

## BEDEN EĞİTİMİ BÖLÜMÜ ÖĞRETİM ELEMANLARININ YAŞAM VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN KARŞILAŞTIRILMASI

Birol DOĞAN \*  
Süleyman MORALİ \*\*  
A. Seda SARACALOĞLU \*\*\*

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi ve spor bölümlerinde görev yapan öğretim elemanlarının, yaşam ve iş doyum düzeylerinin demografik değişkenler arasındaki ilişkilerinin karşılaştırılmasını içermektedir. Araştırmada, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1983) tarafından A.B.D. de geliştirilmiş olan Yaşam Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada Yaşam Doyumu'nu ifade eden 5 soru, İş Doyumu'nu ifade eden 5 olmak üzere toplam 10 adet soru ile demografik değişkenleri içeren 21 adet soru bulunmaktadır (5).*

*Araştırmanın örneklem grubunu Türkiye genelinde 11 üniversitenin Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri'nde görev yapan 42 bayan, 119 erkek olmak üzere toplam 161 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizi Ege Üniversitesi Bilgisayar Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.*

*Araştırma sonucunda, mesleki statü ile Yaşam ve İş Doyum'u arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.*

***Anahtar kelimeler:** Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Demografik Değişkenler.*

## THE COMPARISON OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE DEMOGRAPHIC VARIABLES OF THE LIFE AND JOB SATISFACTION LEVELS OF THE EDUCATIONAL STAFF OF PHYSICAL EDUCATION DEPARTMENTS

### SUMMARY

*The purpose of this study includes the comparison of the relation between the demographic variables of life and job satisfaction levels of the educational staff of physical education departments.*

*The life satisfaction scale developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin in the U.S.A. in 1983 has been used in this study. There are a total of 10 questions, 5 regarding life satisfaction and 5 job satisfaction. Besides these, there are 21 questions comparing demographic variables.*

*The research has been carried out on a total number of 161 educational staff, 42 female, 119 male, who work at the departments of Physical Education and Sports Faculties of 11 universities in different regions throughout Turkey.*

*The statistical analysis of the data gathered has been evaluated at E. U. BAUM. As a result of the research, in the comparison of the status with life and job satisfaction, a significant difference at a level of .05 has been concluded.*

***Key Words:** Life Satisfaction, Job Satisfaction, Demographic Variables*

\* Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu/İZMİR

## GİRİŞ

Günümüzde gelişen endüstrileşme sonucu kentlerde insanların büyük bir çoğunluğu, günlerinin ortalama sekiz saatini evlerinden uzakta çalışarak geçirmektedir. Bir toplumun ve dolayısıyla toplumun bireylerinin daha sağlıklı, başarılı, mutlu ve üretken olmasının, o toplumun üyelerinin tüm yaşamlarında yüksek düzeyde doyum sağlamaları ile ilişkili bulunduğu dikkate alınırsa, insan yaşamının 1/3'ünden fazlasını dolduran iş yaşamlarından almaları gereken doyumun önemi ortaya çıkmaktadır (10).

İnsan, yaşamına amaç ve anlam katan, dünyayı kendine göre yorumlayan, gerçekliliği oluşturan aktif bir varlıktır. İnsanların içinde yaşadıkları objektif durumların, maddi kaynakların, sahip olunan sosyal ilişkiler ağının ve nihayet kendine güven, denetim odağı, stres gibi psikolojik özelliklerin hepsi yaşam doyumunu yapısında değerlendirilmektedir (12). Bireyler, sosyal yaşamlarında ilişkilerini haz alma yönünde yükseğe çıkarmaya çabalar; mutsuzluk, başarısızlık gibi sonuçlardan kaçınmaya özen gösterirler (12).

İş doyumuna duyulan ilgi "kavramın fonksiyonel" yapısından da kaynaklanmaktadır. Çünkü özellikle olumsuz tutumların mevcut bir takım problemlere ışık tuttuğu ve davranışları etkilediği bilinmektedir. Her ne kadar iş doyumunun devamsızlık, işten uzaklaşma (ayrılma), performans vb. örgütsel davranışlarla nedensel bir ilişkisinin olup olmadığı konusu kesinlik kazanmasa da, pek çok araştırma iş doyumunun bu değişkenlerle ilişkili olduğu sonucuna varmaktadır (1).

İş doyumuna ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bunlar:

İş doyumunu "iş görenlerin işlerden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur" (6).

Parter, Lavvle ve Hackman'a göre "iş doyumunu, iş görenlerin işlerine ve örgütsel üyeliklerine karşı geliştirdikleri bir tepkidir, iş görenin çaba, örgütsel bağlılık vb. girdiler karşılığında elde ettiği çıktı miktarı ile elde etmeyi düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark" iş doyumunun belirleyicisidir (3).

Adams'a göre bazı sonuçlara ulaşmak için, zeka, eğitim, yaş, deneyim, sağlık, çaba gibi bazı girdiler verir. Eğer bunların karşılığında aldıklarını az buluyor ise, ya da herhangi bir kriter grubuna göre az olduğunu düşünüyor ise, işinden doyum sağlamayacaktır (3).

Dunn ve Stephens, genel bir iş doyum kavramını geliştirmişlerdir. Bu kavram farklı iş boyutlarını göstermektedir;

- İşin kendinden elde edilen doyum,
- Ücretten sağlanan doyum,
- Yükselme olanaklarından elde edilen doyum,
- Birlikte çalışanlardan elde edilen doyum,
- Gözetimden elde edilen doyum.

Bu iş doyumunu boyutlarının herbirinin doyum ve doyumсузluk durumundaki davranışsal sonuçları farklıdır (10).

İş doyumunun ayırtedilen üç değişkeni vardır. Bunlar, Gereksinimler, Değerler ve Beklentilerdir.

Gereksinimler; Organizmanın sağlıklı yaşaması için gerekli olan şeylerdir. Gereksinimler çeşitli biçimlerde, birincil ve ikincil gereksinimler olarak sınıflandırılmaktadır. Birincil gereksinimler, besin, su, seks ve uyku gibi fizyolojiktirler. İkincil gereksinimler ise rekabet, özsaygı, ait olma, sevme ve görev duygusu gibi sosyal ve psikolojiktir (4).

Değerler; isteklerimize, amaçlarımıza ve ilgilerimize yön veren ya da olumsuz ideallerdir. Değerler büyük çapta kişinin içerisinde bulunduğu toplumu kültürüne bağlanabilir.

Beklentiler; iş görenin belli bir çaba sonucu başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır. Diğer bir anlatımla, iş görenin belli bir yeğinlik ve süreklilikteki eylemlerini yüksek derecede olumlu bir çıktıya da amacın izleyeceğine olan öznel inancıdır (2).

İş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileyen bir takım etkenler bulunmaktadır.

Micosmick ve Tiffin'in sınıflamasında yer alan hem bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerine, hem de bireyin farklılaşmasına yol açan bireysel ve örgütsel etkenler şu şekilde ele alınmaktadır (3);

- Bireysel etkenler; yaş, cinsiyet, zeka, kişilik, eğitim düzeyi, meslek düzeyi ve mesleki farklılıklar, sosyo-kültürel özellikler, kıdem.

- Çevresel ya da örgütsel etkenler; İş ve iş içeriği, ücret, yükselme grubu ve kişilerarası ilişkiler, çalışma şartları, örgütsel yönetim.

İş görenlerin gereksinmelerinin, işte doyurulmasının önemli davranışsal sonuçları bulunmaktadır. Bu konuda Mc Gregor şunları söylemektedir: "İş görenin edilgenliğini, sorumluluktan kaçınmasını, düşmanca tutumlarını, direnmesini onun doğasına yüklemek hatadır". Bu davranış biçimleri, çalışanların rahatsızlığının belirtileri, toplumsal ve benlik gereksinimlerinin doyurulmamasının sonuçlarıdır. İyi ücret ödendiği, iyi çalışma koşullarının sağlandığı halde iş görenler daha üretken olmakta ve daha çok çaba göstermekte isteksizlik gösterebilir. Yönetim bu durumdan kaygı duyabilir. Bunun nedeni gerçekte fizyolojik ve güvence gereksinimlerinin doyurulması ile güdüsel vurgunun sosyal, belki de benlik gibi üst düzeyli gereksinimlere yönelmiş olmasıdır. Bu durumda çalışanlar, iş imkanlarının, üst düzeydeki gereksinmelerini doyumadığı sürece, işten kaçınma davranışı göstereceklerdir. Açıkçası insanlar kendilerine önemli gelen gereksinimlerini işte doyumaktan alıkonursa, tembellik, edilgenlik, değişmeye direnme, sorumluluk almama ve gerçekçi olmayan davranışlar göstereceklerdir (2).

İş uyumsuzluğuna sebep olan bir takım sonuçlar bulunmaktadır. Bu sonuçlar, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır.

Bireysel sonuçlar; iş görenlerin yaşam doyumuna etkisi, iş görenlerin fiziksel sağlığa etkisi, iş görenlerin ruh sağlığına etkisi, yöneticiler ve iş görenler arasındaki büyük fiziksel ve sosyal uzaklığın olması, insan ilişkilerinde kopukluk, birbirlerini anlayamama, yalnızlık ve yabancılaşma yaratmaktadır. Bu psikolojik etkenler grup içinde çatışma ve gerginliklere, iş görenlerin işle ilgili doyumuzlularına neden olmaktadır (7).

Örgütsel sonuçlar; işe devamsızlık, işten ayrılma ve verimlilik olmaktadır.

İş doyumuna ilişkin bir takım kuram ve modeller geliştirilmiştir, bunlardan önemli olan, iki etken kuramıdır. Bu kurama göre; gereksinimleri önceden değil de bir araştırmadan çıkardığı bulgulara göre sınıflandıran Herzberg'in kuramıdır. Bu kuramda bir takım etkenler bulunmaktadır. Bunlar;

- Doyuma yol açan etmenler; Başarı elde etme, bir başarı elde ederek tanınıp sayılma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmedir. Bu etmenlere "güdüleyiciler" adı da verilmektedir.

- Doyumsuzluğa yol açan etmenler; örgütün yönetimi, gözetim, gözetleyici ilişkiler, iş koşulları, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, doğrudan doğruya işle ilgili olmayıp işin yapıldığı çevrede bulunan bu etmenlere de "koruyucu" etmenler adı verilmektedir (9).

Bu iki etmen kümesi birbirinden tamamen ayrıdır. Çalışma ortamında güdüleyicilerin olması kişiye doyum sağlamıyacaktır. Bunun tersi durumlarda, çalışma ortamında güdüleyicilerin bulunmadığı zaman kişi doyuma ulaşamayacak ancak doyumsuzda olmayacaktır. Koruyucu etmenlerin olmaması ise kişiyi doyumsuz yapacaktır. Kısaca güdüleyiciler yalnız doyum, koruyucu etmenler ise yalnız doyumsuzluğa neden olur (8).

Bu çalışmada, beden eğitimi bölümlerinde görev yapan öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeylerini yüksek ya da düşük yaşamları beklentilerini belirli düzeyde azaltacaktır veya arttıracaktır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

### Denekler:

Bu çalışmanın deneklerini, 11 Üniversitenin Beden Eğitimi ve Spor bölümlerinde çalışan 42 bayan, 119 erkek olmak üzere toplam 161 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

### Ölçme Araçları:

Öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyumlarını ölçmek için, "yaşam doyum" ölçeği ve "iş doyum" ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekler toplam 10 sorudan oluşmaktadır. Tüm maddeler cevaplayanların ifadelerine katılma dereceleri 7 basamaklı (1. tamamen karşıyım, 7. tamamen katılıyorum) bir değerlendirme sistemine göre yapılmaktadır. Yaşam doyum ölçeği, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1983) tarafından A.B.D. 'de geliştirilmiştir. Yaşam doyum ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Ü. Yetim (1991) tarafından yapılmıştır (12).

Son olarak öğretim elemanının yaş, cinsiyet, mesleki statü vb. gibi demografik özellikleri değerlendirilmiştir.

### Verilerin Toplanması:

Araştırmada demografik değişkenlerle, iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi saptamak için her bir değişkenle ölçek arasında tek yönlü varyans analizi yöntemiyle test edilmiştir. Araştırmanın istatistiksel analizi Ege Üniversitesi Bilgisayar Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde (BAUM) yapılmıştır.

## BULGULAR

Öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları max. ve min. puan düzeyleri Mean, Median ve St. Dev. Tablo 1. de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Öğretim Elemanlarının Ölçekten Aldığı Değerler**

N	Mean	Median	St. Dev.	Min.	Max.
161	45.11	49.00	15.43	0.00	70.00

Tablo 1. de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının ölçekten aldığı ortalama değer 45.11, standart sapması 15.43, medyan 49.00 olarak bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının yaşam doyumunu ölçeğine verdikleri cevaplara göre % dağılımları Tablo 2. de gösterilmiştir.

**TABLO 2: Öğretim Elemanlarının Yaşam Doyum Ölçeği'nden Aldıkları Puan Ortalamaları ve % Dağılımları**

İFADELER	0 n %	1 n %	2 n %	3 n %	4 n %	5 n %	6 n %	7 n %
1. Hayatım birçok yönlerden ideali mdekine yakın	13 8.07	2 1.24	9 5.59	8 4.97	9 5.59	52 32.30	54 33.54	14 8.70
2. Hayat şartlarım mükemmel	14 8.70	10 6.21	30 18.63	20 12.42	23 14.29	46 28.57	16 9.94	2 1.24
3. Hayatımdan memnunum	11 6.83	1 0.62	8 4.97	12 7.45	12 7.45	31 19.25	60 37.27	26 16.15
4. Hayatımda şimdiye kadar önemli şeyleri elde ettim	14 8.70	-	2 1.24	14 8.70	13 8.07	57 35.40	42 26.09	19 11.80
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	14 8.70	12 7.45	36 22.36	12 7.45	19 11.80	40 24.84	18 11.18	10 6.21

0- cevapsızlar, 1- Tamamen karşıyım, 2- Karşıyım, 3- Biraz karşıyım, 4- Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, 5- Biraz katılıyorum, 6- Katılıyorum, 7- Tamamen katılıyorum,

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyine ilişkin puan ortalamaları ve % dağılımları Tablo 3 'de gösterilmiştir.

**TABLO 3: Öğretim Elemanlarının İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları ve % Dağılımları**

İFADELER	0 n %	1 n %	2 n %	3 n %	4 n %	5 n %	6 n %	7 n %
1. İşim birçok yönlerden idealimdekine yakın	12 7.45	1 0.62	9 5.59	16 9.94	7 4.35	36 22.36	57 35.40	23 14.29
2. Çalışma şartlarım mükemmel	14 8.70	8 4.97	16 9.94	21 13.04	21 13.04	48 29.81	27 16.77	6 3.73
3. İşimden memnunum	13 8.07	3 1.86	1 0.62	6 3.73	11 6.83	26 16.15	65 40.37	36 22.36
4. İşimden şimdiye kadar önemli şeyleri elde ettim	14 8.70	3 1.86	15 9.32	11 6.83	19 11.80	50 31.06	29 18.01	20 12.42
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım yine bu işi yapmak isterdim	9 5.59	2 1.24	11 6.83	7 4.37	14 8.70	19 11.80	45 27.95	54 33.54

0- cevaplar, 1- Tamamen karşıyım, 2- Karşıyım, 3- Biraz karşıyım, 4- Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, 5- Biraz katılıyorum, 6- Katılıyorum, 7- Tamamen katılıyorum

Öğretim elemanlarımızın meslek statüleri Profesör (3, % 1.86), Doçent (9, % 5.59), Yrd. Doç (18, % 11.18), Dr. Öğretim Görevlisi (9, % 5.59), Öğretim Görevlisi (46, % 28.57), Okutman (28, % 17.39), Araştırma Görevlisi (39, % 24.22), Diğer (9, % 5.59) olarak belirlenmiştir. Öğretim elemanlarımızın mesleki statü ile yaşam ve iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında Tablo 4'de görüldüğü gibi ( $f = 2.38$ ,  $P < 0.05$ ) statü ile yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir.

**TABLO 4: Yaşam ve İş Doyumu İle Statü Arasındaki İlişki Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

<b>Kaynak</b>	<b>Sd</b>	<b>KT</b>	<b>OK</b>	<b>F</b>
Faktör	7	37.42	535	
Hata	153	34347	224	2.38*
<b>Toplam</b>	<b>160</b>	<b>38089</b>		

<b>Düzyer</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>St. Dev.</b>
Profesör	3	48.33	11.24
Doçent	9	53.89	14.13
Yrd. Doçent	18	50.33	14.06
Dr. Öğretim Görevlisi	9	45.33	16.34
Öğretim Görevlisi	46	39.20	18.71
Okutman	28	49.64	12.16
Araştırma Görevlisi	39	45.49	12.30
Diğer	9	39.00	13.74

\*p < 0.05

Öğretim elemanlarının gelir düzeyi, 76 kişi (% 47.20) orta gelirli, 76 kişi (% 47.20) ortanın üstü gelirli, 9 kişi (% 5.59) üst gelirli olarak belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının gelir düzeyi ile yaşam ve iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında (f = 3.06, P > 0.05) aralarında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının bu mesleği tercih etme sebepleri araştırıldığında Tablo 5'de görüldüğü gibi, birinci sırada 64 kişi (% 39.75) sporu sevme ve sporla uğraşma nedeniyle tercih ettiklerini, son tercih sebebi olarak da 1 kişi (% 0.62) aile ve çevre baskısı olarak tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

**TABLO 5: Öğretim Elemanlarının Bu Mesleği Seçme Nedenlerine Ait Tercih ve % Dağılım**

<b>Bu mesleği seçme nedeni</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Sporu sevme ve sporla uğraşma	64	39.75
Beden eğitimi öğretmeni olma isteği	48	29.82
Kendisine uygun bulma ve başarabileceğine inanma	21	13.04
Öğretmenliği sevme	15	9.32
Nedeni olmayan	7	4.34
Öğretmenlerinin olumlu etkisi	3	1.86
Diğer nedenler	2	1.25
Aile ve çevre baskısı	1	0.62
Toplam	161	100.00

Öğretim elemanlarının doğum yerlerine bakıldığında, 26 kişi (% 16.15) köy, 38 kişi (% 23.60) kasaba, 58 kişi (% 36.02) kent, 39 kişi (% 24.22) Büyük kent 'te doğduklarını belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının doğum yerleri ile yaşam ve iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $f = 1.22, P > 0.05$ ).

Öğretim elemanlarının eğitim düzeylerine bakıldığında, 39 kişi (% 24.22) lisans eğitimi, 76 kişi (% 47.20) yüksek lisans eğitimi, 46 kişi (% 28.57) doktora ve üstü eğitim düzeyinde oldukları belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının eğitim düzeyi ile yaşam ve iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır ( $f = 2.67, P > 0.05$ ).

## **TARTIŞMA VE SONUÇ**

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının yaşam ve iş Doyum düzeylerinin saptanarak demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin karşılaştırılmasını içermektedir. Araştırmada, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1983) in geliştirdikleri Yaşam Doyum ölçeği ve Oldham ve Hackman (1980) 'ın geliştirdiği İş Doyum ölçeği kullanılmıştır (5, 10). Araştırmanın örneklem grubunu, 11 Üniversitenin Beden eğitimi bölümlerinde görev yapan toplam 161 Öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarının istatistiksel analizi E.Ü.BAUM'da yapılmıştır.

Araştırma sonrasında tüm öğretim elemanlarının Yaşam ve İş Doyum puanları Tablo 1'de gösterildiği gibi, ölçekten aldığı değerler, mean: 45.11, median: 49.00, St. Dev. 15.43, min. 0.00, max. 70.00 bulunmuştur. Bu değerler ışığında öğretim elemanlarını iki gruba ayırırsak 49.00 ve üzeri ortalama değere sahip bireyler yüksek yaşam ve iş doyumlu, 48.00



ve altı ortalama değere sahip bireyler düşük yaşam ve iş doyumlu kabul edilmişlerdir (Bu grubun % dağılımları, n = 82, % 50.97'si yüksek düzeye, n = 79, % 49.03'ü düşük düzeye sahiptir). Ortaya çıkan bu sonuca göre, öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeyinin ortalamasının üzerinde bulunmuş olması, mesleklerinden ve yaşam düzeylerinden memnun olduklarını göstermektedir.

Öğretim elemanlarının Yaşam Doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, Tablo 2'de görüldüğü gibi, "Hayatım birçok yönden idealine yakın" sorusuna verilen cevaplarda n = 54, % 33.54'ü biraz katıldığını, "Hayat şartlarım mükemmel" sorusuna, n = 46, % 28.57'si Biraz katıldığını, "Hayatımdan memnunum sorusuna" n = 60, % 37.27'si katıldıklarını, "Hayatından önemli şeyleri elde ettim" sorusuna n = 57, % 35.40'ı biraz katıldığını, "Yeniden hayata başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmedim" sorusuna n = 40, % 24.84'ü biraz katıldıklarını ifade etmişlerdir. Yaşam doyumuna ilişkin elde edilen bu sonuçlara göre öğretim elemanlarının yaşam doyum düzeyleri ortalama değer üzerinde görülmüş olması, yaşamlarından memnun olduklarını göstermektedir.

Öğretim elemanlarının İş Doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, Tablo 3'de görüldüğü gibi, "İşim birçok yönden idealime yakını" sorusuna verilen cevaplarda, n = 57, % 35.40'ı katıldıklarını, "Çalışma şartlarım mükemmel" sorusuna, n = 48, % 29.81'i biraz katıldıklarını, "İşimden memnunum" sorusuna, n = 65, % 40.37'si katıldıklarını, "İşlerimden beklediği önemli şeyleri elde ettim sorusuna, n = 50, % 31.06'sı biraz katıldıklarını, "Eğer hayata yeniden başlasaydım yine bu işi yapmak isterdim" sorusuna, n = 54, % 33.54'ü tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Elde edilen bu sonuçlar, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde yapılan bir çalışmada, yaşamdan alınan doyumunu en fazla belirleyen alanlar, sağlık, aile, iş, gelir ve çevresel alanlar olarak bulunmuştur (11).

Easterlin, 1974; Gallup, 1976-1977; Silver, 1980 yıllarında yaptıkları bir araştırmada, Gelişmiş ülke insanları, yoksul ülkelere göre yüksek doyum bildirirken, Ülke bazında bu ilişkinin zayıfladığını ortaya koymuşlardır. Japonlar, Hindistanlılardan daha mutlu değillerdir. Latin Amerika ülkeleri Avrupa ülkelerinden daha mutlu görülmektedir. Yani ülkenin reel geliri arttıkça, ülke insanların daha çok mutlu olmaları gerektiğini ortaya koymuşlardır (12).

Kişinin sahip olduğu gelir, içinde yaşadığı sosyal çevreye göre anlam kazanmaktadır. Ayrıca refah içinde yaşamak beraberinde stres, kirlilik, yoğunluk gibi olumsuz sonuçları getirerek gelirin etkisini dengeler. Böylece gelire bağlı olarak subjektif iyi oluşun artması engellenmiş olur (12).

Yapılan bu araştırmada, demografik değişkenler yaşam ve iş doyum düzeyleri ile karşılaştırıldığında şu sonuçlara elde edilmiştir;

Öğretim elemanlarının doğum yeri ile yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında bir farklılaşma görülmemiştir (f = 1.22, P > 0.05).

Öğretim elemanlarının öğrenim durumu ile yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (f = 2.50, P > 0.05).

demenle ve Saver 1976; Spreitzer ve Synder, 1974'te yaptıkları araştırmalarda, yaş, cinsiyet, çalışma ve iş vb. değişkenler kontrol altına alındığında eğitimin anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır (12).

Öğretim elemanlarının mesleki statü ile yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu (Tablo 4, f = 2.07, P < 0.05) görülmektedir. Doçent düzeyindeki

akademik kariyere sahip öğretim elemanı ile Öğretim görevlisi arasında bir farklılaşma görülmektedir. Doçent statüsüne sahip öğretim elemanı daha yüksek yaşam ve iş doyum düzeyine sahip görülmektedir.

Glenn ve Weaver, 1979'da yaptıkları bir çalışmada, ilişkiye giren eğitim, gelir ve mesleki statü gibi değişkenler kontrol altına alındığında dahi evli oluşun doyumunu güçlü olarak belirleyen bir değişken olduğunu göstermişlerdir (12).

Öğretim elemanlarının gelir durumu ile yaşam ve iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $f = 3.06, P > 0.05$ ). Buna sebep olarak öğretim elemanları arasında gelir dağılımı açısından farklılığın fazla olmaması gösterilebilir.

Compbell ve arkadaşlarının 1976'da yaptıkları bir araştırmada, gelir farklılıklarının etkisi kontrol altına alınsa dahi işsiz grubun en mutsuz grup olduğunu ortaya koymuşlardır. Bizim elde ettiğimiz sonuca göre farklılık göstermesi gelir düzeyindeki değişikliklerden kaynaklanabilmektedir (12).

Wright, 1978'de yaptığı bir çalışmada imalatçıların memurlardan daha az mutlu olduğuna ilişkin herhangi bir sonuç bulmamıştır (12).

Öğretim elemanlarının bu mesleği seçme nedenlerine bakıldığında Tablo 5'de görüldüğü gibi, Spor sevmeye ve sporla uğraşma ( $n = 64, \% 39.75$ ) birinci sırada tercih sebebi olarak görülmektedir. Beden eğitimi öğretmeni olma isteği ( $n = 48, \% 29.82$ ) ikinci sırada tercih edilmiştir. Spor sevmeye ve uğraşma ile Beden eğitimi öğretmeni olma isteğinin yüksek düzeyde olması, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin ortalamasının üstünde olma nedenlerinden biri olarak görülmektedir.

Sonuç olarak öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenler karşılaştırıldığında;

Öğretim elemanlarının doğum yeri ile yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının öğretim durumu ile yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının gelir düzeyi ile yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının mesleki statüleri ile yaşam ve iş doyum düzeyi açısından anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Doçent düzeyinde öğretim elemanları daha yüksek yaşam ve iş doyum düzeyine sahip bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeylerine bakıldığında ortalamaların üzerinde bir doyum düzeyine sahip olmaları, bu mesleği seçme nedenleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Bu mesleği seçme nedenlerine bakıldığında Spor sevmeye ve sporla uğraşma ( $n = 64, \% 39.75$ ) birinci sırada tercih sebebi olarak görülmektedir. Beden eğilimi öğretmeni olma isteği ( $n = 48, \% 29.82$ ) ikinci sırada tercih edilmiştir. Spor sevmeye ve uğraşma ile Beden eğitimi öğretmeni olma isteğinin yüksek düzeyde olması, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin ortalamasının üstünde olma nedenlerinden biri olarak görülmektedir.

## KAYNAKLAR

1. Araz, A., 1991. Kişisel Projelerden Hareketle İşletme Yöneticilerinin İş Yaşamı Kalitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
2. Balcı, A., 1985. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
3. Bayat, B., 1988. Büro Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu İle Yöneticilerin Davranışları Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
4. Bilgin, N., 1985. Sosyal Psikoloji Ders Notları, İzmir.
5. Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R., ve Griffin, S., 1983. The Satisfaction With Life Scale Manuscript Submitted for Publication, University of Illinois at Urbana-Champaign.
6. Gödelek, E., 1989. Üç Farklı İş Kolunun, Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
7. Güler, M., 1990. Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
8. İncir, G., 1984. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, MPM Yayınları, Ankara.
9. Onaran, O., 1991. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 470, Ankara.
10. Türnüklü, A., 1992. İş Görenlerin İş Doyumları ve Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkiler, Lisans Tezi, İzmir.
11. Yetim, Ü., 1985. Değişik Sosyo-Kültürel Kesimlerden Kişilerde Yaşam Kalitesi Algısı, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
12. Yetim, Ü., 1991. Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu. Doktora Tezi, İzmir.