

Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Algıları: Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde Bir Araştırma

H. Mustafa PAKSOY*

İsmail GÜVENÇ**

ÖZ

Günümüzde her ilde en az bir adet devlet üniversitesi mevcuttur. Akademik personelin üniversitelerin ana insan unsuru olduğunu söylemek mümkündür. Şubat 2016 tarihi itibarıyla ülke genelinde devlet ve vakıf üniversitelerinde 155000 civarında öğretim elemanı mevcuttur. Bu durum üniversitelerde görev yapan akademik personelin, mesleği nasıl algıladıklarını, örgüte ne kadar bağlı olduklarını ve iş doyumlarının ne düzeyde oluştuğunu araştırmayı zorunlu kılmaktadır. Bu çalışmada yeni kurulan bir üniversite olan Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve 1992 yılında kurulmuş olan Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin mesleğe bakış açıları incelenmiştir. Çalışma sonunda örgütsel bağlılık ve iş doyumunun Kilis 7 Aralık Üniversitesi öğretim üyelerinde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde doçent unvanına sahip akademisyenler daha yüksek örgütsel bağlılık sergilerken, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde araştırma görevlisi ve öğretim görevlilerinin, doçent unvanına sahip akademisyenlerden daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında orta düzeyde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Algısı, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

JEL Kodları : I20, I23, M1

Perception Of The Proficiency Among Academicians: A Research Between Kilis 7 Aralık University And Kahramanmaraş Sutcu Imam University

ABSTRACT

There is at least one state university is available in each city of Turkey. It is possible to assert that academic staff is the major element of human resources in universities. There are approximately 155000 academic staff available according to the statistics on February, 2016. This situation makes the research on perception on profession, organizational commitment and satisfactory level of academic personnel an obligation. In this study the perception of academic personnel towards the proficiency is researched in a new established university namely, Kilis 7 Aralık University and Kahramanmaraş Sutcu Imam University established in 1992. The results indicate that organizational commitment and job satisfaction is higher on academicians of Kilis 7 Aralık University. Organizational commitment of associate professors is higher in Kilis 7 Aralık University. Organizational commitment of research assistants and lecturers are higher than associate professors in Kahramanmaraş Sutcu Imam University. Moreover, moderate positive and statistically significant relationship is found between organizational commitment and job satisfaction.

Key Words: Perception of profession, organizational commitment, job satisfaction, Kilis 7 Aralık University, Kahramanmaraş Sutcu Imam University

* Prof. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, hmpaksoy@yahoo.com

** Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Bahçe Bitkileri, ismailguvenc@ksu.edu.tr

(Makale Gönderim Tarihi: 22.02.2017 / Yayına Kabul Tarihi: 13.04.2018)

Doi Number: 10.18657/yonveek.419171

GİRİŞ

Bugün anladığımız manada ilk üniversitelerin, 11. yüzyılın sonlarında ve 12. yüzyıl boyunca Avrupa'da geç feodal dönemin sosyo-kültürel şartları içerisinde ortaya çıktığı kabul edilmektedir (<https://yolharitasi.yok.gov.tr/>, 12.02.2016). Batı'da modern anlamda ilk üniversite 1088 yılında kurulmuş olan Bologna Üniversitesi'dir. Bunu 1160 yılında kurulan Paris Üniversitesi ve 1167 yılında kurulan Oxford Üniversitesi izlemiştir. Bu üç üniversite, yaklaşık olarak aynı dönemlerde şekillenen Montpellier, Padua, Orleans ve Cambridge Üniversiteleri ile birlikte, halen faaliyetini sürdüren en eski yedi üniversitedir. Avrupa'da üniversitenin önemi, her biri için farklı nedenlerin geçerli olmasına rağmen, Papalık, imparatorluk, krallık, prenslikler ve şehir yönetimleri tarafından kavranmış ve üniversiteler özellikle İtalya, Fransa ve İspanya'da kısa sürede hızla yayılmıştır (Sargın, 2007: 134-135). Avrupa'da kurulan ilk üniversiteler, iki farklı pedagojik ve kurumsal model etrafında gelişmiştir. Avrupa'nın kuzeyinde kurulan üniversiteler (örneğin Paris), 'hocalar' federasyonları yahut üniversiteleri olup, ağırlıklı olarak özgür sanatlar (liberal arts: aritmetik, mantık, retorik, müzik, vb.) ve ilahiyat eğitimi vermiştir. İtalya merkezli olarak Avrupa'nın güneyinde kurulan üniversiteler ise (örneğin Bologna) ağırlıklı olarak 'öğrenci' federasyonları yahut üniversiteleri olarak şekillenmiş ve daha ziyade hukuk ve tıp eğitimine odaklanmışlardır. Kilisenin etkisi her iki modelde de olmakla birlikte, bu etki Avrupa'nın kuzey yarısında kurulan üniversiteler üzerinde baskın bir karakter arz etmiştir (Charle & Verger, 2005). 13. Yüzyıldan itibaren Avrupa'nın belli başlı ülkelerinde, şehirlerinin birçoğunda üniversiteler kurulmuştur. Hukuk, ilahiyat, tıp ve felsefeye odaklanan Orta Çağ Avrupa üniversitesinin kimi nitelikleri bugüne kadar varlığını sürdürmüş, kimi nitelikleri de zaman içinde değişiklikler geçirmiştir. Hümanizm, Rönesans, Reform ve Karşı Reform, Aydınlanma gibi süreçler zaman içinde Ortaçağ üniversitesi sisteminde değişim baskıları yaratmış; sistem bu değişim baskılarına bir süre direniş göstermesine rağmen, özellikle 18. yüzyılda başlayan genişleme, farklılaşma ve profesyonelleşme eğilimleri karşısında, ilk örneği 19. yüzyıl başında Almanya'da ortaya çıkan yeni bir modele dönüşmüştür. Günümüzdeki biçimiyle 19. yüzyılın başından itibaren ortaya çıktığı kabul edilen ve modern üniversitenin ilk örneği olarak kabul edilen, 1810 yılında Wilhelm von Humboldt tarafından kurulan Berlin Üniversitesi'dir. Alman idealist düşünürlerinin fikirleri temelinde kurulan modern üniversite ile Ortaçağ üniversitesini ayıran en temel unsur, eski üniversitelerin ağırlıklı olarak eğitime, bilgi aktarmakla meşgul olmaları, modern üniversitelerin ise daha fazla araştırma odaklı olmasıdır. Üniversitelere araştırma kurumu kimliği veren Humboldt modeli üniversite, tek bilim dallı fakülteler içinde uzmanlaşma ile akademik kürsü ve disiplinler içinde tanımlanmış bölüm fikrini belirginleştirmiştir. Ortaçağ üniversitesi hakikati müdafaa rolünü benimserken, Humboldt üniversitesi doğayı keşfetmeyi görev edinmiştir (<https://yolharitasi.yok.gov.tr/>, 12.02.2016).

Türkiye’de Batılı anlamda yüksek öğretim kurumlarının tarihsel gelişimi, batı ülkelerinde görülen sürece göre oldukça yenidir.

Akademik personel, üniversitenin ana insan unsurları arasında yer almaktadır. Akademik camia birçok eleştiriye maruz kalsa da günümüzde akademisyenlik en fazla imrenilen meslek grupları arasındadır (Güvenç, 2016:2). Bu nedenle de akademisyenlerin mesleği nasıl algıladıklarının incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri düzeylerinin karşılaştırılmasını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen anket yardımıyla, söz konusu üniversitede görev yapan akademisyenler hakkında toplanan veri seti SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Bu giriş bölümünden sonra, birinci bölümde literatür taraması ve kavramsal çerçeve sunulmaktadır. Bölüm II’de gerçekleştirilen çalışmaya ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Son olarak sonuç ve tartışma bölümü yer almaktadır.

I. LİTERATÜR TARAMASI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Meslek Algısı

Wilhelm vonHumboldt’un 19 uncu yüzyılda geliştirdiği ünlü modele göre, üniversitelerin temel fonksiyonlarının araştırma yapmak ve öğretmek olduğuna inanılmaktaydı. Bu modele göre, üniversitede görev yapan profesörlerin temel görevi, bilimi üretmek ve gelecek araştırmacıları eğitmektir. Bunun sonucu olarak bir üniversitenin değeri, profesörleri tarafından gerçekleştirilen bilimsel performans ile değerlendirilmektedir. Bir profesörün değeri ise, bilimsel prestiji ile ölçülmektedir. Bu prestij ise yaptığı yayınların sayısı ve kalitesi ile kazanılmaktadır. Bir akademik dersi sadece başarılı bir araştırmacının iyi bir şekilde anlatabileceğine inanılmaktadır. Humboldtian modeli şu şekilde formüle etmek mümkündür: eğitim kurumsal bir fonksiyonken, araştırma mesleki bir fonksiyondur. Verilen dersler ile birlikte bir profesör kurumu adına hizmet etmektedir, bu şekilde araştırma projelerini tamamlamak için gerekli kaynakları elde etmektedir. Humboldtian modeline yönelik birçok eleştiri gerçekleştirilmiş ve farklı modeller geliştirilmiştir (Albulescu ve Albulescu, 2014). Özellikle günümüzün gelişen teknolojisi ile birlikte üniversitelerin işleyiş dinamikleri de hızla değişmektedir. Bu nedenle meslek algısını ölçecek yeni ölçeklerin geliştirilmesi zorunlu hale gelmektedir.

B. Örgütsel Bağlılık

Casper vd (2011) yaptıkları çalışmada Brezilya’da görev yapan çalışanların iş-aile çatışmalarını incelemişlerdir. Çalışmalarında iş-aile çatışmaları, algılanan destek (perceived supervisor support) ve cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçta ailenin işle ilgili olduğu durumlarda yüksek bağlılık belirlenmiştir. Aynı şekilde algılanan destek ile bağlılık arasında pozitif ilişki belirlenmiştir.

Li vd (2016) çalışmalarında bilgi-paylaşımı davranışının desteklenmesinde adaletin rolünü, örgütsel bağlılık aracılığı ile incelemiştir. Çalışmalarında bilgi paylaşımının rekabet üstünlüğündeki rolünün önemi üzerinde durmuşlardır. Çalışmalarının sonunda adaletin bilgi paylaşımı ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu raporlamaktadırlar. Ayrıca örgütsel bağlılığın aracı rolü oynadığını raporlamaktadırlar.

Macedo vd (2016) çalışmalarında örgütsel bağlılığın aracı rolü ışığında misyon ifadeleri ve örgüt performansını kar amacı gütmeyen örgütlerde incelemiştir. Portekiz'de faaliyet gösteren 112 adet kar amacı gütmeyen örgüte ilişkin topladıkları veriler ve yaptıkları analiz sonucunda örgüt performansı ve misyon ifadeleri arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılık ile birlikte daha iyi açıklandığını raporlamaktadırlar.

Perry vd (2016) çalışmalarında inovasyonların yönetilmesi problemi üzerinde durmuşlardır. Bilim adamları ve mühendisler arasındaki örgütsel bağlılığı incelemiştir. Çalışmaları sonucunda inovasyonun örgütsel bağlılık ile pozitif ilişki içinde olduğunu raporlamaktadırlar. Inovasyon ile örgütsel bağlılık arasında en güçlü ilişki, örgüt içinde önemli bir rolü olduğunu düşünen ve çok verimli organizasyonlarda çalışan kişilerde ortaya çıktığını raporlamaktadırlar. Inovasyon ile mesleki bağlılık arasındaki negatif ilişki yine bu kategorideki çalışanlar arasında ortaya çıktığını raporlamaktadırlar.

C. İş Tatmini

Malinen ve Savolainen (2016) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları okulları algılama biçimlerinin iş tatmini ve tükenmişliği nasıl etkilediğini araştırmışlardır. 642 adet ortaokul öğretmeninden uzun süreli veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Toplanan verileri analiz etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Sonuçta okulu olumlu bir şekilde algılayan öğretmenlerin yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğu belirlenmiştir.

Miao vd (2016) yaptıkları meta analiz bazlı çalışmaları sonucunda, liderin duygusal zekası ile takipçinin iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu raporlamaktadırlar.

Hoboubi vd (2016) çalışmalarında iş stresi ve iş tatminin işyeri performansını etkileyen önemli faktörlerden olduğunu vurgulamaktadırlar. İran'da faaliyet gösteren bir Petro-kimya fabrikasında çalışan işçilerden rastgele seçilmiş 125 adedinden demografik sorular içeren anket yolu ile veri toplanmıştır. Sonuçta iş tatmini ve verimlilik arasında pozitif bir korelasyon katsayısı belirlenmiştir.

Rolland vd (2016) çalışmalarında Endonezya'da yer alan özel bir üniversitede görev yapan akademisyenlerin ofisteki manevi hava (spiritualityworkplace), örgütsel bağlılık ve iş tatminleri üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonunda manevi havanın iş tatmini ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde oluşu sonucunu raporlamaktadırlar. Manevi hava ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu sonucunu raporlamaktadırlar.

Alegre vd (2016) çalışmalarında iş tatmini farklı açılardan incelemiştir. Çalışmalarında 374 adet gözlemden oluşan bir veri seti kullanmışlardır ve iş tatmini

ile (1) çalışan-örgüt ilişkisi, (2) çalışan-supervisor ilişkisi ve (3) çalışan-meslektaş ilişkisi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonunda iş tatminin farklı değişkenlerle ilişki içinde olduğunu raporlamaktadırlar.

Lee vd (2016) yaptıkları çalışmada zamanla birlikte güçlendirmenin (empowerment) iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. İş tanımı gereği müşteriler ile birebir iletişim halinde olan ve olmayan iki grup üzerinde hiyerarşik doğrusal modelleme tekniği ile hipotez testi gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarında müşteriler ile iletişim halinde olan çalışanlarda güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin daha belirgin olduğunu raporlamaktadırlar.

Yılmaz (2015) 200 adet özel ve 201 adet devlet üniversitesinden toplam 401 adet akademisyenin katıldığı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada özel üniversiteler ile devlet üniversitelerinde görevli akademisyenler arasındaki örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması hedeflenmiştir. Çalışma sonunda akademisyenler arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve bununla birlikte özel üniversitelerdeki akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık tutumlarının devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin tespit edilen düzey ve tutumlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

II. ANALİZ SONUÇLARI

A. Veri Seti

Çalışmada kullanılan veri seti anket yardımıyla toplanmıştır. Yazarların görev yaptığı üniversite olan Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde anketler çıktı şeklinde akademisyenlere dağıtılmıştır. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi için de anket kâğıtları dağıtılmış ancak toplanan anket sayısı yetersiz kaldığı için elektronik ortamda hazırlanan anket formu akademisyenlerin maillerine gönderilmiş ve anketi doldurmaları istenmiştir. Üniversitelerdeki bütün birimlerden anket formuna ilişkin katılım sağlanması istenmiştir.

Veri setinin kategorik değişkenleri içeren tanımlayıcı istatistikleri her iki üniversite için ayrı ayrı Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1'de yer alan bilgilerden yola çıkmak suretiyle şu genel sonuçlara ulaşılabilir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu erkek akademisyenlerden oluşmaktadır. Eğitim düzeyi olarak doktora mezunu olanlar çoğunluktadır. Unvan olarak öğretim görevlileri ve yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenler baskın durumdadır. Ankete katılan akademisyenlerin çoğunlukla fakülte ve meslek yüksekokulunda görev yapmakta oldukları anlaşılmaktadır. Ağırlıklı olarak idari görevleri olmayan akademisyenler olsa da, bölüm başkanı olanlar ikinci çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 1. Ankete Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		7 Aralık		Sütçü İmam	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	33	32,7	28	24,8
	Erkek	67	66,3	85	75,2
Eğitim	Lisans	8	7,9	5	4,4
	Yüksek Lisans	35	34,7	38	33,6
	Doktora	53	52,5	70	61,9
	Cevap Yok	5	5		

Unvan	Araştırma Görevlisi	21	20,8	19	16,8
	Okutman	7	6,9	5	4,4
	Öğretim Görevlisi	36	35,6	31	27,4
	Yrd. Doç. Dr.	24	23,8	30	26,5
	Doç. Dr.	9	8,9	13	11,5
	Prof. Dr.	3	3,0	15	13,3
	Cevap Yok	1	1,0	-	-
Birim	MYO	31	30,7	32	28,3
	YO	6	5,9	5	4,4
	Fakülte	56	55,4	75	66,4
	Cevap Yok	8	7,9	1	0,9
İdari Görev	Bölüm Başkanı	17	16,7	20	17,7
	Müdür	1	1,0	4	3,5
	Müdür Yardımcısı	3	3,0	3	2,7
	Dekan	2	2,0	1	0,9
	Dekan Yardımcısı	4	4,0	1	0,9
	Diğer	6	5,9	7	6,2
	İdari Görevim Yok	60	59,4	77	68,1
	Cevap Yok	8	7,9	-	-

Katılımcılardan yaşları açık uçlu olarak sorulmuştur. Hesaplanan sonuçlara göre Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nden toplanan verilere göre katılımcı akademisyenlerin yaşlarının ortalaması 35,37 (s=8,19) olarak hesaplanırken, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin yaşlarının ortalaması 40,11 (s=9,20) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2'de çalışmada sorulan sorulara ilişkin tanımlayıcı istatistikler üniversiteler bazında sunulmaktadır. Tabloda her bir değişkende minimum değer 1 olarak belirlenmiştir. Bu nedenle ayrı bir sütun açılmamış ve tabloya dipnot olarak verilmiştir. Üniversitelerin kısaltmalarının yer aldığı sorularda o üniversitede en yüksek değer 4 olarak belirlenmiştir. Diğer bütün sorularda en yüksek değer 5'dir.

Tablo 2. Çalışmada Sorulan Sorular ve Tanımlayıcı İstatistikler

	7 Aralık		Sütçü İmam	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Mesleğe Yönelik Algılar				
Meslek Algısı				
Akademisyenlik ideal bir meslektir ^{KİYU}	1,47	0,72	1,5	0,77
Akademisyenliği bilerek ve isteyerek seçtim	1,42	0,77	1,4	0,73
Mesleğimi severek yapıyorum	1,32	0,63	1,41	0,74
Akademisyenlik, saygın bir meslektir	1,44	0,68	1,46	0,8
Mesleğimden dolayı toplumda itibar görüyorum ^{KİYU}	1,66	0,7	1,65	0,79
Mesleğimden dolayı toplumda bana güven duyuluyor ^{KİYU}	1,75	0,74	1,81	0,86
Başka meslek mensupları, mesleğimden dolayı bana hayranlık duyuyor	2,15	0,93	2,23	1,06
Çevreme ve çocuklarıma, akademisyenliği tavsiye ediyorum	1,93	0,91	1,93	0,99
Örgütsel Bağlılık	0	0	0	0
Üniversitemizin gerçekleştirmek istediği amaçları doğru buluyorum	2,12	0,91	2,51	1,02
Üniversitemizin amaçlarıyla ortak paydada buluşuyorum	2,24	1,01	2,59	1,07
Üniversitemizin gerçekleştirmek istediği amaçlar, üniversiteyi başarılı yapacaktır	2,19	1,07	2,56	1,11
Üniversitemizin sahip olduğu maddi ve manevi değerleri önemsiyorum	1,86	0,92	2,1	0,88
Üniversitemizin amaçları için, görev ve yetkilerim dahilinde çaba gösteriyorum ^{KİYU}	1,52	0,7	1,79	0,82
Üniversitemizin amaçları, benim üniversiteye olan bağlılığımı artırıyor	2,21	1,13	2,56	1,11
Uzun süre üniversitemizde görev yapmak istiyorum	2,34	1,12	2,21	1,16
Üniversitemizde öğretim elemanı olarak görev yapmaktan gurur duyuyorum	1,95	0,97	2,1	1,04
İş Doymu	0	0	0	0
Yaptığım görev, uzmanlık alanıma ve yeteneklerime uygun ^{KİYU}	1,51	0,66	1,57	0,69
Verilen görevler, açık ve anlaşılır	1,92	0,89	1,99	0,95
Görev ve yetkilerimle ilgili kararlara dahil ediliyorum	2,41	1,23	2,45	1,22
Mesleki çalışmalarında, kendimi yeterince özerk hissediyorum	2,24	1,14	2,46	1,27
Aldığım ücreti, yaptığım işin karşılığı olarak yeterli buluyorum	2,32	1,22	2,44	1,22
Üniversitemizde sağlanan fiziki ve teknolojik çalışma koşullarını yeterli buluyorum	2,56	1,25	2,81	1,18
Yaptığım görev ve faaliyetlerden dolayı, sahip olduğum iş yükü yeterli düzeydedir	2,28	1,1	2,35	1,05
Üniversitemizde, kariyer fırsatı ve yükselme umudu taşıyorum	2,13	1,11	2,57	1,25
Üniversitemizde, akademisyenlere gereken önem verilmektedir	2,51	1,24	3,04	1,32
Üniversite yönetiminin, akademisyenlere karşı tutum ve davranışlarını yerinde buluyorum	2,52	1,25	3,11	1,3
Üniversite yönetimi, akademisyenlerin çalışma performansını yeteri kadar doğru değerlendiriyor	2,64	1,27	3,13	1,35
Üniversitemizde, kendi birimimdeki diğer birimlerdeki akademisyenlerle iyi ilişkilerim var ^{KSU}	1,74	0,93	1,78	0,69
- Çalışmada her soruda en düşük değer 1 dir. KİYU : En yüksek değer Kilis 7 Aralık Üniversitesi için 4'dür. KSU : En yüksek değer Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi için 4 'dür.				

B. Güvenirlilik Analizi (Reliability Analysis)

Akademisyenlere uygulanan veri seti (ölçek), tarafımızdan (Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY) geliştirilmiştir. Çünkü, literatürde çalışmanın amacına tam uygun olarak hazırlanmış bir veri setine ulaşamamıştır.

Güvenilir bir ölçme (ya da ölçüm) aracı oluştururken dikkat edilmesi gereken bir çok önemli nokta vardır. Ölçeği oluşturan soruların yapılan araştırmanın doğruluğunu ortaya çıkarabilecek nitelikte, birbirleri ile ilişkili, tutarlı, anlaşılır ve yeterli sayıda olması bu önemli noktalardan bazılarıdır. Güvenilirlik kavramı, yapılan her ölçüm için gereklidir. Çünkü güvenilir bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade eder. Güvenilirlik, elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için temel teşkil eder (<https://www.onlineistatistik.com/single-post/2017/01/01/Guvenirlilik-Analizi-Nedir-Turleri-Nelerdir-ve-Nasil-Yorumlanir>, 09.04.2018).

Ölçeğin güvenirliliğini test etmek için Güvenirlilik Analizi (Reliability Analysis) yapılmıştır. Analiz sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,955 bulunmuştur. Bu değer, kabul edilebilir 0,700 değerinin çok üzerindedir. Dolayısıyla, analiz sonuçları tarafımızdan (Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY) geliştirilen bu ölçeğin çok yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (bakınız, Tablo 3).

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenirlilik Analizi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ideal	60,5451	368,370	,342	,955
isteyerek	60,5863	365,972	,398	,955
severek	60,6997	367,958	,410	,955
saygın	60,5863	368,580	,352	,955
itibar	60,3698	366,548	,428	,954
güven	60,2874	365,999	,425	,954
hayranlık	59,8647	362,681	,420	,955
tavsiye	60,1121	361,012	,483	,954
doğru	59,8750	350,881	,780	,952
ortak	59,7719	347,382	,796	,952
başarılı	59,8441	345,785	,790	,952
önemseme	60,1637	352,709	,735	,952
yetkilerim	60,5142	362,291	,591	,954
bağlılık	59,8338	346,262	,747	,952
uzunsüre	59,6585	351,303	,610	,953
gurur	60,0812	351,418	,728	,952
yetenekler	60,5142	367,281	,420	,955
anlaşılır	60,0915	354,252	,685	,953
kararlar	59,6173	346,043	,684	,953
özerk	59,7925	346,825	,712	,952
ücret	59,7204	353,068	,521	,954
fiziki	59,4626	349,134	,589	,954
işyükü	59,7719	353,738	,590	,953
kariyer	59,9265	347,523	,737	,952
önem	59,5245	341,877	,778	,952

tutum	59,5142	343,193	,736	,952
performans	59,4008	342,857	,731	,952
ilişki	60,2977	355,388	,646	,953
meslekAlgı	60,3814	365,614	,585	,954
orgutselBaglilik	59,9678	350,701	,887	,951
isDoyumu	59,8028	349,517	,935	,951

C. Üniversitelere Göre Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Algıları

Ankete katılan akademisyenlerin mesleğe yönelik algılarına ilişkin hipotezler Tablo 4'te sunulmuştur. İki farklı üniversitedeki akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında farklılık olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. Çalışmanın Hipotezleri

H1:	Meslek Algısı her iki üniversitede görev yapan akademisyenlerde aynı düzeydedir.
H2:	Örgütsel Bağlılık algısı her iki üniversitede görev yapan akademisyenlerde aynı düzeydedir.
H3:	İş Doyumu algısı her iki üniversitede görev yapan akademisyenlerde aynı düzeydedir.

Tablo 5'te her iki üniversitede görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasındaki farklılıkları test etmek için gerçekleştirilen analiz sonuçları yer almaktadır. Varyansların eşit olup olmadığını test eden Levene istatistiği her üç ölçek için de anlamlı olmayan bir farklılığa işaret etmektedir. Başka bir ifade ile p değerleri her üç algı için de eşik değeri olan 0,05 değerinden daha yüksek çıkmıştır. Bu durum varyansların eşit olduğu hipotezini reddedecek düzeyde yeterli kanıt bulunamadığına işaret etmektedir. Bu nedenle eşit varyansların kabul edildiği t testi sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 5'teki t testi sonuçlarına göre H1 hipotezini reddetmek için yeterli kanıt bulunamamıştır ($t=-,414$ ve $p > 0,05$). Bu durumda her iki üniversitede görev yapan akademisyenlerin mesleği benzer şekillerde algıladıklarını söylemek mümkün olacaktır. Buna rağmen, H2 hipotezi 0,05 anlamlılık seviyesinde reddedilmiştir ($t = -2,331$ ve $p < 0,05$). Bu durumda Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının ($\bar{x}=2,04$), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerle ($\bar{x}=2,3058$) kıyaslandığında daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Benzer şekilde, H3 hipotezi 0,05 anlamlılık seviyesinde reddedilmiştir ($t=-2,063$ ve $p < 0,05$). Bu durumda Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin iş doyumlarının ($\bar{x}=2,2441$), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerle ($\bar{x}=2,4763$) kıyaslandığında daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 5. Akademisyenlerin Meslek Algılarına İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

	Üniversite*	N	\bar{x}	s	Levene Test sonucu (p)	t	df	p değeri
Meslek Algısı	K7AU	91	2,1223	0,06859	0,841	0,414	202	0,679
	KSU	113	2,1604	0,65305				

Örgütsel Bağlılık	K7AU	100	2,04	0,80968	0,324	-	210	0,021
	KSU	112	2,3058	0,84560				
İş Doymu	K7AU	99	2,2441	0,81773	0,958	-	206	0,040
	KSU	109	2,4763	0,80444				
*K7AU : Kilis 7 Aralık Üniversitesi KSU : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi								

D. Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Algıları

Analizi daha ileriye taşımak adına farklı cinsiyetlerdeki akademisyenlerin mesleğe yönelik algılarında bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Her iki üniversitede ayrı ayrı cinsiyete göre farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t testleri yardımıyla araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 6'da listelenmiştir.

Tablo 6'ya göre, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerde farklı cinsiyetlerde meslek algısı ($t=-0,533$ ve $p = 0,596$), örgütsel bağlılık ($t = -0,247$ ve $p = 0,805$) ve iş doymu ($t=0,574$ ve $p = 0,567$) arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerde farklı cinsiyetlerde meslek algısı ($t=-1,464$ ve $p = 0,14$) ve örgütsel bağlılık ($t=-1,909$ ve $p = 0,059$) arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna rağmen iş doymu cinsiyetler arasında farklılık arz etmektedir ($t = -2,238$ ve $p=0,029$). Kadın akademisyenlerin ($\bar{x} = 2,2191$) iş doymununun erkek akademisyenlerden ($\bar{x} = 2,5610$) daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Farklılıklar

			N	\bar{x}	s	Levene Test sonucu (p)	t	df	p
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	Meslek Algısı	Kadın	27	2,0602	0,65904	0,278	0,533	88	0,596
		Erkek	63	2,1409	0,65819				
	Örgütsel Bağlılık	Kadın	33	2,0114	0,77835	0,808	0,247	98	0,805
		Erkek	67	2,0541	0,83008				
	İş Doymu	Kadın	31	2,6065	0,81661	0,776	0,574	96	0,567
		Erkek	67	2,2040	0,82321				
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Meslek Algısı	Kadın	28	2,0045	0,45831	0,058	1,464	111	0,146
		Erkek	85	2,2118	0,70024				
	Örgütsel Bağlılık	Kadın	28	2,0446	0,70071	0,074	1,909	110	0,059
		Erkek	84	2,3929	0,87514				
	İş Doymu	Kadın	27	2,2191	0,63049	0,040	2,238	58,839	0,029
		Erkek	82	2,5610	0,84020				

E. Unvanlara Göre Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Algıları

Unvana göre mesleğe yönelik algılarda farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testleri uygulanmıştır. ANOVA test sonuçları sunulmadan önce akademisyenlerin incelenen ölçeklere göre hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de sunulmuştur. Bu tanımlayıcı istatistikler ANOVA testi sonuçlarının yorumlanması için önem arz etmektedir.

Tablo 7. Farklı Unvanlar ve Mesleğe Yönelik Algılar – Tanımlayıcı İstatistikler

		7 Aralık Üniversitesi			Sütçü İmam Üniversitesi		
		N	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s
Meslek Algısı	Arş. Gör.	17	2,3309	,30917	19	2,1579	,52015
	Okutman	7	2,4286	,38768	5	2,0500	,42019
	Öğretim Görevlisi	32	2,3320	,79730	31	2,1210	,70229
	Yrd. Doç. Dr.	24	1,8385	,50605	30	2,1917	,67093
	Doç. Dr.	8	1,6406	,56867	13	2,3462	,79082
	Prof. Dr.	3	1,5417	,56366	15	2,0583	,65952
	Toplam	91	2,1223	,65431	113	2,1604	,65305
Örgütsel Bağlılık	Arş. Gör.	20	2,3688	1,05637	19	2,0395	,57743
	Okutman	7	2,0714	,50958	5	2,0000	1,00000
	Öğretim Görevlisi	36	2,1285	,68822	31	2,0484	,77907
	Yrd. Doç. Dr.	24	1,8490	,70227	30	2,4000	,81961
	Doç. Dr.	9	1,3472	,45405	12	2,9583	1,08100
	Prof. Dr.	3	1,6667	,57735	15	2,5667	,78186
	Toplam	99	2,0202	,78910	112	2,3058	,84560
İş Doyumu	Arş. Gör.	21	2,6270	,84394	18	2,3241	,56584
	Okutman	6	2,5417	1,01892	5	2,2833	,73974
	Öğretim Görevlisi	36	2,3426	,76733	31	2,4247	,93079
	Yrd. Doç. Dr.	23	2,0145	,59228	29	2,5259	,85162
	Doç. Dr.	9	1,3333	,52208	12	2,6319	,72253
	Prof. Dr.	3	1,8889	,77430	14	2,6190	,82671
	Toplam	98	2,2321	,81318	109	2,4763	,80444

Tablo 8. K7AU Farklı Unvanlar ve Algıları – ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	p
M.A.	Gruplar Arası	7,604	5	1,521	4,180	,002
	Grup İçi	30,927	85	,364		
	Toplam	38,531	90			
Ö.B.	Gruplar Arası	8,025	5	1,605	2,816	,021
	Grup İçi	52,997	93	,570		
	Toplam	61,022	98			
İ.D.	Gruplar Arası	13,002	5	2,600	4,678	,001
	Grup İçi	51,141	92	,556		
	Toplam	64,142	97			

Tablo 8'deki tek yönlü Varyans analizi sonuçlarına göre, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin meslek algıları ($F = 4,180$ ve $p = 0,002$), örgütsel bağlılık ($F = 2,816$ ve $p = 0,021$) ve iş doyumu ($F=4,678$ ve $p = 0,001$) algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Hangi unvanlar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için Tukey post-hoc testi gerçekleştirilmiştir. Bütün ikili karşılaştırmaları burada listelemek çalışmanın hacmini olduğundan fazla yükseltecektir. Bu nedenle sadece anlamlı farklılıklar burada sunulmaktadır. Post-hoc testi sonuçlarına göre; yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenler öğretim görevlilerine göre daha olumlu meslek algısına sahiptir (fark = 0,49349 ve $p = 0,037$). Örgütsel bağlılık ölçeğine göre doçent unvanına sahip akademisyenler araştırma görevlilerine göre daha olumlu algıya sahiptir (fark = 1,02153 ve $p = 0,014$). İş doyumu ölçeğine göre ise doçent unvanına sahip akademisyenler araştırma görevlilerine (fark = 1,29365 ve $p = 0,000$); doçent unvanına sahip akademisyenler okutmanlara göre (fark = 1,20833 ve $p = 0,032$) ve doçent unvanına sahip akademisyenler öğretim görevlilerine göre (fark = 1,00926 ve $p = 0,006$) daha olumlu algıya sahiptirler.

Tablo 9. KSU'de Farklı Unvanlar ve Algılar – ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	p
Meslek Algısı	Gruplar Arası	,743	5	,149	,338	,889
	Grup İçi	47,021	107	,439		
	Toplam	47,765	112			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	10,266	5	2,053	3,149	,011
	Grup İçi	69,104	106	,652		
	Toplam	79,370	111			
İş Doyumu	Gruplar Arası	1,333	5	,267	,401	,847
	Grup İçi	68,557	103	,666		
	Toplam	69,890	108			

Tablo 9'daki sonuçlara göre Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan farklı unvanlara sahip akademisyenlerin meslek algısı ($F = 0,338$ ve $p = 0,889$) ve iş doyumu ($F= 0,401$ ve $p = 0,847$) algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Buna rağmen örgütsel bağlılıkta farklı unvanlara sahip akademisyenlerin algılarının farklı olduğu belirlenmiştir ($F=3,149$ ve $p = 0,011$). Hangi unvanlara sahip akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için Tukey post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post-hoc analizi sonuçlarına göre; araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin doçent unvanına sahip akademisyenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir (fark = -0,91886 ve $p = 0,030$). Benzer şekilde öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin doçent unvanına sahip akademisyenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılık unvanına sahip olduğu belirlenmiştir (fark = -0,90995 ve $p = 0,015$).

F. Birimlere Göre Yapan Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Algıları

Üniversitelerin farklı birimlerinde görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algılarında farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA test sonuçları sunulmadan önce akademisyenlerin mesleğe yönelik algılarına göre hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Farklı Birimler ve Algılar – Tanımlayıcı İstatistikler

		7 Aralık Üniversitesi			Sütçü İmam Üniversitesi		
		N	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s
Meslek	MYO	28	2,2232	,89711	32	1,9219	,70120
	YO	5	2,3000	,54915	5	2,2750	,75726
	Fakülte	52	2,0288	,49360	75	2,2600	,60883
	Toplam	85	2,1088	,65686	112	2,1641	,65481
Örgütsel Bağlılık	MYO	31	2,1129	,71978	32	1,9102	,73179
	YO	6	2,1042	,41395	5	2,5500	1,08469
	Fakülte	55	1,9909	,87263	74	2,4358	,81253
	Toplam	92	2,0394	,79726	111	2,2894	,83138
İş Doyumunu	MYO	31	2,2177	,74089	31	2,2930	,93785
	YO	6	3,0000	,69522	5	2,5167	,95634
	Fakülte	55	2,1455	,80623	72	2,5336	,71913
	Toplam	92	2,2255	,79792	108	2,4637	,79738

Tablo 11. K7AU'nde Farklı Birimler ve Algılar – ANOVA Sonuçları

		Kareler	Serbestlik	Ortalama	F	p
		Toplamı	Derecesi	Kare		
Meslek	Gruplar Arası	,882	2	,441	1,022	,364
	Grup İçi	35,362	82	,431		
	Toplam	36,243	84			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	,322	2	,161	,249	,780
	Grup İçi	57,520	89	,646		
	Toplam	57,842	91			
İş Doyumunu	Gruplar Arası	3,953	2	1,977	3,259	,043
	Grup İçi	53,985	89	,607		
	Toplam	57,938	91			

Tablo 11'deki sonuçlara göre Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin meslek algısı ($F=1,022$ ve $p = 0,364$) ve örgütsel bağlılık algısı ($F = 0,249$ ve $p = 0,780$) algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Buna rağmen iş doyumunda farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($F= 3,259$ ve $p = 0,043$). Hangi birimlerde görev yapan akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemek için Tukey post-hoc analizi

gerçekleştirilmiştir. Post-hoc analizi sonuçlarına göre; fakültede görev yapan akademisyenlerin, yüksek okulda görev yapan akademisyenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir (fark = -0,85455 ve p = 0,033).

Tablo 12. KSU'de Farklı Birimler ve Algılar – ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	p
Meslek Algısı	Gruplar Arası	2,629	2	1,314	3,186	,045
	Grup İçi	44,966	109	,413		
	Toplam	47,595	111			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	6,528	2	3,264	5,072	,008
	Grup İçi	69,502	108	,644		
	Toplam	76,031	110			
İş Doyumu	Gruplar Arası	1,269	2	,634	,998	,372
	Grup İçi	66,763	105	,636		
	Toplam	68,032	107			

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 12'deki sonuçlara göre meslek algıları (F = 3,186 ve p = 0,045) ve örgütsel bağlılık arasında (F = 5,072 ve p = 0,008) farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin algıları arasında farklılık tespit edilmiştir. Buna rağmen iş doyumunu arasında farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin meslek algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F= 0,998 ve p = 0,372). Meslek algısına göre hangi birimlerde görev yapan akademisyenlerin meslek algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tukey post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post-hoc analizi sonuçlarına göre; meslek yüksek okulunda görev yapan akademisyenler, fakültede görev yapan akademisyenlere göre daha olumlu meslek algısına sahiptir (Fark = -0,33812 ve p = 0,037) aynı şekilde daha yüksek örgütsel bağlılık sergilemektedirler (Fark = -0,52565 ve p = 0,007).

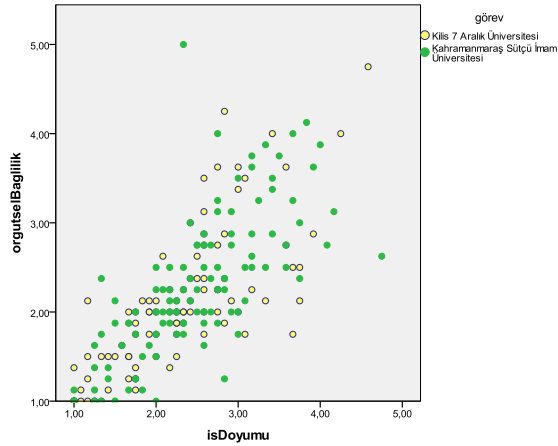
G. Korelasyon Analizi

Bu bölümde sayısal nitelikli olarak ölçülmüş yaş değişkeni ile sayısal nitelikli olarak ölçülen ölçekler incelenmektedir.

Tablo 13'te, ankete katılan bütün akademisyenlerin yaş ve mesleğe yönelik algıları arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları yer almaktadır. Tablo 12'deki sonuçlara göre iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur (r = 0,754 ve p = 0,000). Meslek algısı ile iş doyumunu (r = 0,448 ve p = 0,000) ve meslek algısı ile örgütsel bağlılık (r = 0,415 ve p = 0,000) arasında anlamlı bir ilişki olsa da bu katsayı herhangi bir yönü ifade edecek düzeyde değildir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki Şekil 1'de dağılım (serpilme) grafiğinde gösterilmektedir.

Tablo 13. Bütün Akademisyenlerin Yaşları Ve Mesleğe Yönelik Algıları

		\bar{x}	s	Yaş	Meslek Algısı	Örgütsel Bağlılık	İş Doymu
Yaş	r	37,92	9,04	1	-,018	,052	,015
	p			,807	,459	,838	
	N			203	194	203	199
M.A.	r	2,14	,65	-,018	1	,415**	,448**
	p			,807	,000	,000	
	N			194	204	202	198
Ö.B.	r	2,18	,84	,052	,415**	1	,754**
	p			,459	,000	,000	
	N			203	202	212	207
İ.D.	r	2,37	,82	,015	,448**	,754**	1
	p			,838	,000	,000	
	N			199	198	207	208

Şekil 1. Üniversiteler Bazında İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Dağılım Grafiği

Tablo 14'te, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları ve yaşlarının dağılımı tabloda yer almaktadır. Tablodaki sonuçlara göre, iş doymu ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,776$ ve $p = 0,000$). Yaş ile meslek algısı ($r = -0,240$ ve $p = 0,027$), örgütsel bağlılık ($r = -0,306$ ve $p = 0,003$) ve iş doymu ($r = -0,359$ ve $p = 0,000$) arasında anlamlı bir ilişki belirlense de bu ilişkiadaki katsayı bir yön atamaya elverişli düzeyde değildir. Aynı durum meslek algısı ile örgütsel bağlılık ($r = 0,377$ ve $p = 0,000$) ve iş doymu ($r = 0,426$ ve $p = 0,000$) arasında da gözlenmektedir.

Tablo 14. K7AU'nde Görev Yapan Akademisyenlerin Yaşları Ve Mesleğe Yönelik Algıları

		\bar{x}	s	Yaş	Meslek Algısı	Örgütsel Bağlılık	İş Doymumu	
Yaş	r	35,37	8,19	1	-,240*	-,306**	-,359**	
	p				,027	,003	,000	
	N			94	85	94	93	
M.A.	r	2,12	,65	-,240*	1	,377**	,426**	
	p				,027	,000	,000	
	N			85	91	90	89	
Ö.B.	r	2,04	,81	-,306**	,377**	1	,776**	
	p				,003	,000		,000
	N			94	90	100	98	
İ.D.	r	2,24	,82	-,359**	,426**	,776**	1	
	p				,000	,000	,000	
	N			93	89	98	99	

Tablo 15'te, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin yaşları ile mesleğe yönelik algıları arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları görülmektedir. Tablodaki sonuçlara göre, yaş ile örgütsel bağlılık ($r=0,254$ ve $p = 0,008$) ve iş doymumu ($r = 0,250$ ve $p = 0,010$) arasında anlamlı bir ilişki belirlense de bu ilişki bir yön belirtecek düzeyde yüksek bir katsayıya sahip değildir. Aynı şekilde meslek algısı ve örgütsel bağlılık ($r = 0,444$ ve $p = 0,000$) ve iş doymumu ($r = 0,466$ ve $p = 0,000$) arasında anlamlı bir ilişki bulunsa da bu ilişkinin katsayısı yüksek değildir. Örgütsel bağlılık ile iş doymumu arasında ($r = 0,724$ ve $p = 0,000$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Tablo 15. KSU'de Görev Yapan Akademisyenlerin Yaşları Ve Mesleğe Yönelik Algıları

		\bar{x}	s	Yaş	Meslek Algısı	Örgütsel Bağlılık	İş Doymumu	
Yaş	r	40,11	9,20	1	,124	,254**	,250**	
	p				,199	,008	,010	
	N			109	109	109	106	
M.A.	r	2,16	,65	,124	1	,444**	,466**	
	p				,199	,000	,000	
	N			109	113	112	109	
Ö.B.	r	2,31	,85	,254**	,444**	1	,724**	
	p				,008	,000		,000
	N			109	112	112	109	
İ.D.	r	2,48	,80	,250**	,466**	,724**	1	
	p				,010	,000	,000	
	N			106	109	109	109	

SONUÇ

İki farklı üniversitede görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir. Bu test sonucunda meslek algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Her iki üniversitede görev yapan

akademisyenlerin mesleği benzer şekilde algıladıklarını söylemek mümkündür. Buna karşın örgütsel bağlılık ve iş doyumunu Kilis 7 Aralık Üniversitesi öğretim üyelerinde daha yüksek çıkmıştır.

İki üniversitede görev yapan farklı cinsiyetteki akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testleri gerçekleştirilmiştir. Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan farklı cinsiyetteki akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememişken, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde görev yapan erkek akademisyenlerin, bayan meslektaşlarına göre iş doyumunun daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Çalışmada farklı unvanlara sahip akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiştir. Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde meslek algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında unvanlar arasında farklılıklar belirlenmiştir. Genel anlamda doçent unvanına sahip akademisyenlerin mesleğe yönelik algılamaları daha olumludur. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde ise örgütsel bağlılık ölçeğinde farklılık belirlenmiştir. Araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin doçent unvanına sahip akademisyenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.

Farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı çalışmada araştırılmıştır. Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin meslek algısı ve örgütsel bağlılıkları arasında farklı birimlere göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Buna rağmen fakültede görev yapan akademisyenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde ise meslek yüksek okulunda görev yapan akademisyenlerin, fakültede görev yapan akademisyenlere göre hem meslek algısında hem de örgütsel bağlılıkta daha olumlu algıya sahip oldukları belirlenmiştir. Buna rağmen, iş doyumunda farklı birimlerde görev yapan akademisyenlerin mesleğe yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Çalışmada sayısal nitelikte olan yaş, meslek algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyon katsayısı yardımıyla incelenmiştir. Buradan elde edilen sonuçlara göre Örgütsel Bağlılık ve İş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Çalışmada erişilen bütün sonuçlar bir arada düşünüldüğünde, farklı üniversitelerdeki akademisyenlerin mesleğe yönelik tutumları, örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri birbirlerine göre farklılık arz etmektedir. Çalışma bu açıdan tanımlayıcı niteliktedir. Üniversite yönetimleri, akademisyenlerin örgüte bağlılıklarını arttırmaya yönelik önemler alabilir. İlerleyen çalışmalarda farklı ölçeklerle akademisyenlerin mesleğine ilişkin algıları incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Albulescu, I., Albulescu, M. (2014). The university in the community. The University's contribution to local and regional development by providing educational services for adults. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol.142:5-11.
- Alegre, I., Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, Vol.69, 1390-1395.
- Casper, W.J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., Wayne, J.H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.79, 640-652.
- Charle, C. Ve Verger, J. (2005). *Histoire Des Universites (Üniversitelerin Tarihi, Çeviren: İsmail Yerguz)*, Birinci Baskı, Dost Kitabevi, Ankara
- Güvenç, İ. (2016). *Rektör Anlatıyor Üniversite: Bir Üniversitenin Kuruluş Sancıları Anı, Gözlem, Yorum ve Öneri*.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F.K., Keshavarzi, S. Hosseini, A.A. (2016). The impact of job stress and job satisfaction on work force productivity in an Iranian Petrochemical industry. *Safety and Health at Work*. <http://dx.doi.org/10.2016/j.shaw.2016.07.002>
- Lee, G., Kim, P.B., Perdue, R.R. (2016). A longitudinal analysis of an accelerating effect of empowerment on job satisfaction: Customer-contact vs. non-customer-contact workers. *International Journal of Hospitality Management*. Vol.57, 1-8.
- Li, X., Zhang, J., Zhang, S., Zhou, M. (2016). A multi level analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*. <http://dx.doi.org/10.2016/j.indmarman.2016.09.006>.
- Macedo, I.M.,Pinho, J.C., Silva, A.M. (2016). Revisiting the link between mission statements and organizational performance in the non-profit sector: The mediating effect of organizational commitment. *European Management Journal*. Vol.34, 36-46.
- Malinen, O.P., Savolainen, H. (2016). Theeffect of perceived school climate and teacher efficacy in behaviour management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*. Vol.60, 144-152.
- Miao, C.,Humphrey, R.H., Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator and moderator effects. *Personality and Individual Differences*. Vol.102, 13-24.
- Perry, S.J.,Hunter, E.M., Curral, S.C. (2016). Managingtheinnovators: Organizational and Professional commitment among scientists and engineers. *Research Policy*. Vol.45, 1247-1262.
- Rolland, F.E.,Suryana, Y., Efendi, N., Hilmiana, (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction. *3rd Global Conference on Business and Social Science-2016, Kuala Lumpur, Malaysia*.
- Sargin, S. (2007). Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Vol.3, No.5, 133-150.
- Yılmaz, S. (2015). Özel Üniversiteler ile Devlet Üniversitelerinde Genç Akademiye Araştırmacıları Arasındaki Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılmasının İlişkin Bir Araştırma. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.4, No.8, 49-62. <https://www.onlineistatistik.com/single-post/2017/01/01/Guvenirlik-Analizi-Nedir-Turleri-Nelerdir-ve-Nasil-Yorumlanir>, (Erişim: 09.04.2018).
- <https://yolharitasi.yok.gov.tr/docs/UniversiteTarihselGelisimVeGuncelEgitimler.pdf>, (erişim 12.02.2016).

SUMMARY

There is at least one state university in each city of Turkey. There are approximately 155000 academic personnel across the country. Academic personnel are the major human resources in any university. Although there are some critics about the academicians, the profession is still in the most colloquially begrudged professions. For this reason, a study which aims to investigate the perceptions

towards profession, organizational commitment and job satisfaction must needed to have a deeper understanding towards the perceptions of academicians.

The main purpose of this study is to measure the differences of perception towards profession, organizational commitment and job satisfaction among two universities namely Kilis 7 Aralik University (K7AU) and Kahramanmaras Sutcu Imam University (KSU).

The dataset is collecting through a survey and analyzed with SPSS software. In KSU, the survey is applied online while in K7AU the survey is conducted in a traditional manner. When descriptive statistics considered, it is possible to state that most of the participants are male and most of participants are graduated from a doctorate program. Majority of the participants are working as lecturer or assistant professor and most of participants do not have administrative duties. The mean age of participants from Kilis 7 Aralik University (K7AU) is 35.37 while this figure is 40.11 in Kahramanmaras Sutcu Imam University (KSU). It is possible to state the participants in K7AU are younger when compared with KSU.

To test the differences between two universities regarding the perception towards profession, we employed independent samples t test. The results indicate no significant difference between the perceptions. It is possible to assert that participants from two universities (K7AU and KSU) have about the same perception. However, commitment to the organization and job satisfaction values are higher in K7AU when compared with KSU.

To measure the differences among gender we employed independent samples t test. No statistical significant difference is detected among different genders in Kilis 7 Aralik University. On the other hand, in KSU, a statistical difference is detected between gender and job satisfaction. According to the results, male academicians have lower job satisfaction when compared with their female counterparts.

Analysis of Variance (ANOVA) is conducted to detect any statistical significant difference between perceptions and titles. In K7AU, statistically significant differences are detected. Academicians who have associate professor have positive perception towards profession. In KSU, research assistants and lecturers have higher commitment to organization when compared with academicians who have associate professor.

Pearson correlation coefficient is calculated between age, perception towards profession, organizational commitment and job satisfaction. At the end of the analysis it is found that there is a moderate positive and statistically significant relationship between organization commitment and job satisfaction.

When the overall results are considered, it is possible to assert that academicians in two universities have different perception towards profession, organizational commitment and job satisfaction. The management level should consider the findings of this study and they can take precautions to increase organizational commitment. In futures studies, different scales can be employed to have a deeper understanding the perception differences in universities.