

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARINDA  
AKADEMİK ORTAM DOYUM DÜZEYİ  
(THE LEVEL OF ACADEMIC SETTING SATISFACTION AMONG  
PAMUKKALE UNIVERSITY ACADEMICIANS)**

**Yrd. Doç. Dr. Mustafa BULUŞ\***

**ÖZET**

Bu çalışma ile üç temel amaca ulaşılmaya çalışılmıştır. Bunlardan birincisi Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarının çalışma koşulları, sosyal atmosfer ve öğrencilerle ilişkiler boyutlarında doyum düzeylerini ve bunların kendileriyle ilgili çeşitli özelliklerle ilişkisini araştırmaktır. İkincisi gelişmekte olan bir üniversite olarak Pamukkale Üniversitesi'nde öğretim ve araştırma faaliyetlerinde üretkenliğin ve etkililiğin daha da güçlendirilmesine katkıda bulunmaktır. Üçüncüsü ise, geliştirilen bir ölçeğin (Akademik Ortam Değerlendirme Ölçeği) psikometrik özelliklerini incelemektir. Araştırmaya Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan 165 öğretim elemanı katılmıştır. Sonuçlar, öğretim elemanlarında akademik ortam doyum düzeyinin genelde çok düşük olduğunu, bunun da fakülte, unvan, yaş, kıdem yılı ve yayın sayısına göre anlamlı düzeyde değiştiğini göstermiştir. Ayrıca, Akademik Ortam Değerlendirme Ölçeği'nin doyum düzeyini test etmede kullanılabilirlik güvenilirlik ve geçerlik özelliklerine sahip olduğu da bulgulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, doğurguları ve nedenleri açısından tartışılmış ve ilgililere önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Akademik Ortam Doyum Düzeyi, Öğretim Elemanları, Akademik Ortam Değerlendirme Ölçeği.

**ABSTRACT**

This study was designed to achieve three objectives. The first was to investigate the level of satisfaction with working conditions, social climate and relationship with students in Pamukkale University academicians and its relationship with some demographic characteristics. The second was to make contributions for productivity and effectiveness in teaching and research activities in Pamukkale University. The third objective was to examine the psychometric properties of Academic Setting Evaluation Questionnaire. A total of 165 academicians working in PAU participated to the study. The results showed that the level of academic setting satisfaction in academicians is very low in general and it is changing meaningfully depending on the type of faculty, appellation, age, the seniority year and number of publications. in addition, it was found that the Academic Setting Evaluation Questionnaire is a reliable and valid instrument for assessing the level of academic setting satisfaction. The results obtained in the study were discussed in terms of their implications and causes and recommendations were presented.

**Key words:** Level of Academic Setting Satisfaction, Academicians, Academic Setting Evaluation Questionnaire.

Toplumu, ilgili alt sistemlerini yöneten kişilerin ve sorulduğunda diğer insanların değersediği kavramlardan biri "yaşamdan edinilen doyum"dur. Bu olgu temelde yaşam kalitesi kavramı ile ilgilidir.

Bireysel veya toplumsal düzeyde yaşam kalitesi olgusu sosyal, ekonomik ve çevresel etkenler gibi çeşitli değişkenlerin karmaşık bir biçimde etkileşiminin ürünüdür. Literatür incelendiğinde, bu kavramın iki temel boyutta işlendiği

\*PAU Eğitim Fakültesi

e-mail: mbulus@pamukkale.edu.tr

**Tablo 2. AODÖ madde-toplam korelasyonları (r), ve faktör yükleri**

Maddeler	r	Faktörler		
		I	II	III
1	.45	.39		
2	.48	.57		
3	.47	.59		
4	.41	.54		
5	.63	.61		
6	.58	.64		
7	.54	.63		
8	.51	.66		
9	.50	.54		
10	.67	.67		
11	.65	.64		
12	.70	.68		
13	.56	.39		
14	.55	.47		
15	.68	.67		
16	.72	.60		
17	.63		.74	
18	.68		.73	
19	.60		.83	
20	.65		.80	
21	.63		.80	
22	.57			.74
23	.55			.70
24	.55			.69
25	.54			.90
26	.53			.87
27	.52			.82

## ile AODÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Örnekleme genelinde, en düşük doyumun çalışma koşullarından, en yüksek doyumun ise öğrencilerle ilişkilerden alındığı gözlenmiştir. (Tablo 3).

**Tablo 3. Örnekleme Geneline İlişkin Vasat Değerler**

Alt Boyutlar	N	Minimum	Maximum	X	ss
ÇKD	144	-48	46	-4.2	21.7
SA	144	-15	15	2.1	9
Öİ	144	-18	18	7.7	8.8

Veriler üzerinde yapılan varyans, t test ve korelasyon analizlerinde, üç alt boyut üzerinden edinilen akademik ortam doyum düzeyi ile görev yapılan fakülte, unvan, yaş, yayın sayısı, kıdem yılı ve gelir düzeyi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Doyum düzeyi ders sayısı, medeni durum ve cinsiyet açısından anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Elde edilen bulgular aşağıda kısaca açıklanmıştır.

**Tablo 4. Öğretim Elemanlarının Akademik Ortam Doyum Düzeylerinin Fakülte ile İlişisine Yönelik Analiz Sonuçları,**

AHB.	Fakülte	N	X	ss	V.Kaynağı	s.d	1 Kar.Top	Kar.Ort	FDeğ.	O.Düz.
	Tıp	51	-5.7	24.2	Gruplar arası	2	4032.369	2016.185	4.455	.013
	Eğitim	56	-8.6	19.4	Gruplar içi	141	63805.550	452.522		
	İkt.İd.Bil	37	4.5	19.5						
	Toplam	144	-4.2	21.7	Toplam	143	67837.919			Önemli
SA	Tıp	51	1.6	8.9	Gruplar arası	2	390.765	195.383	2.458	.089
	Eğitim	56	.8	8.8	Gruplar içi	141	11207.235	79.484		
	İkt.İd.Bil	37	4.9	8.9						
	Toplam	144	2.1	9	Toplam	143	11598.000			Onemsi z
	Tıp	51	3.2	11.4	Gruplar arası	2	1865.830	932.915	14.053	.000
	Eğitim	56	11.6	4.2	Gruplar içi	141	9360.142	66.384		
	İkt.İd.Bil	37	8.1	7.1						
	Toplam	144	7.7	8.8	Toplam	143	11225.972			Önemli

Tablo 4 incelendiğinde, çalışma koşullarından ve sosyal atmosferden doyumun eğitim fakültesi öğretim elemanlarında en düşük, iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğretim elemanlarında ise en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun yanısıra öğrencilerle ilişkilerden doyum eğitim fakültesi öğretim elemanlarında en yüksek, tıp fakültesi öğretim elemanlarında en düşük düzeydedir. Grup ortalamaları üzerinde yapılan varyans analizi sonuçları, ÇKD ve Öİ alt boyutları açısından ortalama farklarının .01 düzeyinde önemli olduğunu göstermektedir. Tukey testi sonuçları, bu farkların, çalışma koşulları için eğitim ve iktisadi-idari bilimler ( $p = .011 < .05$ ), öğrencilerle ilişkiler için tıp ve eğitim ( $p = .000 < .01$ ), tıp ve iktisadi-idari bilimler ( $p = .015 < .05$ ) fakülteleri grup ortalamalarından kaynaklandığını göstermiştir.

**Tablo 5. Öğretim Elemanlarının Akademik Ortam Doyum Düzeylerinin Unvan ile İlişisine Yönelik Analiz Sonuçları**

AltB.	Unvan	N	X	ss	V.Kaynağı	s.d	Kar.Top	Kar.Ort	FDeğ.	Ö.Düz.
ÇKD	Profesör	5	-10.6	34.1	Gruplar arası	5	3043.520	608.704	1.294	.270
	Doçent	5	6	16.6	Gruplar içi	135	63484.316	470.254		
	Yrd.Doç.	33	-1.6	21.8						
	Öğr.Gör.	25	2.8	22.4						
	Arş.Gör.	63	-7.4	21.1						
	Okutman	10	-8.6	16.7						
	Toplam	141	-3.9	21.7	Toplam	140	66527.835			Önemsiz
SA	Profesör	5	2.2	10	Gruplar arası	5	346.553	69.311	.860	.510
	Doçent	5	-1.4	9.4	Gruplar içi	135	10886.256	80.639		
	Yrd.Doç.	33	2.9	9.2						
	Öğr.Gör.	25	4.8	7.8						
	Arş.Gör.	63	1.5	9.1						
	Okutman	10	-0.1	8.5						
	Toplam	141	2.2	8.9	Toplam	140	11232.809			Önemsiz
Öİ	Profesör	5	8.8	9.3	Gruplar arası	5	2960.471	592.094	9.726	.000
	Doçent	5	10.2	3.7	Gruplar içi	135	8218.522	60.878		
	Yrd.Doç.	33	11.5	4.2						
	Öğr.Gör.	25	13	4.3						
	Arş.Gör.	63	2.6	10.3						
	Okutman	10	11.1	3.4						
	Toplam	141	7.6	8.9	Toplam	140	11178.993			Önemli

Tablo 5'teki sonuçlara göre, çalışma koşullarından en düşük doyumunu profesörler en yüksek doyumunu doçentler, sosyal atmosferden en düşük doyumunu okutmanlar en yüksek doyumunu öğretim görevlileri, öğrencilerle ilişkilerden en düşük doyumunu araştırma görevlileri en yüksek doyumunu ise öğretim görevlileri almaktadırlar. Ancak, grup ortalamaları arasındaki bu farklılıklar sadece öğrencilerle ilişkiler boyutunda anlamlı düzeydedir. Tukey testi sonuçları, bu anlamlı farkın araştırma görevlileri ile yardımcı doçentler ( $p = .000 < .01$ ), öğretim görevlileri ( $p = .000 < .01$ ) ve okutmanlara ( $p = .022 < .05$ ) ait ortalamalar arası farklılıklardan kaynaklandığını göstermiştir.

**Tablo 6. Öğretim Elemanlarının Akademik Ortam Doyum Düzeylerinin Yaş ile İlişisine Yönelik Analiz Sonuçları**

AltB.	Yaş	N	X	ss	V.Kaynağı	s.d	Kar.Top	Kar.Ort	FDeğ.	Ö.Düz.
ÇKD	25-35 yaş	57	-2.9	20.7	Gruplar arası	3	1859.793	619.931	1.332	.267
	35-45 yaş	56	-8.1	19.9	Gruplar içi	136	63289.687	465.365		
	45-55 yaş	20	-0.4	27.8						
	55 ve üstü	7	5.2	20.7						
	Toplam	140	-4.2	21.6	Toplam	139	65149.480			Önemsiz
SA	25-35 yaş	57	2.8	8.9	Gruplar arası	3	320.369	106.790	1.344	.263
	35-45 yaş	56	0.7	8.8	Gruplar içi	136	10806.516	79.460		
	45-55 yaş	20	4.1	8.7						
	55 ve üstü	7	6.1	9.4						
	Toplam	140	2.3	8.9	Toplam	139	11126.886			Önemsiz
Öİ	25-35 yaş	57	5	10.1	Gruplar arası	3	824.160	274.720	3.610	.015
	35-45 yaş	56	8.3	8.1	Gruplar içi	136	10349.383	76.098		
	45-55 yaş	20	11.2	6.5						
	55 ve üstü	7	12.4	5						
	Toplam	140	7.6	8.9	Toplam	139	11173.543			Önemli

Tablo 6'daki yaş grubu ortalamalarına göre, yaş ilerledikçe genel olarak her üç alt boyut açısından da doyum düzeyi yükselmektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları yaş gruplarındaki farklılaşmaların sadece öğrencilerle ilişkiler boyutunda anlamlı olduğunu göstermektedir. Tukey testi sonuçları, bu anlamlı farkın 25-35 ile 45-55 yaş gruplarına ait ortalamalar arası farklardan ( $p = .037 < .05$ ) kaynaklandığını göstermiştir.

**Tablo 7. Öğretim Elemanlarının Akademik Ortam Doyum Düzeylerinin Gelir ile İlişisine Yönelik Analiz Sonuçları**

AltB.	Gelir/mil	N	$\bar{X}$	ss	V.Kaynağı	s.d	Kar.Top	Kar.Ort	FDeğ.	O.Düz.
ÇKD	0-700	54	-0.1	19.5	Gruplar arası	2	3673.370	1836.685	4.055	.019
	700-1.250	55	-10.4	21.1	Gruplar içi	136	61592.721	452.888		
	1.250-üstü	30	.05	24.3						
	Toplam	139	-4	21.7	Toplam	138	65266.092			Önemli
	0-700	54	3.2	8.7	Gruplar arası	2	185.093	92.547	1.160	.317
	700-1.250	55	.8	8.8	Gruplar içi	136	10848.979	79.772		
	1.250-üstü	30	3.2	9.3						
	Toplam	139	2.3	8.9	Toplam	138	11034.072			Önemsiz
	0-700	54	8.5	6.8	Gruplar arası	2	773.684	386.842	5.062	.008
	700-1.250	55	4.9	11.1	Gruplar içi	136	10393.740	76.425		
	1.250-üstü	30	10.9	6.6						
	Toplam	139	7.6	8.9	Toplam	138	11167.424			Önemli

Tablo 7'deki sonuçlar, orta düzeyde gelire (700 milyon - 1 milyar 250 milyon arası) sahip öğretim elemanlarının her üç boyutta da en düşük, yüksek gelire (1 milyar 250 milyon ve üstü) sahip olanların ise öğrencilerle ilişkiler boyutunda en yüksek doyum aldıklarını göstermektedir. Gelire göre grup ortalamaları arasındaki bu farklılıklar, çalışma koşullarından ve öğrencilerle ilişkilerden doyum alt boyutları için anlamlı bulunmuştur. Tukey testi sonuçları, bu farkların çalışma koşulları için 0-700 milyon ve 700-1.250 milyon ( $p = .035 < .05$ ), öğrencilerle ilişkiler için 1.250 milyon ve 1.250-üstü ( $p = .008 < .01$ ) grup ortalamalarından kaynaklandığını göstermiştir.

Son olarak, akademik ortam doyum düzeyi ile yayın sayısı ve kıdem yılı ilişkisi Bivariate Korelasyon Katsayısı ile test edilmiştir. Analizlerde, yayın sayısı ( $r = 10.2$ ;  $ss = 11.48$ ) ile öğrencilerle ilişkilerden doyum düzeyi ( $r = 7.7$ ;  $ss = 8.8$ ) arasında anlamlı ancak negatif bir ilişki ( $r = -.29$ ;  $p < .05$ ) bulunurken; kıdem yılı ( $r = 8.4$ ;  $ss = 8.3$ ) ile öğrencilerle ilişkilerden doyum düzeyi ( $r = 7.7$ ;  $ss = 8.8$ ) arasında anlamlı pozitif bir ilişki ( $r = .24$ ;  $p < .01$ ) bulunmuştur.

## TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmada elde edilen bulgular Akademik Ortam Değerlendirme Ölçeği'nin kullanılabilir düzeyde güvenilir ve geçerli olduğunu, doyum düzeyinin öğretim elemanlarına yönelik demografik özelliklerle değişik derecelerde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin puan aralığının -81 ile +81 arasında değiştiği dikkate alındığında, örneklem genelinde, akademik ortam doyum düzeyinin üç boyut üzerinden de çok düşük olduğu söylenebilir. Bulgular alt boyutlar açısından incelendiğinde, en düşük doyumun çalışma koşullarından en yüksek doyumun ise öğrencilerle ilişkilerden alındığı gözlenmiştir. Doyum, algısal olarak yaşam kalitesinin bir sonucudur. Yaşam kalitesi dolayısıyla da iş doyumunu sağlık, sosyal, ekonomik ve

yapılmamış başka değişkenlerin de az yada çok etkisi olmuş olabilir. Dolayısıyla konunun başka araştırmalarla, daha derinlemesine çalışılmasında yarar olacaktır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyanın neresinde olursa olsun, bir üniversitenin amacı, öğretim yoluyla insan kaynakları gelişimine; araştırma ve danışmanlık yoluyla da insanların yaşam kalitesini yükseltmeye katkıda bulunmaktadır (Kabeta, 1999). Dolayısıyla, öğretim elemanlarından beklenen ve üzerinde hem fikir olunan üç temel sorumluluk alanından söz edilebilir. Bunlar öğretim, araştırma ve danışmanlık faaliyetleridir. Akademik ortam sözü edilen faaliyetlerde niteliği belirleyen etkenlerden biridir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının görüşlerine dayanılarak ölçümü yapılan çalışma koşulları, sosyal atmosfer ve öğretimsel faaliyetlerden öğrencilerin yararlanma düzeyi akademik ortamın en önemli unsurlarıdır (öğeleridir). Elde edilen bulgular, öğretim elemanlarının akademik ortamın söz konusu unsurlarından olumlu boyutta etkilenme düzeylerinin son derece düşük olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, öğretim elemanlarının akademik ortamın üç unsuru ile ilişkili olarak edindikleri doyum düzeyi oldukça düşük çıkmıştır. Araştırmada elde edilen bir başka ilgi çekici sonuç; akademik ortam doyum düzeyinin fakültelere göre, özellikle çalışma koşulları ve sosyal atmosfer açısından, anlamlı olarak farklılaşmasıdır. Bu sonuç, ortam doyumunun öğretimsel faktörlerden çok yönetim ve etkileşim anlayışlarından daha fazla etkilendiğini göstermesi bakımından önemlidir. Bunlara ek olarak, doyum düzeyi ile unvan, yaş, kıdem yılı ve yayın sayısı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışmada ulaşılmak istenen amaçlardan biri de Akademik Ortam Değerlendirme Ölçeği'nin psikometrik özelliklerini incelemektir. Bulgular, ölçeğin akademik ortam doyum düzeyini ölçmede kullanılabilir, kabul edilebilir ölçüde güvenilirlik ve geçerlik özelliklerine sahip olduğunu göstermiştir.

Elde edilen bulgular ve literatür ışığında ilgililere, özellikle akademik ve idari yöneticilere ve akademik personele, aşağıdaki önerilerde bulunulması uygun görülmüştür.

1. Akademik ve idari yönetim üniversite genelinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine öncelik tanınmalıdır.
2. Çalışma koşulları açısından fakülteler arasında gözlenen farklılıkların ortadan kaldırılmasına çalışılmalıdır. Bunun için, yönetimin kurumsallaşma sürecinde önceliklere özen göstermesi gerekmektedir.
3. Başta akademik ve idari yöneticiler olmak üzere bütün öğretim elemanları profesyonel bir atmosfer oluşturmada etkili olacak davranışlar geliştirmeli ve sergilemelidirler. Bunun da ancak etik anlayışına, kurumsal politikalara ve güçlü bir değerler sistemine sahip olmakla mümkün olacağı bilinmelidir.
4. Eğitim-öğretim faaliyetlerinde etkililiğin takım halinde çalışmakla mümkün olabileceği bilincinden hareketle birimlerde iş bölümünün ve çalışanlarda tam işlevselliğin sağlanması gözetilmelidir.
5. Öğretim elemanları için etkili motivasyon araçları kullanılmalı ve özlük hakları güçlendirilerek korunmalıdır.
6. Son olarak, akademik ortam ile ilgili olarak, daha geniş katılımın sağlanabileceği araştırmalara yönelinmelidir.

- Blase, J. Roberts, J. (1994). **The Micropolitics of Teacher Work Involvement: Effective Principals' Impacts on Teachers.** Alberta Journal of Educational Research, 40, 67-94.
- Costley, D.L., Melgoza, C.S. Todd, R. (1994). **Human Relations in Organizations**, 5th ed. St.Paul MN: West Publishing Company.
- Fernandez, J. Mateo, M.A. (1993). **The Development and Factorial Validation of the Academic Setting Evaluation Questionnaire.** Educational and Psychological Measurement, 53.
- Fernandez, j. Mateo, M.A. (1995). **Evaluation of the Setting in Which University Faculty Caarry out Their Teaching and Research Functions: The ASEQ.** Educational and Psychological Measurement, 55, 2.
- Fraser, B.J. Treagust, D.F. (1986). **Validity and use of an instrument for assesing classroom psyehosocial environment in higher education.** Higher Education, 15.
- Gelbal, S., (1994). p Madde Güçlük İndeksi ile Rasch Modelinin b Parametresi ve Bunlara Dayalı Yetenek Ölçüleri Üzerine Bir Karşılaştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.**
- Green-Reese, S. Johson, D.J. (1991). **Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stress: School Size, Age and Teaching Experince.** Education, 112, 2, 247-253.
- Herman, J., Dunham, R. Hulin, C. (1980). **Job Satisfaction in the United States in the 1970s\** Journal of Applied Psycholgy, 65, 364-367.
- Hill, M.D. (1987). **A Theoretical Analysis of Faculty Job Satisfaction/Dissatisfaction.** Educational Research Quarterly, 10, 36-44.
- Hoy, W.K. Miskel, C. (1991). **Educational Administration: Theory, Research and Practice.** 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kabeta, M.H., **"University Productive Sector Linkages for Quality of Life Improvement"**, Institute of Distance Education, 1999.
- Lathem, A.S. (1998). **Teacher Satisfaction.** Educational Leadership, 55, 5, 82-83.
- Lawlet, E.E., Porter, L.W. (1967). **The Effect of Performance on Job Satisfaction. Industrial Relations, A Journal of Economy and Society, 7, 1, 20-28.**
- Leithwood, K., Leonard, L. Sharratt, L. (1998). **Conditions Fostering Organizational Learning in Schools.** Educational Administration Quarterly, 34, 243-276.
- Miller, R.I. (1988). **Merit Pay in United States Postsecondary Institutions.** Higher Education, 17.
- Moses, I. (1986). **Promotion of Academic Staff: Reward and Incentive.** Higher Education, 15.
- Robillard, L. (2002). **Quality of Life: A Concept Paper: Defining, Measuring and Reporting Quality of Life for Canadians.** Tressury Board of Canada Secretarlet.
- Sweeney, J. (1982). **Teacher Dissatisfaction on the Rise: Higher Level Needs Unfulfilled.** Education, 102,2,203-208.
- Taylor, D.L. Tashakkori, A. (1995). **Decision Participation and School Climate as Predictors of Job Satisfaction and Teachers' Sense of Efficacy.** Journal of Experimental Education, 63,3,217-231.
- Xin Ma MacMillan, R.B. (1999). **Influences of Workplace Conditions on Teacher's Job Satisfaction.** Journal of Educational Research, 93, 1, 39-48.