

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMU İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE
BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Suzan AL

İstanbul, 2018

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMU İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE
BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Suzan AL

Öğrenci No:

1207460939

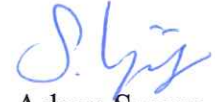
Danışman:

Dr. Öğr. Üyesi Erkan TAŞKIRAN

İstanbul, 2018

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Akademisyenlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 09/06/2018



Aday: Suzan AL

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

09/06/2018

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 1207460939 numaralı *Suzan AL*'ın "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Akademisyenlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 29.05.2018 tarih ve 2018/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (45) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında oyçokluğu/oybirliği ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

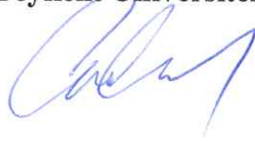


DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Erkan TAŞKIRAN
(Düzce Üniversitesi)



ÜYE
Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Canan URHAN
(Beykent Üniversitesi)



Adı ve Soyadı : Suzan AL

Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Erkan TAŞKIRAN

Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2018

Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi

Anahtar Kelimeler : İş Doyumu, Tükenmişlik, Akademisyenler

ÖZ

AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMU İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu kapsamda ayrıca akademisyenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve benzeri gibi demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Araştırmanın örneklemini; 2017-2018 yılları arasında Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesinde görev yapan toplam 178 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacının düzenlemiş olduğu Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyumunun yüksek olduğu, bunun bir etkisi olarak da tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın değişkenleri kapsamında ele alınan tükenmişlik ve iş doyumunun alt boyutları ile bazı demografik özellikler arasında farklılık saptanmıştır. Bu kapsamda sonuç bölümünde kurum çalışanların ve yönetici statüsündekilere bazı öneriler sunulmuştur.

Name and Surname : Suzan AL

Supervisor : Dr. Academician Erkan TAŞKIRAN

Degree and Date : Master's degree, 2018

Major : Hospitals and Health Institutions Management

Key Words : Job satisfaction, Burnout, Academics

ABSTRACT

THE RELATION BETWEEN THE JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS IN ACADEMIC PERSONNEL AND A RESEARCH

The goal of this study is to investigate the relationship between the job satisfaction and burnout levels among the academicians. Within this context it has been also aimed to study whether job satisfaction and burnout levels differ according to demographic data, such as age, gender, marital status.

The sample of the study consist of 178 academicians working at Marmara University Başbüyük Campus during 2017-18. Maslach Burnout Inventory and Minnesota Job Satisfaction Inventory have been used to obtain the necessary data, along with the personal data form, prepared by the researcher herself. The study has shown that the job satisfaction score was high among the subjects, and in accordance with this, the burnout score was found to be low. The subscores of both inventories have shown differences depending on some demographic data. According to these differences suggestions were summarised in the discussion and conclusion part of the study.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
İŞ DOYUMU.....	5
1.1- İş Doyumunun Tanımları.....	5
1.2-İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	6
1.2.1- Bireysel Faktörler.....	6
1.2.1.1-Yaş.....	7
1.2.1.2- Cinsiyet.....	7
1.2.1.3- Medeni Durum.....	7
1.2.1.4- Kişilik.....	7
1.2.1.5- Meslek.....	8
1.2.1.6- İş Deneyimi.....	8
1.2.2- Örgütsel Faktörler.....	9
1.2.2.1- İşin Niteliği.....	9
1.2.2.2- Ücret.....	9
1.2.2.3- Yükselme Olanağı.....	10
1.3- İş Doyumunun Sonuçları.....	10
1.4- İş Doyumunun Kuramları.....	11
1.4.1- Kapsam Kuramı.....	11
1.4.1.1- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	11
1.4.1.2- Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	12
1.4.1.3- C.Clayton Alderfer'in ERG Teorisi.....	14
1.4.1.4- D. Mc Clelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi.....	15
1.4.2- Süreç Kuramı.....	17
1.4.2.1- Davranış Şartlandırma Kuramı.....	17

1.4.2.2- Bekleyiş (Beklenti) Kuramı.....	18
1.4.2.3- Eşitlik Kuramı.....	19
1.4.2.4- Amaç Kuramı.....	20
İKİNCİ BÖLÜM.....	21
TÜKENMİŞLİK.....	21
2.1. Tükenmişliğin Tanımlanması.....	21
2.2- Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	22
2.2.1- Bireysel Faktörler.....	23
2.2.1.1- Demografik Faktörler.....	23
2.2.1.2- Kişilik Yapısı.....	23
2.2.1.3- Dış Kontrol Odaklı Olma.....	23
2.2.1.4- Beklenti Düzeyi.....	24
2.2.1.5- İşkoliklik.....	24
2.2.2- Örgütsel Faktörler.....	24
2.3- Tükenmişliğin Belirtileri.....	25
2.3.1- Fiziksel Belirtiler.....	25
2.3.2- Psikolojik Ruhsal Belirtiler.....	25
2.3.3- Davranışsal Belirtiler.....	25
2.4- Tükenmişliğin Sonuçları.....	26
2.4.1- Tükenmişliğin Kişisel Bedeli.....	26
2.4.2- Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri.....	26
2.4.3- Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri.....	26
2.5- Maslach Tükenmişlik Modeli.....	27
2.5.1- Duygusal Tükenme.....	27
2.5.2- Duyarsızlaşma.....	27
2.5.3- Kişisel Başarı (Düşük Kişisel Başarı, Kişisel Başarısızlık).....	27
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	28
KONU İLE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	28
3.1- İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Olan Araştırma Örnekleri.....	28
3.2- Tükenmişlik İle İlgili Yapılmış Olan Araştırma Örnekleri.....	30
3.3- İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelendiği Araştırma Örnekleri.....	33

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	38
AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMU İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR ARAŞTIRMA.....	38
4.1- Araştırmanın Amacı.....	38
4.2- Evren ve Örneklem.....	38
4.3- Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	39
4.3.1- Kişisel Bilgi Formu.....	39
4.3.2- Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	39
4.3.3- Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	40
4.4- Araştırmanın Hipotezleri.....	40
4.5. Veri Çözümleme Yöntemi.....	42
4.6. Bulgular.....	42
4.6.1.Demografik Verilere İlişkin Bulgular.....	42
4.6.2. Katılımcıların Tükenmişlik ve İş Doyumu ile İlgili İfadelerle Yönelik Tutumları.....	47
4.6.2.1 Katılımcıların Tükenmişlik ile İlgili İfadelerine İlişkin Görüşleri.....	47
4.6.2.2 Katılımcıların İş Doyumu ile İlgili İfadelerine İlişkin Görüşleri.....	53
4.6.3. Güvenirlilik Analizleri.....	57
4.6.4. Tükenmişlik ve İş Doyumu ile Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	57
4.6.5. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemek Üzere Yapılan Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	58
4.6.6. Farklılık Analizleri.....	60
4.6.6.1.Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	60
4.6.6.2. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	72
SONUÇ.....	83
EKLER.....	95
Ek-1: Anket Formu.....	95
ÖZGEÇMİŞ.....	101

TABLÖLER LİSTESİ

tablo 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	12
Tablo 2: Dört Motivasyon Teorisine Göre İhtiyaçların Sınıflandırılması.....	16
Tablo 3: Yaşa İlişkin Bulgular	43
Tablo 4: Cinsiyete İlişkin Bulgular	43
Tablo 5: Medeni Duruma İlişkin Bulgular	44
Tablo 6: Evli İseniz Eşiniz Çalışmasına İlişkin Bulgular	44
Tablo 7: Akademisyenlerin Çocuk Sayılarına İlişkin Bulgular	44
Tablo 8: Akademisyenlerin Mezuniyetine İlişkin Bulgular	45
Tablo 9: Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına İlişkin Bulgular.....	45
Tablo 10: Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular	46
Tablo 11: Akademisyenlerin Gelir Durumuna İlişkin Bulgular	46
Tablo 12: Akademisyenlerin Haftalık Ders Saatine İlişkin Bulguları	47
Tablo 13: Akademisyenlerin Çalıştığı Birime İlişkin Bulguları	47
Tablo 14: Katılımcıların Tükenmişlik İle İlgili Bulguları.....	48
Tablo 15: Katılımcıların İş Doyumu İle İlgili Bulguları	54
Tablo 16: Genel İş Doyumu Ve Tükenmişlik Ölçekleri Alt Boyutlarının Güvenilirlik Düzeyi	57
Tablo 17: Tanımlayıcı İstatistikler	57
Tablo 18: Genel Tükenmişlik Ve Alt Boyutları İle İş Doyumu Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Korelasyon Analizi	58
Tablo 19: Genel İş Doyumu Ve Alt Boyutlarının Genel Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	60
Tablo 20: Tükenmişliğin Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımının İncelenmesi	60
Tablo 21: Tükenmişliğin Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi	61
Tablo 22: Tükenmişliğin Boyutlarının Mezuniyet Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi	62
Tablo 23: Tükenmişliğin Boyutlarının Yaş Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi	64
Tablo 24: Tükenmişliğin Boyutlarının Çocuk Sayısına Göre Dağılımının İncelenmesi.....	65
Tablo 25: Tükenmişliğin Boyutlarının Akademik Unvanlarına Göre Dağılımının İncelenmesi	66
Tablo 26: Tükenmişliğin Boyutlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımının İncelenmesi	68
Tablo 27: Tükenmişliğin Boyutlarının Gelir Durumuna Göre Dağılımının İncelenmesi	69
Tablo 28: Tükenmişliğin Boyutlarının Haftalık Ders Saatine Göre Dağılımının İncelenmesi	70
Tablo 29: Tükenmişliğin Boyutlarının Çalışılan Fakülteye Göre Dağılımının İncelenmesi.....	71
Tablo 30: İş Doyumunun Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımının İncelenmesi	72
Tablo 31: İş Doyumunun Medeni Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi.....	73
Tablo 32: İş Doyumlarının Mezuniyet Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi	74
Tablo 33: İş Doyumunun Yaş Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi.....	75
Tablo 34: İş Doyumunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımının İncelenmesi	76
Tablo 35: İş Doyumunun Akademik Unvanlarına Göre Dağılımının İncelenmesi	77
Tablo 36: İş Doyumunun Mesleki Kıdeme Göre Dağılımının İncelenmesi.....	78
Tablo 37: İş Doyumunun Gelir Durumuna Göre Dağılımının İncelenmesi.....	79
Tablo 38: İş Doyumunun Haftalık Ders Saatine Göre Dağılımının İncelenmesi.....	80
Tablo 39: İş Doyumunun Çalışılan Fakülteye Göre Dağılımının İncelenmesi	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi.....	13
---	----



GİRİŞ

Akademisyenlik insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı meslek gruplarındandır. Akademisyenlik mesleği bilginin sürekli güncellenmesini ve bilimsel çalışmalar yapılmasını gerektiren, bireyin kendini alanında geliştirmesini zorunlu kılan ve bununla birlikte öğrenciler ile yüz yüze devamlı olarak ilişkinin var olmasını gerektiren bir meslek dalıdır. İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı meslek gruplarında karşılaşılması kaçınılmaz olan tükenmişlik ve iş doyumu kavramlarının araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Freudenberger (1974) ilk olarak tükenmişlik kavramını kendi isteği ile çalışan sağlık çalışanları arasında görülen düş kırıklığı, takatsizlik ve işi terke yönelten bir tepkime olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik kavramı bireyin yaptığı işten doyum sağlayamaması, işini aksatması, işe devamsızlık yapma isteğinin olması ya da işten ayrılma düşüncesinin hâkim olması gibi bireyin kendini mutsuz, ruhsal ve fiziksel açıdan kendini yetersiz hissetmesi hali olarak tanımlanabilir. Greene'nin (1961) tükenmişliği “A BurntOut Case” yani “Bir Tükenmişlik Olayı” romanında; “Büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi” şeklinde tanımlamıştır. En fazla bilinen Maslach tükenmişlik modeli duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi olarak üç boyutta açıklanmıştır. Bu kurama göre insanlarla birebir ilişki içinde olan meslek gruplarında tükenmişlik daha fazla ortaya çıkmaktadır.

Robbins iş doyumunu, kişinin yaptığı işe karşı gösterdiği tavırların tümü olarak tanımlar. Herzberg iş doyumunu, kişinin yaptığı işte başarılı olması ve bu işle ilgili olarak herkes tarafından bilinen biri olma isteği, bununla ilgili motive edici etkenlerin bir aracı olarak tanımlamaktadır. İnsanlar hayatını sürdürebilmek, fizyolojik ihtiyaçlarını giderebilmek için zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmektedirler. İş doyumu dediğimiz olgu insanları hem ekonomik hem de psikolojik açıdan etkilemektedir. İş doyumu, çalışanların işe devamlılığını, bağlılığını, verimliliğini etkileyen en önemli etkenlerden biridir. İş doyumu çalışanın yaptığı işle ne kadar mutlu olduğunu belirleyen bir etmendir. İş doyumu bireyin

Çalışma hayatındaki veriminin, huzurunun iş hayatına ve günlük yaşamına yansımaları neticesinde hissettiği olumlu ruh hali olarak ifade edilebilmektedir.

Araştırmanın amacı akademisyenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu kapsamda ayrıca akademisyenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve benzeri gibi demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Bu çalışmanın alanda yapılacak diğer çalışmalara öncülük etmesi, tükenmişlik ve iş doyumunun akademisyenler ve yöneticilerin durumu algılamaları açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırmanın problemleri;

- Akademisyenlerin tükenmişlikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir? .
- Akademisyenlerin iş doyumları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
- Akademisyenlerin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın hipotezleri;

- Akademisyenlerin tükenmişlikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.
- Akademisyenlerin iş doyumları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.
- Akademisyenlerin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın kapsamı; 2017-2018 yılları arasında Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesinde görev yapan akademisyenler oluştırmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları;

☞ Araştırma 2017-2018 yılında bahar döneminde Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesinde görev yapan 178 akademisyenden toplanan veriler ile sınırlıdır.

☞ Araştırma; akademisyenlerin tükenmişlik, iş doyum düzeyleri üzerine etkisi olabileceği düşünülen cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet, akademik unvan, mesleki kıdem ve gelir durumu bağımsız değişkenleri ile sınırlıdır.

☞ Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

☞ Akademisyenlerin iş doyum düzeyleri Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

Araştırmanın varsayımları;

☞ Araştırmanın örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

☞ Araştırmaya katılan akademisyenlerin Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinde yer alan sorulara doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

☞ Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formunun akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerini; Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini, Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin ise akademisyenlerin iş doyumunu düzeyini ölçtüğü varsayılmıştır.

Bu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde İş Doyumu kavramının tanımı, İş Doyumuna etki eden bireysel ve örgütsel faktörler, iş doyumunun sonuçları ve iş doyumunu ile ilgili kuramlar üzerinde durulmuştur. Bu bölümde kaynak tarama tekniğinden faydalanılmıştır.

İkinci bölümde Tükenmişlik kavramının tanımı, tükenmişliğe etki eden bireysel ve örgütsel faktörler, tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal

belirtileri, tükenmişliğin sonuçları ve Maslach Tükenmişlik Modeli üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde iş doyumu ile ilgili yapılmış olan literatür çalışmaları, tükenmişlikle ilgili olan literatür çalışmaları ve iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği literatür çalışmaları üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölümde ise Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesinde çalışan akademisyenlere anket çalışması yapılmış, uygulanan anketin analizi yapılarak tükenmişlik ve iş doyumu sonuçlarının değerlendirilmesi yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

1.1- İş Doyumunun Tanımları

İnsanlar hayatını sürdürebilmek, fizyolojik ihtiyaçlarını giderebilmek için zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmektedirler. İş doyumu dediğimiz olgu insanları hem ekonomik hem de psikolojik açıdan etkilemektedir. İş doyumu kişinin işine karşı genel tutumudur. Çalışanların huzurlu ve üretken olabilmeleri için işin ve iş çevresinin değerlendirilerek geliştirdiği duygusal bir tepkilerden biri de iş doyumunun olduğunu söyleyebiliriz. İşin çalışan bireyle genel olarak uyumlu olması, çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiler iş doyumunu etkileyen en önemli etkenlerdir. İş doyumu, çalışanların işe devamlılığını, bağlılığını, verimliliğini etkileyen en önemli etkenlerden biridir. İş doyumu çalışanın yaptığı işle ne kadar mutlu olduğunu belirleyen bir etmendir (Gülner 2007, 161-162).

İş doyumu bireyin çalışma alanı ile alakalı faktörlerin işte karşılanmasını ve bu faktörlerin kişinin ihtiyaçlarıyla uygun olmasını, başka bir deyişle iş görenin mesleğini ya da meslek yaşamını incelerken yaşadığı doyumu ya da hissettiği iç huzuru tarif eder. İş doyumu bir çalışanın yaptığı işten mutlu olduğunu gösteren bir etmendir. İş doyumu, hayat doyumu, özgüven, beden ve ruh sağlığı, karamsarlık, amaç belirleme, mesai saatine riayet etme, personel verimliliği, performansı ile ilişkilendirilmektedir. İş doyumu, somut bir olgu olmadığından dışarıdan bakıldığında gözlenememekte, ancak bireyin hal ve hareketlerinden yola çıkarak yorumlanabilmektedir. İş doyumu birbirinden ayrı ama birbirleriyle ilişkili olan örneğin; ücret, iş arkadaşı, iş ortamının özellikleri, yöneticinin yönetim şekli etmenlerle ilişkilidir. (Pelit 2015, 53-55)

Aşağıda iş doyumu hakkında yapılmış olan tanımlara yer verilmiştir:

☞ Robbins iş doyumunu, kişinin yaptığı işe karşı gösterdiği tavırların tümü olarak tanımlar (Eğriboyun 2015, 103).

Herzberg'e göre iş doyumu, kişinin yaptığı işte başarılı olması ve bu işle ilgili olarak herkes tarafından bilinen biri olma isteği bununla ilgili motive edici etkenlerin bir aracı olarak tanımlanmaktadır (Sungur 2016, 6).

Adams, iş doyumunu bireyin gösterdiği emek karşılığında elde ettiği sonuçlar olarak betimleyip emek ve sonuç dengesini iş doyumu olarak tanımlamaktadır (Tokatlıoğlu 2016, 8).

Kutaniş'e göre iş doyumu bireyin mesleğine karşı olan genel tavrıdır. Bireyin işini yaparken rahat olması ve kendini iyi hissetmesidir (Gülner 2007, 163).

Gudanowski'ye göre kişinin çalışma hayatındaki tecrübelerinin getirdiği kolaylıklar sayesinde hissettiği mutluluktur (Arasan 2010, 24).

Vromm'a göre iş doyumu işgörenin çalışması ve tecrübesi sonucunda elde ettiği çıktının verdiği pozitif duygusal olgu olarak tanımlar (Orhan 2013, 21).

Başaran'a göre iş doyumu kişinin çalışma hayatındaki hazzının günlük yaşamına yansması sonucu hissettiği duygudur (Orhan 2013, 21).

Yukarıda verilen iş doyumu ile ilgili tanımlamalardan yola çıkarak iş doyumunu bireyin çalışma hayatındaki veriminin, huzurunun iş hayatına ve günlük yaşamına yansması neticesinde hissettiği olumlu ruh hali olarak tanımlayabiliriz. Son olarak iş doyumunu iş yaşamımızda sürekli olarak karşılaştığımız olumlu ve olumsuz durumlardan sonra hissettiğimiz duygu durumu olarak ifade edebiliriz.

1.2-İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireyin iş doyumunu etkileyen kriterleri inceleyecek olursak iki başlık altında ele alabiliriz. Bireysel faktörler; bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, kişilik yapısı, mesleği ve iş deneyiminden oluşur. Örgütsel faktörler; işin yapısı, işin zorluğu, ücret ve yükselme olanakları faktörlerinden oluşur (Pelit 2015, 62).

1.2.1- Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler insandan insana değişen iş doyumunu önemli derecede etkisi altında bırakan faktörlerdir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, kişilik yapısı, mesleği ve iş deneyimi bireysel faktörler olarak sıralanabilir (Eğriboyun 2015, 131).

1.2.1.1-Yaş

Herzberg iş doyumunun yaş grubuna göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir (Eğriboyun 2015, 135). Mumcu' nun yaptığı araştırma incelendiğinde işe yeni başlayan bireylerle yaşlı olan bireylerin iş doyum oranlarının yüksek olduğu, orta yaşa sahip bireylerin beklentilerinin oluşmaması, aynı statüde çalışma, düşük maaş alma ve benzeri nedenlerle iş doyum oranının düşük olduğu tespit edilmiştir (Mumcu 2014, 70).

1.2.1.2- Cinsiyet

Günlük hayatımızda bayanların ve erkeklerin farklı beklentiler içerisinde olması, cinsiyetin iş doyumunu farklı şekillerde etkilemesi beklenen bir tutumdur (Çetinkanat 2000, 113). Erkeklerin iş doyum düzeyleri kadınların iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu yapılan Sungur' un çalışmasında görülmektedir. Kadınların ev işi, çocuk bakımı gibi sorumluluklarının fazla olması nedeniyle bu durumdan fiziksel ve psikolojik olarak etkilenmesinin iş hayatına olumsuz etkileri olmakla birlikte iş doyumunu da azaltmaktadır (Sungur 2016, 24).

1.2.1.3- Medeni Durum

Bireylerin medeni durumları yani evli ya da bekar olmaları iş yaşamı dışında da sorumluluklarının farklı olabilmesi nedeniyle iş yaşamını da etkilemekte olup iş doyumuna yansıyacak bir etmen olarak ele alınmaktadır (Çakır 2001, 112). Yalçın Özel Dershanede çalışan öğretmenlere yaptığı çalışmada; medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Yalçın 2014, 42).

1.2.1.4- Kişilik

İş doyum düzeyi bireyin kişiliği ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Öz benlik duygusu gerçekleşmiş, kendisine güvenen, işe kolay uyum sağlayan, yaptığı işten zevk alan, duygusal olarak istikrarlı olan insanların, aceleci, sinirli, asosyal, negatif görüşlü kişilere karşın iş doyum oranlarının fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demir 2010, 37).

1.2.1.5- Meslek

İnsanların meslek seçimlerinde yetenekleri ve ilgilerine göre kendilerine uygun mesleklere yöneldiklerinde, mesleğin niteliği, çalışma koşulları, meslekle ilgili stres unsurlarının fazlalığı gibi faktörler iş doyumunu etkilemektedir (Eğriboyun 2015, 137).

Türkiye’de sağlık personeli ile ilgili yapılan bir araştırmada; mesleklere göre iş doyumunun anlamlı olarak değiştiği görülmüştür. Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan, sağlık idarecisi, doktor, sağlık teknisyeni ve hemşire grubundan en düşük iş doyumunun hemşirelerde olduğu görülmektedir. Mesleğin statüsü, saygınlığı, yoğunluğu, stres faktörleri ve benzeri durumlar iş doyumunu etkilemektedir. Mesleğini isteyerek seçen bireylerin, mesleğini istemeden seçmek zorunda kalan bireylerin iş doyumuna oranla daha yüksek olduğu görülmektedir (Demir 2010, 69).

1.2.1.6- İş Deneyimi

İş deneyiminin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Kişiler işe yeni başladıkları zaman iş doyumları fazla olup belirli bir zamandan sonra iş doyumunun azaldığı gözlemlenir. İlk kez işe başlayan bireylerin beklentilerinin fazla olması belli bir süreden sonra tahmin ettiği beklentilerinin gerçekleşmemesi nedeniyle iş doyumunda azalma görülmektedir. İş deneyimi kazandıkça işlerin daha kolay halledilebilir hale gelmesi, çözüm yollarını bulmada pratiklik kazanılması ve daha ulaşılabilir hedefler belirlenmesi iş doyum düzeyinin yeniden artmasını sağlamaktadır (Pelit 2015, 72).

İş doyumunu ile ilgili yukarıda belirttiğimiz bireysel faktörleri genel olarak değerlendirdiğimiz zaman yaş faktörünün iş doyumunu etkilediğini, genç çalışanlarının yüksek hedefler içerisinde olması gibi nedenlerle iş doyumlarının yüksek olduğu, ileri yaş çalışanlarının ise tecrübe kazanmaları nedeniyle işlerini kolay şekilde yapmaları gibi nedenlerle iş doyumlarının yüksek olduğunu, cinsiyet faktörünün iş doyumunu etkilediğini, bayanların günlük yaşantı da anne olma, kültürel olarak ev işinin bayanın sorumluluğu olması gibi nedenlerle bayanın

sorumluluğunun fazla olması iş yaşantısına yansımaktadır bu nedenle de erkeklerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Çalışma şartları zor olan meslek gruplarında iş doyumlarının düşük olduğunu, iş deneyiminin artması da iş doyumunu yükselteceğini söyleyebiliriz çünkü tecrübe sayesinde sorunlara daha soğuk kanlı yaklaşabilme, çözüm önerileri getirebilme kabiliyetini kullanma yeteneği artar dolayısı ile de iş doyumunu artırır. Kişilik faktörünü ele aldığımız zaman öz güven sahibi kişilerin yaptığı işi bilmesi, kendine güvenmesi, her türlü sorun ile baş edebilme yeteneğine sahip olması bireyin iş doyumunu yine artıracaklarını söyleyebiliriz.

1.2.2- Örgütsel Faktörler

İş doyumunu konusunda bireyin kişisel özellikleri kadar çalıştığı kurum da önemlidir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler işin niteliği, işin zorluğu, ücret ve yükselme olanakları başlıkları altında incelenmiştir (Pelit 2015, 62).

1.2.2.1- İşin Niteliği

İşin yapısal özelliği iş doyumunu etkilemektedir. İşin kişiye yeni şeyler öğrenmesini sağlaması, ilginç gelmesi, kişiyi zorlayarak kendini geliştirmesini sağlaması gibi sebepler iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Kişinin başarıma arzusu, başarısını görme ve gösterme eğilimi, önemli bir iş yaptığını düşünmesi, fikirlerini özgürce işine yansıtabilmesi ve kendi kabiliyetini işinde gösterebilmesi gibi nedenler iş doyumunu artırır. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işler, saygınlığı, statüsü düşük olan işler iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Pelit 2015, 62).

1.2.2.2- Ücret

Ücret bireyin kurumda çalışması karşılığında aldığı paradır. Ücret iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Birey, eğitim seviyesi arttıkça statüsünü ya da aldığı ücreti beğenmemektedir. Bu da bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Birey olumsuz şartlarda ve ağır işlerde çalışmasına rağmen aldığı ücret düşük ise kişinin iş doyumunu yine olumsuz yönde etkilenmektedir (Gülner 2007, 166).

1.2.2.3- Yükselme Olanığı

Bireyin çalıştığı kurumda yükselme olanağının bulunması iş doyumunu bireylerin hedefleri doğrultusunda pozitif yönde etkiler. Yükselmenin anlamı bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Bazı bireyler statü olarak yükselmeyi tercih ederken, bazı bireyler maaşlarının artmasını tercih ederler. Bu da yükselme olanağının kişilerin beklentilerine göre farklılaştığını göstermektedir (Gülner 2007, 167-168).

İş doyumunu ile ilgili yukarıda incelemiş olduğumuz örgütsel faktörlere göre işin niteliği, ücret ve yükselme olanakları iş doyumunu etkilemektedir. Örneğin işin niteliğini inceleyecek olursak, işin zor olması, fiziksel olarak güç gerektirmesi, uzun mesai saatlerinin olması gibi faktörler iş doyumunu azaltacağını, ücret faktörü ise kişinin beklentilerini karşıladığı oranda iş doyumunu artıracak ve son olarak ta yükselme olanağının olması bazı bireyler için statü bakımından, bazı bireyler için maaşın artması bakımından iş doyumunu artıracak söyleyebiliriz.

1.3- İş Doyumunun Sonuçları

Kurumda çalışan bireyin işine karşı beslediği olumlu tutum iş doyumunun pozitif sonuçlarındandır. Bu pozitif sonuçlar arasında işe bağlanma, yüksek moral ve kurumsallaşma gösterilebilir (Pelit 2015, 74).

İş doyumunun bireyde yüksek olmasını değerlendirecek olursak, birey işinde mutlu ise işini coşku ile yapacağını ve çalışmaya daha istekli olacağını, çalışma arzularının daha yüksek olacağını, bireyin çalıştığı kuruma ve yöneticilerine karşı bağlılık duygusu hissedeceğini, disiplin kurallarına uyarak çalışacağını, ekip çalışmalarına uyum sağlayacağını, mesai sürelerine riayet edeceğini, işverenlerin emir ve talimatlarını geciktirmeden gerçekleştireceğini, kurumda düzeni bozacak hal ve hareketlerden kaçınacağını söyleyebiliriz.

1.4- İş Doyumunun Kuramları

1.4.1- Kapsam Kuramı

Kapsam teorileri insanları çalışmaya yönelten faktörleri bulmaya çalışırlar. Bireyi fizyolojik ve psikolojik açılardan ele alan bu görüşler, kişinin gelişmesi, yetenekleri, kapasitesi, algısı, duygulara ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel ve duygusal yönleri ele alır. Bu görüşler kişiye anlama, kişinin hissettiği duyguları tanımlamaya çalışarak kişinin motive olmasına önem vermektedir (Eroğlu 2013, 450).

1.4.1.1- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Kapsam kuramları içerisinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi herkes tarafından en fazla bilinen teoridir. Bu teori, her davranışın altında bireyin bazı ihtiyaçları giderme dürtüsü olduğu ve kişilerin ihtiyaçlarının bir sıralamasının olduğu varsayımlarına dayanmaktadır (Güney 2014, 365). Maslow 1954 yılında klinik gözlemlerinden yararlanarak ihtiyaçların sınıflandırılmasında iki varsayım türetmiştir. Birinci varsayım, insanların davranışlarının temelinde ihtiyaçların olduğudur. Bu yüzden, kişileri anlayabilmek için kişilerin bu davranışları neden yaptığını, ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmek gerekir. İkinci varsayım ise ihtiyaçların öncelik sırası ve önem derecesi ile ilgilidir (Eroğlu 2013, 451-452). Maslow kişilerin ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Bu ihtiyaçlar aşağıda tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Sıra	İhtiyaçlar	İhtiyaç Giderici Bazı Önlemler
5	Kendini Gerçekleştirme Ve Doyumu İşin Yaratıcı Faaliyetlerini Kullanabilmesi	Yaratıcılık gerektiren cazip işler, şahsi gelişme ve yükselme imkânları.
4	Saygı Ve Statü Başarı, Tanınma, Statü Sahibi Olma İmkanlar, Yapılan İşin Beğenilmesi	Görevin adı ve sorumluluğu, övünülme, yükselme ve itibar sağlayan.
3	Aidiyet Ve Sosyal İhtiyaçlar Sevgi, Aidiyet, Kimlik Duygusu, Kazanma, Benimseme	Arkadaşça ilişkiler ortamı, sosyal faaliyetler
2	Güvenlik İhtiyaçları Tehlikelerden Korunma, Korku Duymama, Güvenlik İçinde Olma.	Sigorta ve emeklilik programları, iş güvencesi, güvenilir ve sağlıklı iş şartları, kabiliyetli ve uyumlu yöneticilik
1	Temel Fizyolojik İhtiyaçlar Hayati İhtiyaçlar, Hava, Su, Yiyecek, Cinsellik	Ücret, yan ödeme, iyi fiziki çalışma şartları

Kaynak:GÜNEY, S. (2000). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayın Evi, s:482

Bu tabloya göre Maslow ilk basamaklardaki problemler çözülmedikçe, üst basamaklardaki ihtiyaçların bireyi davranışa yöneltmediğini, ihtiyaçların insanları davranışa sevk etmesi ihtiyaçların giderilmesine bağlı olduğunu, giderilen ihtiyacın bireyi motive etme gücü azalttığını ve bunun sonucunda da daha üst düzeydeki ihtiyaçların bireyi davranışlar göstermeye zorlayacağını söyler (Eroğlu 2013, 65).

İşveren, yanında çalışan bireylerin hangi konuda ihtiyacı olduğunu anlarsa bu sorunu çözmek için çalışanına uygun ortam yaratarak en yüksek verimi sağlamayı hedefler. Sonuç olarak, işyerinde çalışan bireylerin ihtiyaçları ve beklentileri farklıdır. Yapılan bir ödüllendirme ya da terfiinin herkese aynı etkiyi yaratması beklenemez, çünkü her bireyin motive olduğu faktörler farklıdır. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin kolay olması, herkes tarafından anlaşılabilir olması, mantığa uygun olması gibi nedenlerle en çok bilinen motivasyon teorisidir (<https://kisiselbasari.com/motivasyon-kavrami-ve-motivasyon-teorileri.html>, 13.05.2018) .

1.4.1.2- Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg, Maslow'un teorisini geliştirmiş ve çift faktör teorisini oluşturmuştur. Motivasyonu, iş doyumunun bir boyutu olarak açıklayan Herzberg,

motivasyon faktörlerini doyum sağlayanlar ve doyumsuzluk olmak üzere iki bölümde incelenmiştir (Onaran 1981, 46). Herzberg'in Çift Faktör teorisini Şekil 1'deki gibi kısaca tanımlamıştır.

Motivasyon Faktörleri	İşin Kendisi
	Başarı
	İlerleme İmkânı
	Sorumluluk
	İlerleme
	Takdir
Hijyen Faktörleri	Statü
	Kişilerarası İlişkiler
	- Denetçilerle
	- Üstlerle
	- Astlarla
	Denetim- Teknik
	İşletme Politikası ve Yönetimi
	İş Güvencesi
	Çalışma
	Şartlar
	Maaş-Ücret
	Kişisel Yaşantı

Şekil 1: Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi

Kaynak: EROĞLU, P. D. (2013). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayınları, s:457

Şekil 1'de görüldüğü gibi Herzberg Çift-Faktör teorisini motivasyon faktörleri ve hijyen faktörleri olarak iki başlık altında incelemiştir. Motivasyon faktörlerini daha çok bireyin kendisi ile ilgili olan, başarısı, takdir edilmesi, sorumluluk duygusu gibi faktörlerden oluştuğunu; hijyen faktörlerinin ise iş yeri ve çalışma şartları ile ilgili örneğin maaş alma, yönetici ile ilişki gibi faktörlerden oluştuğunu söyleyebiliriz.

Hijyen Faktörleri: Bu faktörler iş yerlerinde olması durumunda işgörenleri motive edici etkisi yoktur fakat hijyen faktörleri diye adlandırdığımız faktörlerin olmaması durumunda işgören bireyler mutsuz olabilirler hatta işten çıkmayı bile düşünebilirler. Bu hijyen faktörleri; maaş, iş güvenliği gibi çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlını önemli derecede etkileyen faktörlerdir (Tınaz 2005, 11). Hijyen faktörlerine bir örnek verecek olursak her ay maaşını düzenli alan bir çalışan maaşı yattığı zaman ekstra bir motive olmaz çünkü belli bir süre çalıştığının karşılığını

aldığını düşünür fakat eğer maaşı olması gereken zamanda yatmaz ise yaşayacağı maddi ve manevi sıkıntılar sonucunda motivasyonu düşer problem çözülemediği takdirde de işinden çıkabilir. Hijyen faktörleri bireylerin motivasyonunu direk etkilememiş gözükse bile dolaylı olarak çalışanları etkilemektedir.

Motivasyonel Faktörler: Bu faktörlerin iş yerlerinde olması işgörenleri motive edici bir etkisi vardır, bu faktörlerin olmaması bireyleri mutsuz yapmaz sadece nötr olarak olaylara bakışını sağlar. Motivasyonel faktörler; takdir edilme, tanınma, başarı ve ilerleme olanakların olması gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin olması çalışan bireyleri mutlu eder, çalışanların kendi kurumlarına bağlanmalarını sağlar daha etkin bir şekilde çalışmayı özendirir (Tınaz 2005, 11).

Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyaçları, Herzberg'in hijyenik etmenleri ile aynı kategoride olmaktadır. Diğer taraftan Maslow'un değer, başarı takdiri, terfi ihtiyaçları ile kendini gerçekleştirme ve çevrede tanınma ihtiyaçları ise Herzberg'in özendirici faktörleri ile aynı kategoride olmaktadır (Eren 2015, 510).

1.4.1.3- C.Clayton Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi geliştirerek insanların gereksinimlerinin karşılanmasında daha esnek bir bakış açısı sunmakla beraber bu gereksinimleri üç başlık olarak tanımlamıştır. Alderfer bu gereksinimleri Varolma gereksinimleri, İlişki İhtiyaçları ve Gelişme İhtiyacı olarak üç başlık halinde incelemiştir (Tınaz 2005, 10):

Varolma İhtiyaçları: Bireyin hayatta kalmak için ihtiyaç duyduğu gereksinimler şeklinde tanımlayabiliriz bunlar; açlık, susuzluk, maaş, iş koşulları, çalışma şartları ve iş güvenliğidir. Bu basamağın Maslow'un kuramında ilk sıralarda olan fizyolojik ve güvenlik basamakları ile eşdeğer olduğunu söyleyebiliriz (Tınaz 2005, 10).

1) İlişki İhtiyaçları: Bireyin sosyal hayatıyla ilgili olan gereksinimleridir. Bu gereksinimler bireyin iş arkadaşları ve iş dışındaki bireylerle ilişki kurma, duygu ve düşüncelerini paylaşma gibi ihtiyaçların olduğu bir

basamaktır. İnsan sosyal bir varlık (Tınaz 2005, 10) olduğu için en doğal ve önemli isteklerinden biri insanlar ile iletişim halinde olarak bir şeyler paylaşma isteğidir.

2) Gelişme İhtiyaçları: Bireyin kendini geliştirmek istemesiyle ilgili bir gereksinimdir. Bireyin kişisel gelişimini, doyumunu ve başarma isteklerini ifade eden ihtiyaçların olduğu bir basamaktır.

Yukarıda görüldüğü gibi Alderfer'in ERG Kuramı da Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramındaki aynı ihtiyaçları ele almaktadır. Maslow alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmeden üst basamaktaki ihtiyaçların giderilemeyeceğini savunurken Alderfer bu konuda daha esnek davranarak, ihtiyacın giderilemediği basamağa geri dönülebileceğini ya da aynı anda tüm gereksinimlerin karşılanabileceğini savunmuştur (Onaran 1981, 44).

1.4.1.4- D. Mc Clelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi

Mc Clelland ihtiyaçların öğrenmeyle kazanılacağı savunmuştur. Bu teori insanların öğrenmeye önem vermeye başlamasından sonra ortaya çıkmaktadır. Mc Clelland başarı teorisini üç başlık altında; başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güçlülük ihtiyacı şeklinde sınıflandırmıştır. Mc Clelland bu sınıflandırma da en fazla başarı güdüsünde yoğunlaşmıştır (Eroğlu 2013, 457).

Başarılı Olma İhtiyacı: Bazı çalışanların hedefi yalnızca başarılı olmaktır. Çünkü bu bireyler başarıdan zevk alırlar. Her zaman daha iyisini, daha güzelini yapmak isterler. Ortamda en başarılı kişinin kendileri olmasını isterler. Zor işleri yapabilme isteği en büyük arzularıdır. Böyle bireylerin başarılı olmak için verdiği mücadele istek ve arzuları temel alan dürtüdür (Izgar 2012, 75).

Güç Kazanma İhtiyacı: Bazı bireyler bulundukları ortamda otorite sahibi olmak, başka insanları etkisi altına almak, kendi isteklerinin başkaları tarafından yapılmasını sağlamak, diğer bireyleri kontrol etme isteği duyar. Bu bireyler bulundukları ortamda ulaşılması en zor ve çok çalışma gerektiren görevleri üstlenmek isterler ve en başarılı şekilde sonuçlandırmak isterler. Böyle bireyleri motive olabilmesi için en fazla arzuladıkları şey güç kazanma ihtiyacıdır (Izgar 2012, 75).

Birlikte Olma İhtiyacı: Birlikte olma ihtiyacını hisseden insanlar sosyal olmayı seven, işte ve iş dışında da kişilerle ilişki kurmaya özen gösteren bundan zevk alan insanlardır (Güney 2014, 368).

Başarı ihtiyacı, herkeste genel olarak vardır. Fakat bu ihtiyacın varlığı her zaman tespit edilemez. Başarılı olma ihtiyacı bireyden bireye farklılık gösterdiği gibi kültürler arasında farklılık gösterir. Kişilerin kendi mesleklerinde en üst derecede olma ve en mükemmel çalışan olmayı istemeleri başarı güdüsüyle açıklanabilir. Maslow ve Herzberg’inde, güçlü bir güdüleyici olarak modellerine kattıkları bu kavramı en iyi inceleyip bunun üzerine bir model kuran Mc Clelland olmuştur (Eroğlu 2013, 458).

Mc Clelland başarılı olma isteğini yorumlayacak olursak özgüveni yüksek, kendini işine adanmış bireylerin yaptığı işi en iyi şekilde gerçekleştirme isteği, zor olanı başarma, herkes tarafından sevilen ve sayılan biri olma, insanları etkisi altına alabilme gibi özelliklere sahip bireylerin daha fazla başarıyla motive oldukları söyleyebiliriz.

Şimdiye kadar incelediğimiz kapsam teorilerini aşağıdaki tablodaki gibi özetleyebilir.

Tablo 2: Dört Motivasyon Teorisine Göre İhtiyaçların Sınıflandırılması

Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Alderfer’in ERG Teorisi	Herzberg’in Faktör Kuramı	Çift Kazanılmış İhtiyaçlar Teorisi
Kendini tamamlama ihtiyacı	Gelişme	Motive Edici Faktörler	Başarı İhtiyacı
Kendini gösterme ihtiyacı			Güç İhtiyacı
Sevgi ve ait olma	İlişki Kurma	Hijyen Faktörleri	İlişki Kurma İhtiyacı
Güvenlik İhtiyacı	Var olma		
Fizyolojik İhtiyaçlar			

Kaynak: YILDIZ, D. D. (2015). Lider-Üye Etkileşimi, İş Yerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi. Ankara: Detay Yayıncılık

Kapsam kuramda yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda oluşmuştur. Motivasyonun başlaması için ihtiyacın hissedilmesi ile bu kuramlar oluşur (Izgar 2012, 65).

1.4.2- Süreç Kuramı

Süreç kuramları insanların neyi, nasıl güdülediğini açıklamayı hedefleyen kuramlardır (Baysal 1987, 97). Süreç teorileri insanları bir harekete yönlendiren faktörlerden sadece bir sebep olmasının yeterli olduğunu düşünen görüşleri içeren teorilerdir. Böyle olduğu zaman da bu teoriler hedeflerin davranışı harekete geçirme süresini inceleyerek bunun sonucunda kişilerin nasıl motive olduğunu açıklamaya çalışan kuramlarıdır (Eroğlu 2013, 462).

1.4.2.1- Davranış Şartlandırma Kuramı

Davranış şartlandırma kuramı bireylerin başarılı veya başarısızlıkla sonuçlanan davranışlarını tekrar edip etmeyeceğini açıklamaya çalışan bir kuramdır. Bireyler yaptıkları herhangi bir davranışından sonra ödüllendirilirse o davranışı sürekli olarak tekrar edecek ve ödüllendirme sonucunda motive olacaklardır. Ödüllendirilmeyen davranışlar ya da cezalandırılan davranışlar bireyin yaptığı yanlış davranışı terk etmesine ve bir daha yapmaması etkisini doğurur. Sonuç olarak davranış şartlandırma kuramı bireyin yaptığı davranıştan dolayı motive olup olamayacağını inceler (Güney 2000, 489).

Ödüllendirme ve cezalandırma bu tür şartlandırmanın iki önemli faktörünün olduğunu söylemiştik. Bir kurumda çalışan bireylerin ödüllendirme şekilleri farklı şekilde olabilir; bazı bireyler için maaş artışı, bazı bireyler için terfi olması, bazı bireylerin takdir edilmesi gibi etkenler ödüllendirmeye örnek gösterebiliriz. Ödüllendirme gibi cezalandırma da çalışanların davranışları sonucunda uygulanması normal olan bir olgudur. Çalışanların görevlerini yerine getirmemesi, etik kurallara uymaması, amire karşı gelmesi, iş aksatması gibi davranışlarda bulunmaları sonucunda idari amirin çalışanlarının davranışlarını pozitif yönde değiştirmesi için sözel olarak uyarı yapması, maaşında kesinti yapması veya çalışanın istemediği bir

bölüme gönderilmesi gibi cezalandırma yöntemlerini kullanabileceğini söyleyebiliriz.

Yöneticiler çalışan bireylere yaptıkları olumlu davranışların uygun olduğunu göstermek ve bu olumlu davranışları çalışanların alışkanlık haline getirmesi için davranışı pekiştirmeyi dört başlık altında; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, tükeniş ve cezalandırma olarak gruplandırmıştır. Olumlu pekiştirme yöneticinin personelinin göstermesini istediği performansı tekrar ettirmesi için çalışanlarının özendirilmesi esasına dayanır. Olumsuz pekiştirme çalışan bireylerin yaptıkları negatif davranışlar sonucunda yaşayacağını bildiği olumsuzlukların yaşanmaması maksadıyla kendisine daha fazla dikkat etmesini gerektiren davranışı yapmalarını sağlar. Örneğin; işe geç kalan bireylerin yöneticisi tarafından uyarılması, maaşında kesintiye uğratması gibi davranışları yapmamaları için yöneticilerin başvurduğu yoldur. Üçüncü pekiştirme tipi ise tükeniş kavramıdır. Bu kavram kişinin yaptığı istenmeyen davranışın tamamen yok olmasını hedefleyen bir pekiştirme türüdür. Örneğin; işe sürekli olarak geç kalan bireyin iş yerinde terfi alamayacağını öğrenmiş olması bu kişinin işe geç kalma davranışını tamamen bırakmasını ve bir daha tekrarlamamasını sağlayan bir pekiştirme türüdür. Son pekiştirme türü ise cezalandırma yöntemidir. Çalışan bireyin bir daha aynı davranışı tekrarlamaması için cezalandırma yönteminin kullanıldığı pekiştirme türüdür. Cezalandırma yöntemi pekiştirme türleri içerisinde en az kullanılan, davranışı en az değiştirdiği düşünülen, insanlar arasındaki iletişimi ve ilişkiyi olumsuz etkileyen bir pekiştirme türüdür. Cezalandırma yöntemi sadece kınama cezası olabileceği gibi işten çıkarmaya varan sonuçlara da ulaşılabilir (Eroğlu 2013, 477-480).

1.4.2.2- Bekleyiş (Beklenti) Kuramı

Wroom'un geliştirdiği beklenti teorisine göre çalışanların iş ve performansındaki başarıları, ihtiyaçlarının karşılanmasının dışında çalışanların ödüllendirilmiş davranışlarının sonucunda beklenti içinde olmalarıdır. Bu teori motivasyonu, kişilerin bireysel ihtiyaçlarına göre değil de, bireyin hedeflerini gerçekleştirme yönündeki beklentileri açısından belirtilmektedir (Güney 2000, 486). Beklenti; belli bir eylemin sonucunun gerçekleşmesine ilişkin, bireyin kendisinin tahminini belirlemektedir. Valence; alternatif sonuçlar için bireyin arzulama şiddetini

ifade eder. Bireyin beklenen sonucu tercih gücü olan valence ile beklentilerinin çarpımı sonucunda elde edilecek değer, motivasyonun gücüdür. Çarpımın sonucu sıfır değerinde olursa motivasyon yoktur, negatif değerde olursa motivasyon olumsuz olur. Wroom'a göre, örgütlerde çalışan kişiler için para, terfi gibi faktörler birinci seviyenin sonucunda oluşan hususlardır. Fakat Wroom'un, üstü kapalı olarak ifade ettiğine göre ücret artışı gibi sonuçların tek başına değerinin olmadığını ancak yiyecek, barınma gibi ihtiyaçların giderilmesine olanak sağlaması açısından önemli olduğunu ifade eder. Başka bir deyişle, birinci seviyedeki sonuçların önemi, ikinci seviyedeki sonuçların elde edilmesinde araçsallık görevini icra etmelerinden ileri gelmektedir. Çünkü bireyin esas istediği ikinci seviyedeki sonuçlar doğrudan elde edilememektedir (Eroğlu 2013, 463-647).

1.4.2.3- Eşitlik Kuramı

Bu teori; aynı iş yerinde çalışan bireylerin yöneticileri tarafından kendilerine eşit davranmalarını istemeleriyle ortaya çıkan bir kuramdır. Eşitlik kavramı her bireyi motive eden en önemli kriterlerden birisidir. Bazı bireylerin çalışma yaşamında motive olabilmeleri için çalıştığı yerde, aynı kıdem ve aynı statüdeki bireylere eşit şekilde davranmalarını önemseyen bireylerin motive olduğu kuramdır (Güney 2014, 373). Bireyler kendilerine verilen ödüller ile diğer çalışan bireylere verilen ödülleri daima karşılaştırma yaptıkları, kendilerine verilen ödüllerin aynı şekilde başarı gösteren bireylere verilen ödüllere ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışırlar. Bu birey eşitliğin ve dengenin sağlandığından emin olduğu zaman huzura kavuşacak, motive olacaktır. Aksi takdirde eşitliğin olmadığını düşünürse ya kendi çalışma şeklini değiştirecek ya da diğer çalışanların motivasyonunu bozacak hal ve hareketlere girecektir (Eren 2015, 543).

İş yerlerinde eşitsizliğin olduğunu düşünen çalışanlar, çalışmayanların da aynı statüde aynı maaşı aldıklarını gördükleri zaman işi yavaşlatma, işe devamsızlık, ortamın uyumunu bozma gibi negatif davranışlar gösterme eğiliminde bulunurlar. Bu yüzden yöneticilerin çalışanlarını motive edebilmeleri için adil davranması, çalışanın hakkını vermesi çalışmayanın da davranış değişikliği yapmasını sağlaması gibi davranışlarda bulunması gerektiğini söyleyebiliriz.

1.4.2.4- Amaç Kuramı

Amaç Kuramı çalışanların işleriyle ilgili mantıklı ve bilinçli olarak hareket ettikleri ihtimaline dayanan bir motivasyon kuramıdır. Bireyin çalıştığı işle ilgili bir hedefinin olması gerekmektedir ama bu hedefi kişinin kendisi koyması gerekir. Başkası tarafından kendisine dayatılan hedefler ya zor gelebilir ya da kolay gelebilir. Dolayısıyla da iş yapmak istemeyebilir ancak çalışan birey hedefini kendi koyduğu zaman çalışmak için istekli ve azimli olur. Bu da bireyin motivasyonunu artırır. Bireyin açık ve belirgin bir hedefinin olması, ulaşılabilir olması, yönetim tarafından destekleniyor olması bireyin daha özverili, istekli çalışmasını sağlayarak hem özgüvenini arttırmasını, daha zor hedefleri başarabilmesini, sonuç olarak da çalışma hayatındaki motivasyonunu arttırmasını sağlar (Izgar 2012, 89-92).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramının kelime anlamı “bitmişlik, güçsüzlük” olarak tanımlanmaktadır. Freudenberger (1974) ilk olarak bu kavramı kendi isteği ile çalışan sağlık çalışanları arasında görülen düş kırıklığı, takatsizlik ve işi terke yönelten bir tepkime olarak ifade etmiştir. Freudenberger tükenmişliği, başaramama, yılma, performans düşüklüğü veya gerçekleştirilemeyen istekler neticesinde bireyde bitmişlik hali olarak ortaya çıkması şeklinde açıklamıştır (Göktepe 2016, 27).

Çağımızın sosyal problemlerinden biri olan tükenmişlik kavramı herkes tarafından araştırma ihtiyacı hissedilen bir konu olmuştur. Tükenmişlik ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin bitmesi olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlikle ilgili önemli noktalardan biri insanlarla bire bir ilişki içerisinde olan meslek gruplarında daha çok ortaya çıkmış olmasıdır. Bireylerin kendisini başarısız hissetmesi, yorgun hissetmesi, yaratıcılığını ve işe bağlılığını yitirmesi gibi davranış değişikliklerin ortaya çıktığı bir durum olarak tükenmişliği açıklayabiliriz. Yapılan çalışmalarda sağlık personeli, öğretmenler, polisler ve avukatlar gibi birebir insanlarla iletişim halinde olan meslek dallarında tükenmişlik daha fazla ortaya çıkmaktadır (Yıldız 2015, 59).

2.1. Tükenmişliğin Tanımlanması

Tükenmişlik kavramı bireyin yaptığı işten doyum sağlayamaması, işini aksatması, işe devamsızlık yapma isteğinin olması ya da işten ayrılma düşüncesinin hâkim olması gibi bireyin kendini mutsuz, ruhsal ve fiziksel açıdan kendini yetersiz hissetmesi hali olarak tanımlayabiliriz. Aşağıda tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan tanımlar yer almaktadır:

☞ Greene’nin (1961) tükenmişliği “A BurntOut Case” yani “Bir Tükenmişlik Olayı” romanında; “Büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi” şeklinde tanımlamıştır (Dalkılıç 2014, 5).

☞ Glanse' ye göre ise Enerji, güç ya da kaynakların fazla iş yükü nedeniyle tükenmesi bunun sonucunda da bireyin yorulmasını ve başarısız olması şeklinde tükenmişliği ifade etmiştir (Dalkılıç 2014, 6).

☞ Edewich (1980) diğer insanlara hizmet sağlayan meslek gruplarında çalışan kişilerin, çalışma şartlarının sonucunda bireyde ortaya çıkan enerji kaybı ve hayal kırıklığı olarak tükenmişliği tanımlamıştır (Yıldız 2015, 63).

☞ Maher'e göre bireyin psikolojik rahatsızlığını, uyku problemi yaşadığını, çalışma arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilere karşı negatif tutumu, işe devamsızlık yapmayı, suçluluğu, içe kapanıklığı, ilgisizliği içeren ve depresyonunda gelişebileceği bir sendrom olarak tükenmişliği tanımlamaktadır (Dalkılıç 2014, 7).

☞ Freudenberg tükenmişliği bireyin kendisini başarısız hissetmesi, enerjisinin ve iş yapabilme potansiyelini kaybetmeleri sonucunda bireyde meydana gelen davranış değişikliği şeklinde tanımlar (Sezgin 2010, 36).

☞ Göktepe tükenmişliği bireylerin yaptıkları mesleğin amacından sapması bunun sonucunda sundukları hizmetin kalitesinde düşme ve motivasyonun kaybıyla bireyde oluşan fiziksel ve psikolojik boyutları olan bir kavram olarak tanımlar (Göktepe 2016, 27).

☞ Shirom(1989) tükenmişliği kişilerin negatif bir yaşantıyı sürekli olarak yaşamak zorunda kalmaları sonucunda bireyin yaşadığı bir durum şeklinde tanımlamaktadır (Izgar 2012, 129).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi bireylerin kendilerini başarısız, güçsüz, bıkkın, yorgun, iş yapmama, işe devam etmeme gibi isteklerin olduğu sadece psikolojik değil fiziksel olarak da bireye yansıyan davranışların olduğu bir sendrom olarak tükenmişliği açıklayabiliriz.

2.2- Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta tükenmişliği etkileyen faktörler incelenecektir. Bireysel faktörler; demografik faktörler, kişilik yapısı, dış kontrol odaklı olma, beklenti düzeyi, işe karşı aşırı ilgi olarak sayılabilir. Örgütsel faktörler, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak sayılabilir(Yıldız 2015, 64).

2.2.1- Bireysel Faktörler

Çalışan her bireyin tükenmişliği yaşama olasılığı var olduğu düşünülmele birlikte bazı özelliklere sahip kişilerin tükenmişlik sendromunu daha fazla yaşama ihtimali bulunmaktadır. Örneğin; çalışma hayatında pasif, gergin, sabırsız, hoşgörüsüz, kendine güveni olmayan, hedefleri olmayan ve benzeri özelliklere sahip olan kişilerin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığı daha fazladır. Yine de hiçbir kişilik özelliği tükenmişlik sendromuna tek başına sebep olmamakta bireylerin içinde bulunduğu koşulları da her zaman göz önünde tutmak gerekmektedir (Yıldız 2015, 65).

2.2.1.1- Demografik Faktörler

Tükenmişliği etkileyen demografik faktörler olarak; cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, meslekleri, eğitimleri, kültürel yapıları ve aile yapıları gibi değişkenler sayılabilir (Dalkılıç 2014, 86).

2.2.1.2- Kişilik Yapısı

Tükenmişliği etkileyen etmenlerden biri de bireyin yapısıdır. İnsanların bireysel özellikleri meslek tercihini etkilemektedir. Bazı kişiler daha stresi az olan işleri tercih ederken, diğerleri ise stresi daha çok yaşayacakları işleri tercih edebilmektedirler. Her birey farklı özelliklere sahiptir. Soğukkanlı, özgüveni olan, kendine güvenen, yaptığı işin bilincinde olan bireyler daha az tükenmişlik yaşarlar. Sinirli, kontrolünü çabuk kaybeden, sabırsız, hoşgörüsü olmayan, kendine veya yaptığı işe güvenmeyen bireylerin iş yaşantısında sorun yaşama ihtimali daha yüksek olup, daha fazla tükenmişlik yaşayacağı öngörülmektedir. Fakat herhangi bir karakter tipi yalnızca bir etmen olarak dikkate alınmamalı ve kişinin çalışma ortamına göre değerlendirilmelidir (Izgar 2012, 136).

2.2.1.3- Dış Kontrol Odaklı Olma

Rotter (1966) tarafından türetilen denetim/kontrol odağı kavramı; bireylerin karşılaştıkları olayları ifade ederken, olayların sebeplerini belirledikleri bakış açısına göre tarif etmeleridir. Kişiler yaşadıkları sorunlar karşısında, sorunların sebebini

kendileri dışındaki faktörlerden ileri geldiğine inanıyorlarsa dış kontrol odaklı, ancak olaylar karşısında problemin sebebinin kendisi olduğuna inanıyorlarsa iç kontrol odaklıdır. İç kontrol odaklı insanlar sorunlar karşısında çözüm bulma ve oluşan demoralize durumu giderme çabasına girerken dış kontrol odaklı insanlar çözüm arayışına girmeyerek olumsuz psikolojik duruma razı olur (Arasan 2010, 68).

2.2.1.4- Beklenti Düzeyi

Bireyler yetenekleri doğrultusunda yaptıkları işlerden belirli bir sonuç elde etmeyi bekler. Ancak bireyin beklentisi yetenek ve yeterlik düzeyi ile orantılı olmadığı ve bireyin bu orantısızlığı kabul etmemesi, yaptığı işin istediği sonuca ulaştıracağı beklentisini sürdürmesi neticesinde birey başarılı sonuç elde edememenin üzüntüsünü yaşar, performansı düşer ve bunun sonucu da kişiyi tükenmişliğe götürür (Izgar 2001, 12).

2.2.1.5- İşkoliklik

İşkolikliği Oates; çalışmaktan sıkılmayan, hatta kendini işine adanmış insanların bu uğurda sosyal ilişkilerini dahi bitirmeleri sonucunu doğuran ancak işkolik insanlar için çalışma duygusunu vazgeçilemez bir gereksinim olarak tanımlamıştır. Kimi bireyler hayatlarını işlerine adanlar ve iş dışında kendilerini mutlu edecek bir şey bulamazlar. Bu şekilde yaşayan bireyler işkoliklik dereceleri arttıkça bitmişlik yaşamamaları imkânsızdır (Karabey 2005, 181-182).

2.2.2- Örgütsel Faktörler

Bitmişlik terimi ilk zamanlar kişisel özelliklerin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Ancak zamanla yapılan araştırmalarla tükenmişliğin sadece kişisel özelliklerin sonucu olmadığı tespiti yapılmıştır. İşçi-işveren ilişkisinde anlaşma ve uyum sağlanamadıkça tükenmişlikte artma görülmeye başlamıştır. Tükenmişliğin örgütsel faktörlerini; yoğun iş yükü, personel arasındaki fikir, kişilik, inanç farklılıkları, yöneticilerin personele karşı tutumu, personelin idare işlerinde geçirdiği zaman, çalıştığı kurumu ilgilendiren kararlarda fikir sunamama olarak sayabiliriz (Dinç 2008, 10).

2.3- Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik belirtilerini zaman içerisinde farkına varılmadan içten içe gelişen bir durumdur. Kişinin hayatında beklenmedik sıkıntılarla karşılaşması yahut iş hayatındaki sınav veya performans gibi baskılarla mücadele etmesi tükenmenin başlamasında büyük rolü bulunmaktadır. Kişinin tükenmişlik durumunu yaşaması yalnızca sıkıntılı dönemlerinde değil mutlu olduğu anların eksilmesiyle de alakalıdır. Tükenmişlik her bireyde farklı farklı belirtilerle kendini gösterir. Genel olarak sınıflandıracak olursak tükenmişliği aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz (Izgar 2012, 131-132).

2.3.1- Fiziksel Belirtiler

Yılgınlık, takatsizlik, gribal enfeksiyonlar, migren, mide ve bağırsak problemleri, sürekli yorgunluk, düzensiz uyku gibi fiziksel belirtiler tükenmişliğe işaret etmektedir (Atlandı 2010, 17).

2.3.2- Psikolojik Ruhsal Belirtiler

Kişilerin duygu dünyasındaki değişimler sağlığındaki ve tavırlarındaki değişimlere göre yaşadığı durumlardan daha hızlı etkilenmesine rağmen araştırmacılar açısından tespiti daha zor olan bir etmendir. Bireyin üzgün, isteksiz, sinirli, insanlarla iletişimi kesmesi, olumsuz her durumu üzerine alınması, başarılarının görmezden gelindiğini düşünmesi tükenmişliği işaret eder (Dalkılıç 2014, 32).

2.3.3- Davranışsal Belirtiler

Personelin işini yaparken sürekli baskı yaşaması neticesinde davranışlarının olumsuz yönde değişmesidir. Kişinin işini yaparken sürekli oturup kalkması, sigara ve kahve gibi içecekleri normalden fazla kullanmaya başlaması, işini yaparken sürekli ne yaptığını unutması ve dolayısıyla performansının düşmesi gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (Dalkılıç 2014, 34).

2.4- Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sorunu yaşayan kişiler işe gitmemeye, gittiğinde de işine özen göstermemeye, işini eksik yapmaya başlar. İş hayatındaki mesai arkadaşlarıyla iletişimi bozulan bireyin iş dışındaki çevresiyle, ailesiyle, kurum idarecileriyle da iletişimi bozulmaya başlamaktadır. Bütün bunlarla birlikte sağlık sorunları, psikolojik travmalar da eklendiğinde hem birey için hem de yakın çevresi için hayat çekilmez bir hal alır. Tükenmişliğin sonuçlarını aşağıdaki gibi gruplandırabiliriz (Izgar 2012, 134-135).

2.4.1- Tükenmişliğin Kişisel Bedeli

Birey işyerinde yaşadığı baskı sonucunda tükenmişlik hissine kapılmaktadır. Bu tükenmenin sonucu olarak da hem sağlık hem de psikolojik sorunlar kendini göstermeye başlar. Kişi kendini bitkin, uykusuz, isteksiz, sürekli olarak dinlenemeyen biri haline gelir. Bu bireylerde sigara kullanımı ve diğer bağımlılık maddelerini kullanma eğilimi başlar. Kişiler içinde bulundukları kötü durumdan kurtulmak için çözüm aramak yerine ona mutsuzluğunu unutturacak ne varsa onu yapmaya yönelir. Bu şekilde sorun yaşayan bireyler sadece iş yaşantısına değil aile ve yakın çevresine de olumsuz davranışları hissettirmeye başlar (Dalkılıç 2014, 139-142).

2.4.2- Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri

Tükenmişlik kavramının iş yaşamına etkisi çalışma temposunda düşüklük, özensizlik, gün sonunda çalışmasından çıktı elde edememe, işe gitmeme isteği, dikkat dağınıklığı, çalışma arkadaşlarıyla geçinememe gibi sayılabilir. Tükenmişliğin herkes tarafından fark edilen en belirgin özelliği bireyin iş performansındaki değişimdir (Göktepe 2016, 51-53).

2.4.3- Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişliği yaşayan kişilerin yalnızca iş hayatında problem yaşamadığı iş hayatında yaşanan olumsuz her olayın aile hayatına da yansıttığı görülmektedir. Birey mutsuz olarak evine vardığına ailesine bu psikolojik durumu yansıtabilir yahut

aile ile iletişim içine girmek istemeyebilir. Bunun sonucunda aile bağları istemeden de olsa zarar görebilmektedir (Göktepe 2016, 58).

2.5- Maslach Tükenmişlik Modeli

En fazla bilinen Maslach tükenmişlik modeli duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi olarak üç boyutta açıklanmıştır. Bu kurama göre insanlarla birebir ilişki içinde olan meslek gruplarında tükenmişlik daha fazla görülmektedir (Yıldız 2015, 60-61).

2.5.1- Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin üç boyutundan birincisi olan duygusal tükenme insanlar tarafından rahatlıkla fark edilebilen boyutudur. Yılgınlık, mutsuzluk, yorgunluk, sinir ve öfke hali gibi negatif duygusal belirtilerin tükenen bir bireyde görülmesi kaçınılmazdır. Tükenen birey işe gitmek istemez ve iş dışında da kendisine ve çevresine iyi gelecek uğraşlarla meşgul olmaz. Özetle tükenen birey hayattan kopuk, donuk bir yaşam sürecine girer (Riggio 2014, 266).

2.5.2- Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duyarsızlaşma kişinin işine karşı yapması gerekenler noktasında tepkisiz kalması, harekete geçmemesi halidir. Birey işe gittiğinde yapması gerekenleri önemsemez ve çevresindekileri görmezden gelmeye başlar. Bireyin etrafına karşı tepkisiz kalması, insanları duymaması, cevap vermek zorunda kaldığında ise gereken üslubu kullanması onun hem iş hem aile hayatında ciddi sorunlara sebep olabilmektedir (Sezgin 2010, 37).

2.5.3- Kişisel Başarı (Düşük Kişisel Başarı, Kişisel Başarısızlık)

Bireyin mesleğini yaparken yetersiz olduğunu düşünmesi ve performansını verimsiz hissetmesi kişisel başarı da düşme olduğunu gösterir. Kişisel başarısızlık kişide güdülenme eksikliği, gün sonunda oluşan çıktılarda azalma, kişinin kendine duyduğu saygıyı yitirmesi ve bütün bu olumsuzluklar karşısında çaresiz hissetmesi şeklinde görülür (Arasan 2010, 83-84).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONU İLE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Bu bölüm altında çalışmanın konusu kapsamında ele alınan iş doyumu ve tükenmişlik ile ilgili literatürde ulaşılan bazı araştırma örneklerine yer verilmiştir.

3.1- İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Olan Araştırma Örnekleri

İş doyumu ile ilgili aşağıda literatür çalışmalarına yer verilmiştir:

Orhan İzmir İl sınırları içerisinde görev yapmakta olan aday öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada aday öğretmenlerin mesleki tutumları olumlu düzeyde, öğretmenlik mesleğini kendi öğretmenlerini sevmeleri ve saymaları, onlara hayranlık duydukları için seçenlerin işlerine bakış açıları, mesleğin iş garantisi sağlaması ya da tavsiye sonucu mesleği tercih edenlerden daha olumludur. Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyete farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Aday öğretmenlerin iş doyumları mezun olunan üniversiteye göre farklılık göstermemiştir (Orhan 2013).

Günçavdı, Kocaeli Üniversitesinde görev yapmakta olan araştırma görevlilerine yaptığı çalışmada inceleme sonucunda, iş doyum düzeylerinin yüksek, işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. En yüksek iş doyumuna sahip grup 2-3 yıldır görev yapan araştırma görevlileri iken en düşük iş doyumuna sahip grubun 4 yıl ve daha uzun süredir görev yapan araştırma görevlilerinin olması, en yüksek iş doyumuna sahip grubunun fen edebiyat fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerinin olduğu, en düşük iş doyumuna ise iktisadi idari bilimler fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerinin olduğu tespit edilmiştir (Günçavdı 2015).

Yalçın, Özel Dershanede çalışan öğretmenlere yaptığı çalışmada; bireylerin iş doyumu cinsiyete göre farklılık göstermezken medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş doyumu daha yüksek tespit edilmiştir (Yalçın 2014).

Sungur, İstanbul Esenler ilçesinde bulunan 30 aile hekimliği merkezinde çalışan sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada aile hekimlerinin iş doyumu puanlarının aile sağlığı elemanlarından daha yüksek olduğu, erkeklerin

kadınlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu, medeni durumun iş doyumunu etkilemediği, yaş arttıkça iş doyumu düzeyinin arttığı, mesleği isteyerek seçen çalışanların iş doyumu puan ortalamasının mesleği istedi dışında seçmek zorunda kalanların iş doyumu puanından daha yüksektir. Çalışanların aylık gelir düzeyi arttıkça iş doyumunun aynı oranda arttığı gözlenmiştir (Sungur 2016).

☞ Yeter, evli kadınların iş doyumu ve evlilik uyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı araştırma da iş doyumu boyutları ve evlilik boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Yeter 2017).

☞ Aykaç, bir holdingde çalışan tüm bireylere yaptığı araştırma da iş doyumunun en yüksek olduğu yaş aralığının “18-25” olduğunu, iş doyumunun erkeklerde en yüksek düzeyde olduğu, bekarların en yüksek iş doyumuna sahip olduğu, “1 yıldan az” çalışanların iş doyumlarının en yüksek düzeyde olduğu saptamıştır (Aykaç 2010).

☞ Ekşi'nin devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanların iş doyumu düzeyleri incelenmiş olup, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumunun değişkenleri açısından anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Yaş grubu ileri yaşta olan bireylerin, kıdem yılı “16 yıl ve üzeri” olanların mesleki kıdemi az olanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu, vakıf üniversitesinde haftalık 21 saat ve üzeri ders yükü olan okutmanların devlet üniversitesinde çalışan okutmanlara göre iş doyumu düşük olarak saptanmıştır (Ekşi 2013).

☞ Biryol, ameliyathane ve cerrahi hemşirelerine yaptığı çalışmada eğitim durumlarının iş doyumunu etkilemediğini, çalıştıkları birimlerin iş doyumunu etkilemediğini, cerrahi kliniğinde çalışan hemşirelerin çalıştıkları birimden memnun olduklarını, ameliyathane de çalışan hemşirelerinde çalıştıkları birimden memnun oldukları iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Biryol 2012).

☞ İnandık, müzik öğretmenlerine yaptığı çalışmada; öğretmenlerin iş doyumunu orta düzeyde tespit etmiş, cinsiyetler arasında iş doyumunda bir farklılık tespit edilememiştir. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu, hizmet yıllarına göre iş doyumu ile ilgili farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (İnandık 2010).

☞ Kılıç, ilköğretim okullarındaki müdür ve öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu

etkilemediğini, iş doyum düzeylerinin kıdeme bağlı olarak arttığını, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin iş doyumları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Kılıç 2011).

Yukarıda incelediğimiz literatür çalışmalarında öğretmen, akademisyen ve sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmaların daha fazla olduğu görülmektedir. Kamu çalışanlarında bu araştırmanın üzerinde daha fazla durulduğu görülmektedir. Yapılan çalışma grubunun mesleki olarak insanlarla birebir ilişki içerisinde olan bireylerin olduğu göze çarpmaktadır. Genel olarak incelediğimiz çalışmalarda bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.2- Tükenmişlik İle İlgili Yapılmış Olan Araştırma Örnekleri

Bu bölümde tükenmişlikle ilgili literatür çalışmalarına yer verilmiştir:

Amasralı, Amasya merkez ve ilçelerinde görev yapan ortaokul ve lise matematik öğretmenlerine yapılan araştırmada; matematik öğretmenlerinin çoğu orta düzeyde duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Erkek matematik öğretmenlerin kadın matematik öğretmenlerine oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Bekar katılımcıların evli katılımcılarına karşın daha çok mesleki tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı saptanmıştır. Mesleki kıdem arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür (Amasralı 2016).

Demirtaş, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi, Eğitim Fakültesi ve Ekonomi Yönetim Muhasebe fakültesinde görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş olup, Malta’da görev yapan akademik personelin Türkiye’deki akademik personele göre duygusal açıdan daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Demirtaş 2014).

Ganiyusufoğlu, Selçuk Üniversitesine bağlı fakültelerde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş olup cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gözlenememekte, bekarların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyi evlilere göre daha yüksek, unvan değişkeni açısından tükenmişlik düzeyleri araştırma görevlisi unvanına sahip akademik personelin

profesör doktor unvanına sahip akademik personelden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Araştırma görevlilerinin diğer unvan sahiplerine göre daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşamalarının sebebi hiçbir şekilde bir iş teminatına sahip olmamaları ve yüksek iş yükü altında ezilmeleri şeklinde dile getirilebilir. Bu araştırmada iktisadi ve idari bilimler fakültesinde görev yapan akademik personelin duygusal tükenmişliği edebiyat fakültesinde görev yapan akademik personelden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Ganiyusufoğlu 2011).

☞ Gül, Erzincan Üniversitesi ve Mengücek Gazi Araştırma Hastanesinde görev yapan akademik ve idari personelin Maslach tükenmişlik düzeylerine göre incelediği araştırmada idari ve akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma düzeylerinin normal olduğu, kişisel başarı düzeylerini ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Kişisel başarı düzeyleri bakımından bekarların evli olanlara göre daha başarılı olduğu görülmektedir. Geliri 2.000 TL'nin altında olanlar daha fazla duygusal tükenmeye sahiptirler. Cinsiyet, yaş ve medeni durumun tükenmişliğe olan etkisi üzerinde önemli bir farklılık yoktur (Gül 2014).

☞ Kepekcioglu, Abant İzzet Baysal Üniversitesine bağlı fakültelerde görev yapan akademik personele yapılan araştırma sonucunda öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin hem tükenmişlik alt boyutları hem de toplam tükenmişlik bakımından düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem açısından farklılık göstermemektedir. Evli olan akademisyenlerin, bekar olan akademisyenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu, çocuğu olmayan öğretim elemanlarının duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık düzeyleri iki ya da daha fazla çocuğu olan öğretim elemanlarından daha yüksek bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik düzeyleri doçent ve profesörlerden daha yüksek bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin kişisel başarısızlık düzeyi profesörlerden daha yüksek bulunmuştur (Kepekcioglu 2009).

☞ Tunaboğlu, İzmir ili Torbalı sınırları içerisinde bulunan örnekleme yöntemi ile seçilmiş öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin yaşı ilerledikçe tükenmişlik düzeylerinin arttığı, evli ya da bekar olması tükenmişliği etkilemediği, öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun olmayanların duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık yaşama oranı daha fazladır. Mesleği isteyerek

yapmayan öğretmenlerin kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutunda tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik düzeyi en fazla olan grup mesleklerinden duydukları manevi doyum derecelerinin en az olduğu gruptur (Tunaboğlu 2015).

✎ Armutlukuyu, Tıp Fakültelerinde görev yapan akademisyenlere yapmış olduğu araştırmada Selçuk Üniversitesinde görev yapan hekimlerin kişisel başarı puan ortalamaları Necmettin ERBAKAN Üniversitesinde görev yapanlara oranla yüksek bulunduğu, temel tıp bilimlerinde görev yapan hekimlerin dahili ve cerrahi bilimlerinde görev yapanlara göre, profesör doktor ve ya doçent doktor unvanı ile görev yapanların diğer akademik unvanlara göre kırk yaş ve üzerinde olanların kırk yaşın altında olanlara göre, evli olanların bekar olanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları anlamlı derecede düşük bulunmuşken kişisel başarı puan ortalamaları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Erkeklerin kadınlara göre kişisel başarı puan ortalamaları anlamlı derece yüksek bulunmuştur. İş yerinden memnun olmayanlar da iş yerinden memnun olanlara göre, çalıştığı üniversiteyi değiştirmeyi düşünenler de düşünmeyenlere göre çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşayanların yaşamayanlara göre çalıştığı kurumda akademik olarak yükselme olanağı olduğu düşünmeyenlerin düşünenlere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortalamaları anlamlı derecede yüksek bulunmuş iken kişisel başarı puan ortalamaları ise anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Armutlukuyu 2014).

✎ Börekçioğlu, Ardahan Üniversitesi Akademik Personeline yaptığı araştırma sonucunda tükenmişlik düzeyine ilişkin genel ortalama incelendiğinde en düşük tükenmişlik duyarsızlaşma boyutunda iken en yüksek tükenmişlik duygusal tükenme boyutunda olduğu görülmektedir. Cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkeni açısından akademik personelin tükenmişlik oranında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Börekçioğlu 2013).

✎ Yerlikaya, Edirne 112 Acil Sağlık Hizmetleri Personelinin demografik değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde etkisini incelemiş, çalışmanın sonucunda çalışma koşulları aynı olmayan bölümler tükenmişlik düzeyinin farklılık gösterdiği, meslek seçimi, kıdem ve beklentilere göre tükenmişlik düzeyinin değiştiği, yaş arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığı ve düşük kişisel başarı algısının meslek ve öğrenim durumuna göre değişiklik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Çalışma

ortamlarından memnun olan personelin tükenmişlik düzeyi düşük, ilk fırsatta mesleği değiştirme düşüncesinde olanların duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik düzeyleri oldukça yüksek ve personelin yaşı arttıkça duygusal olarak tükenme oranının yükseldiği görülmektedir(Yerlikaya 2015).

Şenyüz, hastanede çalışan ebe ve hemşirelere yaptığı araştırma sonucunda evli ebe ve hemşirelerin bekarlara göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olmakta, eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyleri artmakta, çocuk sayısı arttıkça tükenmişlik düzeyi artmakta, çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeyi artmakta, mesleği isteyerek seçen ebe ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyi mesleğini istemeyerek seçen ebe ve hemşirelere göre daha az olduğu sonucuna ulaşılabilir (Şenyüz 2015).

İncelediğimiz literatür çalışmalarında tükenmişlikle ilgili iş doyumunda olduğu gibi akademisyenler, öğretmenler ve sağlık çalışanları gibi kamu kurumunda çalışan bireyler üzerinde daha fazla çalışma yapıldığı görülmektedir. İncelediğimiz çalışmalarda tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında farklılık olduğu görülmektedir. Genel olarak duygusal yönden ve duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik düzeyleri kısmen yüksek yüksek olsa da kişisel başarı düzeylerinin özellikle mesleklerini kendileri seçen ve severek yapan bireylerin daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

3.3- İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelendiği Araştırma Örnekleri

Bu bölümde ise iş doyum ve tükenmişlikle ilgili araştırma örneklerine yer verilmiştir:

Güler, Türkiye Barolar Birliğine kayıtlı bazı avukatlar üzerinde yaptığı araştırmada başkalarının yanında avukat olarak çalışanlar ile kurum avukatı olarak çalışan bireylerin serbest olarak çalışan bireylere oranla duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bireylerin duygusal tükenme düzeyleri arttıkça bireylerin iş doyumunun düşmekte olduğu görülmüştür(Güler 2016).

Aksoy Samsun il merkezi ve ilçelerinde görev yapan polisler üzerinde yaptığı araştırmada polislerin iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi

incelemesi sonucunda; cinsiyetin polislerin iş doyumunu etkilemediğini, mezun oldukları okullara göre polislerin tükenmişlik düzeylerinin değişmediğini tespit etmiştir (Aksoy 2012).

Atlandı, çağrı merkezinde çalışan müşteri temsilcilerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini araştırdığı bu çalışmada eğitim durumu yükseldikçe ve çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Medeni duruma göre tükenmişlik düzeyi incelendiğinde boşanmış olanların tükenmişlik düzeyi evli ve bekarlara göre yüksek bulunmuştur. Yaş değişkenine göre yapılan incelemede üst yaş grubundaki çalışanlarda tükenmişlik düzeyi yüksek bulunmuştur. Yapılan çalışma sonucunda müşteri temsilcilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik arttıkça iş doyumunu düşmektedir sonucuna ulaşılmıştır (Atlandı 2010).

Acar, Adana ili Çukurova ilçesinde yer alan okul öncesi kurumlarda görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma sonucunda yaş ve hizmet yılı değişkeni arttıkça öğretmenlerin mesleklerindeki tükenmişlik düzeyleri arttığını ve iş doyumlarının azaldığını, mezun olunan okul türü değişkeninin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyini etkilediği sonucu tespit edilmiştir (Acar 2016).

Gün, Ankara'daki bazı üniversitelerin farklı fakültelerinde çalışan öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada tükenmişlik düzeylerinin düşük düzeyde olduğu, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre duygusal tükenmelerinin daha ileri seviyede olduğunu, genç yaştaki akademisyenlerin ileri yaştaki akademisyenlere göre fazla tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir. Hacettepe Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğer üniversitelere göre daha yüksek olduğunu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin profesörlere, yine araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin doçentlere, yardımcı doçentlerin ise kişisel başarı düzeylerinin profesörlere kıyasla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin ilk yıllarında olan görevlilerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Gün 2015).

☞ Mumcu, Trabzon ili Millî Eğitim Bakanlığına bağlı merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş doyumlarının genç yaştaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, hizmet yılı daha az olan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, mesleğin çalışma şartları boyutunda daha az saat derse girenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mumcu 2014).

☞ Biber, İzmir bölgesi balıkçı sınıfı gemi adamlarında yaptığı araştırmada balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik düzeyleri orta düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları fakat yüksek düzeyde kişisel başarısızlık hissettikleri gözlemlenmiştir. Bu bakımdan balıkçı sınıfı gemi adamları için tükenmişlik ciddi bir sorun olarak tespit edilmiştir. Balıkçı sınıfı gemi adamlarının iş doyumları düşük düzeyde yaşam doyumları orta düzeyde tespit edilmiştir. İş doyum düzeylerinin düşük olmasına rağmen meslek değiştirmek istememeleri araştırmanın önemli bir bulgusudur. Medeni durumu evli olan balıkçıların duygusal tükenme boyutları bekar balıkçılara oranla daha yüksektir. Kırk beş yaş üstü balıkçılar genç balıkçılara göre duygusal tükenme düzeyleri daha yüksektir (Biber 2017).

☞ Karadağ, Kırklareli Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin demografik değişkenlerinin tükenmişlik ve iş doyumuna etkisini incelemiş, genç ve bekar olanların, çocuğu olmayanların ve kıdem yılı az olanların daha çok tükenme yaşadıkları görülmüştür. İş doyum düzeyinin yaş değişkeninin yükselmesine bağlı olarak arttığı, evli çocuk sahibi olanların ve kıdem yılı fazla olanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Karadağ 2013).

☞ Avcı, Türkiye’deki çeşitli kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarda çalışan kadınlarda yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin ve satış görevlilerinin iş doyumları işçi ve bankacılardan yüksek bulunmuştur. Doktorların ve bankacıların duygusal tükenme oranları satış görevlilerinden yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri işçilerden daha düşük bulunmuştur (Avcı 2013).

☞ Lal, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelere yaptığı çalışmada, çalışan bireylerin çoğunluğunun yaş ortalamasının “18-36” yaş olduğu, bu çalışan bireylerinde ortalama “5-10” yıl aralığında olduğunu tespit etmiş, hastanedeki

personelin genç personel ağırlıklı olduğu ve bu yüzden tükenmişlik yaşamadığı, iş doyumsuzluğu yaşamadığını fakat uzun süredir çalışan ve orta yaşın üzerindeki bireylerin iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir (Lal 2014).

❧ Polatcı, Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan akademik personel üzerinde yaptığı araştırmada akademisyenlerin cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Kişisel başarının ileri yaşlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni hal ve çocuğun olup olmaması kişisel başarı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademik unvan değişkenine göre öğretim görevlilerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt basamakları yüksek iken, en düşük duygusal tükenme ve duyarsızlaşma profesörlerde görülmektedir. Haftalık ders yükünün fazla olması duygusal tükenme ve duyarsızlaşma faktörünü arttırdığı görülmektedir (Polatcı 2007).

❧ Meral, Amasya Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlere yapmış olduğu araştırmada akademisyenlerin tükenmişliklerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların erkeklere göre daha yüksek duygusal tükenme yaşadığı, medeni durum bakımından, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında bekarların daha tükenmiş olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma yönünden tükenmişliğin en yüksek olduğu yaş 31-40 yaş aralığı olarak tespit edilmiştir (Meral 2010).

❧ Çağlıyan, araştırmada üç devlet beş vakıf üniversitesindeki akademisyenlere yaptığı araştırma sonucunda vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha az tükenme yaşadıkları, buna paralel olarak da daha yüksek iş doyumu yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Yaş grupları incelendiğinde gençlerin ileri yaş grubuna göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Kıdemi yirmi yıldan fazla olan akademisyenler ile mesleğine 16-20 yıldır sürdüren akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri; mesleğini 1 yıldan az, 1-5 yıldır sürdüren, 6-10 yıldır sürdüren, 11-15 yıldır sürdüren akademisyenlere göre daha düşüktür. İş doyumlarına bakıldığında ise bekarlar ile evliler arasında bir fark saptanamamıştır (Çağlıyan 2007)

❧ Sarıtaş, İzmir İtfaiye Daire Başkanlığı merkez binası ve 33 grubunda çalışan itfaiyeciler üzerinde yapılan araştırma sonucunda iş doyum oranlarının yüksek olduğu, tükenmişlik yaşamadıkları gözlenmiştir. Çalışanların yaşları

ilerledikçe iş doyum düzeylerinin arttığı görülmüş, tükenmişliği de 35 yaş ve altı grubunda daha fazla görülmüştür. Eğitim durumları arttıkça iş doyumunda düşüş, tükenmişlik düzeyinde artışa neden olmaktadır. Gençlerin iş doyum ortalamalarının diğerlerine göre daha düşük, tükenmişlik seviyeleri daha yüksek olarak ölçülmüştür (Sarıtaş 2015).

☞ Dincerol, Samsun ilinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin tükenmişliği daha az yaşarken kıdem yılı arttıkça tükenmişliği daha yoğun yaşadıkları görülmüştür (Dincerol 2013).

☞ Sezgin, Türkiye'deki üniversite hastanelerinde çalışan baş müdür ve müdürler üzerine yaptığı araştırmada iş doyumlarının düşük olmadığı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı düşük düzeyde yaşadıkları, kendilerini başarılı buldukları ortaya çıkmıştır (Sezgin 2010).

☞ Arasan, Uşak Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin yaptığı araştırmada akademisyenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu, tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, gelir, haftalık ders saati değişkenlerine göre farklılaşmadığı, eşit çalışmayan akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeyleri, eşi çalışan akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeyinden daha fazla bulunmuştur. Enstitüde görev yapan akademik personelin kişisel başarısızlık düzeyi ve toplam tükenmişlik düzeyi fakülte ve yüksek okulda çalışanlara göre yüksek bulunmuştur (Arasan 2010).

Yukarıda incelediğimiz literatür çalışmalarına göre farklı meslek gruplarında iş doyumunu ve tükenmişliği araştıran çalışmalar yer almaktadır. Avukat, polis, çağrı merkezi çalışanı, öğretmenler, akademisyenler ve hemşireler gibi birebir insanlarla iletişim halinde olan meslek gruplarında çalışmaların daha fazla yapıldığı görülmektedir. Bunun nedeninin sürekli insanlarla çalışmanın yıllar içerisinde farklı şekillerde tükenmişliğe yol açtığı düşünülmekte ve çözüm önerisi getirilmesi için, çalışanların motivasyonunu arttırmak için bu çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu söyleyebiliriz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMU İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin istatistiksel analizine yer verilmiştir.

4.1- Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu kapsamda ayrıca akademisyenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve benzeri gibi demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

4.2- Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Marmara Üniversitesi Başbüyük Kampüsünde bulunan Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapmakta olan 320 akademisyen oluşturmaktadır. Bu sayı ilgili fakültelerin personel işleriyle iletişim kurularak elde edilmiştir. Araştırma tüm evrene ulaşılması hedeflendiği için bu çalışmada tam sayım örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında anketler basılı olarak elden dağıtılmış, dağıtılan anketlerden 178 tanesi dönmüştür. Diş Hekimliği Fakültesinde çalışan akademisyenlerin hem hasta bakması, hem ameliyatlara girmesi, derse girmesi ve kongrelere gitmeleri nedeniyle çok yoğun olmaları, Sağlık Bilimleri Fakültesinde çalışanların haftanın belirli günlerinde stajlarda olması, kongreler, akademik toplantılar ve derslerin yoğun olması, Tıp Fakültesi Temel Tıp Bilimleri Fakültesinde çalışan akademisyenlerinde bilimsel çalışmalara ağırlık vermesi, kongrelerin yoğunluğu ve derslerin yoğun olması nedenleri ile tüm anketlerden geri dönüş olamamıştır.

4.3- Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak iş doyum ölçeği ve tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca kişisel bilgi formu ile katılımcıların demografik yapıları da belirlenmiştir.

4.3.1- Kişisel Bilgi Formu

Evrenin demografik verilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından düzenlenen 11 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılacaktır. (bkz. Ek-1)

4.3.2- Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada akademisyenlerin tükenmişliğini belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından 1981’de geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory- MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir.

Duygusal Tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini yorgun, yıpranmış ve duygusal enerjilerinde azalma olması gibi durumların oluşmasını ifade etmektedir. Bununla ilgili tükenmişlik ölçeğinde 9 soru yer almaktadır. Duygusal tükenmeye işaret eden bu sorular; 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14.,16. ve 20. sorulardır. Duyarsızlaşma alt ölçeği, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eder. Çalıştığı kişilere karşı soğuk, ilgisiz hatta bir nesne gibi davranma şekli ortaya çıkmaktadır. Bununla ilgili tükenmişlik ölçeğinde 5 soru yer almaktadır. Duyarsızlaşmaya işaret eden bu sorular; 5., 10., 11., 15., ve 22. sorular yer almaktadır. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeği kişinin kendisini yetersiz hissettiği zaman oluşan başarısızlık hissinin oluştuğu tükenmişliğin üçüncü boyutudur. Bu boyutta tükenmişlik ölçeğinde yer alan 8 soru bulunmaktadır. Kişisel Başarı Duygusunda Azalmayı işaret eden sorular 4., 7., 9., 12., 17., 18., ve 19., 21. maddeleri içermektedir. (Dalkılıç 2014, 88)

Maslach Tükenmişlik envanterinin oluşturan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine verilen 1-5 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin ilgili alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanmıştır. Alt ölçekler puanlanırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğini oluşturan maddeler; Hiçbir zaman:1, Çok Nadir: 2, Bazen: 3, Çoğu Zaman: 4, Her zaman: 5 şeklinde puanlanarak; Kişisel Başarı Ölçeğini oluşturan maddeler ise tersine Hiçbir zaman:5, Çok Nadir: 4, Bazen: 3, Çoğu Zaman: 2, Her zaman: 1 şeklinde puanlanarak alt ölçek puanları elde edilmiştir. Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğinde ise düşük puanı yansıtır (Izgar 2012, 137).

4.3.3- Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği, iş doyumunu ölçmek amacıyla Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirdiği Gülnar (2007) çalışmasında kullanılan 20 sorudan oluşan bir ölçektir. Her soru içinde kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 5’li likert ölçeği bulunur. Cevaplar; hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım (3), memnunum (4), çok memnunum (5) şeklindedir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinde doyum alanları içsel doyum, dışsal doyum alanlarından oluşmaktadır. İçsel doyum alanları içeren sorular; 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., 20., sorulardan oluşmaktadır. Dışsal doyum alanlarını içeren sorular; 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., 19., sorulardır. Genel doyum yani iş doyumunu bütün sorular kapsamaktadır (Gülnar 2007, 223).

4.4- Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın temel araştırma sorusu ‘‘çalışanların iş doyumları tükenmişlik düzeylerini etkiler mi’’ olarak belirlenmiştir. İncelenen literatür taraması kapsamında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenebilir.

H₁: Çalışanların iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir yönlü bulunmaktadır.

H₂: Çalışanların iş doyumları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Çalışan bireylerin iş doyumları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Çalışan bireylerin iş doyumları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Çalışan bireylerin iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Çalışan bireylerin iş doyumları eşlerinin çalışıyor olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Çalışan bireylerin iş doyumları çocuklarının olup olmamasına ve sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{2f}: Çalışan bireylerin iş doyumları mezun olduğu okula göre farklılık göstermektedir.

H_{2g}: Çalışan bireylerin iş doyumları akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2h}: Çalışan bireylerin iş doyumları mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir.

H_{2i}: Çalışan bireylerin iş doyumları gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{2j}: Çalışan bireylerin iş doyumları haftalık ders saatine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Çalışanların tükenmişlikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri eşlerinin çalışıyor olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri çocuklarının olup olmasına ve sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri mezun olduğu okula göre farklılık göstermektedir.

H_{3g}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3h}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir.

H_{3i}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3j}: Çalışan bireylerin tükenmişlikleri haftalık ders saatine göre farklılık göstermektedir.

4.5. Veri Çözümleme Yöntemi

Çalışmanın amaçlarını gerçekleştirmek üzere elde edilen verilerin analizleri kapsamında; demografik özelliklere ilişkin veriler için frekans ve yüzde analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi ve farklılık analizleri kapsamında ikili gruplara yönelik demografik özellikler açısından değişkenler ve alt boyutları arasındaki farklılıkları ölçümlemek için bağımsız örneklemeler için t-testi; üç veya daha fazla gruplu demografik özellikler için ise Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonucunda fark görülen üç veya daha fazla gruplu demografik özellikler açısından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak üzere ise tukey testi tercih edilmiştir.

4.6. Bulgular

4.6.1. Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bulgular ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

Aşağıdaki tablo 3’de araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına ilişkin tablosu analiz edilmiştir.

Tablo 3:Yaşa İlişkin Bulgular

Yaş	N	%
26-34	86	48,3
35-44	49	27,5
45 ve üstü	43	24,2
Toplam	178	100,0

Araştırmaya katılanların 86’sı (%48,3) 26-34 yaş; 49’u (%27,5) 35-44 yaş; 43’ü (%24,2) 45 ve üstü yaş aralığındadır. Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesinde bulunan 3 fakültede ki akademisyenler anket yöntemi ile çalışmaya katılmışlar ve her yaş grup aralığından akademisyenlerin olduğunu, %48,3’ünün en genç yaş grubu “26-34” yaş grup aralığında 86 kişinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Aşağıdaki tablo 4’deki araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetine ilişkin tablosu analiz edilmiştir.

Tablo 4:Cinsiyete İlişkin Bulgular

Cinsiyet	N	%
Kadın	110	61,8
Erkek	68	38,2
Toplam	178	100,0

Araştırmaya katılanların 110’u (%61,8) kadın; 68’i (%38,2) erkektir. Marmara Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin çoğunluğunun bayanların oluşturduğu tespit edilmiştir.

Aşağıdaki tablo 5’de akademisyenlerin medeni durumuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir:

Tablo 5:Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Medeni Durum	N	%
Evli	105	59,0
Bekar	73	41,0
Toplam	178	100,0

Araştırmaya katılanların 105'i (%59,0) evli; 73'ü (%41,0) bekadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunun evli olması, yaptığımız çalışmanın tükenmişlik ve iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratacağını söyleyebiliriz.

Aşağıda tablo 6'da akademisyenlerin eşleri var ise çalışıp çalışmadığına ilişkin bulgular yer almaktadır:

Tablo 6:Evli iseniz Eşiniz Çalışmasına İlişkin Bulgular

Eşiniz Çalışıyor mu?	N	%
Evet Çalışıyor	92	51,7
Hayır Çalışmıyor	22	12,4
Bekar Olanlar	64	64,0
Toplam	178	100,0

Araştırmaya katılanların 114'ü (%64,0) evli olduğu, evli olanlar içerisinde 92'sinin (%51,7) eşinin çalıştığı; 22'sinin (%12,4) eşinin çalışmadığını bulguları tespit edilmiştir.

Aşağıda tablo 7'de akademisyenlerin çocuk sayılarına ilişkin bulgular yer almaktadır:

Tablo 7:Akademisyenlerin Çocuk Sayılarına İlişkin Bulgular

Çocuk Sayıları	N	%
Yok	96	53,9
1 Çocuk	49	27,5
2 Çocuk	33	18,5
Toplam	178	100,0

Araştırmaya katılan Akademisyenlerin 96'sının (%53,9) çocuğunun olmadığını; 49'unun (%27,5) 1 çocuğu olduğunu; 33'ünün (%18,5) 2 çocuğu olduğu tespit edilmiştir

Aşağıda tablo 8'de akademisyenlerin mezuniyetine ilişkin bulgular yer almaktadır:

Tablo 8: Akademisyenlerin Mezuniyetine İlişkin Bulgular

Mezuniyetiniz	N	%
Yüksek Lisans	81	45,5
Doktora	97	54,5
Toplam	178	100,0

Araştırmaya katılan Akademisyenlerin 81'nin (%45,5) yüksek lisans mezunu olduğunu; 97'sinin (%54,5) doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda tablo 9'da akademisyenlerin akademik unvanlarına ilişkin bulgular yer almaktadır:

Tablo 9: Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına İlişkin Bulgular

Akademik Unvan	N	%
Prof. Dr.	23	12,9
Doç. Dr.	23	12,9
Dr. Öğretim Üyesi	27	15,2
Araştırma Görevlisi	82	46,1
Öğretim Görevlisi	11	6,2
Uzman	12	6,7
Total	178	100,0

Araştırmaya katılan Akademisyenlerin 23'ü (%12,9) Prof. Dr. olduğu; 23'ü (%12,9) Doç. Dr. olduğu; 27'si (%15,2) Dr. Öğr. Üyesi olduğu; 82'sinin (%46,1) Araştırma Görevlisi olduğu; 11'inin (%6,2) Öğretim Görevlisi olduğunu; 12'sinin (%6,7) Uzman olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda tablo 10'da akademisyenlerin mesleki kıdemlerine ilişkin bulgular yer almaktadır:

Tablo 10:Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular

Mesleki Kıdem	N	%
0-5 yıl	61	34,3
6-10 yıl	39	21,9
11-20 yıl	47	26,4
21 yıl ve üstü	31	17,4
Total	178	100,0

Araştırmaya katılan Akademisyenlerin 61'inin (%34,3) 0-5 yıl arası kıdeme sahip olduğunu;39'unun (%21,9) 6-10 yıl arası kıdeme sahip olduğunu; 47'sinin (%26,4) 11-20 yıl arası kıdeme sahip olduğunu; 31'inin (%17,4) 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda tablo 11'de akademisyenlerin gelir durumuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 11:Akademisyenlerin Gelir Durumuna İlişkin Bulgular

Gelir Durumu	N	%
4001TL-5000TL	82	46,1
5001TL-6000TL	39	21,9
6001TL ve üzeri	57	32,0
Total	178	100,0

Akademisyenlerin 82'sinin (%46,1) 4001TL-5000TL arasında geliri olduğu; 39'unun (%21,9) 5001TL-6000TL arasında geliri olduğu; 57'sinin (%32,0) 6001TL ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda tablo 12' de akademisyenlerin haftalık ders saatine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 12: Akademisyenlerin Haftalık Ders Saatine İlişkin Bulguları

Haftalık Ders Saati	N	%
Derse Girmiyorum	63	35,4
10 saatten az	52	29,2
10 saatten fazla	63	35,4
Total	178	100,0

Akademisyenlerin Haftalık Ders Saati incelendiğinde 63'ünün (%35,4) derse girmediğini; 52'sinin (%29,2) 10 saatten az derse girdiğini; 63'ünün (%35,4) 10 saatten fazla derse girdiği tespit edilmiştir.

Aşağıda tablo 13'de akademisyenlerin çalıştığı birime ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 13: Akademisyenlerin Çalıştığı Birime İlişkin Bulguları

Çalıştığı Birim	N	%
Tıp Fakültesi	78	43,8
Diş Hekimliği Fak.	58	32,6
Sağlık Bilimleri Fak.	42	23,6
Total	178	100,0

Akademisyenlerin çalıştıkları birim incelendiğinde 78'inin (%43,8) Tıp Fakültesinde çalıştığı; 58'inin (%32,6) Diş Hekimliği Fakültesinde çalıştığı; 42'sinin (%23,6) Sağlık Bilimleri Fakültesinde çalıştığı tespit edilmiştir.

4.6.2. Katılımcıların Tükenmişlik ve İş Doyumu ile İlgili İfadelere Yönelik Tutumları

Yaptığımız bu çalışmada tükenmişlik ve iş doyum ölçeği kullanılmış ve istatistikleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

4.6.2.1 Katılımcıların Tükenmişlik ile İlgili İfadelerine İlişkin Görüşleri

Aşağıda tablo 14'de Maslach Tükenmişlik Ölçeğindeki sorular ve cevaplarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Tükenmişlik ile İlgili Bulguları

Sorular	Hiçbir Zaman		Çok Nadir		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		Ort
	F	P	f	p	f	p	F	p	f	p	
T1	31	17,4	65	36,5	53	29,8	23	12,9	6	3,4	2,48
T2	29	16,3	48	27,0	62	34,8	28	15,7	11	6,2	2,68
T3	70	39,3	53	29,8	37	20,8	14	7,9	4	2,2	2,03
T4	5	2,8	11	6,2	62	34,8	85	47,8	15	8,4	3,52
T5	94	52,8	50	28,1	22	12,4	9	5,1	3	1,7	1,74
T6	26	14,6	69	38,8	55	30,9	22	12,4	6	3,4	2,51
T7	3	1,7	10	5,6	37	20,8	104	58,4	24	13,5	3,76
T8	55	30,9	52	29,2	50	28,1	18	10,1	3	1,7	2,22
T9	5	2,8	12	6,7	36	20,2	74	41,6	51	28,7	3,86
T10	63	35,4	60	33,7	38	21,3	13	7,3	4	2,2	2,07
T11	64	36,0	45	25,3	42	23,6	23	12,9	4	2,2	2,20
T12	4	2,2	17	9,6	42	23,6	88	49,4	27	15,2	3,65
T13	38	21,3	51	28,7	59	33,1	20	11,2	10	5,6	2,51
T14	12	6,7	31	17,4	62	34,8	50	28,1	23	12,9	3,23
T15	109	61,2	47	26,4	10	5,6	10	5,6	2	1,1	1,58
T16	35	19,7	58	32,6	55	30,9	21	11,8	9	5,1	2,50
T17	3	1,7	15	8,4	44	24,7	97	54,5	19	10,7	3,64
T18	12	6,7	19	10,7	58	32,6	66	37,1	23	12,9	3,38
T19	6	3,4	21	11,8	54	30,3	81	45,5	16	9,0	3,44
T20	94	52,8	40	22,5	28	15,7	13	7,3	3	1,7	1,82
T21	4	2,2	18	10,1	60	33,7	78	43,8	18	10,1	3,49
T22	37	20,8	55	30,9	57	32,0	22	12,4	7	3,9	2,47

Yukarıda istatistik analizi verilen Tablo 14’de gösterilen Maslach Tükenmişlik ölçeğini inceleyecek olursak şu bilgilere ulaşabiliriz:

1.“İşimden soğuduğumu hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerden verdiği cevapların aritmetik ortalaması incelendiğinde **2,48** olduğu, bu soruya en fazla **%36,5’inin (65 kişi)** “Çok Nadir” cevabını verdiğini, en az ise **%3,4’ünün (6 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu bulgulara göre tükenmişlik ve duygusal tükenme boyutunun düşük olduğunu söyleyebiliriz.

2.“İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,68** olduğu, bu soruya en fazla **%34,8’inin(62 kişi)** “Bazen” cevabını verdiğini, en az ise **%6,2’nin(11 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu bulgulara göre bu soruya göre kısmen tükenmişlik yaşadıkları söyleyebiliriz.

3.“Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,03** olduğu, bu soruya en fazla **%39,3’ünün (70 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%2,2’sinin (4 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin tükenmişlik yaşamadıklarını, bunun nedeninin ise mesleklerini severek ve isteyerek yaptıklarını söyleyebiliriz.

4.“İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,52** olduğu, bu soruya en fazla **%47,8’inin (85 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%2,8’inin (5 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin kişisel başarı duygusunda tükenmişlik yaşamadığını söyleyebiliriz.

5.“İşim gereği bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **1,74** olduğunu, bu soruya en fazla **%52,8’inin (94 kişinin)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%1,7’sinin (3 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan Duyarsızlaşmayı yaşamadığını söyleyebiliriz.

6.“Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,51** olduğunu, bu soruya en fazla **%38,8’inin (69 kişi)** “Çok Nadir” cevabını verdiğini, en az ise **%3,4’ünün (6 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duygusal tükenme yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

7.“İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,76** olduğunu, bu soruya en fazla **%58,4’i (104 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%1,7’sinin (3 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin kişisel başarı duygusunun yüksek olduğu, tükenmişlik yaşamadığını söyleyebiliriz.

8.“Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,22** olduğunu, bu soruya en fazla **%30,9’unun (55 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%1,7’sinin (3 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin tükenmişlik yaşamadığını söyleyebiliriz.

9.“Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,86** olduğunu, bu soruya en fazla **%41,6 ‘sının (74 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%2,8’inin (5 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin kişisel başarı duygusunun yüksek olduğunu, meslekleri gereği birçok öğrenci ve hasta ile iletişim halinde olmaları sebebiyle birçok kişinin yaşamına ister istemez katkıda bulunduklarını ve bu durumdan memnun olduklarını söyleyebiliriz.

10.“Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,07** olduğunu, bu soruya en fazla **%35,4’nin (63 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%2,2’sinin (4 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğunu söyleyebiliriz.

11.“Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,20** olduğunu, bu soruya en fazla **%36,0’sının (64 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%2,2’sinin (4 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu

bulgulara göre akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğunu söyleyebiliriz.

12.“Çok şeyler yapabilecek güçteyim.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,65** olduğunu, bu soruya en fazla **%49,4’ünün (88 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, **%2,2’sinin (4 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin kişisel başarı duygusunu yüksek olduğunu ve tükenmişlik yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

13.“İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,51** olduğunu, bu soruya en fazla **%33,1’inin (59 kişi)** “Bazen” cevabını verdiğini, en az ise **%5,6 (10 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duygusal tükenmeyi kısmen yaşadıklarını söyleyebiliriz.

14.“İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,23** olduğunu, bu soruya en fazla **%34,8 (62 kişi)** “bazen” cevabını verdiğini, en az ise **%6,7’sinin (12 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duygusal tükenme alt boyutu açısından tükenmelerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

15.“İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **1,58** olduğunu, bu soruya en fazla **%61,2’sinin (109 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%1,1’inin (2 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğunu söyleyebiliriz.

16.“Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenler verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,50** olduğunu, bu soruya en fazla **%32,6’sının (58 kişi)** “Çok Nadir” cevabını verdiğini, en az ise **%5,1’nin (9 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit

edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duygusal tükenme yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

17.“İşim gereği karşılaştığım insanlara aramda rahat bir hava yaratırım.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,38** olduğunu, bu soruya en fazla **%54,5’inin (97 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%1,7’sinin (3 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin kişisel başarı duygularının yüksek olduğunu ve tükenmişlik yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

18.“İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,38** olduğunu, bu soruya en fazla **%37,1’inin (66 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%6,7’sinin (12 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin kişisel başarı duygularının yüksek olduğunu ve tükenmişlik yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

19.“Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,38** olduğunu, bu soruya en fazla **%45,5 (81 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%3,4’ünün (6 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin kişisel başarı duygularının yüksek olduğunu ve tükenmişlik yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

20.“Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **1,82** olduğunu, bu soruya en fazla **%52,8’inin (94 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%1,7’sinin (3 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duygusal tükenme yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

21.“İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **3,49** olduğunu, bu soruya en fazla **%43,8 (78 kişi)** “Çoğu Zaman” cevabını verdiğini, en az ise **%2,2’sinin (4 kişi)** “Hiçbir Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara

göre akademisyenlerin kişisel başarı duygularının yüksek olduğunu ve tükenmişlik yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

22.“İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamasının **2,47** olduğunu, bu soruya en fazla **%32,0 (57 kişi)** “Bazen” cevabını verdiğini, en az ise **%3,9’unun (7 kişi)** “Her Zaman” cevabını verdiğini tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin duyarsızlaşma yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

Yukarıdaki istatistik analizlerini genel olarak incelediğimizde akademisyenlerimizin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı yaşamadıklarını, kişisel başarı duygularının da yüksek olduğu söyleyebiliriz. Bu sonuç bize akademisyenlerin mesleğini sevdiğini, mesleğin getirdiği zorluklarla başa çıkmalarının onlar için sorun oluşturmadığını ifade edebiliriz.

4.6.2.2 Katılımcıların İş Doyumu ile İlgili İfadelerine İlişkin Görüşleri

Aşağıda Tablo 15’de Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki sorular ve cevaplarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 15:Katılımcıların İş Doyumu ile İlgili Bulguları

Sorular	Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Kararsızım		Memnunum		Çok Memnunum		Ort
	f	p	f	p	f	p	f	P	f	p	
İş 1	6	3,4	28	15,7	50	28,1	79	44,4	15	8,4	3,38
İş 2	5	2,8	4	2,2	38	21,3	99	55,6	32	18,0	3,83
İş 3	6	3,4	16	9,0	16	9,0	101	56,7	39	21,9	3,84
İş 4	1	0,6	3	1,7	23	12,9	94	52,8	57	32,0	4,14
İş 5	22	12,4	29	16,3	54	30,3	60	33,7	13	7,3	3,07
İş 6	22	12,4	26	14,6	55	30,9	65	36,5	10	5,6	3,08
İş 7	10	5,6	14	7,9	26	14,6	89	50,0	39	21,9	3,74
İş 8	5	2,8	6	3,4	42	23,6	89	50,0	36	20,02	3,81
İş 9	1	0,6	7	3,9	20	11,2	86	48,3	64	36,0	4,15
İş 10	5	2,8	6	3,4	42	23,6	89	50,0	36	20,2	3,58
İş 11	1	0,6	7	3,9	20	11,2	86	48,3	64	36,0	4,06
İş 12	8	4,2	22	12,4	61	34,3	67	37,6	20	11,2	3,38
İş 13	21	11,8	39	21,9	38	21,3	64	36,0	16	9,0	3,08
İş 14	13	7,3	23	12,9	42	23,6	77	43,3	23	12,9	3,41
İş 15	13	7,3	18	10,1	41	23,0	80	44,9	26	14,6	3,49
İş 16	6	3,4	12	6,7	45	25,3	88	49,4	27	15,2	3,66
İş 17	12	6,7	33	18,5	32	18,0	79	44,4	22	12,4	3,37
İş 18	14	7,9	28	15,7	40	22,5	67	37,6	29	16,3	3,38
İş 19	17	9,6	19	10,7	42	23,6	79	44,4	21	11,8	3,38
İş 20	3	1,7	6	3,4	33	18,5	94	52,8	42	23,6	3,93

Yukarıda istatistik analizi verilen, Tablo:15’de gösterilen Minnesota Ölçeğini inceleyecek olursak şu bulgulara ulaşabiliriz:

1. “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” maddesine, araştırmaya katılan akademisyenlerin **%44,4 (79 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;
2. “Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından” maddesine, araştırmaya katılan akademisyenlerin **%55,6 (99 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;
3. “Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından” maddesine, araştırmaya katılan akademisyenlerin **%56,7(101 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

4.“Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%52,8 (94 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

5.“Yöneticinin emrindeki kişileri yönetme tarzı bakımından” maddesine, araştırmaya katılan akademisyenlerin **%33,7 (60 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

6.“Yöneticinin karar vermedeki yeteneği bakımından” maddesine, araştırmaya katılan akademisyenlerin **%36,5 (65 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

7.“Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%50,0 (89 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

8.“Bana garantili bir gelecek sağlanması bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%50,0 (89 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

9.“Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%48,3 (86 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

10.“Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%50,0 (89 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

11.“Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%48,3 (86 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

12.“İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%37,6 (67 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

13.“Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%36,0 (64 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

14.“İş içinde terfi olanağının olması açısından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%43,3 (77 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

15.“Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%44,9 (80 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

16.“İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%49,4 (88 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

17.“Çalışma şartları bakımından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%44,4 (79kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

18.“Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%37,6 (67 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

19.“Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%44,4 (79kişi)** “memnunum” cevabını verdiği;

20.“Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” maddesine araştırmaya katılan akademisyenlerin **%52,8 (94 kişi)** “memnunum” cevabını verdiği sonuçlarına ulaştık.

Genel olarak soruların cevaplarına bakıldığında her soruya verilen cevap yüzdelерinin en fazla olan şikkın “memnunum” olduğu sonuç olarak da araştırmaya katılan akademisyenlerin genel doyumlarının, içsel ve dışsal doyumlarının yüksek olduğu yani iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Sorulara verilen cevapları incelediğimiz de aritmetik ortalaması en yüksek olan değер **4,14** ile “Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” maddesi iken, en düşük değер **3,07** ile “Yöneticinin emrindeki kişileri yönetme tarzı bakımından” maddesi yer almaktadır. En yüksek değер ile en düşük değер arasında anlamlı bir fark olsa dahi akademisyenlerin genel iş doyumlarının yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

4.6.3. Güvenirlilik Analizleri

Aşağıda tablo da tükenmişlik ve iş doyumu ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmış olup bu analizler ilgili tabloda gösterilmektedir.

Tablo 16: Genel İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçekleri Alt Boyutlarının Güvenirlilik Düzeyi

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Genel Tükenme	0,783	22
Duygusal	0,797	9
Duyarsızlaşma	0,807	5
Kişisel Başarı	0,747	8
Genel Duyum	0,869	20
İçsel Doyum	0,813	12
Dışsal Doyum	0,815	8

İş doyumu ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,869, tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,783 olarak bulunmuştur. Ölçekler yüksek düzeyde güvenilirlerdir.

4.6.4. Tükenmişlik ve İş Doyumu ile Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıdaki tablo da tanımlayıcı istatistiklere göre tükenmişlik ve iş doyumunun alt boyutlarının standart sapma(ss) ve aritmetik ortalama(ort) değerleri verilmiştir.

Tablo 17: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	ss
Genel Tükenme	2,76	0,42
Duygusal	2,44	0,72
Duyarsızlaşma	2,01	0,77
Düşük Kişisel	3,59	0,58
Genel Duyum	3,59	0,53
İçsel Doyum	3,80	0,52
Dışsal Doyum	3,27	0,73

Yukarıdaki tabloya baktığımızda genel doyum ortalamasının **3,59** olduğu, yani iş doyumunun yüksek olduğu, özellikle de çalışanların içsel doyumlarının dışsal doyumlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeninin akademisyenlerin mesleklerini sevmeleri, yaptıkları işten dolayı gurur duymaları, kişisel başarı hislerinin yüksek olması gibi nedenlerle direkt akademisyenin kendisiyle ilgili olan faktörler sonucunda içsel doyumun yüksek olması, yöneticinin, çalışılan yerin ya da çevresel etmenler ile direkt bireyin kendisi ile ilgili olmayan faktörler sonucunda oluşan dışsal doyumun içsel doyuma göre daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. Tükenmişlik alt boyutlarını incelediğimiz zaman akademisyenlerin genel tükenmişlik oranı kısmen yüksek olsa da duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik düşük düzeydedir. Akademisyenlerin kişisel başarı düzeyleri yüksek olduğu için genel tükenmişliği de negatif yönde etkilemektedir yani genel tükenmişlik düzeyinin çok yüksek olmadığını söyleyebiliriz.

4.6.5. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemek Üzere Yapılan Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bağımsız değişkenleri genel iş doyumunu ve alt boyutları ile çalışmanın bağımlı değişkenleri genel tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan korelasyon analizine yönelik bulgular Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18: Genel Tükenmişlik ve Alt Boyutları ile İş Doyumu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Korelasyon Analizi

	Ort.	s.s	1	2	3	4	5	6	7
1.Genel Tükenmişlik	2,76	0,426	-						
2.Duygusal Tükenme	2,44	0,729	0,867*	-					
3.Duyarsızlaşma	2,01	0,771	0,749*	0,724*	-				
4. Kişisel Başarı Hissi	3,59	0,582	0,173*	-0,263*	-0,340*	-			
5.Genel İş Doyumu	3,59	0,534	-0,500*	-0,610*	-0,529*	0,289*	-		
6.İçsel Doyum	3,80	0,520	-0,354*	-0,532*	-0,522*	0,468*	0,886*	-	
7.Dışsal Doyum	3,27	0,738	-0,530*	-0,540*	-0,404*	0,029	0,872*	0,546*	-

*p<0,05

Yukarıdaki Tablo 18’e göre genel iş doyumunu ile genel tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu ($r = -0,500$; $p < 0,05$) saptanmıştır. Bunun yanında genel iş doyumunun tükenmişliğin alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde duygusal tükenme ($r = -0,610$; $p < 0,05$) ve duyarsızlaşma ($r = -0,529$; $p < 0,05$)

boyutlarıyla arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu; kişisel başarı hissi ile arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ($r= 0,289$; $p<0,05$) bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş doyumunun alt boyutlarından içsel doyumun genel tükenmişlik ve alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde içsel doyumun genel tükenmişlik ($r= -0,354$; $p<0,05$), duygusal tükenme ($r= -0,532$; $p<0,05$) ve duyarsızlaşma ($r= -0,522$; $p<0,05$) boyutlarıyla arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu; kişisel başarı hissi ile arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ($r= 0,468$; $p<0,05$) bir ilişki olduğu saptanmıştır. Son olarak iş doyumunun alt boyutlarından dışsal doyumun genel tükenmişlik ve alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde dışsal doyumun genel tükenmişlik ($r=-0,530$; $p<0,05$), duygusal tükenme ($r= -0,540$; $p<0,05$) ve duyarsızlaşma ($r= -0,404$; $p<0,05$) boyutlarıyla arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu; kişisel başarı hissi ile arasında ise pozitif yönlü ancak anlamlı olmayan ($r= 0,029$; $p>0,05$) bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre içsel doyumun tükenmişlik ve alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde içsel doyumun, duygusal tükenmeyle ve duyarsızlaşma boyutuyla arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu, kişisel başarı hissi ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre akademisyenlerin hem içsel doyumlarının hem de dışsal doyumlarının artışı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını azalttığı, kişisel başarı hissilerini ise arttırdığı söylenebilir. Sonuç olarak bireyin genel iş doyumunu, içsel doyumunu, dışsal doyumunun artması genel tükenme, duygusal tükenme, duyarsızlaşma düzeylerini azalttığı, kişisel başarı hissini ise arttırdığı ifade edilebilir.

Korelasyon analizi sonucu aralarında ilişki görülen değişkenler arasındaki etkinin düzeyini belirlemek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda genel iş doyumunun genel tükenmişlik üzerindeki etkisi Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19: Genel İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Genel Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	t değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Genel İş Doyumu	-,500	,052	-7,659	,000	1,000	1,000
F	58,653					
Düzeltilmiş R ²	,246					
R ²	,25					
Tahmini St. Hata	,37057					
Anlamlılık Düzeyi	,000*					
Bağımlı Değişken: Genel Tükenme						

Yukarıdaki Tablo 19'a göre genel iş doyumunun genel tükenmişlik üzerindeki etkisi anlamlı ($F=58,653$; $p<0,05$) bulunmuştur. Genel iş doyumunun ile genel tükenmişlik arasındaki ilişkiyi gösteren β katsayısı $\beta= -,500$ olarak tespit edilmiştir. Modele göre genel iş doyumunun genel tükenmişlik üzerindeki etkisini açıklayıcılığı %25'dir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin iş doyumları ve tükenmişlikleri arasında negatif bir ilişki söz konusudur, diğer bir ifade ile akademisyenlerin genel iş doyumları arttıkça, genel tükenmişlikleri azalmaktadır. Bu sonuca göre **H₁ hipotezi desteklenmiştir.**

4.6.6. Farklılık Analizleri

4.6.6.1. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk olup olmaması, mezun olunan okul, akademik unvan, mesleki kıdem, gelir durumu, haftalık ders saati ve çalışılan fakülteye değişkenlerine göre etkisini ilk olarak ta tablo 19'da cinsiyet değişkenine göre etkisini inceleyelim.

Tablo 20: Tükenmişliğin Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımının İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t	p
Genel Tükenme	Kadın	110	2,72	0,45	-1,797	0,074
	Erkek	68	2,84	0,37		
Duygusal Tükenme	Kadın	110	2,39	0,74	-1,158	0,249
	Erkek	68	2,52	0,70		
Duyarsızlaşma	Kadın	110	1,96	0,76	-1,157	0,249
	Erkek	68	2,10	0,78		
Düşük Kişisel Başarı	Kadın	110	3,56	0,59	-1,010	0,314
	Erkek	68	3,65	0,56		

* $p<0,05$

Tablo 20’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan “**bağımsız örneklemeler için t testi**” yapılmış olup tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarında olmadığı saptanmıştır. ($p>0.05$)

H_{3a}: “Çalışanların tükenmişlikleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi desteklenmemiştir.**

Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Genel olarak cinsiyet değişkeninin tükenmişliği etkilemediği görülmüştür. Ganiyusufoğlu (2011) akademisyenlere yaptığı araştırma da akademik personelin tükenmişlik düzeylerini incelemiş cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Gül (2014) akademik ve idari personele yaptığı çalışma da cinsiyetin değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Tablo 21:Tükenmişliğin Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Ort	s.s	t	p
Genel Tükenme	Evli	105	2,69	0,40	-2,696	0,008*
	Bekar	73	2,86	0,43		
Duygusal Tükenme	Evli	105	2,36	0,69	-1,707	0,090
	Bekar	73	2,55	0,76		
Duyarsızlaşma	Evli	105	1,86	0,69	-3,264	0,001*
	Bekar	73	2,23	0,82		
Düşük Kişisel Başarı	Evli	105	3,58	0,60	-0,313	0,755
	Bekar	73	3,61	0,54		

***p<0,05**

Tablo 21’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin medeni durumuna göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı “**bağımsız örneklemeler için t testi**” yapılmış olup duygusal tükenme alt boyutunda ve düşük kişisel başarı boyutunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($p>0.05$) Genel tükenmişlikte ve duyarsızlaşma alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. ($p<0.05$)

H_{3b}: “Çalışanların tükenmişlikleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmektedir.** Bekâr bireylerin evli bireylere oranla duyarsızlaşmaları ve genel tükenmelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, medeni durum değişkeni açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Genel olarak bekar bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Kepekcioglu (2009) akademik personele yaptığı araştırmada bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Armutlukuyu (2014) akademisyenlere yaptığı araştırma da bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere oranla daha fazla tükenmiş yaşadığını tespit etmiştir.

Evli bireylerin düzenli bir yaşam tarzının olması, sorumluluk duygularının daha çok gelişmiş olması, eşler aralarındaki dengeyi sağlamak için daha özverili, daha sabırlı ve daha yapıcı davranmaları bireylerin sorunlarla bahsedebilme yeteneğini artırır. Bu da bireylerin iş yaşantısında yaşadığı problemler karşısında daha soğukkanlı davranmalarını, kolay çözüm bulmalarını sağlar, evli bireyler sorunları büyütmediği ve sorunlara çözüm odaklı yaklaştıkları için daha az tükenmişlik yaşarlar.

Tablo 22:Tükenmişliğin Boyutlarının Mezuniyet Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi

	Mezuniyet	N	Ort	s.s	t	p
Genel Tükenme	Yüksek Lisans	81	2,79	0,47	0,883	0,378
	Doktora	97	2,74	0,38		
Duygusal Tükenme	Yüksek Lisans	81	2,59	0,81	2,563	0,011*
	Doktora	97	2,31	0,63		
Duyarsızlaşma	Yüksek Lisans	81	2,25	0,86	3,837	0,000*
	Doktora	97	1,82	0,62		
Düşük Kişisel Başarı	Yüksek Lisans	81	3,36	0,56	-5,174	0,000*
	Doktora	97	3,79	0,52		

***p<0,05**

Tablo 22’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin mezuniyet durumlarına göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile “bağımsız örneklemeler için t

testi” yapılmış olup, genel tükenmişlik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı fakat duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. ($p<0.05$)

H_{3c}: “Çalışanların tükenmişlikleri mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.** Yüksek lisans mezunu olan akademisyenlerin doktora mezunu akademisyenlere oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, doktora mezunu akademisyenlerin yüksek lisans mezunu akademisyenlere oranla kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, mezuniyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak yüksek lisans mezunu akademisyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Acar (2016) okul öncesi kurumlarda görev yapan öğretmenler üzerindeki yaptığı araştırma da mezun olunan okulun tükenmişlik düzeyini etkilediğini, mezun olunan okul türü ne kadar düşük ise tükenmişliğin o kadar arttığını tespit etmiştir.

Yüksek lisans mezunu akademisyenlerin sürekli kendilerini geliştirmek zorunda kalmaları, akademisyenlik kariyerinin ilk basamağında bulunmalarından dolayı sorumluluklarının ve iş yüklerinin fazla olması, beklentilerinin karşılanamaması gibi nedenlere doktorasını yapmış akademisyenlerden daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamakta oldukları, doktora mezunu akademisyenlerin ise kişisel başarı düzeylerinin yüksek lisans mezunu akademisyenlere göre daha yüksek olduğu çünkü hem akademik olarak hem de tecrübelerine dayanarak kendilerini daha çok geliştirdiklerini söyleyebiliriz.

Tablo 23:Tükenmişliğin Boyutlarının Yaş Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi

	Yaş	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Tükenme	1)26-34	86	2,81	0,48	0,955	0,387	—
	2)35-44	49	2,74	0,32			
	3)45 ve üstü	43	2,70	0,39			
Duygusal Tükenme	1)26-34	86	2,54	0,78	2,415	0,092	—
	2)35-44	49	2,44	0,66			
	3)45 ve üstü	43	2,24	0,65			
Duyarsızlaşma	1)26-34	86	2,25	0,87	8,650	0,000*	1>2 3>2
	2)35-44	49	1,77	0,50			
	3)45 ve üstü	43	1,82	0,67			
Düşük Kişisel Başarı	1)26-34	86	3,45	0,53	5,444	0,005*	1>2 2>3
	2)35-44	49	3,70	0,55			
	3)45 ve üstü	43	3,76	0,63			

*p<0,05

Tablo 23’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin yaşlarına göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda ve tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($p>0.05$) Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. ($p<0.05$)

H_{3d}: “Çalışanların tükenmişlikleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmektedir.** “26-34 yaş” grubu akademisyenlerin “35-44 yaş” ve “45 ve üstü” grubu akademisyenlere göre duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğu, 45 ve üstü yaş grubunun kişisel başarı düzeyinin genç akademisyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Genel olarak genç yaştaki bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Çağlıyan (2007) akademisyenlere yaptığı araştırma da yaş grupları incelendiğinde gençlerin ileri yaş gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Karadağ (2013) hastanede çalışan

hemşirelere yaptığı araştırmada gençlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir.

Genç bireylerin mesleklerine yeni atılmaları, karşılaştıkları işin sorumluluğu, beklentilerinin fazla olması ve hedeflerinin karşılanamaması gibi nedenlerle ileri yaş gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını, İleri yaş grubu bireylerin Düşük Kişisel Başarı hissini daha az yaşadığını çünkü kendilerini hem mesleki olarak hem de deneyimlerinin sonucunda daha başarılı hissettiklerini söyleyebiliriz.

Tablo 24:Tükenmişliğin Boyutlarının Çocuk Sayısına Göre Dağılımının İncelenmesi

	Çocuk Sayısı	N	Ort	s.s	F	P	Fark
Genel Tükenme	1)Yok	96	2,83	0,46	3,030	0,051	—
	2)1	49	2,66	0,35			
	3)2	33	2,71	0,38			
Duygusal Tükenme	1)Yok	96	2,53	0,76	1,980	0,141	—
	2)1	49	2,28	0,72			
	3)2	33	2,42	0,59			
Duyarsızlaşma	1)Yok	96	2,18	0,83	5,391	0,005*	1>2
	2)1	49	1,78	0,56			
	3)2	33	1,86	0,74			
Düşük Kişisel Başarı	1)Yok	96	3,58	0,53	0,229	0,796	—
	2)1	49	3,64	0,60			
	3)2	33	3,56	0,67			

*p<0,05

Tablo 24’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin çocuklarının olup olmamasına göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenme, düşük kişisel başarı alt boyutunda ve tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) Duyarsızlaşma alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. (p<0.05)

H_{3e}: “Çalışanların tükenmişlikleri çocuk sayısının olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.** Çocuğu olmayan akademisyenlerin çocuğu olan akademisyenlere göre tükenmişliğin alt

boyutu olan duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişliğin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, akademisyenlerin çocuğunun olup olmaması açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Genel olarak çocuğu olmayan akademisyenlerin çocuğu olan akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı görülmektedir. Şenyüz (2015) ebe ve hemşireler üzerinde yaptığı araştırma da çocuğu olmayan ebe ve hemşirelerin, çocuğu olan ebe ve hemşirelere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını tespit etmiştir.

Çocuk sahibi olan bireylerin sorumluluk sahibi olmaları, düzenli aile yaşantılarının olmaları, çocukların ebeveynler ile aralarında sevgi bağının oluşması sonucunda ebeveynlerin daha duyarlı, daha sevecen ve empati yapabilen bireyler haline gelmeleri nedeniyle çocuğu olan akademisyenlerin olmayanlara göre duyarsızlaşma boyutunu daha az yaşadıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 25:Tükenmişliğin Boyutlarının Akademik Unvanlarına Göre Dağılımının İncelenmesi

	Unvan	N	Ort	s.s	F	P	Fark
Genel Tükenme	1)Profesör Doktor	23	2,72	0,42	1,608	0,160	—
	2)Doçent Doktor	23	2,67	0,38			
	3)Dr. Öğr. Üyesi	27	2,71	0,24			
	4)Araştırma Görevlisi	82	2,76	0,47			
	5)Öğretim Görevlisi	11	2,92	0,47			
	6) Uzman	12	3,03	0,39			
Duygusal Tükenme	1)Profesör Doktor	23	2,32	0,68	1,872	0,102	—
	2)Doçent Doktor	23	2,18	0,63			
	3)Dr. Öğr. Üyesi	27	2,34	0,68			
	4)Araştırma Görevlisi	82	2,49	0,76			
	5)Öğretim Görevlisi	11	2,65	0,90			
	6) Uzman	12	2,86	0,51			
Duyarsızlaşma	1)Profesör Doktor	23	1,69	0,45	3,742	0,003*	4>2
	2)Doçent Doktor	23	1,66	0,58			
	3)Dr. Öğr. Üyesi	27	1,83	0,56			
	4)Araştırma Görevlisi	82	2,18	0,86			
	5)Öğretim Görevlisi	11	2,21	0,91			
	6) Uzman	12	2,36	0,75			
Düşük Kişisel Başarı	1)Profesör Doktor	23	3,80	0,61	3,163	0,009*	4>2
	2)Doçent Doktor	23	3,84	0,65			
	3)Dr. Öğr. Üyesi	27	3,67	0,51			
	4)Araştırma Görevlisi	82	3,42	0,54			
	5)Öğretim Görevlisi	11	3,65	0,54			
	6) Uzman	12	3,64	0,58,			

*p<0,05

Tablo 25’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin akademik unvanlarına göre değerlendirildiğinde tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile’’ ANOVA’’ testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için’’Tukey’’ testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda ve tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) Duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. (p<0.05)

H_{3f}: “Çalışanların tükenmişlikleri akademisyenlerin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmektedir.**

Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, akademisyenlerin unvanları açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak araştırma görevlilerinin doçent doktor unvanlı akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı ve düşük kişisel başarı hissettiği görülmektedir. Gün (2015) öğretim elemanlarına yaptığı çalışmada araştırma görevlilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı düzeylerinin profesörlere, yine araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin doçentlere kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kepekcioglu (2009) akademik personele yaptığı araştırmada araştırma görevlilerin duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik düzeyleri profesör ve doçentlerden yüksek bulunmuş, araştırma görevlilerinin kişisel başarısızlık düzeyi profesörlerden yüksek bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin daha yolun başında olmaları, çok fazla iş yüklerinin olması, sorumluluklarının fazla olması, üstleri tarafından sürekli olarak eleştirilmeleri ya da daha fazla çalışmaları konusunda beklentilerinin olması gibi nedenlerle araştırma görevlileri daha fazla tükenmişlik yaşadığını söyleyebiliriz. Doçentlerin artık kendilerini akademik olarak kanıtlamaları, deneyimlerinin olması, beklentilerinin karşılanması gibi nedenlerle daha başarı hissinin araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 26:Tükenmişliğin Boyutlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımının İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	N	Ort	s.s	F	P	Fark
Genel Tükenme	1)0-5 Yıl	61	2,80	0,47	0,674	0,569	—
	2)6-10 Yıl	39	2,79	0,46			
	3)11-20 Yıl	47	2,69	0,39			
	4) 21 Yıl ve Üstü	31	2,76	0,31			
Duygusal Tükenme	1)0-5 Yıl	61	2,52	0,75	1,818	0,146	—
	2)6-10 Yıl	39	2,60	0,80			
	3)11-20 Yıl	47	2,31	0,64			
	4) 21 Yıl ve Üstü	31	2,29	0,72			
Duyarsızlaşma	1)0-5 Yıl	61	2,29	0,88	5,568	0,001*	1>3 1>4
	2)6-10 Yıl	39	2,01	0,75			
	3)11-20 Yıl	47	1,88	0,64			
	4) 21 Yıl ve Üstü	31	1,67	0,50			
Düşük Kişisel Başarı	1)0-5 Yıl	61	3,44	0,54	6,668	0,000*	1>3 1>4
	2)6-10 Yıl	39	3,50	0,56			
	3)11-20 Yıl	47	3,63	0,67			
	4) 21 Yıl ve Üstü	31	3,97	0,31			

*p<0.05

Tablo 26’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin mesleki kıdem yıllarına göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda ve genel tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) Duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. (p<0.05)

H_{3g}: “Çalışanların tükenmişlikleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.**

Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, akademisyenlerin mesleki kıdem açısından değerlendirildiğin de farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak mesleğe yeni başlayanların “0-5 yıl” kıdeme sahip akademisyenlerin “21 yıl ve üstü” akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı ve daha düşük kişisel başarı hissettikleri tespit edilmiştir.

Gün (2015) öğretim elemanlarına yaptığı çalışmada mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin ilk yıllarında olan görevlilerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Polatçı (2007) akademik personellere yaptığı çalışmada akademik kariyerlerinin ilk beş yılındakileri kişisel başarı düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir.

“0-5 yıl” kıdeme sahip akademisyenlerin mesleğine yeni başlamış olması, heyecanlı olması, beklentilerinin yüksek olması, hedeflerinin yüksek olması ve tüm bunların karşısında iş yükünün fazla olması, sorumluluğunun fazla olması, yorucu ve sürekli insanlar ile iletişim halinde bulunan bir meslek dalı olması gibi nedenlerle mesleğe yeni başlayan bireylerin kendilerini başarısız hissetmelerinin normal olduğunu ve duyarsızlaşma yaşamlarının normal olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 27:Tükenmişliğin Boyutlarının Gelir Durumuna Göre Dağılımının İncelenmesi

	Gelir Durumu(TL)	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Tükenme	1)4001-5000	82	2,80	0,44	0,450	0,638	—
	2)5001-6000	39	2,74	0,40			
	3)6001 ve Üzeri	57	2,73	0,42			
Duygusal Tükenme	1)4001-5000	82	2,51	0,77	0,897	0,410	—
	2)5001-6000	39	2,45	0,68			
	3)6001 ve Üzeri	57	2,34	0,70			
Duyarsızlaşma	1)4001-5000	82	2,16	0,79	3,541	0,031*	1>3
	2)5001-6000	39	2,00	0,75			
	3)6001 ve Üzeri	57	1,81	0,70			
Düşük Kişisel Başarı	1)4001-5000	82	3,51	0,57	3,004	0,052	—
	2)5001-6000	39	3,53	0,68			
	3)6001 ve Üzeri	57	3,75	0,48			

*p<0,05

Tablo 27’da görüldüğü gibi; akademisyenlerin gelir durumlarına göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenme boyutunda, düşük kişisel başarı alt boyutunda ve tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) Duyarsızlaşma alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. (p<0.05)

H₃: “Çalışanların tükenmişlikleri gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.** Gelir durumu “4001-5000TL” olan akademisyenlerin “6001TL ve üzeri” olan akademisyenlere göre duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gül (2014), Erzincan Üniversitesi ve Mengücek Gazi Araştırma Hastanesinde görev yapan akademik ve idari personelin tükenmişliğini incelediğinde geliri 2000TL’nin altında olan personelin daha fazla duygusal tükenmeye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Gelir düzeyi azaldıkça akademisyenlerin duyarsızlaşma düzeyleri artmaktadır. Emeklerinin karşılığını alamadıklarını, eğitim seviyeleri arttıkça buna paralel olarak maaş beklentilerinin arttığını bu yüzden de gelir durumları duyarsızlaşma boyutunu etkilediğini söyleyebiliriz.

Tablo 28: Tükenmişliğin Boyutlarının Haftalık Ders Saatine Göre Dağılımının İncelenmesi

	Ders Saati	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Tükenme	1)Derse Girmiyorum	63	2,82	0,48	0,976	0,379	—
	2)10 Saatten Az	52	2,74	0,36			
	3)10 Saatten Fazla	63	2,72	0,40			
Duygusal Tükenme	1)Derse Girmiyorum	63	2,62	0,79	3,262	0,041*	1>3
	2)10 Saatten Az	52	2,40	0,66			
	3)10 Saatten Fazla	63	2,30	0,69			
Duyarsızlaşma	1)Derse Girmiyorum	63	2,28	0,84	6,465	0,002*	1>2 1>3
	2)10 Saatten Az	52	1,90	0,67			
	3)10 Saatten Fazla	63	1,84	0,69			
Düşük Kişisel Başarı	1)Derse Girmiyorum	63	3,39	0,56	7,000	0,001*	1>2 1>3
	2)10 Saatten Az	52	3,65	0,50			
	3)10 Saatten Fazla	63	3,75	0,60			

*p<0.05

Tablo 28’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin ders saatlerine göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel tükenme ölçeğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. (p<0.05)

H_{3j}: “Çalışanların tükenmişlikleri ders saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.** Derse girmeyen akademisyenlerin duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişliğin yüksek olduğu ve düşük kişisel başarı boyutunun yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 29:Tükenmişliğin Boyutlarının Çalışılan Fakülteye Göre Dağılımının İncelenmesi

	Fakülte/Birim	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Tükenme	1)Tıp	78	2,66	0,42	15,736	0,000*	2>1 2>3
	2)Diş	58	3,00	0,37			
	3)Sağlık	42	2,62	0,35			
Duygusal Tükenme	1)Tıp	78	2,34	0,64	10,443	0,000*	2>1 2>3
	2)Diş	58	2,77	0,77			
	3)Sağlık	42	2,17	0,66			
Duyarsızlaşma	1)Tıp	78	1,92	0,72	9,090	0,000*	2>1 2>3
	2)Diş	58	2,34	0,79			
	3)Sağlık	42	1,74	0,67			
Düşük Kişisel Başarı	1)Tıp	78	3,49	0,59	2,421	0,092	--
	2)Diş	58	3,68	0,60			
	3)Sağlık	42	3,68	0,50			

*p<0.05

Tablo 29’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. (p<0.05) Düşük kişisel başarı alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (p>0.05)

H_{3j}: “Çalışanların tükenmişlikleri çalıştıkları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.** Akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiş olup duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik düzeyleri Diş Hekimliği Fakültesinde daha fazla tespit edilmiştir.

Arasan (2010), Uşak Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin yaptığı araştırmada enstitüde görev yapan akademik personelin kişisel başarısızlık düzeyi ve

toplam tükenmişlik düzeyi fakülte ve yüksekokulda çalışanlara göre yüksek olarak tespit etmiştir.

Dış Hekimliğinde çalışan akademisyenlerin hastalar ile yüz yüze olmaları hem öğrencilere ders anlatırken hem de hasta bakmak zorunda olmaları nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Tıp Fakültesi Temel Bilimlerinde çalışan ve Sağlık Bilimlerinde çalışan akademisyenler hasta bakmadıkları için tükenmişlik düzeyleri daha az düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

4.6.6.2. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin tükenmişlik iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk olup olmaması, mezun olunan okul, akademik unvan, mesleki kıdem, gelir durumu, haftalık ders saati ve çalışılan fakülteye değişkenlerine göre etkisini ilk olarak ta tablo 29’da cinsiyet değişkenine göre etkisini inceleyelim.

Tablo 30:İş Doyumunun Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımının İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	T	P
Genel Doyum	Kadın	110	3,64	0,54	1,513	0,132
	Erkek	68	3,51	0,50		
İçsel Doyum	Kadın	110	3,83	0,54	1,084	0,280
	Erkek	68	3,75	0,48		
Dışsal Doyum	Kadın	110	3,34	0,72	1,589	0,114
	Erkek	68	3,16	0,75		

*p<0,05

Tablo 30’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile akademisyenlerin mezuniyet durumlarına göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile “**bağımsız örneklemeler için t testi**” yapılmış olup, genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında farklılık göstermemektedir. (p>0.05)

H_{2a}: “Çalışanların iş doyumlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi desteklenmemiştir.**

İş Doyumu ilgili araştırmalar, cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak cinsiyet değişkeninin iş doyumunu etkilemediği görülmüştür. Atlandı (2010), çağrı merkezinde çalışan müşteri temsilcilerinin iş doyumunu incelendiğinde içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Arasan (2010), akademisyenlere yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenin iş doyumunu, içsel ve dışsal doyumunu etkilemediğini tespit etmiştir. Orhan(2013),aday öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyet faktörünün iş doyumunu etkilemediğini tespit etmiştir.

Tablo 31:İş Doyumunun Medeni Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Ort	Ss	T	P
Genel Doyum	Evli	105	3,64	0,52	1,470	0,143
	Bekar	73	3,52	0,54		
İçsel Doyum	Evli	105	3,85	0,49	1,351	0,179
	Bekar	73	3,74	0,55		
Dışsal Doyum	Evli	105	3,32	0,73	1,228	0,221
	Bekar	73	3,19	0,73		

*p<0,05

Tablo 31’da görüldüğü gibi; akademisyenlerin medeni durumuna göre iş doyum boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile akademisyenlerin mezuniyet durumlarına göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile “**bağımsız örneklemeler için t testi**” yapılmış olup, genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında farklılık göstermemektedir. (p>0.05)

H_{2b}: “Çalışanların iş doyumlarının medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi desteklenmemiştir.**

İş Doyumu ilgili araştırmalar, medeni durum açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak medeni durumun değişkeninin iş doyumunu etkilemediği görülmüştür. Sungur (2016), aile hekimliği merkezinde çalışan aile sağlığı elemanlarının medeni durum değişkeninin iş doyumunu

etkilemediğini tespit etmiştir. Mumcu (2014), ilçe ve köy okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumun iş doyumunu etkilemediğini tespit etmiştir.

Mesleğini kendi seçen, işini severek yapan bireylerin medeni durumunun işine yansıtmadıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 32:İş Doyumlarının Mezuniyet Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi

	Mezuniyetiniz	N	Ort	Ss	T	P
Genel Doyum	Yüksek Lisans	81	3,45	0,56	-3,309	0,001*
	Doktora	97	3,71	0,48		
İçsel Doyum	Yüksek Lisans	81	3,62	0,53	-4,537	0,000*
	Doktora	97	3,95	0,46		
Dışsal Doyum	Yüksek Lisans	81	3,19	0,74	-1,276	0,204
	Doktora	97	3,33	0,72		

*p<0,05

Tablo 32’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin mezuniyetine göre iş doyum boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum ve içsel doyum boyutlarında farklılık göstermektedir. (p<0.05)

H_{2c}: “Çalışanların iş doyumlarının mezuniyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi desteklenmemiştir.**

İş Doyumu ilgili araştırmalar, mezuniyet açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak mezun olduğu değişkeninin iş doyumunu etkilemediği görülmüştür. Sungur (2016), aile hekimliği merkezinde çalışan aile sağlığı elemanlarının medeni durum değişkeninin iş doyumunu etkilemediğini tespit etmiştir. Mumcu (2014), ilçe ve köy okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumun iş doyumunu etkilemediğini tespit etmiştir.

Mesleğini kendi seçen, işini severek yapan bireylerin medeni durumunun işine yansıtmadıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 33:İş Doyumunun Yaş Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi

	Yaş	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Doyum	1)26-34	86	3,53	0,56	2,817	0,063	—
	2)35-44	49	3,55	0,51			
	3)45 ve üstü	43	3,75	0,47			
İçsel Doyum	1)26-34	86	3,70	0,54	4,757	0,010*	3>1
	2)35-44	49	3,80	0,47			
	3)45 ve üstü	43	4,00	0,46			
Dışsal Doyum	1)26-34	86	3,27	0,73	1,107	0,333	—
	2)35-44	49	3,16	0,82			
	3)45 ve üstü	43	3,39	0,62			

*p<0.05

Tablo 33’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin yaşlarına göre iş boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum ve dışsal doyumunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) İçsel doyumunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. (p<0.05)

H_{2d}: “Çalışanların iş doyumları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi doğrulanmıştır.** “45 ve üstü” grubu akademisyenlerin “26-34 yaş” grubu akademisyenlere göre içsel doyum düzeylerinin yüksek olduğu, tespit edilmiştir.

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar, yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Genel olarak ileri yaştaki bireylerin iş doyumuna daha yüksektir. Karadağ (2013) hemşirelere yaptığı çalışmada hemşirelerin yaş oranları arttıkça iş doyumlarının da arttığını tespit etmiştir. Sarıtaş (2015), genç çalışanların iş doyum oranlarının diğer çalışanlara göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Genç bireylerin mesleklerine yeni atılmaları, karşılaştıkları işin sorumluluğu, beklentilerinin fazla olması ve hedeflerinin karşılanamaması gibi nedenlerle iş doyumlarının düşük düzeyde olması ileri yaştaki bireylerin tecrübe kazanması,

akademik olarak kendini geliştirmiş olması gibi nedenlerle iş doyumunun daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 34:İş Doyumunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımının İncelenmesi

	Çocuk Sayısı	N	Ort	Ss	F	P
Genel Doyum	1)Yok	96	3,57	0,53	1,245	0,290
	2)1	49	3,68	0,55		
	3)2	33	3,50	0,50		
İçsel Doyum	1)Yok	96	3,77	0,52	0,450	0,638
	2)1	49	3,86	0,50		
	3)2	33	3,79	0,54		
Dışsal Doyum	1)Yok	96	3,26	0,73	2,148	0,120
	2)1	49	3,42	0,72		
	3)2	33	3,07	0,73		

*p<0,05

Tablo 34’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin çocuk sayılarına göre iş boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum, içsel ve dışsal doyumunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05)

H_{2e}: “Çalışanların iş doyumları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi desteklenmemiştir.** Sezgin (2010); hastanelerde çalışan müdürlere yaptığı çalışmada çocuk sahibi olma değişkeninin iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 35:İş Doyumunun Akademik Unvanlarına Göre Dağılımının İncelenmesi

	Unvan	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Doyum	1)Profesör Doktor	23	3,82	0,47	1,919	0,094	—
	2)Doçent Doktor	23	3,57	0,47			
	3)Dr. Öğr. Üyesi	27	3,67	0,52			
	4)Araştırma Görevlisi	82	3,51	0,54			
	5)Öğretim Görevlisi	11	3,73	0,47			
	6) Uzman	12	3,38	0,61			
İçsel Doyum	1)Profesör Doktor	23	4,08	0,43	2,886	0,016*	1>4
	2)Doçent Doktor	23	3,91	0,51			
	3)Dr. Öğr. Üyesi	27	3,86	0,43			
	4)Araştırma Görevlisi	82	3,69	0,52			
	5)Öğretim Görevlisi	11	3,90	0,56			
	6) Uzman	12	3,59	0,57			
Dışsal Doyum	1)Profesör Doktor	23	3,44	0,79	1,149	0,337	—
	2)Doçent Doktor	23	3,06	0,73			
	3)Dr. Öğr. Üyesi	27	3,39	0,74			
	4)Araştırma Görevlisi	82	3,24	0,73			
	5)Öğretim Görevlisi	11	3,48	0,51			
	6) Uzman	12	3,07	0,81			

*p<0.05

Tablo 35’da görüldüğü gibi; akademisyenlerin akademik unvanlarına göre iş boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum ve dışsal doyumunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) İçsel doyumuna bakıldığında doçent doktorların araştırma görevlilerine göre içsel doyumları daha yüksektir

H_{2f}: “Çalışanların iş doyumları akademik unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.**

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar, akademik unvan açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak akademik unvanları üst derecede olan bireylerin iş doyumunu daha yüksektir. Akademisyenlerin meslek hayatı boyunca en yüksek derecede profesörlük ya da doçentlik unvanı alabildiklerini dolayısıyla da bu unvanı hak eden akademisyenlerin hedeflerine

ulaşmaları nedeniyle iş doyumlarının mesleğine yeni başlayan akademik personele göre daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 36:İş Doyumunun Mesleki Kıdeme Göre Dağılımının İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Doyum	1)0-5 Yıl	61	3,52	0,56	3,560	0,016*	4>1 4>2
	2)6-10 Yıl	39	3,45	0,56			
	3)11-20 Yıl	47	3,62	0,46			
	4) 21 Yıl ve st	31	3,84	0,46			
İçsel Doyum	1)0-5 Yıl	61	3,69	0,55	7,106	0,000*	4>1 4>2
	2)6-10 Yıl	39	3,65	0,51			
	3)11-20 Yıl	47	3,85	0,44			
	4) 21 Yıl ve st	31	4,14	0,14			
Dışsal Doyum	1)0-5 Yıl	61	3,27	0,74	0,570	0,636	—
	2)6-10 Yıl	39	3,15	0,76			
	3)11-20 Yıl	47	3,28	0,72			
	4) 21 Yıl ve üstü	31	3,38	0,71			

*p<0.05

Tablo 36’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre iş boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile’’ANOVA’’ testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için’’Tukey’’ testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum ve dışsal doyumunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (p>0.05) İçsel doyumuna bakıldığında doçent doktorların araştırma görevlilerine göre içsel doyumları daha yüksektir.

H_{2g} “alışanların iş doyumları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.**

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar, mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak akademik unvanları st derecede olan bireylerin iş doyumunu daha yüksektir. Atlandı (2010) müşteri temsilcilerine yaptığı çalışmada müşteri temsilcilerinin mesleki kıdemleri arttıkça iş doyumlarının da arttığını tespit etmiştir. Karadağ (2013) hemşirelere yaptığı çalışmada kıdem yılı fazla olan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Akademisyenlerin mesleklerinde uzun yıllar çalışması, emek vermesi, hayatını mesleğine adanması ve beklentilerinin karşılanması gibi faktörler sonucunda iş doyumlarının gittikçe arttığını söyleyebiliriz.

Tablo 37:İş Doyumunun Gelir Durumuna Göre Dağılımının İncelenmesi

	Gelir Durumu(TL)	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Doyum	1)4001-5000	82	3,49	0,57	4,523	0,012*	3>1
	2)5001-6000	39	3,55	0,50			
	3)6001 ve Üzeri	57	3,76	0,45			
İçsel Doyum	1)4001-5000	82	3,68	0,54	6,817	0,001*	3>1
	2)5001-6000	39	3,76	0,48			
	3)6001 ve Üzeri	57	4,00	0,45			
Dışsal Doyum	1)4001-5000	82	3,20	0,76	1,214	0,299	—
	2)5001-6000	39	3,24	0,74			
	3)6001 ve Üzeri	57	3,39	0,68			

*p<0.05

Tablo 37’da görüldüğü gibi; akademisyenlerin gelir durumlarına göre iş boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum ve içsel doyumunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. (p<0.05) Dışsal doyumuna bakıldığında akademisyenlerin doyumlarında anlamlı bir fark görülmemektedir. (p>0.05) 6001 TL ve üzeri geliri olan akademisyenlerin 4001-5000 TL geliri olan akademisyenden genel doyum ve içsel doyumunu daha yüksektir.

H_{2h} “Çalışanların iş doyumları gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.**

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar, gelir durumu açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Genel olarak akademik unvanları üst derecede olan bireylerin iş doyumunu daha yüksektir. Sungur (2016) aile sağlığı elemanlarına yaptığı çalışmada aile sağlığı elemanlarının gelir düzeyi arttıkça iş doyumlarının da arttığını tespit etmiştir.

Akademisyenler kendilerini mesleğine adadıkları için meslekleri uğruna çok emek sarf ettikleri, kendilerini geliştirmek zorunda kaldıkları, dolayısı ile beklentilerinin artması sonucu gelir düzeylerinin de buna paralel olarak daha yüksek istemelerinin normal olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 38:İş Doyumunun Haftalık Ders Saatine Göre Dağılımının İncelenmesi

	Ders Saati	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Doyum	1)Derse Girmiyorum	63	3,41	0,54	7,562	0,001*	3>1
	2)10 Saatten Az	52	3,58	0,50			
	3)10 Saatten Fazla	63	3,77	0,49			
İçsel Doyum	1)Derse Girmiyorum	63	3,62	0,51	8,007	0,000*	3>1
	2)10 Saatten Az	52	3,80	0,50			
	3)10 Saatten Fazla	63	3,98	0,48			
Dışsal Doyum	1)Derse Girmiyorum	63	3,10	0,75	3,817	0,024*	3>1
	2)10 Saatten Az	52	3,25	0,71			
	3)10 Saatten Fazla	63	3,45	0,71			

*p<0.05

Tablo 38’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin Haftalık Ders Saatine göre iş boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum, içsel ve dışsal doyumunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. (p<0.05) 10 saatten fazla derse giren akademisyenlerin hiç derse girmeyen akademisyenlere ve 10 saatten az derse giren akademisyenlere göre iş doyumunu daha yüksektir.

H₂, “Çalışanların iş doyumları Haftalık Ders Saatine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi kısmen desteklenmiştir.**

Akademisyenlerin mesleklerini icra edebilmesi, ders anlatarak bilgi aktarımı sağlayabilmeleri, öğrencilerle iletişim halinde olabilmeleri gibi nedenlerle daha çok derse giren akademisyenlerin iş doyumunun yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 39:İş Doyumunun Çalışılan Fakülteye Göre Dağılımının İncelenmesi

	Fakülte/Birim	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel Doyum	1)Tıp	78	3,68	0,41	12,994	0,000*	3>2 1>2
	2)Diş	58	3,32	0,55			
	3)Sağlık	42	3,79	0,56			
İçsel Doyum	1)Tıp	78	3,81	0,42	3,415	0,035*	3>2 1>2
	2)Diş	58	3,68	0,55			
	3)Sağlık	42	3,95	0,58			
Dışsal Doyum	1)Tıp	78	3,49	0,56	24,044	0,000*	3>2 1>2
	2)Diş	58	2,78	0,75			
	3)Sağlık	42	3,54	0,67			

*p<0.05

Tablo 39’de görüldüğü gibi; akademisyenlerin Çalıştıkları Fakülteye göre iş boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacı ile” ANOVA” testi yapılmıştır. Eğer fark söz konusu ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için”Tukey” testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel doyum, içsel ve dışsal doyumunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. (p<0.05) Diş Hekimliği Fakültesinde çalışanların Tıp Fakültesinde ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde çalışanlara oranla iş doyumlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

H_{2i}:“Çalışanların iş doyumları çalıştıkları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” **Hipotezi desteklenmiştir.**

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar, çalıştıkları fakülte açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Genel olarak akademik unvanları üst derecede olan bireylerin iş doyumunu daha yüksektir. Günçavdı (2015) yedi fakültede görev yapmakta olan akademisyenlere yaptığı çalışma da en yüksek iş doyumunun fen-edebiyat fakültesi olduğu, en düşük iş doyumunun iktisadi ve idari bilimler fakültesinde görev yapan akademisyenlerin olduğu tespit edilmiştir.

Diş Hekimliği Fakültesinde çalışan bireyler hem eğitici görevini üstlenerek öğrencilere eğitim vermekte hem de ayaktan hasta tedavisi yapmaktadır. Bu yüzden iki işte de başarılı olma sorumluluğu iş doyumunu azalttığını söyleyebiliriz. Tıp Fakültesinde çalışanların sadece temel tıp binasında çalışan akademisyenler çalışmaya alındığı için sadece öğrencilere ders verme görevleri bulunmakta,

dolayısıyla hasta bakmamakta ve diş hekimliği fakóltesiine göre daha fazla eğitime zaman ayırabilmekte, dolayısıyla da iş doyumunu yüksek olmaktadır. Sağlık Bilimleri Fakóltesi de tıp fakóltesi temel tıp bölümü gibi sadece eğitimci rolünü üstlenmekte buna paralel olarak da iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna ulaşabiliriz.



SONUÇ

Bu tez çalışması ile yoğun ve tempolu şekilde çalışan akademisyenlerin yaşadıkları iş doyumu ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amaçlanmıştır. Akademisyenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması ile belirli sonuçlar elde edilmiştir.

Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesinde çalışan 178 akademisyenin verdikleri tam ve eksiksiz olarak cevaplandığı kişisel bilgi formu, Minnesota iş doyum ölçeği ve Maslach Tükenmişlik ölçeği aşağıdaki sonuçlara ulaştırmıştır.

∞ Cinsiyet

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yarısından fazlasını bayanlar oluşturmaktadır. Tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı boyutlarında cinsiyet faktörünün anlamlı bir farklılık göstermediği, genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında da farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

∞ Yaş

Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesinde çalışan akademisyenlerin çoğunluğunun genç bireylerden oluştuğunu, tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı olarak fark bulunduğunu, genç akademisyenlerin ileri yaş grubu akademisyenlere göre duyarsızlaşma düzeyleri ve düşük kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğunu, içsel doyumlarında ise anlamlı bir fark olduğunu ileri yaş grubu akademisyenlerin genç akademisyenlere göre içsel doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

∞ Medeni Durum

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yarısından fazlasının evli olduğunu, genel tükenmişlikte ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir fark olduğunu, bekar bireylerin evli bireylere oranlara duyarsızlaşmaları ve genel tükenmelerinin yüksek olduğu görülür. Akademisyenlerin medeni durumuna göre iş doyumu boyutlarının

puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını, medeni durumun iş doyumunu etkilemediği görülmüştür.

❧ Çocuk Durumu

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yarısının çocuğunun olmadığı, çocuğu olmayan akademisyenlerin çocuğu olan akademisyenlere göre tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma alt boyutunun yüksek olduğu, genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum düzeyleri arasında çocuk sahibi olma durumunun fark yaratmadığı tespit edilmiştir.

❧ Mezuniyet

Araştırmaya katılanların yarısından fazlasının doktora mezunu olduğu, tükenmişlik düzeyine etkisi incelendiğinde mezuniyet durumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturduğunu, yüksek lisans mezunu olan akademisyenlerin doktora mezunu olan akademisyenlere göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını, doktora mezunu akademisyenlerin kişisel başarı düzeylerinin yüksek lisans mezunun akademisyenlere oranla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş doyumlarının mezuniyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

❧ Akademik Unvan

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunu araştırma görevlilerinin oluşturduğu, akademisyenlerin akademik unvanlara göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarını istatistiksel olarak değerlendirdiğimizde duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin doçent doktor unvanlı akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı ve düşük kişisel başarı hissettiği görülmektedir. Akademisyenlerin iş doyumları akademik unvan açısından değerlendirildiğinde içsel doyum açısından farklılık göstermektedir. Doçent doktorların araştırma görevlilerine göre içsel doyumları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

❧ Mesleki Kıdem

Akademisyenlerin çoğunluğunu 0-5 yıl arasındaki kıdeme sahip bireylerin oluşturduğunu, çalışanların tükenmişlikleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, 0-5 yıl kıdeme sahip akademisyenlerin 21 yıl ve üstü akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissettikleri tespit edilmiştir. Akademisyenlerin iş doyumlarının mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş olup, doçent doktorların araştırma görevlilerine göre içsel doyumları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gelir Durumu

Akademisyenlerin gelir durumuna göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiş olup, duyarsızlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak bir fark tespit edilmiştir. Gelir durumu düşük olan bireylerin gelir durumu yüksek olan bireylere göre duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin gelir durumlarına göre genel doyumları incelendiğinde gelir durumu yüksek olan akademisyenlerin gelir durumu düşük olanlara göre genel doyum ve içsel doyumları daha yüksektir.

Haftalık Ders Saati

Akademisyenlerin ders saatlerine göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiş olup, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Derse girmeyen akademisyenlerin duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarının yüksek olduğu ve kişisel başarı boyutunun düşük olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin haftalık ders saatine göre genel doyumları incelendiğinde 10 saatten fazla derse giren akademisyenlerin hiç girmeyenlere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan Fakülte

Akademisyenlerin çalışılan fakülteye göre tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının istatistiksel olarak farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik düzeylerinde farklılık tespit edilmiş olup, dış

hekimliği fakóltesinde çalışan akademisyenlerin tükendişlik oranı en yüksektir. Fakólteye göre iş doyumunu incelendiğinde ise diş hekimliği fakóltesinde çalışanların, tıp fakóltesi ve sağlık bilimleri fakóltesinde çalışanlara oranla iş doyumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Genel olarak akademisyenlerin genel doyum oranlarının yüksek olduğu görölmektedir. İçsel doyum ve dişsal doyum boyutları olarak incelediğimizde iki boyutun da yüksek olduğu fakat içsel doyumun dişsal doyuma oranla daha yüksek olduğu görölmüştür. Bu da demek oluyor ki bireyin kendisinden kaynaklanan durumlarla ilgili faktörlerden memnun olduğu, bireyin kendisi dişında gelişen yönetim veya diş etmenlerle alakalı daha az memnun olduğu sonucuna ulaşılabilir. Akademisyenlerin tükendişlik ve tükendişlik alt boyutları incelendiğinde genel olarak tükendişliğin düşük olduğu, kişisel başarı düzeylerini yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatür taramalarına göre Marmara Üniversitesi Başbüyük Yerleşkesindeki akademisyenlerin iş doyumlarının yüksek tükendişlik düzeylerinin düşük olduğu, bu da çalışanların mesleklerini severek ve isteyerek yaptığı sonucuna ulaşılabilir.

Akademisyenlerde yapılan çalışma sonucunda tükendişliği ve iş doyumunu etkileyen demografik faktörlerin sonuçları değerlendirilmiştir. İçsel ve genel doyumun, dişsal doyuma göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Dişsal doyumun da yüksek olması için kurum yöneticilerine ve birim amirlerine aşağdaki öneriler sunulmuştur:

- Yöneticilerin alışan bütün akademisyenlere eşit davranmasını,
- Ödüllendirme ve terfi olanaklarının sağlanması,
- Akademisyenlerin çalıştıkları ortamların fiziksel olarak iyileştirilmesi,
- Akademisyenlerin akademik çalışmalarına maddi ve manevi destek olunması,
- Kurumda motivasyon arttırıcı faaliyetlerin oluşturulması önerilebilir.

Literatür alışmaları incelendiğinde iş doyumunu ve tükendişlikle ilgili akademisyenler, öğretmenler, polisler, avukatlar, sağlık çalışanları meslek gruplarında çok fazla çalışmaların yapıldığı fakat:

- Vergi Denetim Kurulu Başkanlıklarında,
- Özel ve devlet bankalarında çalışan bireylerde,
- Kamuda çalışan idari memurlarda,
- Belediyeye bağlı çalışan işçilerde,
- Alışveriş merkezinde çalışan reyon görevlilerinde
- Özel ve devlet kurumlarında çalışan temizlik personellerinde bu çalışmaların yapılması tavsiye olunur. Çünkü bu gruptaki bireyler de insanlar ile birebir çalışan meslek gruplarını oluşturduğu için bu gruptaki sorunları belirlemek ve çözmek için bu çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Son olarak yaptığımız çalışma belirli aralıklar ile tekrarlanarak akademisyenlerin iş doyum oranlarının düşüp düşmediği, tükenmişlik ve alt boyutlarında bir artış olup olmadığı incelenebilir. Bu çalışma sonucunda ilgili fakültelerde düzeltici bir faaliyet olup olmadığı tespit edilebilir. Bu çalışmanın sonucundan yararlanılarak akademisyenlere motivasyonun etkisi ve iş verimliliği konularında araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, F. M. (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tez, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- AKSOY, S. (2012). Samsun'da Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*
- AMASRALI, A. (2016). Orta Okul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- ARASAN, B. N. (2010). Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma . *Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- ARMUTLUKUYU, D. M. (2014). Tıp Fakültelerinde Çalışan Öğretim Üyeleri ve Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi . *Tıpta Uzmanlık Tezi, Selçuk Üniversitesi, Tıp Fakültesi*
- ATALAN, B. D. (2017). Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- Atılhan NAKTİYOK, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 180-198.
- ATLANDI, D. (2010, 04 13). Çağrı Merkezinde Çalışanlarda Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*

- AVCI, S. (2013, 06 26). Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik ve Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Depresyon İle İlişkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- AYKAÇ, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- BAYSAL, C. (1987). *Davranış Bilimleri I-II*. İstanbul : Bayrak Matbaacılık .
- BÜBER, M. (2017). Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- BİRYOL, M. (2012). Ameliyathane Hemşireleri İle Cerrahi Hemşirelerinin Kişilik Özelliklerine Göre İş Doyumu . *Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- BÖREKÇİ, N. E. (2013). Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Ardahan İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- ŞENGÜL, Cengiz A. G. (2018, 4 29). *Motivasyon*. www.gazi.edu.tr:w3.gazi.edu.tr/~cafoglu/motivasyon1.htm adresinden alındı
- ÇAĞLIYAN, Y. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması). *Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- ÇAKIR, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ÇETİNKANAT, P. D. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- DALKILIÇ, D. D. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikte Mücadele Teknikleri*. Ankara : Nobel Akademik Yayıncılık .
- DEMİR, S. (2010). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- DEMİRTAŞ, Ç. (2014). Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi (Türkiye- Malta Çalışma Grubu Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- DİNCEROL, C. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi; Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- DİNÇ, K. (2008). Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu. *Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- EĞRİBOYUN, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*. İzmir: Etki Yayınları.
- EKŞİ, E. L. (2013). Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanların İş Doyumu. *Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- EREN, P. D. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Ankara: Beta Yayıncılık .
- EROĞLU, P. D. (2013). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- GANİYUSUFOĞLU, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Selçuk Üniversitesi Örneği . *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- GÖKTEPE, A. K. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nesil Yayın Grubu.

- GÜL, B. (2014). Tükenmişlik Ölçekleri ve Erzincan Üniversitesi Örneği . *Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*
- GÜLER, B. K. (2016). Avukatlarda Bazı Demografik Değişkenlerin Tükenmişlik, Denetim Odağı ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi . *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü*
- GÜLNAR, D. B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatürk Yayıncılık .
- GÜN, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- GÜNÇAVDI, G. (2015). Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Kötü Muamele Düzeyi İle İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi . *Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- GÜNEY, P. D. (2014). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınevi .
- GÜNEY, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Evi.
- İNANDIK, Z. (2010). Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- IZGAR, D. D. (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- KARADAĞ, N. (2013). Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- KEPEKCİOĞLU, E. S. (2009). Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik . *Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*

- KILIÇ, Ö. S. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- Kişisel Başarı . (2011, 4 18). *Motivasyon Kavramı ve Motivasyon Teorileri*. [kisiselbasari.com:https://kisiselbasari.com/motivasyon-kavrami-ve-motivasyon-teorileri.html](https://kisiselbasari.com/motivasyon-kavrami-ve-motivasyon-teorileri.html) adresinden alındı
- LAL, K. (2014). Hemşirelerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu (Aksaray Ve Ortaköy Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- MERAL, S. (2010). Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması: Amasya Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*
- MUMCU, L. (2014). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*
- ONARAN, D. D. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- ORHAN, N. (2013). Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve İş Doyumu Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- PELİT, D. E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu(Otel İşletmelerinde Bir Uygulama)*. Ankara: Gece Kitaplığı .
- POLATCI, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz). *Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*

- RİGGİO, R. E. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- SARITAŞ, Z. (2015). İzmir Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- SEZGİN, A. (2010). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Baş Müdür ve Müdürlerin İş Doyumu ile tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- SUNGUR, T. (2016). Aile Hekimliği Personelinin İş Doyumu(İstanbul Esenler İlçeği Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- ŞENYÜZ, Z. (2015). Hastanede Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- TINAZ, D. D. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- TOKATLIOĞLU, T. (2016). Anaokulu Çalışanlarının İş Doyumu, Ücret Beklentisi, Meslek İçi Toplam Çalışma Süresi ve Yaş Grupları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- TUNABOYLU, M. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (İzmir İli Torbalı İlçesi Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- USLUSOY, E. Ç. (2010). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu ile İlişkisi,. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü*

- YALÇIN, E. (2014). Özel Dershanede Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- YERLİKAYA, Ö. (2015). Çalışma Hayatında Tükenmişlik (Edirne 112 Acil Sağlık Çalışanları Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- YETER, N. (2017). Kadınların İş Doyumu ile Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- YILDIZ, D. D. (2015). *Lider-Üye Etkileşimi, İş Yerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık

EKLER

Ek-1: Anket Formu

ANKET FORMU	
Sayın Katılımcı; Bu anket formu “<i>Akademisyenlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma</i>”adlı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak üzere hazırlanmıştır. Söz konusu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıda yer alan soruların sizler tarafından yanıtlanması büyük önem taşımaktadır. Veriler bilimsel bir çalışmada kullanılacağı için kesinlikle isim veya herhangi bir kişisel bir bilgi vermeniz gerekmemektedir. Tez çalışmama göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim. Suzan Al Beykent Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi	
I.BÖLÜM: DEMOGRAFİK SORULAR	
1) Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek	
2) Yaşınız? () 25 ve altı () 26-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve Üstü	
3) Medeni Durumunuz? () Evli () Bekar	
4) Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu? () Evet () Hayır	
5) Çocuğunuz Var mı? Sayısı? () Yok () 1 () 2 () 3 () 4 veya daha fazla	
6) Mezuniyetiniz? () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora	
7) Akademik Unvan: () Prof. Dr. () Doç.Dr. () Yrd. Doç. Dr () Araş. Gör () Öğr. Gör () Uzman () Okutman	
8) Mesleki Kıdem: () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü	
9) Gelir Durumunuz: () 4000 TL ve altı () 4001 TL-5000 TL () 5001 TL-6000 TL () 6001 TL ve üzeri	
10) Haftalık Ders Saatiniz: () Derse Girmiyorum () 10 saatten az () 10 saat-20 saat () 20saat-30 saat () 30 saat ve üzeri	
Çalıştığınız Fakülte/Enstitü/Birim (Lütfen Belirtiniz)	

	Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Sorular; Her soru 1’den 5’ e kadar derecelendirilmiştir. İlgili soru için “1=Hiçbir zaman” en olumsuz, “5=Her Zaman” en olumlu görüşü belirtmek üzere cevaplanabilir. Lütfen her bir soru için size en uygun gelen ifadeyi belirtiniz.	Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

	Akademisyenlerin İş Doyum Düzeyine Yönelik Sorular; Her soru 1’den 5’e kadar derecelendirilmiştir. İlgili soru için “ 1= Hiç Memnun Değilim ” en olumsuz, “ 5=Çok Memnunum ” en olumlu görüşü belirtmek üzere cevaplanabilir. Lütfen her bir soru için size en uygun gelen ifadeyi belirtiniz. Şimdiki İşimden;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri yönetme tarzı bakımından					
6	Yöneticinin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana garantili bir gelecek sağlanması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek-2: İzin Yazıları



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi

Sayı : 70737436-044-E.1800049186
Konu : Anket İzni

14.02.2018

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 09.02.2018 tarihli ve 16110545-302.08.01-E.1800045457 sayılı belge.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli Programı öğrencisi Suzan AL'ın "Akademisyenlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma" isimli tez çalışması için ilgi yazınızda sözü edilen anketlerin gönüllülük esasına göre Fakültemiz akademik personeline uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür. Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Osman Hakan GÜNDÜZ
Dekan



Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Başbüyük Mahallesi Maltepe
Başbüyükçü Sokağı No:9/1 Maltepe / İSTANBUL
Telefon: 0216 421 22 22 Belgegeçer No: 0216 414 47 31
tip.bilgi@marmara.edu.tr http://tip.marmara.edu.tr
Kep Adresi: marmarauniversitesi@els01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için
Evin HARMANCI
Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince Osman Hakan GÜNDÜZ tarafından güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://ebys.marmara.edu.tr/QR/0509F225513E440A>



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Dış Hekimliği Fakültesi

Sayı : 23423087-044-E.1800050786
Konu : Suzan AL' ın Anket İzni hak

15.02.2018

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 09.02.2018 tarihli ve 16110545-302.08.01-E.1800045457 sayılı belge.

İlgi yazınız gereği Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi (Tezli) Programı öğrencisi Suzan AL'ın "Akademiye Giriş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma" konulu tez çalışmasını Fakültemiz akademik personeline uygulaması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Yasemin ÖZKAN
Dekan



Marmara Üniversitesi Bağıbölük Sağlık Yerleşkesi, Dışhekimliği
Fakültesi, Bağıbölük / Maltepe / İSTANBUL
Telefon: 0216 421 16 21
dshkimligi@marmara.edu.tr
Kep Adresi: marmarauniversitesi@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için:
Hasan SARIÇİÇEK
Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince Yasemin ÖZKAN tarafından güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://ebys.marmara.edu.tr/QR/4E3931ED8DFD4C4A>



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Sayı : 80355971-302.08.01-E.1800112629

17.04.2018

Konu : Suzan AL' ın Anket İzni Hk.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 09.02.2018 tarihli ve 16110545-302.08.01-E.1800045457 sayılı belge.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi (Tezli) Programı öğrencisi Suzan AL'ın "Akademisyenlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma" konulu tez kapsamında anket çalışmasını Fakültemizde görevli akademik personele gönüllülük esas alınarak yapması uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Mine Gülden POLAT
Dekan



Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Başbük Mahallesi
Maltepe Başbük yolu Sokak No:9/1 Maltepe - İSTANBUL
Tel: 0216 399 93 84-71 Belgegeçer No: 0216 399 62 42
<http://sbf.marmara.edu.tr>
Kep Adresi: marmarauniversitesi@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için:
Saniye BAYŞAL
SALİHOĞLU
Tekni-sen



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince Mine Gülden POLAT tarafından güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://ebys.marmara.edu.tr/QR/298819FC3D8A4A5E>

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Amasya’ da doğdum. İlkokul ve ortaokul öğrenimimi Taşova Cumhuriyet İlköğretim Okulunda, lise öğrenimimi Taşova Süper Lisesinde, üniversite öğrenimimi ise 19 Mayıs Üniversitesi Amasya Hemşirelik Sağlık Yüksekokulunu 2005’te kazanarak 2009 yılında tamamladım.

2009 yılı itibari ile Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesinde çalışmaya başladım. 2010-2015 yılları arasında Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesinde sorumlu hemşire olarak çalıştım. Sorumlu olduğum yıllar içerisinde Beykent Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi alanında yüksek lisansa başladım.2015 yılı itibariyle Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim biriminde çalışmaya başladım ve halen burada çalışmaya devam etmekteyim.