez", "haftada birkaç kez", "her gün" seçeneklerden birini işaretlemeleri istenmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması tükenmeyi gösterir.

4.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Bu araştırmadan elde edilen veriler SPSS 10, 0 programında değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler; ortalama, standart sapma, sayı, yüzdelik hesaplamaları kullanılarak değerlendirilmiştir. Hipotezin değerlendirilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır.

4.6. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

Araştırmanın Bağımlı Değişkeni: Öğretim elemanlarında iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi.

Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri: Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, akademik durumu, akademik çalışma süresi, çalıştığı fakülte, iş yerine gidip gelme konusunda güçlük yaşama durumu, mesleğini seçme nedeni, çalışma ortamında meslektaşlarından destek alma durumu, mesleğini bırakma konusundaki düşünce durumu, mesleğinin saygınlığı hakkındaki düşünce durumu, mesleki eğitimi boyunca alınan bilgileri uygulamaya geçirebilme konusundaki düşünce durumu, aldığı ücret konusundaki düşünce durumu, çalıştığı bölümdeki çalışan sayısının yeterliliği hakkındaki düşünce durumu, çalışmalarıyla ilgili materyalin yeterliliği hakkındaki düşünce durumu, haftalık ders saatleri konusundaki düşünce durumu, derse girdiğindeki düşünce durumu, çalışma arkadaşları konusundaki düşünce durumu, yöneticileri konusundaki düşünce durumu, üniversite hakkındaki düşünce durumu.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Demografik Bulgular

Pamukkale üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmaya öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, yardımcı doçent, doçent ve profesörlerden katılanlar olmuştur. Ankete katılmak istemeyen öğretim elemanları arasında yardımcı doçent ile profesörler daha fazla olmuştur. Üniversite ortamında akademisyenlerin bu tutumları dikkat çekicidir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

Değişkenler	f	%	Değişkenler	f	%
Öğretim Elemanları			Çalışma Süreleri		
Profesör	5	4,9	1-5 yıl	57	55,9
Doçent	9	8,8	6-10	20	19,6
Yrd.Doç.	32	31,4	11-15	18	17,6
Öğr.Gör.	19	18,6	16-20	2	2,0
Arş.Gör.	37	36,3	21+	5	4,9
Yaş Durumları			Çalıştıkları Bölümler		
20-25	10	9,8	İİBF	28	27,5
26-30	32	31,4	Eğitim F.	33	32,4
31-35	24	23,5	Mühendislik F.	13	12,7
36-40	24	23,5	DSYO	9	8,8
41+	12	11,8	FTR	1	1,0
Medeni Durum			Tıp F.	18	17,6
Evli	72	70,6			
Bekar	30	29,4			
Çocuk Durumu					
Çocuğu var	53,9	52,0			
Çocuğu yok	46,1	45,1			
Çocuk Sayısı					
Yok	47	46,1			
1 Çocuk	34	33,3			
2 Çocuk	17	16,7			
3 Çocuk	3	2,9			
5+ Çocuk	1	1,0			

Araştırmaya katılan öğretim elemanları arasında Yardımcı Doçentlerin oranı yaklaşık %32 ve araştırma görevlilerinin oranı da %36'dır. Profesör ve doçentlerin cevaplama oranlarının düşük olmasının nedeni; üniversitelerde bu gruptaki kişilerin sayısının diğerlerine oranla az olması ve bu kişilere ulaşılmasının nispeten güç olması ve de cevaplamak istememeleridir.

Yaş durumları açısından 26-30 yaş grubu daha ağırlıklı gözükmektedir. 41 yaşın üstünde gözüken grup en az olan gruptur (%12). Araştırmaya daha çok gençlerin cevap verdikleri anlaşılmaktadır. 26-35 yaş arası cevaplama oranları toplandığında %55'i bulmaktadır. Ayrıca 31-40 yaş grubu birlikte alındığında %57'ye ulaşılmaktadır. 40 yaşın altındaki kişiler, akademik kadrolar için genç nesil olarak belirtilebilir.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu (%70) evli olmasına rağmen önemli bir kısmının çocuğu (%45) bulunmamaktadır. Çocuğu olan grup içinde de tek çocuklu olanlar (%33) ağırlıklıdır. Akademisyenlerin özellikle tek veya iki çocukta karar kıldıkları görülmektedir. Çalışmaya katılan kişiler arasında sadece bir kişinin beş çocuğu bulunmaktadır.

Çalışma sürelerine bakıldığında önemli bir kısmının (%56) çalışmaya yeni başladıkları anlaşılmaktadır. 21 yıldan fazla çalışma süresi olan kişi oranı sadece %5'tir. Bu çalışmaya katılan 102 kişilik öğretim elemanı değişik fakültelerde görev yapmaktadır. Cevap veren akademisyenler sırasıyla Eğitim Fakültesi (%32), İİBF (%28), Tıp Fakültesi (%18), Mühendislik Fakültesi (%13), Denizli Sağlık Yüksekokulu (4 yıllık, %9) ve Fizik ve Tedavi Rehabilitasyon Yüksekokulu (%1) olarak gerçekleşmiştir.

Öğretim elemanlarının tatmin durumlarını ilgilendiren bazı tanımlayıcı sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Bu sorularla ilgili açıklamalar aşağıda yer almaktadır

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının Tatminlerini Etkileyen Bazı Değişkenler

Değişkenler	f	%	Değişkenler	Sayı	%
Ulaşım Güçlüğü			Çalışan Sayısı Yeterliliği		
Güçlük yaşıyorum	7	6,9	Yeterli olduğunu düşünme	29	28,4
Bazen yaşıyorum	20	19,6	Kısmen yeterli olduğunu düşünme	35	34,3
Güçlük yaşamıyorum	75	73,5	Yetersiz olduğunu düşünme	38	37,3
Mesleği Tercih Nedeni			Araç-Gereç Yeterliliği		
Kendi isteği	90	88,2	Yeterli	10	9,8
Ailesinin isteği	6	5,9	Kısmen yeterli	34	33,3
Ekonomik nedenler	5	4,9	Yetersiz	58	56,9
Diğer	1	1,0	Ders Saatlerinin Yoğunluğu		
Meslektaşlardan Destek Alma			Yoğun	29	28,4
Destek alıyorum	41	40,2	Kısmen yoğun	46	45,1
Kısmen destek alıyorum	45	44,1	Yoğun değil	27	26,5
Destek almıyorum	16	15,7	Derse Girmekten Mutlu Olma		
Mesleği Bırakma			Çok mutlu olma	66	64,7
Sık sık düşünüyorum	4	3,9	Az mutluluk duyma	25	24,5
Arasıra düşünüyorum	41	40,2	Derslere mecbur olduğu için girme	11	10,8
Hiç düşünmüyorum	57	55,9	İş Arkadaşlarından Memnuniyet		
Mesleğin Saygınlığı			Çalışma arkadaşlarından çok memnun	41	40,2
Saygın olduğunu düşünme	44	43,1	Normal derecede memnun	59	57,8
Kısmen saygın olduğunu düşünme	55	53,9	Hiç memnun değil	2	2,0
Saygın olmadığını düşünme	3	2,9	Yöneticilerden Memnun Olma		
Bilgileri Uygulamaya Geçirebilme			Yöneticilerden oldukça memnun	46	45,1
Hepsini geçirebiliyorum	16	15,7	Vasat derecede memnun	44	43,1
Kısmen geçirebiliyorum	76	74,5	Memnun değil	12	11,8
Hiç geçiremiyorum	10	9,8	Üniversitede Bulunmaktan Memnuniyet		
Ücret Yeterliliği			Üniversitede bulunmaktan memnun	56	54,9
Yeterli	5	4,9	Kısmen memnun	44	43,1
Kısmen yeterli	22	21,6	Hiç memnun değil	2	2,0
Yetersiz	75	73,5			

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu (%75) işlerine gidiş gelişlerinde ulaşım gücünü yaşamamaktadırlar. Denizli'nin büyük şehirlere göre daha küçük yapıda olması ve toplu taşımada bile mesafelerin çok uzun olmaması ve de kişilerin kendi arabalarının olması nedenleriyle ulaşım önemli bir sorun olarak gözükmemektedir.

Bu konuyla ilgili diğer bir soru da mesleği kendi istekleri ile seçip seçmedikleridir. Verilen cevaplara göre öğretim elemanlarının %88'i kendi isteği, %6'sı ailesi ve %5'i de ekonomik nedenlerden dolayı üniversitede akademisyen olarak çalışmayı tercih etmişlerdir. Cevaplayıcıların çok büyük bir oranı isyerek bu mesleği seçtikleri için ayrılmayı düşünmemeleri doğaldır.

Öğretim elemanlarının %44'ü kısmen meslektaşlarından destek alırken %40'ı tamamen destek aldığını belirtmiştir. Sadece %16'sı hiç destek almadığını belirtmiştir. Meslekten ayrılmayı düşünme açısından %56'sı hiç düşünmezken %40'ı arasına ayrılmayı düşünmektedir. Ayrılmayı sık sık düşünenlerin oranı ise oldukça azdır (%4). Bu durumda öğretim elemanlarının genel olarak işlerinden tatmin oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanları akademisyenliğin kısmen saygın bir meslek olduğunu (%54) düşünürken saygın olduğunu belirtenlerin oranı %43'ü bulmaktadır. Akademisyenliğin saygın bir meslek olmadığını ise çok az kişi (%3) düşünmektedir.

Mesleki eğitim boyunca aldıkları bilgileri uygulamaya kısmen geçirebilme oranı %75'tir. Bilgilerini hiç uygulamaya geçiremeyenleri oranı ise %10 civarındadır.

Çalışanların tatmin seviyelerini etkileyen en önemli faktörlerden birisi de ücrettir. Bu araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %74'ü ücretlerini yetersiz görmektedir. Sadece %5'i ücretlerini yeterli görürken %22'si kısmen yeterli görmektedir. Buradan da anlaşıldığı gibi günümüzün üniversite ortamında, öğretim elemanlarının ücret ve maaşlarında iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir.

Çalışan sayılarının yeterli olup olmadığı sorusunda, katılımcıların %28'i yeterli olduğunu, %34'ü kısmen yeterli olduğunu düşünürken %37'si ise yeterli olmadığını düşünmektedir. Öğretim elemanlarının çalıştıkları bölümde, çalışmalarını ile ilgili materyalin (araç, gereç, malzeme, donanım vs) yeterliliği hakkında düşünceleri değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun bu konudan tatmin duymadığı anlaşılmaktadır. Materyallerin yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı %57'yi bulmaktadır. Kısmen yeterli olduğunu söyleyenlerin oranı ise %33 iken yeterli olduğunu belirtenlerin oranı sadece %10'dur.

Öğretim elemanlarının ders saatlerin yoğunluğu hakkındaki düşünceleri bakımından elde edilen bulgular şu şekildedir; derslerinin kısmen yoğun olduğunu düşünenler %45, yoğun olduğunu düşünenler %28 ve yoğun olmadığını belirtenler ise %26'dır. Öğretim elemanlarının derse gitmekten mutluluk duyma oranları değerlendirildiğinde; %65'inin mutlu olduğu, %25'inin az mutlu olduğu ve %10'luk küçük bir kesimin mutlu olmadığı, sadece mecburiyetten dolayı derse girdiği anlaşılmaktadır.

Çalışma arkadaşlarından memnuniyet derecelerine bakıldığında; %58'inin normal seviyede memnun olduğu, %40'ının ise çok memnun olduğu görülmüştür. Sadece %2'lik bir kesim çalışma arkadaşlarından hiç memnun değildir. Ankete cevap veren öğretim elemanlarının iş tatmininin önemli bir unsuru olarak iş arkadaşlarından memnun oldukları anlaşılmaktadır.

İş tatminin diğer önemli faktörlerinden birisi olan yöneticilerinden memnuniyetleri değerlendirildiğinde; yöneticilerinden oldukça memnun olanların oranı %45'i bulurken kısmen memnun olanlar % 43 ve yöneticilerinden hiç memnun olmayanların oranı ise %12'dir. Genel olarak öğretim elemanlarının yöneticilerinden memnun oldukları söylenebilir.

Pamukkale Üniversitesinde bulunmaktan dolayı memnun olup olmadıkları sorusuna katılımcıların % 55'i memnun olduğunu, %43'ü de kısmen memnun olduğunu belirtmiştir. Hiç memnun olmayanların oranı ise sadece %2'dir. Bu sorudan da anlaşıldığı gibi öğretim elemanları Pamukkale Üniversitesi'nde bulunmaktan memnundurlar.

5.2. İş Tatminine İlişkin Bulgular

Minnesota iş tatmini ölçeğinden elde edilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; içsel tatmin $\alpha = ,9192$, dışsal tatmin $\alpha = ,9366$ ve genel tatmin $\alpha = ,8094$ olarak bulunmuştur. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik düzeyi yüksektir.

Öğretim elemanları içerisinde çalışmaya cevap veren profesörlerin az olması nedeniyle bu grup doçent grubu ile birleştirilmiş ve diğer gruplarla karşılaştırılması için anlamlı hale getirilmiştir.

Öğretim elemanlarının iş tatminlerine yönelik yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tablo 3 ve tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Öğretim Elemanlarının İçsel Tatmin Ortalamaları

		N	Mean	Std. Deviation
İçsel tatmin	Prof. ve Doç.	14	4,0764	,62215
	Yrd. Doç.	32	3,7991	,69719
	Öğr. Gör.	19	3,8779	,43213
	Arş. Gör	37	3,5432	,52180
	Toplam	102	3,7590	,60293
Dışsal tatmin	Prof. Ve Doç.	14	3,4579	,69384
	Yrd. Doç.	32	3,4047	,73524
	Öğr. Gör.	19	3,2453	,61228
	Arş. Gör	37	3,3938	1,13145
	Toplam	102	3,3783	,86920
Genel iş tatmini	Prof. Ve Doç.	14	3,7929	,62845
	Yrd. Doç.	32	3,6109	,67127
	Öğr. Gör.	19	3,6184	,46584
	Arş. Gör	37	3,4703	,68915
	Toplam	102	3,5863	,63900

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının Tatminine İlişkin ANOVA Sonuçları

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İçsel tatmin	Between Groups	3,453	3	1,151	3,391	,021
	Within Groups	33,264	98	,339		
	Total	36,717	101			
Dışsal tatmin	Between Groups	,456	3	,152	,196	,899
	Within Groups	75,851	98	,774		
	Total	76,307	101			
Genel iş tatmini	Between Groups	1,134	3	,378	,924	,432
	Within Groups	40,106	98	,409		
	Total	41,241	101			

Öğretim elemanları arasında içsel tatmin düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar ($p < 0,05$) bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanları içinde içsel tatmini en yüksek olan grup profesörler ve doçentler iken ($\bar{x} = 4,07$) en az içsel tatmin duyanlar ise araştırma görevlileridir ($\bar{x} = 3,54$).

Dışsal iş tatmini bakımından yine profesör ve doçent grubu en yüksek ortalamaya ($\bar{x} = 3,45$) sahipken en az puanı öğretim görevlileri grubu ($\bar{x} = 3,24$) almışlardır. Genel tatmin puanlarına bakıldığında da profesörler ve doçentler grubu ($\bar{x} = 3,79$) puanla en yüksek ortalamaya sahipken araştırma görevlileri ($\bar{x} = 3,47$) ortalamayla en düşük puana sahiptir. Yapılan Anova analizi sonucunda gruplar arasında dışsal tatmin ve genel tatmin ortalamaları açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.3. Tükenmişliğe İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının cevapları sonucunda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğine ilişkin duygusal tükenme $\alpha = ,8352$, duyarsızlaşma $\alpha = ,7796$, düşük kişisel başarı boyutu $\alpha = ,7783$ ve genel tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği de $\alpha = ,8120$ olarak bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin elde edilen aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 5'te gösterilmektedir. Ayrıca gruplar arasındaki tükenmişliğe ilişkin farklılıklar tablo 6'da belirtilmektedir.

Tablo 5: Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri Ortalamaları

		N	Mean	Std. Deviation
Duygusal Tükenme	Prof. ve Doç.	14	2,0238	,66834
	Yrd. Doç.	32	2,9201	1,12190
	Öğr. Gör.	19	2,6901	,70621
	Arş. Gör	37	3,4775	1,38577
	Toplam	102	2,9564	1,20456
Duyarsızlaşma	Prof. ve Doç.	14	1,4857	,84020
	Yrd. Doç.	32	1,9438	1,13392
	Öğr. Gör.	19	1,6737	1,05243
	Arş. Gör	37	2,3405	1,41725
	Toplam	102	1,9745	1,22407
Düşük Kişisel Başarı	Prof. ve Doç.	14	4,7500	1,48227
	Yrd. Doç.	32	4,9492	1,16521
	Öğr. Gör.	19	4,9737	1,07172
	Arş. Gör	37	4,2534	1,11589
	Toplam	102	4,6740	1,20605
Tükenmişlik Genel Ortalama	Prof. ve Doç.	14	2,7532	,64336
	Yrd. Doç.	32	3,2710	,78105
	Öğr. Gör.	19	3,1125	,51309
	Arş. Gör	37	3,3571	1,00597
	Toplam	102	3,2017	,82939

Tablo 6: Öğretim Elemanlarının Tükenmişliklerine İlişkin ANOVA Sonuçları

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Duygusal Tükenme	Between Groups	23,612	3	7,871	6,274	,001
	Within Groups	122,935	98	1,254		
	Total	146,547	101			
Duyarsızlaşma	Between Groups	10,052	3	3,351	2,324	,080
	Within Groups	141,282	98	1,442		
	Total	151,334	101			
Düşük Kişisel Başarı	Between Groups	10,757	3	3,586	2,581	,050
	Within Groups	136,154	98	1,389		
	Total	146,911	101			
Tükenmişlik Genel Ortalama	Between Groups	4,015	3	1,338	2,004	,118
	Within Groups	65,462	98	,668		
	Total	69,477	101			

Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; gruplar arasında duygusal tükenme ($p < 0, 01$) ve düşük kişisel başarı ($p < 0, 05$) boyutları açısından anlamlı farklılıklar vardır. Gruplar açısından duyarsızlaşma boyutu bakımından ise ($p < 0, 10$) anlamlı farklılık bulunmuştur. Genel tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik boyutları ortalamalar açısından değerlendirildiğinde; duygusal tükenme açısından araştırma görevlileri en fazla ($\bar{x}=3, 47$) puana sahipken profesör ve doçent grubu en az ortalamaya ($\bar{x}=2, 02$) sahiptir. İkinci az puana sahip olan grup yardımcı doçent grubudur. Duyarsızlaşma boyutu bakımından yine araştırma görevlileri en fazla puanı ($\bar{x}=2, 34$) alırken doçent ve profesörler en az ortalamayı ($\bar{x}=1, 48$) almışlardır.

Düşük kişisel başarı puanının yüksek olması tükenmişliğin olmadığını ya da az olduğunu göstermektedir. Elde edilen kişisel başarı puanlarına bakıldığında, araştırma görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=4, 25$) ile en az ortalama iken öğretim görevlileri ($\bar{x}=4, 97$) ile en fazla ortalamaya sahiptir.

Genel tükenmişlik puanları bakımından yine araştırma görevlileri en fazla ($\bar{x}=3, 35$) tükenmişliğe sahip olmalarının yanısıra profesör ve doçentler en az ($\bar{x}=2, 75$) tükenmişlik değerine sahiptir. Yardımcı doçentler tükenmişlik yaşayan ($\bar{x}=3, 27$) ikinci gruptur. Öğretim görevlileri ise az tükenmişlik değerine sahip ($\bar{x}=3, 11$) ikinci gruptur.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzün önemli sorunlarından birisi iş tatminsizliği ve tükenmişliktir. İşinden memnun olmayan kişiler, zamanla psikolojik ve ruhi sorunlar yaşayarak tükenmektedirler. İş tatminsizliğinin ve tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tutumu gelmektedir. İş tatminsizliği ve tükenmişlik yaşayan bireylerde; işe gelmeme, geç gelme, işyerine yabancılaşma, monotonluk, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, çatışmalar, vb. durumlar görülür. Bu nedenle yöneticilerin iş tatminine ve tükenmişliğe önem vermeleri gerekir.

Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin yapılan bu çalışmada; akademisyenlerin arasına mesleği bırakmayı düşündükleri, personel kıtlığından kaynaklanan sorunlar yaşadıkları, işlerini yerine getirmede yeterli araç-gereç ve malzemenin olmadığı, yoğun ders yüklerinin olduğu, mesleklerinin kısmen saygın olduğu, ücretlerinin büyük oranda yetersiz olduğu, yöneticilerinden ve üniversiteden memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Profesörlerin ve doçentlerin araştırma görevlilerine göre daha fazla içsel tatmin duydukları ve genel tatmin puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine profesör ve doçentlerin araştırma görevlilerine nazaran daha düşük tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir. Duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı boyutları açısından profesör ve doçentler ile araştırma görevlileri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Bu çalışma ile bazı fikirler edinmekle birlikte daha kapsamlı çalışmaların yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bununla beraber araştırma bulgularından yola çıkılarak bazı öneriler aşağıda belirtilmektedir:

- Günümüzün ekonomik şartlarında akademisyenlerin ekonomik şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Kanaatimizce bu sayede ders yükleri de düşürülmüş olacaktır. Çünkü mevcut ücretlendirme sisteminde derse giremeyen öğretim üyesi sadece maaşla yetinmek durumunda kalmakta, bu maaş ise arzu edilen düzeyin oldukça altında kalmaktadır.
- Elde edilen bulgulara göre akademisyenler kendilerine sunulan yardımcı malzemenin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Pamukkale üniversitesinde genel olarak, öğretim elemanlarına kırtasiye malzemesi desteği yapılmamaktadır. Bu tür imkanlar sağlanarak akademik personele katkı sağlanabilir. Bu bağlamda Ulusal ve uluslararası kongrelerde katılımcılara sadece yolculuk ve yevmiye verilmekte, katılım ve konaklama desteği yapılmamaktadır. Bu tür desteklerin sağlanabilmesi durumunda akademisyenlerin iş tatminlerinde artışlar beklenebilir.

Kaynaklar

Aksayan S. (1990). "Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aslan H, Coşkun S, Alparslan N, Erdamar N, Berber B, Ünal N. (2000). Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik, A Tipi Kişilik ve Mukemmelliyetçilik", C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi, 25, 135-141.

Aydın, R, Kutlu. Y. (2001). "Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişiler Arası Çalışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve Doyumun Çatışma Eğitimi İle İlişkinini Belirleme", Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 5 (2), 37-45.

Başaran, T, (1982). Örgütsel Davranışın Yönetimi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 111, Ankara.

Baycan, Aslı (1985). "An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Boğaziçi Üniversitesi SBE, Doktora Tezi, İstanbul.

Chang Esther M., vd., (2006). "The Relationships Among Work Place Stressors, Coping Methods, Demographic Characteristics, And Health In Australian Nurses", Journal Of Professional Nursing, Vol 22, No 1, January-February, pp 30-38.

Cremer David D., (2006). "Affective And Motivational Consequences Of Leader Self-Sacrifice: The Moderating Effect Of Autocratic Leadership", The Leadership Quarterly 17, pp. 79- 93.

Çam O. (1998). Tükenmişlik Nedir?", Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 9(1), 51-53.

Çam O. (1998). Tükenmişlik Üzerine Yapılmış Bir Değerlendirme. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 14(1), 81-93.

Çetinkanat, C., (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş, Ankara, Anı Yayıncılık.

- Demir A. (1999). "Hemşirelerin Tükenmişlik (Burnout) Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 6(1-2), 34-44.
- Elit, .L. (2004). "Job Satisfaction, Stress, And Burnout Among Canadian Gynecologic Oncologists", Gynecologic Oncology 94, 134–139
- Eren, Erol, (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 7.b., İstanbul, Beta, s. 490.
- Ersan, S., (1997). "Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler", Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 1(1), s. 75.
- Francisco Javier Cano, Garcı́, Eva MaríA Padilla-MunˆOz, Miguel A'Ngel Carrasco-Ortiz, (2005). "Personality And Contextual Variables In Teacher Burnout", Personality And Individual Differences 38, pp. 929–940
- Hakanen Jari J., Arnold B. Bakker, Wilmar B. Schaufeli, (2006). "Burnout And Work Engagement Among Teachers", Journal Of School Psychology, 43, 495–513
- Halbesleben, J. R. B., Buckley, M. R. (2004). "Burnout in Organizational Life", Journal Of Management, 30(6), 859–879.
- Haris Eric G., vd., (2006). "Role Stressors, Service Worker Job Resourcefulness, And Job Outcomes: An Empirical Analysis", Journal Of Business Research 59, 407 – 415
- İncir. G. (1990). "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir inceleme". Milli Produktivite Merkezi Yayınları, No: 401, Ankara.
- Karadağ G, Sertbaş, Coşkun Gürer İ, Taşdemir H.S, Özdemir N. (2002). Hemşirelerin İş Doğumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi, Hemşirelik Formu, 5(6), 8-15.
- Karadağ, G., Sertbaş., G., Özdemir, N. (2002). "Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Değişkenlerin İncelenmesi", Çocuk Forumu Dergisi, 5 (G), 8-15
- Kavla, İ. (1998), "Hemşirelerde İş Doyumu İle Tükenmişlik İlişkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kaynak Tuğray, vd., (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No: 276, 15.
- Koç H. (1999). "Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerde Stres Etkenleri ve Tükenmişlik Sendromu", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koçel, Tamer (2003). İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta, s. 633.
- Langelaan Saar, Arnold B. Bakker, Lorenz J.P. Van Doornen, Wilmar B. Schaufeli, (2006). "Burnout And Work Engagement: Do Individual Differences Make A Difference?", Personality And Individual Differences, 40, 521–532.
- Middeldorp C hristel M., Danielle C. Cath, , Dorret I. Boomsma, (2006). "A Twin-Family Study Of The Association Between Employment, Burnout And Anxious Depression", Journal Of Affective Disorders, 90, 163– 169.

Özbayır, T., Demir, F., Candan, Y., Dramalı, A., Gezer, N., (1999). "İzmir İli Ameliyathane Hemşirelerinde İş Doyumu ve Stres", İl Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Sempozyumu Bildiri Kitabı, İzmir, 193-209.

Öztürk N., (2003). "Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Sendromu", Pamukkale Denizli Sağlık Y. O., Öneri, Denizli.

Piko Bettina F., (2006). "Burnout, Role Conflict, Job Satisfaction And Psychosocial Health Among Hungarian Health Care Staff: A Questionnaire Survey", International Journal Of Nursing Studies, 43, 311-318.

Schaufeli, W. B., Buunk, B. P. (2003). "Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research And Theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), Handbook Of Work And Health Psychology (Pp. 383-425), Chichester: Wiley.

Sever, A. (1997). "Hemşirelerde İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Soydanlı, Ş, Turgay, M., Polat, Ş. (1998). "Bir Üniversite Hastanesinde Bakım Hizmetlerini Sunan Hemşirelerde Tükenmişlik", Hemşire Yönelimi Dergisi, 2 (2), 32-40

Uyar G, Kocaman G, Oktay S, Argon G, Abaan S (1996), Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı. Vehbi Koç Yayınları. İstanbul. s. 66-71.

Uzun, Ö., (1997). "Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu", I. Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Sempozyumu Bildiri Kitabı, İzmir, 135-143.

Vicente Gonza'Lez-Roma', Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Susana Lloret, (2006). "Burnout And Work Engagement: Independent Factors Or Opposite Poles?", Journal Of Vocational Behavior, 68, 165-174

Vural, G., Eroğlu, K., (1999). "Hemşirelerde Önderlik Davranışı ve İş Doyumu", Modem Hastane Yönelimi Dergisi, 3 (3): 18-24.