



ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

ACADEMICIANS' VIEWS ON THE FACTORS WHICH INFLUENCE THEIR JOB SATISFACTION

Yasemin AKMAN*, Hülya KELECİOĞLU**, Filiz BİLGE***

ÖZET: Bu araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırma grubunu, elektronik posta aracılığı ile gönderilen ankete, 24 üniversiteden yanıt veren toplam 488 öğretim elemanı oluşturmuştur. Anket maddelerine verilen yanıtların frekans ve yüzdeleri hesaplanmış ve yanıtların öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, kıdemlerine ve görevlerine göre değişip değişmediği kay kare tekniği ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre, öğretim elemanlarının anket maddelerinin çoğunluğunu dört (önemli) ve beş (çok önemli) olarak derecelendirmişlerdir. Akademisyenlerin iş doyumlarına ilişkin bazı görüşleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre önemli farklılıklar göstermektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar tartışılmış ve buna bağlı olarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: öğretim elemanı, yükseköğretim, iş, kıdem, akademik statü, cinsiyet, iş doyum

ABSTRACT: The purpose of this study was to investigate academicians' perceptions of the factors lead to an effect in their job satisfaction.. Participants were 488 faculty members from 24 universities who responded to the surveys which were delivered to them via electronic mail. Along with calculation of descriptive statistics, chi square was used to compare academicians' means according to gender, seniority, and position. According to the results, the respondents rated the majority of items as 4 or 5, which correspond to "important" and "very important" respectively. Some significant differences were found in perception of the factors lead to an effect in their job satisfaction according to academicians' gender, seniority and academic status. The results and their implications are discussed.

Key Words: academician, higher education, job, seniority, academic status, gender, job satisfaction

1. GİRİŞ

Psikolojik danışma ve rehberlik alanının temel amacı, bireyin bir bütün olarak potansiyelini açığa çıkarabileceği gelişim süreci içinde yol almasına yardım etmektir. Bu gelişim süreci içinde bireyin çevresini sarmalayan birimlerin niteliği destekleyici yada ketleyici olabilir. Bu birimlerden biri olan, bireyin yaşamının önemli bir bölümünü içinde geçirdiği eğitim kurumlarının, gelişim sürecine katkıları yadsınamaz. Eğitim kurumları içinde yer alan birimler işlevlerini ne kadar sağlıklı yerine getirebiliyorlarsa, sağlıklı gelişime katkılarının da bir o kadar artacağı ifade edilebilir.

Eğitim süreci içindeki en üst kademe olan yüksek öğretim kurumları, bir meslek edindirmelerinin yanı sıra, bilişsel ve psiko-sosyal gelişime olan katkıları ile bireyin yetişkinlik yıllarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Öğretimin tüm düzeylerinde olduğu gibi yüksek öğretimde de, öğretim elemanları bilimsel ve kişisel özellikleri ile, öğrencilerinin gelişimlerinde önemli izler bırakırlar. Bu izlerin olumlu ve yapıcı olması, öğretim elemanlarının akademik yeterlilikleri kadar psikolojik sağlıkları ile de yakından ilgilidir. İşgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilecek iş doyumunu (Davis, 1982) ile yaşam doyumunu arasında önemli bir olumlu ilişki bulunmaktadır (Judge ve Watanabe, 1993).

* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, akman@hacettepe.edu.tr.

** Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, hulyaebb@hacettepe.edu.tr.

*** Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, fbilge@hacettepe.edu.tr.

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 da artmaktadır (Smither, 1998). İş doyumunda bireyin güdülenme düzeyinin önemini vurgulayan kuramlar arasında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgili görüşleri ve Herzberg'in çift etmen (güdülenme-hijyen) kuramı öne çıkanlardır (Hampton, 1972; Smither, 1998). Herzberg, iş doyumuyla ilgili güdüsel faktörlerin açıklanmasında Maslow'un görüşlerinin temel oluşturduğunu ifade etmekle birlikte çalışanların bireysel farklılıklarından ötürü daha farklı bir açıklamaya ihtiyaç duyulduğunu öne sürmüş ve güdülenme-hijyen kuramı ile iş doyumunu açıklamaya çalışmıştır (Hampton, 1972, s.30).

Güdülenme-hijyen kuramında iki farklı grupta toplanan etmenler iş doyumunda rol oynamaktadır. İlk gruptaki faktörlere "güdüleyici faktörler" adı verilir. Bu faktörlerin varlığı işteki performansı artırır; işin kendisi ve doğrudan işin kendisinden elde edilen doyumla bağlantılı güdüleyicilerdir. Bireylerin psikolojik olarak büyümesiyle ilgili ihtiyaçlarından kaynaklandığı için güdüleyici faktörlerin varlığı, kişinin işini yaparken mutlu olmasını sağlar. Güdüleyici faktörler, temel psikolojik ihtiyaçlarla bağlantısı nedeni ile "içsel faktörler" olarak da nitelendirilebilir (Davis, 1982). Bu faktörler işin kendisi, işteki başarı, tanınma ve takdir edilme, sorumluluk alma, ilerleme ve gelişme olanaklarıdır. İkinci gruptaki faktörler hijyenik ya da dışsal faktörler olarak adlandırılır. Bu faktörler yönetim politikası, kişiler arası ilişkiler, işten elde edilen gelir gibi işin yapıldığı ortam ve koşullarla ilgili olanlardır. Bunların olumsuzluğu çalışanlarda doyumsuzluğa yol açar (Hampton, 1972; Herzberg, 1972; Herr & Cramer, 1996).

Yurt dışında öğretim elemanlarının iş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda, çeşitli değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisi ele alınmıştır. Gliem (2001) son yıllarda öğretim elemanlarının iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen bulgulardan yola çıkarak cinsiyet, kıdem, ücret, ilerleme olanakları, başarı duygusu, kararlara katılım gibi faktörlerin her birinin iş doyumunu ile ilişkili olduğunu, ancak iş doyumunun tek tek bu faktörlerle açıklanmasının yeterli olmadığını ifade etmektedir. İş doyumunu ile ilgili faktörlerin içinde bulunulan örgüt iklimi ile etkileşiminin dikkate alınması gerektiğini de vurgulayan Gliem, özellikle üniversitelerin yönetim politikalarının iş doyumunu ile ilişkisini tartışarak, çalışanların iş doyumlarının her üniversitenin kendi iklimi içinde incelenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Türkiye'de öğretim elemanlarının iş doyumları incelenirken daha çok öğretim elemanlarının demografik ve özlük nitelikleri ile ilgili değişkenler ele alınmıştır. Bu çalışmalarda yaş, cinsiyet, akademik unvan, kıdem, değişkenlerine bağlı olarak elde edilen bulgular birbirleri ile tutarlı görünmemektedir. Yaş değişkenine ilişkin olarak bazı araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilirken (Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu, 2000) yaş ile iş doyumunun ilişkili olduğuna işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır (Esen, 2001; Öncel, 1998). Cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını öne süren araştırma bulgularının (Esen, 2001; Musal, Elçi ve Ergin, 1995) yanı sıra erkeklerde iş doyumunun daha yüksek olduğu gösteren bulgular ile de karşılaşılmaktadır (Öncel, 1998). Akademik unvan yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğini ve en düşük iş doyumuna araştırma görevlilerinde rastlandığını gösteren araştırma sonuçlarının (Esen, 2001; Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu, 2000; Oran, 1989) yanı sıra araştırmaların bazılarında da akademik unvanla iş doyumunu arasında ilişki olmadığı (Öncel, 1998; Tosunoğlu, 1998) sonucuna varılmıştır. Benzer biçimde hizmet süresi ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu (Esen, 2001) gösteren araştırmalarla birlikte böyle bir ilişkinin olmadığını (Musal ve diğerleri, 1995; Öncel, 1998) gösteren araştırmalar da vardır. Özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları devlet üniversitelerinde çalışanlarınkine göre daha yüksek görünmektedir (Baş ve Ardıç 2002; Kılıç, 2002). Tosunoğlu (1998) ve Oran (1989) tarafından yürütülen araştırmalarda öğretim elemanlarının içsel faktörlerden kaynaklanan iş doyumlarının, çalışma koşullarına yönelik doyumlarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yukarıda verilen araştırmaların çoğunda farklı iş kollarında da kullanılabilir iş doyumunu ölçeklerinden yararlanılması, bulguların genellenebilirlik özelliğinin kısıtlı olması, araştırmalarda elde edilen sonuçların birbirleri ile tutarlılık göstermemesi; araştırmacıları öğretim elemanlarının iş doyumunu konusunda çalışmaya yöneltmiştir. Bu araştırma, Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramından yola çıkılarak, ülkemizde bulunan üniversitelerde görevli öğretim elemanlarından, işlerine yönelik olarak alınan görüşler doğrultusunda akademisyen iş doyumunu ölçen bir aracın geliştirilmesinin ön çalışması olarak nitelendirilebilir. Bu çalışmada elde edilecek bulguların, değişik niteliklere sahip öğretim elemanlarının, işlerini verimli olarak yürütebilmeleri konusunda vurguladıkları noktaları yansıtması açısından da önem taşıdığı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, 2004-2005 öğretim yılı bahar döneminde, elektronik ortamda gönderilen "Öğretim Elemanlarının İşlerine İlişkin Görüşleri Anketi"ne 24 üniversiteden yanıt veren toplam 488 kişi oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının, %62,3'ü erkek, %37,7'si kadındır. Grubun çoğunluğunu % 22,3 ile hizmet süresi 1-5 yıl olanlar oluşturmaktadır; bu grubu da % 21,7 ile hizmet süresi 11-15 yıl olanlar izlemektedir. Öğretim elemanlarının %54,7'si öğretim üyesi, %27'si araştırma görevlisi, %18,2'si de öğretim görevlisidir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracının oluşturulması sürecinde öncelikle Herzberg'in çift etmen kuramı dikkate alınarak ve benzer çalışmalarda kullanılan araçlar incelenerek, öğretim elemanlarının işlerine ilişkin görüşleriyle ilgili olabilecek maddeler hazırlanmıştır. Maddeler oluşturulurken, çift etmen kuramına uygun biçimde, hem işin kendi özüne has güdüleyicilere hem de işin yapıldığı çevresel koşullara ya da dışsal faktörlere ilişkin ifadeler olmasına dikkat edilmiştir. Daha sonra maddelerdeki ifadelerin amaca uygunluğu ve anlaşılabilirliği konularında psikolojik danışma ve rehberlik ve ölçme değerlendirme anabilim dallarında görevli beş öğretim üyesinin görüşlerine başvurulmuş ve öneriler doğrultusunda bazı maddelerin ifadelerinde değişiklikler yapılarak 37 maddelik anket formu biçimlendirilmiştir. Anketi yanıtlayanlardan her bir maddede yer alan ifadenin, "kendileri için ne kadar önemli olduğunu", 1-5 arasında derecelendirmeleri istenmiştir. Anket, değişik üniversitelerde görev yapan toplam 520 akademisyene iş doyumunu ölçeceği deneme formu ve kişisel bilgi formu ile birlikte uygulanmıştır. (Anket maddeleri Tablo 2'de yer almaktadır.) Anketi doldururken maddelerin %10 ve daha fazlasını boş bırakanların formları analizlerden çıkarılmış ve toplam 488 anketten elde edilen yanıtlar araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmanın sorularına yanıt aramak için önce anket maddelerine verilen yanıtların frekans ve yüzdeleri hesaplanmış, daha sonra ankete verilen yanıtların öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, kıdemlerine ve görevlerine göre değişip değişmediği kay kare tekniği ile kontrol edilmiştir.

3. BULGULAR

Öğretim elemanlarının işlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla hazırlanan ankette yer alan sorular Tablo 1'de, ankete verilen yanıtların dağılımı ise Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2'den izlenebileceği gibi beşinci kategoride 0,80'in üzerinde işaretlenen sekiz madde vardır (1, 3, 5, 10, 18, 24, 28 ve 30 numaralı maddeler). Bu maddelerin, hem işin kendisi hem de çalışma koşulları ile ilgili bazı özellikleri kapsadığı görülmektedir. Öğretim elemanları işin kendisine özgü olarak "işin yeteneklerini açığa çıkarmasının", "sorumluluk almalarının", "işin kendileri için anlamlı olmasının"; işin çevresel koşullarına ilişkin olarak da "yöneticileri tarafından önemsenmelerinin", ve "çalışma koşullarının mesleki gelişimlerini kolaylaştırmasının" önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Tablo 1. Anket Maddeleri

1) Yaptığım işin yeterliliklerime ve becerilerime uygun olabilmesi
2) İşimin kendime özgü yöntemleri kullanabilmeme olanak sağlaması
3) İşimi yaparken kendi kararlarımı verebilme olanağının olması
4) İşyerimin yurtiçi ve yurtdışı bilimsel toplantı ve çalışmalara katılmama olanak sağlaması
5) İşimin her an yeni bir şeyler öğrenme olanağı sunması
6) Ders yükü, danışmanlık ve diğer idari sorumluluklardan arta kalan zamanın araştırma yapma, makale ve kitap yazma gibi akademik çalışmalarım için yeterli olması
7) İşimin başarı duygusu tattırması
8) İşimin ilgilerimi doyurması
9) İşimin yaşamımdaki doyum kaynaklarından biri olması
10) İşimin anlamlı ve değerli olması
11) Yaptığım işin yöneticiler tarafından takdir edilmesi
12) Uzmanlık alanımla ilgili konularda görüşlerime başvurulması
13) İşimin yaratıcılığımı kullanmama olanak sağlaması
14) Yaptığım işlerin tekdüze olmaması
15) İş arkadaşları ile güvene dayalı, yakın ilişkiler kurulabilmesi
16) Birlikte çalışılan kişilerle işbirliği yapılabilmesi
17) İşyerimde işlerin adil olarak dağıtılması
18) Yöneticilerin çalışanlara saygı duyması ve değer vermesi
19) İş yerimde hizmet süresi ve deneyime değer verilmesi
20) İş yerimde hiyerarşiye önem verilmesi
21) İşyerimde yöneticilerle kolay iletişim kurulabilmesi
22) İş yerimde sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi
23) İşyerimde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin zamanında bana iletilmesi
24) İş yapılırken herkesin kendi üstüne düşen sorumluluğu yerine getirmesi
25) İşimle ilgili olarak alınacak kararlara katılım payımın olması
26) İşimde benden beklenenlerin belirgin, açık ve tanımlanmış olması
27) İşyerimin, işin getirdiği gerginliklerle başa çıkabilmem için olanaklar (spor, yoga, sosyal etkinlikler vb.) sağlaması
28) İşyerimde kişisel olarak kullanabileceğim bilgisayar, yazıcı, internet bağlantısı gibi teknolojik olanakların sağlanması
29) Öğrenme ortamlarında öğretim teknolojisine ilişkin araçlardan yararlanabilme olanağının sağlanması
30) Aldığım ücretin işimi daha iyi yapabilmeme olanak sağlaması
31) Aldığım ücretin yaptığım işe uygun olması
32) İşimin ekonomik açıdan iyi bir gelecek vaat etmesi
33) İş yerimde ilerleyebilmek için konulan ölçütlerin uygun, erişilebilir ve mantıklı olması
34) İşimle ilgili yükselme olanaklarının sağlanması
35) İşimde kadro sıkıntısı yaşamadan ilerleme olanağı sağlanması
36) İşimin isim yapabileme olanağını sağlaması
37) İşimin toplumda saygın bir kişi olma olanağını sağlaması

Tablo 2’de yanıtların tümünün dağılımı incelendiğinde, öğretim elemanlarının anket maddelerine verdikleri yanıtların derecelerinin en büyük sıklıkta “en çok önemli” düzeyini ifade eden “beş” kategorisinde toplandığı ve kategorilerin yanıtlanma yüzdelerinde beşinci kategoriden birinci kategoriye doğru hızlı bir düşme olduğu dikkati çekmektedir. Anket maddelerinde yer alan ifadelerin önem derecesini “en çok/5” düzeyinde değerlendiren öğretim elemanlarının yüzdesi 84,8 ile 33,8 arasında değişmektedir. İfadeleri “en az/1” düzeyinde önemli bulan öğretim elemanlarının yüzdesi ise 8,8 ile 0,2 arasındadır. Ankette yer alan maddelerin işaretlenme yüzdeleri incelendiğinde, her bir maddenin 1, 2 ve 3 düzeyindeki işaretlenme yüzdeleri toplamının 44,5 ve aşağısı olduğu görülmektedir. Bu bulgu, anket maddelerinin tümünün grubun yarısından çoğu tarafından önemli bulunmuşunun göstergesi olarak yorumlanabilir

Tablo 2. Öğretim elemanlarının anket maddelerine verdikleri cevapların frekans ve yüzdeleri

Madde No	Önem Derecesi												Toplam	
	1		2		3		4		5		Boş			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	3	0,6	4	0,8	12	2,5	74	15,2	393	80,5	2	0,4	488	100,0
2	5	1,0	9	1,8	14	2,9	105	21,5	351	71,9	4	0,8	488	100,0
3	6	1,2	0	0,0	10	2,0	77	15,8	392	80,3	3	0,6	488	100,0
4	7	1,4	2	0,4	14	2,9	65	13,3	298	61,6	2	0,4	488	100,0
5	4	0,8	2	0,4	13	2,7	63	12,9	403	82,6	3	0,6	488	100,0
6	6	1,2	6	1,2	17	3,5	65	13,3	388	79,5	6	1,2	488	100,0
7	3	0,6	3	0,6	19	3,9	70	14,3	390	79,9	3	0,6	488	100,0
8	3	0,6	2	0,4	24	4,9	111	22,7	342	70,1	6	1,2	488	100,0
9	4	0,8	3	0,6	34	7,0	91	18,6	353	72,3	3	0,6	488	100,0
10	4	0,8	1	0,2	14	2,9	58	11,9	405	83,0	6	1,2	488	100,0
11	14	2,9	19	3,9	48	9,8	105	21,5	299	61,3	3	0,6	488	100,0
12	5	1,0	5	1,0	32	6,6	93	19,1	348	71,3	5	1,0	488	100,0
13	2	0,4	3	0,6	22	4,5	109	22,3	343	70,3	9	1,8	488	100,0
14	4	0,8	6	1,2	32	6,6	142	29,1	297	60,9	7	1,4	488	100,0
15	4	0,8	5	1,0	32	6,6	101	20,7	340	69,7	6	1,2	488	100,0
16	5	1,0	5	1,0	20	4,1	106	21,7	344	70,5	8	1,6	488	100,0
17	3	0,6	4	0,8	23	4,7	73	15,0	381	78,1	4	0,8	488	100,0
18	5	1,0	4	0,8	10	2,0	50	10,2	414	84,8	5	1,0	488	100,0
19	7	1,4	16	3,3	48	9,8	122	25,0	289	59,2	6	1,2	488	100,0
20	43	8,8	51	10,5	118	24,2	106	21,7	165	33,8	5	1,0	488	100,0
21	5	1,0	4	0,8	33	6,8	99	20,3	339	69,5	8	1,6	488	100,0
22	9	1,8	10	2,0	42	8,6	117	24,0	301	61,7	9	1,8	488	100,0
23	1	0,2	5	1,0	25	5,1	114	23,4	335	68,6	8	1,6	488	100,0
24	2	0,4	1	0,2	21	4,3	68	13,9	391	80,1	5	1,0	488	100,0
25	4	0,8	1	0,2	15	3,1	92	18,9	371	76,0	5	1,0	488	100,0
26	3	0,6	7	1,4	28	5,7	115	23,6	325	66,6	10	2,0	488	100,0
27	12	2,5	23	4,7	72	14,8	123	25,2	248	50,8	10	2,0	488	100,0
28	8	1,6	4	0,8	10	2,0	55	11,3	405	83,0	6	1,3	488	100,0
29	6	1,2	3	0,6	27	5,5	75	15,4	370	75,8	7	1,4	488	100,0
30	2	0,4	7	1,4	16	3,3	61	12,5	391	80,1	11	2,3	488	100,0
31	1	0,2	9	1,8	13	2,7	64	13,1	385	78,9	16	3,3	488	100,0
32	4	0,8	10	2,0	23	4,7	85	17,4	351	71,9	15	3,1	488	100,0
33	4	0,8	3	0,6	16	3,3	72	14,8	381	78,1	12	2,5	488	100,0
34	5	1,0	3	0,6	14	2,9	73	15,0	376	77,0	17	3,5	488	100,0
35	6	1,2	3	0,6	14	2,9	61	12,5	388	79,5	16	3,3	488	100,0
36	24	4,9	30	6,1	65	13,3	93	19,1	256	52,5	20	4,1	488	100,0
37	14	2,9	9	1,8	32	6,6	96	19,7	321	65,8	16	3,3	488	100,0

3.1. Öğretim Elemanlarının Cinsiyet, Kıdem ve Akademik Statülerine Göre Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının anket maddelerine verdikleri yanıtlarla cinsiyetleri, kıdemleri ve akademik statüleri arasında ilişki olup olmadığı χ^2 testi ile incelenmiş, cinsiyet, kıdem ve akademik statüleriyle ilişkisi manidar bulunan maddelerin çapraz dağılımları ve χ^2 testi sonuçları Tablo 3, 4 ve 5'de verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete göre manidar bulunan maddelerin çapraz dağılımları

Maddeler	Cinsiyet	Önem Derecesi					Toplam	\bar{X}	p
		1	2	3	4	5			
1. Yaptığım işin yeterliliklerime ve becerilerime uygun olması	Kadın	f	0	1	2	15	164	16,67	0,00
		%	0,0	0,5	1,1	8,2	90,1		
	Erkek	f	3	3	10	59	229		
		%	1,0	1,0	3,3	19,4	75,3		
	Toplam	f	3	4	12	74	393		
		%	0,6	0,8	2,5	15,2	80,9		
2. İşimin kendime özgü yöntemleri kullanabilmeme olarak sağlanması	Kadın	f	0	2	1	33	146	13,55	0,01
		%	0,0	1,1	0,5	18,1	80,2		
	Erkek	f	5	7	13	72	205		
		%	1,7	2,3	4,3	23,8	67,9		
	Toplam	f	5	9	14	105	351		
		%	1,0	1,9	2,9	21,7	72,5		
4. İşyerimin yurt içi ve yurt dışı bilimsel toplantılara katılmama olarak sağlanması	Kadın	f	0	0	1	18	163	15,61	0,00
		%	0,0	0,0	0,5	9,9	89,6		
	Erkek	f	7	2	13	47	235		
		%	2,3	0,7	4,3	15,5	77,3		
	Toplam	f	7	2	14	65	398		
		%	1,4	0,4	2,9	13,4	81,9		
6. Ders yükü, danışmanlık ve idari sorumluluklardan kalan zamanın akademik çalışmalarım için yeterli olması	Kadın	f	0	1	3	19	158	11,18	0,03
		%	0,0	0,6	1,7	10,5	87,3		
	Erkek	f	6	5	14	46	230		
		%	2,0	1,7	4,7	15,3	76,4		
	Toplam	f	6	6	17	65	388		
		%	1,2	1,2	3,5	13,5	80,5		
7. İşimin başarı duygusunu tattırması	Kadın	f	1	0	2	20	159	11,88	0,02
		%	0,5	0,0	1,1	11,0	87,4		
	Erkek	f	2	3	17	50	231		
		%	0,7	1,0	5,6	16,5	76,2		
	Toplam	f	3	3	19	70	390		
		%	0,6	0,6	3,9	14,4	80,4		
11. Yaptığım işin yöneticiler tarafından takdir edilmesi	Kadın	f	1	5	11	41	124	12,99	0,01
		%	0,5	2,7	6,0	22,5	68,1		
	Erkek	f	13	14	37	64	175		
		%	2,3	4,6	12,2	21,1	57,8		
	Toplam	f	14	19	48	105	299		
		%	2,9	3,9	9,9	21,6	61,6		
14. Yaptığım işlerin tekdüze olmaması	Kadın	f	0	0	5	54	120	13,64	0,01
		%	0,0	0,0	2,8	30,2	67,0		
	Erkek	f	4	6	27	88	177		
		%	1,3	2,0	8,9	29,1	58,6		
	Toplam	f	4	6	32	142	297		
		%	0,8	1,2	6,7	29,5	61,7		
18. Yöneticilerin çalışanlara saygı duyması ve değer vermesi	Kadın	f	0	0	6	7	168	21,02	0,00
		%	0,0	0,0	3,3	3,9	92,8		
	Erkek	f	5	4	4	43	246		
		%	1,7	1,3	1,3	14,2	81,5		
	Toplam	f	5	4	10	50	414		
		%	1,0	0,8	2,1	10,4	85,7		

Tablo 3'ün Devamı			1	2	3	4	5	Toplam		
24. İş yapılırken herkesin kendi üstüne düşen sorumluluğunu yerine getirmesi	Kadın	f	0	0	1	19	161	181	16,31	0,00
		%	0,0	0,0	0,6	10,5	89,0	100,0		
	Erkek	f	2	1	20	49	230	302		
		%	0,7	0,3	6,6	16,2	76,2	100,0		
	Toplam	f	2	1	21	68	391	483		
		%	0,4	0,2	4,3	14,1	81,0	100,0		
26. İşimde benden beklenenlerin belirgin, açık ve tanımlanmış olması	Kadın	f	1	1	3	45	129	179	11,01	0,03
		%	0,6	0,6	1,7	25,1	72,1	100,0		
	Erkek	f	2	6	26	70	196	299		
		%	0,7	2,0	8,4	23,4	65,6	100,0		
	Toplam	f	3	7	28	115	325	478		
		%	0,6	1,5	5,9	24,1	68,0	100,0		
27. İşyerimin, işin getirdiği gerginliklerle başa çıkabilmem için olanaklar sağlaması	Kadın	f	2	3	25	51	99	180	9,75	0,04
		%	1,1	1,7	13,9	28,3	55,0	100,0		
	Erkek	f	10	20	47	72	149	198		
		%	3,4	6,7	15,8	24,2	50,0	100,0		
	Toplam	f	12	23	72	123	248	478		
		%	2,5	4,8	15,1	25,7	51,9	100,0		
28. İşyerimde kişisel olarak kullanabileceğim bilgisayar gibi teknolojik olanakların sağlanması	Kadın	f	1	2	1	11	166	181	14,91	0,01
		%	0,6	1,1	0,6	6,1	91,7	100,0		
	Erkek	f	7	2	9	44	239	301		
		%	2,3	0,7	3,0	14,6	79,4	100,0		
	Toplam	f	8	4	10	55	405	482		
		%	1,7	0,8	2,1	11,4	84,0	100,0		
34. İşimle ilgili yükselme olanaklarının sağlanması	Kadın	f	1	1	2	15	158	177	16,11	0,00
		%	0,6	0,6	1,1	8,5	89,3	100,0		
	Erkek	f	4	2	12	58	218	294		
		%	1,4	0,7	4,1	19,7	74,1	100,0		
	Toplam	f	5	3	14	73	376	471		
		%	1,1	0,6	3,0	15,5	79,8	100,0		

Tablo 3'teki cinsiyetle ilişkili maddelerin çapraz dağılımları incelendiğinde, tüm maddeleri "çok önemli" kategorisinde değerlendiren kadınların yüzdesinin erkeklerinkinden daha yüksek olduğu görülmektedir.. Kadınların işin kendisine yönelik olarak, mesleki gelişime, sorumluluk alma-ya, başarı duygusuna, takdir edilmeye erkeklerden daha fazla önem verdiği görülmektedir. Çalışma koşullarına ilişkin olarak da yöneticiler tarafından önemsenme, çalışanlardan beklentilerin açıkça tanımlanmış olması, yükselme olanaklarının sağlanması, işteki gerginliklerle başa çıkılmasının kolaylaştırılması, teknolojik olanakların sunulması ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi kadınlar tarafından daha önemli bulunmaktadır.

Tablo 4'de öğretim elemanlarının kıdemlerine göre manidar bulunan maddelerin çapraz dağılımları ve χ^2 testi sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde, maddelerin örgüt politikası ile ilgili olduğu; kıdemleri 16 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarının kıdemleri düşük olanlara göre beş kategorisini işaretleme yüzdesinin daha fazla olduğu görülmektedir. Kıdemleri 16 yıl ve üzerinde olan öğretim elemanlarının hizmet süresi daha düşük olanlara göre, işyerinde hizmet süresine, deneyime, hiyerarşiye ve zamanında bilgilendirilmeye daha fazla önem verdikleri ileri sürülebilir.

Tablo 4. Kıdeme göre manidar bulunan maddelerin çapraz dağılımları

Maddeler	Kıdem	Önem Derecesi						Toplam	X ²	p
		1	2	3	4	5				
19. İşyerimde hizmet süresi ve deneyime önem verilmesi	1-5	f	2	4	16	37	48	107	29,45	0,02
		%	1,9	3,7	15,0	34,6	44,9	100,0		
	6-10	f	0	5	14	33	79	131		
		%	0,0	3,8	10,7	25,2	60,3	100,0		
	11-15	f	3	5	11	24	62	105		
		%	2,9	4,8	10,5	22,9	59,0	100,0		
	16-20	f	2	1	5	11	46	65		
		%	3,1	1,5	7,7	16,9	70,8	100,0		
	21-	f	0	0	2	17	52	71		
		%	0,0	0,0	2,8	23,9	73,2	100,0		
	Toplam	f	7	15	48	122	287	479		
		%	1,5	3,1	10,0	25,5	59,9	100,0		
20. İşyerimde hiyerarşiye önem verilmesi	1-5	f	10	12	39	25	22	108	37,59	0,00
		%	9,3	11,1	36,1	23,1	20,4	100,0		
	6-10	f	15	15	35	19	47	131		
		%	11,5	11,5	26,7	14,5	35,9	100,0		
	11-15	f	10	14	22	25	35	106		
		%	9,4	13,2	20,8	23,6	33,0	100,0		
	16-20	f	5	8	8	18	26	65		
		%	7,7	12,3	12,3	27,7	40,0	100,0		
	21-	f	3	1	13	19	34	70		
		%	4,3	1,4	18,6	27,1	48,6	100,0		
	Toplam	f	43	50	117	106	164	480		
		%	9,0	10,4	24,4	22,1	34,2	100,0		
23. İşyerimde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin zamanında bana iletilmesi	1-5	f	0	0	5	28	75	108	29,18	0,02
		%	0,0	0,0	4,6	25,9	69,4	100,0		
	6-10	f	0	0	5	37	89	131		
		%	0,0	0,0	3,8	28,2	67,9	100,0		
	11-15	f	1	4	9	27	64	105		
		%	1,0	3,8	8,6	25,7	61,0	100,0		
	16-20	f	0	1	0	10	54	65		
		%	0,0	1,5	0,0	15,4	83,1	100,0		
	21-	f	0	0	5	12	51	68		
		%	0,0	0,0	7,4	17,6	75,0	100,0		
	Toplam	f	1	5	24	114	333	477		
		%	0,2	1,0	5,0	23,9	69,8	100,0		

Tablo 5’de öğretim elemanlarının akademik statülerine göre manidar bulunan maddelerin çapraz dağılımları ve χ^2 testi sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde, maddelerin mesleki gelişim ve örgüt politikası ile ilgili olduğu görülmektedir. Mesleki gelişimle ilişkili olarak akademik çalışmalar için yeterli zamana beş kategorisinde önem veren araştırma görevlilerinin yüzdesinin öğretim üyesi ve öğretim görevlilerinkinden; örgüt politikalarıyla ilişkili olarak ise hiyerarşiye ve sorumlulukların denetlenmesine önem veren öğretim üyelerinin yüzdesinin öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinkinden daha fazla olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırma görevlileri için mesleki gelişimleri ön plana çıkarken, öğretim üyeleri için ise, örgüt politikalarının daha önemli görüldüğü sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5. Akademik Statüye Göre Manidar Bulunan Maddelerin Çapraz Dağılımları

Maddeler	Akademik Statü		Önem Derecesi					Toplam	X ²	p
			1	2	3	4	5			
6. Ders yükü, danışmanlık ve idari sorumluluklardan kalan zamanın akademik çalışmaların için yeterli olması	Öğretim üyesi	f	4	4	8	50	198	264	17,56	0,03
		%	1,5	1,5	3,0	18,9	75,0	100,0		
	Öğretim görevlisi	f	1	1	4	6	77	89		
		%	1,1	1,1	4,5	6,7	86,5	100,0		
	Araştırma görevlisi	f	1	1	5	8	113	128		
		%	0,8	0,8	3,9	6,3	88,3	100,0		
Toplam	f	6	6	17	64	388	481			
%	1,2	1,2	3,5	13,3	80,7	100,0				
20. «fıyerimde hiyerarfiye önem verilmesi	Öğretim üyesi	f	19	26	49	69	100	263	20,99	0,01
		%	7,2	9,9	18,6	26,2	38,0	100,0		
	Öğretim görevlisi	f	7	9	33	15	25	89		
		%	7,9	10,1	37,1	16,9	28,1	100,0		
	Araştırma görevlisi	f	17	15	36	22	40	130		
		%	13,1	11,5	27,7	16,9	30,8	100,0		
Toplam	f	43	50	118	106	165	482			
%	8,9	10,4	24,5	22,0	34,2	100,0				
22. «fıyerimde sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi	Öğretim üyesi	f	3	5	22	61	170	261	19,03	0,02
		%	1,1	1,9	8,4	23,4	65,1	100,0		
	Öğretim görevlisi	f	5	2	3	30	48	88		
		%	5,7	2,3	3,4	34,1	54,5	100,0		
	Araştırma görevlisi	f	1	3	16	26	83	129		
		%	0,8	2,3	12,4	20,2	64,3	100,0		
Toplam	f	9	10	41	117	301	478			
%	1,9	2,1	8,6	24,5	63,0	100,0				

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada, öğretim elemanlarının işlerinde doyum sağlamaları ile ilgili olarak, yaptıkları işin kendileri için anlamlı olmasını, sorumluk almalarını sağlamasını ve mesleki gelişimlerini desteklemesini ve yöneticiler tarafından önemsenmelerini çok önemli gördükleri sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bu sonucu, bilim adamları için, sorumluk almaya, gelişmeye, takdir edilmeye yönelik içsel etmenlerin, diğer meslek gruplarına oranla daha önemli olduğuna ilişkin araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Hampton, 1972; Oran, 1989, Tosunoğlu, 1998). Öğretim elemanları için işlerini çevreleyen koşullardan çok, işin kendisinin daha önemli olduğu; işlerini anlamlı bulan, mesleki gelişimleri desteklenen, çalışmalarını onaylanan ve işlerinin sorumluluğunu alabilen öğretim elemanlarının çalışmak için daha fazla güdülenebileceği ileri sürülebilir.

Araştırma bulguları, kadın öğretim elemanlarının, mesleki gelişime, sorumluluk almaya, başarı duygusuna, takdir edilmeye erkeklerden daha fazla önem verdiklerini göstermektedir. Çalışma koşullarına ilişkin olarak da yöneticiler tarafından önemsenme, çalışanlardan beklentilerin açıkça tanımlanmış olması, yükselme olanakları, işteki gerginliklerle başa çıkılmasının kolaylaştırılması, teknolojik olanakları ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi kadın öğretim elemanları tarafından daha önemli bulunmaktadır. Akademisyen de olsalar kadınlar için erkeklere göre evleri ve

aileleri ile ilgili sorumlulukları daha önemli görünmekte, gün içinde hem akademik yaşamın gereklerini yerine getirmeye hem de evlerine ve ailelerine erkek meslektaşlarıyla oranlandığında daha fazla vakit ayırmaya çalışmaktadırlar (Tack ve Patitu, 1993). Bu durum da kadın öğretim elemanlarının, işin kendisine ve iş çevresine yönelik beklenti düzeylerini yükseltmiş olabilir.

Araştırmanın bir başka sonucu da, öğretim elemanlarının iş doyumlarıyla ilgili bazı görüşlerinin kıdemlerine ve kadro ünvanlarına göre farklılık göstermesidir. Kıdemleri 16 yıl ve üzerinde olan öğretim elemanları hizmet süresi daha düşük olanlara göre, işyerinde hizmet süresine, deneyime, hiyerarşiye ve zamanında bilgilendirilmeye daha fazla önem vermektedirler. Örgüt politikalarıyla ilişkili olarak ise hiyerarşiye ve sorumlulukların denetlenmesine önem veren öğretim üyesi statüsündeki öğretim elemanlarının yüzdesinin öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. İşlerine uzun süre emek verenlerin, çalışma süresi daha kısa olanlara göre, daha üst basamaklara ya da yönetici konumuna yükselme olasılıklarının artacağı düşünülürse, hizmet süresi fazla ya da öğretim üyesi statüsündeki öğretim elemanlarının hiyerarşiye, denetim ve deneyime daha fazla önem vermeleri de şaşırtıcı olmamıştır.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, mesleki gelişimlerine önem veren araştırma görevlilerinin yüzdesinin öğretim görevlileri ve üyelerine oranla daha yüksek olduğudur. Mesleki yaşamlarının henüz başında olan araştırma görevlilerinin, daha üst statülerdeki öğretim elemanlarına göre mesleki gelişimlerine daha fazla önem vermeleri beklenen bir sonuçtur.

Bu çalışmada, öğretim elemanlarının işleriyle ilgili bazı görüşlerine yer verilmiştir. Ancak, araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için, Türkiye'deki öğretim elemanlarını temsil edici bir örneklem üzerinde yapılması yararlı olacaktır. Öğretim elemanlarının işleriyle ilgili olarak önemli gördüklerini belirttikleri konularda yapılacak düzenlemelerin, iş verimlerini artırarak üniversitelerdeki öğretimin kalitesinin yükseltilmesine katkıda bulunacağı umulmaktadır.

KAYNAKLAR

- 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.
- Davis, K. (1982). *İşletmede İnsan Davranışı*. İstanbul: İstanbul Üni., Yayın No.3028.
- Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Gliem, J.A (2001). 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, December 12, 2001 – Page 333 Retrieved July 07, 2005 from <http://aaae.okstate.edu/NAERC/2001/Papers/gliem.pdf>
- Hampton, D.R.(1972). *Behavioral concepts in management* .USA: Dickenson Pupliching Comp., Inc.
- Herr, E.L. & Cramer, H.S. (1996). *Career Guidance and Counseling Through Life Span*. N.Y.: Vara Longman Inc.
- Herzberg, F. (1972). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. In Hampton, D.R.(Ed.). *Behavioral Concepts in Management*. (pp.33-40). USA: Dickenson Pupliching Comp., Inc.
- Judge, T.A.,& Watanabe, A. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde iş doyum ve tükenmişlik düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11, 49-57.
- Kılıç B. (2002). *Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Musal, B., Elçi, Ç.Ö. ve Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, (10) 68, 2-7.
- Oran, B.N (1989). *A study of satisfaction of a group of academical staff in Marmara University*. Marmara Üniversitesi, İstanbul, yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Oncel, H. (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi, Konya, yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Smither, R.D.(1998). *The psychology of work and human performance*. U.S.A:Longman.
- Tack, M. W.& Patitu, C. L. (1993). *Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril*. Retrieved July 07, 2005 from <http://www.ericdigests.org/1993/job.htm> ERIC Identifier: ED355859.
- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumunu*. Fırat Üniversitesi, Elazığ, yayımlanmamış yüksek lisans tezi