



MESLEK YÜKSEKOKULU AKADEMİK PERSONELLERİNİN TÜKENMİŞLİĞİ VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Murat BERBEROĞLU¹

Bülent SAĞLAM²

ÖZET

Ülkemiz ekonomisi hızla gelişmektedir. Bu gelişim sırasında istihdam edilmek üzere nitelikli teknik ve mesleki eleman ihtiyacı her geçen gün daha da artmaktadır. Teknik ve mesleki eleman yetiştirme açısından Meslek Yüksekokulları çok önemli bir konumdadır. Ancak son yıllara kadar MYO'lara verilmesi gereken önem üniversiteler tarafından gösterilememiştir. Bu nedenle MYO akademik personeline zaman zaman aşırı bir yük binmekte bu durum akademik personelin yıpranmasına ve iş tatmin düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır.

İş tatminsizliği yaşayan ve tükenmişlik düzeyi artan akademik personelin eğitim-öğretim hizmetini yerine getirirken göstereceği performans çok düşük seviyelerde kalabilmekte bu da nitelikli teknik ve mesleki eleman yetiştirme konusunda aksamalara yol açmaktadır.

Bu noktadan hareketle çalışmada, MYO'lardaki akademik personelin mevcut tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin, bunları etkileyen faktörlerin ve alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada MYO'larda çalışan akademik personelin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. Veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anket üç kısımdan oluşmaktadır; ilk kısımda demografik özelliklerle ilgili bilgiler toplanmaya çalışılmıştır, ikinci kısımda tükenmişliğin ölçülmesi amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmış, üçüncü kısımda ise iş tatmininin ölçülmesi amacıyla Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Doğu Karadeniz'de bulunan MYO'larda görev yapan akademik personelden oluşturulmuştur. Verilerin analiz edilmesinde, farklı özellikler bakımından gruplandırılan akademik personelin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkları varyans analizi kullanılarak incelenmiştir. Ayrıca iş tatmininin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için de regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları daha kaliteli teknik ve mesleki eleman yetiştirmek amacıyla MYO akademik personelinin tükenmişliğini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin ortaya konulmasına ve sonuçta akademik personelin verim ve kalitesini arttıracak stratejilerin belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, İş Tatmini, Akademik Personel, Meslek Yüksekokulu

¹ Öğr. Gör., Artvin Çoruh Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu.

² Doç. Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu.

THE RESEARCH ABOUT BURNOUT AND JOB SATISFACTION ON THE ACADEMIC STAFFS OF VOCATIONAL SCHOOL

ABSTRACT

The economy of our country is improving fastly. Our economy needs many qualified intermediate members in this time. The vocational schools are very important to train qualified intermediate members but many Universities ignore vocational schools. For this reason, sometimes the academic staff works much more and then it affects them negatively.

The academic staff who has high burnout degree and low job satisfaction degree can't teach in a high qualified way. For this reason, the vocational school can't train qualified intermediate members.

In this respect, we examined job satisfaction, burnout and the factors which affected on academic staff of the vocational school in this research, and also we examined the factors which affected the academic staff negatively, and tried to find a solution for this issue.

In this study, burnout and job satisfaction of academicians who are working in vocational schools of higher education were tried to be examined. Data were collected by using questionnaire method. The questionnaire form is designed by three parts. The first part was comprised of demographical questions. In the second part, we used Maslach's Burnout Inventory to measure burnout degree. As for the last part of the questionnaire, Minnesota Satisfaction questionnaire is being used to measure job satisfaction levels of the sample. Data were obtained from academics who are working in vocational schools of higher education which are in East Blacksea Region of Turkey. The One Way Anova analysis was conducted on the data to analyze burnout and job satisfaction differences between groups of academicians. A regression analysis also conducted to examine effect of job satisfaction on burnout.

The results of the research facilitate to determine factors which affected academic staff's burnout or job satisfaction degree, and to train more qualified intermediate members.

Keywords: *Burnout, Job Satisfaction, Vocational School, Academic Staff*

GİRİŞ

İnsanların çalışma hayatlarındaki verimlilik ve başarılarını etkileyen birçok etken vardır. Bu etkenlerin en başında elbette ki motivasyon kavramı yer almaktadır. Motivasyona çalışma ortamının şartları, beklentiler, amaçlar gibi çok çeşitli unsurlar etki etmektedir. Özellikle hizmet sektöründe ya da insanlarla birebir iletişimde bulunulan sektörlerde, verimli çalışma açısından motivasyonun çok daha önemli olduğu görülmektedir.

Motivasyonu etkileyen faktörlerden biri bireyin tükenmişlik düzeyidir. Tükenmişlik; özellikle insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek grubu çalışanlarında görülen, mesleğin gerekliliğinden dolayı karşılaşılan stresle başa çıkamama sonucunda ortaya çıkan fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen, tükenme hissiyle ortaya çıkan bir durumdur (Antoniou, 2000; Aktaran: Demirkol, 2006).

Bir diğer faktör ise iş tatminidir. İş tatmininin çok çeşitli tanımları yapılmıştır.

Landy (1978) iş tatminini; işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlarken, Smith (1969) ise; çalışanların işe karşı olan duygusal tepkileri olarak tanımlamıştır (Uslu, 1999).

Gibson, Ivancevich ve Donnelly (2000)' a göre iş tatmini; bireyin yaptığı işle ilgili kendini iyi hissetmesi olarak tanımlanır. İş tatmini içsel ve dışsal sonuçların seviyesine ve iş görenin bu sonuçlara nasıl baktığına bağlıdır. Bu sonuçlar, kişiden kişiye değişen farklı değerler alır ve insanlar iş sonuçlarını farklı önemlilikte değerlendirir. Bu farklılıklar, temelde aynı iş görevi için farklı seviyede iş tatminine neden olabilir. Henne ve Locke (1985) iş tatminini (veya tatminsizliğini), çalışan birey tarafından değer yargılarına duygusal bir cevap olarak tanımlamaya çalışmıştır. Eğer çalışan kendini işle ilgili değerleri yerine getirilmiş olarak algılayorsa, bireyde yeterli bir tatmin duygusu oluşacaktır; eğer hayal kırıklığına uğramış olarak algılayorsa, hoş olmayan tatminsizlikle baş başa kalacaktır(Gençay, 2007).

MYO'larda görev yapan akademik personelin, gerek ders yoğunlukları gerekse çalışma ortam şartları olarak değerlendirildiğinde fakültelerden daha zor koşullarda görev yaptıkları görülmektedir. Bu nedenle MYO'larda çalışan akademik personelin iş tatmin ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesini amaçlayan bir çalışmanın yararlı olabileceği kanısına varılmış ve çalışma bu doğrultuda yapılmıştır.

Bu çalışmada Doğu Karadeniz Bölgesindeki Meslek Yüksekokullarında görev yapan akademik personelin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

I. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ VE İLGİLİ LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ

A. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmış ve son 20 yıldır farklı meslek alanları ile ilgili olarak yoğun bir şekilde üzerinde çalışılmıştır(Bilgiç, 2005).

Mesleğinden ya da işinden dolayı insanlarla tek yönlü, yani sadece verici bir iletişime girmek zorunda kalan bireyler verdikleri kadar alamadıkları durumlarda, sürekli kendilerinden bir şeyler verdiklerini, bir süre sonra tükendiklerini ve verecek bir şeyleri kalmadığını hissetmeye başlayacaklardır(Çavuş vd., 2007).

Tükenmişliğin ölçülmesinde ya hep ya hiç şeklinde bir kullanım çok yanlış sonuçlar vereceği için tükenmişliğin bir derece sistemi ile ölçülmesi düşünülmüştür.

Maslach ve Jackson (1981) çalışmalarında, meslekleri gereği insanlarla yüz yüze çalışan bireylerde sıklıkla ortaya çıkan tükenmişliği üç boyutlu bir durum olarak tanımlamışlardır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarıda düşüş hissi olarak belirlenmiştir(Maslach vd., 2001).

Duygusal Tükenme; Tükenmişlik kavramının merkezindedir. Tükenmişliğin stres boyutunu ifade eder. Enerji kaybı, duygusal olarak aşırı yüklenilmiş olma hissi ve yorgunluk olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenmişlik çalışanın stresle başa çıkma konusundaki başarısıyla da ilişkilidir. İş Stresi aynı düzeyde olan fakat stresle baş etmede başarısız olan bireylerin duygusal tükenmişliği daha fazla yaşadığı bilinmektedir (Demirkol, 2006).

Duyarsızlaşma, Bireyin ilgili olduğu kişilere karşı duyarsız bir şekilde davranmaya başlaması şeklinde açıklanmaktadır. Duyarsızlaşma evresinde olan kişilerin tavırlarında sertlik soğukluk ve ilgisizlik oluşur. Birey kendini güçsüz hisseder ve kendine bu şekilde bir kaçış yolu bulur. Bunun neticesinde de insan ilişkilerini minimum düzeye indirir(Maslach ve Jackson, 1981).

Kişisel başarıda düşüş hissi, birey aşırı yıprandığı için kendine olan güvenini kaybetmiştir bu nedenle sürekli bir olumsuzluk ve başarısızlık hissi yaşamaktadır. Bunun sonucunda kendine karşı olan beklentileri karşılayamamaya başladığından bireysel yeterlilik duygusunda azalma meydana gelir(Maslach, vd., 2001).

Örnek vermek gerekirse; okulda yöneticisiyle iletişimde problem yaşayan bir öğretmende ilk olarak duygusal tükenme duygusu belirlemekte, çevredeki öğretmen arkadaşlarından destek almaması durumunda bu duygu duyarsızlaşmaya dönüşebilmektedir. Duyarsızlaşmanın seviyesinin artması neticesinde de bireyde kişisel başarıda düşüş hissi oluşmaya başlayacaktır(Leiter ve Maslach, 1988).

B. İŞ TATMİNİ

İş tatmini ilk kez 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından yapılmıştır. Taylor ve Gilbert göre iş tatmini; stres ve yorgunluğu en aza indirecek biçimde fabrikada çalışmaktır. İş tatmini konusundaki yapılan esas bilimsel araştırmalar 1920'lerde yapılan Hawthorne araştırmalarıdır (Başalp, 2001; Aktaran: Tanrıverdi, 2008).

İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbiriyle uyduğu zaman gerçekleşir; iş görenin işten beklentileriyle işin sağladığı ödülleri içeriğine göre, eşitlik kuramı ve psikolojik anlaşmayla da yakından ilgilidir(Yiğit, 2007).

İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. Landy, iş tatminini işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamaktadır. İş tatmininin, işi tutkuyla yapmak gibi bireysel, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır(Keser, 2005).

İş tatmininin yaşam doyumuyla ilgili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir. İş tatmini, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ile çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesiyle sağlanabilmektedir(Kale, 2007).

Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar çalıştıkları kurumlarda ihtiyaçlarının karşılandığı, kendilerini önemli hissettiği ve emeklerinin karşılığını aldığı sürece tatmin olmaktadır(Demirkol, 2006).

C. TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İlgili literatür incelendiğinde tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan bir kısım araştırmalarda tükenmişliğin alt boyutları ve iş tatmin düzeyi ile demografik özelliklerin incelendiği görülmüştür(Arches, J. 1991; Butterworth vd., 1999; Camilli, 2004; Piko, 2006; Erdem vd., 2008). Örnek vermek gerekirse, Gençay (2007)'in beden eğitimi öğretmenlerinin üzerine yapmış olduğu bir araştırmaya göre, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin yaş ve cinsiyete göre şekillenmediği, ancak işten elde edilen ekonomik gelirin artmasının iş doyumuna pozitif etki ettiği belirlenmiştir. Günlük çalışma sürelerinin iş doyumunu azalttığı ve mesleki tükenmişlik seviyesini artırdığı, belirlenmiştir. Ayrıca, Özyurt vd., (2006)'nın Türk doktorlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu araştırmada, demografik özelliklerle iş tatmini ve tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkinin araştırılması konusunda t-testleri ve ANOVA testi kullanılmıştır.

Aynı çalışmada iş tatmini ve tükenmişlik alt boyutları araştırıldığında iş tatmin düzeyinin, tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ile ters yönde ilişkili olduğu, kişisel başarı alt boyutu ile de pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin yapısı incelenirken değişik görüşler ortaya çıkmıştır fakat bir çok araştırmacı, tükenmişliğin iş tatminine bağlı olarak değiştiğini belirten bir görüş bildirmişlerdir(Barrick vd., 1989; Grunfeld vd., 2000; Visser vd., 2003; Renzi vd, 2005). Örnekler vermek gerekirse; Visser vd., (2003) tükenmişliği bir bağımlı değişken olarak ele aldığı çalışmada iş tatmininin ve iş stresinin her üç tükenmişlik düzeyi üzerinde %41'lik bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Ayrıca Piko (2006) Macaristan sağlık çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada iş tatminin tükenmişlik alt boyutlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtilmiş ve iş tatmin düzeyinin azalırken tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığını belirtmiştir. Tsigilis vd., (2006)'in Yunanistan'da

eğitimciler üzerine yapmış olduğu bir çalışmaya göre, iş tatmin düzeyinin artması duygusal tükenmeyi azalttığını ortaya koymuştur. Bunlara ek olarak 2008 yılında ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre, iş tatmin düzeyinin artması tükenmişlik seviyesinin azalmasına neden olduğu belirtilmiştir(Erdem vd., 2008). İlgili literatürden yola çıkılarak bu çalışmada, tükenmişlik, iş tatminine bağlı olarak değişen bir değişken olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda iş tatmin düzeyindeki azalmanın her üç tükenmişlik boyutunda artışa neden olması beklenebilir. Çalışmanın bu sonuçlar neticesinde geliştirilen hipotezleri:

H1: Tükenmişlik düzeyi alt faktörleri, yaş, cinsiyet, idari görev, idari görev süresi eğitim düzeyi ve çalışılan yıl gibi demografik özellikler açısından farklılık göstermede etkili olacaktır.

H2: İş tatmin düzeyi, yaş, cinsiyet, idari görev, idari görev süresi eğitim düzeyi ve çalışılan yıl gibi demografik özellikler açısından farklılık göstermede etkili olacaktır.

H3: İş tatmin düzeyinin tükenmişlik faktörü boyutları üzerine etkisi negatif olacaktır.

II. METODOLOJİ

A. ÖRNEKLEM

Araştırmanın amacı doğrultusunda çalışmanın ana kitlesi, Doğu Karadeniz Bölgesinde MYO'larda çalışan akademik personel olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırma sonucu ana kitlenin 200 civarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Baş'ın *farklı evren büyüklükleri ve hata düzeyleri için ihtiyaç duyulan örneklem büyüklükleri tablosuna* göre evren büyüklüğünün 200 olması durumunda %5 hata payına göre 76 anket sayısının yeterli olacağı kabul edilebilir(Baş, 2006).

Bu öngörüler çerçevesinde, elde edilen örneklemin (n=76) çalışmada kullanılan analizleri yapabilecek yeterlilikte olduğu söylenebilir.

Hedef kitlenin bir kısmına e-mail yoluyla, bir kısmına posta yöntemiyle, bir kısmına ise yüz yüze anket yöntemi ile ulaşılmıştır.

İnternet yolu ile gönderilen 151 adet ankettin 21 adet geri dönüş olmuş, posta yoluyla gönderilen 20 ankettin tamamı geri dönmüştür. Yüz yüze anket yöntemi kullanılarak da 35 adet

anket elde edilmiş olup toplam 81 adet ankete ulaşılabilmektedir. Toplanan 81 anketten 76 tanesi geçerli kabul edilmiş ve analiz sonuçları 76 anketin sonuçlarına göre belirlenmiştir.

B. ÖLÇME

Veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anket üç kısımdan oluşmaktadır; ilk kısımda demografik özelliklerle ilgili bilgiler toplanmaya çalışılmıştır, ikinci kısımda tükenmişliğin ölçülmesi amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmış, üçüncü kısımda ise iş tatmininin ölçülmesi amacıyla Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçekte sorulara verilecek alternatif yanıtlar (“1 kesinlikle katılmıyorum” dan “5 tamamen katılıyorum” a uzanan) 5’li likert ölçeği üzerinde yer almaktadır.

C. ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZLERİ

Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach’s alpha yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda soru silindiğinde alpha katsayısındaki değişimin ne kadar olacağı dikkate alınarak eklenebilirlik özelliği taşımayan sorular ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre, duygusal tükenme boyutundan 2 soru, kişisel başarıda düşüş hissi boyutundan 1 soru ve duyarsızlaşma boyutundan 2 soru ölçekten çıkarılmıştır. Bu soru yapısıyla uygulanan keşfedici faktör analizi sonuçları tablo 1 de gösterilmiştir. Analiz sonuçları, tükenmişlik sorularının kavramsal yapıya uygun biçimde 3 ayrı faktöre yüklendiğini göstermektedir. Elde edilen faktörlerin açıkladığı toplam varyans 0,55’dir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach’s alpha istatistiği, Duygusal tükenme boyutu için, 0,88 Başarı duygusunda azalma için, 0,75 ve Duyarsızlaşma boyutu için, 0,76 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (CFA) sonuçları elde edilen faktör yapısının geçerliliğine kanıt sağlamaktadır($\chi^2/df=1,160$; CFI=0,957; TLI=0,950; RMSEA: 0,046).

Tablo 1. Tükenmişlik Sorularının Faktör Analizi Tablosu

	Duygusal Tükenme	Başarı duygusunda azalma	Duyarsızlaşma
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	,840		
8. İşimden dolayı tükendığimi hissediyorum.	,823		
3. Sabah Kalktığında bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	,791		
2. İş günüm sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	,754		
6. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	,726		
16. Doğrudan insanlarla çalışmak beni çok fazla yıpratıyor.	,685		
13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığımı düşünüyorum.	,515		
19. Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.		,739	
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratırım.		,737	
4. İşim gereği insanların neler hissettiklerini hemen anlarım.		,643	
18. Öğrencilerle etkili bir ders işledikten sonra kendimi canlanmış gibi hissedirim		,634	
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.		,497	
9. İşimle öğrencilerin yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.		,449	
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.		,440	
11. Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.			,886
10. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum			,879
22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.			,530
Açıklanan Varyans	0,367	0,136	0,99
Toplam Varyans	0,549		

İş tatmini ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucu, Cronbach's alpha istatistiği, 0,86 olarak hesaplanmıştır. İş tatmini kavramı tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Bu yapının geçerliliğini belirlemek için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (CFA) veri ile kavramsal yapı arasında tatminkâr bir uyum elde edildiğini göstermektedir($\chi^2/df=1,399$; CFI=0,989; TLI=0,977; RMSEA: 0,073).

D. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analiz edilmesinde, farklı özellikler bakımından gruplandırılan akademik personelin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkları varyans analizi kullanılarak

incelenmiş ve tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasında bir bağlantının olup olmadığı regresyon analizi ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Toplumun demografik özellikleri ise Tablo 2'deki gibi bir dağılım göstermektedir.

Tablo 2. Demografik Özellikler Tablosu

Değişken	Frekans	Oran (%)	Değişken	Frekans	Oran (%)
Cinsiyet			İdari Görev Süresi		
Bayan	19	25	4 yıla kadar	66	86,8
Bay	57	75	5 yıl ve üstü	10	13,2
Yaş			Eğitim		
20-34 yaş grubu	34	44,7	Üniversite	33	43,4
35-46 yaş grubu	33	43,4	Yüksek Lisans	26	34,2
47 ve üstü	9	11,8	Doktora	17	22,4
İdari Görev			Çalışılan Yıl		
Evet	14	18,4	12 yıla kadar	43	56,6
Hayır	50	65,8	13-21 yıl arası	22	28,9
Görev yaptım fakat şu anda görevli değilim	11	14,5	22 yıl ve üstü	11	14,5

Bu tabloya ek olarak MYO'larda görev yapan akademik personelin büyük bir çoğunluğunun öğretim görevlisi(n=47) olduğu belirlenmiştir.

İş tatmini ve tükenmişliğin üç boyutuyla ilgili toplumun demografik özellikleri ile yapılan varyans ve t-testi sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı derecede farklılıklar bulunmuştur.

Demografik özelliklerden yaş ile yapılan analize göre; yaş grupları ile kişisel başarıda düşüş hissi boyutu arasında anlamlı derecede(0,017) farklılık bulunmuştur. Tablo 3'de de görüldüğü gibi 34 yaşına kadar olan kişisel başarıda düşüş hissi daha az olurken 35 yaş ve üstünde oluşan tükenmişlik daha fazla olmaktadır.

Tablo 3. Yaş Grupları Farklılık Tablosu

Yaş Grubu	Grup Ortalamaları	SS	ANOVA	
			F	P
20-34 yaş grubu	3,6429 ^a	,10844	4,330	0,017
35-46 yaş grubu	3,9740 ^b	,07651		
47 ve üstü	4,0794 ^b	,12397		

(a: birinci grup; b:ikinci grup)

Anova analizinde ortaya çıkan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak amacıyla Dunnett T3 Post-Hoc değeri yorumlanmıştır.

Eğitim düzeyi ile tükenmişlik boyutları arasında yapılan t-testine göre eğitim düzeyi gruplarında duyarsızlaşma ve duygusal tükenme faktörlerine göre anlamlı derecede farklılık olduğu belirlenmiştir. Tablo 4’de görüldüğü gibi doktora mezunu olan akademik personelin üniversite ve y.lisans mezunu akademik personele göre duyarsızlaşma düzeyi daha düşük olmasına rağmen duygusal tükenme seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Eğitim Düzeyi - Tükenmişlik Boyutları t-testi Tablosu

Duyarsızlaşma			
	<i>Mean</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Eğitim Düzeyi</i>		2,830	0,007
Üniversite ve Y.Lisans	2,15		
Doktora	1,64		
Duygusal Tükenme			
<i>Eğitim Düzeyi</i>		-2,168	0,033
Üniversite ve Y.Lisans	2,21		
Doktora	2,64		

Tükenmişlik boyutlarından *kişisel başarıda düşüş hissi çalışılan yıl açısından incelendiğinde* gruplar arasında anlamlı derecede farklılık olduğu görülmüştür. Gruplar homojen bir şekilde dağılmadığı için farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak amacıyla Dunnett T3 Post-Hoc değeri yorumlanmıştır. Tablo 5’te de belirtildiği gibi çalışma süresi 12 yıla kadar olan akademik personelin, 13-21 yıl arası çalışan akademik personele göre kişisel başarıda düşüş hissi tükenmişlik faktörünün daha az olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Hizmet Süresi - Kişisel Başarıda Düşüş Hissi Farklılık Tablosu

<i>Yaş Grubu</i>	<i>Grup Ortalamaları</i>	<i>SS</i>	<i>ANOVA</i>	
			<i>F</i>	<i>P</i>
12 yıla kadar	3,6944 ^a	0,09407	3,598	0,032
13-21 yıl arası	4,0195 ^b	0,08732		
22 yıl ve üstü	4,0390 [*]	0,11081		

(a: birinci grup; b:ikinci grup)

İş tatmini ile idari görev süresi grupları arasında farklılığı belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda anlamlı derecede farklılık bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda da belirtildiği gibi idari görev süresi 4 yıl ve daha az olan akademik personel iş tatmin düzeyinin, görev süresi 5 yıl ve daha fazla olan gruba oranla daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. İdari Görev – İş Tatmini t-testi Tablosu

İş Tatmini			
	Mean	t	P
İdari Görev Süresi		-2,180	0,032
4 yıla kadar	3,62		
5 yıl ve üstü	3,97		

Ayrıca, kişisel başarıda düşüş hissi ile idari görev yapma durumu arasında yapılan t-testi analizinde de idari görevde bulunanlar ile hiç idari görevde bulunmayan akademik personeller arasında anlamlı derecede farklılık bulunmuştur. Tablo 7’de de görüldüğü gibi aktif olarak idari görevde bulunan veya belirli bir dönem idari görevde bulunan akademik personeller, hiç idari görevde bulunmayan akademik personellere oranla daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 7. İdari Görev - Tükenmişlik Boyutları t-testi Tablosu

Kişisel başarıda düşüş hissi			
	Mean	t	P
İdari Görev		-3,158	0,002
Hiç idari görev yapmayanlar	3,70		
İdari görev yapanlar	4,10		

İncelenen literatür neticesinde iş tatminin, tükenmişlik üzerine etkili olduğunun belirlenmesi üzerine yapılan regresyon analizinde iş tatmininin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş hissi tükenmişlik alt boyutları üzerine etkisi ve etkinin şekli belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 8’de de görüldüğü gibi iş tatmini her üç tükenmişlik alt boyutuyla da anlamlı derecede ilişkilidir. Ayrıca bu ilişkinin negatif bir yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Farklı bir ifadeyle açıklanmak istenirse bireyin işinden duyduğu tatminin artması tükenmişlik seviyesini azaltmakta; iş tatmin seviyesinin azalması da tükenmişlik seviyesini arttırmaktadır.

Tablo 8. İş Tatmini – Tükenmişlik Alt faktörleri Regresyon Analizi Tablosu

	Model 1			Model 2			Model 3		
	Duygusal Tükenme			Duyarsızlaşma			Kişisel başarıda düşüş hissi		
	β^*	P	R ²	β^*	P	R ²	β^*	P	R ²
İş Tatmini	- 0,376	0,001	0,129	- 0,239	0,038	0,044	- 0,227	0,049	0,039

* standardize edilmiş regresyon katsayıları

III. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Meslek Yüksek okullarında görev yapan akademik personelin tükenmişlik ve iş tatmin seviyelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada akademik personelin yaş grupları ile tükenişlik seviyesi arasında anlamlı derecede farklılıklar bulunmuştur. Tükenmişlik seviyesinin ilerleyen yaşlarda daha fazla olmasının nedeni; uzun yıllar boyunca aşırı ders verme zorunluluğundan kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca MYO'lardaki akademik personelin eğitim durumu grupları arasında da tükenmişlik faktörüne göre anlamlı derecede farklılık bulunmuştur. Bu duruma göre doktora mezunu olan akademik personelin, y.lisans ve üniversite mezunu akademik personele oranla, akademik kariyerini ve görevini ilerleyen yıllarda fakültede sürdürebilme düşüncesine sahip olması nedeniyle daha düşük bir duyarsızlaşma seviyesine sahip olduğu söylenebilir. Ek olarak yine doktora mezunu akademik personelinin doktora süresince diğer akademik personelden çok daha yoğun bir şekilde çalışmış olması nedeniyle, y.lisans ve üniversite mezunu olan akademik personele göre, tükenmişliğin ilk alt boyutu olan duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek bir seviyeye ulaştığı sonucuna varılmıştır.

On iki yıldan fazla görev yapan akademik personelin kişisel başarıda düşüş hissini artması, akademik kariyer düşünen bireylerin bu ideallerini gerçekleştirmek amacıyla ilk basamak olarak gördükleri MYO'larda öğretim görevlisi olarak göreve başlamalarından sonra yoğun iş temposu ve imkânsızlıklar nedeniyle bu amaçlarını gerçekleştirmede başarısız oldukları düşüncesi nedeniyle ortaya çıktığı söylenebilir. İdari görevde dört yıldan daha uzun süre bulunan akademik personelin iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olması, MYO'lardaki konumlarının güçlenmesi ve bu konumun getirmiş olduğu maddi cazibenin, akademik kariyer yapma düşüncesinden daha fazla öneme sahip olmaya başlamasından dolayı olduğu söylenebilir. Buna ek olarak MYO'da idari görevde bulunmuş veya bulunan akademik personelin, idari görevde hiç bulunmayan akademik personele oranla daha fazla yetersizlik ve başarısızlık hissi düşüncesine sahip olması, yoğun idari işler nedeniyle bireyin kendini geliştirme ve kariyer yapma amacıyla yeterli süreye sahip olamama sonucundan kaynaklandığı söylenebilir.

Bu araştırmalar ayrıca MYO'larda çalışan akademik personel sayısının yeterli sayıda olmadığını da ortaya koymuştur. Ayrıca yapılan görüşmeler neticesinde çoğu akademik

personelin, bir süre önce uygulanmaya başlanan metep projesine bağlı sınavsız geçiş sisteminin öğrenci profilini değiştirmesi nedeniyle akademik personelin tükenmişlik düzeyini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Yapılan çalışma neticesinde iş tatmin düzeyinin tükenmişlik seviyesini belirlemede etkin rol oynadığı ve akademik personelin iş tatmininin yükselmesinin tükenmişlik seviyesini azaltmaya yardımcı olduğu söylenebilir.

Özellikle YÖK'ün yeni düzenlemelerinden sonra MYO'lardaki eğitim kalitesinin artması daha da önem kazanmıştır. Bu bağlamda akademik personelin tükenmişlik seviyesinin azaltılması ve iş tatmin seviyesinin artırılmasına yönelik önlemler alınmalıdır. Öncelikli olarak Yapılması gereken şeylerden biri, birey başına düşen ders yükü miktarının normal seviyelere inmesi için MYO'larda görev yapan akademik personel sayısının artırılmasıdır. Ayrıca, kariyer yapmak isteyen akademisyenlere bu imkânın verilmesi ve doktora seviyesinde bulunan öğretim görevlilerin ders yükünün minimum seviyeye indirilmesi gibi uygulamalar iş tatminini artırıcı etki yapacak, bu ise dönüşüm içerisinde tükenmişliğin azalmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ARCHES, J. (1991), "Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction", *Social Work*; Vol. 36, 3; ProQuest Health and Medical Complete, pg. 202-206.
- BARRICK, R. K., (1989), "Burnout and Job Satisfaction of Vocational Supervisor", The Ohio State University, *Journal of Agricultural Education*, 1-7
- BAŞ, T., (2006), **Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir**, 4. Baskı, Seçkin, Ankara.
- BUTTERWORTH, T., Carson, J., Jeacock, J., White, E. (1999), "Stress, Coping, Burnout And Job Satisfaction In British Nurses: Findings From The Clinical Supervision Evaluation Project", *Stress Medicine*, Vol. 15, 27-33.
- CAMILLI, K.A., (2004), "Teacher Job Satisfaction and Teacher Burnout as a Product of Years of Experience in Teaching", A Thesis Submitted in partial fulfillment of the requirements of the Master of Arts Degree of The Graduate School at Rowan University.

-
- ÇAVUŞ, M.F., Gök, T., Kurtay, F. (2007), “Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, s.97-108.
- DEMIRKOL, İ. (2006), “Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi”, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmış Y. Lisans Tezi.
- ERDEM, R., RAHMAN, S., AVCI, L., Göktaş B., Şenoğlu, B., Fırat, G., (2008), “Investigating Job Satisfaction and Burnout Levels of the Persons Working for the Hospitals at City Center of Elazığ, Turkey, INSInet Publication, Journal of Applied Sciences Research, 4(2): 188-201.
- GENÇAY, Ö. (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:15 No:2, 765-780.
- GRUNFELD, E., WHELAN, T.J., ZITZELSBERGER, L., WILLAN, A.R., Montesanto, B., Evans, W.K., (2000), “Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction” Canadian Medical Association or its licensors, JAMC, 2000;(2),166-169
- HACKMAN, R., OLDHAM(1975), G.R., “Development of the Job Diagnostic Survey”, Journal of Applied Psychology, Vol. 60, No. 2, 159-170.
- KALE, F., Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından incelenmesi”, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- KESER, A. (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4 Sayı, 77-96
- KESER Aşkın (2006) “Çalışma Yaşamında Motivasyon”, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul, 245–246.

-
- MASLACH, C., JACKSON, S.E. (1981), “The measurement of experienced burnout”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 99-113
- MASLACH, C., SCHAUFELI, C. W, LEITER, M. P. (2001), “Job Burnout”, *Annual Reviews Psychol.* Vol. 52, 397–422.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., (1988), “Historical and Conceptual Development Of Burnout”, <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/043.pdf>.
- ÖZYURT, A., HAYRAN, O., SUR, H., (2006), “Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians”, From the Faculty of Health Education, Marmara University School of Medicine, Istanbul, Turkey, Received 26 July 2005 and in revised form 16 January 2006; 99:161–169.
- PIKO, B.F., (2006) “Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey”, The University of Szeged, Department of Psychiatry, Behavioural Sciences Group, Szeged, Hungary, *International Journal of Nursing Studies* 43, 311–318
- RENZI, C., Tabolli, S., Ianni, A., Di Pietro, C., Puddu, P., (2005) “Burnout and job satisfaction comparing healthcare staff of a dermatological hospital and a general hospital”, *European Academy of Dermatology and Venereology, JEADV*, 19, 153–157.
- SCHUTTE, N., Toppicen, S., Kalimo, R., Schaufeli, W. (2000), “The Factorial Validity of The Maslach Burnout Inventory-General Survey(MBI-GS) across occupational groups and nations”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, 53-66.
- TSIGILIS, N., ZACHOPOULOU, E., Grammatikopoulos, V., (2006), “Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees”, University of Thessaly, AlexandrioTechnological Educational Institute of Thessaloniki, Greece, *Academic Journals, Educational Research and Review* Vol. 1 (8), pp. 256-261.
- TANRIVERDI, L. (2008), “İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi”, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

-
- USLU, M. (1999), “Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Eğitim Hizmetleri Bölümü, Yayınlanmış Y. Lisans Tezi.
- VANHEULE, S., ROSSEEL, Y., VLERICK, P. (2007), “The factorial validity and measurement invariance of the Maslach Burnout Inventory for human services”, *Stress and Health* 23: 87–91.
- VISSER, M.R.M., SMETS E.M.A., OORT F.J., HAES, H.C.J.M., (2003), “Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists”, 2003 Canadian Medical Association or its licensors, FEB. 4, 2003; 168 (3), 271-275.
- YIĞIT, A. (2007), “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.