



Researcher: Social Science Studies

RSSS
ISSN:2148-2691

(2017) Cilt 5, Sayı 10, s. 14-22

Akademisyenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Marmara Üniversitesi Örneği Ali Gürel GÖKSEL¹, Ömer Faruk YAZICI², Osman Tolga TOGO³, Ercan ZORBA⁴

Özet

Araştırma akademisyenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu; Marmara Üniversitesi'nde görev yapan ve tesadüfi yöntemle çalışmaya dâhil edilen 100 akademisyen (37 kadın, 63 erkek) oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" ve araştırmacılar tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için frekans ve yüzde analizi, betimsel istatistik, akademisyenlerin mesleki doyum düzeylerini farklı değişkenlere göre değerlendirmek amacıyla bağımsız iki grup için t-testi kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizinde ve yorumlarda, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır. Araştırma sonucunda; hayalindeki mesleği icra ettiğini düşünenler ile düşünmeyen akademisyenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmişken, kadın ve erkek akademisyenler arasında istatistiksel anlamda herhangi bir fark tespit edilmediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Akademisyen
Mesleki Doyum
Akademik Personel
İş Doyumu
Üniversite

The Investigation of Occupational Satisfaction Levels of Academicians in Terms of Different Variables: Sample of Marmara University

Abstract

The main purpose of this research is to the occupational satisfaction levels of academic staff in terms of different variables. For this purpose, 100 academicians (37 female and 63 male), working in a Marmara University in Istanbul were applied a questionnaire. In identifying the research participants, a random selection process was used. In this

Keywords

Academician
Occupational Satisfaction
Academic Staff
Job Satisfaction
University

¹ Arş. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, aligoksel@mu.edu.tr

² Öğr. Gör., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Meslek Yüksekokulu, omerfaruk.yazici@gop.edu.tr

³ Arş. Gör., Marmara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, tolga.togo@marmara.edu.tr

⁴ Yrd. Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, ercanzorba@mu.edu.tr

research, "Occupational Satisfaction Scale" that was developed by Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamci (1990) and "Personal Information Form" developed by the researchers were used to collect data. In the analysis of the obtained data; frequency and percentage analysis to determine the socio-demographic characteristics of the participants, for two independent groups t-test were applied to evaluate the occupational satisfaction levels of academicians according to different variables. The $p < 0.05$ significance level was considered in analysis and interpretation of the data. As a result of the research; participants' occupational satisfaction levels showed significant differences according to the thinking of make your dream occupation variables. According to research; a significant difference was detected between the academics who think that she/he has pursued his dreamed job, in the statistical sense between male and female academics was detected no difference.

GİRİŞ

Bireyler günlük hayatlarındaki yaşamsal ve sosyal gereksinimlerini karşılamak amacıyla çalışmak zorundadır. İş yaşamında elde edilen doyum, kişinin günlük hayatını da olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilir. Çalışmanın kişinin kendisi ve toplum bakımından sağlıklı olabilmesi, o kişinin bilgisi, tecrübesi, yetenekleri, bireysel özellikleri kadar çalıştığı kurumdaki uyumuyla da doğrudan ilişkili olabilmektedir. Çalışma koşullarının sağlıklı olması hem çalışan bireyin kurumuna uyumunu, hem de yaptığı işi benimsemesine katkıda bulunur (İçmeli, 1996). Kariyer tercihi ile başlayan ve bireyin bütün hayatı süresince kendisini etkileyen, mesleki doyum kavramı, alanyazında iş doyumunu ya da iş tatmini olarak kabul görmektedir (Koç, 2001; Yalçınkaya, 2000). Mesleki doyum kavramı ve mesleki doyumun araştırılması ilk kez 1911 yılında Frank Taylor'un çalışmalarıyla başlamıştır. Taylor mesleki doyumunu, sahip olunan mesleğin maddi getirisi ve yükselme, takdir edilme ve çalışanın kendisini geliştirme fırsatları gibi mükâfatlandırmaların sağlayabileceğini ifade etmiştir (Aslan, 2001). Başaran'a (1982) göre ise mesleki doyum, bireyin işini, meslek hayatını değerlendirmesi sonucu eriştiği haz duygusudur. Bireyin ulaştığı bu haz duygusunun miktarı ne kadar fazla ise yaptığı meslekten duyacağı doyum da o oranda yüksek olacaktır.

Mesleki doyum kavramının değeri 1930 ve 1940'lı senelerde daha da fazla anlaşılmıştır. Mesleki doyum işgörenlerin mesleğine yönelik kendilerinde oluşturdukları genel duygusal düşünceleridir. Dolayısıyla işgörenlerin hem örgütsel verimliliğiyle hem de yaşam doyumlarıyla fazlasıyla bağlantı içerisinde olan bir kavramdır (Sevimli & İşcan, 2005). Herhangi bir örgütte uyulması zorunlu olan genel prensip ve kuralların çiğnenmesinde en önemli etken işgörenlerin mesleki doyumlarının düşük düzeyde olmasıdır. Mesleki doyumun düşük olduğu ya da olmadığı örgütlerde; moral bozukluğu, bezginlik, disiplinsizlik, işten kaçma, iş yavaşlatma ve işten çıkma veya atılma gibi durumlar söz konusu olabilmektedir. (Örücü, Yumuşak & Bozkır, 2006). Bunun yerine, mesleki doyum düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda işgörenlerde devamsızlıkların en aza inmesi, verimliliğin artması ve örgütsel bağlılıklarının fazlalaşması gibi durumlar görülebilmektedir.

(Tengilimoğlu, 2005). İş ortamında doyumunu sağlayabilen çalışanların çevrelerinde ve ailelerinde daha sağlıklı iletişim, birliktelik içinde, namuslu ve gururlu bir şekilde mesleklerine bağlandıkları ve mesleğinde verimli oldukları gözlenmektedir (Kağan, 2010). Bu bağlamda mesleki doyum bireyin psikolojik sağlığının bir göstergesi olduğu ve iş yerinde yaşanan huzursuzluğun, işten doyum sağlayamamanın hem nedeni hem de sonucu olabilir.

Gelişmek eğilimindeki olan ülkeler içinde gösterilen Türkiye, sosyal ve iktisadi alanlardaki güncel düzenlemeleri ve yatırımları ile gelişmiş milletler arasına dâhil olabilmek amacıyla gayret göstermeye devam etmektedir. Çağdaş gelişmişlik düzeyine erişmede farklı meslek gruplarında nitelikli ve tecrübeli iş gücüne duyulan ihtiyaçtan ötürü, ülkemizde yükseköğretime verilen önem de her geçen gün daha da çoğalmaktadır. Bunla ilişkili olarak hem yükseköğretim kurumlarının, hem de bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin sayısı giderek artmaktadır (Bilge, Akman & Kelecioğlu, 2007). Hizmet örgütlerinin başını çeken eğitim kurumları için de çalışanların mesleki doyumunun fazla olması büyük önem arz etmektedir. (Kılıç & Gümüşeli, 2010). Eğitim hizmetlerinin yeterli nitelikte ve nicelikte gerçekleştirilebilmesi için eğitimcilerin mesleki açıdan iş doyumları sağlanmalıdır. Gelecek nesillerin yetişmesinde önemli role sahip olan eğitimcilerin mesleki çalışmaları toplumun daha sağlıklı ve başarılı olmasını sağlayacak etkenlerden biridir. Eğitimciler işlerinden duydukları doyum seviyesi arttıkça verilen eğitim kalitesinin gelişmesi ve eğitim hizmetinin devamlılığı için çok daha fazla özverili çalışacaklardır. Eğitim bir hizmet sektörü olduğundan dolayı çalışanların performansı hizmetin kalitesini belirleyecektir (Akçamete, Kaner & Sucuoğlu, 2001). Akademisyenlerin görevlerini sağlıklı bir şekilde yapabilmeleri için, mesleklerinden doyum sağlamaları en önemli noktalardan biri olarak kabul edilmektedir. Sergiovanni ve Starratt (1998) akademisyenlerin mesleki doyumları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki doğrudan bağa dikkat çekerek, akademisyenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarının önemini altını çizmektedir. Bu düşüncelerden hareketle mevcut araştırmamız, akademik personelin etkililiği ve verimliliği büyük ölçüde mesleki doyumlarından etkilendiği düşüncesiyle, akademik personelin mesleki doyumlarını etkileyen değişkenlerin saptanması ve akademik personelin mesleki doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmalara ışık tutması açısından önem kazanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, Marmara Üniversitesi 2016-2017 eğitim-öğretim yılında akademisyen olarak görev yapan bireylerle Betimsel Tarama Modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da hâlihazırda mevcut olan bir durumu mevcut olduğu şekliyle tanımlamayı sağlayan araştırma biçimidir. Araştırmanın konusu olan durum, kişi ya da nesne, müdahale edilmeksizin mevcut şartlar dâhilinde ve olduğu gibi betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2016).

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2016-2017 yılında Marmara Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. Mevcut çalışmanın örneklem grubunu ise araştırmaya gönüllü olarak dâhil olan 37'si kadın, 63'ü erkek toplam 100 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan 109 anketin 9 tanesi eksik

ya da değerlendirilmeye alınamayacak şekilde doldurulduğundan çalışmaya dâhil edilmemiştir.

Veri Toplama Aracı

Akademisyenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Likert yöntemi ile geliştirilmiş olan ve 20 önermeden oluşan "Mesleki Doyum" ölçeği kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" beş dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. Bunlar 13 maddeden oluşan "niteliğe uygunluk" ve 7 maddeden oluşan "gelişme fırsatı (isteği)" alt boyutlarıdır. Mesleki Doyum Ölçeğinin Cronbach Alfa formülü ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .90'dır. Bu katsayı birinci alt boyut için .91, ikinci alt boyut için .75 olarak bulunmuştur.

Ölçekten toplanabilecek en az puan 20, en fazla puan 100'dur. Ölçeğe verilen cevaplar "her zaman", "sık sık", "ara sıra", "nadiren" ve "hiçbir zaman" arasında değişmektedir. Ölçekteki her bir soruya "her zaman" diye cevap verenler 5, "hiçbir zaman" diyenler 1 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır. Mesleki Doyum Ölçeğinden alınan yüksek puan, mesleki doyumun daha fazla olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında Marmara Üniversitesi akademisyenlerinden toplanan verilerin analizinde; sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için frekans ve yüzde analizi, cinsiyetler arasındaki farklılığı tespit etmek, akademisyenlerin hayalindeki mesleği icra etme durumu hakkındaki düşüncüleri ile mevcut kadro statüsü (öğretim elamanı ya da öğretim üyesi) ve medeni durumları arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizinde ve yorumlarda, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya ait her bir probleme ilişkin bulgular farklı başlıklar altında tablolar eşliğinde gösterilmiş ve elde edilen bulgulara dair yorumlar yapılmıştır.

Tablo 1. Mesleki Doyum Ölçeği Puanları Dağılımı

	Madde Sayısı	N	Ort. ± Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Maks.
Mesleki Doyum	20	100	3.60 ± 0.38	0.05	0.11	53.00	91.00

Tablo 1'e göre araştırmaya konu olan katılımcıların MDÖ puanlarının aritmetik ortalaması 3.60 ve standart sapması 0.38'dir. Ayrıca, ölçek toplam puanlarının normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış, elde edilen verilerin normal dağılım varsayımını sağladığı görülmüştür.

Tablo 2. Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Kadın (n=37)	Erkek (n=63)	t	p
	Ort. ± Ss	Ort. ± Ss		
Mesleki Doyum	3.62 ± 0.31	3.59 ± 0.42	0.40	0.68

$p > 0.05$

Akademisyenlerin mesleki doyum puanlarının; cinsiyete değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2'ye göre; kadın ve erkek akademisyenler arasında mesleki doyum puanları bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t=0.40$; $p>0.05$).

Tablo 3. Kişinin Hayalindeki Mesleği İcra Edip Etmeme Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Evet (n=70) Ort. ± Ss	Hayır (n=30) Ort. ± Ss	t	p
Mesleki Doyum	3.67 ± 0.37	3.46 ± 0.38	2.51	0.01*

$p>0.05$ *

Tablo 3 akademisyenlerin mesleki doyum puanlarının; hayaldeki mesleği icra edip etmeme durumuna göre istatistiksel açıdan bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 3'de; akademisyenlerin mesleki doyumları, hayalindeki meslek değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edildiği görülmektedir ($t= 2.51$; $p<0.05$). Hayalindeki mesleği icra eden akademisyenlerin mesleki doyum puan ortalaması (3.67), hayalindeki mesleği icra etmeyen akademisyenlerin mesleki doyum puan ortalamasına (3.46) göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

Tablo 4. Kadro Statüsüne Göre T-Testi Sonuçları

	Öğretim Üyesi (n=44) Ort. ± Ss	Diğer Öğretim Elemanı (n=56) Ort. ± Ss	t	p
Mesleki Doyum	3.68 ± 0.39	3.55 ± 0.37	1.74	0.08

$p>0.05$

Akademisyenlerin mesleki doyum puanlarının; kadro statüsü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir. Tablo 4'e göre; akademisyenlerin mesleki doyumları, kadro statüsü değişkenini bakımında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t=1.74$; $p>0.05$).

Tablo 5. Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

	Bekar (n=58) Ort. ± Ss	Evli (n=42) Ort. ± Ss	t	p
Mesleki Doyum	3.57 ± 0.36	3.65 ± 0.40	-1.13	0.25

$p>0.05$

Tablo 5 akademisyenlerin mesleki doyum puanlarının; medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 5'de; akademisyenlerin mesleki doyumları, medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t=-1.13$; $p>0.05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Katılımcıların mesleki doyum puanlarının ortalama ve standart sapma değeri 3.60 ± 0.38 'dir (Tablo 1). Bu bulgu, katılımcıların orta seviyenin üzerinde mesleki doyum düzeyine sahip oldukları anlamına gelmektedir. Yetiş, Katkat ve Bakıcı'nın (2008) öğretim elemanları üzerinde yapmış oldukları araştırmasında katılımcıların orta iş doyumuna düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Koçak'ın (2002) "Erzurum ilinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Düzeylerinin İncelenmesi" adlı araştırmasının sonucunda 79 beden eğitimi öğretmenin %45,6'sının yüksek mesleki doyum, %54,4'ünde normal mesleki doyum sağladığını elde ederken düşük mesleki doyuma sahip olan beden eğitimi öğretmeni tespit edilmemiştir. Bu sonuçta örneklem grupları dikkate alındığında mevcut çalışmanın sonucuyla paralellik göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya dâhil olan akademik personelin mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 2). Cinsiyet ile mesleki doyum arasında ilişki bulunmadığını öne süren ve mevcut araştırma bulgularıyla paralellik gösteren araştırmaların Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), Çelik ve Baştürk (2013), Esen (2001), Kılıç ve Gümüşeli (2010), Koruklu ve diğerleri (2013), Musal, Elçi ve Ergin (1995), Taşdan ve Tiryaki (2008), Yetiş, Katkat ve Bakıcı (2008), yanı sıra erkeklerde mesleki doyumun daha yüksek olduğu gösteren araştırmalar Mccaslin ve Mwangi (1994), Öncel (1998), ile de karşılaşılmaktadır. Mevcut araştırma bulgularında farklılığın olmaması günümüzde her iki cinsin eşit oranda çalışma hayatında yer alıyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç; akademisyenlerin mesleki doyumları hayalindeki mesleği icra edip etmeme değişkenine göre "evet" cevabı verenlerin lehine farklılaştığıdır (Tablo 3). Diğer bir deyişle, hayalindeki mesleği icra eden akademisyenlerin mesleki doyum puan ortalamaları daha yüksektir. Kumaş ve Deniz'in (2010) araştırmasında öğretmenlerin mesleki doyumları öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini bulmuştur. Mesleğini bilinçli olarak seçen kişilerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Benzer bir araştırmada Gençay (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının "mesleklerini tekrar seçmeyi" isteme durumu değişkenine göre karşılaştırmış ve mesleğini tekrar seçeceklerini belirtenlerin mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde daha yüksek bulmuştur. Alanyazında yer alan bu sonuçlar mevcut çalışmamızın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Sevdiği ve hayalindeki mesleği yapma fırsatı bulan bireylerin mesleki doyumlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin mesleki doyumları, kadro statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Tablo 4). Bazı araştırma sonuçları (Öncel, 1998; Tosunoğlu, 1998) mesleki doyum ile kadro statüsü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna işaret ederken; bazı araştırmalarda ise Esen (2001), Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000) akademik unvan yükseldikçe mesleki doyumun da arttığını ve en düşük mesleki doyuma araştırma görevlilerinde rastlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut çalışmaya ile oluşan bu farklılığın kadro statüsünün çalışmamızda öğretim üyesi ve öğretim elemanı olarak değerlendirilmiş olmasından kaynaklandığı, akademik unvanlar arası bir karşılaştırma yapılmadığından olduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, akademisyenlerin mesleki doyumları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna karşın kısmen de olsa evli akademisyenlerin mesleki doyum puanlarının bekâr akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 5). Birinci'nin (1999) yaptığı çalışmada da medeni durum ile mesleki doyum arasında istatistiksel bakımdan anlamlı düzeyde fark tespit edememesine karşın evlilerin ortalama puanları daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kılıç ve Gümüşeli'nin (2010) öğretim elemanları üzerine yapmış oldukları araştırmasında mevcut araştırmanın sonuçlarıyla benzer sonuçlar bulmuştur. Ayrıca, medeni durum ile mesleki doyum arasında ilişki bulunmadığını öne süren ve mevcut araştırma bulgularıyla paralellik gösteren araştırmaların (Bilge, Akman & Kelecioğlu 2007; Yetiş, Katkat & Bakıcı), yanı sıra evlilerin mesleki doyumunun daha yüksek olduğu gösteren (Karataş, 2015) ve bekârların mesleki doyumunun daha fazla olduğunu gösteren (Horuz, 2014) araştırmalar literatürde mevcuttur. Mevcut araştırma sonucunda evli ve bekâr akademisyenler arasında anlamlı farklılık olmaması bekâr akademisyenlerin işlerine ve mesleki gelişimlerine daha fazla zaman ayırabilirken, evli akademisyenler ise aldıkları sosyal destek açısından ve daha düzenli yaşama sahip olacağı düşüncesinden daha avantajlı olarak görünmektedirler. Dolayısıyla evli ya da bekâr olmanın avantajlı ve dezavantajlı noktaların birbirlerini dengelediği ve bu sebepten dolayı medeni durum değişkeninin mesleki doyum bakımından net bir farklılık yaratmadığı düşünülebilir.

Akademisyenlerin mesleki doyumlarını ölçmek ve katılımcıların kişisel bilgilerinden elde edilen bağımsız değişkenlere göre incelemek düşüncesiyle gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda araştırma kapsamındaki akademisyenlerin mesleki doyumlarının orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin mesleki doyumlarının hayaldeki mesleği icra edenlerin lehine farklılaştığı görülürken cinsiyet, kadro statüsü ve medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlarla alanyazındaki bulguların çeşitli değişkenler bakımından farklılık göstermesi, mesleki doyum konusunda güncel araştırmaların gerçekleştirilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Öte yandan araştırma grubunun bir üniversitede görev yapan akademisyenlerin oluşturması çalışmanın sınırlılığı kapsamında değerlendirilebilir. İlerleyen zamanlarda yapılacak araştırmalarda daha geniş örneklem gruplarına ihtiyaç olduğu ve Türkiye'deki tüm üniversitelerin dâhil olduğu bir çalışma ile akademik camiadaki bütün akademisyenleri genelleyen sonuçlara ulaşılacağı düşünülmektedir. Ayrıca akademisyenlerin mesleki doyum düzeylerini yükseltecek çalışmalar planlamanın ve mesleki doyumun öneminin vurgulanması noktasında literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Böylelikle, akademisyenlerin mesleki doyumlarına etki edecek faktörler hakkında bilgi sahibi olmaları ve etkili yöntemler kullanmaları noktasında olanak yaratılabilir.

KAYNAKÇA

Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 63-82.

Ayan, S., Kocacık, F. & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.

Başaran, E. İ. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Bilge, F., Akman, Y. & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.

Birinci, N. (1999). Bursa'da görev yapan hekimlerde iş doyumu ve bunu etkileyen etmenler. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Çelik, Z. & Baştürk, R. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yordanması. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 34-40.

Esen, N. (2001). Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.

Horuz, F. I. (2014). Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İçmeli, C. (1996). Kamu kuruluşlarında çalışan kadınlarda iş doyumu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 85-90.

Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).

Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, C. H. (2015). Beyoğlu ilçesinde çalışan bireylerin aylık kazançları, çalışma süreleri ve yıllık izinlerinin depresyon ve mesleki doyum üzerine etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karlıdağ, R., Ünal, S. & Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11, 49-57.

Kılıç, Z. S. & Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.

Koç, Z. (2001). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9(2), 395-410.

Koçak, E. (2002). Erzurum ilinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu-Kiremit, H. & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.

Kumaş, D. & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.

Mc Caslin, V. L. & Mwangi, J. (1994). Job satisfaction of Kenya's rift valley extension agents. *Journal of Extension*, 32(3).

Musal, B., - Elçi, Ç. Ö. & Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10(68), 2-7.

Öncel, H. (1998). Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkili bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Örücü, E., Yumuşak, S. & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-51.

Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: Human perspectives*, New York.

Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64.

Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.

Tosunoğlu, H. (1998). Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumunu. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Yalçınkaya, M. (2000). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu*. İzmir: E.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.

Yetiş, Ü., Katkat, D. & Bakıcı, Y. (2008). Atatürk Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 10(4), 42-49.