



ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ* EXAMINING THE JOB SATISFACTION OF ACADEMICS

Filiz BİLGE**

Yasemin AKMAN***

Hülya KELECİOĞLU****

ÖZET: Bu araştırmanın amacı Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesidir. Öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceleyen birçok araştırma olmakla birlikte, Herzberg'in iki etmen kuramına dayalı olarak yapılmış araştırmalar sınırlıdır. Araştırma grubu 203 öğretim elemanından oluşmaktadır. Öğretim elemanlarına Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ) ve kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Bulgular yaşça büyük olanların olmayanlarına; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarına; unvanı yüksek olanların olmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre içsel doyumlarının yüksek olduğunu; sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışanlarına göre daha düşük olduğunu göstermiştir.

Anahtar sözcükler: Öğretim elemanı, akademik statü, iş doyum, kıdem, unvan.

ABSTRACT: The purpose of this study was to investigate job satisfaction of academics working at state universities in Ankara. Various studies have examined job satisfaction of academics. However, only few studies have used the two-factor model of Herzberg while investigating job satisfaction of university faculty members. The sample of this study was consisted of 203 academics. The Job Satisfaction Scale for Academics (JSSA) developed by Kelecioğlu, Bilge and Akman (2006) and the Personal Information Form were administered. The results showed that factors such as age, seniority, academic experience abroad, status, and work experience had a positive relationship with intrinsic satisfaction. On the other hand, academics in the fields of social sciences reported lower extrinsic satisfaction than those in areas of science and engineering.

Key words: Academics, academic status, job satisfaction, position, seniority.

1. GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye, sosyal ve ekonomik alanlardaki yeni dozenlemeleri ve yatırımları ile gelişmiş ülkelere dahil olabilmek için çaba göstermeye devam etmektedir. Çağdaş gelişmişlik çizgisine ulaşmada değişik meslek alanlarında uzmanlaşmış iş gücüne duyulan gereksinimden dolayı, yurdumuzda yüksek öğretime verilen önem de her geçen gün artmaktadır. Buna bağlı olarak hem yükseköğretim kurumlarının, hem de bu kurumlarda istihdam edilen öğretim elemanlarının ya da akademisyenlerin sayısı hızla çoğalmaktadır.

Akademisyenlerin işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için, işlerinden doyum sağlamaları ön koşul olarak kabul edilmektedir. Sergiovanni ve Starratt (1998) öğretim elemanlarının iş doyumları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, akademisyenlerin işlerinden doyum sağlamalarının önemini vurgulamaktadır.

İş doyum, işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması şeklinde tanımlanabilir. İşgören, kendi standartları ile bu standartların hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumunu belirlemektedir (Mc Cormic ve Ilgen, 1980). Bu konuda ileri sürülen bir diğer tanım ise, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğun iş doyum olduğu şeklindedir (Davis, 1982).

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında iş doyumunun çalışanların güdülenme düzeylerine bağlı olarak açıklanması oldukça yaygındır. Bu açıklamaya göre güdülenme düzeyi arttıkça, işteki performans ve doyum artar (Smither, 1998). İş doyumunda bireyin güdülenme düzeyinin önemini vurgulayan kuramlar arasında Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramı öne çıkmaktadır (Hampton, 1972; Smither, 1998).

* Bu çalışmanın bir kısmı, VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde (21-23 Eylül 2005, Marmara Üniversitesi) bildiri olarak sunulmuştur.

** Yrd.Doç.Dr., H.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bil. Böl. Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, fbilge@hacettepe.edu.tr

*** Doç.Dr., H.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bil. Böl. Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, akman@hacettepe.edu.tr

**** Yrd.Doç.Dr., H.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bil. Böl. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı, hulyaebb@hacettepe.edu.tr

Güdülenme-hijyen kuramında iş doyumunda rol oynayan etmenler iki farklı grupta toplanmaktadır. İlk grupta yer alan “güdüleyici etmenler”in varlığı işteki performansı artırır, işin kendisi ile ilgilidir, doğrudan işin kendisinden elde edilen doyumla bağlantılı güdüleyicilerdir. Güdüleyici etmenler, temel psikolojik gereksinimlerle bağlantısı nedeni ile “içsel etmenler” olarak da nitelendirilebilir (Davis, 1982). İşin kendisi yani işi yaparken alınan doyum, işteki başarı, tanınma ve takdir edilme, sorumluluk alma, ilerleme ve gelişme olanakları bu grupta yer alan ve işte güdülenmeyi sağlayan etmenlerdir. İkinci grupta yer alan hijyenik etmenler işin yapıldığı ortam ve koşullarla ilgilidir. Bunların varlığı bireyin yaşam koşullarını sağlıklı hale getirir, yokluğu ise doyumsuzluğa yol açar. Bu etmenler “dışsal etmenler” ya da “durum koruyucular” olarak da adlandırılabilir. Çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon ve kişilerarası ilişkiler bu gruptadır. İş doyumunda güdüleyiciler ile hijyenik etmenleri birbirlerinin zıt kutupları gibi ele almamak gerekmektedir. Farklı bir biçimde ifade edilecek olursa güdüleyicilerin yokluğu, hijyenik etmenlerin olumsuzluğu ile açıklanamaz. İş doyumunun korunması ve sürekliliğinde rol oynamakla birlikte kendi başlarına iş için güdülenmeyi sağlamazlar ancak yoklukları doyumsuzluk yaratır. Dolayısıyla işten hoşnut olma ve olmama, iki farklı durum olduğu için bir boyut üzerinde düşünülemez (Brief, 1998; Hampton, 1972; Herr ve Cramer 1996; Herzberg, 1972).

İki etmen kuramında güdüleyici faktörler psikolojik ihtiyaçlarla bağlantılı olarak ele alınıp, işin çevresel getirilerinden kaynaklanan dışsal etmenlerden ayrılmasına karşın yapılan araştırmalar değişik dışsal faktörlerin de bazı durumlar ve gruplar için aynı zamanda güdüleyici olabileceğine dikkati çekmektedirler. Örneğin beyaz yakalılar için iş doyumunda içsel etmenler önemli iken, mavi yakalılar için içsel faktörler önemini kaybederek iş güvencesi, ücret gibi dışsal faktörler, güdüleyici etmenler haline gelebilir (Davis, 1982; Myers, 1972). Kadınlarla yapılan bazı çalışmalarda da aslında dışsal bir faktör olan kişilerarası ilişkiler güdüleyici bir etmen olarak ortaya çıkmıştır (Davis, 1982).

Öğretim sürecinde görev alan öğretmen ve akademisyenlerin iş doyumuna yönelik yapılan araştırmalarda çeşitli değişkenlerin iş doyumları ile ilişkisi ele alınmıştır. Bu değişkenler arasında bulunan cinsiyetin, iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği araştırmalarda tutarsız sonuçlarla karşılaşıldığı dikkati çekmektedir. Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğu (Hodson, 1989; Kelly, 1989) vurgulanırken, bazılarında ise erkeklerinki daha yüksek (Friesen, Holdaway ve Rice, 1983; Mccaslin ve Mwangi, 1994; Varca, Shaffer ve McCauley, 1983) bulunmuştur. Herzberg’in iki etmen kuramı temel alınarak yapılan bir çalışmada da sorumluluk dışındaki bütün güdüleyici etmenlerin kadınların iş doyumunu arttırdığı, dışsal hijyenik faktörlerin ise doyumsuzluk yarattığı ortaya çıkmıştır. Ancak erkek öğretmenlerin iş doyumları üzerinde ne güdüleyici ne de hijyenik etmenler önemli bir fark yaratmamıştır (Castillo, Conklin ve Cano, 1999). Aynı kuram çerçevesinde yüksek öğretimde görevli kadın yöneticilerin güdüleyici faktörlerin tümünün iş doyumunu arttırdığı, iş doyumunu azaltan en önemli değişkenlerin ise örgüt iklimi ve işlerinde ilerleme koşullarının olduğu ifade edilmektedir (Dutka, 2002). Yine yapılan bir başka çalışmada, sağlık, evlilik sorunları, çocuk bakımı gibi günlük yaşamla ilgili stres kaynaklarının akademisyen kadınların iş doyumlarını erkek meslektaşlarına oranla daha fazla etkilediği öne sürülmektedir (Tack ve Patitu, 1993). Cinsiyet farklılıklarını vurgulayan araştırmaların yanı sıra öğretim elemanlarının iş doyumlarında cinsiyetin önemli bir farklılık yaratmadığını öne süren araştırma bulgusu da (Heller, Clay ve Perkins, 1993) bulunmaktadır. Bir başka araştırma bulgusu ise yaş ve cinsiyete bağlı olarak akademisyenlerin iş doyumlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Genç erkek akademisyenler benzer yaşlardaki kadın akademisyenlerden daha yüksek iş doyumuna sahipken, 35 yaş üstünde ise kadın akademisyenlerin iş doyumunun aynı yaşlardaki erkeklerinkinden daha yüksek olduğu görülmektedir (Sloane ve Ward, 2001).

Yaş değişkenine ilişkin olarak bazı araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilirken (Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu, 2000; Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003), yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır (Çetinkanat, 2000; Esen, 2001; Öncel, 1998). Cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını öne süren araştırma bulgularının (Musal, Elçi ve Ergin, 1995; Esen, 2001; Yıldız ve diğ., 2003) yanı sıra erkeklerde iş doyumunun daha yüksek olduğunu gösteren bulgular ile karşılaşmaktadır (Çetinkanat, 2000; Öncel, 1998).

Akademisyenlerin yaşlarını ve cinsiyetlerini ele alan araştırmaların yanı sıra aldıkları ücretin (Heller ve diğer., 1993), üniversitelerde sürekli ya da geçici statüde çalışmalarının (Bertz ve Judge, 1994) ve iş çevrelerinin niteliğinin (Durham ve Lange, 2004) iş doyumunu açısından önemli etmenler olduğunu gösteren araştırma bulguları da söz konusudur.

Medeni durum açısından bakıldığında ise Kemaloğlu'nun (2001) yaptığı araştırmada evli öğretim görevlilerinin bekârlarinkinden; çocuklu öğretim görevlilerinin çocuğu olmayanlarinkinden daha fazla iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Öncel'in (1998) yaptığı araştırmada ise bekar öğretim elemanlarının iş doyumunun diğerlerinininkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çetinkanat (2000) ise medeni durumun, kaynaklarına bağlı olarak iş doyumunu etkilediğini; bekarların yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortamdan kaynaklanan iş doyumlarının evlilere; evlilerin ise ücret ve personelin yeterliliğinden kaynaklanan iş doyumlarının bekarlara oranla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Akademik unvan yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğini ve en düşük iş doyumuna araştırma görevlilerinde rastlandığını gösteren araştırma sonuçlarının (Çetinkanat, 2000; Esen, 2001; Karlıdağ ve diğ., 2000; Kasapoğlu, 1999; Oran, 1989) yanı sıra araştırmaların bazılarında da akademik unvanla iş doyumunu arasında ilişki olmadığı (Tosunoğlu, 1998 ; Yıldız ve diğ., 2003) sonucuna varılmıştır. Benzer biçimde hizmet süresi ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu (Çetinkanat, 2000; Esen, 2001; Kasapoğlu, 1999) gösteren araştırmalarla birlikte böyle bir ilişkinin olmadığını (Musal ve diğ., 1995; Yıldız ve diğ., 2003) ileri süren araştırmalar da vardır. Özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları devlet üniversitelerinde çalışanlarinkine göre daha yüksek görünmektedir (Baş ve Ardiç, 2002; Kılıç, 2002). Oran (1989) ve Tosunoğlu (1998) tarafından yürütülen araştırmalarda öğretim elemanlarının içsel faktörlerden kaynaklanan iş doyumlarının dışsal etmenlerden kaynaklanan doyumlarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Alan açısından ise Öncel'in (1998) yaptığı araştırmada sosyal bilimlerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının fen bilimlerinde çalışanlarinkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Görüldüğü gibi öğretim elemanlarının iş doyumları konusunda bir çok araştırma yapılmıştır. Ülkemizdeki araştırmalarda ise Herzberg'in iki etmen kuramına dayalı olarak yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlı görünmektedir. Bu sınırlılıktan yola çıkılarak araştırmada akademisyenlerin içsel ve dışsal doyumlarının çeşitli faktörlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Grubu

Bu araştırma 2004-2005 öğretim yılı yaz döneminde Türkiye'nin başkenti Ankara'da bulunan devlet üniversitelerindeki 203 öğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların %42'si erkek, %58'i kadın; %52'si evli, %48'i bekarıdır. Ölçeğe yanıt verenlerin yaşa göre dağılımlara incelendiğinde %36 ile ilk sırayı 20-30 yaş grubundakiler almaktadır. Öğretim elemanlarının %40'ını, hizmet süresi 5 yıl ve daha az olanlar oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının unvanlarına göre dağılımı göz önüne alındığında, ilk sırayı %46 ile unvanı olmayanlar almakta; bu grubu %16 ile doktoralı öğretim elemanları izlemektedir. Katılımcıların %45'i araştırma görevlisidir. Araştırmaya katılanların %67'sini sosyal bilimler alanında çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının %68'i, akademik amaçlı olarak yurt dışında bulunmadığını belirtmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ)

Araştırmada kullanılan ÖİDÖ Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından Herzberg'in iki etmen kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İçsel boyutta 14 madde ve dışsal boyutta 11 madde olmak üzere toplam 25 maddeden oluşan ÖİDÖ'nün yanıtlanmasında Porter yaklaşımından yararlanılmıştır. Ölçeği yanıtlayanlar, her bir maddede yazılı durumun iş yerlerinde şu anda ne kadar sağlandığı (a) ve ne kadar olması gerektiğine (b) ilişkin olarak iki aşamada değerlendirme yapmaktadır. ÖİDÖ en azdan en çoğa doğru olmak üzere 1 ile 5 arasında derecelendirilmiştir. (a) ve (b) arasındaki farkın azlığı, iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

ÖİDÖ’de içsel doyumunu yansıtan ve işteki yeterlilik, başarı, ilgi, özerklik, tanınma ve takdir edilme, ilerleme ve gelişme olanakları, sorumluluk alma boyutlarına ilişkin maddelerden alınan puanın yükselmesi iş doyumunun yükseldiğini, düşmesi doyumun düştüğünü göstermektedir. Çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon ve kişilerarası ilişkiler boyutlarına ilişkin maddelerden alınan puanların düşmesi dışsal etmenlere bağlı olarak iş doyumunun azalmasına işaret etmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinin yanı sıra yapılan geçerlik çalışmalarında elde edilen bulgular ise şunlardır. Madde-ölçek korelasyonları içsel boyutta .59 ile .77 ($p < .01$); dışsal boyutta .51 ile .78 ($p < .01$) arasında değişmektedir. Ölçeği yanıtlayan gruptan alınan % 27’lik alt ve üst gruplara giren öğretim elemanlarının puan ortalamaları arasındaki farkların t testi ile karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular .01 düzeyinde manidardır. Benzer ölçekler geçerliği çalışmasında Minnesota Doyum Ölçeği’nden alınan puanlar ile ÖİDÖ’nün içsel-dışsal boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyonlar ÖİDÖ-içsel - MDÖ-iç: .42; ÖİDÖ-içsel – MDÖ-toplam: .56; ÖİDÖ-dışsal - MDÖ-dış: .49; ÖİDÖ-dışsal – MDÖ-toplam: .56’dır. ÖİDÖ’nün güvenilirliğine ilişkin bulgular ise şöyledir. İç tutarlılık çalışmaları sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayıları içsel boyut için .94, dışsal boyut için .91’dir. Testin ikiye bölünmesi (split-half) ve her iki yarı arasındaki korelasyonun hesaplanması sonucunda elde edilen katsayılar içsel boyutta .88, dışsal boyutta .91 olarak bulunmuştur.

2.2.2. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen formda, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumlarına ilişkin kişisel soruların yanı sıra unvanları, görevleri, hizmet süreleri, alanları ve yurt dışında akademik amaçla en az üç ay bulunup bulunmadıkları gibi işlerine ilişkin sorular yer almaktadır.

2.2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 13.0’dan yararlanılmıştır. Öncelikle, ölçeğe verilen yanıtlara göre içsel ve dışsal doyum puanları elde edilmiştir. Kişisel bilgi formundaki değişkenlere göre grupların içsel ve dışsal puan ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Grupların karşılaştırılmasında t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2004). Analizlerden önce içsel ve dışsal doyum puanlarının normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi ile kontrol edilmiştir. K-S testi sonuçları, içsel doyum puanları için 1,113 ($p > 0.05$); dışsal doyum puanları için 0.746 ($p > 0.05$) olarak bulunmuştur. Bu bulgu, ölçek puanlarının normal dağıldığını ve parametrik testlerin kullanılabilceğini göstermiştir. Anlamlı F değerleri için, ikili karşılaştırmaların yapılmasında, varyans homojenliğinin sağlandığı durumlarda Tukey HSD; sağlanmadığı durumda (göreve göre içsel doyum puanları) Tamhane testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretim elemanlarının kişisel bilgi formundaki değişkenlere göre içsel ve dışsal doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1’deki değişkenlerden iki kategoride yer alan cinsiyet, medeni durum, alan ve akademik amaçlı olarak yurt dışında bulunma bakımından öğretim elemanlarının içsel ve dışsal doyum puanlarının karşılaştırılması için t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1: İş doyumu puanlarının değişkenlere göre aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Değişkenler	n	İçsel		Dışsal	
		Ortalama	Ss	Ortalama	Ss
Cinsiyet					
Kadın	118	14.15	10.14	17.34	10.30
Erkek	85	15.89	13.74	18.49	11.22
Medeni Durum					
Evli	105	15.48	11.85	19.12	10.97
Bekar	98	14.30	11.75	16.67	10.27
Yaş					
20-30	74	17.00	11.92	18.14	10.60
31-40	60	16.98	11.02	19.08	9.38
41-50	45	12.20	11.03	18.62	11.55
51 ve üzeri	24	8.33	11.80	13.20	11.69
Kıdem					
5 yıl ve az	81	17.77	12.13	18.49	10.80
6-10	35	15.57	8.11	18.34	7.74
11-15	21	15.52	12.09	17.76	9.18
16-20	32	12.53	12.07	19.34	12.92
21 ve fazla	34	9.26	11.86	15.00	11.59
Unvan					
Prof. Dr.	27	6.41	9.59	12.96	2.60
Doç. Dr.	21	15.38	12.63	17.67	2.44
Yrd. Doç. Dr.	29	10.55	9.80	18.66	1.88
Dr.	32	18.81	15.26	20.84	1.86
Unvansız*	94	17.26	9.86	18.22	1.00
Görev					
Öğr. Üyesi	76	10.47	11.08	16.47	11.75
Öğretim Gör.	36	16.75	11.05	18.64	7.63
Araş. Gör.	91	17.88	11.62	18.89	10.74
Alan					
Fen ve Müh.	67	14.22	13.13	15.63	12.09
Sos. Bilimler	136	15.24	11.10	19.08	9.76
Yurt Dışı					
Evet	64	12.05	12.77	16.48	11.69
Hayır	139	16.22	11.11	18.61	10.16
Toplam	203	14.91	11.79	17.94	10.68

* Yüksek lisans öğrencisi ya da yüksek lisans mezunu.

Tablo 2'den izlenebileceği gibi öğretim elemanlarının içsel doyum puanlarının yurt dışında akademik amaçlı olarak bulunup bulunmamasına göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen t değeri (2.372; $p < 0.05$) anlamlıdır. Akademik amaçlı olarak yurt dışında bulunan öğretim elemanlarının içsel doyum puanları, bulunmayanlarınkine göre daha yüksektir. Diğer değişkenler açısından ise öğretim elemanlarının içsel doyum puanları arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Öğretim elemanları dışsal doyum puanlarına göre karşılaştırıldığında, alanlarına ilişkin elde edilen t değeri (2.034; $p < 0.04$) anlamlıdır. Fen ve Mühendislik alanında görev yapan öğretim elemanlarının dışsal doyum puanları, sosyal bilimler alanında görev yapanlarınkine göre daha yüksektir. Diğer değişkenler açısından öğretim elemanlarının dışsal doyum puanları arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir.

Tablo 2: t değerleri

Değişkenler(sd=201)	İçsel		Dışsal	
	t	p	t	p
Cinsiyet	0.966	0.336	0.625	0.532
Med. Dur.	0.712	0.477	1.640	0.103
Alan	0.578	0.564	2.034*	0.044
Yurt dış.bul.	2.372*	0.019	1.321	0.188

*p<0.05

Tablo 3’de öğretim elemanlarının yaş, kıdem, unvan ve göreve göre iş doyumunu puanlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır. İçsel doyum puanları açısından incelenen bütün değişkenlere göre yapılan karşılaştırmaların anlamlı olduğu; dışsal doyum puanlarına göre ise gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 3: Tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişkenler	sd	İçsel		Dışsal	
		F	p	F	p
Yaş	3;199	4.95**	0.002	1.89	0.132
Kıdem	4;198	3.69**	0.006	0.85	0.496
Unvan	4;198	7.08***	0.000	2.16	0.078
Görev	2;200	5.44***	0.000	1.16	0.317

p<0.01;*p<0.001

Anlamlı bulunan değişkenlere göre grup ortalamalarının ikişerli karşılaştırılması sonucunda, 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri grupların içsel doyum puan ortalamaları arasında anlamlı fark vardır (p<0.01) ve 51 yaş ve üzerindekiilerin içsel doyum puanları daha yüksektir. 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında da anlamlı fark bulunmuş olup (p<0.05); 41-50 yaş grubunun içsel doyum puanları daha fazladır.

Kıdemlere göre içsel doyum puanları karşılaştırıldığında, hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan grupla 21 yıl ve daha fazla hizmeti olan grubun içsel doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (p<0.01). Hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan grubun içsel doyum puanları diğer grubunkine göre daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının unvanlarına göre içsel doyum puanları karşılaştırıldığında profesörler ile doçentler, doktorlar ve unvanı olmayanlar arasında (sırasıyla p<0.05, p<0.001, p<0.001); yardımcı doçentler ile doçentler ve unvanı olmayanlar arasında (p<0.05) anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu grup içinde en yüksek içsel doyuma sahip öğretim elemanları profesörlerdir. Bunu yardımcı doçentler izlemekte; en düşük iş doyumuna sahip olanların ise sırasıyla doktorlar ve unvanı bulunmayanlar olduğu görülmektedir.

Görev açısından öğretim elemanlarının içsel doyum puanları karşılaştırıldığında öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri arasında anlamlı farklılık olduğu (p<0.001) görülmüş ve bu gruplar arasında öğretim üyelerinin içsel doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4. YORUM / TARTIŞMA / ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgular, yaşça büyük olanların olmayanlarınkine; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarınkine; unvanı yüksek olanların olmayanlarınkine; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarınkine göre içsel doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak iş doyumlarının fen-mühendislik alanında çalışanlarınkinden daha düşük olduğu bulunmuştur. Akademisyenlerin iş doyumları cinsiyetleri ve medeni durumları açısından farklılaşmamıştır. Elde

edilen bu sonuçlar akademisyenlerin iş doyumlarına yönelik olarak yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir (Çetinkanat, 2000; Esen, 2001; Heller ve diğ., 1993; Kasapoğlu, 1999; Karlıdağ ve diğ., 2000; Musal ve diğ., 1995; Oran, 1989; Öncel, 1998; Yıldız ve diğ., 2003).

Bilindiği gibi öğretim elemanlarının yaşları ilerledikçe kıdemleri ve unvanları da daha üst basamaklara çıkmakta ve yurt dışında farklı deneyimler kazanma şansları artmaktadır. Dolayısıyla akademisyenlerin işlerinden elde ettikleri içsel doyuma ilişkin olarak yaş, kıdem, unvan ve yurt dışında bulunma açısından bu çalışmada elde edilen bulgular kendi içinde de tutarlıdır. Akademisyenlerin işlerine yönelik görüşlerinin incelendiği bir çalışmada (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006) öğretim elemanları için, işlerini çevreleyen koşullardan çok; işin kendisinin önemli olduğu, işlerini anlamlı bulan, mesleki gelişimleri desteklenen, çalışmaları onaylanan ve işlerinin sorumluluğunu alan öğretim elemanlarının çalışmak için daha fazla güdülendikleri ortaya konmuştur. Dolayısıyla yaşta, kıdemde ve unvanda ilerleme, akademisyenlerin işlerinden beklentilerinin gerçekleşmesi olasılığını artırmakta, bu da akademisyenlerin içsel iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu da sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin dışsal etmenlere bağlı iş doyumlarının fen-mühendislik alanında çalışanlarınkinden daha düşük olduğudur. Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin ortalama aylık gelirleri oldukça düşüktür. Bununla birlikte fen ve mühendislik alanında çalışan akademisyenler ise sosyal bilimlerdeki orana, üniversite dışındaki devlet ve özel sektör kuruluşlarıyla işbirliği yaparak hem kendileri hem de bölümleri için ek gelir elde edebilme olanağına daha fazla sahiptirler. Sosyal bilimler alanındaki akademisyenlerin fen-mühendislik alanındakilere göre daha sınırlı olanaklara sahip bulunmaları iş doyumlarını düşürmüş olabilir.

Önceden de değinildiği gibi cinsiyete göre akademisyenlerin iş doyumlarını karşılaştıran çalışmalarda elde edilen bulgular birbirleri ile tutarlılık göstermemektedir. Bu çalışmada kadın ve erkek akademisyenlerin iş doyumları arasında bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Kadın akademisyenler gerek çalışmayan gerekse diğer sektörlerde çalışan kadınlarla kıyaslandığında, kendileriyle benzer konumdaki erkeklerle daha eşit koşullara sahip görünmektedirler. Bu nedenle kadınlarla erkeklerin iş doyumları farklılık göstermemiş olabilir.

Bu çalışmada medeni durumun akademisyenlerin iş doyumunu açısından bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Evli ve bekar akademisyenler birbirleri ile karşılaştırıldığında, bekarlar evlerine oranla işlerine ve mesleki gelişimlerine daha fazla zaman ayırabilirken, evliler ise aldıkları sosyal destek ve evlerine giren toplam aylık gelir açısından daha avantajlı görünmektedirler. Dolayısıyla iş doyumunu ile ilişkili etmenler açısından düşünüldüğünde, her iki grubun da avantajlı ve dezavantajlı oldukları noktaların birbirlerini dengelediği ve bu nedenle medeni durumun iş doyumunu üzerinde bir farklılığa yol açmadığı ileri sürülebilir. Ancak bu çalışmada gerek cinsiyet gerekse medeni duruma ilişkin bulgulardan varılan sonuçlara ihtiyatla yaklaşarak farklı çalışmalarda kontrol edilmesi önerilebilir. Bunun yanı sıra gerek bireysel (tükenmişlik, stres, denetim odağı, öznel iyi oluş) gerekse işe ilişkin değişkenlerin (yönetici tutumları, meslektaş desteği, çalışma süresi, ölçütler, yayın sayısı) bir arada ele alındığı çalışmalar, akademisyenlerin iş doyumlarına yönelik olarak daha derinlemesine bilgiler verebilir.

Ayrıca araştırmanın Ankara'daki üniversitelerde çalışan öğretim elemanları ile yapılmış olması gözönünde bulundurularak, diğer üniversitelerdeki akademisyenlerin iş doyumları konusunda çalışmalar yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyumlarının incelenerek karşılaştırılması, bu araştırmanın önerilerinden bir diğeridir.

KAYNAKLAR

- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development*, 29(1-2), 27-46.
- Bertz, R.D. ve Judge, T.A. (1994). Person organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54.
- Brief, A.P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. USA: Sage Publications, Inc.

- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (4. baskı). Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Castillo, E., Conklin, A. ve Cano, J. (1999). Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 19, 40(2).
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*. (Çev. K. Tosun ve ark.). İstanbul Üniversitesi Yayın no: 3028.
- Durham, T.M. ve Lange, B. (2004). The work covenant: a management strategy for department chairs and program directors. *Journal of Dental Education*. 68(1), 55-63.
- Dutka, M.A. (2002). The relationship between job satisfaction and organizational climate for women higher education administrators at five institutions. <http://escholarship.bc.edu/dissertations/AAI3043396/html>. adresinden alınmıştır.
- Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu: Abat İzzet Baysal Üniversitesi.
- Friesen, D., Holdaway, E.A. ve Rice, A.W. (1983). Satisfaction of school principals with their work. *Educational Administration Quarterly*, 19(4), 35-58.
- Hampton, D. R. (1972). *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). Dickensen Publishing Company.
- Heller, H.W., Clay, R. ve Perkins, C. (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. *Journal of School Leadership*, 3(1), 74-86.
- Herr, E.L. ve Cramer, S.H. (1996) *Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches*, (5th ed.). NY: Longman, Inc.
- Herzberg, F. (1972). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. (Ed: D.R. Hampton). *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). USA: Dickensen Publishing Comp., Inc., 33-40.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: why aren't women more dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11, 49-57.
- Kasapoğlu, A. (1999). Sağlık sosyolojisi, Türkiye'den araştırmalar. *Sosyoloji Derneği Yayınları*, 6.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim elemanları iş doyumunu ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 3(26), 115-128.
- Kelly, J.D. (1989). Gender, pay and job satisfaction of faculty in journalism. *Journalism Quarterly*, 66(2), 446-452.
- Kemaloğlu, E. (2001). *A research on the job satisfaction of the instructors of english at Yıldız Technical University basic english department*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Kılıç, B. (2002). *Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Mc Caslin, V.L. ve Mwangi, J. (1994). Job satisfaction of Kenya's rift valley extension agents. *Journal of Extension* [Online], 32(3). <http://www.joe.org/joe/1994october/rb1/html>. adresinden alınmıştır.
- Mc Cormick, E.J. ve Ilgen, D. (1980). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial organizational psychology*. McGraw-Hill International editions.
- Musal, B., Elçi, Ç.Ö. ve Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10 (68), 2-7.
- Myers, M.S. (1972). Who are your motivated workers? (Ed. D.R.Hampton). *Behavioral concepts in management* (2nd ed.), USA: Dickensen Publishing Company.
- Oran, B.N. (1989). *A study on job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Öncel, T. A. (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Sergiovanni, T.J. ve Starratt, R.J. (1998). *Supervision: human perspectives*. New York: Mc Graw-Hill, 157.
- Sloane, P.J. ve Ward, E.W. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. *Applied Economics Letters*. 8, 787-791.
- Smither, R.D. (1998). *The psychology of work and human performance* (3rd ed.). Longman, Inc.
- Tack, M.W. ve Patitu, C.L. (1993). Faculty job satisfaction: women and minorities in Peril. ERIC Digest. <http://www.ericdigests.org/1993/job.htm> ERIC Identifier: ED355859 [25.07.2005].
- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Varca, P.E., Shaffer, G.S. ve McCauley, C.D. (1983). Sex differences in job satisfaction revisited. *Academy of Management Journal*, 26(2), 348-353.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66(1).

Extended Abstract

Similar with individuals working in other sectors, academics' productivity depends, in part, on their job satisfaction. Job satisfaction is described as degree of congruence between characteristics of a job and the employee's perceived qualities. Employees' perceived job satisfaction is determined by the degree to which their expectations are met by their job (Mc Cormic & Ilgen, 1980).

Researchers in the fields of industrial and organizational psychology often attribute job satisfaction to employee's level of motivation. Herzberg is one of the widely known of these researchers (Hampton, 1972; Smither, 1998).

Herzberg's motivation-hygiene theory classifies factors impacting job satisfaction into two groups: intrinsic and extrinsic. The intrinsic factors (motivating factors), have to do with the essence of the job and they increase performance at the job (Davis, 1982). The extrinsic factors (hygienic factors) have to do with the environmental circumstances of the job. These factors play a role in the maintenance and continuation of job satisfaction (Brief 1998; Hampton, 1972; Herr & Cramer 1996; Herzberg, 1972).

The purpose of this study was to investigate the relationship of academics' job satisfaction to intrinsic and extrinsic factors such as gender, age, marital status, seniority, academic status, position, area of work (science and engineering, social science), and presence or absence of academic experience abroad.

Participants were 203 academics working at state universities in Ankara during the Summer semester of 2004-2005. Of the participants, %42 were male, %58 female; %52 married, and %48 were single.

In this study, the Personal Information Form, and the Job Satisfaction Scale for Academics (JSSA) which was developed by Kelecioğlu, Bilge & Akman (2005) were used. The JSSA, based on Herzberg's two-factor theory, had two dimensions; intrinsic and extrinsic. Item-scale correlations ranged between .59 and .77 ($p < .01$) for the intrinsic dimension; and between .51 and .78 ($p < .01$) for the extrinsic dimension. Correlation between scores of the intrinsic dimensions of Minnesota Satisfaction Scale (MSS) and the JSSA was .42; between the intrinsic factor of the JSSA and the total score of MSS was .56; between the extrinsic factors of the JSSA and MSS was .49; the extrinsic factor of The JSSA and the total score of MSS was .56. Cronbach's alpha coefficients for internal consistency were .94 for the intrinsic dimension, and .91 for the extrinsic dimension. Split-half correlations were .88 for the intrinsic and .91 for the extrinsic dimension.

In this research one-way analysis of variance and t-test were used to compare group means. Pair-wise comparisons were made for significant F scores. For the cases with homogeneity of variance Tukey's HSD, in other cases the Tamhane test was used.

There was a significant relationship between intrinsic satisfaction and having academic experience abroad ($t = 2.372$; $p < .05$). Persons who had been abroad for academic purposes reported higher intrinsic satisfaction than those without international academic experience. There were no significant differences in academics' intrinsic satisfaction according to the rest of the independent variables. There was a significant difference in extrinsic satisfaction depending on academics' areas of study ($t = 2.034$; $p < .04$). Persons in areas of engineering and physical sciences had higher scores on extrinsic satisfaction. No significant differences were observed in extrinsic satisfaction according to the rest of the independent variables.

Significant differences were found in scores of intrinsic satisfaction according to all the variables. On the other hand, there were no differences in extrinsic satisfaction according to any of the variables. There was a significant difference between means of persons with ages between 20 to 30 and those 51 (and up) ($p < .01$). Academics who were 51 and up had higher scores on the intrinsic dimension of job satisfaction. Likewise, there was a significant difference between scores of academics between ages of 31-40 and those between 41 and 50 ($p < .05$). Those in 41-50 age range reported higher intrinsic job satisfaction.

Academics' intrinsic satisfaction scores were compared based on seniority. There was a significant difference between scores of persons with 5 or fewer years experience and those with 21 years or more. ($p < .01$). The latter group had higher scores on the intrinsic dimension of the JSSA.

Academics' intrinsic satisfaction scores were compared based on their academic status. Differences between full professors and associate professors; persons with doctorates and graduate students (teaching/research assistants) were significant at $p<.05$, $p<.001$, and $p<.001$ respectively differences between scores of associate and assistant professors; assistant professors and graduate students (teaching/research assistants) were significant at $p<.05$. Full professors had highest scores on intrinsic dimension of job satisfaction. This group was followed by assistant professors. Associate professors had scores lower than assistant professors. Junior faculty and teaching/research assistants had lowest mean scores on intrinsic satisfaction.

Intrinsic satisfaction scores of academics were compared based on position (academic classification). A significant difference was found ($p<.001$) between scores of faculty members (assistant, associate and full professors) and academic staff (junior faculty, lectures, and research/teaching assistants). Faculty members scored higher than academic staff.

The results of this study showed significant differences on intrinsic satisfaction. Older faculty members, those with academic experience abroad, with greater seniority, and higher academic statuses had higher scores than younger, academic staff, persons with no academic experience abroad, lower seniority, and lower academic status respectively. Moreover, academics in areas of social sciences reported lower satisfaction than those in the fields of science and engineering. On the other hand, there were no differences in academics' job satisfaction according to gender and academic status. These results are for the most part consistent with findings of previous.

The group of this study might pose some limitations on generalizability of the results. The study group of this research working at state university in the capital city of Ankara was used. Possible differences between the participants of this study and those who were not included might pose biases to the results. Future research might pursue samples with greater representation of the population. Likewise, researchers might investigate job satisfaction along with such variables as stress at work, depression, burnout, workload, subjective well-being, social support, and locus of control.