



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2011, Volume: 6, Number: 1, Article Number: 1C0291

EDUCATION SCIENCES

Received: October 2010
Accepted: January 2011
Series : 1C
ISSN : 1308-7274
© 2010 www.newwsa.com

Emre Balkan
Aslı Münevver Korkmaz
Cyprus International University
ebalkan@ciu.edu.tr
akorkmaz@ciu.edu.tr
Lefkosa-Turkey

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ SOSYAL KARŞILAŞTIRMALARI İLE MESLEKİ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

ÖZET

Bu araştırmada üniversitede öğretim elemanı olarak çalışan personelin mesleki doyumları ve kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırma evreni, KKTC'deki Üniversitelerde çalışan öğretim görevlilerini kapsamaktadır. Araştırma örnekleme amaçsal örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olup %51.2 (n=64) kadın, %48.8 (n=61) erkek olmak üzere toplam 125 öğretim elemanından oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Mesleki Doyum Ölçeği", "Sosyal Karşılaştırma Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının mesleki doyumları ile kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Doyum, Sosyal Karşılaştırma, Öğretim Elemanı, Algı, Hizmet Süresi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC STAFF'S SOCIAL COMPARENCE AND JOB
SATISFACTION**

ABSTRACT

This research analysis the relation between the job satisfaction of teachers working at an university and how the person sees himself /herself in comparison with the various dimensions of another person. The research covers teachers working in universities of TRNC. The research sample has been identified with the criterion sampling method %51.2 (n=64) women, %48,8 (n=61) men of a total of 125 academic staff. In the research, 'Job Satisfact Criterion', 'Socail Comparison Criterion' and 'Personal Information Form' have been used as data collecting tools. As a result of the research the relation between the job satisfaction of teachers working at an university and how the person sees himself /herself in comparison with the various dimensions of another person a meaningful relation has been determined.

Keywords: Job Satisfaction, Socail Comparison, Academic Staff, Perception, Duration of Profession

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Mesleki doyum çalışanların etkinlik ve verimlilik düzeylerini etkilemesi nedeniyle hem sosyal bilimlerin hem de örgütsel psikolojinin ilgisini çeken en önemli konulardan biri olmuştur. 1930'lerde Elton Mayo'nun Hawthorne Araştırmalarıyla ilk kez kavramsallaşan mesleki doyum günümüze kadar birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve bu kavramın pek çok tanımı yapılmıştır.

Barutçugil'in tanımına göre mesleki doyum bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu olarak tanımlanabilir. (Barutçugil, 2004)

Locke, mesleki doyum, bireyin işini değerlendirmesi sonucunda algılanan memnuniyet ve olumlu duyguları biçiminde tanımlamaktadır. (Yılmaz, 2008)

Mesleki doyum, "işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur" şeklinde de tanımlanmaktadır. Ancak kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre mesleki doyum, "kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir" şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise doyumsuzluk demek daha doğru olacaktır. (Yılmaz;2008)

En genel anlamıyla mesleki doyum; çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ve olumlu tutumlar olarak tanımlanmaktadır.

Üniversitelerde görev yapan öğretim üye ve yardımcılarının yaptıkları işlerden memnuniyet duymaları önemlidir. İşinden memnuniyet duyan kişilerin verdikleri eğitim, gördükleri hizmetler ve kendisinin elde ettiği haz daha fazla olmaktadır. (Bardakçı ve Serinkan; 2007) Ayrıca ülkenin geleceği olan gençlerin eğitiminde ve iş dünyasının yönlendirilmesinde de önemli rolleri olan akademisyenler mesleklerinden doyum sağladığı sürece daha verimli çalışacaklardır.

Harran Üniversitesinde akademik personele yönelik olarak mesleki doyumunu araştıran Paksoy'un yapmış olduğu çalışmada, unvanlara göre en çok memnuniyet duyan unvan grubunun profesörler olduğunu ve en az memnun olan unvan grubunun okutmanlar-uzmanlar olduğunu belirtmiştir. Profesörlerin en yüksek memnuniyet grubunu oluşturması, üniversitelerin yasal yapısı ile, okutman-uzmanların memnuniyetsizliği ise, kendilerini geliştirmede yeterli imkanlara sahip olmayışları ile açıklanabileceğini savunmuştur. (Paksoy; 2007)

Yetiş ve arkadaşlarının Atatürk Üniversitesindeki akademik personelin mesleki doyumunu ölçmeye yönelik yaptıkları çalışmada, 203 akademisyen üzerinde Minnesota İş Tatmin Ölçeğini kullanmış ve sonucunda; yaş değişkeninin mesleki doyumunu etkilediğini 30 yaş ve üzeri çalışanların daha çok doyum sağladığını, bunun yanında cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi gibi değişkenler ile mesleki doyum arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığını belirtmiştir. (Yetiş ve arkadaşları; indirme tarihi 22.07.2010)

Akademisyenlerin çalışan tatmini ve yaşam tatmini konusunda Keser'in yapmış olduğu çalışmada; Türk üniversitelerinden 156 öğretim elemanı ankete katılmış ve mesleki doyum ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış, ancak bayan akademisyenlerin doyum düzeyi erkek akademisyenlere göre az da olsa yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeninin mesleki doyumunu etkilediği 20-30 yaş arasındaki akademisyenlerin 41-50 yaş arasındaki akademisyenlere göre doyum düzeyinin daha az olduğu belirtilmiştir. Hizmet süresi (kıdem) ile mesleki doyum arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bir yıldan az kıdemi olan akademisyenler ile 16-20 yıl arasında kıdemi olan akademisyenlerin doyum düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Ancak 1-5 yıl kıdemi olan akademisyenlerin doyumunu daha düşük çıkmıştır. (Serinkan ve Bardakçı, 2007)

Bozkurt ve Bozkurt'un eğitim sektöründe 84 kişi ile yaptığı çalışma sonucunda elde ettiği bulgular ise şöyledir; cinsiyetle mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık yokken çalışanların mesleklerinde geçirdikleri hizmet

yılı ve elde ettikleri gelir düzeyleri ile mesleki doyum arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirtmişlerdir. (Bozkurt ve Bozkurt; 2008)

Bilge ve arkadaşlarının "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi" başlıklı çalışmasında; yaşça büyük olanların olmayanlarına; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarına; unvanı yüksek olanların olmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre doyumlarının daha yüksek olduğunu ayrıca akademisyenlerin mesleki doyumlarının cinsiyetleri ve medeni durumları açısından farklılaşmadığını belirtmiştir. (Bilge ve arkadaşları, 2007)

Sonuç olarak, bazı araştırmalarda yaş değişkenine bağlı olarak yaş ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilirken (Şanlı, 2006) yaş ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu savunan çalışmalarda bulunmaktadır (Öz, 2006; Serinkan ve Bardakçı, 2007; Yorulmaz, 2007; Yelboğa, 2007; Bayram ve arkadaşları, 2007, Bilge ve arkadaşları, 2007). Cinsiyet ile mesleki doyum arasında ilişki olmadığını ifade eden araştırma bulgularının yanında (Şanlı, 2006; Serinkan ve Bardakçı, 2007; Yelboğa, 2007; Bayram ve arkadaşları, 2007, Bozkurt ve Bozkurt;2008) erkeklerde mesleki doyumun daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar (Öz, 2006) ve kadınlarda mesleki doyumun daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalarda (Yorulmaz, 2007, Akman ve arkadaşları, 2006) literatürde bulunmaktadır. Hizmet süresi ile mesleki doyum arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu gösteren araştırmalarla birlikte (Akman ve arkadaşları, 2006; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Bilge ve arkadaşları, 2007; Öz, 2006; Yelboğa, 2007; Bayram ve arkadaşları, 2007; Eronat, 2004) böyle bir ilişkinin olmadığını savunan araştırmalarda (Serinkan ve Bardakçı, 2007) bulunmaktadır.

Son yıllarda yüksek öğretimde gerçekleşen yoğun değişimler bu kurumlarda görev yapan öğretim üyelerinin beklentilerini ve bu beklentilere bağlı olarak mesleki doyum düzeylerini önemli derecede etkilemiştir. (Baş ve Ardic, 2002)

Geleceğin nitelikli iş gücünü yetiştiren eğitim kurumlarının istenilen özellikte faaliyet göstermelerinin sağlanabilmesi için bu insan gücünü yetiştiren eğitimcilerin işlerinden tatmin olmalarının sağlanması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008)

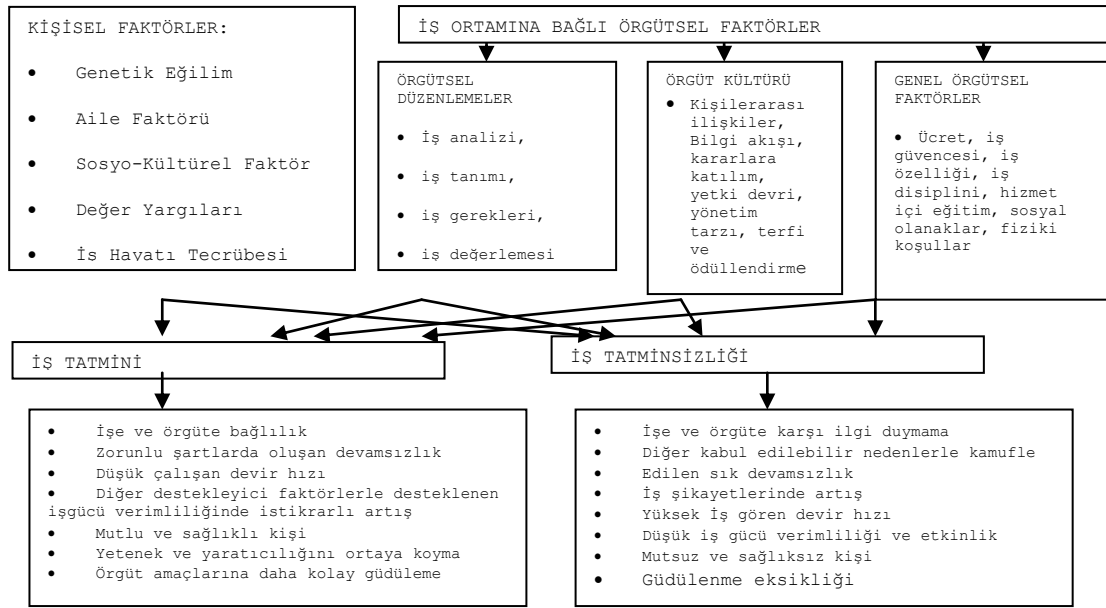
Mesleki doyum çalışanların verimliliğini ve performansını artırırken, doyumsuzluk kişilerin sosyal hayatlarını ve psikolojik durumlarını olumsuz etkilemekte bunun yanında kurum için de olumsuz sonuçlar (işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi vb.) doğurmaktadır.

Akademisyenlerin işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için, işlerinden doyum sağlamaları ön koşul olarak kabul edilmektedir. Sergiovanni ve Starratt (1998) öğretim elemanlarının iş doyumları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, akademisyenlerin işlerinden doyum sağlamalarının önemini vurgulamaktadır. (Bilge ve arkadaşları, 2007)

Eğitim süreci içindeki en üst kademe olan yüksek öğretim kurumları, bir meslek edindirmelerinin yanı sıra, bilişsel ve psiko-sosyal gelişime olan katkıları ile bireyin yetişkinlik yıllarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Öğretimin tüm düzeylerinde olduğu gibi yüksek öğretimde de, öğretim elemanları bilimsel ve kişisel özellikleri ile, öğrencilerinin gelişimlerinde önemli bir rol oynarlar. Bu izlerin olumlu ve yapıcı olması, öğretim elemanlarının akademik yeterlilikleri kadar psikolojik sağlıkları ile de yakından ilgilidir. İşgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilecek iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında önemli bir olumlu ilişki bulunmaktadır (Akman ve arkadaşları, 2006).

Çalışanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere üç ana bölüme ayrılmaktadır.

- **Bireysel Faktörler:** Çalışanın kişiliği (dışadönük, uzlaşmacı, sorumluluk sahibi, duygusal, deneyime açık vb.), yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu gibi demografik özellikleri, sosyo-kültürel özellikleri ve mesleki yeterlilikleri çalışanın mesleki doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak incelenmektedir.
- **B. Örgütsel Faktörler:** İşin kendisi, işin içsel özellikleri, ücret ve ödül sistemi, terfi etme imkanı, kurumdaki insan ilişkileri, kurum imajı, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi değişkenler çalışanların mesleki doyumlarını etkileyen örgütsel faktörlerdir.
- **C. Çevresel Faktörler:** Bireyin içinde bulunduğu ve üyesi olduğu toplumun iş yaşamındaki imkanlardır. Ülkenin ekonomik yönden güçlü olması, yasaların iş güvencesi ve iş imkanları konusundaki uygulama biçimleri çevresel etmenleri oluşturmaktadır. İş görenin rahat hareket alanı bulması iş tatmini üzerinde olumlu etki etmektedir. İşletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkanı ve yönetimin sendikalarla ilişkisi bulunmaktadır. Bireyin yaptığı iş dışındaki çevrenin algılaması da iş tatminini etkileyen etmenlerdir. (Alkış, 2008 & Akıncı, 2002)



Şekil 1. Çalışanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörler
(Figure 1. The factors that effect the job satisfaction)

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

2.1. Çalışmanın Amacı (Aim of the Research)

Bu araştırmanın amacı, üniversitede öğretim elemanı olarak çalışan personelin mesleki doyumları ve kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

2.2. Araştırmanın Problemi (Statement of the Problem)

Araştırmanın temel problem cümlesi "Öğretim elemanlarında kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne

ilişkin algıları ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki (varsa) nelerdir?" dir.

2.3. Alt Problemler (Substatements of the Problem)

Bu temel probleme dayalı olarak şu alt problemlere cevap aranmıştır: Öğretim elemanlarının;

- Hizmet süreleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı farklılaşmalar var mıdır?
- Hizmet süreleri ile kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşmalar var mıdır?" dir.

3. YÖNTEM (METHODOLOGY)

3.1. Araştırmanın Modeli (Research Design)

Araştırma betimsel türde ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem (Universe and Sample)

Araştırma evreni, KKTC'deki Üniversitelerde çalışan öğretim görevlilerini kapsamaktadır. Araştırma örnekleme amaçsal örnekleme modellerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olup %54 (n=34) kadın, %46 (n=29) erkek olmak üzere toplam 63 öğretim elemanından oluşmaktadır. Örneklem seçiminde öğretim elemanlarının hizmet süreleri ölçüt olarak alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları (Instruments)

Araştırmada veri toplama aracı olarak "Mesleki Doyum Ölçeği", "Sosyal Karşılaştırma Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. "Mesleki Doyum Ölçeği" (MDÖ) Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1998) tarafından geliştirilen Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı .90 olan, 20 maddeden oluşan, 1-5 arası puanlanan ve çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçek, mesleki etkinliklerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili algılamaları ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması bireyin mesleki doyumunun yüksek olduğunu, düşük puanlar ise düşük olduğunu belirtir niteliktedir (Kuzgun, Sevim & Hamamcı, 2005). "Sosyal Karşılaştırma Ölçeği" (SKÖ) Şahin, Durak ve Şahin (1993) tarafından geliştirilmiş olup Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı .87 olan, 18 maddeden oluşan, 1-6 arası puanlanan ve kişinin başkaları ile karşılaştırdığında kendini nasıl gördüğüne ilişkin algılarını ölçmeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçeğin çift kutuplu 18 maddesi olmakla birlikte yüksek puanlar, olumlu benlik şemasını, düşük puanlar olumsuz benlik şemasını işaret eder niteliktedir (Savaşır & Şahin, 1997). Araştırmacılar tarafından geliştirilen araştırmanın amacına uygun 6 maddeden oluşan "Kişisel Bilgi Formu" da uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması (Analysis of Data)

Verilerin analizinde araştırmanın amaçları doğrultusunda yüzdeler, dökümleri, aritmetik ortalama, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Scheffe ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı hesaplama yöntemleri kullanılmıştır. Bu araştırmada önem düzeyi .05 olarak alınmıştır.

4. BULGULAR (RESULTS)

Yapılan çalışmada hizmet süreleri kriter olarak alınan 63 akademisyen dahil edilmiştir. Çalışma grubu %54 (n=34) kadın, %46 (n=29) erkek olmak üzere toplam 63 akademisyen oluşmaktadır.

Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplamalarına göre, Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) ve Sosyal Karşılaştırma Ölçeği (SKÖ) arasındaki korelasyon sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. MDÖ ve SKÖ test skorları korelasyon tablosu
(Table 1. The correlation table of job satisfaction and social comperance test scores)

Ölçekler	Mesleki Doyum Ölçeği	Sosyal Karşılaştırma Ölçeği
Mesleki Doyum Ölçeği		
r	1	.423**
n	63	63
p	.001	.001
Sosyal Karşılaştırma Ölçeği		
r	.423**	1
n	63	63
p	.001	.001

** p<.001 istatistiksel anlamlı ilişki

Korelasyon analizi sonucu; MDÖ toplam puanı ile SKÖ toplam puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır (r=.423).

Tablo 2. Öğretim elemanlarının mesleki hizmet sürelerinin MDÖ skorları karşılaştırma tablosu
(Table 2. The table of the comparance of job satisfaction and duration of profession)

Mesleki Hizmet Süresi	n	\bar{X}	ss	sd	F	p
Mesleki Doyum Ölçeği						
1 yıldan az	1	71.00	-	4		
1-5 yıl	19	83.00	8.39			
6-10 yıl	18	85.22	6.98	58	1.319	.274
11-20 yıl	16	81.75	11.31			
20 yıl ve üz	9	87.44	6.80			
Toplam	63	83.76	8.78	62		

Tek yönlü varyans analizi ANOVA sonucu mesleki hizmet süresi ile Mesleki Doyum Ölçeği puanları karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda mesleki hizmet süresi açısından 1 yıldan az (\bar{X} =71.00 ± -), 1-5 yıl (\bar{X} =83.00 ± 8.39), 6-10 yıl (\bar{X} =85.22 ± 6.98), 11-20 yıl (\bar{X} =81.75 ± 11.31), 20 yıl ve üzeri (\bar{X} =87.44 ± 6.80) ve MDÖ puanları arasında anlamlı olarak farklılaşma saptanmamıştır (p=.274).

Tablo 3. Öğretim elemanlarının mesleki hizmet sürelerinin skö skorları karşılaştırma tablosu
(Table 3. The table of the comparance of social comperance and duration of profession)

Mesleki Hizmet Süresi	n	\bar{X}	ss	sd	F	p
Sosyal Karşılaştırma Ölçeği						
1 yıldan az	1	84.00	-	4		
1-5 yıl	19	91.47	9.92			
6-10 yıl	18	93.22	8.06	58	.298	.878
11-20 yıl	16	92.00	8.63			
20 yıl ve üz	9	91.44	10.06			
Toplam	63	91.98	8.89	62		

Tek yönlü varyans analizi ANOVA sonucu mesleki hizmet süresi ile SKÖ ölçek puanları karşılaştırılmıştır. Tablo 3'de yapılan analizler sunulmuştur.

Yapılan analiz sonucunda mesleki hizmet yılı bakımından 1 yıldan az (\bar{X} =84.00 ± -), 1-5 yıl (\bar{X} =91.47 ± 9.92), 6-10 yıl (\bar{X} =93.22 ± 8.06), 11-20 yıl (\bar{X} =92.00 ± 8.63), 20 yıl ve üzeri (\bar{X} =91.44 ± 10.06) ve SKÖ puanları arasında anlamlı olarak farklılaşmadığı saptanmıştır (p=.878).

5. TARTIŞMA (DISCUSSION)

Yapılan çalışmada, çağımızda birçok uzmanlık alanının dikkatini çeken ve bu bağlamda araştırmaların yapılmakta olduğu bağımlılığın yeni türlerinden olan bilgisayar ve internet bağımlılığı üzerine çalışılmıştır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin bilgisayar-internet bağımlılığı ve aile fonksiyonları olan problem çözme, iletişim, roller, duygusal tepki verebilme, gereken ilgiyi gösterme, davranış kontrolü, genel fonksiyonlar arasındaki ilişkinin incelenmesi amaç edinilmiştir. Yapılan analizler sonucunda bilgisayar kullanımı arttıkça problem çözme, iletişim, ve genel fonksiyonların sağlıksızlığı yönünde arttığı bulunmuştur. Bunun yanında internet kullanımı arttıkça problem çözme, iletişim, roller, duygusal tepki verebilme, davranış kontrolü ve genel fonksiyonların sağlıksızlık yönünde arttığı bulunmuştur.

Fidancıoğlu ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada sağlık yüksek okulu öğrencilerinin bir kısmı internete her gün bağlandığını ve geneli ise bilgisayar ve internet kullanmanın ileride meslekleri için gerekli olduğunu ifade etmişlerdir (Fidancıoğlu ve arkadaşları, 2009). Yapılan çalışma sonuçları da bu bilgileri destekler nitelikte olup öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun günlük sekiz saat ve üzeri internete bağlandıkları veya bilgisayarda vakit geçirdikleri bulunmuştur.

Gökçeaslan'ın yapmış olduğu çalışmada ailelerin yarısından fazlasının bilgisayar kullanımında çocuklarının çevreleriyle ve aileleriyle iletişimlerini sınırladığını rapor etmiştir (Gökçeaslan, 2005). Yapılan çalışmada da bilgisayar ve internet kullanımının aile işlevlerinden iletişime negatif yönde etkisi olduğu bulunmuş olup önceki çalışmaları destekler niteliktedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND SUGGESTIONS)

Bu çalışmada üniversitede öğretim elemanı olarak çalışan personelin mesleki doyumları ve kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmanın sonucunda öğretim elemanlarında kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Bunun yanında öğretim elemanlarının mesleki hizmet süreleri ile mesleki doyumları ve kişinin başkaları ile kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma saptanmamıştır.

Araştırmada, mesleki hizmet süresine bağlı kalınarak mesleki doyuma ve sosyal karşılaştırma algısına odaklanılmıştır. Sonuçlara bağlı olarak mesleki doyum ile kişinin kendini algılayışının ilişkili olduğunun bilincine varılmıştır.

Kişilerin mesleki alanlarıyla ilgili hem fiziksel hem de yeteneklerini geliştirme imkanı ile üretkenlik ve sosyal anlamda toplumda yer edinme gibi psikolojik gereksinmelerini de sağladıkları göz önünde bulundurularak bu alanlarla ilgili bilinç kazandırmak bağlamında eğitimler düzenlenmesi önerilmektedir.

Bu çalışmaya sınırlı sayıda kişi dahil edildiğinden daha geniş bir örnekleme farklı veriler elde etmekle birlikte sonuçların genellenmesine de olanak sağlanabilecektir. Ayrıca yapılan çalışmada mesleki hizmet süresine odaklanılmıştır. Farklı değişkenlere yer verilerek de çalışmalar yapılması önerilmektedir. Betimsel türde olan çalışma, diğer çalışmalara ışık tutar nitelikte olup deneysel çalışmalarla da etkililiğinin araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA (REFERENCES)

1. Akıncı, Z., (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (4), 1-25
2. Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F., (2006). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi 30, 11-20
3. Alkış, H., (2008). "Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen - Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi Ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", Yayımlanmış Doktora Tezi,
4. Bardakçı, A. ve Serinkan, C., (2007). "Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma", Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 12, Yıl 9, Haziran; 152-163
5. Barutçugil, İ., (2004). "Performans Yönetimi" , Kariyer Yayıncılık,
6. Baş, T. ve Ardiç, K., (2010). "Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği", 72-81,
<http://iibf.gop.edu.tr/bolumler/isletme/k.ardic/y%C3%BCksek%20%C3%B6%C4%9Fretimde%20i%C5%9F%20tatmini%20ve%20tatminsizli%C4%9Fi.pdf>.
7. Bayram, N., Aytaç, S. ve Gürsakal, S., (2007). "Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma", 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, Mayıs 2007, İnönü Üniversitesi, Malatya.
8. Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H., (2007) "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 32, 32-41.
9. Bozkurt, İ. ve Bozkurt, Ö., (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 1-18.
10. Eronat, Z., (2004). "İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama" Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
11. Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F., (Ed.) (2005). "PDR'de Kullanılan Ölçekler". Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
12. Paksoy, M., (2007). "Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği", Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 12, Yıl 9, Haziran; 138-151.
13. Savaşır, I. ve Şahin, N.H., (1997). "Bilişsel - Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler". Ankara: Özyurt Matbaacılık.
14. Şanlı, S., (2006). "Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
15. Yelboğa, A., (2007). "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), Aralık; 1-18.

16. Yetiş, Ü., Katkat, D., Bakıcı, Y. "Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler", Ataturk Journal of Physical Education and Sport Sciences (atabe, bd) ; 42-49
17. <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/besyo/article/viewFile/1031/1030>, İndirme Tarihi; 22.07.2010
18. Yılmaz, F., (2008). "Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında İçsel Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Örnek Olay Radyo Ve Televizyon Üst Kurulu", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ağustos.
19. Yorulmaz, H., (2007). "Kariyerde İş Doyumu Ve Plato: Kktc Kamu Sektöründe Uygulamalı Bir Çalışma", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa.