

ÖĞRETİM ELEMANLARI İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE DEĞİŞMESİ: TÜRKİYE’DE KAMU VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Change of Job Satisfaction Levels of the University Teaching-Academic Staff in Accordance with Demographic Characteristics: A Comparative Research on the Public and Foundation Universities in Turkey

*Mustafa HOTAMIŞLI**

*Veysel AĞCA***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de faaliyette bulunan kamu ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Araştırmaya konu olan üniversitelerdeki öğretim elamanlarının iş tatmin düzeyleri başlıca beş boyut altında ele alınmaktadır. Bu boyutlar; yönetsel davranışlar, yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma ortamı ve işin niteliği boyutlarıdır. Çalışma, 2010 yılında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada 70 adet kamu ve vakıf üniversitesinden toplam 350 öğretim elamanından anket formuyla elde edilen veriler kullanılmıştır. Elde edilen veriler frekans dağılımı, bağımsız iki grup t-testi ve ANOVA “varyans” analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; genel anlamda vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının iş tatmini düzeyleri ve iş tatmini boyutlarının düzeyleri kamudaki öğretim elamanlarına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Öğretim Elemanları, Kamu-Vakıf Üniversiteleri, Demografik Değişkenler.

ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal the level of job satisfaction of faculty members whether changed or not depending on the demographic characteristics operating in public and foundation universities in Turkey. Job satisfaction levels of the teaching-academic staff that are addressed under the five dimensions in this study. These dimensions are managerial attitudes, managerial environment, academic environment, working environment and the nature of the job. The study was carried out during 2010. The data used

* Yrd. Doç. Dr. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,

** Doç. Dr. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü.

in this study obtained from 70 public and foundation universities from a total number of 350 academic staff _by means of questionnaires. The data obtained was analyzed by using of the frequency distribution, two independent groups t-test and ANOVA, "variance" analysis techniques. In this study the general results emerged; general job satisfaction levels and dimensions levels of job satisfaction of the academic staff who worked in foundation universities_is higher than the academic staff who worked in public universities.

Key Words: Job Satisfaction, Teaching-Academic Staff, the Public-Foundation Universities, Demographic Variables.

GİRİŞ

Dünyada farklı nitelikte ve nicelikte entelektüel düzeyde insan kaynağına gereksinim duyulmaktadır. Üniversiteler gereksinim duyulan insan kaynağının akademik boyutta yetiştirilmeye çalışıldığı fiziksel ve sanal ortamlardır. Bu ortamlarda ülkelerin gereksinimi olan entelektüel bireyleri geleceğe hazırlamaya çalışanlar öğretim elemanlarıdır. Öğretim elemanlarının buldukları üniversitelerde tam anlamıyla bilime katkıda bulunabilmelerinin ve aday entelektüel bireylere faydalı olabilmelerinin önemli bir koşulu da yaptıkları iş yönüyle tatmin olmalarına bağlı bulunmaktadır (Sergiovanni ve Starratt, 1998:157). İş tatminin bireyler üzerindeki etkileri bireylerin demografik özelliklerine göre değişebilmektedir. Yönetsel uygulamalar kapsamında akademik personelin özlük haklarının korunması, bilimsel çalışmalar için olanakların sağlanması gibi faktörler öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre tatmin olmalarında olumlu etki oluşturabilmektedir. Diğer yandan olumsuz yönetsel uygulamaların sonucunda ise öğretim elemanlarında psikolojik-fizyolojik olumsuz etkileri demografik özelliklere göre değişebilmektedir. Olumsuz yönetsel uygulamaların varlığı ve sürekliliği durumu, genel anlamda ülke insan kaynağı geliştirme adına oluşturulan ve ülkenin kaynaklar bileşkesi olan üniversitelerin misyon ve vizyonuyla da zıtlık oluşturabilmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’de faaliyette bulunan kamu ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak değişip değişmediğini karşılaştırmalı incelenmiştir. Birinci bölümde, iş tatmini, iş tatminin önemi, iş tatmini boyutları ve iş tatmini etkileyen demografik değişkenler bulunmaktadır. İkinci bölümde ise; Türkiye’de faaliyette bulunan kamu ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak değişip değişmediğini karşılaştırmalı şekilde incelemeye yönelik araştırma, araştırma bulguları ve bulguların değerlendirilmesi bulunmaktadır.

1. İş Tatmini ve Önemi

Landy ve Locke iş tatminini bireyin işinden duyduğu haz, işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamıştır (Aktaran Keser, 2006: 104). Bingöl ise iş tatmini; bireyin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır (2003: 270). Diğer taraftan kavramsal benzerlik kapsamında iş tatmini kavramı literatürde işgören ya da çalışan tatmini olarak da ifade edilmektedir (Miner, 1992: s,116; Luthans, 1992:126; Telman ve Ünsal, 2004:S.12; Yetim, 2001S.163; Silah, 2000, s,102). Literatürde **Frederick Winslow Taylor**'un Bilimsel Yönetim İlkeleri, Elton Mayo'nun Hawthorne Etkisi isimli çalışması iş tatminine yönelik başlangıç olarak önemli çalışmalar olarak kabul edilmektedir (<http://en.wikipedia.org>, 2010). **Bununla** birlikte İş tatmini ile ilgili olarak A.Mashlow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuaramı, Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı (ERG), Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı, Lock'ın Değer Kuramı iş tatmini çerçevesindeki klasik yaklaşımlar olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrıca; Lawler'in Nükteli Tatmin Modeli, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı, Salancik ve Pfeffer'in Sosyal Bilgi İşleme Kuramı, Hulin, Roznowsky ve Hachiya'nın Bütünsel Bir İş Tatmini Modeli, Staw ve diğerlerinin Örgütsel Vatandaşlık Kuramı, George ve Brief'in Örgütsel Gönüllülük Kuramı gibi kuramlar da iş tatmini çerçevesindeki modern yaklaşımlar olarak sınıflandırılmaktadır (Sun:2002:,13; Adonisi, 2003:s,66). Luthans (1992: 126) iş tatminine ilişkin boyutları, örgütsel ya da dışsal; bireysel ya da içsel olarak ele almıştır. Ücret, ödül, iş güvenliği, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları ya da davranışları, yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma arkadaşları ya da ortamı örgütsel ya da dışsal olarak sınıflamıştır. Yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, cinsiyet, deneyim, yaş, tanınma, değer verilme, özerklik ve etkinliği de bireysel ya da içsel faktörler olarak belirlemiştir.

İş tatmininin hem örgütler hem de işgörenler açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. İşgörenlerdeki yüksek tatmin seviyesi, organizasyonlara düşük iş gücü devir oranı ve yüksek verimlilik olarak geri dönebilmektedir (Nguyen vd., 2003:24). Diğer taraftan iş tatmini oluşturan faktörler, çalışanlarda tatmin duygusu veya tatminsizlik duygularının oluşmasını sağlamaktadır. Genelde, işgörenler ihtiyaçlarını tatmin edecek şekilde çalışmak istemektedirler. İhtiyaçları gerçekleşmediğinde ise, tatminsizlik duymaktadırlar (Herzberg, 1972: 33; Tanrıverdi, 2006: 1). İş tatmini eğilimleri işgörenlerin davranışlarını, çabalarını, çalışma verimliliğini, işgören devamsızlığını ve işgören devrini etkileyebilmektedir. Bununla birlikte iş tatmininin yüksekliği, işgörenlerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarının iyi olduğuna yönelik güçlü bir tahmin aracı olarak kabul

edilmektedir (Argyle, 1989: 22; Judge ve Watanabe, 1993: 939). Sağlıklı ve işinden hoşnutluk duyan bireyler örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunabilir. Bu nedenle örgüt içerisinde bulunan bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunması örgütler açısından çok önemlidir (Cemaloğlu, 2007: 121). Yönetim uzmanları ve insan kaynakları yönetimi profesyonelleri, paranın yalnızca kendi başına tatminin temel kaynağı olmadığını, bu noktada paranın gücünün sınırlı, mutluluğu ve tatmini satın alınamayacağını ifade etmektedirler. İş özerkliği, işe katılma yüksek düzeyde iş tatmini sağlamada doğrudan ilgili bulunmaktadır (Mortimer ve Lorence, 1989: 249; Sekaran, 1989:347). Kısaca İş tatmini işgören performansını, örgütün büyüme hızını, verimliliğini ve nihai olarak da örgütün başarısını etkileyen önemli öğelerden birisidir (Örücü ve Esenkale 2005: 145).

2. Öğretim Elemanlarında İş Tatmini İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında öğretim elemanlarının iş tatmini konusunda yapılan çalışmalarda, çeşitli özelliklerin iş tatmini ile ilişkisi ele alınmıştır. Gliem; (2001: 343-344) son yıllarda öğretim elemanlarının iş tatminleri ile ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen bulgulardan yola çıkarak cinsiyet, kıdem, ücret, ilerleme olanakları, başarı duygusu, kararlara katılım gibi faktörlerin her birinin iş tatmini ile ilişkili olduğunu, ancak iş tatmininin birer birer bu faktörlerle açıklanmasının yeterli olmadığını ifade etmektedir. İş tatmini ile ilgili faktörlerin içinde bulunulan örgüt iklimi ile etkileşiminin dikkate alınması gereğini de vurgulayan Gliem, özellikle üniversitelerin yönetim politikalarının iş tatmini ile ilişkisini tartışarak, çalışanların iş tatminlerinin her üniversitenin kendi iklimi içinde incelenmesi gerektiğini belirtmektedir (Akt. Akman vd., 2006:12). Bununla birlikte öğretim elemanlarının iş tatmininde içsel faktörler dışsal faktörlerden daha fazla etkili olabilmektedir. Diğer yandan deneysel araştırmalar, çalışma koşullarının öğretim elemanlarını kendilerinin parasal ödül, terfi ve iş garantisi elde etmelerinden daha fazla tatmin etmiş olduğunu göstermektedir (Ambrose vd., 2005:803; Lacy ve Sheehan, 1997:305; Ssesanga ve Garrett, 2005:33; Ward ve Sloane, 2000:273). Kuskü'nün (2001:399) Türkiye'de akademisyenlerle ilgili yaptığı iş tatmini araştırmasında, en çok mesleki tatmin ve kurumsal tatmin ön plana çıkarken, iş rekabetinin verdiği tatmin ve mesleki ilişkilerin verdiği tatmin diğerlerini takip ettiği ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre yapılan bir araştırmada elde edilen gelir, yükselme fırsatları göre aynı meslekteki akademisyenlerdeki ortalama iş tatmini erkeklerde bayanlardan daha yüksek çıkmıştır (Bilimoria vd., 2006:355 Hult vd., 2005:50; Sabharwal ve Corley, 2009:539). Ülkemizde Baş'ın (2002b: 33) ve Keser'in (2006:100) yapmış olduğu çalışmada ise; cinsiyet değişkeni ile çalışan tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış, ancak bayan akademisyenlerin tatmin düzeyi

erkek akademisyenlere göre az da olsa yüksek bulunmuştur. Ayrıca Baş ve Ardiç'in (2002:89), Yetiş vd.,'nin (2002:42) araştırmasında yaş ile iş tatminin arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve yaş arttıkça iş tatminin de arttığı ortaya çıkmıştır. Ancak ülkemizde yine farklı kamu üniversitelerinde farklı zamanlarda gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yaş ilerledikçe iş tatminin artmadığı da görülmüştür (Karlıdağ vd., 2000:49 Yıldız vd., 2003:66). Bakan ve Büyümeşe'nin, (2004:1) yaptığı çalışmada ise işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticilerden tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin, çalışma arkadaşlarından tatmin arasında anlamlı ilişki bulunmuş, ancak iletişim ve ücret arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aisenberg ve Harrington, (1988:277) ve Öncel'in (1998:8) bu kapsamda yaptıkları çalışmada bekar öğretim elemanlarının iş tatmininin diğerlerinininkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşılık başka bir zamanda aynı konudaki çalışmada ise; evlilerin ve çocuk sahibi olanların bekar ve çocuksuz akademisyenlerden daha fazla iş tatminine sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Hagedorn, 2000:5; Kemaloğlu, 2001:6; Çetin, 2006:78). Diğer taraftan kadrolu, sürekli öğretim elemanlarının (Prof. ve Doç.) iş tatmin düzeyleri kadrolu olmayan sözleşmeli öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Bender ve Heywood, 2006: 253). Serinkan ve Bardakçı'nın (2007a:159) ve Karaman ve Altunoğlu'nun (2007:109) bir kamu üniversitesinde gerçekleştirdikleri araştırmanın sonucuna göre; öğretim elemanlarının iş tatminini en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme etkilerken en az ücret ve terfi faktörünün etkilediği ortaya çıkmıştır. Kelecioğlu vd.,nin (2007:32) yapmış olduğu çalışmada yaşça büyük olanların olmayanlarinkine; öğretim elemanlarının öğretim görevlilerinkine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarinkine; unvanı yüksek olanların olmayanlarinkine; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarinkine göre içsel tatminlerinin yüksek olduğunu; sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak tatminlerinin Fen-Mühendislik alanında çalışanlarinkine göre daha düşük olduğunu göstermiştir. Türkiye'de yedi vakıf üniversitesinde iş tatminine yönelik bir çalışmada ise; öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin yeterince yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının içsel iş tatmin düzeylerinin dışsal iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olması da araştırmanın başkası bir bulgusudur. Öğretim elemanlarının mesleki kıdemleri, medeni durumları, cinsiyetleri ve öğrenim düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yaş değişkeni ile öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kılıç, 2008:3). Kamu üniversitesinde kariyer farklılıkları ve iş tatmini ile ilgili bir başka çalışmada ise araştırma görevlileri ile doçentler ve profesörler arasında iş tatmin düzeyleri bakımından bazı anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Serinkan ve Bardakçı, 2009b:115).

Tablo:1 Türkiye’deki Kamu ve Vakıf Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Araştırma Bulguları

Araştırmacı (lar)	Araştırma Yılı	Karşılaştırmalı Bulgular
Ergeneli ve Eryiğit	2001	Araştırmada,vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları işlerinden tatminsizlik duymadıklarını ifade etmiş olmalarına rağmen kamu üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının vakıf üniversitede çalışanlara oranla toplam iş tatmini bakımından daha tatmin oldukları görülmüştür. Kamu üniversitesinde çalışan öğretim elemanları en fazla ücret, ek olanaklar, olası ödüller, işleyiş prosedürleri bakımından tatminsizlik yaşadıklarını ifade ederken, vakıf üniversitede tatminsizlik daha ziyade işleyiş prosedürleri boyutunda görülmüştür.
Baş ve Ardıç	2002	Çalışmada, akademisyenlerin tatmin düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu, bununla birlikte kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin pek çok iş boyutundan aldıkları tatmin açısından farklılık gösterdiklerini ortaya koymuştur. Buna göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
Kılıç	2002	Çalışmada vakıf üniversitesinde görevli araştırma görevlilerinin genel iş tatmin düzeyleri, kamu üniversitesinde görevli araştırma görevlilerinin genel iş tatmin düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte hem vakıf üniversitesinde hem de kamu üniversitesinde görevli araştırma görevlilerinin içsel iş tatmin düzeyleri dışsal iş tatmin düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 1’de görüldüğü üzere Ergeneli ve Eryiğit’in (2001, 159) ülkemizde yaptığı araştırmada kamu üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının vakıf üniversitede çalışanlara oranla toplam iş tatmini bakımından daha tatmin oldukları görülmektedir. Ancak Baş ve Ardıç’ın (2002b:27)’deki çalışmasında ise bu sonucun tersine vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bunlarla birlikte Kılıç’ın (2002:5) araştırmasında bir vakıf üniversitesindeki araştırma görevlilerinin genel iş tatmin düzeyleri, kamu üniversitesindeki araştırma görevlilerinin genel iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu çıkmıştır.

3. Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de faaliyette bulunan kamu ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır.

İş tatminin bireyler üzerindeki etkileri, bireylerin demografik özelliklerine göre değişebilmektedir. Yönetmelik uygulamalar kapsamında akademik personelin özlük haklarının korunması, bilimsel çalışmalar için olanakların sağlanması gibi faktörler öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre tatmin olmalarında olumlu etki oluşturabilmektedir. Diğer yandan olumsuz yönetmelik uygulamaların sonucunda ise öğretim elemanlarında psikolojik-fizyolojik olumsuz etkileri demografik özelliklere göre değişebilmektedir. Olumsuz yönetmelik uygulamaların varlığı ve sürekliliği durumu, genel anlamda ülke insan kaynağı geliştirme adına oluşturulan ve ülkenin kaynaklar bileşkesi olan üniversitelerin misyon ve vizyonuyla da zıtlık oluşturabilmektedir. Diğer taraftan ülkemizde her geçen gün artan üniversite sayısına paralel olarak artamayan öğretim elemanı sayısı ve daha fazla tatmin arayan öğretim elemanlarının kurum değiştirme devir oranının yüksekliği öğretim elemanlarının iş tatmini konusunun bir diğer önemli boyutunu oluşturmaktadır.

3.2. Araştırma Hipotezleri

Kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin ve alt boyutlarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini belirlemek için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine bağlı olarak değişmektedir.

H₂: Öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri medeni durumlarına bağlı olarak değişmektedir.

H₃: Öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri çocuğa sahip olup olmamalarına bağlı olarak değişmektedir.

H₄: Öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri kamu ya da vakıf üniversitesinde olup olmamalarına bağlı olarak değişmektedir.

H₅: Öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri yaşlarına bağlı olarak değişmektedir.

H₆: Öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri meslekte çalışma sürelerine bağlı olarak değişmektedir.

H₇: Öğretim elamanlarının iş tatmin düzeyleri akademik unvanlarına bağlı olarak değişmektedir.

H₈: Öğretim elamanlarının iş tatmin düzeyleri dağıldıkları fakülterele bağlı olarak değişmektedir.

Araştırmanın metodolojisi gereğince verilere ulaşmada standardize anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilecek verilerle, kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerinin belli bir andaki durumları ortaya konulacaktır. Dolayısıyla, bu çalışmayı standardize anket yönteminin kullanıldığı anlık bir çalışma şeklinde tanımlamak da mümkündür.

3.3. Araştırma Yöntemi ve Sınırlulukları

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversiteleri öğretim elamanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 70 kamu ve vakıf üniversitesinden toplam 350 öğretim elamanından oluşmaktadır. Araştırma örnekleminin dağılımını, ülkemizdeki üç büyük şehir dahil olmak üzere Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinden tesadüfi olarak seçilen 52 kamu üniversitesinden 255 ve üç büyük şehirden tesadüfi olarak seçilen 18 vakıf üniversitesinden 95 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Tesadüfi olarak seçilen üniversitelerde adresleri ve e-mailleri belirlenen öğretim elemanlarına posta, e-posta ve yüz yüze görüşme yöntemiyle 500 anket ulaştırılmış ve 400 anketin geri dönüşümü sağlanmıştır. Geri dönüşümü sağlanan anketlerden 350 tanesi eksiksiz doldurulduğu için analizlere dahil edilmiştir. Araştırmada kullanılan Beşli Likert ölçeği Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nden (<http://en.wikipedia.org/>)'dan uyarlanarak geliştirilmiştir. Anket ölçeğinin Croanbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,968 bulunmuştur. C. Alpha katsayısını 0,70'den yüksek olması ölçek güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Anketin ilk bölümünde ankete cevap verenlerin demografik özellikleriyle ilgili bilgileri yer almaktadır. Cinsiyet, yaş, medenî durum, çocuk durumu, akademik unvan, meslekte çalışma süresi, (iş deneyimi), çalışma yeri olarak kamu ya da vakıf üniversite ve fakülte, yüksek okul, meslek yüksek okulu, konservatuar vb., demografik değişkenler başlıca kontrol özelliklerini oluşturmaktadır. İkinci bölümde iş tatmini ölçeği yer almaktadır. Toplam 25 ifadeden oluşan beş boyutlu iş tatmini ölçeğinde; 11 ifade yönetsel davranışlar, beş ifade yönetsel ortam, üç ifade akademik ortam, dört ifade çalışma ortamı ve iki ifade işin niteliği boyutlarıyla ile ilgidir. Anket ile elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel analiz olarak; frekans dağılımı, bağımsız iki grup t-testi ve ANOVA "varyans" analizleri kullanılmıştır.

Araştırmada verileri elde etmede standart bir anket formu kullanılmaktadır. Bir anket çalışmasında her zaman karşılaşılabilecek kapsam, örneklem, ölçüm ve cevaplama hataları bu çalışmada da söz konusu

olabilmektedir. Ayrıca, bu çalışma iş tatmini olgusunun belli bir zamandaki durumunu ortaya koymaya yönelik bir çalışmadır. Bu durum, ortaya çıkan sonuçlara yönelik bir takım genellemeler yapmayı sınırlamaktadır. Öğretim elamanlarının tutumları, yöneticilerin ve yönetim yaklaşımlarına bağlı olarak zamanla değişebilmektedir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Araştırma Örnekleminin Özellikleri

Toplam 350 geçerli anketin demografik özelliklerine, diğer bir ifadeyle, demografik verilerine ilişkin istatistiksel sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Ankete Cevap Verenlerin Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİ				DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİ			
		Sayı	%			Sayı	%
Cinsiyet	Bayan	232	66,3	Yaş	21-30	85	24,3
	Erkek	118	36,7		31-40	127	36,3
Medeni Durum	Evli	232	66,3		41-50	85	24,3
	Bekar	118	36,7		51+	53	15,1
Çocuk Durumu	Var	213	60,9	Meslekte Çalışma Süresi	1-10 yıl	155	44,3
	Yok	137	39,1		11-19 yıl	117	33,4
					20+	78	22,3
Akademik Unvan	Prof. Dr.	44	12,6	Üniversite	Kamu	255	72,9
	Doç. Dr.	44	12,6		Vakıf	95	27,1
	Yrd. Doç. Dr.	95	27,1	Çalışma Alanı	İ.İ.B. Fak.	101	29
	Arş Gör. Dr./Öğt. Gör. Dr	35	10,0		Eğit. Fak.	34	10
	Araş Gör.	80	22,9		Fen Ed. Fak.	84	24
	Öğt. Gör	52	14,9		Müh. Fak.	40	11
			Diğer	91	26		

3.4.2. Anket Formunun Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan anket formundaki ölçeklerin anlamlı sonuçlar vermesi için ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik boyutlarının araştırılması gerekmektedir. Güvenilirlik aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki tutarlılıktır. Güvenilirlik analiziyle, ölçek ile ölçmek istenen ortak değeri eşit olarak paylaşmayan özellikleri belirlemek ve bu özellikleri analiz dışı bırakarak, ölçeğin iç tutarlılığının artırılması amaçlanmaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: İş Tatmini Anketi Güvenilirlik Analizi Sonuçları

$\alpha = 0,968$													
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
α	0,967	0,967	0,966	0,967	0,966	0,967	0,967	0,967	0,966	0,966	0,967	0,967	0,967
\bar{X}	3,82	3,85	3,77	3,87	3,75	3,31	3,67	3,41	3,46	3,49	3,72	3,31	3,88
	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	
α	0,967	0,967	0,966	0,967	0,966	0,966	0,966	0,967	0,967	0,967	0,966	0,967	
\bar{X}	3,92	4,01	3,73	3,84	4,01	3,52	3,75	3,69	3,72	3,66	3,88	4,06	

3.4.3. İş Tatmini İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya konu olan üniversitelerdeki öğretim elamanlarının iş tatmin düzeyleri başlıca beş boyut altında ele alınmaktadır. Bu boyutlar; yönetsel davranışlar, yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma ortamı ve işin niteliği boyutlarıdır. Tablo 4’de iş tatmini boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Öğretim elamanlarının iş tatmini boyutlarının ve genel olarak iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

DEĞİŞKENLER	\bar{X}	SS
Yönetmel Davranışlar	3,84	0,9083
Yönetmel Ortam	3,71	0,9170
Akademik Ortam	3,86	1,0561
Çalışma Ortamı	3,81	1,0741
İşin Niteliği	3,96	0,9610
Genel İş Tatmini	3,83	0,8746

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; 3,41 – 4,20 Yüksek; 2,61 – 3,40 Orta; 1,81 – 2,60 Düşük; 1,00 – 1,80 Çok Düşük

3.4.4. İş Tatmininin Demografik Özelliklere Bağlı Olarak Değişmesi

Üniversite öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini belirlemek için “bağımsız iki grup t-testi” ve ANOVA “varyans” analizi yapılmıştır. Başlıca demografik özellikler olarak; cinsiyet, yaş, medenî durum, çocuk durumu, çalışılan bölüm, akademik unvan, mesleği yapma süresi (iş deneyimi süresi), faaliyet alanları (fakülte yüksek okul vb.) ile çalışılan üniversitenin kamu ve vakıf üniversitesi olması belirlenmiştir.

3.4.4.1. İş Tatmininin Cinsiyete Bağlı Olarak Değişmesi

Tablo 5’de görüldüğü gibi, kamu ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının hem genel iş tatmin düzeyleri ($p > 0,05$), hem de iş tatmininin her bir boyutu cinsiyet özelliğine göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir (p değerleri $> 0,05$). Bu sonuca göre çalışmanın birinci hipotezi olan H_1 hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 5: İş Tatmini ve Boyutlarının Cinsiyete Bağlı Olarak Değişmesi

	CİNSİYET				T-TESTİ SONUÇLARI	
	Bay	Bayan				
DEĞİŞKENLER	232	118				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	t değeri	p değeri
Yönetmel Davranışlar	3,688	0,938	3,803	0,845	1,163	0,246
Yönetmel Ortam	3,686	0,946	3,764	0,858	0,780	0,436
Akademik Ortam	3,790	1,095	4,008	0,962	1,906	0,058
Çalışma Ortamı	3,686	0,969	3,817	0,942	1,221	0,223
İşin Niteliği	3,883	1,096	3,928	1,032	0,372	0,710
İŞ TATMİNİ	3,747	0,913	3,864	0,790	1,245	0,214

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; 3,41 – 4,20 Yüksek; 2,61 – 3,40 Orta; 1,81 – 2,60 Düşük;
1,00 – 1,80 Çok Düşük

3.4.4.2. İş Tatmininin Medeni Duruma Bağlı Olarak Değişmesi

Tablo 6'da görüldüğü gibi, kamu ve vakıf üniversitesi öğretim elamanlarının hem genel iş tatmin düzeyleri ($p > 0,05$), hem de iş tatmininin her bir boyutu medeni durum özelliğine göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir (p değerleri $> 0,05$). Bu durumda çalışmanın ikinci hipotezi olan H_2 reddedilmektedir.

Tablo 6: İş Tatmininin ve Boyutlarının Medeni Duruma Bağlı Olarak Değişmesi

	MEDENİ DURUM				T-TESTİ SONUÇLARI	
	Evli	Bekar				
DEĞİŞKENLER	232	118				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	t değeri	p değeri
Yönetmel Davranışlar	3,720	0,938	3,740	0,848	0,197	0,849
Yönetmel Ortam	3,718	0,925	3,701	0,904	0,170	0,866
Akademik Ortam	3,862	1,078	3,868	1,015	0,056	0,955
Çalışma Ortamı	3,732	0,993	3,726	0,898	0,058	0,954
İşin Niteliği	3,933	1,072	3,830	1,078	0,884	0,400
İŞ TATMİNİ	3,793	0,904	3,773	0,818	0,209	0,835

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; 3,41 – 4,20 Yüksek; 2,61 – 3,40 Orta; 1,81 – 2,60 Düşük;
1,00 – 1,80 Çok Düşük

3.4.4.3. İş Tatmininin Çocuk Durumuna Bağlı Olarak Değişmesi

Tablo 7’de yer alan t değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde, kamu ve vakıf üniversitesi öğretim elamanlarının hem genel iş tatmin düzeyleri ($p > 0,05$), hem de iş tatmininin her bir boyutu çocuğa sahip olup olmama durumuna göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir (p değerleri $> 0,05$). Bu sonuçlara göre çalışmada yer alan üçüncü hipotez olan H_3 kabul edilmemektedir.

Tablo 7: İş Tatmininin ve Boyutlarının Çocuk Duruma Bağlı Olarak Değişmesi

	ÇOCUK DURUMU		T-TESTİ SONUÇLARI			
	Var	Yok				
DEĞİŞKENLER	213	137				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	t değeri	p değeri
Yönetsel Davranışlar	3,732	0,935	3,719	0,867	0,137	0,891
Yönetsel Ortam	3,730	0,947	3,686	0,870	0,657	0,657
Akademik Ortam	3,882	1,071	3,835	1,034	0,408	0,684
Çalışma Ortamı	3,762	0,997	3,680	0,903	0,789	0,425
İşin Niteliği	3,962	1,062	3,799	1,088	1,381	0,168
İŞ TATMİNİ	3,814	0,907	3,744	0,822	0,745	0,457

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; 3,41 – 4,20 Yüksek; 2,61 – 3,40 Orta; 1,81 – 2,60 Düşük; 1,00 – 1,80 Çok Düşük

3.4.4.4. Yönetsel Uygulamalar Kapsamında Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elamanlarının İş Tatmin Düzeyleri

Tablo 8’de yer alan t değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde, kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarıyla vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elamanları arasında yönetsel uygulamalar kapsamında genel iş tatmin düzeyleri ($p < 0,05$) bakımından anlamlı bir fark görülmektedir. Bu durumda “öğretim elamanlarının iş tatmin düzeyleri kamu ya da vakıf üniversitesinde olup olmamalarına bağlı olarak değişmektedir” şeklindeki H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu iki grup öğretim elemanının iş tatmininin her bir boyutuna yönelik tatmin düzeyleri bütün boyutlar bakımından anlamlı (p değerleri $< 0,05$) farklılıklar göstermektedir. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanları yönetsel davranışlar ve sahip oldukları yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma ortamı ve yaptıkları işin niteliği bakımından kamu üniversitelerindekilere göre daha fazla memnun oldukları değerlendirilebilir.

Tablo 8: Yönetmel Uygulamalar Kapsamında Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elamanlarının İş Tatmin Düzeyleri

DEĞİŞKENLER	ÇALIŞILAN ÜNİVERSİTE				T-TESTİ SONUÇLARI	
	Kamu		Vakıf			
	255		95			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	t değeri	p değeri
Yönetmel Davranışlar	3,737	0,949	4,043	0,788	3,648	0,000**
Yönetmel Ortam	3,585	0,942	3,935	0,848	3,849	0,000**
Akademik Ortam	3,751	1,109	4,045	0,877	2,891	0,004**
Çalışma Ortamı	3,711	0,984	3,996	0,899	3,136	0,002**
İşin Niteliği	3,892	1,076	4,093	1,073	1,956	0,050*
İŞ TATMİNİ	3,735	0,905	4,020	0,784	3,419	0,001**

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı, ** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı
4,21 – 5,00 Çok Yüksek; **3,41 – 4,20** Yüksek; **2,61 – 3,40** Orta; **1,81 – 2,60** Düşük;
1,00 – 1,80 Çok Düşük

3.4.4.5. Öğretim Elemanlarının Yaşları Bakımından İş Tatmin Düzeyleri

Tablo 9’da iş tatminin kamu ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yaşlarına bağlı olarak değişip değişmediğini gösteren varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre kamu ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının genel iş tatmin düzeyleri ($p > 0,05$) yaşlarına bağlı olarak değişmemektedir. Ayrıca iş tatmini boyutlarından “işin niteliği” boyutu dışındaki boyutların tatmin düzeyleri de öğretim elemanlarının yaşlarına göre değişmemektedir. Sadece “işin niteliği” boyutu bakımından öğretim elemanları grupları arasında anlamlı ($p < 0,05$) farklılık görülmektedir. Bu farkın hangi grup/gruplardan kaynaklandığını gösteren LSD test sonuçlarına bakıldığında sadece 51 ve üstü yaş grubundaki öğretim elemanlarının 21-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki öğretim elemanlarına göre “işin niteliği” bakımından daha fazla memnun oldukları görülmektedir. Diğer yaş grupları bakımından anlamlı farklar görülmemektedir. Bu durumda çalışmada yer alan beşinci hipotez olan H_5 hipotezi sadece “işin niteliği” boyutu bakımından kısmen kabul edilmektedir.

Tablo: 9 Öğretim Elemanlarının Yaşları Bakımından İş Tatmini Boyutlarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi

DEĞİŞKENLER	Değişim Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değerleri	Anlamlılık Düzeyi
Yönetmel Davranışlar	Grup Arası	3	1,237	1,506	0,213
	Grup İçi	346	0,821		
	Toplam	349			
Yönetmel Ortam	Grup Arası	3	1,226	1,463	0,224
	Grup İçi	346	0,838		
	Toplam	349			
Akademik Ortam	Grup Arası	3	1,853	1,671	0,173
	Grup İçi	346	1,109		
	Toplam	349			
Çalışma Ortamı	Grup Arası	3	1,168	1,267	0,286
	Grup İçi	346	0,921		
	Toplam	349			
İşin Niteliği	Grup Arası	3	3,105	2,732	0,044*
	Grup İçi	346	1,137		
	Toplam	349			
İŞ TATMİNİ	Grup Arası	3	1,536	2,026	0,110
	Grup İçi	346	0,758		
	Toplam	349			

* p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

3.4.4.6. Öğretim Elemanlarının Meslekte Çalışma Süreleri Bakımından İş Tatmin Düzeyleri

Tablo 10'da öğretim elemanlarının mesleki çalışma süreleri bakımından iş tatmin düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını gösteren sonuçlar yer almaktadır. Bu sonuçlara göre sadece iş tatmini boyutlarından "işin niteliği" bakımından gruplar arasında anlamlı ($p < 0,05$) farklılık olduğu görülmektedir. Post Hock testlerinde LSD test sonuçlarına göre bu farkında öğretim üyeliği mesleğinde 20 yıl ve üzeri çalışanlarla 1-10 yıl ve 11-20 yıldır çalışanlar arasında olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bu meslekte 20 yıl ve üzeri çalışanların diğer yaş gruplarından "işin niteliği" bakımından daha fazla tatmini sahip olduğu ve diğer gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, tablodaki değerlere göre %95 güven aralığında olmasa da %90 güven aralığında gruplar arasında genel iş tatmini düzeyi bakımından anlamlı ($p = 0,087$) farklılıkların olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre altıncı hipotez olan H_6 kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 10: Öğretim Elemanlarının Meslekte Çalışma Süreleri Bakımından İş Tatmini Boyutlarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi

DEĞİŞKENLER	Değişim Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değerleri	Anlamlılık Düzeyi
Yönetmel Davranışlar	Grup Arası	2	0,707	0,971	0,380
	Grup İçi	347	0,728		
	Toplam	349			
Yönetmel Ortam	Grup Arası	2	1,139	1,357	0,259
	Grup İçi	347	0,839		
	Toplam	349			
Akademik Ortam	Grup Arası	2	1,429	1,283	0,278
	Grup İçi	347	1,114		
	Toplam	349			
Çalışma Ortamı	Grup Arası	2	1,983	2,292	0,120
	Grup İçi	347	0,921		
	Toplam	349			
İşin Niteliği	Grup Arası	2	6,024	5,813	0,003*
	Grup İçi	347	1,036		
	Toplam	349			
İŞ TATMİNİ	Grup Arası	2	1,812	2,651	0,087
	Grup İçi	347	0,737		
	Toplam	349			

* p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı, **p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

3.4.4.7. Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanları Bakımından İş Tatmin Düzeyleri

Tablo 11’de Öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerinin sahip oldukları akademik unvanlarına göre değişip değişmediğini gösteren varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda yer alan sonuçlara öğretim elemanlarının sahip oldukları unvanlara göre hem genel iş tatmini düzeyleri hem de iş tatmini boyutlarına yönelik memnuniyet düzeyleri çeşitli anlamlılık düzeylerinde ($p < 0,01$ ve $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. LSD test sonuçlarına bakıldığında genel olarak şunlar ifade edilebilir. Genel iş tatmini düzeyi bakımından Profesörlerle Doçentler arasında anlamlı farklılaşma görülmemektedir. Ancak, Profesörlerle Doçentler dışında kalan diğer öğretim elemanları arasında iş tatmin düzeyleri bakımından Profesörler lehine anlamlı farklar görülmektedir. Doçentlerle Yar. Doçentler, Dr. Araş/Dr. Öğt. Görevlileri ve diğer Doktorasız öğretim elemanları arasında

Doçentler lehine iş tatmini düzeyleri daha yüksek görülmektedir. Yard. Doçentlerle Dr. Araş/Öğrt. Görevlileri arasında Yrd. Doçentler lehine genel iş tatmin düzeyi anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bütün bu sonuçlara göre genel iş tatmin düzeyi en düşük grup Dr. Araş/Dr. Öğrt. Görevlileri olarak ifade edilebilir. En yüksek iş tatmin düzeyleri sırasıyla Profesörler, Doçentler ve Yrd. Doçentler olarak ifade edilebilir. Bu genel sonuçlar iş tatmini boyutlarına yönelik olarak bulgular incelendiğinde de devam etmektedir. Bu durumda çalışmada yer alan yedinci hipotez H₇ kabul edilmektedir.

Tablo 11: Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanları Bakımından İş Tatmini Boyutlarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi

DEĞİŞKENLER	Değişim Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değerleri	Anlamlılık Düzeyi
Yönelimsel Davranışlar	Grup Arası	5	2,769	3,433	0,005**
	Grup İçi	344	0,811		
	Toplam	349			
Yönelimsel Ortam	Grup Arası	5	3,333	4,393	0,001**
	Grup İçi	344	0,834		
	Toplam	349			
Akademik Ortam	Grup Arası	5	3,716	3,582	0,004**
	Grup İçi	344	1,115		
	Toplam	349			
Çalışma Ortamı	Grup Arası	5	2,578	2,989	0,012*
	Grup İçi	344	0,920		
	Toplam	349			
İşin Niteliği	Grup Arası	5	3,388	3,221	0,007**
	Grup İçi	344	1,037		
	Toplam	349			
İŞ TATMİNİ	Grup Arası	5	2,877	4,053	0,001**
	Grup İçi	344	0,717		
	Toplam	349			

* p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı, **p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

3.4.4.8. Öğretim Elemanlarının Dağıldıkları Fakülteler Bakımından İş Tatmin Düzeyleri

Tablo 12’de öğretim elemanlarının dağıldıkları fakülteler bakımından iş tatmin düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını gösteren sonuçlar yer almaktadır. Bu sonuçlara göre sadece iş tatmini boyutlarından “işin niteliği” bakımından gruplar arasında anlamlı($p < 0,05$) farklılık olduğu görülmektedir. Post Hoc testlerinde LSD test sonuçlarına göre bu farkın da İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesiyle Eğitim, Fen Edebiyat ve Mühendislik fakülteleri arasında olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle Eğitim, Fen Edebiyat ve Mühendislik fakültelerindeki öğretim elemanlarının İktisadi ve İdari Bilimler fakültesindeki öğretim elemanlarından “işin niteliği” bakımından daha fazla tatmine sahip olduğu ve diğer gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle çalışmadaki son hipotez olan H_8 yine sadece “işin niteliği” boyutu bakımından kabul edilmektedir.

Tablo 12: Öğretim Elemanlarının Dağıldıkları Fakülteler Bakımından İş Tatmini Boyutlarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi

DEĞİŞKENLER	Değişim Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değerleri	Anlamlılık Düzeyi
Yönetmel Davranışlar	Grup Arası	4	0,082	0,104	0,981
	Grup İçi	285	0,794		
	Toplam	289			
Yönetmel Ortam	Grup Arası	4	0,693	0,883	0,474
	Grup İçi	285	0,798		
	Toplam	289			
Akademik Ortam	Grup Arası	4	0,935	0,873	0,480
	Grup İçi	285	1,070		
	Toplam	289			
Çalışma Ortamı	Grup Arası	4	0,270	0,297	0,880
	Grup İçi	285	0,909		
	Toplam	289			
İşin Niteliği	Grup Arası	4	2,741	2,555	0,039*
	Grup İçi	285	1,072		
	Toplam	289			
İŞ TATMİNİ	Grup Arası	4	0,596	0,830	0,507
	Grup İçi	285	0,718		
	Toplam	289			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı,

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, ve çocuk durumu gibi demografik özelliklere göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Yönetsel uygulamalar kapsamında öğretim elemanların genel iş tatmin düzeylerinin kamu ya da vakıf üniversitesinde olup olmamalarına bağlı olarak değişmektedir. Yaşa bağlı olarak genel iş tatmin düzeyleri kamu ya da vakıf üniversitesinde olup olmamalarına göre kısmen değişmektedir. Vakıf üniversitelerinde 51 ve üstü yaş grubundaki öğretim elemanlarının 21-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki kamu üniversitesi öğretim elemanlarına göre “işin niteliği” bakımından daha fazla memnun oldukları görülmektedir. Hem kamu hem de vakıf üniversitelerinde meslekte 20 yıl ve üzeri çalışanların diğer yaş gruplarından “işin niteliği” bakımından daha fazla tatmine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Akademik ünvanları bakımından kamu ve vakıf üniversitelerinde iş tatmin düzeyleri Profesörden Araştırma Görevlisi’ne doğru azaldığı görülmüştür. Bunun nedenleri arasında elde edinilen akademik kariyerlerin; Yrd. Doç.’den itibaren üst basamaklara çıkıldıkça öğretim elemanlarına içsel (psikolojik) ve dışsal (para, kariyer vd.) iş tatmininin faktörleri olduğu belirtilebilir. Bununla birlikte Yrd.Doç.’in altındaki hem kamu hem de vakıf üniversite öğretim elemanlarının genel anlamda iş tatminlerinin düşük olmasının nedenleri arasında; Yrd.Doç. ve üstündeki öğretim elemanlarından düşük ücret almaları, akademik kariyerin başında olmaları, deneyim eksikliği ve iş güvencesinin olmaması gibi faktörleri ifade etmek mümkündür. Kamu ve vakıf üniversitelerinde fakültelere göre Eğitim Fakültesi (EF), Fen/ Edebiyat Fakültesi (F/EF) ve Mühendislik Fakülteleri’ndeki (MF) öğretim elemanlarının İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’ndeki (İİBF) öğretim elemanlarından “işin niteliği” bakımından daha fazla iş tatminine sahip olduğu ve diğer gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun nedenleri arasında ise; hem kamuda hem de vakıf üniversitelerinde EF, (F/EF), (MF) yönetimlerinin İİBF yönetimlerine göre öğretim elemanlarının görevlerini, sorumluluklarını açık ve net olarak belirlemesi sayılabilir.

2010 yılında yapılan bu araştırma sonucunda; kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarıyla vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları arasında genel iş tatmin düzeyleri ($p < 0,05$) bakımından anlamlı bir fark görülmektedir. Bu iki grup öğretim elemanının iş tatmininin her bir boyutuna yönelik tatmin düzeyleri bütün boyutlar bakımından anlamlı (p değerleri $< 0,05$) farklılıklar göstermektedir. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yönetsel davranışlar ve sahip oldukları yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma ortamı ve yaptıkları işin niteliği bakımından kamu üniversitelerindekilere göre daha fazla memnun oldukları görülmektedir. Bir diğer ifadeyle genel anlamda vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri, kamu üniversitesi öğretim elemanlarının iş

tatmin düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Ulaşılan bu sonuç Ergeneli ve Eryiğit'in (2001, 159) ülkemizde yaptığı araştırma sonucu ile zıtlık oluşturmaktadır. Ergeneli ve Yiğit'in çalışmasında kamu üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının vakıf üniversitede çalışanlara oranla toplam iş tatmini bakımından daha tatmin oldukları görülmektedir. Diğer taraftan araştırma sonucu; Baş ve Ardiç'in (2002:27)'deki ve yine Kılıç'ın (2002:5) deki aynı konudaki araştırma sonucu ile birebir örtüşmektedir. Çünkü Baş ve Ardiç ve yine Kılıç'ın çalışmasında vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; 2001 yılında ki araştırma dışında 2002 yılındaki iki çalışmada ve 2010 yılındaki gerçekleştirilen bu çalışmada genel anlamda vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla genel anlamda iş tatmini düzeyleri ve iş tatmini düzeyler boyutları daha yüksek ortaya çıkmıştır.

Kısaca bugüne kadar bu konuda yapılan araştırmalara göre Türkiye'de vakıf üniversiteleriyle karşılaştırdığımızda kamu üniversitelerindeki iş tatminsizliğine neden olan yönetsel uygulamaların 2002 yılından beri devam ettiği anlaşılmaktadır. Buna göre; kamu üniversitelerinde genel anlamda iş tatminin düşük çıkmasına neden olan yönetsel uygulamaların, ülkemizin akademik ve kurumsal geleceklere ile doğrudan ilgili olması yönüyle üzerinde durulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ADONISI, Mandla. (2003), *The Relationship Between Corporate Entrepreneurship, Market Orientation, Organizational Flexibility and Job Satisfaction*, University of Pretoria, Faculty of Economic and Management Science, Doctoral Dissertation, Pretoria, <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11252004-150603/unrestricted/00thesis.pdf>, (10.08.2010)
- AISENBERG, Nadia and HARINGTON, Mona. (1988), *Women of Academe: Outsiders in the Sacred Grove*, Amherst,MA: University of Massachusetts Press.
- AKMAN Yasemin, KELECİOĞLU Hülya, BİLGE Filiz. (2006), “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,30,ss.11-20, www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200630YASEMİN%20AKMAN.pdf, (10.08.2010)
- AMBROSE, Susan, HUSTON, Thereso, & NORMAN, Marie. (2005),“A Qualitative Method For Assessing Faculty Satisfaction”, *Research in Higher Education*,46(7),pp.803-830, <http://www.springerlink.com/content/x52h122g0u722428/fulltext.pdf>(10.08.2010)

- ARGYLE, Michael. (2001), *The Psychology of Happiness*, Routledge: 2nd Edition.
- BAKAN, İsmail ve BÜYÜKBEŞE Tuba. (2004), “Örgütsel İletişim İle İş Tatmin Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* C:7, ss.1-30, <http://www1.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/Sayi07/05Bakan.pdf>, (10.08.2010)
- BAŞ Türker, ARDIÇ Kadir. (2002a), “A Comparison of Job Satisfaction Between Public and Private University Academicians in Turkey”, *METU Studies in Development*, 29 (1-2), pp.27-46, <http://www.feas.metu.edu.tr/metusd/ojs/index.php/metusd/article/view/2/2>, (11.08.2010)
- BAŞ, Türker ve ARDIÇ Kadir, (2002b), “The Impact of Age on Satisfaction of Academician”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C: 4, Sayı:3 Kış 2002, ss.89-102., <http://iibf.gop.edu.tr/bolumler/isletme/k.ardic>, (11.08.2010)
- BAŞ, Türker. (2002), “Öğretim Elemanlarının İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi”, İzmir, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, C:17 Sayı:2, http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1139576474_1.pdf, (11.08.2010)
- BENDER Keith A., HEYWOOD John S. (2006), “Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings”, *Scottish Journal of Political Economy*, 53, (2), pp.253-279, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9485.2006.00379.x/full>, (10.08.2010)
- BİLGE Filiz, AKMAN Yasemin, KELECİOĞLU Hülya. (2007), “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* C:32 ss.32-41, www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200732FİLİZ%20BİLGE.pdf, (10.08.2010)
- BILIMORIA, D., PERRY, S. R., LIANG, X., STOLLER, E. P., HIGGINS, P., & TAYLOR, C. (2006), “How Do Female and Male Faculty Members Construct Job Satisfaction? The Roles Of Perceived Institutional Leadership and Mentoring and Their Mediating Processes” *Journal of Technology Transfer*, 31, p.355-365, <http://www.springerlink.com/content/h28620j733v01165/> (10.08.2010)
- BİNGÖL, Dursun. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- CEMALOĞLU, Necati. (2007). “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, *bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi* 42: ss.111-126, <http://www.yesevi.edu.tr/files/article/110.pdf>, (10.08.2010)
- ÇETİN, Münevver Ölçüm. (2006), “The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment Of Academics” *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 8 (1), pp78-88, <http://web.ebscohost.com/ehost/search?vid=1&hid=14&sid=1c21509c-0a63-42c3-a5f9-8714143a9960%40sessionmgr9>, (10.08.2010)
- ÇETİNKANAT, Canan. (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- EYUPOĞLU, Şerife and SANER Zihni, Tulen. (2009), “The Relationship Between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study Of Academicians in Northern Cyprus”, *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 1, pp.686-691, http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIimg&, (10.08.2010)
- GLIEM Rosemary R. and GLIEM Joseph A. (2001), “Job Satisfaction of Civil Service and Administrative and Professional Staff in the College of Food, Agricultural, and Environmental Sciences” *28th Annual National Agricultural*

- Education Research Conference*, December 12, pp. 343-344, <http://aaae.okstate.edu/proceedings/2001/gliem.pdf>, (10.08.2010)
- HAGEDORN, Linda Serra. (2000), "Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories and Outcomes" *New Directions for Institutional Research*, 105, pp.5-20, <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?> (10.08.2010)
- HERZBERG, F. (1972), *The Motivation-Hygiene Concept and Problems Of Manpower*, In Hampton, D.R.(Ed.). *Behavioral Concepts In Management*. (Pp.33-40). USA: Dieh'nson Pupliching Comp., Inc.
- HULT, Christine; Callister and RONDA; Sullivan, Kim. (2005), "Is There A Global Warming Toward Women in Academia?" *Liberal Education*, 91, pp.50-57, www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ720385, (11.08.2010)
- MINER John B. (1992), *Industrial/Organizational Psychology*, McGraw Hill.
- JUDGE, Timothy. and WATANABE, Shinicniro. (1993), "Another Look At The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship", *Journal Of Applied Psychology*, Vol.78,No:6,pp.939-948, http://www.sciencedirect.com/science?_ob=Article,URL& (10.08.2010)
- KARAMAN Filiz ve ALTUNOĞLU Ali Ender. (2007), "Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İştatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler" *Yönetim ve Ekonomi*, Yıl:2007 Cilt:14 Sayı:1, <http://www.asosindex.com/article-search> (11.08.2010)
- KARLIDAĞ Rifat, ÜNAL Süheyla, YOLOĞLU Saim. (2000), "Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi" *Türk Psikiyatri Dergisi*, S.11, ss.49-57, www.turkpsikiyatri.com/default.aspx?modul=tekMakale, (10.08.2010)
- KEMALOĞLU, Elif. (2001), *A Research On The Job Satisfaction of The Instructors of English at Yıldız Technical University*, Marmara Üniversitesi Basic English Department. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KESER, Aşkın. (2006), "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması" *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.11. ss. 100-119) <http://kocaeli.academia.edu/askinkeser/Papers/138381>, (10.08.2010)
- KILIÇ Bilge. (2002), Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması, <http://www.sbe.yildiz.edu.tr/YL2Aakad.html>, (11.08.2010)
- KILIÇ ZAMAN Serpil. (2008), *İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetim ve Denetimi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KÜSKÜ, F. (2001), "Dimensions of Employee Satisfaction: A State University Example" *METU Studies in Development*, 28(2), pp.399-430, www.asosindex.com/journal-article-abstract?id=2116, (10.08.2010)
- LACY, J. Fiona, & SHEEHAN, A. Barry, (1997), "Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective", *Higher Education*, 34, pp. 305-322, www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail? (10.08.2010)
- LUTHANS, Fred. (1992) *Organizational Behaviour*, McGraw Hill: 6th Ed.
- SİLAH, Mehmet. (2000) *Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Selim Kitabevi.
- MORTIMER, Jeylan T. and LORENCE, Jon. (1989), "Satisfaction and Involvement: Disentangling a Deceptively Simple Relationship", *Social*

- Psychology Quarterly*, Vol.52, No.4, pp. 249-265, <http://www.jstor.org/stable/2786990>, (10.08.2010)
- NGUYEN, Anh Ngoc, TAYLOR Jim and BRADLEY Steve. (2003), "Job Autonomy and Job Satisfaction: New Evidence", *Working Paper*, Department of Economics, Lancaster University Management School, p.24, <http://www.lancs.ac.uk/staff/ecasb/papers/>(10.08.2010)
- TELMAN, Nursel ve ÜNSAL, Pınar. (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- ÖNCEL, Taştemel Azize. (1998). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- PLATSIDOU, Maria & DIAMANTOPOULOU, Georgia, (2009), Job Satisfaction Of Greek University Professors: Is It Affected By Demographic Factors, Academic Rank And Problems Of Higher Education? Department Of Educational & Social Policy, University Of Macedonia, Greece. <http://users.uom.gr/~platsidu/Job%20satisfaction> (10.08.2010)
- ROSE, Michael, (2001) "Disparate Measures in the Workplace-Quantifying Overall Job Satisfaction", *BHPS Research Conference*, <http://www.iser.essex.ac.uk/bhps/2001/docs/pdf/papers/rose.pdf>, (10.08.2010)
- SABHARWAL, Meghna, CORLEY Elizabeth A. (2009), "Faculty Job Satisfaction Across Gender and Disciplin", *The Social Science Journal*, Volume 46, Issue 3, pp.39-556, http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleListURL&_method=list, (10.08.2010)
- SEKARAN, Uma. (1989), "Paths to the Job Satisfaction of Bank Employees", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 10, No:4, pp.347-359, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030100405/pdf>, (10.08.2010)
- SERGIOVANNI, Thomas J. and STARRATT, Robert J. (1998), *Supervision: Human Perspectives*. New York: Mc Graw-Hill.
- SERİNKAN, Celalettin, BARDAKCI Ahmet. (2007a), "Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı 12 Yıl 9 Haziran 2007, ss.152-163., <http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/haziran2007/12.pdf>, (10.08.2010)
- SERİNKAN Celalettin, BARDAKCI, Ahmet. (2009b), "Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı: 21 2009, ss.115-132., yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd21/sbd-21-10.pdf, (11.08.2010)
- SSESANGA, Karım & GARRETT, Roger M. (2005), "Job satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda" *Higher Education*, 50, pp.33-56, www.springerlink.com/index/x751583v27517525.pdf, (10.08.2010)
- SUN, H. Özlem. (2002), *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, <http://www.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/hozlemsun.pdf> (10.08.2010)
- TANRIVERDİ, Haluk. (2006), "Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma" *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*,

- Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, ss.1-29, www.asosindex.com/journal-article-abstract?id=8097, (10.08.2010)
- YETİM, Ünsal. (2001), *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, İstanbul:Bağlam Yayınları.
- VROOM, V.H. (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons.
- WARMEDINGER Melanie E. Ward& SLOANE, Peter J. (2000), “Non-Pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages:Job Satisfaction Among Male and Female Academics in Scottish Universities”,*Scottish Journal Of PoliticalEconomy*, Vol.:47, pp.273–303, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1017/S0022278X0000477>, (10.08.2010)
- WEISS, Howard, M. (2002), “Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences” *Human Resource Management Review*, 12, pp.173–194, <http://acoustics2005.bath.ac.uk/soc-pol/wam-net/Launch-mini-conference/Weiss%20Deconstructing.pdf> (10.08.2010)
- YETİŞ, Ümit KATKAT Dursun, BAKICI, Yasemin. (2008), “Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri e Etkileyen Faktörler”, *e-dergi*, Cilt 10, Sayı 4, <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/besy0/article/view/1031/1030>, (11.08.2010)
- YILDIZ, Neziha, YOLSAL, Nuray AY, Pınar, KIYAN, Aysu. (2003), “İstanbul Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu” *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66(1), <http://www.itfdergisi.org/text.php3?id=56>, (10.08.2010)
- http://en.wikipedia.org/wiki/Job_satisfaction (10.08.2010)
- http://en.wikipedia.org/wiki/Minnesota_Satisfaction_Questionnaire (10.08.2010)