

ÖĞRETİM ÜYELERİNİN İŞ TATMİN PROFİLLERİNİN BELİRLENMESİ

Türker BAŞ(*)

ÖZET

Bu çalışmada öğretim üyelerinin iş tatmin profilleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için cevaplayıcılar, araştırmacı tarafından hazırlanan soru formundaki genel tatmin sorularından aldıkları puanlara göre, “memnun”, “tatmin” ve “memnun değil” olarak üç gruba ayrılmış, daha sonra bu grupların on farklı iş boyutundaki tatmin/tatminsizlik dereceleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, her bir grubun özellikle işin niteliği, prestij, akademik ortam, amirin tutum davranışları ve çalışma arkadaşları boyutlarından duydukları tatmin/tatminsizlik dereceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Elde edilen tatmin profilleri, öğretim üyelerinin akademik kariyere bağlı olarak sınıflandırılmasına bir alternatif teşkil etmesi itibari ile önemlidir. Ayrıca bu tür bir sınıflandırmadan, öğretim üyelerinin etkinliklerinin değerlendirilmesi, problem kaynaklarının tespiti, düzeltici/önleyici tedbirlerin alınması ve iyileştirme faaliyetlerinin planlanmasında yararlanılabilir.

Anahtar kelimeler: İş tatmini

1. Giriş

İş tatmini, örgütsel davranışa doğrudan etkisi nedeniyle endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe önemli bir yere sahiptir. Fakat konu ile ilgili araştırmaların pek çoğunun içerik açısından yetersiz olması ve çelişkili sonuçlar vermesi nedeni ile genel geçer bir iş tatmini tanımı henüz oluşturulamamıştır. Bununla birlikte Locke (1976) tarafından yapılan ve Mobley ve diğ. (1979), Graunberg (1979) ve Fincham ve Rhodes (1988) gibi pek çok araştırmacı tarafından baz alınan “...birinin işinin ya da iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş ya da olumlu duygusal durum” şeklindeki tanım, bu araştırmacının kuramsal ve ampirik amaçları için uygundur.

İş tatmininin üç önemli ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Birincisi, iş tatmini, iş ortamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepkidir (Locke, 1976). Dolayısıyla görülemez, yalnızca hissedilebilir. Bu nedenle araştırma

(*) Dr., 70nci Mekanize Piyade Tugayı Mu.Bl. İstasyon Mardin.

sonuçlarının kesin yargılar içermemesi ve net bir iş tatmini tanımı oluşturulamaması doğaldır. İkincisi, iş tatmininin derecesi, genellikle çıktıların, beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlıdır (Vroom,1964). Diğer bir ifade ile iş tatmini çevresel şartlara son derece duyarlıdır ve belirli bir durumda tatmin kaynağı olan bir öge ya da uygulama, şartlar ve buna bağlı olarak beklentiler değiştiğinde bu özelliğini yitirebilir. Dolayısıyla, farklı kültür ve organizasyonlarda yapılan araştırmaların birbiri ile çelişkili sonuçlar vermesi şaşırtıcı değildir. Ayrıca beklentiler çevresel şartlara bağlı olarak değiştiğinden, belli bir kültür ya da meslek grubunda son derece geçerli ve güvenilir sonuçlar veren bir ölçme aracının şartlar değiştiğinde yanıltıcı sonuçlar vermesi mümkündür. Üçüncüsü, iş tatmini çok sayıda iş ile ilgili tutumu temsil eder (Smith ve diğ. 1969). Diğer bir ifade ile bireyler, işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Dolayısıyla, genel iş tatmin ölçütleri bu farklılıkları ölçmede yetersiz kalacağından, çok boyutlu bir iş tatmin profilinin belirlenmesinin daha yararlı ve kullanılabilir bilgiler sağlayacağı söylenebilir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş tatmini ve iş tatminin örgütsel davranışa etkileri ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen (örnek: Bilgiç, 1998; Yücelt, 1992; Aysan ve diğ., 2002), araştırmacının 2886 periyodik dergiyi içeren iki farklı veri tabanını kullanarak yaptığı tarama sonucunda, Türk öğretim üyelerinin iş tatminini konu alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürdeki bu önemli eksiği bir ölçüde gidermek için bu çalışma ile ülkemiz yüksek öğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin iş tatmin özellikleri incelenmiş ve öğretim üyelerinin, iş tatmin özelliklerindeki farklılıkların ışığında anlamlı bir şekilde sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağı araştırılmıştır.

Ayrıca öğretim üyelerinin iş tatmin düzeylerinin “yaş”, “akademik kariyer”, “cinsiyet” ve “yönetmel pozisyon” ile ilişkileri incelenerek bu faktörlerin iş tatminine etkileri konu ile ilgili daha önce yapılan araştırmalar ışığında tartışılmıştır.

Araştırma, akademik kariyere dayalı geleneksel sınıflandırmanın dışında bir öğretim üyesi profili belirlenebileceğini göstermesi açısından önemlidir. İş tatmin düzeyleri temelinde belirlenen bu tür bir profil öğretim üyelerini ilgilendiren ücret, terfi ve görevlendirme gibi kararlarda kullanılabilir. Ayrıca öğretim

İş Tatmin Profili

üyelerinin etkinliği, iş tatmin düzeylerine göre yapılan gruplama yardımı ile daha iyi anlaşılabilir.

Son olarak, “yaş”, “akademik kariyer”, “cinsiyet” ve “yönetmel pozisyon”un öğretim üyelerinin iş tatminine etkilerinin belirlenmesinin, geleneksel profillerin iş tatminine etkisi hakkında fikir vereceği ve daha sonra yapılan araştırmalar için bir referans teşkil edeceği değerlendirilmektedir.

3. Araştırmanın Metodu

3.1 Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan soru formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bunun için kapsamlı bir literatür araştırması ve 12 farklı üniversiteden toplam 40 öğretim üyesi ile grup görüşmeleri yapılarak ilk soru formu oluşturulmuştur. Bu form, grup görüşmelerine katılmayan öğretim üyeleri ile yapılan ikili görüşmelerle geliştirilmiştir. Soru formunun geçerliliği 23 yönetim organizasyon profesörünün uzman görüşü ile sağlanmıştır. Proförlerin görüşleri posta yolu ile alınmıştır. Nihai form, on farklı iş tatmin boyutuna ait 61 madde, 25 genel içerikli tanımlayıcı soru, 1 derecelendirme tablosu ve 14 demografik sorudan oluşmaktadır.

Soru formundaki iş tatmin boyutları, Simith ve diğ.’nin (1985) iş tanımı indeksi ile hemen hemen aynıdır. Ayrıca bu boyutlar, Giles ve Field (1978) ve Kulik ve diğ.’nin (1988) iş tatmini ölçümü ile ilgili bulguları ile de uyumludur. Elde edilecek sonuçların, daha önce yapılan araştırmalarla karşılaştırılabilmesi için analizlerde soru formundaki faktör yapısı değiştirilmeden kullanılmıştır. Buna göre iş tatmin boyutları; (1) işin niteliği (9 madde), (2) imaj (2 madde), (3) iş güvencesi (2 madde), (4) akademik ortam (16 madde), (5) liderlik (7 madde), (6) yönetmel ortam (6 madde), (7) iletişim (3 madde), (8) çalışma arkadaşları (5 madde), (9) ücret (3madde), (10) çalışma ortamı (8 madde) şeklindedir.

Öğretim üyelerinin genel tatmin düzeyini belirlemek için mevcut iş ortamının genel olarak değerlendirilmesini sağlayan;

G-1 Genel olarak düşündüğünüzde, halen çalıştığınız üniversitede görev yapmaktan ne kadar memnunsunuz?

G-2 Bu güne kadar olan deneyimlerinizi göz önüne aldığımızda çalıştığınız

üniversiteyi arkadaşlarınıza tavsiye eder misiniz?

G-3 Bugün yeniden işe girecek olsanız, halen çalıştığınız üniversiteye başvurur muydunuz?

G-4 Üniversitemi bir aile kendimi bu ailenin bir ferdi gibi görüyorum ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz?

G-5 Üniversitenizdeki öğretim üyelerinin genel motivasyonunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

soruları kullanılmıştır.

Anketin son bölümünde yer alan; yaş, cinsiyet, akademik kariyer, çalışma süresi gibi demografik sorular yardımı ile cevaplayıcı profili hakkında bilgi elde edilmeye çalışılmıştır. Cevaplayıcılardan her bir madde/soru ile ilgili tatmin ya da tatminsizlik derecelerini 5'li Likert türü ölçek yardımı ile belirtmeleri istenmiştir.

3.2 Evren ve Örneklem

Elde edilecek verilerin genellenmek isteneceği kurum ve elemanlar açısından iki tür evrenden söz edilebilir. Bunlar; kurumlar açısından, araştırmanın yapıldığı tüm üniversiteler; elemanlar açısından, bu üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleridir. YÖK'ün Mart-2000 raporuna göre ülkemizdeki 72 üniversitede toplam 24.586 öğretim üyesi görev yapmaktadır. Bunlardan 8.598'i Profesör, 5.395'i Doçent ve 10.593'ü Yardımcı Doçenttir(YÖK, 2000).

Araştırmanın cevaplanma oranının %40 ila %60 arasında değişeceği varsayılmıştır. Bu varsayıma dayalı olarak, araştırmanın evrenini $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde, ± 5 örnekleme hatası ile temsil edecek örneklem büyüklüğü 850 olarak tespit edilmiştir. Anketin uygulanacağı öğretim üyelerinin belirlenmesinde, tabakalı basit tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Örnekleme için kullanılacak çerçeve, üniversitelerin internet sitelerinden elde edilmiştir.

Anket 212 cevaplayıcıya elden ulaştırılmış, bire bir temas kurulamayan 638 cevaplayıcıya posta ile gönderilmiştir. Posta anketlerine üstünde araştırmacının adresi yazılı ve dönüş pulu yapıştırılmış bir zarf eklenmiştir. Anketin cevaplanma oranı %41,6 olarak gerçekleşmiştir.

İş Tatmin Profili

Tablo 1: Cevaplayıcıların tanımlayıcı özellikleri.

		Yüzde
<i>Yaş</i>		
36'dan az		30.6
36-45		37.8
46-55		19.6
55+		12.0
<i>Akademik Kariyer</i>		
Yardımcı Doçent		55.8
Doçent		22.6
Profesör		21.6
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek		77.8
Kadın		22.2
<i>Görev yaptığı yüksek öğretim kurumundaki çalışma süresi</i>		
5 yıldan az		38.3
5-10		24.8
11-15		19.5
15+		17.4
<i>Yönetsel pozisyon</i>		
Rektör, Dekan, Bölüm Bşk.		15.4
Diğer yönetsel pozisyonlar		13.5
Her hangi bir grup ya da ünitenin yöneticisi değil		71.1

Ankete cevap veren 346 öğretim üyesinin yaş, akademik kariyer, cinsiyet, görev yaptıkları yüksek öğretim kurumundaki görev süreleri ve yöneticilik pozisyonlarına göre dağılımları Tablo 1 de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, cevaplayıcıların büyük bir bölümünün, 36-45 yaş arasındaki öğretim üyelerinden oluştuğu (%37,8), 46 yaşın üzerindeki cevaplayıcıların oranının ise %31,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Cevaplayıcıların akademik kariyeri göre dağılımları % 55,8 Yardımcı Doçent, %22,6 Doçent, %21,6 Profesör şeklindedir. Bu iki dağılımdan henüz akademik kariyerin başında olan genç öğretim üyelerinin daha fazla temsil edildikleri sonucuna varılabilir. Cevaplayıcıların %77,8 erkek, %22,2 si kadındır. Çalışma sürelerine bakıldığında ise %38,5 lik bir bölümün, mevcut yüksek öğretim kurumunda beş yıldan daha az süredir görev yapıyor olması dikkat çekicidir. Araştırmaya cevap verenlerden yönetici pozisyonundaki öğretim üyelerinin oranı ise % 28,9 dur.

3.3 Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Ankete cevap veren 346 öğretim üyesi, genel tatmin düzeyini belirlemeye yönelik beş soruya verdikleri cevaplara göre sınıflandırılmışlardır. Bu sınıflandırma sonucunda, beş tatmin sorusundan; toplam 15 ve daha yüksek puan alanlar “mutlu çalışanlar”, 10 ile 15 puan arasında alanlar “tatmin olmuş çalışanlar”, 10 ve daha düşük puan alanlar “mutsuz çalışanlar” olarak nitelendirilmiştir.

Grupların iş tatmin her bir iş boyutuna ait tatmin düzeyleri aritmetik ortalama istatistiği yardımı ile karşılaştırılmış, ayrıca aradaki farklılıkların anlamlılığı t-testi yardımı ile sınanmıştır. Kullanılan metodoloji, öğretim üyelerinin gruplandırılma yöntemi dışında, Oshagbami'nin (1997) İngiliz öğretim üyeleri üzerinde yaptığı araştırmanın metodolojisi ile uyumludur.

4. İş Tatmin Grupları

4.1 Mutlu Çalışanlar

Toplam 227 kişiden oluşan bu grup, genel tatmin puanı en yüksek öğretim üyelerini içerdiğinden, “mutlu çalışanlar” olarak adlandırılmıştır. İş tatmin düzeyi faktör bazında incelendiğinde de (Tablo 2), bu grubun istisnasız tüm boyutlarda diğer gruplardan daha yüksek ortalama tatmin puanına sahip olduğu görülmektedir.

İş Tatmin Profili

Tablo 2: İş tatmin gruplarının her bir boyuttan aldıkları ortalama puanlar.

	<u>Mutlu</u> <u>Çalışanlar</u>	<u>Tatmin</u> <u>Çalışanlar</u>	<u>Mutsuz</u> <u>Çalışanlar</u>
İşin niteliği	4,08	3,47	3,00
Prestij	3,96	3,00	2,16
İş güvencesi	2,79	2,31	2,37
Akademik ort.	3,88	3,32	3,03
Amirin tut. dav.	4,02	2,78	2,11
Yönetmel ort.	3,25	1,97	1,72
İletişim	3,80	2,53	2,14
Çalışma ark.	4,35	3,87	3,52
Ücret	2,94	2,30	1,80
Fiziki çalış.şart.	3,32	3,08	2,85

Tablo 3’de ise her bir grupta yer alan öğretim üyeleri yaş, akademik kariyer, cinsiyet ve yönetsel pozisyonlarına göre sınıflandırılmışlardır. Buna göre araştırmaya katılan mutlu çalışanlardan % 63,3’ü 45 yaşın altındadır. Bu veriyle uyumlu olarak gruptaki öğretim üyelerinin %54,7’si yardımcı doçent, %21,7’si doçent ve %23,6’sı profesördür. Gruptaki erkek ve kadınların oranı, örneklemin genel dağılımından (Tablo 1) sadece % 0,9 oranında farklılık göstererek, %76,9 ve %23,1 olarak gerçekleşmiştir. Öğretim üyelerinin yönetsel pozisyonları incelendiğinde ise % 33,6’lık bir bölümün herhangi bir grup ya da ünitenin yöneticisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Her bir iş tatmin grubunda yer alan öğretim üyelerinin tanımlayıcı özelliklerine göre sınıflandırılması.

Özellikler	Öğretim Üyesi Sayısı ve Yüzdesi					
	Mutlu Çalışanlar (Grup 1)		Tatmin Olmuş Çalışanlar (Grup 2)		Mutsuz Çalışanlar (Grup 3)	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<u>Yaş</u>						
36'dan az	58	27,6	24	33,3	12	40,0
36-45	75	35,7	31	43,1	12	40,0
46-55	41	19,5	14	19,4	5	16,7
56 +	36	17,1	3	4,2	1	3,3
<u>Akademik kariyer</u>						
Yardımcı Doçent	116	54,7	44	57,1	17	58,6
Doçent	46	21,7	18	23,4	7	24,1
Profesör	50	23,6	15	19,5	5	17,2
<u>Cinsiyet</u>						
Erkek	170	76,9	64	84,2	23	74,2
Kadın	51	23,1	12	15,8	8	25,8
<u>Yönetmel pozisyon</u>						
Rektör, Dekan, Bölüm Bşk.	44	20,0	14	15,6	3	9,7
Diğer yönetmel pozisyonlar	30	13,6	9	10,0	5	16,1
Herhangi bir grup ya da ünitenin yöneticisi değil	146	66,4	67	74,4	23	74,2

4.2 Tatmin Olmuş Çalışanlar

Genel tatmin sorularından aldıkları puanlar “mutlu çalışan” olarak nitelendirilmeye yetecek kadar yüksek, “mutsuz çalışanlar” sınıfına sokulacak kadar düşük olmayan öğretim üyeleri bu gruba dahil edilmiştir. Toplam 83 öğretim üyesinden oluşan “tatmin olmuş çalışanlar” grubu, örneklemin % 24,3’ünü temsil etmektedir.

Gruptaki öğretim üyelerinin tatmin düzeyleri faktör bazında incelendiğinde, iş güvencesi boyutu dışındaki tüm boyutlarda “mutsuz çalışanlar” grubundan daha

İş Tatmin Profili

yüksek ortalama tatmin puanına sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgu, mutlu çalışanlar grubunun tüm iş boyutlarında diğer gruplardan daha yüksek tatmin puanına sahip olduğu bulgusu ile birlikte ele alındığında, öğretim üyelerinin genel tatmin puanlarına göre sınıflandırılmasının uygun ve genel tatmin sorularının ayırt edici olduğunu göstermektedir.

Bu grubu oluşturan öğretim üyeleri tanımlayıcı özellikleri açısından incelendiklerinde, mutlu çalışanlar grubundan farklı bir dağılım görülmektedir. 56 (+) yaş grubundaki öğretim üyelerinin sayısındaki ani düşüş bu farklılıklardan en göze çarpanıdır. Buna göre tatmin olmuş çalışanlar grubundaki öğretim üyelerinin %33,3'ü, 36 (-); %43,1'i, 36-45; %19,4'ü, 46-55; %4,2'i 56 (+) grubunda yer almaktadır. Ayrıca bu gruptaki doçentlerin oranı, profesörlerden daha fazla olup, sırasıyla % 23,4 ve % 19,5 dir. Gruptaki bir diğer farklılık ise gruptaki erkeklerin oranındaki artış ve buna bağlı olarak kadınların oranındaki azalıştır. Buna göre grupta yer alan öğretim üyelerinin % 84,2'si erkek iken, kadın öğretim üyelerinin oranı sadece %15,8 dir. Yönetici pozisyonundaki öğretim üyelerinin oranı ise % 25,6' ya düşerken, yöneticilik görevi olmayanların oranı % 74,4'e yükselmiştir.

4.3 Mutsuz Çalışanlar

Genel tatmin puanı en düşük öğretim üyelerinden oluşan bu grup, toplam 31 öğretim üyesi ile örneklemin %9,1'ni temsil etmektedir. Ayrıca bu gruptaki öğretim üyeleri, hemen hemen tüm iş boyutlarında en düşük ortalama tatmin puanına sahiptirler. Bu grubun, diğerlerine göre çok az sayıda öğretim üyesi içermekle birlikte, gruptaki cevaplayıcıların tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımının diğer gruplardan büyük bir farklılık göstermemesi, grubun ve örneklemin temsil edebilirliğini desteklemektedir.

Gruptaki öğretim üyelerinin tanımlayıcı özellikleri açısından incelendiğinde, %80'nin 45 yaşından genç ve % 74,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Gruptaki yardımcı doçentlerin oranı % 58,6; doçentlerin oranı, % 24,1; profesörlerin oranı, % 17,2 dir. Yönetici konumunda olanların oranı % 25,8 iken, bu gruptaki cevaplayıcıların % 74,2'sinin yönetsel bir pozisyonu bulunmamaktadır.

5. İş Tatmin Gruplarının Karşılaştırılması

Bu bölümde gruplar arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı sorgulanmıştır. Bunun için Tablo 2'deki değerler, *t-testi* yardımı ile sınanmıştır (Tablo 4). Ayrıca, tatmin düzeyinin; yaş, akademik kariyer, cinsiyet ve yönetsel pozisyona göre değişimleri araştırılmış, bunun içinse alt sınıflar da dahil

olmak üzere her bir tanımlayıcı sınıfta yer alan öğretim üyelerinin oranlarının *gruplara göre* değişimi (Tablo 5) incelenmiştir.

$X_{ort} > 3$ bir tatmin göstergesi olarak kabul edilirse (Oshagbami, 1997); işin niteliği, akademik ortam ve çalışma arkadaşları boyutlarında tüm öğretim üyelerinin tatmin seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu boyutlardan en yüksek ortalama tatmin puanı çalışma arkadaşları boyutuna aittir. Mutsuz çalışanlar grubundaki cevaplayıcıların dahi bu boyuta $X_{ort}=3,52$ gibi çok yüksek bir puan verdikleri göz önüne alınırsa, ülkemiz üniversitelerindeki öğretim üyelerinin iş ilişkilerinin iyi seviyede olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca her bir tatmin grubunun bu boyuta ait ortalama tatmin puanları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olması, çalışma arkadaşları boyutundan duyulan tatmin düzeyinin ayırt ediciliğini göstermektedir.

Tablo 4 İş tatmin gruplarının karşılaştırmalı analiz sonuçları.

	Mutlu / Tatmin		Tatmin / Mutsuz		Mutlu / Mutsuz	
	<u>t değeri</u>	<u>sonuç</u>	<u>t değeri</u>	<u>sonuç</u>	<u>t değeri</u>	<u>sonuç</u>
İşin niteliği	8,18	p < 0,01	3,63	p < 0,01	9,68	p < 0,01
Prestij	8,86	p < 0,01	4,70	p < 0,01	10,46	p < 0,01
İş güvencesi	2,22	a.d.	0,22	a.d.	1,90	a.d.
Akademik ort.	8,09	p < 0,01	2,64	p < 0,01	8,25	p < 0,01
Amir. tut. dav.	10,01	p < 0,01	3,15	p < 0,01	10,60	p < 0,01
Yönetmel. ort.	10,80	p < 0,01	1,59	a.d.	8,55	p < 0,01
İletişim	10,28	p < 0,01	1,93	a.d.	9,18	p < 0,01
Çalışma ark.	5,36	p < 0,01	2,02	p < 0,05	5,82	p < 0,01
Ücret	3,63	p < 0,01	2,39	p < 0,05	4,31	p < 0,01
Fiz.çalış.şart.	2,12	a.d.	1,50	a.d.	2,75	p < 0,01

İşin niteliği, çalışma arkadaşlarından sonra en yüksek ortalama tatmin puanına sahip olan iş boyutudur. Özellikle işini seven çalışanların daha üretken olacağı düşünüldüğünde, bu boyutun diğerlerine göre daha dikkatli incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca yüksek ortalamalara rağmen gruplar arasındaki farklılıkların

İş Tatmin Profili

istatistiksel olarak anlamlı olması, bu boyutun, iş tatmin profilinin önemli bir bileşeni olduğunu göstermektedir. Akademik ortam ise en yüksek ortalama tatmin puanına sahip üçüncü boyuttur. Ayrıca grupların bu boyuta ait tatmin puanları arasındaki farklar da istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulgular, işin niteliği boyutu ile birlikte ele alındığında, üniversitelerimizdeki akademik ortamın öğretim üyeleri tarafından tatmin edici seviyede görüldüğü sonucuna varılabilir.

Tüm boyutlar içerisinde ayırt ediciliği en yüksek olan boyut ise amirin tutum ve davranışları boyutudur. Bu boyutta, mutlu-tatmin ve mutlu-mutsuz gruplarının ortalama tatmin puanları arasındaki farklar sırasıyla, 1,24 ve 1,91 olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Bununla birlikte, mutlu çalışanlar dışındaki öğretim üyelerinin amirlerinin tutum memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Prestij boyutu da amirin tutum davranışları boyutu gibi ayırt ediciliği yüksek bir boyuttur. Gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu bu boyutta, mutsuz çalışanların tatmin puanlarının düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu yüksek prestijli üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu varsayımını desteklemektedir.

Ücret boyutundan duyulan tatmin düzeyi tüm gruplarda düşük olmakla birlikte, gruplar arası farkların istatistiksel olarak anlamlı olması bu boyutun da genel iş tatmini önemli derecede etkilediğini göstermektedir. Mutsuz çalışanlar grubundaki $X_{ort}=1,80$ değeri tüm boyutlar içerisindeki en düşük iş tatmin puanıdır. Dolayısıyla ücret boyutunun öğretim üyelerinin en önemli tatminsizlik kaynağı olduğu söylenebilir.

İş güvencesi boyutundaki tatmin düzeyi de ücret gibi tüm gruplar için düşüktür. Bununla birlikte bu boyuta ait tatmin puanlarının gruplar arası farkları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ayrıca tatmin olmuş çalışanların bu boyuttan aldıkları puanın mutsuz çalışanlardan düşük olması, boyutun ayırt ediciliğini bütünüyle ortadan kaldırmaktadır.

Fiziksel çalışma şartları da öğretim üyelerinin tatmin düzeylerinin düşük olduğu bir diğer boyuttur. Bu boyuta ait tatmin puanları her ne kadar ücret ve iş güvencesi boyutlarına göre yüksek olsa da 1nci ve 3ncü Gruplar dışındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bununla birlikte, Tablo 1'deki değerlerden, fiziksel çalışma şartları boyutundan duyulan tatmin ile genel tatmin düzeyi arasında doğrusal bir ilişkinin var olduğu söylenebilir.

Yönetmel ortam ve iletişim boyutlarında her ne kadar 2nci ve 3ncü

Grupların tatmin puanları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da, 1nci Grup ile diğerleri arasındaki farklar sırasıyla $t = 10,01$ ve $t = 10,80$ gibi çok yüksek değerlerle anlamlıdır. Ayrıca yönetsel ortam boyutunda 1nci Grubun 3,25 gibi düşük bir değere sahip olması, 2nci ve 3ncü Grupların 2'nin altında kalması, üniversitelerin genel yönetim politikalarından memnun olmayan bir kesimin varlığına işaret etmektedir. Benzer şekilde iletişim boyutunun tatmin puanlarının da oldukça düşük olması öğretim üyelerinin yöneticiler ile iletişim kurmakta güçlük çektiklerini ve bu faktörün bir tatminsizlik kaynağı olduğunu göstermektedir.

Tablo 2'deki değerler bir bütün olarak incelendiğinde ise Grup 1'deki öğretim üyelerinin Grup 2'deki öğretim üyelerinden, Grup 2'deki öğretim üyelerinin ise Grup 3'deki öğretim üyelerinden daha yüksek tatmin puanına sahip oldukları görülmektedir. Bu net tablo ve Tablo 4'deki anlamlık testi sonuçları her bir iş tatmin grubunun birbirinden farklı özelliklere sahip olduğu hipotezini desteklemektedir. Ayrıca işin niteliği, prestij, akademik ortam, amirin tutum ve davranışları, yönetsel ortam ve iletişim faktörlerinin genel tatmin seviyesi ile yüksek korelasyona sahip olmaları (genel tatmin puanı ile birlikte artıp azalmaları), bu faktörlerin genel iş tatmini üzerinde daha fazla etkiye sahip olduklarının ipuçlarını vermektedir.

Tablo 5'de ise her bir tanımlayıcı özellik sınıfında yer alan öğretim üyesi sayısının (n) ve oranının (%), tatmin *gruplarına göre* değişimi verilmiştir. Öğretim üyelerinin “yaş” tanımlayıcı özelliğine göre gruplar arası dağılımı incelendiğinde, 56 yaşın üzerindeki öğretim üyelerinin % 90'nın mutlu çalışanlar grubunda olması dikkat çekicidir. Ayrıca, 36 yaşın altındaki öğretim üyelerinin % 61,7'si, 36-45 yaş arasındaki öğretim üyelerinin, %63,6, 46-55 yaş arası öğretim üyelerinin % 68,3'ü mutlu çalışanlar grubunda yer almaktadır. Mutsuz çalışanlar grubu incelendiğinde ise oranların yaşla birlikte %12,8'den, % 2,5'e kadar azaldığı görülmektedir. Bu bulgular iş tatmin düzeyinin yaşla doğru orantılı olarak arttığı varsayımı (Herzberg ve diğ., 1957; Hulin ve Smith, 1965; Quinn ve Steins,1979; Weaver, 1980; Herman ve diğ., 1980; Sweeny, 1982; Hickson ve Oshagbami, 1999) ile uyumludur. Bununla birlikte Wright ve Hamilton (1978), Kalleberg ve Loscocco (1983) ve Clark ve diğ. (1996) yaşlı çalışanların iş tatminin daha yüksek olmasını iki nedene bağlamaktadırlar. Bunlardan ilki iş tatmini düşük çalışanların ilk fırsatta işlerinden ayrılmaları ve belli bir yaşın üzerindeki çalışanların sadece işini seven, tatmin düzeyi yüksek kişilerden oluşmasıdır. İkinci neden ise insanların yaşları ilerledikçe daha iyi görevlere gelmeleridir. Buna göre iş tatmini ile yaş arasında doğrusal bir

İş Tatmin Profili

ilişki olmakla birlikte, yaşın yalnız başına iş tatminin bir fonksiyonu olduğu söylenemez.

Akademik kariyer ile iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar (Holden ve Black, 1996; Grimes ve Register, 1997; Oshagbami, 1997) incelendiğinde her iki faktör arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı göze çarpmaktadır. Bununla birlikte Tablo 5’de, doçentlerin oranının “mutlu çalışanlar” grubunda yardımcı doçentlerden düşük, “mutsuz çalışanlar” grubunda ise yüksek olması, akademik kariyer ile iş tatmini arasında, önceki araştırmalardan farklı bir “U” tipi ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Ayrıca “tatmin olmuş çalışanlar” grubunda, profesörlerin en düşük orana sahip olmaları sağlıklı bir genelleme yapılmasını güçleştirmektedir.

Tablo 5: Her bir tanımlayıcı özellik sınıfında yer alan yer alan öğretim üyelerinin sayı ve oranlarının, iş tatmin gruplarına gruplara göre değişimi.

Özellikler	Öğretim Üyesi Sayısı ve Yüzdesi					
	Mutlu Çalışanlar (Grup 1)		Tatmin Olmuş Çalışanlar (Grup 2)		Mutsuz Çalışanlar (Grup 3)	
	n	%	n	%	n	%
<u>Yaş</u>						
36'dan az	58	61,7	24	25,5	12	12,8
36-45	75	63,6	31	26,3	12	10,2
46-55	41	68,3	14	23,3	5	8,3
56 +	36	90,0	3	7,5	1	2,5
<u>Akademik kariyer</u>						
Yardımcı Doçent	116	65,5	44	24,9	17	9,6
Doçent	46	64,8	18	25,4	7	9,9
Profesör	50	71,4	15	21,4	5	7,1
<u>Cinsiyet</u>						
Erkek	170	66,1	64	24,9	23	8,9
Kadın	51	71,8	12	16,9	8	11,3
<u>Yönetmel pozisyon</u>						
Rektör, Dekan, Bölüm Bşk.	44	72,1	14	23,0	3	4,9
Diğer yönetmel pozisyonlar	30	68,2	9	20,5	5	11,4
Herhangi bir grup ya da ünitenin yöneticisi değil	146	61,9	67	28,4	23	9,7

Kadın öğretim üyelerinin oranının hem mutlu çalışanlar grubunda, hem de mutsuz çalışanlar grubunda erkeklere göre fazla olması, sağlıklı bir yorum yapılmasını engellemektedir. Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalardan da (Shapiro ve Stern,1975; Murray ve Atkinson,1981; Sloane ve Willams,1996) son derece çelişkili sonuçlar elde edildiği göz önüne alınırsa, bu bulgunu şaşırtıcı olmadığı söylenebilir.

Her bir yönetsel pozisyonda yer alan öğretim üyelerinin incelendiğinde ise; rektör, dekan, bölüm başkanı gibi üst düzey olarak nitlendirilebilecek yöneticilerin % 72,1'nin, “diğer sınıfta yer alan orta sınıf yöneticilerin % 68,2'nin, yönetici pozisyonunda olmayanların ise %61,9'u mutlu çalışanlar grubunda yer almaktadır. Bu veriler her ne kadar iş tatminin, rütbe ile arttığı varsayımını (Quinn ve diğ., 1974; Forgionne ve Peeters, 1982; Miles ve diğ., 1996) desteklese de, orta kademe yöneticilerin, tatmin olmuş çalışanlar grubunda en düşük, mutsuz çalışanlar grubunda en yüksek orana sahip olmaları, yaş ve rütbe arasında da “U” tipi bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

6. Sonuç

Çalışanlar (Pryor ve diğ., 1982), yöneticiler (Stewart, 1984), akademisyenler (Diamantopulos, 1992; Oshagbami, 1997), öğretmenler (Johnson, 1990) ve öğrenciler (Alter, 1984; Pearson, 1995) daha önce başta iş tatmini, motivasyon, zaman kullanımı ve yaratıcılık, olmak üzere çeşitli özelliklerine göre sınıflandırılmışlardır.

Bu çalışmada ise ülkemizdeki öğretim üyelerinin genel iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Genel tatmin puanları kullanılarak öğretim üyeleri mutlu çalışanlar, tatmin olmuş çalışanlar ve mutsuz çalışanlar olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklar *t testi* yardımı ile sınanmıştır. Ayrıca öğretim üyelerinin, “yaş”, “akademik kariyer”, “cinsiyet” ve “yönetsel pozisyon” kriterlerine göre belirlenen profillerinin, iş tatmin düzeylerini açıklamakta yeterli olup olmadıkları sorgulanmıştır.

Araştırma sonuçları, öğretim üyelerinin hemen hemen tüm iş tatmin boyutlarından duydukları tatmin derecesi farklı olmasına rağmen, iş tatmin profillerine dayalı olarak anlamlı bir sınıflandırma yapılabileceğini göstermektedir. Özellikle 1nci ve 3ncü Gruplar arasındaki farklar 10 iş tatmin boyutunun 9'unda

İş Tatmin Profili

$p < 0,01$ seviyesinde anlamlıdır. Bu bulgu, öğretim üyelerinin geleneksel akademik kariyere göre sınıflandırılmasına alternatif anlamlı ve belki de daha kullanışlı bir profil ortaya koymasından önemlidir. Ayrıca araştırmacının önerdiği sınıflandırma; işin niteliği, imaj, iş güvencesi, akademik ortam, liderlik, yönetsel ortam, iletişim, çalışma arkadaşları, ücret, çalışma ortamı boyutlarına dayalı olarak yapılmıştır. Dolayısıyla faktör sayısının fazla olması sınıflandırmanın ayırt ediciliği ve anlamlılığını arttırdığı sonucuna varılabilir. Bu sonuç Oshagbami (1997), Pryor ve diğ. (1992) ve Johnson'ın (1990) bulguları ile uyumludur.

Ayrıca araştırma sonuçları, öğretim üyelerinin iş tatmin düzeylerinin; “yaş” ile doğrusal olarak arttığı, “akademik kariyer” ve “yönetsel pozisyon” ile “U” tipi bir ilişkiye sahip olduğu ve “cinsiyet” ile herhangi bir ilişki göstermediğine işaret etmektedir. Fakat bu sonuçların “yaş” profili dışında bundan önce yapılan araştırmalarla çelişkili sonuçlar vermesi ve “yaş” profilinin de çok sayıda sınırlılık içermesi nedeniyle geleneksel profillerin öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyi hakkında güvenilir tahmin yapmamız için yeterli olmadığı söylenebilir. Bu bulgu geleneksel profillerin özellikle iş tatmini konusundaki yetersizliğini göstermekte olup öğretim üyelerinin farklı profillere göre değerlendirilmesi gerektiği hipotezini desteklemektedir.

Bu araştırmadan elde edilebilecek bir diğer sonuç öğretim üyelerinin yaklaşık %81 gibi yüksek bir oranının iş tatminlerinin yüksek olduğudur. Bu bulgu basında öğretim üyelerinin iş tatminlerinin düşük olduğu yönünde çıkan haberlerin (örnek: Milliyet, 2001; Hürriyet, 2002) ve buna dayalı oluşan genel kanının yeterli araştırma yapılmaksızın ulaşılan bir yargıya dayandığını göstermektedir.

Son olarak “işin niteliği”, “akademik ortam”, “amirin tutum davranışları”, “yönetsel ortam” ve “iletişim” faktörlerinin genel iş tatmini ile yüksek korelasyona sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla bu beş faktörün genel iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip oldukları ve üzerlerinde durulması halinde öğretim üyelerinin iş tatmini önemli ölçüde yükseltilebilecekleri söylenebilir.

ABSTRACT

This study tries to establish job satisfaction profiles for academicians. For this end using the answers given to general satisfaction questions, academicians are grouped into three: happy workers (group 1), satisfied workers (group 2), unhappy workers (group 3), then compared satisfaction levels of these groups based on ten

different job dimension. Results show significant variations in job satisfaction levels. Academicians enjoy especially for job itself, prestige, academic environment, supervision/supervisor behavior and co-workers behavior dimensions. This satisfaction profile is important because it represents a way of classifying academicians apart from the traditional approach based on the criterion of rank alone. It may also have an implication for management for evaluating the effectiveness of academicians, determining problem sources, taking appropriate corrective/preventive actions and planning continual improvement activities.

KAYNAKÇA

- ALTER, J.B. (1984). "Creativity profile of university and conservatory dance students", *Journal of personality assesment*, 48 (2), 153-158.
- AYSAN, F., SIMONS, C., THOMPSON, D., HAMARAT, E. ve STEELE, D. (2002). "Coping resource availability and level of perceived stress as predictors of life satisfaction in a cohort of turkish college students" *College Student Journal*, 36 (1,) 129-142.
- BİLGİÇ, R. (1998). "The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers" *Journal of Psychology*, 132 (5), 549-568.
- CLARK A., OSWALD A. ve WARR P. (1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 57-81.
- DIAMANTOPULOUS, A., SCLEGELMILCH, B.B. ve NEATE-STIDSON, S. (1992). "Who we are and what we do: A profile of marketing academics in UK universities", *Journal of Marketing Management*, 8, 5-50.
- FINCHAM R. ve RHODES, P.S. (1988). *The Individual, Work and Organization*, London: Weidenfeld & Nicholson.
- FORGIONNE, G.A. ve PETERS V.E. (1982). "Differences in job motivation and satisfaction among male and female managers", *Human Relations*, 35 (2), 101-118.
- GILES, W.F. ve FIELD, H.S. (1978). "The relationship of satisfaction questionnaire: tem to item sensitivity", *Academy of Management Journal*, 21 (2), 295-301.

- GRIMES, P.W. ve REGISTAR, C.A. (1997). "Career publications and academic job rank", *Journal of Economic Education*, 28 (1), 82-93.
- GRUNEBERG, M.M.(1979). *Understanding Job Satisfaction*, London: Macmillian.
- HERMAN, J., DUNHAM,R. ve HULIN C. (1980). "Job satisfaction in the United States in the 1970's" *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- HERZBERG, F.I., MAUSNER, B., PETERSON, R.O. ve CAPWELL, D.R. (1957). *Job Attitudes: Review of Research and Opinion* Pittsburg: PA Psychological Service of Pittsburgh.
- HICKSON, C. ve OSHAGBAMI, T. (1999). "The effect of age on the satisfaction of academicians with teaching and research" *International Journal of Social Academicians*, 26, (4), 537-544.
- HOLDEN, E.W. ve BLACK, M.M. (1996). "Psychologists in medical schools – professional issues for the future: how rank and tenure associated with productivity and satisfaction?" *Professional Psychology: Research and Practice*, 27 (4), 407-414.
- HULIN, C.L. ve SMITH P.C. (1965). "A lineer model of job satisfaction" *Journal of Applied Psychology*, 49, 209-216.
- HÜRRİYET, "Tablo onur kırıcı", 03.03.2002.
- JOHNSTON III, G.P. (1990). "Best liked/least liked teacher attributes: Herzberg's two-factor theory of job satisfaction", *Journal of Education for Business*, 66 (2), 121-129.
- KALLENBERG, A.L. ve LOSCOCCO, K.A., (1983). "Aging, values and rewards. Explainin age differences on job satisfaction" *American Social Review*, 48, 78-90.
- KUKLIK, C.T., OLDHAM, G.R. ve LANGER,P.H. (1988). "Measure of job characteristics: comparison of the original and the revised job diagnostic survey", *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 462-466.
- LOCKE, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette", M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, Chicago, IL: Rand-McNally.

- MILES, E.W., PATRICK, S.L. ve KING, W.C. (1996). "Job level as a systematic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (3), 277-292.
- MİLLİYET, "Eğitimciler eğitim sisteminde şikayetçi", 24.11.2001.
- MOBLEY, W.H., GRIFFETH, R.W., HAND H.H. ve MEGINO, B.M. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process", *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- MURRAY, M.A. ve ATKINSON, T. (1981). "Gender differences in correlates of job satisfaction", *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 13, pp. 44-52.
- OSHAGBAMI, T. (1997a). "The influence of rank on the job satisfaction of organizational members", *Journal of Managerial Psychology*, 12 (8), 511-519.
- OSHAGBAMI, T. (1997b). "Job satisfaction profiles of university teachers", *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27-39.
- PEARSON, L.C. ve CAREY, L.M. (1995). "The academic motivation profile for undergraduate student use in evaluating collage courses", *The Journal of Educational Research*, 88 (4), 220-227.
- PRYOR, M.G., HARLOW, D. ve HOWES, L.N. (1982). "The dissatisfaction profile: The key obstacle to motivation" *Industrial Management*, Mayıs-Haziran, 7-11.
- QUINN, R.P., STAINES, G.P. ve McCULLOUGH M.R. (1974). "Job satisfaction: Is there a trend?", *Manpower Research Monograph*, 30, 124-129.
- QUINN, R.P., STAINES, G.L., (1979). *The Quality of Employment Survey* Ann Arbor: MI Institute for Social Research.
- SHAPIRO, J. ve STERN, L. (1975). "Job satisfaction: male and female, professional and non-professional workers", *Personnel Journal*, Vol. 54, pp. 388-9.
- SLONE, P. ve WILLIAMS, H. (1996). "Are overpaid workers really unhappy? A test of the theory of cognitive dissonance", *Labour*, Vol. 10 No. 1, pp. 3-15.

İş Tatmin Profili

- SMITH, P.C., KENDALL, L.M. ve HULIN, C.L. (1985). *The Revised Job Descriptive Index*. Chicago: Rand McNally.
- SMITH, P.C., KENDALL, L.M. ve HULIN, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
- STEWART, R. (1984). "The nature of management? A problem for management education", *The Journal of Management Studies*, 21(3), 323-330.
- SWEENEY, J. (1982). "Teacher dissatisfaction on the rise: higher level needs unfulfilled. *Education*, 102, (2), 203-208.
- WEAVER, C.N. (1980). "Job satisfaction in the United States" *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- WRIGHT, J.D. ve HAMILTON R.F. (1978). "Work satisfaction and age: Some evidence for the job change hypothesis" *Social Forces*, 56, 1140-1158.
- VROOM, V. (1964). *Work and Motivation*, New York: Wiley.
- YÖK, Üniversitelerin Fakülte, Yüksekokul ve Enstitüleri, Akademik-İdari Kadroları Bilim Çalışmaları - Araştırma Projesi Sayısı, 26 Mart 2000, Ankara.
- YUCELT, U. (1982). "Job satisfaction, absenteeism, and workers choice in the turkish industrial sector" *Journal of Psychology*, 111 (2), 247-255.