

## **Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler**

**Yrd. Doç. Dr. Filiz KARAMAN**

*Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, NAZİLLİ*

**Yrd. Doç. Dr. Ali Ender ALTUNOĞLU**

*Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, NAZİLLİ*

### **ÖZET**

*İş tatmini, yönetim psikolojisi dalında en sık çalışılan konulardan bir tanesidir. Ancak, ülkemizde üniversite öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerine yönelik çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu çalışmanın amacı; Türkiye'deki bu boşluğu bir derece olsun doldurabilmek ve iş tatmini düzeyini etkileyen faktörleri belirtmektir. Bu amaçla, anket çalışması uygulanmış ve anket formu, sekiz kamu üniversitesinden 138 öğretim elemanınca doldurulmuştur. Uygulanan analiz sonucunda iş tatmini düzeyinin; özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiğini söyleyebiliriz.*

*Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Karar Verme, Ücret*

### **The Factors Affecting Job Satisfaction Level of Public Universities' Academics**

#### **ABSTRACT**

*Job satisfaction is one of the most discussed subjects in the management psychology field. However, there are not sufficient research concerning with job satisfaction level of academics. The aims of this research are to fill this gap to some extent and to point out the factors affecting job satisfaction. For this reason, the data were collected from 138 academics working in eight different public universities. According to the research, job satisfaction is affected by freedom to give decisions, good conditions for implementing new programs, cooperation with colleagues and wage factors.*

*Key Words: Job Satisfaction, Decision Making, Wage*

### **Giriş**

İş, hayatımızda önemli bir rol oynar. Zaman olarak yaşantımızın önemli bir kısmını kapsarken, ekonomik anlamda yaşam tarzımızı belirler. Bu nedenle iş tatmini önemli bir çalışma konusu olmuş ve birçok akademisyenin ilgisini çekmiştir. Her ne kadar akademisyenler ders yükü, ücret gibi konularda yetersizlik olduğunu düşünseler bile araştırmalar genelde akademik personelin yaptığı işe karşı istekli, azimli olduğunu ve yaptıkları işten tatmin duyduklarını ifade etmektedir (Kinman, 2001: 473-490). Özellikle son yıllarda ülkemizde, öğretim elemanlarının kamu üniversitelerinden ayrılma eğiliminde olduğunu görmekteyiz. Bu eğilim, akademik araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmediği gibi devletin genç nesillerin gereksinimi olan çağdaş ve evrensel eğitimi verme becerisini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu duruma neden olan faktörleri ortaya çıkarmak için, üniversite öğretim elemanlarının iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesi gerektiğini düşünüyoruz. Caplow ve McGee çalışmalarında,

akademisyenlerin araştırmalarını önemli kuruluşlar üzerinde yoğunlaştırdıklarını, ama kendi kuruluşlarını ihmal ettiklerini belirtmişlerdir (Caplow ve McGee, 1958). Geçen süre içinde üniversiteler üzerine yapılan çalışmalar sınırlı kalmıştır (Baş ve Ardıç, 2002, Acar vd, 2004). İş tatmini ile ilgili çalışmaların çoğu Amerika ve İngiltere’de yapılmıştır ve bu ülkelerde elde edilen bulguların Türk toplum yapısında da aynı sonuçları verip vermediği yeterince incelenmemiştir. Bu görüşten yola çıkarak çalışmada iki temel amaç üzerinde yoğunlaşmıştır.

i) Türkiye’de kamu üniversitelerindeki akademisyenlerin iş tatmini düzeyini belirlemek,

ii) Hangi faktörlerin akademisyenlerin iş tatmini düzeyini etkilediğini ortaya koymaktır.

Makalenin içeriği ise şu şekilde planlanmıştır: İlk olarak; iş tatmini ve onu etkileyen faktörlerin teorik alt yapısı oluşturulacak, daha sonra incelemede kullanılacak metodoloji tartışılacaktır. Araştırmanın sonuçları ve değerlendirme son kısmında verilecektir.

### **I. Kuramsal Değerlendirme**

Erdoğan'a göre iş tatmini "kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir" (Erdoğan, 1999: 231). İş tatmini denince, "işten elde edilen maddi çıkarlar ile kişinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir" (Eren, 2001:202). Çalışanların işe yönelik bu ruh hali, onların işlerini algılamalarından ortaya çıkmaktadır. Hangi nedenle olursa olsun iş tatminini sağlayamayan kurumlar birçok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir. Örneğin; işgören devrinin hızı, yüksek devamsızlık, düşük kurum sadakati, yabancılaştırma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artmasını bunlar arasında sayılabilir. Bu sonuçların kurumun dolaylı ve dolaysız maliyet kalemlerini artıracığı söylenebilir.

İş tatmini tek bir yöntem ile hesaplanmış bir kavram değildir. Ayrıca, işin bir çok unsuru ile ilişkilendirilebilir. Literatürde, iş tatmini ile ilişkilendirilen iş unsurlarının sayısı beşten (Hackman ve Oldham, 1980), on üç’e (Rice vd., 1989: 591-598) kadar değiştiği görülmektedir. İş tatmini, birkaç genel soru ile tanımlanabilir (Hackman ve Oldham, 1980) veya bireysel unsurların doğrusal toplamından elde edilebilir (Lewin ve Stokes, 1989: 752-758). Çalışanların iş tatminine ilişkin çalışmalar, özellikle tatmin olma ve olmama ile ilgili içsel ve dışsal nasıl sınıflandırılacağına ilişkin farklı görüşler sunmaktadır. Herzberg’in çalışmasında, iş tatminini etkileyen faktörler, içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayrılmıştır (Herzberg, 1987: 109-120). Ayırımın kökeni, temel insan ihtiyaçlarını başarma ve bu başarı sonucunda elde edilen psikolojik gelişmeye dayanmaktadır. Üniversite çalışma hayatında, içsel faktörler direkt olarak fakülte yönetimi ve günlük -ders vermek, sınav kağıdı okumak vb.-rutin işlerle ilgilidir. Herzberg’in dışsal faktörlerinden bazıları ise organizasyon politikası, ücret ve çalışma şartlarıdır. Bu faktörler kişinin çalışma koşullarını içermektedir. Dışsal faktörlerin işin günlük seyrini ilk anda etkilememe gibi bir özellikleri vardır.

Rosenfeld ve Zdep'in çalışmalarında ise faktörler içsel veya dışsal olarak ayrıştırılmamıştır (Rosenfeld ve Zdep, 1971: 359-362). Onlara göre bazı faktörler ayrılabilir, birçok faktör "nötr" olarak değerlendirilmelidir. Literatür, geleneksel olarak iş tatminini bir ölçek üzerinde göstermektedir. Kullanılan ölçeklerin yüksek değerli kısmı tam tatmin düzeyini düşük değerli kısmı ise düşük tatminsizliği belirtmektedir. Bu bakış açısı, iş tatmini veya tatminsizliğinin aynı faktörler tarafından belirlendiği varsayımına dayanmaktadır. Herzberg'in içsel ve dışsal ayırımından ziyade bazı faktörlerin tam olarak ayrılamadığı için tek bir grup altında düşünülmesinin bir sonucudur.

## II. İncelenen Değişkenler

Literatür incelendiğinde, iş tatmininin farklı değişkenler tarafından etkilendiği anlaşılmaktadır. İş tatminini etkilediği düşünülen faktörler şunlardır:

- **Özgürce karar verebilme:** Brett, akademisyenlerin işlerini yaparken yüksek düzeyde serbesti belediklerini belirtmiştir (Brett, 1997: 19-22). Winter ve arkadaşları da Avustralya üniversiteleri üzerine yaptıkları bir araştırmada, yönetim şeklinin merkezî olduğu bir ortamda, çalışanların moralinin ve kendine güveninin düşük olabileceği, iş stresinin ise fazla olabileceğini belirtmişlerdir (Winter vd., 1998). İş tatmini düzeyinin, bireyin çalıştığı ortamda özgürce karar verebilme erkine sahip olup olmamasından etkilenebileceğini düşünülebilir.
- **Yardım alma:** Bireylerin, yardımlaşmanın olduğu bir ortamda mutlu ve başarılı olma şansları daha fazladır. Bu da örgüt içindeki beşeri ilişkiler ile mümkündür. Çalışma arkadaşları, üstleri, astları ve idari personel ile kuracağı insani ve içten ilişkiler onun iş tatminini artırıcı etki yaratabilir (Acar vd, 2004). Yardımlaşmadan "olumlu tepkiler" almanın insanın doğal bir özelliği olduğuna inanılabilir. Birey, yardımlaşma sayesinde zorlukların üstesinden kolaylıkla gelebilecek, bu da işletmenin başarısını etkileyecektir.
- **Karar verme sürecinde söz sahibi olma:** Stratejik kararlar, işletmenin geleceğine yönelik kararlarını kapsamaktadır. Nutt'a göre; stratejik planlamada katılım, kararın hazırlanışı ve uygulanması aşamalarında başarısızlık olasılığını azaltmaktadır (Nutt, 1992: 319-344). Katılım özellikle yöneticilere çalışanların, kararların üst yönetim tarafından empoze edildiği düşüncesini değiştirmeleri konusunda yardımcı olmaktadır. Bu yaklaşım astların iş tatminini artırıcı etki yapabilir. Spector'un çalışmasında da görülebileceği gibi çalışanların kararlara katılımı ile iş tatmini ve motivasyon arasında bir ilişki vardır (Spector, 1986: 1005-1016). Karar mekanizmalara katılan personelin, katılmayanlara göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu vurgulamışlardır.
- **Yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması;** Bu değişken, mesleki program ve projelerin uygulanabilmesi ile de ilgilidir (Wisniewski, 1990: 299-306). Mesleki program ve projelerin geliştirilme ortamının varlığı, bireyin yeteneklerini artıracaktır. Yapılan çalışmalar, bireylerin yeteneklerini artıracakları işlerde çalıştıklarında, tatmin düzeylerinin daha yüksek

olduğunu göstermektedir (Gerhart, 1987: 366-373). Bu projeler bireyin çalıştığı işyerinde, kariyerini olumlu etkileme potansiyeline sahipse duyulacak tatmin derecesini artıracaktır. Dolayısıyla, yüksek öğrenim kurumlarındaki yeni program ve projelere destek veren ortamın varlığı, tatmin düzeyini etkileyen bir faktör olabilir.

- **Teknik araçların yeterliliği:** Teknik araçların yeterli olmasının çalışanın tatmini üzerindeki etkisi büyüktür. Bireyin çalıştığı kurumdaki teknik donanım, çalışma düzeni moral ve çalışma zevki üzerinde etkili olabilir.
- **Diğer çalışanlarla işbirliği:** Bir işyerindeki bireylerin iş tatmini düzeyi, çalışma arkadaşları ve üstleri ile olan ilişkilerden etkilenebilir. Üstler ve çalışma arkadaşlarıyla yapılan ortak çalışmaların iş tatmini düzeyini artırması beklenebilir. Emmert ve Taher'in çalışmasında görüldüğü gibi ortak çalışma ortamı iş tatminini artırmaktadır (Emmert ve Taher, 1992: 37-48).
- **Çalışma koşulları:** Kamu üniversitelerinin çalışma koşulları birbirlerinden farklılık göstermektedir. Kamu üniversiteleri, gelirlerini devletten alsalar bile, bütçeden aldıkları pay farklıdır. Ayrıca, üniversitelerin yarattıkları değerler birbirinden farklıdır. Bazı üniversiteler sanayileşmiş bölgelerde konumlandıkları için daha fazla proje olanağı bulabilmekte ve ek gelir elde edebilmektedir. Bu da doğal olarak üniversitelerin çalışma koşullarını etkilemektedir. Çalışma ortamının motivasyonu artırıcı biçimde olması, iş tatminini etkilemektedir (Baş ve Ardıç, 2002).
- **Ücret:** İnsanları çalışmaya zorlayan en önemli etken ücrettir ve yapılan çalışmalar da iş tatminini belirleyen önemli faktörlerden bir tanesinin ücret olduğunu göstermektedir (Emmert ve Taher, 1992: 37-48). Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için gelire ihtiyacı vardır. Bu nedenle kişinin gelir düzeyi yükselirse tatmini de aynı şekilde artacaktır. Son dönemlerde Türkiye'de öğretim elemanlarının yeterli düzeyde ücret almadıkları konusunda kamuoyunda oluşan yaygın bir görüş vardır. Bu görüşün oluşmasındaki en önemli neden, kişinin kendisi ile aynı ve hatta kendisinden daha düşük konumda olanlardan daha az ücret aldığını bilmesidir.
- **Örgüt içindeki görevlerin adil dağılımı:** İnsanlar iş ilişkilerinde kendilerine eşit davranılmasını isterler. Kişinin başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizlikle yakından ilgilidir. Kişinin işletmesine verdiklerine karşılık kurumun kendisine verdiklerinin eşit olduğunu hissetmesi durumunda tatmin düzeyi artar (Baş ve Ardıç, 2002).
- **Görevin açık bir şekilde tanımlanmış olması:** Bu kavram, işin amaç ve kurallarının açık bir şekilde önceden ortaya konulmasını ve işi yapacak olan kişinin bu konularda bilgilendirme düzeyini ifade etmektedir. Görevin tanımlanmış olması, bireyin kendisinden ne beklendiği ve ne yapması gerektiğini anlamasına yardımcı olur. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki iş beklentilerinin neler olduğunun iyi anlaşılması belirsizliği azaltarak bireylerin işlerine uyumunu artırabilir ve deneme yanılma yoluyla öğrenme riskini azaltabilir (Glisson ve Durick, 1988: 67-81). Sonuç olarak, görevin açık bir şekilde tanımlanmış olması bireylerin iş tatminini etkileyebilir.

- **İdari kararlarda söz sahibi olma:** Bireyin tatminini etkileyen faktörlerden bir diğeri de idari kararlara katılma derecesidir. İş tatmini, kararlara katılma derecesi ile paralellik göstermektedir. Bu faktör, bireylerin idari kararlardaki yetkisini içermektedir. West ve Smith'e göre bu faktör; bireylerin kendi işlerini belirlemedeki otorite derecesi ve kurumun gidişini belirleyen çalışmalarda söz sahibi olma derecesidir (West ve Smith, 1998: 261-282). King, Anderson ve West, idari kararlara katılımın artmasının, değişime yönelik muhalefetin azalmasını sağladığını ve araştırma verimliliğinde önemli bir unsur olan yeniliklere ortam hazırladığını belirtmişlerdir (King vd., 1992: 331-339).

### III. Metodoloji

Çalışma ortamı ve sosyal faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla, bazı kamu üniversitelerinden birer fakülte çalışma kapsamı içine alınmıştır. Sekiz kamu üniversitesinden toplam 152 öğretim elemanına, konu ile ilgili olarak hazırlanmış olan anket formu gönderilmiştir. Bazı anketler çalışmanın amacına uygun olarak doldurulmadığından örnekleme dahil edilmemiş ve çalışma toplam 138 anket sonucuna göre değerlendirilmiştir.

Anket formu toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümü oluşturan ilk dört soru katılımcıların yaş grubunu, cinsiyetini, eğitim düzeyini ve akademik ünvanını belirlemeye yöneliktir. İkinci bölümde ise bireylerin iş tatmini düzeyini ölçmek üzere Wisniewski'nin çalışmasından uyarlanan altı soru sorulmuştur (Wisniewski, 1990: 299-306). Bu bölümdeki sorularda 5'li Likert tipi kullanılmıştır. Sorular:

1. Bir akademisyen olarak işinizden ne kadar tatminkarsınız?
2. Akademisyen olarak göreve başladığınızdaki beklentilerinize göre bu iş şu anda sizi ne kadar tatmin ediyor?
3. Tekrar bir iş seçecek olsanız akademisyenliği tercih eder miydiniz?
4. Bütün faktörleri dikkate alırsanız şu andaki işiniz sizi ne kadar tatmin ediyor?
5. Sizin için işinizde başarılı olmak, hayatın diğer alanlarındaki başarıyla karşılaştırıldığında ne kadar önemlidir?
6. İşiniz sizin için bir stres kaynağı mıdır?

Ankete katılan akademisyenler, verdikleri yanıtlara göre 6 ile 30 puan arasında sıralanarak tatmin düzeylerini gösteren bir ölçek üzerinde değerlendirilmişlerdir. 6 puan en yüksek seviyedeki tatmin düzeyini belirtirken, 30 puan en düşük seviyedeki tatmin düzeyini göstermektedir. Wisniewski'ye (1990) göre, iş tatminini ölçen skalayı bu şekilde puanlayarak gruplandırmak, bireylerin teker teker hangi faktörlerde tatmin düzeyinin daha yüksek veya daha düşük olduğunu anlama şansını ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, iş tatmini konusunda 11 puan belirten bir çalışanın 12 puan alana göre hangi konularda daha fazla tatmin olduğunu anlama imkanı ortadan kalkar. Bilenen, yalnızca 11 puan alan bireyin tatmin düzeyinin daha fazla olduğudur. Sosyal bilimlerde kalitatif değişkenlerin tanımlanmasında endekslerin birlikte kullanılması sıkça görülür ve

bu set daha sonra değişkenlerin kantitatif olarak değerlendirilmesinde kullanılabilir (Wisniewski, 1990: 299-306). Dolayısıyla, her ne kadar verilerin beraberce değerlendirmesinin bazı sakıncaları bulunsa da, sıkça kullanılan bir yöntem olduğundan dolayı bu çalışmada da verilerin gruplandırılması yöntemi benimsenmiştir.

Üçüncü bölümde 11 soru bulunmaktadır. Bu sorular bir önceki bölümde açıklanan iş tatminini etkileyen faktörleri ölçmeye yöneliktir. Bu gruptaki sorular 5'li Likert ölçeğinde hazırlanmıştır. Tablo 1, bu çalışmada kullanılan değişkenlerin analizlerde kullanılan kısaltmalarını göstermektedir.

**Tablo 1: Değişkenlerin Tanımlanması**

| Kodlama | Değişkenler   |
|---------|---|
| TATMİN  | Yüksek iş tatmini                                     |
| ÖZGÜR   | Özgürce karar verebilme                               |
| YARDIM  | Yardım alma   |
| KARAR   | Karar verme sürecinde söz sahibi olma                 |
| YPROG   | Yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması |
| TEKNİK  | Teknik araçların yeterliliği                          |
| İŞBİR   | Diğer çalışanlarla işbirliği                          |
| KOŞUL   | Çalışma koşulları                                     |
| BİLGİ   | Bilgiye erişebilme                                    |
| ÜCRET   | Ücret   |
| GÖREV   | Örgüt içindeki görevlerin adil dağılımı               |
| GTANIM  | Görevin açık bir şekilde tanımlanmış olması           |
| İDARİ   | İdari kararlarda söz sahibi olma                      |

#### IV. Analiz

Örnekleme tanımlamak amacıyla öncelikle demografik değişkenlerin frekansları elde edilmiştir. Tablo 2'de örneklemin demografik değişkenlerinin karşılaştırması gösterilmektedir. Tablodan da görüldüğü gibi, örneklemin yaş bakımından en yoğun olduğu grup 30-39 yaş grubudur. Cinsiyet bakımından erkeklerin oranı daha yüksek çıkmıştır. Unvan bakımından ise yoğunluğu %42'lik bir oranla araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

**Tablo 2: Demografik Değerler**

| Değişken | Grup                | %    |
|----------|---------------------|------|
| Yaş      | 20-29               | 23,9 |
|          | 30-39               | 63,0 |
|          | 40-49               | 6,5  |
|          | 50-59               | 5,8  |
|          | 60 ve üstü          | 0,7  |
| Cinsiyet | Bay                 | 71,0 |
|          | Bayan               | 29,0 |
| Unvan    | Profesör            | 5,8  |
|          | Doçent              | 5,8  |
|          | Yardımcı Doçent     | 27,5 |
|          | Öğretim Görevlisi   | 18,1 |
|          | Araştırma Görevlisi | 42,0 |
|          | Diğer               | 0,7  |

Bu çalışmanın amacı yüksek tatmin düzeyi ile değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu nedenle, bütün örneklem yerine yalnızca yüksek tatmin düzeyi belirten akademisyenlerin verileri dikkate alınmıştır. Bu değerlendirme yapılırken iş tatmini ölçeği değerlerinden 6 ve 14 puan arası alanlar “yüksek”, 15-20 puan arası tatmin düzeyi belirtenler “orta”, 21 ve üzeri puan belirtenler ise “düşük” tatmin düzeyi olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın metodoloji kısmında belirtildiği gibi, akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri 6 ile 30 puan arasında bir ölçekte sıralanmıştır. Tablo 3’de görüldüğü gibi, örnekleme alınan 138 akademisyenin yaklaşık %48.4’ü tatmin ölçeğinde “15 ile 20 puan” arasında sıralanmışlardır. Çalışmada bu grup, orta düzeyde tatmin düzeyi belirten grup olarak değerlendirilebilir. “6-14 puan” belirten grup ise, [bu grup çalışmanın yaklaşık % 35.5’ni oluşturmaktadır], yüksek tatmin düzeyi belirten grup olarak algılanabilir.

**Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğinin Frekans Değerleri**

| Değer | Frekans | Oran | Kümülatif |
|-------|---------|------|-----------|
| 7     | 3       | 2.2  | 2.2       |
| 8     | 1       | 0.7  | 2.9       |
| 9     | 2       | 1.4  | 4.3       |
| 10    | 1       | 0.7  | 5.1       |
| 11    | 4       | 2.9  | 8         |
| 12    | 7       | 5.1  | 13        |
| 13    | 14      | 10.1 | 23.2      |
| 14    | 17      | 12.3 | 35.5      |
| 15    | 10      | 7.2  | 42.8      |
| 16    | 4       | 2.9  | 45.7      |
| 17    | 9       | 6.5  | 52.2      |
| 18    | 15      | 10.9 | 63        |
| 19    | 13      | 9.4  | 72.5      |
| 20    | 13      | 9.4  | 81.9      |
| 21    | 8       | 5.8  | 87.7      |
| 22    | 5       | 3.6  | 91.3      |
| 23    | 3       | 2.2  | 93.5      |
| 24    | 3       | 2.2  | 95.7      |
| 25    | 5       | 3.6  | 99.3      |
| 26    | 1       | 0.7  | 100       |

Tablo 4, yüksek tatmin düzeyi belirten 49 akademisyenin belirtmiş oldukları ifadelere göre oluşan ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Ortalamalar dikkate alındığında en düşük tatmin düzeyi 4,80 ile ücret konusundadır. İdari kararlarda söz sahipliği ve karar verme sürecinde söz sahibi olmada yine düşük tatmin düzeyi belirtilen faktörler olmuşlardır. En yüksek tatmin 1,94 ile özgürce karar verebilme faktöründe belirtilmiştir. Bu değeri üniversitedeki çalışma koşulları ve yardım alma faktörleri izlemektedir.



**Tablo 4: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

|               | Ortalama | Standart Sapma |
|---------------|----------|----------------|
| <b>TATMİN</b> | 12,35    | 2,0057         |
| <b>ÖZGÜR</b>  | 1,94     | 1,0289         |
| <b>YARDIM</b> | 2,51     | 1,3248         |
| <b>KARAR</b>  | 3,77     | 1,4472         |
| <b>YPROG</b>  | 3,31     | 1,3103         |
| <b>TEKNİK</b> | 3,26     | 1,3193         |
| <b>İŞBİR</b>  | 2,77     | 1,1773         |
| <b>KOŞUL</b>  | 2,43     | 1,3844         |
| <b>ÜCRET</b>  | 4,80     | 0,6764         |
| <b>GÖREV</b>  | 3,61     | 1,3665         |
| <b>GTANIM</b> | 2,59     | 1,3057         |
| <b>İDARİ</b>  | 3,96     | 1,3064         |

Araştırmada anket sorularının güvenilirliğini ölçmek için *coefficient alpha* değeri kullanılmıştır. Peter'a göre bu değer, çok sorulu ölçeklerde güvenilirliği ölçmek için en sık kullanılan formüldür (Peter, 1979: 6-17). Geniş kullanım alanı ve hesaplamadaki kolaylığı nedeniyle *coefficient alpha* katsayısı çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan iş tatmini ile ilgili altı sorulu ölçek, çok sorulu ölçek tipindedir. Nunnaly çalışmasında, *coefficient alpha* değerinin 0.50 değerinin üzerinde olması halinde güvenilir olacağını belirtmiştir (Nunnaly, 1978). Bu çalışmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin *coefficient alpha* değeri ise 0.77'dir. Nunnaly'in çalışması kriter olarak alınırsa bu değer, çalışma sonuçlarının güvenilirliği için yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 5, incelenen değişkenler ile oluşturulan iş tatmini ölçeği arasındaki Pearson korelasyon katsayılarını vermektedir. Tablodan görüldüğü gibi yüksek iş tatmin düzeyinin özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinin korelasyonları yüksektir. Özgürce karar verebilmenin korelasyon katsayısı  $r=0.293$  ( $p<0.05$ ) dir. İş tatmini ile yeni programlar uygulamaya yönelik şartlar arasındaki korelasyon katsayısı  $r=0.292$  ( $p<0.05$ ) dir. Çalışanlarla işbirliği ise  $r=0.316$  ( $p<0.05$ ) gibi bir korelasyon katsayısı ile açıklanmıştır. Dört değişken arasından en fazla ilişki  $r=0.376$  ( $p<0.01$ ) ile ücret faktöründe görülmektedir.

**Tablo 5: Korelasyon Değerleri**

|        | TATMİN         | ÖZGÜR          | YARDIM         | KARAR          | YPROG          | TEKNİK        | İŞBİR         | KOŞUL          | ÜCRET         | GÖREV          | GTANIM       | İDARİ |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|--------------|-------|
| TATMİN | 1,000          |                |                |                |                |               |               |                |               |                |              |       |
| ÖZGÜR  | ,293*<br>,041  | 1,000          |                |                |                |               |               |                |               |                |              |       |
| YARDIM | ,230<br>,112   | ,161<br>,269   | 1,000          |                |                |               |               |                |               |                |              |       |
| KARAR  | ,099<br>,498   | ,116<br>,425   | -,037<br>,802  | 1,000          |                |               |               |                |               |                |              |       |
| YPROG  | ,292*<br>,042  | ,246<br>,088   | ,280<br>,051   | ,509**<br>,000 | 1,000          |               |               |                |               |                |              |       |
| TEKNİK | ,090<br>,536   | ,074<br>,615   | ,004<br>,976   | ,152<br>,298   | ,627**<br>,000 | 1,000         |               |                |               |                |              |       |
| İŞBİR  | ,316*<br>,027  | ,298*<br>,038  | ,168<br>,247   | ,214<br>,139   | ,289*<br>,044  | ,307*<br>,032 | 1,000         |                |               |                |              |       |
| KOŞUL  | -,040<br>,787  | ,414**<br>,003 | ,344*<br>,016  | ,091<br>,536   | ,386**<br>,006 | ,290*<br>,043 | ,252<br>,081  | 1,000          |               |                |              |       |
| ÜCRET  | ,376**<br>,008 | ,101<br>,488   | ,165<br>,257   | ,080<br>,585   | ,237<br>,102   | ,319*<br>,026 | ,281<br>,050  | ,095<br>,515   | 1,000         |                |              |       |
| GÖREV  | ,119<br>,417   | ,368**<br>,009 | ,468**<br>,001 | ,039<br>,788   | ,277<br>,054   | ,116<br>,427  | ,178<br>,221  | ,420**<br>,003 | ,341*<br>,017 | 1,000          |              |       |
| GTANIM | ,039<br>,789   | -,097<br>,509  | ,292*<br>,042  | -,016<br>,911  | ,099<br>,499   | ,149<br>,307  | -,007<br>,964 | ,191<br>,189   | ,258<br>,074  | ,447**<br>,001 | 1,000        |       |
| İDARİ  | ,196<br>,176   | ,184<br>,205   | ,000<br>,999   | ,733**<br>,000 | ,409**<br>,004 | ,224<br>,122  | ,346*<br>,015 | ,298*<br>,038  | ,061<br>,677  | ,189<br>,193   | ,198<br>,173 | 1,000 |

\* 0.05 düzeyinde korelasyon anlamlıdır.

\*\* 0.01 düzeyinde korelasyon anlamlıdır.

### Sonuç

“Mutlu akademisyenler işlerini iyi yapar” gibi bir varsayımın doğru olduğunu kabul edilirse, yüksek öğrenim ile ilgili kurumların, akademisyenlerin iş tatmin düzeylerini maksimize edecek politikalar geliştirmeleri gerektiği söylenebilir. İyi eğitilmiş ve yetenekli insanları akademi dünyasına kazandırmak ve dolayısıyla Türkiye'nin yüksek öğrenimdeki kalitesini artırmak için iş tatmini konusunun daha önemsenmesi gerekir.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye'deki kamu üniversitelerindeki akademisyenlerin iş tatmini düzeyini belirlemek ve hangi faktörlerin akademisyenlerin iş tatmini düzeyini etkilediğini ortaya koymaktır. Analizde, iş tatminini etkilediği düşünülen 11 faktörden dört tanesinin öğretim elemanlarının tatmin düzeyini etkilediği ortaya konulmuştur.

Akademisyenlerin işlerini yaparken daha fazla özgürce karar verdiklerinde işlerinden daha fazla tatmin olduklarını gözlemlenmektedir. Bu sonuç bazı akademisyenlerin araştırmalarındaki bulgular ile paralellik göstermektedir (Brett, 1997: 19-22 ; Winter vd., 1998). Yönetim şeklinin merkezî olduğu bir ortamda, çalışanların moralinin ve kendine güveninin muhtemelen düşük olabileceği, iş stresinin ise fazla olabileceği ve dolayısıyla bu durumun iş tatmin düzeyini etkileyebileceği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olmasının Türkiye’de kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatminini etkilediği ifade edilebilir. Wisniewski ve Gerhart çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşılmış ve bireylerin bilgi ve becerilerini artırabilecekleri işlerde çalıştıklarında, tatmin düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Wisniewski, 1990: 299-306 ; Gerhart, 1987: 366-373).

Çalışma sonuçlarından bir diğeri ise, akademisyenlerin çalışma arkadaşları ile olan işbirliğinin iş tatminini etkilediği yönündedir. Akademisyenlerin iş ilişkilerinde ilgi ve alaka beklediklerini söylenebilir. Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler özellikle iletişim ile artırılabilir. Kişilerin kendilerini ilgilendiren konularda bilgilendirilmesi ve problemleri üst makamlara iletebilme imkanı iletişim kanalları olarak gösterilebilir. Dolayısıyla, akademisyenlerin iletişim becerilerini artırmak veya kurum içerisindeki iletişim kanallarının açık olması, onların yalnızca daha iyi eğitim verme becerilerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini geliştirebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının aldıkları ücretin, tatmin düzeyini etkileyen faktörlerden biri olduğu ortaya çıkmaktadır. Emmert ve Taher’in ifade ettiği gibi ücret, tatmini etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Emmert ve Taher, 1992: 37-48). Özellikle ülkemizde akademisyenlerin düşük ücret aldığı ve düşük gelir gruplarındaki bireylerin gelir düzeylerini artırmanın iş tatminini olumlu yönde etkileyeceğini göz önüne alırsak, bu faktörün önemi daha belirgin hale gelecektir. Çalışmamızda da ücret ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

Bu çalışma, yalnızca üniversite hayatında iş tatminini etkileyen faktörleri ortaya koymaya yönelik bir çalışmadır. Bu konuda ülkemizde üniversitelere yönelik yapılmış sınırlı çalışma olduğundan literatüre katkı sağlayacak niteliktedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, iş tatminini etkileyen faktörlerin hangi yönde etkilediğine veya demografik değişkenlerin bu faktörlerin etkisinde herhangi bir etkisi olup olmadığının incelemesi literatürü zenginleştirebilir. Ayrıca, bu çalışmanın sonuçları ile ABD, İngiltere, Polonya ve Avustralya’da yapılan araştırmaların bulguları arasında benzerlikler vardır. Özgürce karar verebilme, çalışanlarla ilişkiler, bireylerin kendilerini geliştirebilecek ortamlar gibi konularda kültürel farklılıklar göz önüne alınmaksızın benzerlikler söz konusudur. Dolayısıyla, bu bulgulardan iş tatmininin evrensel bir konu olduğu ve daha fazla incelenmesinin yararlı olabileceği söylenebilir.

#### KAYNAKÇA

- ACAR, A, NEMUTLU,E, GÜRHAN, LİMAN,V., (2004), Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler, *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24;2, 95-106
- BAŞ, T, ARDIÇ, K, (2002), Yüksek Öğretimde İş Tatmin ve Tatminsizliği, *İktisat, İşletme ve Finans*, Eylül, 72-81
- BRETT (1997), “Competition and Collegiality”, *American Universities Review*, 40, 19-22.
- CAPLOW, T. ve McGEE (1958), *The Academic Marketplace*, New York: Basic Books.

- EMMERT, M.A. ve TAHER, W.A., (1992), "Public Sector Professionals: The Effects of Public Sector Jobs on Motivation, Job Satisfaction and Work Involvement", *American Review of Public Administration*, 22, 37-48.
- ERDOĞAN, İ. (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No:5.
- EREN, E. (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 7. Baskı.
- GERHART, B. (1987), "How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personel programs", *Journal of Applied Psychology*, 72, 366-373.
- GLISSON, C. ve DURICK, M. (1988), "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- HACKMAN, J.R. ve OLDHAM, G.R. (1980), *Work Redesign*, Reading: MA: Addison-Wesley
- HERZBERG, F. (1987), "One More Time: How Do You Motivate Employees?", *Harvard Business Review*, September-October, 109-120.
- KING, N., ANDERSON, N ve WEST, M.A. (1992), "Organizational Innovation: A Case Study of Perceptions and Processes", *Work and Stress*, 5, 331-339.
- KINMAN, G. (2001), "Pressure Points: A Review of Research on Stressors and Strains in UK Academics", *Educational Psychology*, 21(4), 473-490.
- LEWIN, I., ve STOKES, J.R. (1989), "Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of Negative Affectivity", *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
- NUNNALLY, J.C. (1978), *Psychometric theory*, New York: McGraw-Hill.
- NUTT, P.C. (1992), "Helping top management avoid failure during planned change", *Human Resource Management*, 31, 319-344.
- PETER, J.P., (1979), "Reliability, A Review of psychometric basics and recent marketing practices", *Journal of Marketing Research*, 16, 6-17.
- RICE, R.W., McFARLIN, D.B. ve BENNETT, D.E., (1989), "Standards of Comparison and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 74 (4), 591-598.
- ROSENFELD, M. ve ZDEP, S.M., (1971), "Intrinsic-Extrinsic Aspects of Work and Their Demographic Correlates", *Psychological Reports*, 28, 359-362.
- SPECTOR, P.E., (1986), "Perceived control by employees", *Human Relations*, 11, 1005-1016.
- WEST, M.A. ve SMITH, H. (1998), "Research excellence and departmental climate in British universities", *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 71(3), 261-282.
- WINTER, R.P., SARRAS, J.C., TANEWSKI, G.A., (1998), "Quality of worklife of academics in Australian Universities: A pilot study", *paper presented at the 1st International Work Psychology Conference, Institute of Work Psychology, University of Sheffield.*
- WISNIEWSKI, W., (1990), "The Job Satisfaction of Teachers in Poland", *Comparative Education*, 26, 299-306.