

## İÇ PAYDAŞ OLARAK AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ: ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

**Prof.Dr. Güven MURAT**  
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi  
İİBF İşletme Bölümü  
[gmurat@karaelmas.edu.tr](mailto:gmurat@karaelmas.edu.tr)

**Arş.Gör. Emrah İsmail ÇEVİK**  
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi  
İİBF İşletme Bölümü  
[emrahic@yahoo.com](mailto:emrahic@yahoo.com)

### ÖZET

*İş memnuniyeti, ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli bireylerin yetiştirilmesi ve bilim teknik alanında ilerlemenin sağlanması açısından akademisyenler için büyük önem arz etmektedir. Bu amaçla bu çalışmada Zonguldak Karaelmas Üniversitesinde görev yapan akademik personelin genel olarak iş memnuniyetini belirleyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Öğretim elemanlarının iş memnuniyeti anket ile araştırılmış ve faktör analizi sonucunda iş memnuniyetini belirleyen altı faktör olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen altı faktörün genel memnuniyet üzerindeki etkisi regresyon analizi ile araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, altı faktörün genel memnuniyet üzerinde pozitif etkisi bulunmakta ve en önemli etkiyi yönetim ve örgüt yapısı ile ilgili faktörün oluşturduğu sonucuna varılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** İş Memnuniyeti, İç Paydaş, Faktör Analizi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.

### THE ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING ACADEMIC PERSONEL SATISFACTION AS STAKEHOLDER: THE CASE OF ZONGULDAK KARAELMAS UNIVERSITY

#### ABSTRACT

*The job satisfaction is of great importance for academicians in terms of training the well-qualified individuals which the country needs and providing scientific and technical advances. For this aim, in this study, the factors which determine job satisfaction of the academicians in Zonguldak Karaelmas University are investigated. The job satisfaction of the academicians is analyzed by survey and it is concluded by the factor analysis that six factors determine the job satisfaction. The effect of these six factors on general satisfaction is investigated using the regression analysis. According to the results, while the six factors have positive effects on general satisfaction, the factor of the structure of management and organization has the most important effect.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Stakeholder, Factor Analysis, Zonguldak Karaelmas University.

## 1. GİRİŞ

1960'larda ve özellikle dünya ekonomisinin büyük bir durgunluk yaşadığı 1970'lerde yönetim bilimi örgütsel kaynakların kullanımında etkinlik üzerinde odaklanmıştır. Yoğun bir rekabetin yaşandığı iş dünyasında ayakta kalabilmenin ve varlığını sürdürebilmenin anahtar unsuru "iş doğru yapmak" olmuştur. Bu bağlamda, iş dünyasında "en uygun şekle sokma", "maliyet indirimi", "iş ölçümü" ve "kalite kontrolü"ne yönelik girişimlerde bulunulmuştur. 1980'lerde küresel bir nitelik alan rekabet, işletmeleri yeni stratejilere yöneltmiştir. Bu durum karşısında, 1990'larda iyi yönetilen işletmelerin büyük bölümü daha çok "doğru işi yapma" üzerinde durmuş ve rekabette anahtar kelime "müşteri memnuniyeti" ve "işgören memnuniyeti ve sadakati" şeklinde değişikliğe uğramıştır. İşgören memnuniyetinin sağlanması işgörenlerin yaptıkları işte doyuma ulaşmasına bağlıdır.

İş memnuniyeti diğer alanların yansısı eğitim sektöründe çalışan akademisyenler açısından önem arz etmektedir. Öğrencilerin akademik başarılarının yükselmesi, ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların yetiştirilmesi ve bilim ve teknik alanında ilerlemelerin kaydedilmesi akademisyenlerin yaptıkları işlerden memnun olmasıyla ilişkilidir. Üniversitelerde akademik personelin iş memnuniyetini etkileyen fiziki ve teknik altyapı, örgüt kültürü, yönetim-organizasyon ve eğitim-akademik faaliyetlerden kaynaklanan bir dizi faktör bulunmaktadır. Bu çalışmada bir devlet üniversitesi olan Zonguldak Karaelmas Üniversitesi'nde faktör analizi tekniği kullanılarak akademisyenlerin iş memnuniyeti üzerinde etkili olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. İş Memnuniyeti Kavramı ve Tanımı

İş memnuniyeti; yaşam memnuniyeti ve üretkenlik açısından önem arz etmektedir. İş memnuniyeti kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyerek yaşam memnuniyetini beraberinde getirmektedir. Ayrıca, işinden memnun bireyler stres yaşamamakta, grup çalışmasına uyum göstermekte ve üretkenliklerini arttırmaktadırlar (Sevimli ve İşcan, 2005:55).

İş memnuniyeti 1900'lü yılların başından bu yana araştırma konusu olmuş bir alandır. Hem araştırmacılar hem de uygulamacılar iş memnuniyeti üzerinde önemle durmuştur ve durmaya devam etmektedir. 1972 yılına kadar iş memnuniyeti konusunda en az 3350 makale yazıldığı belirlenmiştir. Söz konusu sayının 1985 itibarıyla yaklaşık 4800 makaleye ulaştığı tahmin edilmiştir (Kinnoin, 2005:53). Yapılan bir başka çalışmaya göre iş memnuniyetine ilişkin makalelerin sayısı 5000'nin üzerindedir (Spinelli ve Canavos, 2000:33).

Literatürde iş memnuniyetine ilişkin çok sayıda tanım mevcuttur. Bir tanıma göre iş memnuniyeti basit olarak insanların işleri ve işlerinin farklı boyutları hakkındaki duygularıdır. Diğer bir ifadeyle, insanların işlerinden memnun olma veya memnun olmama dereceleridir (Spector, 1997:2).

Locke iş memnuniyetini; iş memnuniyeti ve iş memnuniyetsizliği şeklinde iki farklı şekilde tanımlamaktadır. İş memnuniyeti bir işin değerlendirilmesi sonucu

ortaya çıkan hoş duygusal durumdur. İş memnuniyetsizliği ise, bir işin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan hoş olmayan duygusal durumdur (Locke, 1968:12).

Bingöl'e göre iş memnuniyeti işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla çalışmanın ve eser meydana getirmenin sonucunda ortaya çıkan bir olgudur (Bingöl, 1996:266).

## 2.2. İş Memnuniyeti Teorileri

İş memnuniyetini açıklamaya yönelik teorileri iki başlık altında toplamak mümkündür. Bu teoriler içerik teorileri ve süreç teorileridir.

İçerik teorileri iş memnuniyetini etkileyen faktörleri açıklamaktadır. İçerik teorileri Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ve Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörleri Teorisidir. İçerik teorileri belirli bir işte bir işgören için karşılanması gereken belirli ihtiyaçları ve değerleri belirlemeye çalışmaktadır (Metle, 2003:604).

Maslow insan ihtiyaçlarını beş gruba ayırmaktadır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sevgi ihtiyaçları, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bu ihtiyaçlar ardışık tarzda ve sırada bir hiyerarşik yapıda sıralanmaktadır. Daha üst seviyedeki ihtiyaçlara geçmeden önce alt seviyedeki ihtiyaçlar karşılanmalıdır. Bir ihtiyaç karşılandığında, bir sonraki seviyedeki ihtiyaç daha şiddetli hale gelmektedir (Stum, 2001:5-6). Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi insan ihtiyaçlarının belirlenmesinde bir temel işlevi görmektedir (Raymond vd., 2003:14).

Maslow, insanlarda memnuniyet duygusunun oluşumunu sınıflandırılmış ihtiyaçların karşılanmasıyla ilişkilendirmektedir. Sınıflandırılmış ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlar (yeme, içme, dinlenme vb), güvenlik ihtiyaçları (emeklilik, sağlık sigortası vb), sevgi ihtiyacı (çevreyle iyi ilişkiler, arkadaşlık, sevme ve sevilme), saygı ihtiyacı (kendine güvenme, kabul görme, önem verilme, statü vb.) ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı (yeteneklerini geliştirme vb)'dir (Topper, 2008:287-288).

Herzberg Motivasyon-Hijyen Teorisi'nde iş ortamının motivasyon ve hijyen ihtiyaçlarından etkilendiğini iddia etmektedir. Motivasyon ihtiyaçları işin niteliği ile ilgilidir. Kabul görme, sorumluluk, kişisel gelişme, başarı ve işin kendisi gibi motivasyon faktörleri motivasyon ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Hijyen ihtiyaçları denetim, bireysel ilişkiler, çalışma şartları, ücret, şirket politikaları ve yönetim uygulamaları, sosyal yardımlar ve iş güvencesi gibi çevresel faktörler tarafından karşılanmaktadır. Herzberg'e göre, her iki gruptaki ihtiyaçların karşılanması işgörenleri memnun etmektedir. Fakat, genellikle hijyen ihtiyaçlarının karşılanması işgörenlerin kabul ettiği düzeyin altına düşerse, işgören memnuniyetsizliği ortaya çıkmaktadır. Bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşıladığından, motivasyon faktörleri pozitif iş davranışlarına yol açma eğilimi göstermektedir (Brigantti, 2004:10).

Süreç teorileri işgören memnuniyetini sağlamada insan ihtiyaçları ve beklentileri gibi değişkenlerin çevresel karakteristiklerle nasıl etkileşim içerisinde olduğunu açıklamaktadır (Metle, 2003:604).

John Stacey Adams iş memnuniyetinde eşitlik teorisini geliştirmiştir. Adams işgörene ve gerçekleştirdiği işe ilişkin iki değişken grup ortaya koymuştur. Bu iki grup değişken girdiler ve çıktılar olarak adlandırılmıştır. Girdiler yaş, eğitim veya deneyim gibi faktörleri kapsarken, çıktılar ise işgörenin elde ettiği ücret ve statüdür. Adams bir işgören kendi girdisinin ve çıktılarının diğer işgörenin girdi ve çıktılarıyla karşılaştırıldığında dengesiz olduğunu algılasa eşitsizliğin ortaya çıkacağını iddia etmiştir (Yüksel, 2004:150).

Vroom'un beklenti teorisi üç temel kavrama dayanmaktadır. Bu kavramlar çekicilik, araçsallık ve beklentidir. Çekicilik bireyin belirli bir sonucu isteme derecesini; araçsallık ikinci düzeyde bir sonuca ulaşmak amacıyla birinci düzey sonucun kullanılmasını ve beklenti bir hareketin veya çabanın belirli bir sonuca ulaşma ihtimalini ifade etmektedir (Yüksel, 2004:142). Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisi insanların diğer insanların üzerinde belirli hedefler ve sonuçlar tercih etme eğiliminde olduğu düşüncesinden hareket etmektedir. Dolayısıyla, insanlar tercih edilen sonuca ulaştığında, tatmin duygularının gerçekleşmesini beklemektedir. Belirli sonuçlara ilişkin tatmin duyguları beraberinde çekicilik kavramını getirmektedir. Pozitif çekiciliğe sahip sonuçlara ulaşma tercih edilirken, negatif çekiciliğe sahip sonuçlara ulaşma tercih edilmeyecektir (Miner, 2006:97). Dolayısıyla çekicilik değeri pozitif olan sonuçlar insanlar da memnuniyet yaratırken, negatif çekicilik değerine sahip sonuçlar memnuniyetsizliğe yol açacaktır.

### 3. LİTERATÜR ÖZETİ

Tarım, sanayi, ticaret, sağlık ve eğitim gibi farklı sektörlerde iş memnuniyetine ilişkin günümüze kadar gerek ulusal boyutta gerekse uluslar arası boyutta çok sayıda ampirik çalışmalar yapılmış ve bunlar literatürde yer almıştır. Bu başlık altında bu çalışmalardan yalnızca eğitim sektöründe, özellikle akademisyenleri temel alan iş memnuniyeti çalışmalarına değinilecektir.

Oshagbemi (1997:354) İngiltere'de farklı bölgelerden 23 üniversitede 566 öğretim elemanı üzerinde iş memnuniyeti konusunda bir anket çalışması uygulamıştır. Yaptığı çalışma sonucunda eğitim ve araştırmayla ilgili faaliyetlerin akademisyenlerin iş memnuniyeti ve memnuniyetsizliğine önemli katkılarda bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, göreceli iş güvencesi ve üniversite fon sağlama mekanizmalarındaki değişiklikler gibi işin çeşitli boyutlarının memnuniyet ve memnuniyetsizlik üzerinde önemli rol oynadığını ifade etmektedir. Oshagbemi ulaştığı sonuçları iş memnuniyetinde Motivasyon-Hijyen Teorisi ve Durumsal Olaylar teorisi ışığında tartışmıştır. Hickson ve Oshagbemi (1999:537), eğitim ve araştırma faaliyetlerinden akademisyenlerin memnuniyetinde yaşın etkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu amaca yönelik olarak yaş, cinsiyet ve unvan gibi birkaç demografik sorular içeren bir soru anketi oluşturmuştur. Anket İngiltere'deki 1102 akademisyene uygulanmıştır. Geri dönüş oranının %50.3 olduğu anketlerden yaşın araştırma yapan akademisyenler ve eğitim faaliyetinde bulunan akademisyenler üzerinde farklı etkilere sahip olduğu sonucu çıkmıştır. Örneğin, yaş eğitim faaliyetlerinden memnuniyet konusunda azalan oranda bir azaltıcı etkiye sahiptir. Buna karşılık, akademisyenlerin araştırma faaliyetlerinden memnuniyeti konusunda yaşın azalan bir oranda pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Ayrıca, araştırma sonuçları arasında unvanın hem araştırma hem de eğitim faaliyetlerinde iş memnuniyetini arttırdığına ve kadınların erkek meslektaşlarına göre kariyer açısından az da olsa daha fazla memnuniyet gösterdiğine ilişkin korelasyonlar mevcuttur.

Örnekleme tekniğini kullanarak 80 ABD üniversitesinden seçilen 1100 kişi üzerinde gerçekleştirilen anket çalışmasında ankete katılan öğretim elemanlarının iş memnuniyet düzeylerinde cinsiyete dayalı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Kadın öğretim elemanları işlerinden ve çalışma arkadaşlarından daha fazla memnuniyet gösterirken, erkek öğretim elemanlarının ücret, terfi ve denetim uygulamalarından daha fazla memnun oldukları gözlenmiştir. Ayrıca, sonuçlar unvanın örnekleme yer alan öğretim elemanlarının iş memnuniyetini açıklamada önemli olduğunu göstermiştir (Okpara vd., 2005:17). Chen vd. (2006:484), akademik literatürden faydalanarak yüksek öğretim çalışanları için bir memnuniyet modeli oluşturmaya çalışmışlardır. Model 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan ilki örgüt vizyonu, ikincisi saygı, üçüncüsü sonuç geri besleme ve motivasyon, dördüncüsü yönetim sistemi, beşincisi ücret ve sosyal yardımlar ve altıncısı çalışma ortamıdır. Analitik sonuçlar yükseköğretim çalışanlarının yüksek maaşlar ve adil terfi sistemleri üzerinde odaklandığını belirlemiştir. Bu alanda yapılan bir başka çalışma Lacy ve Sheean (1997:305) tarafından gerçekleştirilmiştir. Lacy ve Sheean bu çalışmada, uluslararası bir perspektifte, sekiz ülkede (Avustralya, Almanya, Hong Kong, İsrail, Meksika, İsveç, İngiltere ve ABD) akademik personel arasında iş memnuniyetini ele almıştır. Araştırma sonuçlarına göre üniversite atmosferi, moral, birlik duygusu, meslektaşlarla ilişkiyi kapsayan akademik çalışma ortamıyla ilgili faktörlerin iş memnuniyetinin en önemli belirleyicileri olduğunu saptamışlardır.

Küskü (2003:347), Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında akademik ve idari personel arasında memnuniyet boyutlarındaki farklılıkları ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapmıştır. İstanbul’da bir devlet üniversitesinde çalışan 291 akademik ve idari personele anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, meslektaş ilişkileri memnuniyeti, meslektaş rekabeti düzeyi memnuniyeti, mesleki memnuniyet ve çalışma ortamı memnuniyeti gibi faktörlerde akademik ve idari personel memnuniyeti arasında farklılıklar olduğu bulunmuştur. Bilge vd. (2007:32) Ankara’daki devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının iş memnuniyetlerini incelemiştir. İnceleme Herzberg’in Hijyen-Motivasyon Teorisi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar kendi geliştirdikleri Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ) ve kişisel bilgi formunu 203 öğretim elemanından oluşan örnek kütleye uygulamışlardır. Araştırma sonucunda yaşça büyük olanların yaşça küçük olanlara; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurt dışında bulunanların yurt içinde bulunanlara; akademik hiyerarşinin üst kademelerinde bulunanların alt kademelerde bulunanlara; kıdemlilerin kıdemsizlere göre içsel doyumlarının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal faktörler olarak doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışan meslektaşlarına göre daha düşük olduğunu göstermiştir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu başlık altında çalışmanın amacı, evreni ve örnekleme, sınırlılığı, yöntemi ve çalışmada kullanılan tekniklere ilişkin bilgiler verilmiştir.

#### 4.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada Zonguldak Karaelmas Üniversitesi'ne bağlı Fakülte, Yüksekokul, Devlet Konservatuvarı ve Meslek Yüksekokulları'nda görev yapan akademik personelin iş memnuniyetinde etkili olan faktörler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

#### 4.2. Çalışmanın Evreni ve Örnekleme

Bu amaçla çalışmanın evreni Zonguldak Karaelmas Üniversitesi bünyesinde Fakülte, Yüksekokul, Devlet Konservatuvarı, Meslek Yüksekokulu ve Rektörlüğe bağlı bölümlerde görev yapan akademik personeldir. Diğer iç paydaşlar idari personel ve öğrencilerin kapsam dışında bırakılmasının nedeni, yalnızca akademik personel üzerinde odaklanma isteğidir. Veri toplamada örneklem büyüklüğü için tamsayım yapılmış veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Çalışma kapsamında 739 öğretim elamanının 531'inden anket formlarının geri dönüşü sağlanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %71.86'dır. Yapılan inceleme sonucunda 16 anket geçersiz sayılarak 515 anket değerlendirmeye alınmıştır.

#### 4.3. Çalışmada Kullanılan Yöntem ve Teknik

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi akademik personelinin iş memnuniyeti düzeyinde etkili olan faktörleri belirlemeye yönelik bu çalışmada veri toplamak için geleneksel anket tekniği tercih edilmiştir. Anket soruları kapalı uçlu sorular halinde literatür incelenmesi sonucu ulaşılan bilgiler yardımıyla hazırlanmıştır. Değerlendirme ölçeği olarak metrik ölçek türlerinden beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 1 "Kesinlikle katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum", 5 "Kesinlikle katılıyorum" ifadelerini temsil etmektedir. Ankette katılımcıların kişisel ve mesleki niteliklerine ilişkin soruların yanı sıra iş memnuniyetlerini ölçmeye yönelik sorular da yer almaktadır.

Anket verilerinin analizinde SPSS ve EvIEWS paket programlarından faydalanılmıştır. Çalışmada istatistiksel analiz yöntemi olarak "Faktör Analizi" kullanılmıştır. Faktör analizi kullanılmasının nedeni, bu yöntemin aralarında ilişki olduğu düşünülen çok sayıda değişkeni daha az sayıda temel boyuta indirgeyerek, bunlar arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına ve yorumlanmasına imkan tanımasıdır.

Geniş bir uygulama alanına sahip çok değişkenli istatistiksel bir yöntem olan faktör analizi, çeşitli bilim dalları ve işletmecilik alanındaki araştırmalarda son yıllarda sıklıkla kullanılmaktadır. Faktör analizi, çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilere dayanarak, verilerden daha anlamlı, kolay anlaşılır ve özet biçiminde yorumlanmasını sağlayan çok değişkenli bir istatistiksel analiz yöntemidir. Diğer bir ifade ile, bir olguyu belirleyen çok sayıda değişkenden ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) faktör olarak adlandırılan bir dizi değişkeni ( $F_1, F_2, \dots, F_m$ ) türetebilen bir boyut indirgeme yöntemidir. Olayı tanımlayan çok sayıda değişken vektörleri, çok değişkenli uzayda bir vektör alanı oluştururlar. Faktör analizi ile vektör alanı içinde, çok sayıda vektörlerin sahip oldukları değişimi açıklamak için gerekli en az sayıda bağımsız eksenler belirlenmektedir. Gözle görülemeyen ve ölçülemeyen her bir faktör vektörüne boyut (faktör) adı verilmektedir (Albayrak, 2006:107-109).

Faktör analizini tanımlamak için çok faktörlü modeli aşağıdaki gibi belirtirsek (Albayrak, 2006:123-125):

$$\begin{aligned}
x_1 &= b_{11}F_1 + b_{12}F_2 + \dots + b_{1m}F_m + S_1 \\
x_2 &= b_{21}F_1 + b_{22}F_2 + \dots + b_{2m}F_m + S_2 \\
&\vdots \\
x_p &= b_{p1}F_1 + b_{p2}F_2 + \dots + b_{pm}F_m + S_p
\end{aligned} \tag{1}$$

burada  $x_1, x_2, \dots, x_p$ , ortak faktörün göstergelerini;  $b_1, b_2, \dots, b_p$  faktör ağırlıklarını ve  $S_1, S_2, \dots, S_p$  spesifik faktörleri göstermektedir. Denklem (1)'de verilen eşitliklerde  $p$  adet değişken arasındaki korelasyonlar  $m$  sayıda faktör tarafından açıklanmaktadır. Faktör analizinde türetilen faktör sayısı ( $m$ ) değişken sayısından ( $p$ ) daha az olmalıdır. Başka bir ifadeyle, göstergeler arasındaki korelasyonlar daha az sayıda faktörden kaynaklanmaktadır. Fakat faktör analizinde spesifik faktör sayısı değişken sayısına eşittir. Denklem (1)'de verilen eşitlikleri matris notasyonu ile aşağıdaki gibi gösterebiliriz:

$$\mathbf{X} = \mathbf{BF} + \mathbf{S} \tag{2}$$

burada  $\mathbf{X}$ ,  $px1$  boyutlu değişken vektörünü,  $\mathbf{B}$ ,  $pxm$  boyutlu faktör ağırlıkları matrisini;  $\mathbf{F}$ ,  $mx1$  boyutlu görülmeyen faktörler matrisini belirtmektedir. Denklem (2)'de verilen genel faktör modelinde  $\mathbf{F}$  ve  $\mathbf{S}$ 'lerin birbirinden bağımsız, değişkenlerin ve faktörlerin ortalamaları sıfır, varyansları ise bire eşit varsayılmaktadır. Değişkenlere ait korelasyon matrisi aşağıdaki gibi elde edilmektedir:

$$\begin{aligned}
E(\mathbf{xx}') &= E[(\mathbf{BF} + \mathbf{S})(\mathbf{BF} + \mathbf{S})'] \\
&= E[(\mathbf{BF} + \mathbf{S})(\mathbf{F}'\mathbf{B}' + \mathbf{S}')] \\
&= E(\mathbf{BFF}'\mathbf{B}') + E(\mathbf{SS}')
\end{aligned} \tag{3}$$

$$\mathbf{R} = \mathbf{B}\boldsymbol{\phi}\mathbf{B}' + \boldsymbol{\psi}$$

burada  $\mathbf{R}$ , korelasyon matrisini;  $\mathbf{B}$ , faktör ağırlıklarını;  $\boldsymbol{\phi}$ , faktörler için korelasyon matrisini;  $\boldsymbol{\psi}$ , spesifik varyansları veren köşegen matrisini göstermektedir. Ortak varyanslar  $\mathbf{R}$  matrisinin köşegen değerleri ile  $\boldsymbol{\psi}$  matrisinin köşegen değerleri arasındaki farka eşittir.  $\mathbf{R}$  matrisinin köşegen değerleri dışındaki değerler değişkenler arasındaki korelasyonları vermektedir.  $\mathbf{B}$ ,  $\boldsymbol{\phi}$  ve  $\boldsymbol{\psi}$  matrisleri faktör modelinin parametre matrisleri olarak bilinir ve Denklem (3)'teki eşitliğin incelenmesiyle korelasyon matrisinin bu parametrelerin bir fonksiyonu olduğu açıkça görülmektedir. Faktör analizi, verilen korelasyon matrisinden bu parametreleri hesaplamaktadır. Ortogonal faktör modeli için Denklem (3) aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$\mathbf{R} = \mathbf{BB}' + \boldsymbol{\psi} \tag{4}$$

Parametre matrisleri tahmin edilmeden önce bir kısıt tanımlanmamışsa açıklayıcı faktör analizi; aksi takdirde kanıtlayıcı faktör analizi modeli söz konusu olmaktadır. Göstergeler ile faktörler arasındaki korelasyonlar ise aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\begin{aligned}
E(\mathbf{x}\mathbf{F}') &= E[(\mathbf{B}\mathbf{F} + \mathbf{S})\mathbf{F}'] \\
&= \mathbf{B} \times E(\mathbf{F}\mathbf{F}') + E(\mathbf{S}\mathbf{F}') \\
\mathbf{A} &= \mathbf{B}\varphi
\end{aligned} \tag{5}$$

burada  $\mathbf{A}$ , faktörler ile göstergeler arasındaki ilişkileri göstermektedir. Ortogonal model için Denklem (5) aşağıdaki gibi yeniden yazılabilir:

$$\mathbf{A} = \mathbf{B} \tag{6}$$

Böylece ortogonal modelde faktör ve yapı ağırlıkları birbirine eşit olmaktadır.

## 5. ÇALIŞMANIN BULGULARI

Çalışmanın bulguları başlığı altında önce ankete katılanların birimler itibarıyla dağılımı, yaş, cinsiyet, unvan ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre durumu ortaya konulmaktadır. Daha sonra belirlenen faktör gruplarının iş memnuniyeti üzerindeki etkileri analiz edilmektedir.

### 5.1. Örneklemin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Ankete katılanların cinsiyete göre dağılımı Tablo 1'de verilmektedir. Ankete katılanların %38.64'ünü kadınlar %61.36'sını erkekler oluşturmaktadır.

**Tablo 1: Örneklemin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	199	38.64
Erkek	316	61.36
<b>Toplam</b>	<b>515</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların yaş gruplarına bakıldığında, en fazla yoğunluğun %45.44 ile 31-40 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu %33.01 ile 21-30 yaş grubu, %15.73 ile 41-50 yaş grubu ve %5.24 ile 51-60 yaş grubu izlemektedir (Bakınız Tablo 2). Bu rakamlar Zonguldak Karaelmas Üniversitesi'nin genç bir akademik personel yapısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 2: Örneklemin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı**

Yaş Grupları	Sayı	%
21-30 yaş grubu	170	33.01
31-40 yaş grubu	234	45.44
41-50 yaş grubu	81	15.73
51-60 yaş grubu	27	5.24
61 + yaş grubu	3	0.58
<b>Toplam</b>	<b>515</b>	<b>100</b>



Tablo 3'e bakıldığında, ankete katılanların %37.48'i öğretim üyesi, %32.82'si öğretim görevlisi/okutman/uzman ve %29.71'i araştırma görevlisidir.

**Tablo 3: Örneklemin Unvan Değişkenine Göre Dağılımı**

Unvan	Sayı	%
Öğretim Üyesi	193	37.48
Araştırma Görevlisi	153	29.71
Öğretim Görevlisi/Okutman/Uzman	169	32.82
<b>Toplam</b>	<b>515</b>	<b>100</b>

Ankete katılan öğretim elemanlarının %54.75'nin 0-5 yıl, %25.43'ünün 6-10 yıl, %11.06'sının 11-15 yıl ve %1.94'ünün 16-20 yıl ve %6.79'unun 21 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olduğu gözlenmektedir (Bakınız Tablo 4).

**Tablo 4: Örneklemin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı**

Çalışma Süresi	Sayı	%
0-5 yıl	282	54.75
6-10 yıl	131	25.43
11-15 yıl	57	11.06
16-20 yıl	10	1.94
21 + yıl	35	6.79
<b>Toplam</b>	<b>515</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların çalışılan birime göre dağılımı ise Tablo 5'te yer almaktadır. Tablo 4'e göre en yoğun katılımın gerçekleştiği birim Tıp Fakültesi (%31.84)'dir. Tıp Fakültesi'ni Rektörlüğe bağlı bölümler (%12.43), Mühendislik Fakültesi (%11.07) ve Fen Edebiyat Fakültesi (%10.87) izlemektedir.

**Tablo 5: Örneklemin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Dağılımı**

Çalışılan Birim	Sayı	%
Tıp Fakültesi	164	31.84
Rektörlüğe bağlı Bölümler	64	12.43
Mühendislik Fakültesi	57	11.07
Fen Edebiyat Fakültesi	56	10.87
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	37	7.18
Alaplı MYO	37	7.18
Ereğli Eğitim Fakültesi	29	5.63
Zonguldak MYO	22	4.27

Devrek MYO	13	2.52
Çaycuma MYO	12	2.33
Devlet Konservatuarı	10	1.94
Sağlık Hizmetleri MYO	6	1.17
Sağlık YO	5	0.97
Gökçebeş MYO	2	0.39
Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi YO	1	0.19
<b>Toplam</b>	<b>515</b>	<b>100</b>

## 5.2. Faktör Analizi Sonuçları

Anketin iş memnuniyetini ölçmeye dönük 2. bölüm sorularının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.95'dir. Alpha değeri 0 ile 1 arası değerler almakta ve kabul edilebilir bir Alpha katsayısının 0.7'den büyük olması arzulanmaktadır (Altunışık vd., 2005:116). Dolayısıyla anket çalışması arzulan düzeyde bir iç tutarlılık katsayısına sahiptir.

Ankette iş memnuniyetini ölçmeye yönelik 42 soru Fiziki, Teknik ve Sosyo-Kültürel Alt Yapı; Yönetim-Organizasyon; Örgüt Kültürü; Eğitim ve Akademik Faaliyetler ana başlıkları altında sorulmuştur.<sup>1</sup> Anket çalışmasında genel memnuniyet düzeyini belirleyen çok sayıda değişken yer aldığından, bu değişkenlerden daha az sayıda ortak değişkenler elde edebilmek için boyut indirgeme yöntemleri kullanılmıştır. Literatürde en fazla kullanılan boyut indirgeme teknikleri Temel Bileşenler Analizi (TBA) ve Temel Eksen Faktörü (TEF) yöntemleridir. TBA ve TEF yöntemlerinden elde edilen sonuçlar açısından çok küçük farklar bulunmasına rağmen her iki yöntem arasında kavramsal farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak TEF yöntemi TBA'dan farklı olarak gözlenebilen ve ölçülebilen çok sayıda özelliğin arkasında yatan gerçek nedenlerin ve ölçülemeyen gizli boyutların olduğunu varsaydığı için faktör türetme modeli olarak daha fazla tercih edilmektedir (Albayrak, 2006:141). Bu nedenle çalışmada faktör türetme modeli olarak TEF yöntemi uygulanmıştır.

Uygulanacak yönteme karar verildikten sonra verilerin faktör analizine uygunluğu araştırılmıştır. Verilen faktör analizine uygunluğu çeşitlik ölçütüne göre belirlenebilmektedir. Çalışmada değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, Barlett küresellik testi ve Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) uygunluk ölçütü ile araştırılmıştır. Verilere faktör analizi uygulayabilmek için değişkenler arasındaki korelasyon matrisinde yeteri kadar anlamlı korelasyonlara sahip olmak gerekmektedir.<sup>2</sup> Bu nedenle ilk olarak değişkenler arasındaki korelasyon matrisi incelenmiş ve bu koşulu sağlamayan demografik değişkenler olan unvan, yaş, cinsiyet ve üniversitede çalışma süresi ile X15 ve X37 değişkenleri analiz dışında

<sup>1</sup> Soruların kodları ve açıklamaları Ek 1 Tablo 10'da verilmiştir.

<sup>2</sup> Herhangi bir değişken toplam değişken sayısının en az %20'si ile %30 korelasyona sahip değilse faktör analizi kapsamı dışında bırakılır.

tutulmuştur.<sup>3</sup> İkinci olarak Barlett küresellik testi ve KMO uygunluk ölçütü değerleri incelenmiştir. Barlett küresellik testinde sıfır hipotez korelasyon matrisinin birim matris olduğunu öne sürmektedir. Barlett testi ki-kare dağılımına uymakta ve belirli bir önem düzeyinde sıfır hipotez ret edilirse korelasyon matrisinin köşegen dışındaki elemanlarının anlamlı olduğuna karar verilmektedir. Başka bir ifadeyle Barlett testinde sıfır hipotezin ret edilmesi verilerin faktör analizi için uygun olduğunu belirtmektedir. KMO uygunluk ölçütü ise basit ve kısmi korelasyon katsayılarından hareketle hesaplanmakta ve 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. KMO ölçütü bire ne kadar yakınsa verilerin faktör analizi için o kadar uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi ve KMO uygunluk ölçütü sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Elde edilen sonuçlara Barlett küresellik testinde sıfır hipotez %1 önem düzeyinde dahi ret edilmiştir. Ayrıca KMO uygunluk ölçütü 0.944 olarak elde edilmiştir. Barlett ve KMO testleri sonucunda verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 6: Barlett Küresellik ve KMO Uygunluk Testleri Sonuçları**

KMO Uygunluk Ölçütü	0.943
Bartlett Küresellik Testi	
$\chi^2$ istatistiği [Anlamlılık]	6479.983 [0.000]

Faktör analizinde ikinci aşama türetilen uygun faktör sayısının belirlenmesidir. Eğer verilerle ilgili apriori bilgiye sahip değilsek uygun faktör sayısı çeşitli kriterlere göre belirlenebilmektedir. Faktör türetmede literatürde yaygın olarak kullanılan yöntem varyansa katılma yüzdesi birden büyük olan faktörlerin dikkate alınmasıdır. Bununla birlikte türetilen faktörlerin toplam değişkenliğin belirli bir yüzdesini açıklama yeteneğine sahip olması ve yorumlanabilirlik açısından uygun olması da gerekmektedir.<sup>4</sup> Çalışmada tüm kriterler göz önünde bulundurularak elde edilen sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir. Tablo 7'deki sonuçlara göre varyansa katılma yüzdesi birden büyük olan altı tane faktör elde edilmiş ve bu altı faktör toplam varyansın %60.38'ini açıklama yeteneğine sahiptir.

<sup>3</sup> Bunun yanı sıra X18, X21, X29, X32 ve X33 değişkenleri faktörleri isimlendirme sorunu yarattığından dolayı analiz dışında bırakılmıştır.

<sup>4</sup> Tıp gibi hata yapma riskinin çok önemli olduğu alanlarda türetilen faktörlerin toplam değişkenliğin %99'unu açıklaması gerekmektedir. Bununla birlikte Sosyal Bilimlerde türetilen faktörlerin toplam değişkenliğin %60'ını açıklaması yeterli kabul edilmektedir.

Tablo 7: Açıklanan Toplam Varyans

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Türetilen Kareli Ağırlıklar Toplamı			Çevrilmiş Kareli Ağırlıklar Toplamı		
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	13.452	38.435	38.435	12.994	37.126	37.126	6.614	18.897	18.897
2	2.473	7.065	45.500	2.009	5.739	42.865	3.438	9.823	28.719
3	1.594	4.555	50.054	1.094	3.125	45.990	2.862	8.178	36.897
4	1.294	3.696	53.750	0.801	2.288	48.278	2.293	6.552	43.449
5	1.223	3.495	57.245	0.732	2.091	50.369	1.887	5.392	48.841
<b>6</b>	<b>1.100</b>	3.143	<b>60.387</b>	0.592	1.692	<b>52.061</b>	1.127	3.220	<b>52.061</b>
7	0.925	2.643	63.030						
8	0.878	2.508	65.539						
9	0.842	2.407	67.945						
10	0.770	2.199	70.144						
11	0.671	1.916	72.061						
12	0.648	1.852	73.913						
13	0.629	1.798	75.711						
.	.	.	.						
.	.	.	.						
.	.	.	.						
35	0.172	0.493	100						

Faktör yüklerinin yorumlanmasını basite indirmek amacıyla varimax faktör rotasyon işlemi uygulanmış ve elde edilen faktörler ile faktör yükleri Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8: Dönüştürülmüş Faktör Matrisi**

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
X30	<b><u>0.765</u></b>	0.073	0.202	0.054	0.066	0.248
X13	<b><u>0.752</u></b>	0.181	0.157	0.270	0.109	0.108
X27	<b><u>0.711</u></b>	0.136	0.152	0.235	0.089	0.036
X26	<b><u>0.698</u></b>	0.087	0.309	0.186	0.083	0.044
X23	<b><u>0.682</u></b>	0.127	0.091	0.084	0.172	0.162
X12	<b><u>0.662</u></b>	0.252	0.214	0.276	0.164	-0.043
X25	<b><u>0.614</u></b>	0.127	0.143	0.198	0.075	-0.104
X17	<b><u>0.604</u></b>	0.215	0.309	0.319	0.121	0.108
X31	<b><u>0.591</u></b>	0.207	0.212	0.006	0.130	0.272
X28	<b><u>0.557</u></b>	0.146	0.227	0.158	0.319	-0.009
X24	<b><u>0.511</u></b>	0.124	0.117	-0.142	0.181	0.109
X34	<b><u>0.499</u></b>	0.191	0.216	0.301	0.374	-0.026
X14	<b><u>0.496</u></b>	0.252	0.223	0.178	0.275	0.248
X16	<b><u>0.485</u></b>	0.205	0.084	0.052	0.277	0.273
X6	0.097	<b><u>0.743</u></b>	0.140	0.204	0.045	0.076
X7	0.186	<b><u>0.675</u></b>	0.185	0.147	0.110	0.046
X4	0.095	<b><u>0.590</u></b>	0.073	0.140	0.089	0.307
X3	0.113	<b><u>0.551</u></b>	0.105	0.304	0.055	0.103
X5	0.206	<b><u>0.489</u></b>	0.060	0.046	0.223	0.077
X9	0.195	<b><u>0.474</u></b>	0.192	-0.021	0.216	-0.142
X39	0.239	0.045	<b><u>0.677</u></b>	0.068	0.114	0.064
X38	0.214	0.176	<b><u>0.649</u></b>	0.112	0.082	0.037
X40	0.203	0.215	<b><u>0.566</u></b>	0.246	0.200	0.178
X42	0.388	0.210	<b><u>0.502</u></b>	0.135	0.128	0.099
X41	0.196	0.299	<b><u>0.470</u></b>	0.222	0.088	0.116
X2	0.113	0.342	0.123	<b><u>0.532</u></b>	0.175	0.069
X1	0.185	0.245	0.209	<b><u>0.526</u></b>	0.014	0.193
X34	0.319	0.174	0.236	<b><u>0.508</u></b>	0.414	0.078
X8	0.272	0.418	0.182	<b><u>0.433</u></b>	0.101	-0.047
X11	0.228	0.142	0.415	<b><u>0.417</u></b>	0.231	0.035
X35	0.247	0.214	0.188	0.197	<b><u>0.597</u></b>	0.196
X36	0.280	0.218	0.170	0.126	<b><u>0.540</u></b>	0.068
X19	0.254	0.191	0.202	0.155	0.198	<b><u>0.459</u></b>
X20	0.344	0.140	0.215	0.382	0.136	<b><u>0.407</u></b>
X22	0.313	0.351	0.197	0.077	0.399	<b><u>0.328</u></b>

Tablo 8’de faktör yükü %30’dan büyük olan değişkenler gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ilk faktör X30, X13, X27, X26, X23, X12, X25, X17, X31, X28, X24, X34, X14 ve X16 değişkenlerinden oluşmakta ve Yönetim-Örgüt yapısı faktörü olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör Sosyo-Kültürel ve Sağlık, üçüncü faktör

Eğitim, dördüncü faktör Fiziksel ve Teknik Şartlar, beşinci faktör Akademik Faaliyetler ve altıncı faktör İletişim olarak adlandırılmıştır.<sup>5</sup>

Son olarak elde edilen faktörlerin genel iş memnuniyeti üzerindeki etkisi regresyon analizi ile araştırılmıştır.<sup>6</sup> Bu amaçla ortalama genel memnuniyet düzeyi bağımlı değişken, faktör analizinden elde edilen faktörler ise bağımsız değişkenler olarak ele alınarak model kurulmuş ve elde edilen sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen tüm faktörlerin genel iş memnuniyeti düzeyi üzerindeki etkisinin pozitif ve %1 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin genel iş memnuniyeti düzeyini açıklama gücü %92 olarak belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle bireylerin genel iş memnuniyetindeki değişimin %92’si elde edilen altı faktör ile açıklanabilmektedir. Bu sonuçlara göre, genel memnuniyet düzeyini en fazla etkileyen değişkenin birinci faktör olan yönetim ve örgüt yapısı faktörü, en az etkileyen değişkenin ise altıncı faktör olan iletişim faktörü olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte modelin gerekli varsayımları sağlayıp sağlamadığı araştırılmış ve elde edilen test sonuçlarına göre %1 önem düzeyinde normallik varsayımı dışında modelle ilgili tanısal bir probleme rastlanamamıştır.

**Tablo 9: Faktörlerin Genel Memnuniyet Düzeyi Üzerindeki Etkileri**

Bağımlı Değişken: Genel Memnuniyet Düzeyi				
Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Std. Hata	Prob.	VIF
Sabit	2.391	0.006	[0.000]	
Yönetim ve Örgüt Yapısı Faktörü	0.316	0.007	[0.000]	1.014
Sosyo-Kültürel ve Sağlık Faktörü	0.129	0.007	[0.000]	1.021
Eğitim Faktörü	0.200	0.008	[0.000]	1.019
Fiziksel ve Teknik Şartlar Faktörü	0.151	0.008	[0.000]	1.028
Akademik Faaliyetler Faktörü	0.157	0.008	[0.000]	1.023
İletişim Faktörü	0.105	0.009	[0.000]	1.015
Düz-R <sup>2</sup> =0.928		<b>F-ist</b> =737.8 [0.000]		
D-W d-ist =1.9911		<b>W:F-ist</b> =1.017 [0.440]		
J-B: F-ist =9.919 [0.007]		<b>B-G:F-ist</b> =1.219 [0.296]		

\* Tabolda Düz-R<sup>2</sup>, Düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerini; D-W d-ist, Durbin-Watson birinci dereceden otokorelasyon test istatistiğini göstermektedir. J-B F-ist, sıfır hipotezin hatalar normal dağılmaktadır şeklinde kurulduğu Jarque-Bera normallik testini; F-ist, modeldeki katsayıların topluca anlamlılığını test eden F istatistiğini belirtmektedir. W F-ist, sıfır hipotezin hata terimleri arasında değişen varyans yoktur şeklinde kurulduğu White değişen varyans testini; B-G F-ist, ise sıfır hipotezin hata terimleri yüksek dereceden otokorelasyon içermemektedir şeklinde kurulduğu Breusch-Godfrey testini ifade etmektedir. VIF değerleri çoklu doğrusal bağlantının varlığı tespit edebilmek için kullanılan Varyans Şişirme Faktörünü, [.] içindeki değerler ise ilgili test istatistiğinin sıfır hipotezini ret etme olasılığını göstermektedir.

<sup>5</sup> X22 kodlu özlük işleri ilgili değişken faktör yüklerine göre ele alındığında beşinci faktör olan Akademik Faaliyetler faktöründe dikkate alınması gerekirken anlamlılık açısından altıncı faktör olan İletişim faktörü altında ele alınması daha uygun görülmüştür.

<sup>6</sup> Genel memnuniyet düzeyi anketi katılan öğretim elemanlarının tüm sorulara verdikleri cevapların ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

## 6. SONUÇ

İş doyumu personelin işlerinden elde ettikleri memnuniyet derecesi olup ve bu memnuniyet derecesi personelin hedeflerinden ve beklentilerinden etkilenmektedir. Çok sayıda faktörü etkilemesinden dolayı iş memnuniyeti örgütsel davranışın en önemli parçalarından birisidir. İşgörenlerin iş memnuniyeti işletmedeki davranışları gözlemlenerek ve değerlendirilerek belirlenebilir. Kötü davranış gösteren işgören genellikle işlerinden memnun değildir. Bununla birlikte, bazı işgörenler genel olarak iyi davranışlar gösterebilir, fakat işlerinin bazı yönlerinden memnun olmayabilirler. Memnuniyetin bir göstergesi personelin görevleri yerine getirmede gösterdiği hızdır.

Ampirik çalışma sonucunda elde edilen veriler Zonguldak Karaelmas Üniversitesi akademik personelinin iş memnuniyetinde tüm faktör gruplarının pozitif bir katkısı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, akademik personelin iş memnuniyetinde birinci derecede etkili olan faktör yönetim ve örgüt yapısıdır. Bunu sırasıyla eğitim faktörü, akademik faaliyetler faktörü, fiziksel ve teknik şartlar faktörü, sosyo-kültürel ve sağlık faktörü ve iletişim faktörü izlemektedir. Bu faktörlerin akademik personel memnuniyetindeki katkılarını arttırmak tek başına üniversitelerin gerçekleştirebileceği bir iş değildir. Burada hükümetlerin de akademik personel sayısını ve bütçeden ayrılan mali kaynakların miktarının arttırması gerekmektedir.

Bu çalışmada akademik personelin çalıştıkları kurumun fiziki, teknik ve sosyo-kültürel alt yapısı, yönetim ve örgüt yapısı, örgüt kültürü, eğitim ve akademik faaliyetlerinin akademik personelin iş memnuniyeti üzerindeki katkısı ölçülmeye çalışılmıştır. Böylece Türkçe literatüre bir katkı sağlanmak istenmiştir. Diğer istatistik analiz teknikleri kullanılarak farklı açılardan devlet ve vakıf üniversitelerinde akademik personel memnuniyetini ölçmeye dönük çalışmalar da yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Albayrak, A. S. (2006), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2004), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, İstanbul.
- Bilge, F., Y. Akman ve H. Kelecioğlu (2007), “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 32, ss. 32-41.
- Bingöl, D. (1996), *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Brigantti, G. J. R. (2004), *An Evaluation of Job Satisfaction of Public Schools Physical Educators in Puerto Rico*, United States Sports Academy, Daphne, Alabama.
- Chen, S. H, Ching-Chow Yang, Jiun-Yan Shiau and Hui-Hua Wang (2006), “The Development of an Employee Satisfaction Model for Higher Education”, *The TQM Magazine*, Vol. 18, No. 5, pp. 484-500.

- Hickson, C. and T. Oshagbemi (1999), "The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research", *International Journal of Social Economics*, Vol. 26, No. 4, pp. 537-544.
- Kinnoin, C. M. (2005), "An Examination of the Relationship between Family Friendly Policies and Employee Job Satisfaction, Intent to Leave and Organizational Commitment", PhD Thesis, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University.
- Küskü, F. (2003), "Employee Satisfaction in Higher Education: The Case of Academic and Administrative Staff in Turkey", *Career Development International*, Vol. 8, No. 7, pp. 347-356.
- Lacy, F. J. and Barry A. Sheehan (1997), "Job Satisfaction among Academic Staff: An International Perspective", *Higher Education*, Vol. 34, No. 3, pp. 305-322.
- Locke, E. A. (1968), *What is Job Satisfaction*, American Psychological Association Convention, San Francisco, California.
- Metle, Kh. Mesh'al (2003), "The Impact of Education on Attitudes of Female Government Employees", *Journal of Management Development*, Vol. 22, No. 7, pp. 603-626.
- Miner, J. B. (2006), *Organizational Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership*, M.E. Sharpe Inc.
- Okpara, J. O., M. Squillace and E. A. Erundu (2005), "Gender Differences and Job Satisfaction: A Study of University Teachers in the United States", *Women in Management Review*, Vol. 20 No. 3, pp. 177-190.
- Oshagbemi, T. (1997), "Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education", *Education + Training*, Vol. 39, No. 9, pp. 354-359.
- Raymond, M. A., J. D. M. Christopher and D. Hopkins (2003), "When Is a Hierarchy Not a Hierarchy? Factors Associated with Different Perceptions of Needs, with Implications for Standardization-Adaptation Decision Korea", *Journal of Marketing Theory and Practice*, Fall, pp.12-25.
- Sevimli, F. ve Ö. F. İşcan (2005), "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış*, Cilt:5, Sayı:1-2, ss. 55-64.
- Spector, P. E. (1997), *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes and Consequences*, Sage Publication, London.
- Spinelli, M. A. ve G. C. Canavos (2000), "Investigating the Relationship between Employee Satisfaction and Guest Satisfaction", *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, December, pp. 29-33.
- Stum, D. (2001), "Maslow Revisited: Building the Employee Commitment Pyramid", *Strategy & Leadership*, Vol. 29, pp. 4-9.
- Topper, E. F. (2008), "Job Satisfaction in Libraries: Love it or Leave it", *New Library World*, Vol. 109, No. 5/6, pp. 287-290.
- Yüksel, Ö. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.



## EK 1:

Tablo 10: Faktör Analizinde Kullanılan Değişkenler ve Kodları

Kodlar	FİZİKİ, TEKNİK VE SOSYO-KÜLTÜREL ALT YAPI
X1	Çalıştığım ortamın fiziksel ( derslik, ofis gibi) şartlarını yeterli buluyorum
X2	Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, internet, yazıcı, büro malzemesi) şartlarını yeterli buluyorum
X3	Üniversitenin sağladığı kütüphane ve dokümantasyon hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılıyor.
X4	Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılıyor
X5	Üniversitenin sunduğu sağlık hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılıyor
X6	Üniversitenin sunduğu dinlenme ve spor hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılıyor
X7	Üniversitenin sunduğu kültür ve sanat hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılıyor
X8	Üniversitenin sunduğu bilgi işlem hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılıyor
X9	Okul öncesi çocuk bakım kurumunun (anaokulu) olması işimi olumlu yönde etkilemektedir
X10	Araştırmalarımı gerçekleştirirken istediğim bilgi, araç, gereç, laboratuvar ve malzemeye ulaşabiliyorum
X11	Uygulamalı derslerde laboratuvar olanakları yeterlidir.
	<b>YÖNETİM-ORGANİZASYON</b>
X12	Birimde akademik çalışmayı teşvik edici bir anlayış egemidir.
X13	Birimde sorunlara çözüm bulma noktasında yapıcı ve demokratik bir yönetim yaklaşımı benimsenmektedir.
X14	Akademisyenlerin atanmasında ve yükseltilmesinde objektif kriterler kullanılmaktadır.
X15	Birimde akademik kadro sayısı yeterlidir.
X16	Akademik personelin unvanları ile kadroları uyumludur
X17	Birimde geleceğe dönük planları gerçekleştirmede yol gösterecek açık bir misyon ve vizyon bulunmaktadır
X18	ZKÜ kurumsallaşmasını tamamlamıştır.
X19	İdari işlerimi (ek ders formu teslimi, evrak alımı ve teslimi, pasaport çıkartma, hasta sevk kağıdı, özlük işleri gibi) Bölüm Sekreterliği aracılığıyla gerçekleştirebiliyorum.
X20	Birim içi ve birimler arası iletişim olanakları (mesaj, duyuru ve evrakların zamanında iletilmesi) yeterlidir.
X21	Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapmaktadır.
X22	Özlük işlemlerime ilişkin konularla ilgili birimlerle kolaylıkla iletişim

	kurabiliyorum
	<b>ÖRGÜT KÜLTÜRÜ</b>
X23	Birimde öğretim elemanları arasında iletişim, işbirliği ve dayanışma açısından iyi ilişkiler sergilenmektedir.
X24	Birimimin amaçlarına kişisel olarak sahip çıkmaktayım
X25	Birimde öğretim elemanları arasında birliği ve dayanışmayı arttırmak gibi amaçlarla düzenlenen planlı faaliyetler bulunmaktadır (Örneğin kutlamalar, yemekler)
X26	Birimimiz koyduğu amaçları gerçekleştirmede başarılıdır.
X27	Birimde akademik konularda planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanmaktadır.
X28	Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebiliyorum.
X29	Yaptığım işin karşılığını maddi ve manevi olarak almaktayım
X30	Birim yöneticilerinin genel tutum ve yaklaşımları olumludur.
X31	Karşılaştığım sorunları üst makamlara kolaylıkla iletebilmekteyim.
X32	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım
X33	Üniversitemin diğer üniversiteler arasında saygın bir yeri olduğunu düşünüyorum.
X34	Öğretim elemanlarına kendilerini geliştirme olanakları sunulmaktadır.
	<b>EĞİTİM VE AKADEMİK FAALİYETLER</b>
X35	Birimde akademik gelişmeye katkı sağlamaya yönelik düzenlemelerden (kongre ve sempozyumlara katılmayı teşvik, izin, parasal destek) faydalanmaktayım.
X36	Bir başka birimle disiplinler arası çalışma yapma olanağım bulunmaktadır.
X37	Ders yükünün fazlalığı akademik çalışmalarını ve araştırmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.
X38	Öğrenci odaklı bir eğitim sistemi benimsenmektedir.
X39	Öğrenci-öğretim elemanı arasında güçlü ilişkiler ve diyaloglar kurulabilmektedir.
X40	Öğrenci İşleri Biriminin sağladığı hizmetlerin istenilen düzeyde olduğunu düşünüyorum.
X41	Öğrencilere yönelik eğitim danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri yeterli oranda sunulmaktadır
X42	Eğitim programlarımız ve ders içeriklerimiz çağın gereklerine uygun ve zaman içerisinde ihtiyaca göre güncellenmektedir.