

ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

*Filiz BİLGE**

*Yasemin AKMAN***

*Hülya KELECİOĞLU****

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesidir. Öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceleyen birçok araştırma olmakla birlikte, Herzberg'in iki etmen kuramına dayalı olarak yapılmış araştırmalar sınırlıdır. Araştırma grubu 203 öğretim elemanından oluşmaktadır. Öğretim elemanlarına Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2005) tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ) ve kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Bulgular yaşı yüksek olanların olmayanlarına; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarına; unvanı yüksek olanların olmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre içsel doyumlarının; Fen-Mühendislik alanında çalışanların dışsal doyumlarının sosyal bilimler alanında çalışanlarından daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Anahtar sözcükler: Öğretim elemanı, akademik statü, iş doyum, kıdem, unvan.

SUMMARY

The purpose of this study was to investigate job satisfaction of academics working at state universities in Ankara. Although several studies have examined the job satisfaction of academics, little is known about academics' job satisfaction which is adapted in the context of the two-factor theory of Herzberg. Study group

* Yrd.Doç.Dr., H.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı

** Doç.Dr., H.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı

*** Yrd.Doç.Dr., H.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı

was consist of 203 academics. The Job Satisfaction Scale for Academics (JSSA) developed by Kelecioğlu, Bilge and Akman (2005) and the Personal Information Form were administered. The results showed that factors such as age, seniority, academic experience abroad, status, and work experience had a positive relationship with intrinsic satisfaction. On the other hand, academics in the fields of science and engineering reported higher extrinsic satisfaction than those in areas of social sciences.

Key words: Academics, academic status, job satisfaction, position, seniority.

GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye, sosyal ve ekonomik alanlardaki yeni düzenlemeleri ve yatırımları ile gelişmiş ülkelere dahil olabilmek için çaba göstermeye devam etmektedir. Çağdaş gelişmişlik çizgisine ulaşmada değişik meslek alanlarında uzmanlaşmış iş gücüne duyulan gereksinimden dolayı, yurdumuzda yüksek öğretime verilen önem de her geçen gün artmaktadır. Buna bağlı olarak hem yükseköğretim kurumlarının, hem de bu kurumlarda istihdam edilen öğretim elemanlarının ya da akademisyenlerin sayısı hızla çoğalmaktadır.

Öğretim elemanları hem ülkelerinin bilimsel ve teknolojik alanlardaki gelişimlerinde, hem de uzmanlaşmış insan gücünün yetiştirilmesinde en önemli rolü üstlenmektedirler. Akademisyenlerin işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için ise, işlerinden doyum sağlamaları ön koşul olarak kabul edilebilir. Sergioivanni ve Starratt (1998) de öğretim elemanlarının iş doyumları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, akademisyenlerin işlerinden doyum sağlamalarının önemini vurgulamaktadır.

İş doyumunu, işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması şeklinde tanımlanabilir. İşgören, kendi standartları ile bu standartların hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumunu belirlemektedir (Mc Cormic & Ilgen, 1980). Bu konuda ileri sürülen bir diğer tanım ise, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğun iş doyumunu olduğu şeklindedir (Davis, 1982).

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında iş doyumunun çalışanların güdülenme düzeylerine bağlı olarak açıklanması oldukça yaygındır. Bu açıklamaya göre güdülenme düzeyi arttıkça, işteki performans ve doyum artar (Smither, 1998). İş doyumunda bireyin güdülenme düzeyinin önemini vurgulayan kuramlar arasında Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramı öne çıkmaktadır (Hampton, 1972; Smither, 1998).

Güdülenme-hijyen kuramında iş doyumunda rol oynayan etmenler iki farklı grupta toplanmaktadır. İlk gruptakilere “güdüleyici etmenler” adı verilir. Bunların varlığı işteki performansı arttırır, işin kendisi ile ilgilidir, doğrudan işin kendisinden elde edilen doyumla bağlantılı güdüleyicilerdir. Bireylerin psikolojik olarak büyümesiyle ilgili ihtiyaçlarından kaynaklandığı için güdüleyici etmenlerin varlığı, kişinin işini yaparken mutlu olmasını sağlar. Güdüleyici etmenler, temel psikolojik gereksinimlerle bağlantısı nedeni ile “içsel etmenler” olarak da nitelendirilebilir (Davis, 1982). İşin kendisi yani işi yaparken alınan doyum, işteki başarı, tanınma ve takdir edilme, sorumluluk alma, ilerleme ve gelişme olanakları bu grupta yer alan ve işte güdülenmeyi sağlayan etmenlerdir. İkinci gruptakiler ise hijyenik etmenler olarak adlandırılır. Bu etmenler işin yapıldığı ortam ve koşullarla ilgilidir. Bunların varlığı bireyin yaşam koşullarını sağlıklı hale getirir, yokluğu ise doyumsuzluğa yol açar. İşin özü ya da kendisinden çok, işi sarmalayan işin dışındaki çevresel etmenlerden kaynaklandığı için “dışsal etmenler” ya da “durum koruyucular” olarak da adlandırılabilir. Çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon ve kişilerarası ilişkiler bu gruptadır. İş doyumunda güdüleyiciler ile hijyenik etmenleri birbirlerinin zıt kutupları gibi ele almamak gerekmektedir. Farklı bir biçimde ifade edilecek olursa güdüleyicilerin yokluğu, hijyenik etmenlerin olumsuzluğu ile açıklanamaz. İş doyumunun korunması ve sürekliliğinde rol oynamakla birlikte kendi başlarına iş için güdülenmeyi sağlamazlar ancak yoklukları doyumsuzluk yaratır. Dolayısıyla işten hoşnut olma ve olmama, iki farklı durum olduğu için bir boyut üzerinde düşünülemez (Hampton, 1972; Herzberg, 1972; Herr & Cramer 1996; Brief, 1998).

İki etmen kuramında güdüleyici faktörler psikolojik ihtiyaçlarla bağlantılı olarak ele alınıp, işin çevresel getirilerinden kaynaklanan dışsal etmenlerden ayrılmasına karşın yapılan araştırmalar değişik dışsal faktörlerin de bazı durumlar ve gruplar için aynı zamanda güdüleyici olabileceğine dikkati çekmektedirler. Örneğin beyaz yakalılar için iş doyumunda içsel etmenler önemli iken, mavi yakalılar için içsel faktörler önemini kaybederek iş güvencesi, ücret gibi dışsal faktörler, güdüleyici etmenler haline gelebilir (Myers, 1972; Davis, 1982). Kadınlarla yapılan bazı çalışmalarda da aslında dışsal bir faktör olan kişilerarası ilişkiler güdüleyici bir etmen olarak ortaya çıkmıştır (Davis, 1982). Öte yandan meslek gruplarına göre güdüleyici olan içsel faktörlerin ve yokluğu doyumsuzluk yaratan dışsal faktörlerin ağırlıkları da değişmektedir. Örneğin bilim adamları için en önemli güdüleyici başarı duygusu iken, işte sorumluluğun olmaması iş doyumunu en olumsuz olarak etkileyen etmendir. Mühendisler için de benzer bir örüntü ortaya çıkmakla birlikte, bilim adamlarından farklı olarak ücretlerin yetersiz olması ve işletme politikaları da önemli derecede iş doyumunu etkilemektedir (Hampton, 1972).

Yurt dışında öğretim sürecinde görev alan öğretmen ve akademisyenlerin iş doyumuna yönelik yapılan çalışmalarda çeşitli değişkenlerin iş doyumları ile

ilişkisi ele alınmıştır. Bu değişkenler arasında bulunan cinsiyetin, iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği araştırmalarda tutarsız sonuçlarla karşılaşıldığı dikkati çekmektedir. Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğu (Hodson, 1989; Kelly, 1989) vurgulanırken, bazılarında ise erkeklerinki daha yüksek (Frisen ve ark., 1983; Varca ve ark., 198 ; Mccaslin & Mwangi, 1994) bulunmuştur. Herzberg'in iki etmen kuramı temel alınarak yapılan bir çalışmada da sorumluluk dışındaki bütün güdüleyici etmenlerin kadınların iş doyumunu arttırdığı, dışsal hijyenik faktörlerin ise doyumsuzluk yarattığı ortaya çıkmıştır. Ancak erkek öğretmenlerin iş doyumları üzerinde ne güdüleyici ne de hijyenik etmenler önemli bir fark yaratmamıştır (Castillo ve ark., 1999). Aynı kuram çerçevesinde yüksek öğretimde görevli kadın yöneticilerin güdüleyici faktörlerin tümünün iş doyumunu arttırdığı, iş doyumunu azaltan en önemli değişkenlerin ise örgüt iklimi ve işlerinde ilerleme koşullarının olduğu ifade edilmektedir (Dutka, 2002). Yine yapılan bir başka çalışmada, sağlık, evlilik sorunları, çocuk bakımı gibi günlük yaşamla ilgili stres kaynaklarının akademisyen kadınların iş doyumlarını erkek meslektaşlarına oranla daha fazla etkilediği öne sürülmektedir (Tack & Patitu, 1993). Cinsiyet farklılıklarını vurgulayan araştırmaların yanı sıra öğretim elemanlarının iş doyumlarında cinsiyetin önemli bir farklılık yaratmadığını öne süren araştırma bulgusu da (Heller ve ark, 1993) bulunmaktadır. Bir başka araştırma bulgusu ise yaş ve cinsiyete bağlı olarak akademisyenlerin iş doyumlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Genç erkek akademisyenler benzer yaşlardaki kadın akademisyenlerinkinden daha yüksek iş doyumuna sahipken, 35 yaş üstünde ise kadın akademisyenlerin iş doyumunun aynı yaşlardaki erkeklerinkinden daha yüksek olduğu görülmektedir (Sloane & Ward, 2001).

Akademisyenlerin yaşlarını ve cinsiyetlerini ele alan araştırmaların yanı sıra aldıkları ücretin (Heller ve ark., 1993), üniversitelerde sürekli ya da geçici statüde çalışmalarının (Bertz & Judge, 1994) ve iş çevrelerinin niteliğinin (Durham & Lange, 2004) iş doyumunu açısından önemli etmenler olduğunu gösteren araştırma bulguları da söz konusudur.

Gliem tarafından 2001 yılında yapılan bir çalışma, öğretim elemanlarının iş doyumları ile ilişkili faktörlerin niteliklerini özetler bir nitelik taşımaktadır. Gliem bu çalışmasında son yıllarda akademisyenlerin iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulardan yola çıkarak cinsiyet, kıdem, ücret, ilerleme olanakları, kararlara katılım gibi faktörlerin her birinin iş doyumunu ile ilişkili olabileceğini, ancak iş doyumunun tek tek bu faktörlerle açıklanmasının yetersiz olduğunu ifade etmektedir. İş doyumunu ile ilgili etmenlerin bir arada örgüt iklimi ile etkileşiminin dikkate alınması gerektiğini vurgulayarak, özellikle üniversitelerin yönetim politikalarının iş doyumunu ile ilişkisini tartışmakta, sonuç olarak da her üniversitenin kendi iklimi içinde çalışanların iş doyumlarının incelenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Türkiye’de öğretim elemanlarının iş doyumları incelenirken daha çok akademisyenlerin demografik ve özlük nitelikleri ile ilgili değişkenler ele alınmıştır. Bu çalışmalarda yaş, cinsiyet, akademik unvan, kıdem değişkenlerine bağlı olarak elde edilen bulgular, diğer ülkelerdeki çalışmalarda olduğu gibi birbirleri ile tutarlı görünmemektedir. Yaş değişkenine ilişkin olarak bazı araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilirken (Karlıdağ ve ark., 2000; Yıldız ve ark., 2003), yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır (Öncel, 1998; Çetinkanat, 2000; Esen, 2001). Cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını öne süren araştırma bulgularının (Musal ve ark., 1995 ; Esen, 2001 ; Yıldız ve ark., 2003) yanı sıra erkeklerde iş doyumunun daha yüksek olduğunu gösteren bulgular ile karşılaşılmalıdır (Öncel, 1998 ; Çetinkanat, 2000). Medeni durum açısından bakıldığında ise Kemaloğlu’nun (2001) yaptığı araştırmada evli öğretim görevlilerinin bekarlarınkinden; çocuklu öğretim görevlilerinin çocuğu olmayanlarınkinden daha fazla iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Öncel’in (1998) yaptığı araştırmada ise bekar öğretim elemanlarının iş doyumunun diğerlerininkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çetinkanat (2000) ise medeni durumun, kaynaklarına bağlı olarak iş doyumunu etkilediğini; bekarların yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortamdan kaynaklanan iş doyumlarının evlilere; evlilerin ise ücret ve personelin yeterliliğinden kaynaklanan iş doyumlarının bekarlara oranla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Akademik unvan yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğini ve en düşük iş doyumuna araştırma görevlilerinde rastlandığını gösteren araştırma sonuçlarının (Oran, 1989; Kasapoğlu, 1999; Çetinkanat, 2000; Karlıdağ ve ark., 2000; Esen, 2001) yanı sıra araştırmaların bazılarında da akademik unvanla iş doyumunu arasında ilişki olmadığı (Tosunoğlu, 1998 ; Yıldız ve ark., 2003) sonucuna varılmıştır. Benzer biçimde hizmet süresi ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu (Kasapoğlu, 1999; Çetinkanat, 2000; Esen, 2001) gösteren araştırmalarla birlikte böyle bir ilişkinin olmadığını (Musal ve ark., 1995; Yıldız ve ark., 2003) ileri süren araştırmalar da vardır. Özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları devlet üniversitelerinde çalışanlarınkine göre daha yüksek görünmektedir (Baş ve Ardic, 2002; Kılıç, 2002). Oran (1989) ve Tosunoğlu (1998) tarafından yürütülen araştırmalarda öğretim elemanlarının içsel faktörlerden kaynaklanan iş doyumlarının dışsal etmenlerden kaynaklanan doyumlarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Alan açısından ise Öncel’in (1998) yaptığı araştırmada sosyal bilimlerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının fen bilimlerinde çalışanlarınkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Görüldüğü gibi öğretim elemanlarının iş doyumları konusunda araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda Herzberg’in iki etmen kuramı başlı başına sınırlanmıştır. Ayrıca araştırmalardan elde edilen sonuçların birbirleri

ile tutarlı olmadığı görülebilmektedir. Bunun yanı sıra konu ile ilgili olarak yapılan kuramsal çalışmalar, iş doyumu ile ilgili faktörlerin içinde yaşanan koşullara bağlı olarak değişebileceğini ortaya koymaktadır. Bu gerekçelerden yola çıkılarak araştırmada öncelikle iki etmen kuramının sınanması amaçlanmıştır. Akademisyenlerin içsel ve dışsal doyumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, unvan, görev, alan ve yurt dışında akademik amaçlı olarak bulunma açısından farklılık gösterip göstermediği ortaya konarak, elde edilen sonuçların, gerek ülkemizde gerekse gelişmekte olan diğer ülkelerdeki akademisyenlerin verimliliklerinin artırılabilmesinde ipuçları sunabileceği düşünülmüştür.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Bu araştırma 2004-2005 öğretim yılı yaz döneminde Türkiye'nin başkenti Ankara'da bulunan devlet üniversitelerindeki 203 öğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların %42'si erkek, %58'i kadın; %52'si evli, %48'i bekar. Ölçeğe yanıt verenlerin yaşa göre dağılımlara incelendiğinde %36 ile ilk sırayı 20-30 yaş grubundakiler almaktadır. Öğretim elemanlarının %40'ını, hizmet süresi 5 yıl ve daha az olanlar oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının unvanlarına göre dağılımı göz önüne alındığında, ilk sırayı %46 ile unvanı olmayanlar almakta; bu grubu %16 ile doktoralı öğretim elemanları izlemektedir. Katılımcıların %45'i araştırma görevlisidir. Araştırmaya katılanların %67'sini sosyal bilimler alanında çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının %68'i, akademik amaçlı olarak yurt dışında bulunmadığını belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada Kelecioğlu, Bilge ve Akman (baskıda) tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların kişisel özellikleri ile işlerine ilişkin özelliklerine ait toplam sekiz soru bulunmaktadır.

Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ)

Araştırmada kullanılan ÖİDÖ Kelecioğlu, Bilge ve Akman (baskıda) tarafından Herzberg'in iki-etmen kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İçsel boyutta 14 madde ve dışsal boyutta 11 madde olmak üzere toplam 25 maddeden oluşan ÖİDÖ'nün yanıtlanmasında Porter yaklaşımından yararlanılmıştır. Ölçeği yanıtlayanlar, her bir maddede yazılı durumun iş yerlerinde şu anda ne kadar sağlandığı (a) ve ne kadar olması gerektiğine (b) ilişkin olarak iki aşamada değerlendirme yapmaktadır. ÖİDÖ en azdan en çoğa doğru olmak üzere 1 ile 5 arasında derecelendirilmiştir. (a) ve (b) arasındaki farkın azlığı, iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinin yanı sıra yapılan geçerlik çalışmalarında elde edilen bulgular ise şunlardır. Madde-ölçek korelasyonları içsel boyutta .59 ile .77 ($p<.01$); dışsal boyutta .51 ile .78 ($p<.01$) arasında değişmektedir. Ölçeği yanıtlayan gruptan alınan % 27'lik alt ve üst gruplara giren öğretim elemanlarının puan ortalamaları arasındaki farkların t testi ile karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular .01 düzeyinde manidardır. Benzer ölçekler geçerliği çalışmasında Minnesota Doyum Ölçeği'nden alınan puanlar ile ÖİDÖ'nün içsel-dışsal boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyonlar ÖİDÖ-içsel - MDÖ-iç: .42; ÖİDÖ-içsel – MDÖ-toplam: .56; ÖİDÖ-dışsal - MDÖ-dış: .49 ; ÖİDÖ-dışsal – MDÖ-toplam: .56'dır.

ÖİDÖ'nün güvenilirliğine ilişkin bulgular şunlardır. İç tutarlılık çalışmaları sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayıları içsel boyut için .94, dışsal boyut için .91'dir. Testin ikiye bölünmesi (split-half) ve her iki yarı arasındaki korelasyonun hesaplanması sonucunda elde edilen katsayılar içsel boyutta .88, dışsal boyutta .91 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen formda, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumlarına ilişkin kişisel soruların yanı sıra unvanları, görevleri, hizmet süreleri, alanları ve yurt dışında akademik amaçla en az üç ay bulunup bulunmadıkları gibi işlerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 13.0'dan yararlanılmıştır. Öncelikle, ölçeğe verilen yanıtlara göre içsel ve dışsal doyum puanları elde edilmiştir. Kişisel bilgi formundaki değişkenlere göre grupların içsel ve dışsal puan ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Grupların karşılaştırılmasında t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2004). Analizlerden önce içsel ve dışsal doyum puanlarının normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi ile kontrol edilmiştir. K-S testi sonuçları, içsel doyum puanları için 1,113 ($p>0.05$); dışsal doyum puanları için 0.746 ($p>0.05$) olarak bulunmuştur. Bu bulgu, ölçek puanlarının normal dağıldığını ve parametrik testlerin kullanılabilmesini göstermiştir. Anlamli F değerleri için, ikili karşılaştırmaların yapılmasında, varyans homojenliğinin sağlandığı durumlarda Tukey HSD; sağlanmadığı durumda (göreve göre içsel doyum puanları) Tamhane testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Öğretim elemanlarının kişisel bilgi formundaki değişkenlere göre içsel ve dışsal doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1'deki değişkenlerden iki kategoride yer alan cinsiyet,

medeni durum, alan ve akademik amaçlı olarak yurt dışında bulunma bakımından öğretim elemanlarının içsel ve dışsal doyum puanlarının karşılaştırılması için t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1. İş doyum puanlarının değişkenlere göre aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Değişkenler	İçsel			Dışsal	
	n	Ortalama	Ss	Ortalama	Ss
Cinsiyet					
Kadın	118	14.15	10.14	17.34	10.30
Erkek	85	15.89	13.74	18.49	11.22
Medeni Durum					
Evli	105	15.48	11.85	19.12	10.97
Bekar	98	14.30	11.75	16.67	10.27
Yaş					
20-30	74	17.00	11.92	18.14	10.60
31-40	60	16.98	11.02	19.08	9.38
41-50	45	12.20	11.03	18.62	11.55
51 ve üzeri	24	8.33	11.80	13.20	11.69
Kıdem					
5 yıl ve daha az	81	17.77	12.13	18.49	10.80
6-10	35	15.57	8.11	18.34	7.74
11-15	21	15.52	12.09	17.76	9.18
16-20	32	12.53	12.07	19.34	12.92
21 ve daha fazla	34	9.26	11.86	15.00	11.59
Unvan					
Prof. Dr.	27	6.41	9.59	12.96	2.60
Doç. Dr.	21	15.38	12.63	17.67	2.44
Yrd. Doç. Dr.	29	10.55	9.80	18.66	1.88
Dr.	32	18.81	15.26	20.84	1.86
Unvansız*	94	17.26	9.86	18.22	1.00
Görev					
Öğretim Üyesi	76	10.47	11.08	16.47	11.75
Öğretim Gör.	36	16.75	11.05	18.64	7.63
Araştırma Gör.	91	17.88	11.62	18.89	10.74
Alan					
Fen ve Müh.	67	14.22	13.13	15.63	12.09
Sosyal Bilimler	136	15.24	11.10	19.08	9.76
Yurt Dışı					
Evet	64	12.05	12.77	16.48	11.69
Hayır	139	16.22	11.11	18.61	10.16
Toplam	203	14.91	11.79	17.94	10.68

* Yüksek lisans öğrencisi ya da yüksek lisans mezunu.

Tablo 2'den izlenebileceği gibi öğretim elemanlarının içsel doyum puanlarının yurt dışında akademik amaçlı olarak bulunup bulunmamasına göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen t değeri (2.372; $p < 0.05$) anlamlıdır. Akademik amaçlı olarak yurt dışında bulunan öğretim elemanlarının içsel doyum puanları, bulunmayanlarınkine göre daha yüksektir. Diğer değişkenler

açısından ise öğretim elemanlarının içsel doyum puanları arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Öğretim elemanları dışsal doyum puanlarına göre karşılaştırıldığında, alanlarına ilişkin elde edilen t değeri (2.034; $p < 0.04$) anlamlıdır. Fen ve Mühendislik alanında görev yapan öğretim elemanlarının dışsal doyum puanları, sosyal bilimler alanında görev yapanlarınkine göre daha yüksektir. Diğer değişkenler açısından öğretim elemanlarının dışsal doyum puanları arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir.

Tablo 2. t değerleri

Değişkenler (sd=201)	İçsel		Dışsal	
	t	p	t	p
Cinsiyet	0.966	0.336	0.625	0.532
Medeni Durum	0.712	0.477	1.640	0.103
Alan	0.578	0.564	2.034*	0.044
Yurt dışında bulunma	2.372*	0.019	1.321	0.188

* $p < 0.05$

Tablo 3'de öğretim elemanlarının yaş, kıdem, unvan ve göreve göre iş doyum puanlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır. İçsel doyum puanları açısından incelenen bütün değişkenlere göre yapılan karşılaştırmaların anlamlı olduğu; dışsal doyum puanlarına göre ise gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişkenler	sd	İçsel		Dışsal	
		F	p	F	p
Yaş	3;199	4.95**	0.002	1.89	0.132
Kıdem	4;198	3.69**	0.006	0.85	0.496
Unvan	4;198	7.08***	0.000	2.16	0.078
Görev	2;200	5.44***	0.000	1.16	0.317

** $p < 0.01$;*** $p < 0.001$

Anlamlı bulunan değişkenlere göre grup ortalamalarının ikişerli karşılaştırılması sonucunda, 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri grupların içsel doyum puan ortalamaları arasında anlamlı fark vardır ($p < 0.01$) ve 51 yaş ve üzerindekiilerin içsel doyum puanları daha yüksektir. 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında da anlamlı fark bulunmuş olup ($p < 0.05$); 41-50 yaş grubunun içsel doyum puanları daha fazladır.

Kıdemlere göre içsel doyum puanları karşılaştırıldığında, hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan grupla 21 yıl ve daha fazla hizmeti olan grubun içsel doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.01$). Hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan grubun içsel doyum puanları diğer grubunkine göre daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının unvanlarına göre içsel doyum puanları karşılaştırıldığında profesörler ile doçentler, doktorlar ve unvanı olmayanlar arasında (sırasıyla $p<0.05$, $p<0.001$, $p<0.001$); yardımcı doçentler ile doçentler ve unvanı olmayanlar arasında ($p<0.05$) anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu grup içinde en yüksek içsel doyum sahip öğretim elemanları profesörlerdir. Bunu yardımcı doçentler izlemekte; en düşük iş doyumuna sahip olanların ise sırasıyla doktorlar ve unvanı bulunmayanlar olduğu görülmektedir.

Görev açısından öğretim elemanlarının içsel doyum puanları karşılaştırıldığında öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri arasında anlamlı farklılık olduğu ($p<0.001$) görülmüş ve bu gruplar arasında öğretim üyelerinin içsel doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmadan elde edilen bulgular, yaşı yüksek olanların olmayanlarına; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarına; unvanı yüksek olanların olmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre içsel doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca Fen-Mühendislik alanında çalışanların dışsal doyumlarının sosyal bilimler alanında çalışanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Akademisyenlerin iş doyumları cinsiyetleri ve medeni durumları açısından farklılaşmamıştır. Elde edilen bu sonuçlar Türkiye ve başka ülkelerdeki akademisyenlerin iş doyumlarına yönelik olarak yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir (Oran, 1989; Heller ve ark., 1993; Musal ve ark., 1995; Öncel, 1998; Kasapoğlu, 1999; Karlıdağ ve ark., 2000; Çetinkanat, 2000; Esen, 2001; Yıldız ve ark., 2003).

Bilindiği gibi öğretim elemanlarının yaşları ilerledikçe kıdemleri ve unvanları da daha üst basamaklara çıkmakta ve yurt dışında farklı deneyimler kazanma şansları artmaktadır. Dolayısıyla akademisyenlerin işlerinden elde ettikleri içsel doyuma ilişkin olarak yaş, kıdem, unvan ve yurt dışında bulunma açısından bu araştırmada elde edilen bulgular kendi içinde de tutarlıdır. Ülkemizde akademisyenlerin işlerine yönelik görüşlerinin incelendiği bir araştırmada (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, baskıda) öğretim elemanları için, işlerini çevreleyen koşullardan çok; işin kendisinin önemli olduğu, işlerini anlamlı bulan, mesleki gelişimleri desteklenen, çalışmaları onaylanan ve işlerinin sorumluluğunu alan öğretim elemanlarının çalışmak için daha fazla güdülendikleri ortaya konmuştur. Dolayısıyla yaşta, kıdemde ve unvanda

ilerleme, akademisyenlerin işlerinden beklentilerinin gerçekleşmesi olasılığını artırmakta, bu da akademisyenlerin içsel iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu da fen-mühendislik alanında çalışanların dışsal doyumlarının sosyal bilimler alanında çalışanlarınkinden daha yüksek olduğudur. Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin ortalama aylık gelirleri oldukça düşüktür. Bununla birlikte fen ve mühendislik alanında çalışan akademisyenler ise sosyal bilimlerdeki orana oranla, üniversite dışındaki devlet ve özel sektör kuruluşlarıyla işbirliği yaparak hem kendileri hem de bölümleri için ek gelir elde edebilme olanağına daha fazla sahiptirler. Bu durum onların hem çalışma ortamlarını iyileştiriyor hem de kazançlarına bağlı olarak yaşam kalitelerini dolayısıyla iş doyumlarını artırıyor olabilir.

Önceden de değinildiği gibi cinsiyete göre akademisyenlerin iş doyumlarını karşılaştıran araştırmalarda elde edilen bulgular birbirleri ile tutarlılık göstermemektedir. Bu çalışmada kadın ve erkek akademisyenlerin iş doyumları arasında bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Kadın akademisyenler gerek çalışmayan gerekse diğer sektörlerde çalışan kadınlarla kıyaslandığında, kendileriyle benzer konumdaki erkeklerle daha eşit koşullara sahip görünmektedirler. Bu nedenle kadınlarla erkeklerin iş doyumları farklılık göstermemiş olabilir.

Cinsiyette olduğu gibi medeni durum açısından akademisyenlerin iş doyumlarını karşılaştıran araştırmalarda elde edilen bulgular da birbirleri ile tutarlı değildir. Bu çalışmada medeni durumun akademisyenlerin iş doyumunu açısından bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Evli ve bekar akademisyenler birbirleri ile karşılaştırıldığında, bekarlar evlerine oranla işlerine ve mesleki gelişimlerine daha fazla zaman ayırabilirken, evliler ise aldıkları sosyal destek ve evlerine giren toplam aylık gelir açısından daha avantajlı görünmektedirler. Dolayısıyla iş doyumunu ile ilişkili etmenler açısından düşünüldüğünde, her iki grubun da avantajlı ve dezavantajlı oldukları noktaların birbirlerini dengelediği ve bu nedenle medeni durumun iş doyumunu üzerinde bir farklılığa yol açmadığı ileri sürülebilir. Ancak bu çalışmada gerek cinsiyet gerekse medeni duruma ilişkin bulgulardan varılan sonuçlara ihtiyatla yaklaşarak farklı araştırmalarla kontrol edilmesi önerilebilir. Bunun yanı sıra gerek bireysel gerekse işe ilişkin değişkenlerin bir arada ele alındığı çalışmalar, akademisyenlerin iş doyumlarına yönelik olarak daha derinlemesine bilgiler verebilir.

KAYNAKLAR

- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (baskıda). "Öğretim elemanlarının işlerine yönelik görüşlerinin incelenmesi." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ankara.
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2002). "A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey" *METU Studies in Development*, 29: 1-2, 27-46.
- Bertz, R.D. & Judge, T.A. (1994). "Person organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success." *Journal of Vocational Behavior*, 44: 1, 32-54.
- Brief, A.P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. USA: Sage Publications, Inc.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (4. baskı). Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Castillo, E., Conklin, A. & Cano, J. (1999)." Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers." *Journal of Agricultural Education*, 19, 40: 2.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*. (Çev. K. Tosun ve ark.), İstanbul Üniversitesi Yayın no: 3028.
- Durham, T.M. & Lange, B. (2004). "The work covenant: a management strategy for department chairs and program directors." *Journal of Dental Education*. 68: 1, 55-63.
- Dutka, M.A. (2002). The relationship between job satisfaction and organizational climate for women higher education administrators at five institutions." <http://escholarship.bc.edu/dissertations/AAI3043396/html>.
- Esen, N. (2001). "Beden eğitimi ve spor öğretmenini yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu: Abat İzzet Baysal Üniversitesi.
- Friesen, D., Holdaway, E.A. & Rice, A.W. (1983). "Satisfaction of school principals with their work." *Educational Administration Quarterly*, 19: 4, 35-58.
- Gliem, J.A. (2001) 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, December 12, 2001 – Page 333. <http://aaae.okstate.edu/NAERC/2001/Papers/gliem/pdf>.
- Hampton, D. R. (1972). *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). Dickensen Publishing Company.
- Heller, H.W., Clay, R. & Perkins, C. (1993). "The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style." *Journal of School Leadership*, 3: 1, 74-86.
- Herr, E.L. ve Cramer, S.H. (1996) *Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches*, (5th ed.). NY: Longman, Inc.
- Herzberg, F. (1972). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). (Ed: D.R. Hampton). USA: Dickensen Publishing Comp., Inc., 33-40.
- Hodson, R. (1989). "Gender differences in job satisfaction: why aren't women more dissatisfied?" *The Sociological Quarterly*, 30: 3, 385-399.
- Kasapoğlu, A. (1999). Sağlık sosyolojisi, Türkiye'den araştırmalar, *Sosyoloji Derneği Yayınları*, 6.

- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (baskıda). "Öğretim elemanları iş doyumu ölçeğinin geliştirilmesi." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. Ankara.
- Kelly, J.D. (1989). "Gender, pay and job satisfaction of faculty in journalism." *Journalism Quarterly*, 66: 2, 446-452.
- Kemaloğlu, E. (2001). "A research on the job satisfaction of the instructors of english at Yıldız Technical University basic english department". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Kılıç, B. (2002) "Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Mc Caslin, V.L. & Mwangi, J. (1994). "Job satisfaction of Kenya's rift valley extension agents." *Journal of Extension* [Online], 32:3. <http://www.joe.org/joe/1994october/rb1/html>.
- Mc Cormick, E.J. & Ilgen, D. (1980). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial organizational psychology*. McGraw-Hill International editions.
- Musal, B., Elçi, Ç.Ö. & Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10 : 68, 2-7.
- Myers, M.S. (1972). "Who are your motivated workers?" *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). Edit.: D.R.Hampton, USA: Dickensen Publishing Company.
- Oran, B.N. (1989). "A study on job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Öncel, T. A. (1998). "Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Sergiovanni, T.J. & Starratt, R.J. (1998). *Supervision: human perspectives*. New York: Mc Graw-Hill, 157.
- Sloane, P.J. & Ward, E.W. (2001). "Cohort effects and job satisfaction of academics." *Applied Economics Letters*. 8, 787-791.
- Smither, R.D. (1998). *The psychology of work and human performance* (3rd ed.).Longman, Inc.
- Tack, M.W. & Patitu, C.L. (1993). "Faculty job satisfaction: women and minorities in Peril." ERIC Digest. <http://www.ericdigests.org/1993/job.htm> ERIC Identifier: ED355859 [25.07.2005].
- Tosunoğlu, H. (1998). "Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumu." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Varca, P.E., Shaffer, G.S. & McCauley, C.D. (1983). "Sex differences in job satisfaction revisited." *Academy of Management Journal*, 26: 2, 348-353.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). "İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu." *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66:1.