



# Turkish Studies

Social Sciences

Volume 13/26, Fall 2018, p. 745-755

DOI: 10.7827/TurkishStudies.14440

ISSN: 1308-2140

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL  
BALKAN  
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE  
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: Kasım 2018

✓Accepted/Kabul: Aralık 2018

✍Referees/Hakemler: Prof. Dr. Yüksel SAVUCU - Prof. Dr. Ahmet KARA - Dr. Öğr. Üyesi Cumaali YAVUZ -  
Dr. Öğr. Üyesi Fatih Mehmet UĞURLU

This article was checked by iThenticate.

## ÖĞRETİM ELEMANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE ETKİSİ (ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Tuba Fatma KARADAĞ\* - Özgür KARATAŞ\*\* - Ali Serdar YÜCEL\*\*\*

### ÖZET

Bu çalışma, 2008 yılında kurulan Ardahan Üniversitesinde görev yapan akademik personelin iş doyumunu düzeylerini belirlemeyi ve iş doyumunun demografik farklılıklarla olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma evrenini Ardahan Üniversitesi kadrosunda bulunan öğretim elemanları (öğretim üyesi, öğretim görevlisi, uzman, okutman, araştırma görevlisi) oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise Ardahan Üniversitesi 2014-2015 eğitim öğretim yılında kadrosunda bulunan öğretim elemanları (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi/Okutman ve Araştırma Görevlisi) 96 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada verilerin istatistiksel analizleri için SPSS 16 paket programından yararlanılmıştır. Belirleyici istatistiklerin (frekans, ortalama) yanı sıra, grupların eleman sayısı ve verilerin dağılımına göre çoklu karşılaştırmalarda parametrik testlerden One – WayAnova, LSD, IndependetSamples T testi ve Mann Withney U testi kullanılmış, sonuçlar  $p<0.05$  düzeyinde değerlendirilmiştir. Katılımcıların iş doyumunu düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, idari görev, akademik ünvan ve medeni hal, eşin çalışıp çalışmama özellikleri bakımından herhangi bir farklılık göstermez iken ( $p>0.05$ ), görev yeri, toplam hizmet ile son çalıştığı kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi ve gelir düzeyi bakımından farklılık sergilediği tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Sonuç olarak bilgi üretmesi ve ürettikleri bilgileri yayması için üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmede toplam hizmet süresi bakımından

\* Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Ünivesitesi, E-posta: tfkaradag@gmail.com

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi BESYO, E-posta: ozgur.karatas@inonu.edu.tr

\*\*\* Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, E-posta: alsetu\_23@hotmail.com

üniversitelerde tecrübeli elemanların kuruluş ve kurumsallaşma sürecindeki önemi bir kez daha görülmüştür. Aynı zamanda maddi olanakların eksik veya zayıf yönlerinin oluşturabileceği olumsuzlukları bertaraf ederek kurumu mevcut imkanları ile kabullenmeyi makul hale getirebileceği söz konusudur.

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite, Öğretim elemanları, İş doyumu, Demografik özellikler.

### **THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF ACADEMIC STAFF ON THEIR JOB SATISFACTION LEVEL (ARDAHAN UNIVERSITY EXAMPLE)**

#### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the job satisfaction levels of academic staff working in Ardahan University established in 2008 and to analyze the relation between the job satisfaction and demographic differences. The research population is composed of the academic staff (lecturer, expert, instructor and research assistant) being the staff of Ardahan University. The research sample is composed of 96 academic staff (Lecturer, Instructor and Research Assistant) working as the staff of Ardahan University in 2014-2015 academic year. SPSS 16 package program was used for the statistical analyses of the study. In addition to descriptive statistics (frequency, mean), One - Way Anova, LSD, Independent Samples T tests and Mann Whitney U test was used and the results were assessed at the level of  $p < 0.05$ . While the job satisfaction levels of the participants don't differ by sex, marital status, age, administrative function, academic title and employment status of the spouse ( $p > 0.05$ ), they have been determined to differ by place of employment, total service period and the service period in the last employment (Ardahan University) and income ( $p < 0.05$ ). As a result, the importance of experienced staff in the process of establishment and institutionalization in universities has been seen once again in terms of the total service duration in fulfilling their responsibilities for producing information and disseminating the information they produce. At the same time, it is possible to eliminate the negativities which may be caused by deficiencies or weaknesses of the financial means and to make the institution acceptable with its existing facilities.

#### **STRUCTURED ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the job satisfaction levels of academic staff working in Ardahan University established in 2008 and to analyze the relation between the job satisfaction and demographic differences. The research population is composed of the academic staff (lecturer, expert, instructor and research assistant) being the staff of Ardahan University. The research sample is composed of 96 academic staff (Lecturer, Instructor and Research Assistant) working as the staff of Ardahan University in 2014-2015 academic year. SPSS 16 package program was used for the statistical analyses of the study. It has been determined that the highest loading values are under the 1<sup>st</sup>

factor for the items of 2, 5, 8, 9, 10 and 13 in the Job satisfaction scale composed of 13 items, the items of 1, 3, 6, 7, 11 and 12 are under the 2<sup>nd</sup> factor, and the 4<sup>th</sup> item is under the 3<sup>rd</sup> factor. Job Satisfaction Scale test form composed of 13 items was determined to be three-dimensional by factor analysis and it was concluded that KMO (Kaiser Meyer Olkin) coefficient (.840) testing the sample competence following the analysis was higher than 60 which is the lowest value suggested for factor analysis. Similarly, it has been observed from the values obtained following the Bartlett's Test (Chi-square value 485.321, df: 78 and  $p < 0.05$ ) that the correlation among the variables is strong and factor analysis can be conducted. In addition to descriptive statistics (frequency, mean), One - Way Anova LSD among the parametric tests was used in multi-comparisons by the distribution of data and number of items of groups, Independent Samples T tests in paired comparisons and non-parametric Mann Whitney U test was used in paired comparisons and the results were assessed at the level of  $p < 0.05$ . Considering the individual characteristics of the academic staff participating in the study with an average age of  $31.47 \pm 7.42$  (years), the majority of them are male (69 people, % 71.9) and most of them work in the center (85 people, % 84.4). In terms of age attributes, 56 people (58.3%) are in the age group of 29 and below, 23 people (24%) are in the age group of 30-35, 10 people (10.4%) are in the age group of 36-41 and 7 people (7.3%) are in the age group of 42 and over while 48 of the participants (50%) have been found to be married. While the job satisfaction levels of the participants don't differ by sex, marital status, age, administrative function, academic title and employment status of the spouse ( $p > 0.05$ ), they have been determined to differ by place of employment, total service period and the service period in the last employment (Ardahan University) and income ( $p < 0.05$ ). In this study performed with the participation of academic staff of Ardahan University being within the 5<sup>th</sup> year of foundation, the importance of experienced staff in the process of establishment and institutionalization in universities has been seen once again in terms of the total service duration in fulfilling their responsibilities for producing information and disseminating the information they produce. At the same time, it is possible to eliminate the negativities which may be caused by deficiencies or weaknesses of the financial means and to make the institution acceptable with its existing facilities.

**Keywords:** University, Academic staff, Job satisfaction, Demographic characteristics.

## Giriş

Araştırma ve eğitim-öğretim gibi önemli görevler üstlenen üniversiteler, bilgiyi üretmek ve yaymakla sorumludurlar. Bu işlevin başarıyla yerine getirilmesinde ise, nitelikli akademik ve idari personele, fiziksel ve teknolojik unsurlara, parasal kaynaklara ve yönetsel özerkliğe sahip olunması gereklidir (Aydemir & Erşan, 2011: 55-72). Ardahan Üniversitesi kuruluşundan bu yana yaklaşık 5 yıl geçmesine karşılık geçen bu zaman zarfında Kafkasya Üniversiteler Birliğini kurmuş, ulusal ve uluslararası boyutta birçok bilimsel etkinlik yapmış, bilimsel yayın sıralamasında kendisi ile aynı dönemde kurulan üniversitelerin tamamından, daha önce kurulan üniversitelerin ise önemli bir kısmından daha iyi bir performans sergilemiştir. Bu tablo kurumun iş görenleri olan akademik ve idari

personelin ortak kurum kültürünü benimsemesi ve kabullenmesinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Her organizasyonda olduğu gibi üniversitelerin de başarıyı yakalaması ve arttırması için çalışanlarının iş doyum düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Şüphesiz bu durum üniversite çalışanlarının üniversitelere olan katkılarına arttıracak etkenler arasındadır (Çelik, 2002). Modern yönetim teorisyenleri, hizmetlerin daha etkin olmasını ve çalışanların doyumunun sağlanmasını yönetimin iki temel hedefi olarak görmektedir. İş doyumunu, son yıllarda davranış bilimcilerin üzerinde durdukları davranışsal konulardan biridir. Bu kavramın örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerinde ki etkisi dikkat çekmektedir (Özaltın vd., 2002:423-427).

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir karşılığı olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı, 1920'lerde ortaya atılmış olup 1930-40'lı yıllarda ise önemini farkına varılmıştır. İş doyumunu kavramının yaşam tatmini ile ilişkili olması ve bu durumun kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemesi önemini arttıran nedenler arasındadır. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir (Sevimli & İşcan, 2005: 55-65). Literatürde iş doyumuna ilişkin farklı yaklaşımlarla farklı tanımlamalar yapılmış pek çok araştırma bulunmaktadır. Fakat araştırmacıların çoğunluğunun üzerinde mutabakat sağladıkları ortak tanıma göre; "iş doyumunu veya doyumsuzluğu; bireyin işine yönelik, çalışma koşullarına yönelik, karşılaştığı davranışlara ve aldığı hizmetlere ilişkin ortaya koyduğu olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerdir" (Akıncı, 2002:1-25; Baş & Ardıç, 2002a; Erdil vd., 2004: 17-26; Ergeneli & Eryiğit, 2001:159-178; Testa, 1999; Toker, 2007; Weiss, 2002:173-194).

Diğer bir ifade ile iş doyumunu; bireyin işini ya da işiyle ilgili yaşantısını, tatmin edici duygularla sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. Aynı zamanda iş doyumunu, çalışanların fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir göstergesidir (Lent & Brown, 2006:236-247). Bu nedenle çalışma yaşamında görülen işten sağlanan doyumun hangi düzeyde olduğu ve hangi değişkenlerden etkilendiğinin bilinmesinin hem işgören açısından hem de örgüt açısından büyük bir önem taşıdığı ifade edilmektedir (Yüksel, 2002:67-78).

İş doyumunun sağlanmasında örgütlerdeki işgörenlerin yapacakları faaliyetlerin kalitesi oldukça önemlidir. Bu nedenle örgütler, işgörenlerin iş doyumlarını arttırmaya yönelik çeşitli yönetsel yöntem ve tekniğe başvurumaktadırlar. "Bu çabaların sonucunda ise, yüksek seviyede doyuma ulaşmış işgörenlerin performans ve etkinliklerinde olumlu gelişmeler sağlanabilmektedir (Sevimli & İşcan, 2005). İşinden tatmin olan bir kişi, daha yüksek performansla çalışacak ve buna bağlı olarak yaptığı işin kalitesi artacaktır (Örücü ve Esenkal, 2005: 146). Örgütteki bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunması sadece işgören için değil çalıştığı işletme açısından da çok önemlidir. Çünkü ancak sağlıklı ve işinden hoşnut olan bireyler örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı verebilirler (Curran, 1999:495-524; Lambert et al., 2001:233-250; Tuten & Neidermeyer, 2004).

Bir insanın yaşamının büyük çoğunluğu çalışma ortamında geçer. Bu yüzden iş doyumunu, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını da etkiler (Oshagbemi, 2000a). İş doyumunu, çalışanın başarısı için etkili bir motivasyon unsuru olurken, örgütsel bağlılığı artırıcı ve personel devir hızını azaltıcı bir etkidir. Özellikle hızlı değişim gösteren işletme koşullarında, örgütsel etkinlik, müşteri değerinin anlaşılması yüksek doyuma sahip çalışanların faaliyetleri ile sağlanabilir. Çünkü iş doyumunu, işletmede sinerji oluşturarak müşteri tatmini elde etmede fayda sağlamaktadır (Naktiyok & Küçük, 2003:225-243).

Bu çalışmada Ardahan Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenler ışığında betimsel olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu ana amaç doğrultusunda Ardahan Üniversitesi akademik kadrosunda bulunan öğretim elemanlarının kişisel değişkenlerine göre mesleki iş doyum düzeyleri ne düzeydedir? Alt problemine araştırmada yanıt aranmıştır.

## Gereç ve Yöntem

Araştırma evrenini Ardahan Üniversitesi kadrosunda bulunan öğretim elemanları (öğretim üyesi, öğretim görevlisi, uzman, okutman, araştırma görevlisi) oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise Ardahan Üniversitesi 2014-2015 eğitim öğretim yılında kadrosunda bulunan öğretim elemanları (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi/Okutman ve Araştırma Görevlisi) 96 kişi oluşturmaktadır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket (survey) yönteminden yararlanılmıştır. İki bölümden oluşturulan araştırma ölçek formunun, birinci bölümde 10 maddeden oluşan kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise Kartal (2003) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış olan 5 noktalı Likert ölçeği tipinde tasarlanmış 13 maddeden oluşan İş Doymu Ölçeği kullanılmıştır (Kartal, 2003). Ölçek maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 1, 2, 3, 4 ve 5 puan sıralaması ile tablo3'deki gibi ele alınmıştır. Algı düzeyleri: 1.00 - 1.80 arası "hiçbir zaman", 1.81- 2.60 arası "çok nadiren", 2.61- 3.40 arası "bazen", 3.41- 4.20 "sık sık" ve 4.20- 5.00 arası "her zaman" olarak beşli ölçeğe göre değerlendirilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışmada kullanılan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği.

Sıralama	Seçenekler	Puan sınırı
1	Hiçbir zaman	1.00 - 1.80
2	Çok nadiren	1.81- 2.60
3	Bazen	2.61- 3.40
4	Sık sık	3.41- 4.20
5	Her zaman	4.20 - 5.00

Araştırmada kullanılan İş Doymu Ölçeği'nin güvenirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısından yararlanıldı. Ölçeğin geçerliliği faktör (AFA) analizi ile test edildi. Ölçeğe ait güvenirlik ve geçerlik analizi sonuçları ayrı ayrı açıklanmıştır.

**Tablo 2.** İş Doymu Ölçeği Faktör - Yük Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yük Değerleri		
	1	2	3
1. Yaptığım iş bana cazip geliyor.		,727	
2. Kurumum için yaptıklarımla okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	,713		
3. Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.		,411	
4. İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.			,834
5. Kurumumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	,564		
6. Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.		,654	
7. Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.		,632	
8. Kurumumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	,783		
9. Kurum ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkân sağlıyor.	,766		
10. Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	,800		
11. İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.		,647	
12. Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkansızlıyor.		,698	
13. Kurumumun başarısından haz duyuyorum.	,553		
<b>CronbachAlpha: .840</b>			

13 maddeden oluşan İş doymu ölçeğinde 2, 5, 8, 9, 10 ve 13. maddelerin 1. faktör, 1, 3, 6, 7, 11 ve 12. maddelerin 2. faktör, 4. maddenin ise 3. faktör altında en yüksek yükleme değerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

13 maddeden oluşan **İş Doyumu Ölçeği** deneme formunun üç boyutlu olduğu faktör analizi ile belirlenmiş, analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (KaiserMeyerOlkin) katsayısının (**,840**) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (21). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri **485,321**, df: 78 ve  $p<0.05$ ) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görülmüştür (Çoşkun vd., 2005).

**Tablo 3.** İş Doyumu Alt Ölçeğine ait Kaisermeyerolkin (KMO) ve Bartlett Testi Sonuçları

<b>KMO</b>		<b>,840</b>
<b>Bartlett Testi</b>	Chi-Square	485,321
	Df	78
	P	.000

İş Doyumu ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0.05$ ) bulunmuştur.

Çalışmada verilerin istatistiksel analizleri için SPSS 16 paket programından yararlanılmıştır. Belirleyici istatistiklerin (frekans, ortalama) yanı sıra, grupların eleman sayısı ve verilerin dağılımına göre çoklu karşılaştırmalarda parametrik testlerden One - WayAnova LSD ile ikili karşılaştırmalarda IndependentSamles T testleri, parametrik olmayan testlerden ise ikili karşılaştırmada Mann Withney U testleri kullanılmış, sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirilmiştir ( $p<0,05$ ).

### **Bulgular**

Çalışmaya katılan ve yaş ortalaması  $31,47\pm 7,42$  (yıl) olan öğretim elemanlarının bireysel özellikleri dikkate alındığında cinsiyet bakımından çoğunun erkek (69 kişi, % 71.9) ve görev yeri bakımından da büyük bir kısmının (85 kişi, % 84.4) merkezde çalıştığı tespit edilmiştir (Tablo 4).

Yaş özelliği bakımından katılımcılardan 29 ve altı kategoride 56 (% 58.3), 30-35 arası kategoride 23 (% 24), 36-41 arası kategoride 10 (% 10.4), 42 ve üzeri olan kategoride ise 7 (% 7.3) kişinin ve medeni durum değişkenine göre katılımcıların 48'inin (% 50) evli olduğu belirlendi.

**Tablo 4. Öğretim Elemanlarının Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı**

Değişken	Grup	Sayı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	27	28.1
	Erkek	69	71.9
Medeni Durum	Bekar	48	50.0
	Evli	48	50.0
Görev Yeri	Merkez	85	84.4
	İlçe	15	15.6
Yaş (Yıl)	29 ve aşağısı	56	58.3
	30-35 arası	23	24
	36- 41 arası	10	10,4
	42 ve üstü	7	7.3
Hizmet Süresi (yıl)	3 ve aşağısı	64	66.7
	4 ile 7 arası	12	12.5
	8 ve üstü	20	20.8
Ardahan Üniversitesindeki Hizmet Süresi (yıl)	0-1	28	29.2
	1-2	36	37.5
	2-3	22	22.9
	3 ve üzeri	10	10.4
İdari Göreviniz	Var	22	22.9
	Yok	74	77.1
Eşiniz Çalışıyor mu?	Evet	29	30.2
	Hayır	58	60.4
Gelir düzeyi	Düşük	8	8.3
	Orta	69	71.9
	Yüksek	19	19.8
Akademik Ünvan	Öğretim Üyesi	19	19.8
	Öğretim Görevlisi - Okutman	52	54.2
	Araştırma Görevlisi	25	26

**Tablo 5.** Öğretim Elemanlarının “İş Doymu” Alt Ölçeğindeki Bireysel Özellikler ile Bu Boyuta Ait Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş Doymu		MeanRank	Mann-Whitney U	P
Cinsiyet	1) Kadın	53,87	-	,237
	2) Erkek	46,4		
Medeni Durum	1) Bekar	44,68	-	,473
	2) Evli	52,32		
Görev Yeri	1) Merkez	45,67	1-2	<b>,021*</b>
	2) İlçe	63,77		
İdari Göreviniz	1) Var	55,64	-	,171
	2) Yok	46,38		
Eşiniz Çalışıyor mu?	1) Evet	48,59	-	,230
	2) Hayır	41,71		
		<b>Ortalama</b>	<b>F-ANOVA</b>	<b>P</b>
Yaş (Yıl)	1) 29 ve aşağısı	3,88	-	,794
	2) 30-35 arası	3,76		,998
	3) 36- 41 arası	3,92		,599
	4) 42 ve üstü	4,15		,858
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)	1) 3 ve aşağısı	3,92	1-2	<b>,020*</b>
	2) 4 ile 7 arası	3,47	-	,804
	3) 8 ve üstü	4,00	2-3	<b>,017*</b>
Ardahan Üniversitesindeki Hizmet Süresi (Yıl)	1) 0-1arası	4,03	-	,268
	2) 1-2 arası	3,88	-	,181
	3) 2-3 arası	3,83	1-4	<b>,033*</b>
	4) 3 ve üzeri olan	3,61	-	,703
Gelir Düzeyi	1) Düşük	3,16	1-2	<b>,001**</b>
	2) Orta	3,89	1-3	<b>,000**</b>
	3) Yüksek	4,03	-	,278
Akademik Ünvan	1) Öğretim Üyesi	4,04	-	,197
	2) Öğretim Görevlisi-Okutman	3,84	-	,204
	3) Araştırma Görevlisi	3,88	-	,867

\*p<0.05, \*\*p<0.01

Katılımcıların iş doymu düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, idari görev, akademik ünvan ve eşin çalışıp çalışmama özellikleri bakımından herhangi bir farklılık göstermez iken (p>0.05), görev yeri, toplam hizmet ile son çalıştığı kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi ve gelir düzeyi bakımından farklılık sergilediği tespit edilmiştir (p<0.05) (Tablo 5).

### Tartışma

Çalışanların iş ortamı içerisinde verimliliklerini artırmada en etkili araçlardan biri olan doyum kavramı çalışanın işe yönelik tutumunu yansıtır ve bu tutum olumlu olduğunda doyum yüksek, olumsuz olduğunda ise düşüktür. Ardahan Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş doyumlarının seviyesini ölçmek ve çeşitli sosyo-demografik ve sosyo ekonomik verilere göre akademisyenlerin doyum seviyeleri arasında anlamlı fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla Öğretim Elemanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada iş doymu düzeyi  $3,88 \pm 0,53$  olarak tespit

edilmiştir. Bu sonucun likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 3.41- 4.20 aralığına ve “sık sık” ifadesine karşılık geldiği görülmüştür (Tablo 1).

Katılımcıların iş doymu düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, idari görev, akademik ünvan ve eşin çalışıp çalışmama özellikleri bakımından herhangi bir farklılık göstermez iken ( $p>0.05$ ), görev yeri, toplam hizmet ile son çalışılan kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi ve gelir düzeyi bakımından farklılık sergilediği tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ) (Tablo 5).

Akademisyenlik mesleğinde gelir düzeyinin akademik ünvanla arttığı bilinen bir durum olmasına karşılık öğretim elemanlarının akademik ünvan değişkenine göre kategorileri arasında iş doymu puanlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak gelir düzeyinin algılanma şekli göreceli bir durum olmakla beraber gelir düzeyi bakımından kendini yüksek ve orta gelir grubunda görenlerin iş doymu puanlarının düşük gelir gurubundakilere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ).

İşgörenlerin iş doymu düzeyleri, cinsiyetlerine göre herhangi bir farklılık göstermezken, katılımcıların akademisyen olması nedeniyle eğitim düzeylerindeki artışın iş doymu düzeylerinde de bir artış meydana getirdiği söylenebilir. İlgili literatürde, cinsiyetle iş doymu ilişkisine yönelik yapılan araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, cinsiyetin iş doymu üzerinde doğrudan olmaktan ziyade dolaylı olarak daha çok etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır (Oshagbemi, 2000b). Buna ek olarak, cinsiyet değişkeninin iş doymunda bir etken olduğunun çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuş olmasına rağmen, hangi cinsiyetin daha çok doymu sağladığı konusunda da tutarsızlıklar sürmektedir (İnce, 2003). Öztürk ve Şahbudak (2015) çalışmasında cinsiyete göre iş doymu düzeyinin gruplar arasında farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçta çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Diğer taraftan, ilgili literatürde eğitim düzeyi ve iş doymu ilişkisi üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. İş doymu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile doymu arasında düşeceği yönünde sonuçlardan bahsedilmekte ve bunun temel nedeni olarak da bireyin eğitim düzeyinin artmasının onun beklentilerinin artırdığını üzerinde durulmaktadır (Caprara et al., 2006; Liu&Ramsey, 2008; NirBogler, 2008:377-386; Tietjen&Myers, 1998:226-231) yaptıkları çalışmaları sonucunda iş doymu ile performans arasında doğrusal bir ilişkiolduğunu ortaya koymuşlardır. Bu da çalışmanın sonucunu destekleyici niteliktedir.

Katılımcıların toplam hizmet süresi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 3 yıl ve daha az çalışma süresi olanlar da ve 8 ve üstü yıl çalışma süresi olanlarda doymu daha yüksektir. Öztürk ve Şahbudak (2015) çalışmasında hizmet süresine göre 4 yıl ve daha az çalışanlar da daha yüksek iş doymu düzeyi tespit etmiştir. Heizberg'e göre yaş ve iş doymu arasında U tipi bir ilişki vardır. Ona göre genç çalışanların moralleri mesleklerinin ilk yıllarında yüksektir. Bu durum gençlerin işlerine karşı olumlu duygular taşımalarından kaynaklanmaktadır (Baş ve Ardiç, 2002b: 90). 8 ve üzeri yıl hizmet süresi olan akademisyenlerde iş doymununun yükselmesinin zamana bağlı olarak meslek tecrübelerinin artması, kıdem ve ünvanlarının yükselmesiyle ilişki olduğu söylenebilir.

Katılımcıların görev yeri değişkenine göre anlamlı farklılık vardır. İlçede görev yapan akademisyenlerin iş doymuları daha yüksektir.

Katılımcıların gelir düzeyine göre iş doymu düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Düşük ve orta gelire sahip olduğunu ifade eden katılımcıların daha düşük iş doymuna sahip oldukları görülmektedir (Tablo 5). Ücret artışının sağlanması çalışanların iş doymuna ulaşmaları ve işlerine daha çok bağlanmalarını sağlamak ve kendilerine değer verildiğini hissettirmektedir (Şangar, 2016: 56). Yoleri ve Bostancı (2012) çalışmasında orta gelir düzeyinde olduğunu düşünen akademisyenlerin iş tatmini düzeyinin düşük gelir düzeyinde olduğunu düşünen akademisyenlerden anlamlı ölçüde yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

## SONUÇ

Kuruluşunun 5. yılı içerisinde olan Ardahan Üniversitesinin öğretim elemanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, bilgi üretmesi ve ürettikleri bilgileri yayması için üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmede toplam hizmet süresi bakımından üniversitelerde tecrübeli elemanların kuruluş ve kurumsallaşma sürecindeki önemi bir kez daha görülmüştür. Aynı zamanda maddi olanakların eksik veya zayıf yönlerin oluşturabileceği olumsuzlukları bertaraf ederek kurumu mevcut imkanları ile kabullenmeyi makul hale getirebileceği söz konusudur.

## KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Aydemir M., Erşan C. (2011). Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi C.X III,S I*; 55-72.
- Baş, T.,& Ardiç, K. (2002a). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Baş, T.,&Ardıç, K. (2002b).TheImpact of Age on the Job Satisfaction of Turkish Academicians, *Gazi Üniversitesi İktisadi veİdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 3, ss.89-102.
- Caprara, G.V.,Barbaranelli, C., Borgogni, L., &Steca, P. (2006). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Education Psychology*, 95(4), 821-832.
- Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Altunışık, R., &Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Currihan, D. B. (1999). Thecausalorder of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee turn over. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524.
- Çelik, V. (2002). Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem Yayıncılık, s. 45, 46, 74, Ankara.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., & Erat, S.(2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ergeneli, A.,&Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(2), 159-178.
- İnce, Ö. (2003). İş Tatminine Etki Eden Başlıca Etkenler ve Uygulamadan Bir Örnek, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kartal, S. (2003). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara Örneği). Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lambert, E.G.,Hogan, N.L., &Barton, S.M. (2001). Theimpact of job satisfaction on turnoverintent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Lent, R.W.,&Brown, S.D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Liu,X.S.,&Ramsey, J. (2008). Teachers job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United Statesfor 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 23,1173-1184.

- Naktiyok, A.,& Küçük, O. (2003). İşgören (İç Müşteri) ve Müşteri (Dış Müşteri) Tatmini, İşgören Tatmininin Müşteri Tatmini Üzerindeki Etkileri: Ampirik bir Değerlendirme, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol:17, No:1-2, 225-243.
- Nir, A.E.,& Bogler, R. (2008). The antecedents of Teacher Satisfaction with Professional Development Programs. *Teaching and Teacher Education*, 24, 377-386.
- Oshagbemi, T. (2000a). Is length of service related to the level of job satisfaction?, *International Journal of Social Economics*, Vol:27, No:3, 205-217.
- Oshagbemi, T. (2000b). Satisfaction with co-workers' behavior, *Employee Relations*, Vol:22, No:1, 88-106.
- Örücü, E.,&Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (14):141-166.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., & Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doym Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44(4), 423-427.
- Öztürk, M.,&Şahbudak, E., (2015). Akademisyenlikte İş Doymu, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 40, ss. 500.
- Pullant, J.(2001). *SPSS Survival Manual. A Step-By-Step Guide to Data Analyses Using SPSS For Windows*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Sevimli, F.,&İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doymu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1): 55-65.
- Şangar, Z., (2016). İş Doymu Ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Testa, M.R. (1999). Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: An empirical investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3), 154-161.
- Tietjen M.A. & Myers R.M. (1998). Motivation and job satisfaction, *Management Decision*, Vol:36, No:4, 226-231.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tuten, T.L.,Neidermeyer, P.E. (2004). Performance satisfaction and turn over in callcenters: The effects of stres an optimism. *Journal of Business Research*, 57(1), 26-34.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resources Management Review*, 12, 173-194.
- Yoleri, S., & Bostancı, M. Ö., (2012). Determining The Factors That Affect Burnout and Job Satisfaction Among Academicians: A Sample Application On The Hitit University. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(4), s.589-600.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin İş Doym Düzeylerini Ayırt Edici İş Doym Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 67-78.