

## Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre İş Doyumları\*

### Faculty Members' Job Satisfaction According to Socio-Demographic Variables and Their Views on Circumstances of Their Respective Universities

Meliha TUZGÖL DOST\*\*

Fulya CENKSEVEN\*\*\*

Hacettepe Üniversitesi

Çukurova Üniversitesi

#### Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının iş doyumlarını bazı sosyodemografik değişkenlere ve sunulan destek ve olanaklar açısından üniversitelerini değerlendirmelerine göre incelemektir. Araştırma 193'ü Hacettepe (% 49.2) ve 199'u Çukurova Üniversitesi'nin (% 50.8) farklı fakültelerinde çalışan 392 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006) ve bağımsız değişkenlerle ilgili bilgileri elde etmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının iş doyumlarını medeni durum, akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma, üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin sunduğu sosyal olanakların yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliliğine ilişkin algı faktörleri etkilemektedir. Bulgular doğrultusunda sonuçlar tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

*Anahtar Sözcükler:* İş doyumunu, öğretim elemanı, üniversite.

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate faculty members' job satisfaction according to some socio-demographic variables and their views of the university for which they work. Participants were 392 faculty members working at various colleges of Hacettepe (193 participants- 49.2%) and Çukurova (199 participants-50.8%) universities. The Job Satisfaction Scale for Academics (Kelecioğlu, Bilge and Akman, 2006) and an accompanying survey developed by the researchers to inquire information on independent variables were used for data collection. The results showed that faculty job satisfaction had significant relationships with the following variables: marital status, objectivity in academic promotions, access to computers and the Internet, social opportunities of the university and the degree of the university's promotion of a sense of belonging as valued members. The results and recommendations for future research were also discussed within the body of this research.

*Key Words:* Job satisfaction, faculty members, university

\* Bu araştırma, TÜBİTAK tarafından desteklenen "Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Bazı Mesleki ve Kişisel Özelliklerinin ve İş ve Yaşam Doyumlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi" (116K117) adlı projenin bir bölümüdür.

\*\* Dr. Meliha TUZGÖL DOST, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, mtuzgol@hacettepe.edu.tr

\*\*\* Yrd. Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, fulyac@cu.edu.tr

### Summary

The purpose of this study was to investigate job satisfaction of faculty members according to some socio-demographic variables (gender, marital status, age, academic title) and faculty members' evaluation of some aspects of the universities (objectivity in academic promotions, access to computers and the Internet, adequacy of university libraries, degree of support for international academic experience, social opportunities, the degree to which university promotes a sense of belonging and being valued as members).

Job satisfaction refers to the degree to which employees' needs are being met at work and to the significance they attribute to those needs. Job satisfaction is associated with employees' attitudes toward their jobs. Thus, it is in a sense their affective reaction to their jobs. Similar to general satisfaction, job satisfaction is related to meeting needs (Çetinkanat, 2000).

In this era of information age, science and technology, universities have indispensable significance in the well-being and improvement of societies. Therefore, acquiring insight into academics' job and life satisfaction and factors affecting their satisfaction can guide efforts toward improving universities.

Participants of this study were 393 faculty members working at various colleges of Hacettepe (193 people, 49.2%) and Çukurova universities (199 people, 50.89%). Two hundred and nine of them were males (53.3%) and 183 were females (46.7%). Their ages ranged between 24 and 66 with a mean of 37.77 ( $S_s=8.69$ ).

The Job Satisfaction Scale for Academics (Kelecioğlu, Bilge and Akman, 2006) was used to measure academics' job satisfaction. Also, an additional survey which was developed by the researchers was used to obtain information on independent variables. Multidimensional analysis of variance was used for data analysis. Levin's test was used to check homogeneity of variance. Then, groups with homogeneity of variance were further examined with Scheffe's test. In addition, groups without homogeneity of variance were examined with Tamhane T2 test. The study assumed 0.05 as degree of freedom.

The results showed that of all of the socio-demographic variables, marital status was the only one significant variable related to the job satisfaction of faculty members. Furthermore, faculty job satisfaction was significantly related to the following: the degree of objectivity in academic promotions, adequacy of access to computers and the Internet, adequacy of social opportunities provided by the university and the degree to which the university promotes a sense of belonging and being valued.

Hence, married faculty members had higher levels of job satisfaction than single ones. This result is consistent with findings of Kemaloğlu (2001). Higher job satisfaction in married faculty could be attributed to social, affective and economic advantages of marriage.

Faculty members' job satisfaction increased according to the degree to which they considered their university using objective and scientific criteria in academic promotions. Academics who considered access to computers and the Internet, social opportunities of the university and the degree to which university promotes a sense of belonging and being valued as "adequate" or "partially adequate" had higher job satisfaction than those who viewed these aspects of the university as "inadequate".

Our literature review resulted in no studies which investigated faculty members' job satisfaction according to objectivity in promotions, access to computers and the Internet, social opportunities, a sense of belonging and being valued by the institution. However, there were studies working with similar variables. For instance, Oran (1989) found that academics draw satisfaction from internal factors more so than external ones. Findings by Çetinkanat (2002)

showed that administrative style, work conditions, opportunities for growth and promotion, physical conditions, and burnout were related to job satisfaction of the faculty. Buluş (2004) found that lowest satisfaction in academics was related to the opportunities of the university. Murray and Cunningham (2004) asserted that faculty job satisfaction was related to the opportunities provided by the institutions. This finding is parallel to findings of the current work.

Given the results of this study, following recommendations can be made. Recruitment and promotions need be done based on merit and faculty productivity. Also, faculty's access to computers and the Internet as well as their social opportunities need to be improved and universities should strive toward promoting a sense of belonging. Likewise, university administrations should keep in mind that faculty job satisfaction and productivity depends on whether or not they feel their work and efforts are valued by the institution. In order to acquire a greater understanding of job satisfaction of academics, there is need for studies with diverse samples and a variety of variables that might be associated with job satisfaction.

### Giriş

İçinde bulunduğumuz bilgi çağı, toplumları bilgi toplumu olmaya yönlendirmektedir. Bilgi toplumu ise bilgi üretimi ve nitelikli insan gerektirmektedir. Bilgi çağında, hızlı teknolojik ve bilimsel gelişmeleri takip etmek, bilgi üretmek ve topluma bu hızlı değişime uyum konusunda yardımcı olmak üniversitelerin görevlerindedir. Özellikle Avrupa Birliği'ne girmeye çalışan ülkemiz için gelişmiş ülkelerin bilim ve teknolojiye ulaştıkları seviyeyi yakalamak ayrı bir önem taşımaktadır.

Üniversitelerde, nitelikli öğretim, araştırma ve bilgi üretme işlevlerinin yerine getirilebilmesi için nitelikli öğretim elemanlarının bulunması gereklidir. Öğretim elemanlarının nitelikli olmalarında işlerinden ve genel olarak yaşamdan doyum almaları büyük önem taşımaktadır. Birçok araştırma (Baldwin, 1979; Boice, 1992; Feldman, 1981) üniversitelerin, öğretim elemanlarını kaybetmemek için, öğretim elemanlarının rollerini nasıl kavramsallaştırdıklarını ve profesyonel olarak nasıl geliştiklerini anlamak durumunda olduğunu göstermektedir (Akt. Murray ve Cunningham, 2004). Öğretim elemanlarının iş ve ücret doyumunu, üniversiteler için önemli göstergelerdir. İş doyumunun çalışanın motivasyonu ve performansı (Ostroff, 1992), işe devamı (Hackett ve Guion, 1985) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Organ ve Ryan, 1995) ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Akt. Terpstra ve Honoree, 2004).

İş doyumunu, iş görenlerin gereksinimlerinin karşılanma dereceleri ile bu gereksinimlere verdikleri önem derecelerine ilişkin algılamaları arasındaki fark olarak tanımlanabilir. Bir diğer deyişle iş doyumunu, iş görenlerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardır. Genel doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu açıklayan pek çok kuram bulunmaktadır. Bu kuramları Çetinkanat (2000) "güdülenme kuramları" ve "bilişsel kuramlar" olarak iki ana başlıkta toplamıştır. Güdülenme kuramları çerçevesinde "gereksinim hiyerarşisi kuramı" ve "Henznerg'in iki etmen kuramı" gibi kuramlar yer almaktadır. Bilişsel kuramlar içinde ise, "beklenti kuramı", "denklik" ve "amaç" kuramları yer almaktadır. Güdülenme kuramları genellikle, yüksek düzeyli ihtiyaçları güdülenmenin kaynağı olarak görmektedirler. Bu ihtiyaçlar genellikle psikolojik kökenli olan üst düzey ihtiyaçları ve çalışma koşulları gibi dışsal güdüleyiciler tarafından karşılanan alt düzey gereksinimleri kapsamaktadır. Bilişsel kuramlar ise gereksinim kuramlarına karşı çıkmamakla birlikte düşünme sürecinin güdülenme ile ilişkisi üzerinde dururlar.

Güdülenme kuramları içinde yer alan Henznerg'in İki Etmen Kuramı'nda, iş doyumunda güdüleyiciler denen içsel faktörler ve hijyenler olarak anılan dışsal faktörler söz konusudur. Bu

modelde güdüleyiciler ve hijyenler işyerinin yapısını yansıtır; doyum iş içeriğinden ve iş çevresinden kaynaklanan doyumsuzluktan doğar (Akt. Zabriskie, Dey ve Riegle, 2002). Hagedorn (2000), Henzberg ve arkadaşları'nın 1950'li yılların sonunda geliştirdikleri iş doyumunu kuramından yararlanarak öğretim elemanlarının iş doyumlarının kavramsallaştırılmasında birçok çevresel ve kişisel özelliğin belirlediği bir çerçeve sunmuştur.

Tablo 1.

*Öğretim Elemanlarının İş Doyumuna İlişkin Kuramsal Çerçeve (Hagedorn, 2000)*

Aracılar		Tetikleyiciler	
Güdüleyiciler ve Hijyenler	Demografik Özellikler	Çevresel Koşullar	Değişim ya da Transfer
Başarı	Cinsiyet	Meslektaşlarla ilişkiler	Yaşam tarzında değişim
Onay, tanınma	Etnik köken	Öğrenci kalitesi veya öğrencilerle iletişim	Aile ile ilgili veya kişisel faktörler
İşin kendisi	Kurum tipi	Yönetim	Kadro veya kıdemde
Sorumluluk	Akademik disiplin		Kurumsal iklim veya değişme kültür
İlerleme			Yeni bir kuruma tayin
Ücret			Algılanan adalette değişim
			Duygu-durum veya duygusal durumda değişim

Tablo 1'de görülen bu kuramsal çerçevede, işle ilgili olabilen veya olmayan anlamlı yaşam olayları "tetikleyiciler (triggers)" olarak adlandırılmaktadır. "Aracılar (mediators)" ise, teknik olarak etkileşim etkisi doğuran durum veya diğer değişkenler arasındaki ilişkileri etkileyen değişken veya durumlar olarak tanımlanmaktadır (Hagedorn, 2000).

Gerek yurtdışında gerekse yurtiçinde öğretim elemanlarının iş doyumuna yönelik bazı çalışmalar yapılmıştır. Yurtdışında yapılan bazı araştırmalarda, öğretim elemanlarının iyi oluşlarının fakültenin gelişimine etkisi (Hubbard ve Atkins, 2004) ile iş ve ücret doyumları (Murray ve Cunningham, 2004; Terpstra ve Honoree, 2004; Valadez ve Anthony, 2001) incelenmiştir. Bu araştırmaların sonuçları, öğretim elemanlarının ücret doyumlarının iş doyumlarını etkilediğine; (Terpstra ve Honoree, 2004), iş doyumunu yüksek öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda iyi olanaklara sahip olduğuna (Murray ve Cunningham, 2004) işaret etmektedir. Opp (1992) araştırmasında, ücret ve araştırma ilgisinin, tüm sosyal ve fen bilimleri alanlarında çalışan öğretim elemanları için mesleki doyumunu yordayan anlamlı bir değişken olduğunu saptamıştır. Aylık ücret yükseldikçe, öğretim elemanlarının mesleki doyumlarının da yükseldiği gözlenmiştir. Bir başka çalışmada Galaz-Fontes ve Gil-Anton (1998), genel olarak iş doyumunu yordamada, akademik iklim (akademik işbirliği, entelektüel atmosfer vb.) ve diğer içsel değişkenlerin (öğretim ve idari işler) ikinci rolü oynadığını; yönetim, iş güvencesi ve ücret gibi işle ilgili faktörlerin en güçlü yordayıcılar olduğunu belirlemişlerdir.

Türkiye'de yapılan araştırmalarda, öğretim elemanlarının iş doyumuna cinsiyet, yaş ve medeni durumun etkileri açısından farklı bulgular olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında, Öncel (1998)'in araştırmasında erkek öğretim elemanlarının iş doyumunu yüksek bulunmuş olmasına rağmen, Tosunoğlu (1998) ile Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarında cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulmamışlardır. Benzer şekilde, yaş değişkenine göre de farklı bulgular vardır. Öncel (1998) öğretim elemanlarında en yüksek iş doyumunun 41-50 ve 51-60 yaş gruplarında; en düşük iş doyumunun ise 61 ve

üzerindeki grupta olduğunu belirtirken, Tosunoğlu (1998) ve Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarının yaşa göre değişmediğini saptamışlardır. Medeni durum açısından ise, Tosunoğlu (1998) ile Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumunda medeni durum açısından anlamlı farklılık bulamadıkları halde, Kemaloğlu (2001) evlilerin bekârlara oranla işlerinden daha memnun olduklarını belirlemiştir. Öğretim elemanlarının iş doyumlarının akademik unvan açısından incelendiği araştırmalarda, en yüksek iş doyumuna öğretim görevlilerinin ve en düşük iş doyumuna araştırma görevlilerinin sahip olduğuna dair (Oran, 1989; Öncel, 1998) araştırma bulguları bulunmaktadır. Diğer yandan Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) unvanı yüksek olan öğretim elemanlarının olmayanlara göre daha yüksek içsel doyuma sahip olduklarını belirtmektedirler.

Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitenin çalışma koşullarının ve fiziksel ortamın iş doyumunu düzeyleri ile ilişkisini inceleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Oran (1989), akademisyenlerin dışsal faktörlerden içsel faktörlere oranla daha az doyum sağladığını saptamıştır. Bir başka çalışmada Çam (2001), Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde Hemşirelik Yüksekokulları'nda görev yapmakta olan 135 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, duygusal tükenmişliği en anlamlı şekilde yordayan değişkenin iş ortamı doyumunu olduğunu göstermiştir. Çetinkanat (2002) ise yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam değişkenlerinin öğretim elemanlarının iş doyumunu ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Buluş (2004) da benzer şekilde akademisyenlerde en düşük doyumun çalışma koşullarından alındığını saptamıştır.

Günümüz bilgi ve teknoloji, akıl ve bilim çağıdır. Bu çağda üniversitelerin gelişmedeki önemi tartışma götürmez bir gerçektir. Bu denli önemli bir kurum olarak üniversitelerimizde çalışan akademisyenlerin iş ve yaşam doyumları ile doyum düzeylerini etkileyen değişkenlerin neler olduğu araştırmaya değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının iş doyumlarını bazı sosyodemografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik unvan) ve üniversitelerini değerlendirmelerine (akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma, üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin kütüphanesinin yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin yurtdışında çalışma yapmaya yönelik desteğinin yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin sunduğu sosyal olanakların yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliliğine ilişkin algı) göre incelemektir.

## Yöntem

### Örneklem

Araştırma 193'ü Hacettepe (% 49.2) ve 199'u Çukurova Üniversitesi'nin (% 50.8) farklı fakültelerinde çalışan 392 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 183'ü (% 46.7) kadın, 209'u (% 53.3) erkek; 64'ü (% 16.3) profesör; 55'i (% 14) doçent; 57'si (% 14.5) yardımcı doçent; 65'i (% 16.6) öğretim görevlisi; 135'i (% 34.4) araştırma görevlisi; 16'sı (% 4.1) okutman ve uzmandır. Yaşları 24-66 arasında olup, yaş ortalaması 37.77'dir (Ss=8.69).

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006) ve bağımsız değişkenlerle ilgili bilgileri elde etmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır.

Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ): Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği, Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından öğretim elemanlarının iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş 25 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları sonucu ÖİDÖ'nün faktör yapısının, maddelerinin içsel ve dışsal boyut olmak üzere iki boyutta toplandığını ve seçilen 25 maddenin toplam değişkenliğin yarısından fazlasını açıkladığını görülmüştür. Ayrıca, ölçeğe ilişkin madde-toplam korelasyonları, alt-üst grupları ayırt etme gücü ve iç tutarlılık katsayıları yüksek bulunmuştur. Ölçeğin benzer ölçekler geçerliğini hesaplamak için Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ), (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967; Akt. Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006) ikinci çalışma grubuna uygulanmıştır. Sonuç olarak, ÖİDÖ ile MDÖ'nün alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayılarının içsel boyut için 0,52 ve dışsal boyut için 0,61 olduğu ve bu değerlerin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu saptanmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışmaları tamamlandıktan sonra, güvenirlik için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. İç tutarlılık katsayıları içsel boyut için 0,94, dışsal boyut için 0,91'dir. Ölçeğin içsel ve dışsal faktörlerinin arasındaki korelasyon katsayısı ise 0,70 bulunmuştur. Ölçekten alınan puan yükseldikçe, iş doyumunu düşmektedir (Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006). Bu çalışmada ise Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .93 olarak belirlenmiştir.

Anket: Araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin verileri elde etmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Ankette öğretim elemanlarının sosyodemografik özelliklerine ve üniversitelerini değerlendirmelerine yönelik sorular yer almaktadır.

#### *İşlem*

Araştırmada kullanılan bilgi toplama araçlarının uygulaması Ocak 2007 ve Mart 2007 döneminde gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının e-posta adreslerine araştırmayı açıklayan e-posta metninin gönderilmesi yoluyla araştırma duyurulmuş ve öğretim elemanlarının katılımı sağlanmıştır. E-posta metninde araştırmanın amacı ve soruların bulunduğu web adresi yer almıştır. Araştırmaya katılanların cevapları [http://yunus.hacettepe.edu.tr/~mtuzgol/anket/veri\\_listele.php](http://yunus.hacettepe.edu.tr/~mtuzgol/anket/veri_listele.php) web adresinde Hacettepe Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı'na kaydedilmiştir. Daha sonra kayıtlar SPSS programına geçirilmiştir.

#### *Verilerin Analizi*

Bu çalışmada toplanan veriler çok yönlü varyans analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Varyansların homojenliğine Levene F testi ile bakılmış ve varyansların homojenliği koşulunun karşılandığı gruplarda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak amacıyla Scheffe testi, varyansların homojen olmadığı gruplarda ise Tamhane T2 testi kullanılmıştır. Araştırmada hata payı üst sınırı .05 olarak alınmıştır.

#### *Bulgular*

Öğretim elemanlarının iş doyumlarının sosyodemografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik unvan) ve üniversitelerini değerlendirmelerine (akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma durumu, üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin kütüphanesinin yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin yurtdışında çalışma yapmaya yönelik desteğinin yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin sunduğu sosyal olanakların yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliliğine ilişkin algı) göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek amacıyla çok

yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Öğretim elemanlarının sosyo-demografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre n sayıları, aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 2’de görülmektedir. Tablo 3’te ise öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerini etkileyen değişkenlere ilişkin çok yönlü varyans analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 2.

*Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre n Sayıları, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları*

Değişken		n	X	Ss
Cinsiyet	Kadın	183	37.14	22.02
	Erkek	209	34.39	20.47
Medeni Durum	Evli	262	33.43	20.73
	Bekâr	114	41.68	20.12
Yaş	21-30	92	40.72	18.24
	31-40	170	36.87	19.70
	41-50	92	33.47	21.66
	51+	38	23.42	27.94
Akademik Unvan	Profesör	64	27.66	21.63
	Doçent	55	33.00	21.05
	Yard. Doç.	57	36.18	18.30
	Öğr. Gör.	65	33.97	23.30
	Arş. Gör.	135	40.65	20.27
Akademik Yükseltmelerle İlgili Olarak Üniversiteyi Objektif ve Bilimsel Bulma Durumu	Objektif ve Bilimsel Değil	113	46,54	21,27
	Kısmen Objektif ve Bilimsel	174	33,60	20,35
	Objektif ve Bilimsel	105	27,40	17,70
Üniversitenin Bilgisayar ve İnternet Olanaklarının Yeterliliği	Yetersiz	26	54.08	20.99
	Kısmen Yeterli	127	37.65	20.61
	Yeterli	239	32.62	20.51
Üniversitenin Kütüphanesinin Yeterliliği	Yetersiz	53	41.79	17.66
	Kısmen Yeterli	160	38.66	22.45
	Yeterli	179	31.18	20.22
Üniversitenin Yurtdışında Çalışma Yapmaya Yönelik Desteğinin Yeterliliği	Yetersiz	224	39.07	22.05
	Kısmen Yeterli	118	32.81	19.98
	Yeterli	50	27.18	16.82
Üniversitenin Sunduğu Sosyal Olanakların Yeterliliği	Yetersiz	120	42.30	21.52
	Kısmen Yeterli	172	32.03	21.19
	Yeterli	100	33.98	19.17
Üniversitenin Çalışanlarda Değerlilik ve Aitlik Hissi Yaratmaya Yönelik Çalışmalarının Yeterliliği	Yetersiz	233	40.46	21.06
	Kısmen Yeterli	120	30.83	16.93
	Yeterli	39	21.97	24.98

Tablo 3.

*Öğretim Elemanlarının İş Doyumunu Düzeylerini Etkileyen Değişkenlere İlişkin Çok Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	P
Cinsiyet	263,74	1	263,74	,76	,383
Yaş	1124,88	3	374,96	1,09	,355
Medeni Durum	2600,16	2	1300,08	3,76	,024
Unvan	332,80	4	83,20	,24	,915
Akademik Yükseltmelerle İlgili Olarak Üniversiteyi Objektif ve Bilimsel Bulma Durumu	8680,80	2	4340,40	12,56	,000
Üniversitenin Bilgisayar ve İnternet Olanaklarının Yeterliliğine İlişkin Algı	3350,30	2	1675,15	4,85	,008
Üniversitenin Kütüphanesinin Yeterliliğine İlişkin Algı	1235,820	2	617,91	1,79	,169
Üniversitenin Yurtdışında Çalışma Yapmaya Yönelik Desteğinin Yeterliliğine İlişkin Algı	659,09	2	329,55	,96	,386
Üniversitenin Sunduğu Sosyal Olanakların Yeterliliğine İlişkin Algı	2299,37	2	1149,68	3,33	,037
Üniversitenin Çalışanlarda Değerlilik ve Aitlik Hissi Yaratmaya Yönelik Çalışmalarının Yeterliliğine İlişkin Algı	5578,03	2	2789,02	8,074	,000
Hata	121953,89	353	345,48		
Toplam	643467,00	376			
Düzeltilmiş Toplam	169967,93	375			

Tablo 3'te görüldüğü gibi, çok yönlü varyans analizi sonucunda medeni durum, akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma durumu, üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin sunduğu sosyal olanakların yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliliğine ilişkin algı değişkenlerine göre öğretim elemanlarının iş doyumunu puanları arasında anlamlı farklılık vardır. Öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamaları cinsiyet, yaş, unvan, üniversitenin kütüphanesinin yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin yurtdışında çalışma yapmaya yönelik desteğinin yeterliliğine ilişkin algı değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık göstermemektedir.

Gruplar arasındaki bu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla, F değerinin anlamlı olduğu her bir bağımsız değişken için, varyansların homojen olduğu gruplarda Scheffe testi, varyansların homojen olmadığı gruplarda Tamhane T2 testi uygulanmıştır.

Öğretim elemanlarının medeni duruma göre iş doyumunu puanları arasındaki anlamlı farklılığın ( $F_{(2, 376)} = 3.76, p < .05$ ) hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla grupların puan ortalamalarına bakılmıştır. Evli öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalaması 33,43;



bekâr öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalaması 41,68'dir. Evli öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının bekâr öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasından daha düşük olması, iş doyumlarının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir (Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puan yükseldikçe, iş doyumu düşmektedir).

Tablo 3'te görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversitelerini objektif ve bilimsel bulma durumlarına göre iş doyumu puanları farklılaşmaktadır ( $F_{(2, 376)} = 12.56, p < .01$ ). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Scheffe testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, akademik yükseltmeler açısından üniversitelerini "objektif ve bilimsel bulan" öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının, üniversitelerini "kısmen objektif ve bilimsel bulan" ve "objektif ve bilimsel bulmayanlardan" daha düşük olması ( $p < .01, p < .05$ ), iş doyumlarının yüksekliğine işaret etmektedir. Ayrıca, akademik yükseltmeler açısından üniversitelerini "kısmen objektif ve bilimsel bulan" öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalaması, üniversitelerini "objektif ve bilimsel bulmayan" öğretim elemanlarının puan ortalamasından daha düşüktür ( $p < .01$ ). Bu sonuç da akademik yükseltmeler açısından üniversitelerini "kısmen objektif ve bilimsel bulan" öğretim elemanlarının iş doyumunun, üniversitelerini "objektif ve bilimsel bulmayan" öğretim elemanlarınınkinden yüksek olduğunu göstermektedir.

Çok yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliliğine ilişkin değerlendirmelerine göre iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $F_{(2, 376)} = 4.85, p < .01$ ). Scheffe testi sonuçlarına göre, üniversitelerini bilgisayar ve internet olanakları açısından "yeterli" ve "kısmen yeterli" olarak değerlendiren öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının, üniversitelerindeki bilgisayar ve internet olanaklarını "yetersiz" olarak değerlendiren öğretim elemanlarından daha düşük olması ( $p < .01, p < .01$ ), iş doyumlarının yüksekliğine işaret etmektedir.

Tablo 3'te görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının üniversitenin sunduğu sosyal olanakların yeterliliğine ilişkin değerlendirmelerine göre iş doyumu puanları farklılaşmaktadır ( $F_{(2, 376)} = 3.33, p < .05$ ). Scheffe testi sonuçlarına göre, üniversitelerinin sunduğu sosyal olanakları "yeterli" ve "kısmen yeterli" olarak değerlendiren öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının, "yetersiz" olarak değerlendirenlerden daha düşük olması ( $p < .05, p < .01$ ), iş doyumlarının yüksekliğini göstermektedir.

Çok yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliliğine ilişkin değerlendirmelerine göre iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $F_{(2, 376)} = 8.074, p < .01$ ). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane T2 testi sonuçlarına göre, üniversitelerinin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarını "yeterli" ve "kısmen yeterli" olarak değerlendiren öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının, "yetersiz" olarak değerlendirenlerden daha düşük olması, iş doyumlarının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir ( $p < .01, p < .01$ ).

### Tartışma ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının iş doyumlarını sosyodemografik değişkenlerden sadece medeni durum anlamlı olarak etkilemektedir. Bunun dışında öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerini, üniversiteyi değerlendirme değişkenlerinden akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma durumu, üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin sunduğu sosyal olanakların yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliliğine ilişkin algı faktörleri etkilemektedir.

Sonuçlara göre, evli öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri bekâr öğretim elemanlarına göre anlamlı olarak daha yüksektir. Bu sonuç Kemalöglü (2001)'nun araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Evli öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin yüksek olması evliliğin bireylere getirdiği sosyal, duygusal ve ekonomik avantajlardan kaynaklanıyor olabilir.

Sonuçlar, öğretim elemanlarının iş doyumlarının sosyodemografik değişkenlerden cinsiyet, yaş ve unvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Literatüre bakıldığında, her üç değişkenin öğretim elemanlarının iş doyumuna etkisine ilişkin bulguların çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) ve Tosunoğlu (1998)'nin araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca iş doyumu ile ilişkili kavramlardan biri olan tükenmişlik ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda cinsiyet, yaş ve unvana göre öğretim elemanlarının tükenmişliğin bazı boyutları açısından farklılaşmadıkları görülmüştür (Murat, 2003; Tümkaya, 2006). Tümkaya (2006) kadın ve erkek öğretim elemanlarının “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” açısından tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığını belirlemiştir. Bu durumda kadın ve erkek öğretim elemanlarının iş doyumlarının da farklılaşmaması beklenilebilir. Yaş ve unvan arttıkça, öğretim elemanlarının mesleki ve ekonomik birikimleri arttığından iş doyumlarının da artması beklenilebilir. Bu araştırmada elde edilen farklı sonuçlar, araştırmanın iki üniversitede çalışan öğretim elemanları ile sınırlı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Diğer yandan cinsiyet, yaş ve unvan değişkenleri iş doyumunu önemli ölçüde etkileyen değişkenler olmayabilir.

Öğretim elemanlarının akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma dereceleri arttıkça, iş doyumlarının da arttığı saptanmıştır. Üniversitelerindeki bilgisayar ve internet olanakları, sosyal olanaklar ve çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalar değişkenleri açısından bakıldığında ise, her üç değişken için de üniversitesini “yeterli” ve “kısmen yeterli” olarak değerlendiren öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri, “yetersiz” olarak değerlendirenlerden yüksektir. Her üç değişken için de “yeterli” ve “kısmen” yeterli değerlendirmesini yapan gruplar arasında iş doyumu açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buradan, bu faktörlerin yetersizliğinin iş doyumuna neden olduğu, ancak kısmen yeterli ya da yeterli bulunmasının, iş doyumunda anlamlı bir artışa neden olmadığı anlaşılmaktadır.

Literatürde, öğretim elemanlarının üniversitelerinin akademik yükseltmelerdeki objektifliği, bilgisayar ve internet olanakları, sosyal olanakları ve çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratma çalışmaları özellikleri ile iş doyumunun ilişkisini inceleyen bir bulguya rastlanmamış olmakla birlikte benzer değişkenlerle ilgili bulgular bulunmaktadır. Örneğin Oran (1989) araştırmasında, akademisyenlerin dışsal faktörlerden içsel faktörlere oranla daha az doyum sağladığını saptamıştır. Benzer şekilde Çetinkanat (2002), akademisyenlerde iş doyumunun yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam alt boyutları ile duygusal tükenmişlik arasında ilişki olduğunu bulmuştur. Buluş (2004) ise akademisyenlerde en düşük doyumun çalışma koşullarından alındığını gözlemiştir. Murray ve Cunningham (2004) ise iş doyumunu yüksek öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda iyi olanaklara sahip olduklarına işaret etmektedir. Bu araştırmanın sonucunun da ilgili araştırmaların bulgularıyla paralel olduğu söylenebilir.

Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerini, öğretim elemanlarının üniversiteyi değerlendirmelerine ilişkin değişkenlerden, üniversitenin kütüphanesinin yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin yurtdışında çalışma yapmaya yönelik desteğinin yeterliliğine ilişkin algı değişkenleri etkilememektedir. Literatürde özellikle bu değişkenlerin öğretim elemanlarının iş doyumuna etkisine ilişkin bulgulara rastlanmamıştır; ancak değinilen bazı bulgular (Çetinkanat 2002; Murray ve Cunningham 2004) işle ilgili dışsal koşulların iş doyumunu etkileyen bir

değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, üniversitenin kütüphanesinin yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin yurtdışında çalışma yapmaya yönelik desteğinin yeterliliğine ilişkin algı değişkenlerinin etkisinin de anlamlı olması beklenebilir. Bu araştırmada, üniversitenin kütüphanesinin yeterliliğine ilişkin algıya göre iş doyumunun anlamlı olarak farklılaşmaması, öğretim elemanlarının özellikle internet yoluyla birçok kitaba ve makaleye ulaşabilmelerinin mümkün olmasından, bir diğer deyişle, internetin öğretim elemanlarının bilgiye, materyale ulaşmasını kolaylaştırmış olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle üniversite kütüphanesinin yeterliliği öğretim elemanlarını daha az etkiliyor olabilir. Ayrıca araştırmanın iki üniversitenin öğretim elemanları üzerinde yapılmış olması da sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir.

Sonuç olarak öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerini medeni durum, akademik yükseltmelerle ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma durumu, üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliliğine ilişkin algı, üniversitenin sunduğu sosyal olanakların yeterliliğine ilişkin algı ve üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliliğine ilişkin algı değişkenleri anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, üniversitelerde, akademik personel alımında, akademik yükseltmelerde ve atamalarda bilimsel ölçütlerin temel alınması ve bilimsel üretimin akademik yükseltmelerde önde gelen ölçüt olması için önlemler alınması; öğretim elemanlarının bilgisayar ve internet olanaklarının ve sosyal olanakların iyileştirilmesi; öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma ait olduklarını hissetmeleri ve kendilerini kurumun değerli bir unsuru olarak algılamaları için gerekli çalışmaların yapılması ve öğretim elemanlarının iş doyumları ile ilgili farklı araştırmalar yapılması ve böylece öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlerin daha geniş olarak ortaya konması önerilebilir.

#### Kaynakça

- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Buluş, M. (2004). Pamukkale Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Akademik Ortam Doyum Düzeyi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (16), 1-13.
- Çam, O. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey. *International Journal of Nursing Studies*, 38, 201-207.
- Çetinkanat, C. (2002). İş Doyumu ve Tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 186-193.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Galaz-Fontes, J. F. ve Gil-Anton, M. (1998). "Job stisfaction in mexican faculty: An analysis of its predictor variables." *Paper presented at the Annual International Conference of the Association for the Study of Higher Education, Miami, FL*.
- Hadegorn, L. S. (2000). Conceptualising faculty job satisfaction; components, theories, and outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 105, 5-20.
- Hubbard, G. T. ve Atkins, S. S. (1995). The professor as a person: The role of faculty well-being in faculty development. *Innovative Higher Education*, 20 (2), 117-129.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (26), 115-128.
- Kemaloğlu, E. (2001). "Job Satisfaction; A Resarch On The Job Satisfaction Of The Instructors Of English At Yıldız Technical University Basic English Department." Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Murat, M. (2003). Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (19), 25-34.

- Murray, J. P.ve Cunningham, S. (2004). New rural community college faculty members and job satisfaction. *Community College Review*, 32 (2), 19-38.
- Oran, N. B. (1989). "A Study On Job Satisfaction Of A Group Academical Staff In Marmara University." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Opp, R. D. (1992). "Disciplinary differences in faculty career satisfactin." *Paper presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Minneapolis, MN.*
- Öncel A. (Taştemel). (1998). "Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Terpstra, D. ve E., Honoree, A. L. (2004). Job satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline type and by geographic region. *Education*, 124 (3), 528-539.
- Tosunoğlu, H. (1998). "Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyumu." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tümkaya, S. (2006). İş Ortamı ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Öğretim Elemanlarındaki Tükenmişlikle İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6 (3), 889-921.
- Valadez, J. R. V ve Anthony, J. S. (2001). Job satisfaction and commitment of two-year college part-time faculty. *Community College Journal of Research ve Practice*, 25 (2), 97-108.
- Zabrieski, M. S. ve Dey, E. L., Riegle, S. G. (2002). "Job satisfaction in teaching: An examination of personal and enviromental influences on faculty." *Paper presented at the Annual Meeting of the Association for Institutional Research, Toronto, Canada.*

Makale Geliş: 18.09.2007  
İnceleme Sevk: 28.09.2007  
Düzeltilme: 03.12.2007  
Kabul: 03.01.2008