



## İŞ TATMİNİ: ÖĞRETİM ELEMANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

Gökhan KOCA\*

Vesile ÖZÇİFCİ\*\*

### Öz

İş Tatmini bugünün dünyasında en popüler konulardan biridir. Bu çalışmada Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesinde bulunan öğretim elemanlarının iş tatminlerine etki eden demografik faktörler incelenerek her iki üniversite için karşılaştırmalar yapılmıştır. Çalışma, Üniversitelerin iş tatminine etki eden demografik faktörlerin karşılaştırması sebebiyle bu alanda yapılan ilk çalışmadır. Bu yüzden, Üniversitelerde belirlenecek uygun politikaların hazırlanması konusunda önemli bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada veriler, Aksaray Üniversitesi öğretim elemanları içerisinde 179, Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarından 189 kişiden anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda, her iki üniversite öğretim elemanlarının iş tatmininin cinsiyet, unvan, medeni durum ve çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak yaş değişkenine göre Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatminlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş tatmini, Sosyo-demografik değişkenler, Öğretim elemanı, Aksaray Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi.

### JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON FACULTY MEMBERS

#### Abstract

*Job satisfaction is one of the most popular subjects in today's world. Located in Aksaray University and Çukurova University lecturers' job satisfaction by examining demographic factors that influence both comparisons were made for two universities. This study is the first study of comparison two universities in the means of faculties' job satisfaction levels. And also this is the first study in Aksaray University. Therefore this study is unique and very important for the preparation of appropriate policies. Survey method used in this study and survey conducted in March 2013- April 2013. 179 people from Aksaray University, 189 people from Çukurova University join this survey. According to results; in both universities job satisfaction is no statistically significant difference in sex, statu, marital status and working year, but there is a statistically significant difference between job satisfaction and age only in Aksaray University.*

**Key Words:** Job Satisfaction, Socio-demographic variables, Faculty members, Aksaray University, Cukurova University.

**1. GİRİŞ:** Günümüzde teknolojik, ekonomik değişmelerin tüm dünyada çeşitli boyutlarda etkisinin yanı sıra bireyler de bu değişimlerden etkilenmektedirler (Jackson, 2002). Bu nedenle bireylerin beden ve ruh sağlığını korunması için uygun iş ortamının oluşturulması modern bilimin temel amaçlarından biri haline gelmiştir (Akbaş ve Şanlı, 2009). Bu bağlamda çağdaş yönetim anlayışında başarının elde edilmesinde örgütlerin stratejik görevi, insanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Weiss, 2002, Kaya, 2007).

Günümüz çalışma hayatının hızlı temposu ve karmaşası, insanların kendilerini yoğun stres altında hissetmelerine sebep olmakta ve bu durum doğal olarak iş tatminini de olumsuz yönde etkilemektedir (Yüksel, 2003; Sevimli ve İşcan, 2005, Okyay, 2009; Gül, 2008). Bununla birlikte yüksek iş tatmininin çalışanların işlerindeki verimliliklerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Edwards ve Fisher, 2004, Yılmaz ve Murat, 2008). Söz konusu çalışmada, Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesinde bulunan öğretim elemanlarının iş tatminlerine etki eden demografik faktörler incelenerek her iki üniversite öğretim elemanları arasında farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

\* Dr., Emniyet Müdürlüğü, [gkoca@hotmail.com](mailto:gkoca@hotmail.com)

\*\* Yrd. Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, İİBF, [vesile.ozcifci@yahoo.com](mailto:vesile.ozcifci@yahoo.com)



## 1.2. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini konusunda günümüze kadar çok fazla çalışma yayınlanmış ve birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş tatmini, çalışanların yaptıkları işten duydukları memnuniyettir (Koustelios, 2001:354). Luthans (1992) iş tatminini “bir bireyin işini yada işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Can ve Soyer, 2008:64). Barutçugil (2004)’e göre; iş tatminini “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır (Akşit, 2010:4).

Örgütlerde kişilerin davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri iş tatminidir (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001). Günümüz çalışma hayatındaki hızlı tempo ve karmaşa, insanların kendilerini yoğun stres altında hissetmelerine sebep olmakta ve bu durum doğal olarak iş tatminini de olumsuz yönde etkilemektedir (Organ, 1988, Okyay, 2009; Gül, 2008, Yüksel, 2003; Sevimli ve İşcan, 2005). Örgütlerde başarıyı arttırmanın önemli yollarından biri çalışanların iş tatminini arttırmaktır (Kohler ve Mathieu, 1993). Kişinin iş tatminini yüksek tutmaması işinde olumsuz durumların yanında çevreyi de olumsuz etkileyecek, aynı zamanda iş yeri ve özel yaşamı açısından negatif bir tutum sergilemeye sebep olacaktır (Çarıkcı, 2000:162).

Bununla birlikte, iş tatmininde çalışanların tatminini arttırmak için kişilerin yöneldiği tutumlara da bakmak gerekmektedir. Bunlar, işin durumu, ücret, terfi, sosyal şartlar ve çalışanlar arasındaki üstün tutumdur. Bu tutumları çalışanlar için en olumlu hale getirmek gerekmektedir (Seyrek ve Cengiz, 2014:334).

Yüksek iş tatmininin çalışanların işlerindeki verimliliklerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Kovach, 1995). Yılmaz ve Murat (2008), iş tatmininin bireye sağladığı yararları daha az iş değiştirme, düşük iş kazası riski, iç huzura sahip olma, huzurlu aile yaşantısını sürdürebilme, düşük iş hastalıklarına yakalanma riski, sosyal gereksinimlerini karşılama, örgütsel bağlılığın/sadakatin artması, stressiz bir yaşam elde etme olarak belirtilmektedir. Çağdaş yönetim anlayışında başarının elde edilmesinde örgütlerin stratejik görevi, insanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması dolayısıyla iş tatminlerinin artırılmasıdır (Jude, Heller ve Mount, 2002, Kaya, 2007).

## 1.3. Literatür Taraması

İş tatmini teorileri genel itibariyle motivasyon teorilerine dayanmakta olup, kapsam ve süreç teorileri olarak iki ana grupta toplanmaktadır (Aksu, 2012). Kapsam teorilerinin temelinde motivasyonun dış kaynaklardan değil, bireyin kendisinden kaynaklandığı fikri yatmaktadır (Güleç, 2009). Süreç teorileri ise; insan davranışlarının nasıl başladığını, nasıl yönetildiğini, nasıl sürdürüldüğü ve nasıl durdurulduğu sürecini açıklamaya odaklanır (Timuroğlu, 2005). Söz konusu çalışmada kapsam ve süreç teorileri birlikte değerlendirilmiştir.

İş tatminine etki eden faktörler iki ana gruba ayrılabilir. Birincisi bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, statü, sosyo-kültürel çevre, kişilik. İkincisi, kurumsal faktörler; kurumun işleyişi ve politikaları, fiziksel koşullar, ücret, kurumda yükselme olanaklarıdır (Çınar ve Kavlak, 2009). Bu çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışma süresi gibi bireysel faktörler üzerinde durulmuştur.

**Cinsiyet:** Budak (2006)’a göre, kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olmasının iş ile ilgili beklentilerinin farklı olması sonucunu doğurmasına rağmen, kadınlar ve erkekler arasında iş tatmini konusunda belirgin bir farklılıktan söz etmek mümkün olmamaktadır. Toker (2007) İzmir’de turizm sektöründe, çalışanların iş tatmini üzerindeki çalışmasında, kadınlar ile



erkekler arasında iş tatmini düzeyi açısından anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Okpara (2006)'ya göre erkeklerin iş ortamında kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri, kendilerini kanıtlamaları için daha çok fırsat bulmaları sebebi ile iş tatminleri artmaktadır. Öte yandan kadınların aile ve ev gibi sorumlulukları yüzünden çatışma yaşamaları sebebi ile iş tatminleri düşük olmaktadır. Oshagbemi (2000), üniversite öğretim elemanları arasında yaptığı çalışmada, cinsiyetin doğrudan iş tatmini üzerinde bir etkisi olmadığını, ancak yüksek unvanlı bayan akademisyenlerin iş tatminlerinin, aynı seviyedeki erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kahya (2009), Maliye Bakanlığı personeli ile iş tatminine etki eden faktörler üzerine yaptığı çalışmada, bayan personelin erkek çalışanlara oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu tespit etmiştir. Gerekan ve Pehlivan (2010), kamu iç denetçileri arasında yaptıkları çalışmalarında, erkeklerin bayanlara göre iş tatmin oranlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dağdeviren ve diğerleri (2010), Trakya Üniversitesi'nde yaptıkları çalışmalarında, erkek ve bayan katılımcılar arasında iş tatmini yönünden anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

**Yaş:** Toker (2007) İzmir'de turizm sektöründe çalışanların iş tatminine etki eden demografik faktörleri incelemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada, 385 kişiye Minnesota iş tatmini anketi uygulamıştır. Yapılan çalışma sonucunda, elde edilen sonuçlara göre, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre iş tatmini oranının daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir.

Dağdeviren ve diğerleri (2010) Trakya Üniversitesi'nde öğretim elemanlarının iş tatminine etki eden faktörleri araştırmışlardır. Sözkonusu çalışmada 560 kişiye anket uygulamışlar ve elde ettikleri sonuçlara göre yaş ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

**Medeni Durum:** Şeker ve Zırhoğlu (2009) Van Emniyet Müdürlüğü personelinin iş tatminine etki eden faktörleri araştırdıkları çalışmalarında, medeni durum değişkeninin iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Mercanlıoğlu (2012) Okmeydanı Araştırma Hastanesi personelinin iş tatminine etki eden faktörleri araştırdığı çalışmada, medeni durum ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Toker (2007) İzmir'de turizm sektöründe çalışanların iş tatminine etki eden demografik faktörleri araştırdığı çalışmada, iş tatmini ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Dağdeviren ve diğerleri (2010) Trakya Üniversitesi'ndeki çalışmalarında elde ettikleri sonuçlara göre medeni durum ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

**Unvan:** Dağdeviren ve diğerleri (2010) Trakya Üniversitesi'nde bulunan öğretim elemanları iş tatminine etki eden faktörleri incelemek amacıyla Minnesota İş Tatmin Ölçeğini kullanarak 560 kişiye anket uygulamışlar ve çalışma sonunda unvan yükseldikçe iş tatmininin arttığı şeklinde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Aksu (2012) Bursa Polis Koleji çalışanlarının iş tatminine etki eden demografik faktörleri araştırmak amacıyla, Minnesota iş tatmini anketini uygulayarak yaptığı çalışmaya toplam 114 kişi katılmış ve elde ettiği bulgular ışığında iş tatmini ve statü değişkeni arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

**Çalışma Süresi:** Şeker ve Zırhoğlu (2009) Van Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan personele uyguladıkları anket sonrasında elde ettikleri sonuçlara göre, çalışma süresi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Dağdeviren ve diğerleri (2010) Trakya Üniversitesi'nde yaptıkları çalışma sonunda, çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

#### 1.4. Metodoloji

Yapılan araştırma, iş tatminine yönelik iki üniversitenin karşılaştırılması açısından yapılan ilk çalışmadır. Bununla birlikte bu çalışma, Aksaray Üniversitesi bünyesinde iş tatmini ile ilgili



yapılan ilk çalışmadır. Her iki üniversite öğretim elemanlarının iş tatminine etki eden demografik faktörler ve farklılıklar analiz edildiği için keşfedici bir çalışmadır. Bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorusuna cevap aranmakla birlikte oluşturulan hipotezler test edilecektir.

**Araştırma Sorusu:** Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminine demografik faktörlerin etkisi nedir?

### Hipotezler

H<sub>1a</sub>: Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının cinsiyeti ile iş tatmini arasında fark vardır.

H<sub>1b</sub>: Çukurova Üniversitesi'nde öğretim elemanlarının cinsiyeti ile iş tatmini arasında fark vardır.

H<sub>2a</sub>: Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının yaşları ile iş tatminleri arasında fark vardır.

H<sub>2b</sub>: Çukurova Üniversitesi'nde öğretim elemanlarının yaşları ile iş tatminleri arasında fark vardır.

H<sub>3a</sub>: Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının unvanları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H<sub>3b</sub>: Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının unvanları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H<sub>4a</sub>: Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının medeni durumları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H<sub>4b</sub>: Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının medeni durumları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H<sub>5a</sub>: Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının çalışma süresi ile iş tatmini arasında fark vardır.

H<sub>5b</sub>: Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının çalışma süresi ile iş tatmini arasında fark vardır.

### 1.5. Değişkenler

**İş Tatmini:** Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminini ölçmek amacıyla Hackman & Oldham (1975), tarafından 14 sorudan oluşturulan ölçek uygulanmıştır. Değişkenleri ölçülebilir duruma getirmek ve yanıtlayıcılara yeterli seçenek sunarak yanıtlama zamanını ve çabasını en aza indirmek için tüm maddeler beşli Likert tipi ölçek formatında hazırlanmıştır (1:Hiç memnun değilim,.....5:Çok memnunum).

### 1.6. Güvenirlik ve Geçerlilik

Araştırmada önceki çalışmalardan doğrudan ve bunlara bağlı olarak geliştirilen ölçeğin güvenilirlik ve geçerlikleri sorgulanmıştır. Tablo 1'de ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin değerler görülmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlikleri sınanmadan önce madde toplam korelasyon değerleri incelenerek, 0.50'den düşük değere sahip maddeler düşürülerek ölçeklerin geliştirilmesi (Vonderembse ve Raghunathan, 1997: 256) hedeflenmiştir. Yapılan incelemede veri toplama aracında yer alan maddelerin tümünün yeterli madde toplam korelasyon değerine ulaştıkları görülmüştür.

**Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlik Analizine İlişkin İstatistikî Değerler**

Ölçek	Üniversite	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
İş Tatmini	Aksaray	5'li ölçek (1-5) arası	14	0,87
	Çukurova			0,90



Ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde en yaygın yöntem olan Cronbach alfa testinden (Giacobbi, 2002:60) yararlanılmıştır. Cronbach alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler alır ve Cronbach alfa katsayısının 0.60 ve üzeri değerler alması ölçeğin içsel tutarlılığının yüksek olduğunu ifade etmektedir (Malhotra, 1999:282). Tablo 1’de sunulan alfa değerlerinin 0,87 ile 0,90 arasında değişmesi ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapısal geçerlilik, ölçeklerin ölçmek istediği yapıyı ne kadar ölçtüğü ile ilgilidir. Başka bir deyişle, araştırmacı geliştirdiği ölçekteki soruların ölçülen konuya ait hangi özelliği yansıttığını ortaya koyar (Churcill, 1996:404). Bu sebeple faktör analizi yapı geçerliliğinin incelenmesinde kullanılan en yaygın ve en güçlü yöntemlerden birisidir (Hair ve diğerleri, 1998:91, Tabachnick ve Fidell, 2001:583). Önceden belirlenmiş çok maddeli her bir yapının tek boyutluluğunu belirlemek için güçlü yöntemlerden biri olan ve literatürde sıkça kullanılan asal bileşenler faktör analizinden yararlanılmıştır (Johnson 2000:267). Değişkenler arasındaki karşılıklı korelasyon düzeyi ve faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testiyle değerlendirilmiş ve her bir ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucu, en uygun çözümü bulmak amacıyla faktörlerin 1’den büyük özdeğere sahip olmaları ve faktör yüklerinin 0.45’den büyük olmaları koşulu aranmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001:645; Bülbül, 2003:220). Yürütülen faktör analizi sonucunda ölçeklerin tümünün yukarıda belirtilen koşullara uygun biçimde tek bir yapıyı ölçtüğü, dolayısıyla ölçeklerin yapısal geçerliliğe sahip olduğu görülmüştür. Her iki üniversite için faktör yüklerinin farklı çıkması Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenler arasındaki sayı farklılığından kaynaklandığı şeklinde açıklanabilir (Tablo 2).

**Tablo 2: İş Tatminine Düzeyine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

Maddeler	Faktör yükü	
	Aksaray Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi
Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	0,583	0,720
Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	0,531	0,566
İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	0,686	0,629
İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	0,700	0,616
İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	0,777	0,822
İşimi yaparken zamana harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	0,682	0,734
İş yerinde farklı insanlar tanıma şansını elde ediyorum.	0,671	0,480
Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.	0,726	0,789
İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.	0,463	0,496
İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	0,711	0,661
Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.	0,682	0,786
İşimde başka insanlara yardım etme şansını beni tatmin eder.	0,524	0,602
İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	0,567	0,695
İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.	0,632	0,776
Özdeğer	1,58	1,55
Açıklanan Varyans	67,22	63,13
Kaiser-Meyer-Olkin	0,823	0,881
Barlett Testi	57,540	59,670
P	0,000	0,000



### 1.7. Örneklem süreci ve örnek

Araştırmanın ana kütlelerini Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanları oluşturmaktadır. Söz konusu çalışmada yeni kurulan üniversitelerden Aksaray Üniversitesi seçilmiştir. Çünkü, bölgede kurulan en yeni devlet üniversitelerinden biridir. Çukurova Üniversitesi ise, Ankara, İstanbul İzmir gibi 3 büyük il haricinde bölgeye en yakın bulunan en eski devlet üniversitesidir. Bu nedenle çalışmada bu iki üniversite ele alınmıştır. Aksaray Üniversitesi'nden 179 kişi Çukurova Üniversitesi'nden 189 kişi ankete cevap vermiştir. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarının genelleştirilebilmesi için ana kütleleri yansıtabilecek örnek büyüklüğü hesaplanmıştır. Ana kütleleri temsil edecek örnek büyüklüğü  $e=0,1$  ve  $\alpha=0,10$  (%90 güven aralığında  $z=1,65$ ) düzeyine göre hesaplanmıştır. Ana kütlelerin standart sapma ve varyansları bilinmediğinden, bunların tahmini oranları olarak  $P \times Q$ 'nun en yüksek olduğu  $0,5 \times 0,5$  değeri esas alınarak örnek büyüklüğü  $n = P \times Q / (e/z)^2$  formülüyle belirlenmiştir (Kurtuluş 1998, 235). Buna göre,  $n=68$  olarak hesaplanmıştır. Aksaray Üniversitesi için, 68 kişi ana kütlelerin %10'undan büyük olduğundan  $(68/549 \geq 0,10) N-n/N-1$  düzeltme faktörü ile çarpılarak küçültülmesi gerekmiştir. (Kurtuluş 2004, 235). Çukurova Üniversitesi için 68 kişi ana kütlelerin %10'undan küçük olduğundan  $(68/1900 < 0,10)$  düzeltme faktörü formüle eklenmemiştir (Kurtuluş 2004, 235). Buna göre düzeltme faktörü Aksaray Üniversitesi için  $549-68/549-1=0,88$  olarak alındığında  $n=0,88 \times 68=60$ , Çukurova Üniversitesi için  $n=68$  olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla veriler, Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim elemanları tarafından doldurulan bir anket formu ile toplanmıştır. Veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketler Mart 2013 ile Nisan 2013 tarihleri arasında uygulanmıştır. Aksaray Üniversitesinden 179 kişi, Çukurova Üniversitesi'nden 189 Kişi çalışmaya katılmıştır. Söz konusu çalışmanın uygulanmasında Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi'nden gerekli izinler alınmıştır. Verilerin analizlerinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

### 1.8. Analiz ve Bulgular

Bu bölümde Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarına ilişkin bilgiler, her iki üniversitedeki öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışma süresi gibi değişkenlerin iş tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizler ve elde edilen bulgular sunulmaktadır.

Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarına ilişkin bilgiler Tablo 3'de sunulmuştur.

**Tablo 3: Ankete Katılan Öğretim Elemanlarına İlişkin Bilgilerin Dağılımı**

Kişisel Bilgiler		Aksaray Üniversitesi		Çukurova Üniversitesi	
		Sayı	%	Sayı	%
Cinsiyet	Bayan	64	35,8	78	41,3
	Erkek	115	64,2	111	58,7
Unvan	Arş. Gör.	33	18,4	90	47,6
	Öğrt. Gör.	49	27,4	17	9
	Okutman	7	3,9	4	2,1
	Yrd.Doç.Dr.	73	40,8	21	11,1
	Doç. Dr.	12	6,7	25	13,2
	Prof. Dr.	5	2,8	32	16,9



<b>Yaş</b>	25 yaş ve altı	8	4,5	17	9
	26-35	74	41,3	99	52,4
	36-45	80	44,7	40	21,2
	46-55	14	7,8	26	13,8
	55 ve üstü	3	1,7	7	3,7
<b>Medeni Durum</b>	Evli	133	74,3	111	58,7
	Bekar	46	25,7	73	38,6
	Boşanmış/Ayrı	0	0	5	2,6
<b>Çalışma Süresi</b>	5 yıldan az	117	65,4	84	44,4
	6-10	20	11,2	25	13,2
	11-15	23	12,8	37	19,6
	16-20	10	5,6	21	11,1
	21-25	9	5	22	11,6

Tablo 3'e göre, Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının %35,8'ini bayanlar, %64,2'sini erkekler oluşturmaktadır. Çukurova Üniversitesi'nden ankete katılan öğretim elemanlarının ise, %41,3'ünü bayanlar, %58,7'sini erkekler oluşturmaktadır. Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının %2,8'si, Profesör, %6,7'si Doçent, %40,8'i Yardımcı Doçent, %27,4'ü Öğretim Görevlisi, %18,4'ü Araştırma Görevlisi ve %3,9'u Okutman olarak görev yaparken, Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının %16,9'u, Profesör, %13,2'si Doçent, %11,1'i Yardımcı Doçent, %9'u Öğretim Görevlisi, %47,6'sı Araştırma Görevlisi ve %2,1'i Okutman olarak görev yapmaktadır. Ankete katılan Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının %4,5'i 25 yaş ve altı, %41,3'ü 26-35, %44,7'si 36-45, %7,8'i 46-55, %1,7'si 55 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alırken, Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının %9'u 25 yaş ve altı, %52,4'ü 26-35, %21,2'si 36-45, %13,8'i 46-55, %3,7'si 55 yaş ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Ankete katılan Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının %74,3'ü evli iken, %25,7'si bekarıdır. Ankete katılan Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının %58,7'si evli, %38,6'sı bekar iken, %2,6'sı boşanmış/ayrıdır.

Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'de verilmiştir. Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatmini ölçeğine göre yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde her iki üniversitenin öğretim elemanlarının yaptıkları işten memnun oldukları söylenebilir.

**Tablo 4: Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Tatminine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

İş Tatmini	Üniversite	n	AO	S.S
	Aksaray		179	3,495
Çukurova		189	3,436	0,661

Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 5'de verilmiştir. İş tatmini için ölçekteki sorulara verilen cevapların aritmetik ortalamaları dikkate alınarak hesaplanmıştır. Ancak, Tablo 5'de görüldüğü üzere, her bir soruya verilen cevapların ortalamaları birbirlerinden farklılık göstermektedir. Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminine ilişkin değerlendirmelerinde, en yüksek ortalama ile “İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder” ifadesinin, en düşük ortalama değer ile “Aldığım maaş beni tatmin ediyor” ve “İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum” ifadelerinin olduğu, diğer



tarafından Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminine ilişkin değerlendirmelerinde, en yüksek ortalama ile “İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder” ifadesinin, en düşük ortalama ile “Aldığım maaş beni tatmin ediyor” ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında her iki üniversitenin Öğretim Elemanlarının aldıkları ücretten memnun olmadıkları söylenebilir.

**Tablo 5: Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Görüşlerinin Yüzde- Frekans Dağılımları, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

İfadeler		1		2		3		4		5		AO	S.S
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	A	8	4,5	17	9,5	33	18,4	71	39,7	50	27,9	3,8	1,1
	Ç	13	6,9	20	10,6	37	19,6	92	48,7	27	14,3	3,5	1,1
Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	A	39	21,8	33	18,4	43	24	39	21,8	25	14	2,9	1,3
	Ç	45	23,8	44	23,3	54	28,6	39	20,6	7	3,7	2,6	1,2
İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	A	8	4,5	23	12,8	38	21,2	70	39,1	40	22,3	3,6	1,1
	Ç	5	2,6	24	12,7	39	20,6	102	54	19	10,1	3,6	0,9
İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	A	4	2,2	17	9,5	48	26,8	75	41,9	35	19,6	3,7	0,9
	Ç	4	2,1	17	9	44	23,3	99	52,4	25	13,2	3,7	0,9
İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	A	10	5,6	23	12,8	51	28,5	69	38,5	26	14,5	3,4	1,1
	Ç	12	6,3	21	11,1	46	24,3	88	46,6	22	11,6	3,5	1,0
İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	A	0	0	18	10,1	47	26,3	68	38	46	25,7	3,8	0,9
	Ç	4	2,1	11	5,8	39	20,6	99	52,4	36	19	3,8	0,8
İş yerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.	A	9	5	30	16,8	40	22,3	64	35,8	36	20,1	3,5	1,1
	Ç	4	2,1	36	19	30	15,9	96	50,8	23	12,2	3,5	1,0
Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.	A	22	12,3	21	11,7	56	31,3	49	27,4	31	17,3	3,2	1,2
	Ç	10	5,3	31	16,4	54	28,6	66	34,9	28	14,8	3,4	1,1
İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.	A	35	19,6	34	19	41	22,9	44	24,6	25	14	2,9	1,3
	Ç	40	21,2	55	29,1	53	28	31	16,4	10	5,3	2,6	1,2
İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	A	8	4,5	22	12,3	44	24,6	79	44,1	26	14,5	3,5	1,0
	Ç	9	4,8	21	11,1	55	29,1	85	45	19	10,1	3,4	0,9
Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.	A	16	8,9	18	10,1	40	22,3	72	40,2	33	18,4	3,5	1,2
	Ç	11	5,8	14	7,4	43	22,8	85	45	36	19	3,6	1,1
İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder.	A	1	0,6	15	8,4	13	7,3	104	58,1	46	25,7	4,0	0,8
	Ç	0	0	11	5,8	27	14,3	114	60,3	37	19,6	3,9	0,7
İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	A	1	0,6	18	10,1	48	26,8	83	46,4	29	16,2	3,7	0,9
	Ç	2	1,1	19	10,1	43	22,8	98	51,9	27	14,3	3,6	0,8
İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.	A	23	12,8	18	10,1	34	19	75	41,9	29	16,2	3,4	1,2
	Ç	12	6,3	26	13,8	56	29,6	70	37	25	13,2	3,4	1,1





*Not: A: Aksaray Üniversitesi, Ç: Çukurova Üniversitesi, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum*

Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatmininin yaşa göre değişip değişmediği bağımsız örneklem t testi ile sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6: Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyet İtibariyle İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**

İş Tatmini	Üniversite	Cinsiyet	n	AO	S.S	t	p
		Aksaray	Bayan	65	3,501	0,652	0,086
Erkek			115	3,492	0,701		
Çukurova		Bayan	78	3,475	0,591	0,681	0,497
		Erkek	111	3,409	0,708		

Tablo 6’dan görüldüğü gibi, Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının cinsiyeti ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $t=0,086$ ,  $p=0,531>0,1$ ). Sonuçta  $H_{1a}$  hipotezi reddedilmiştir. Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının da cinsiyeti ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $t=-0,681$ ,  $p=0,497>0,1$ ). Sonuçta  $H_{1b}$  hipotezi reddedilmiştir.

Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının yaş değişkeni 5 ayrı grupta toplanarak yeni bir değişken oluşturulmuş ve yapılan Anova testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir. Buna göre, Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $F=3,788$ ,  $p=0,006<0,1$ ). Sonuç olarak,  $H_{2a}$  hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda bu farklılığın, 25 yaş ve altında çalışanlarla 36-45 yaş grubunda çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. 25 yaş ve altı çalışanların genelde yeni işe başlayan kişilerin olması sebebiyle beklentilerinin fazla olmaması nedeniyle iş tatminlerinin yüksek olduğu, öte taraftan 36-45 yaş gurubundaki kişilerin ise ilerleyen yaş ile birlikte deneyim ve uyumlarının artması sebebi ile iş tatminlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F=1,043$ ,  $p=0,387>0,1$ ).  $H_{2b}$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 7: Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Yaş İtibariyle İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**

Üniversite	Yaş	n	AO	S.S	F	p
Aksaray	25 yaş ve altı	8	4,0893	0,569	3,788	0,006
	26-35 yaş	74	3,6120	0,665		
	36-45 yaş	80	3,4188	0,643		
	45-55 yaş	14	3,4969	0,547		
	56 ve üzeri	3	3,2619	1,585		
Çukurova	25 yaş ve altı	17	3,5756	0,595	1,043	0,387
	26-35 yaş	99	3,4105	0,693		
	36-45 yaş	40	3,3125	0,664		
	45-55 yaş	26	3,5769	0,561		
	56 ve üzeri	7	3,6429	0,665		



Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının unvanlarına göre iş tatmin düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile sınıanmıştır (Tablo 8).

**Tablo 8: Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Unvan İtibariyle İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**

İş Tatmini	Üniversite	Unvan	n	AO	S.S	F	p
	Aksaray Üniversitesi		Arş.Gör.	33	3,082	0,555	2,376
Öğrt.Gör.			49	3,103	0,660		
Okutman			7	3,469	0,848		
Yrd.Doç.Dr			73	3,508	0,668		
Doç.Dr.			12	3,631	0,779		
Prof.Dr.			5	3,806	0,938		
Çukurova Üniversitesi		Arş.Gör.	90	3,047	0,667	3,844	0,002
		Öğrt.Gör.	17	3,146	0,589		
		Okutman	4	3,218	0,464		
		Yrd.Doç.Dr	21	3,343	0,774		
		Doç.Dr.	25	3,549	0,544		
		Prof.Dr.	32	3,634	0,551		

Tablo 8’de görüldüğü üzere, Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının unvanları ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ( $F=2,376$ ,  $p=0,041<0,1$ ).  $H_{3a}$  reddedilmiştir. Unvan değişkenindeki bu farklılığı belirlemek için Tukey testi yapılmıştır.

Ayrıca, Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının unvanları ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ( $F=3,844$ ,  $p=0,002<0,1$ ).  $H_{3b}$  reddedilmiştir. Unvan değişkenindeki bu farklılığı belirlemek için Tukey testi yapılmıştır. Bu farklılığın araştırma görevlileri ve profesörler arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın araştırma görevlileri ile profesörler arasında olduğu tespit edilmiştir. Her iki üniversite için, Araştırma görevlilerinin akademik ortama yeni katılmaları ve kariyer beklentileri nedeniyle iş tatminlerinin düşük olduğu, öte taraftan unvan arttıkça üniversite içerisinde aldıkları görevler ve gelir düzeyleri de arttığı için kişilerin iş tatminlerinde artış olduğu söylenebilir.

Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminlerinin medeni durum itibariyle farklılık gösterip göstermediği t testi ile sınıanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9: Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Medeni Durum İtibariyle İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**

İş Tatmini	Medeni Durum	n	AO	S.S	t	p
	Evli	133	3,474	0,697	0,717	0,474
	Bekar	46	3,558	0,639		

Tablo 9’dan görüldüğü gibi, Aksaray Üniversitesi Öğretim Elemanlarının medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $t=0,717$ ,  $p=0,474>0,1$ ).  $H_{4a}$  reddedilmiştir.

Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminlerinin medeni durum itibariyle farklılık gösterip göstermediği Anova testi ile sınıanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10’da gösterilmiştir.



**Tablo 10: Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Medeni Durum İtibariyle İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**

İş Tatmini	Medeni Durum	n	AO	S.S	F	p
	Evli	111	3,371	0,619	1,938	0,147
	Bekar	73	3,508	0,709		
	Boşanmış/Ayrı		3,843	0,733		

Tablo 10'a göre, Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatmininin medeni durum açısından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $F=1,938$ ,  $p=0,147>0,1$ ).  $H_{4b}$  reddedilmiştir. Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının çalışma süresi ile iş tatminleri arasında farklılığı belirlemek amacıyla Anova testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

**Tablo 11: Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresi İtibariyle İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**

Üniversite	Çalışma Süresi	n	AO	S.S	F	p
Aksaray	5 yıldan az	117	3,553	0,649	0,697	0,595
	6-10 yıl	20	3,443	0,782		
	11-15 yıl	23	3,385	0,516		
	16-20 yıl	10	3,371	0,560		
	21-25 yıl	9	3,278	1,239		
Çukurova	5 yıldan az	84	3,489	0,608	1,744	0,142
	6-10 yıl	25	3,380	0,776		
	11-15 yıl	37	3,2239	0,604		
	16-20 yıl	21	3,442	0,701		
	21-25 yıl	22	3,653	0,726		

Tablo 11'e göre, Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F=0,697$ ,  $p=0,595>0,1$ ). En fazla iş tatmini 5 yıl ve altında çalışanlarda, en az iş tatmininin 21-25 yıl çalışan öğretim elemanlarında olduğu görülmektedir. Ayrıca, çalışılan yıl arttıkça iş tatmininin azaldığı görülmektedir. Sonuç olarak,  $H_{5a}$  hipotezi reddedilmiştir. Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F=1,744$ ,  $p=0,142>0,1$ ). İş tatmininin ilk yıllarda fazla olduğu, ilerleyen yıllarda azaldığı ve son yıllarda arttığı görülmektedir. Sonuç olarak  $H_{5b}$  hipotezi reddedilmiştir.

## 2. TARTIŞMA ve SONUÇ

Aksaray ve Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmini yönelik olarak yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, her iki üniversitenin öğretim elemanlarının yaptıkları işten memnun oldukları söylenebilir. Aksaray Üniversitesi'nde "Aldığım maaş beni tatmin ediyor" ve "İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum" ifadelerinin en düşük ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının aldıkları maaş konusunda çok da tatmin olmadıklarını söylenebilir. Diğer taraftan, "İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder" ifadesinin en yüksek ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durum Aksaray Üniversitesi öğretim elemanları arasındaki yardımlaşmanın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Çukurova Üniversitesi için elde edilen



sonuçlara göre, “Aldığım maaş beni tatmin ediyor” ve “İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum” ifadeleri en düşük ortalama değere sahiptir. Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının aldıkları maaş konusunda çok da tatmin olmadıkları söylenebilir. Diğer taraftan, “İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder” ifadesinin en yüksek ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretim elemanları arasındaki yardımlaşmanın önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmada, iş tatmininin cinsiyet, yaş, meslekte geçen süre ve mesleki konumdan etkilenip etkilenmediği ölçülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, cinsiyetin Aksaray ve Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyleri arasında farklılık yaratmadığı görülmüştür. Literatürde yer alan çalışmalar da bu sonucu desteklemektedir (Bilgiç 1998; Baş ve Ardıç 2002; Toker 2007; Oshagbemi 2000; Bozkurt ve Bozkurt 2008; Dağdeviren ve diğerleri, 2010). Çalışmada, Aksaray Üniversitesi öğretim elemanlarının yaşı ile iş tatminleri arasında farklılık tespit edilmiştir. Çukurova Üniversitesi’nde ise, yaşın iş tatmini üzerinde farklılık yaratmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, Aksaray Üniversitesinin Çukurova Üniversitesine göre yeni kurulan bir üniversite ve küçük bir ilde olması nedeniyle imkanların sınırlı olması, beklentilerin farklılaşması şeklinde açıklanabilir. Literatürde bu iki sonucu da destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Aksaray Üniversitesi için elde edilen bu sonuç, işe yeni başlayan öğretim elemanın iş tatmininin, yeni duruma alışma sürecinde olması ya da bir iş bulmuş olması nedeniyle yüksek olması, ayrıca iş tatmini zamanla yerini monotonluktan kaynaklanan bıkkınlığa bırakarak kişinin orta yaşlarda düşük iş tatminine sahip olacağı şeklinde açıklanabilir (Telman ve Ünsal 2004). Bilgiç (1998), yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın Türk çalışanların genel iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Tor (2011)’e göre, genç yaşta çalışmaya başlayan çalışanların ilk yıllarında ülkemizin işsizlik durumu göz önüne alındığında beklentilerin fazla olmaması nedeniyle iş doyumlarının yüksek olarak işe başladıkları, ancak medeni durumlarında değişiklik, çocuk gibi sorumlulukları arttığında beklentilerin artarak iş doyumunda gerileme olmaktadır. Ayrıca mesleki kıdemleri arttıkça kendine güven gelişmekte ve beklentiler arttığı için iş doyumunda düşüklük ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan, ilerleyen yaşla birlikte deneyimin artmasıyla uyumun artmasının iş tatminini olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Toker, 2007; Baş, 2002). Çalışmada, iş tatmini ile unvan arasında her iki üniversitede anlamlı bir fark görülmektedir. Aksaray Üniversitesi’nde unvan arttıkça iş memnuniyetinin arttığı gözlemlenmiştir. Araştırma görevlilerinde iş memnuniyeti ortalamasının en düşük olduğu, Profesörlerde ise, en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, araştırma görevlilerinin akademik ortama yeni katılmalarından dolayı daha idealist ve kariyer beklentisi içerisinde olmaları ile açıklanabilir. Diğer taraftan, Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarında unvan arttıkça iş tatmininin de arttığı görülmektedir. Paksoy (2007) yaptığı bir çalışmada profesörlerin yüksek derecede iş tatminini üniversitenin yasal yapısı ile açıklamıştır. Bu sonuçlar, Yılmaz ve Işık (2004), Dağdeviren ve diğerleri (2010), Aksu (2012)’nin yaptığı çalışmalarda elde ettiği sonuçlarla paralellik göstermektedir. Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının medeni durumlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Bilgiç 1998; Toker 2007; Tor, 2011).

Çalışma süresinin Aksaray ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir. Aksaray Üniversitesinde çalışma süresi arttıkça iş tatmininin azaldığı görülmüştür. Bu durum, kişilerin bilgi ve deneyimlerini değerlendirmeleri açısından imkanların sınırlı olması sebebiyle iş tatminini azalttığı söylenebilir. Çukurova



Üniversitesi'nde ise, iş tatmini çalışılan süreler açısından farklılık göstermektedir. Çalışılan ilk yıllarda iş tatmininin yüksek olduğu, ilerleyen yıllarda düştüğü, çalışma süresinin sonlarına doğru artış göstererek, çalışma süresinin sonunda iş tatmininin en üst seviyeye çıktığı görülmüştür. Her iki sonuç, literatür tarafından da desteklenmektedir (Tor, 2011; Aydoğan ve diğerleri, 2011; Yazıcıoğlu 2010). Ayrıca çalışanların meslekte geçirdikleri süre arttıkça meslekteki unvanlarının da arttığı bunun doğal sonucu olarak elde ettikleri gelirin ve diğer imkanlarında artması, ayrıca buldukları ilin sosyal imkanlarının daha fazla olması sebebi ile bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın eski ve yeni kurulan bir üniversitenin karşılaştırılması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma, Aksaray Üniversitesi ve Çukurova üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş tatminleri üzerinde sadece demografik faktörlerin etkisini belirlemeye yöneliktir. Bununla birlikte, gelecek çalışmalarda diğer üniversitelerin karşılaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, iş tatminini etkileyen başka değişkenler ele alınarak çalışma geliştirilebilir. Bu problemi aşmak için işten daha az memnun olanlar işten daha fazla memnun olanlar arasındaki farkların azaltılması yönünde atılacak adımlar iş memnuniyetini artırarak daha etkili ve verimli çalışmaları sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Akbaş, T. ve Şanlı, S. (2009).** Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi, 11, 2, 73-86.*
- Aksu, N. (2012).** İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi, 14 (1).*
- Akşit, A.N. (2010,Haziran).** Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 467,4.*
- Aydoğan, E., Köse, A. ve Şenel G. (2011).** Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 119-137.*
- Baş T. ve Ardıç K. (2002).** Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 19-37.*
- Bilgiç, R. (1998).** The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology, 132(5), 549-557.*
- Budak, A. (2006).** Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Polis Tesislerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Bülbul, H. (2003).** Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Ürün ve Süreç Yeniliği: Bilişim Teknolojileri Uygulaması. *Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.*
- Can, Y. ve Soyer, F. (2008),** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,28(1), 61-74.*
- Cerrah, İ. ve Semiz, E. (2000).** *Yirmi Birinci Yüzyılda Polis Temel Sorunlar-Çağdaş Yaklaşımlar.* Ankara: Sibel Matbaası.
- Churchill, G. A. (1996).** *Basic Marketing Research* (Third Edition). The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.
- Çarıkcı, İ. H. (2000),** Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2),155-168.*



**Çınar, İ. ve Kavlak, O. (2009).** İzmir ilinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Akademik Acil Tıp Dergisi*, 8(3), 34.

**Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ.K. ve Öztora, S. (2010).** Akademisyenlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28: 68-74.

**Edwards, J. E., & Fisher, B. M. (2004).** Evaluating employee survey programs. In J. E. Edwards, J.C. Scott, & N. S. Raju (Eds.), *The human resources program-evaluation handbook* (pp.365–386). Thousand Oaks, CA: Sage.

**Gerekan, B. ve A. Pehlivan. (2010).** Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1).

**Giacobbi, P. R. (2002).** Survey Construction and Analysis, Part II: Establishing Reliability and Validity. *Athletic Therapy Today*, 7(5), 60.

**Gül, S. Kenan. (2008).** Police Job Stress in the USA, *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(1), 1-13

**Güleç, D. (2009).** Rotasyon ile Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.*

**Hackman J. R., G.R. Oldham. (1975).** Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159–170.

**Hair, J. R. A., Tatham, R. & Black, W. (1998).** *Multivariate Data Analysis with Readings*, (Fifth Edition), Prentice- Hall International, Inc.

**Jackson, T. (2002).** The management of people across cultures: Valuing people differently. *Human Resource Management*, 41, 455–475.

**Johnson, J. W. (2000).** Factor Analysis of Importance Ratings in Job Analysis Note on the Misinterpretation of Cranny and Doherty. *Organizational Research Methods*, 3(3), 267-284.

**Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002).** Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.

**Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001).** The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.

**Kahya, C. (2009).** Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Trabzon İli Örneği), *Yüksek Lisans Tezi, Trabzon:Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

**Kaya, I. (2007).** Otel İşletmeleri İş görenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 357.

**Koustelios, A. D. (2001),** Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354.

**Kohler, S. S., Mathieu, J. E. (1993).** An examination of the relationship between affective reactions, work perceptions, individual resource characteristics, and multiple absence criteria. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 515–530.

**Kovach, K. A. (1995).** Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance. *Employment Relations Today*, 22, 93–107.

**Kurtuluş, K. (2004).** *Pazarlama Araştırmaları* (Yedinci Basım), İstanbul: Literatür Yayıncılık.

**Malhotra, N. K. (1999).** *Marketing Research:An Applied Orientation* (Third Edition), Upper Saddle River ,New Jersey:Prentice Hall.



- Mercanoğlu, A. Ç. (2012)**, Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Öneri*, 10(37), 121-138.
- Mercanoğlu, Ç. (2012)**. Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Okpara, J. O. (2006)**. The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry. *The Journal of American Academy of Business*, 10(1), 50-75.
- Organ, D. W. (1988)**. A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14, 547-557.
- Okuy, N. (2009)**. Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Oshagbemi, T. (2000)**. Gender Differences In The Job Satisfaction Of University Teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331- 343.
- Öznur, B. ve İlhan, B. (2008)**. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Sevimli, F. ve İşcan, O. F. (2005)**. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 58.
- Seyrek, E. ve Ekrem, C. (2014, Haziran)**. İş Etiğinin İş Tatminine Etkisi: Gümüşhane Kamu Kurumları Çalışanları Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 10, 330-353.
- Şeker, B. D. ve Zırhhoğlu, G. (2009)**. Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 4.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001)**. *Using Multivariate Statistics* (Fourth Edition), Allyn&Bacon, a Pearson Education Company.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004)**. *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Timuroğlu, M. K. (2005)**. İş Yerinde Narsizm ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Toker, B. (2007)**. Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Üzerine Etkileri: İzmir’de 5 ve 4 Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tor, S. S. (2011)**, Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Vonderembse M. A., Raghunathan, T. S. (1997)**. Quality Function Deployment’s Impact on Product Development. *International Journal of Quality Science*, 2(4).
- Weiss, H. M. (2002)**. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs an affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010)**. Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi:Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, *bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 55, 243-264.
- Yılmaz, Z. ve Murat, M. (2008)**. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 204.



**AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ**  
**Sayı: 48 Mart – Nisan 2015**  
**Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**  
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası  
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZIŞTAN  
<http://www.akademikbakis.org>



**Yüksel, İ. (2003).** İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 209.