PAPER DETAILS

TITLE: Pamukkale Üniversitesi'nde Çalisan Ögretim Elemanlarinin Is Tatminlerine Iliskin Bir Arastirma

AUTHORS: Celalettin Serinkan Ahmet BARDAKCI

PAGES: 152-163

ORIGINAL PDF URL: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107470

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ TATMİNLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Celalettin SERİNKAN[*]
Ahmet BARDAKCI[*]

Özet

Ülkemizde görev yapan akademisyenlerin ülke kalkınmasında, üniversiteli öğrencilerin eğitim ve öğretiminde ve de iş dünyasının yönlendirilmesinde büyük rolleri vardır. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının temel görevleri olan eğitim, araştırma ve sosyal sorumluluk konularının daha iyi yerine getirilebilmesi için yapmış oldukları işlerden tatmin duymaları gerekir. İş tatmini işin nitelikleri yanısıra örgüt yapısı, ortamı ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri de içerir.

Bu çalışmada, Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri araştırılmıştır. Bulguların toplanmasında Minnesota İş Tatmin ölçeği kullanılmıştır. Ölçek faktör analizine tabi tutulmuş ve 5 faktör altında gruplanmıştır ve faktör skorlarına dayalı olarak ayırma analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; öğretim elemanlarının iş tatminini en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme etkilerken en az ücret ve terfi faktörü etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: *İş tatmini, Akademisyenler, Minnesota İş Tatmin Ölçeği*

JOB SATİSFACTION: AN EMPIRICAL RESEARCH TOWARDS ACADEMICIANS WORKING IN PAMUKKALE UNIVERSITY

Abstract

Academics performs important roles in terms of higher education, guiding business world and so the development of country. However, job satisfaction becomes a prerequisite so as to well performing these basic education and research tasks and their social responsibility. Job satisfaction includes not only essence of the job but also contains organizaitonal structure, work environment and friendship.

This study aims to examine to figure out job satisfaction of academics of Pamukkale University . Minessota job satisfaction scale is utilized to gather the data. The data then subjected to factor analyses revealing five factors. That is followed by discriminant analysis based on factor scores. Findings underlie while team manegement, essence of the job and decision making are the most important variables, earnings and promotion are the least important variables to influence job satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction, Academics, Minnesota Job Satisfaction Scale.*

[*] Yrd.Doç.Dr., Pamukkale Üniversitesi,İİBF
[*] Doç.Dr., Pamukkale Üniversitesi,İİBF

1. GİRİŞ

Tatmin davranış bilimcilerin ilgisini çeken bir konu olmuştur. İş tatmini genel olarak hayatla ilgili olarak başarı hissini etkilemekte, yüksek performans, yüksek motivasyon ve örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmektedir (Çarıkçı, Oksay, 2004, 158).

Çalışanların iş tatmininin sağlanmasında yöneticilerin tutum ve davranışları önemli bir rol oynamaktadır. Arastırmalar iş tatminin yönetim politikaları ve yönetici davranışlarından etkilendiğini göstermektedir (Cooper vd., 1989:366-370; Sahin ve Batugün, 1997:57-71; Toplu, 1998:5-20). Bu konuda yöneticilere düşen görev, işgörenlerin iş tatminini sağlayacak bir çalışma ortamı oluşturmaktır (Karatepe vd., 2006:547).

İş tatmini konusunda gerek yurt dışında gerekse yurt içinde pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen akademisyenlerin iş tatminleri konusunda az sayıda çalışma mevcuttur. Gerek araştırma yapan, gerekse de eğitim-öğretim görevinde bulunan ve de topluma hizmet vermeye çalışan akademisyenlerin iş tatminlerinin araştırılması günümüzün önemli konularından biridir. Bu çalışmada da Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatminleri araştırılmış ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

2. KURAMSAL TEMEL

2.1. İŞ TATMİNİ

İş tatmini konusu, gerek özel sektörde gerekse de kamu sektöründe önemli olan bir konudur. Özel sektörde çalışanların tatminleriyle ilgili pek çok çalışma yapılmasına rağmen kamu sektöründe ve özellikle üniversitelerle ilgili yapılan çalışma pek fazla değildir. Üniversitelerde görev yapan öğretim üye ve yardımcılarının yaptıkları işlerden memnuniyet duymaları önemlidir. İşinden tatmin duyan kişilerin verdikleri eğitim, gördükleri hizmetler ve kendisinin elde ettiği haz daha fazla olmaktadır.

Koçel (2005:633)yöneticilerin çalışanların iş tatminleriyle ilgilenmek durumunda olmaları gerektiğini ve de yöneticinin başarısısının çalışma ekibinin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmalarına, bilgi, yetenek ve güçlerini tam olarak bu doğrultuda harcamalarına bağlı olduğunu belirtmektedir. İş tatminidenilince işten elde edilen çıkarlar ile çalışanın eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir. Eğer kişi çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan büyük tatmin duyacaktır (Eren, 2001:202).

İş tatmini, örgütsel davranışa doğrudan etkisi nedeniyle endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe önemli bir yere sahiptir. Fakat konu ile ilgili araştırmaların pek çoğunun içerik açısından yetersiz olması ve çelişkili sonuçlar vermesi nedeni ile genel geçer bir iş tatmini tanımı henüz oluşturulamamıştır. Bununla birlikte pek çok araştırmacı tarafından baz alınan "...birinin işinin ya da iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş ya da olumlu duygusal durum" şeklinde tanımlanabilir (Baş, 2002:19).

Çalışan tatmini konusu ele alınırken, temel olarak beş alt boyuttan bahsedilir. Bu boyutlar; "ücret", "işin niteliği", "bireyin çalışma koşulları", "yönetim politikaları" ve "çalışma arkadaşları"dır (Luthans, 1992:126, Pool, 1997: 271). Bunun yanısıra bazı çalışmalarda çalısanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplanmaktadır (Erdogan, 1996:234).

Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler; bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, egitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zeka, hizmet süresi,

medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise; işin niteligi, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkanları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırmaktadır (Ulusoy, 1993:20).

Üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin de iş tatminleri; ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim poklitikaları, çalışma arkadaşları ve kendi bireysel faktörlerden oluşabilir. Her ne kadar akademisyenlik mesleğinin bireysel çalışmaya dayandığı söylense de günümüz ortamında, öğretim elemanlarının tatmini bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörlere dayandığı söylenebilir.

2.2 İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Öğretim üyelerine yönelik iş tatminini araştıran Baş, iş tatmini ve iş tatminin örgütsel davranışa etkileri ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığını (örnek: Bilgiç, 1998; Yücelt, 1992; Aysan *ve diğ*., 2002), fakat yaptığı 2886 periyodik dergiyi içeren iki farklı veri tabanını kullanarak yaptığı tarama sonucunda, Türk öğretim üyelerinin iş tatminini konu alan bir çalışmaya rastlamadığını ifade etmektedir. Kendisinin yapmış olduğu çalışmada öğretim üyelerinin iş tatminlerini ölçmek amacıyla ölçek geliştirmiş ve bunun için soru formundaki iş tatmin boyutları, Simith *ve diğ.*'nin (1985) iş tanımı indeksinden yararlanmıştır. Bu ölçekte iş tatmini formu, on farklı iş tatmin boyutuna ait 61 madde, 25 genel içerikli tanımlayıcı soru, 1 derecelendirme tablosu ve 14 demografik sorudan oluşmaktadır. Araştırmacı anketini Türk Üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerine göndermiş ve 346 öğretim üyesinden geçerli cevap almıştır. Bu çalışmasında Baş, öğretim üyelerini üç gruba ayırmıştır. Bunlar; mutlu grup, tatmin olmuş grup ve mutsuz gruptur. Bu grupları iş tatmin ölçeğin boyutları olan ; (1) işin niteliği (9 madde), (2) imaj (2 madde), (3) iş güvencesi (2 madde), (4) akademik ortam (16 madde), (5) liderlik (7 madde), (6) yönetsel ortam (6 madde), (7) iletişim (3 madde), (8) çalışma arkadaşları (5 madde), (9) ücret (3madde), (10) çalışma ortamı (8 madde) açısından değerlendirmiş ve öğretim üyeleri arasında boyutlar bakımından anlamlı farklılıkların olup olmadığını incelemiştir. Bu araştırmadaöğretim üyelerinin yaklaşık %81 gibi yüksek bir oranının iş tatminlerinin yüksek olduğu ve "işin niteliği", "akademik ortam", "amirin tutum davranışları", "yönetsel ortam" ve "iletişim" faktörlerinin genel iş tatmini ile yüksek korelasyona sahip oldukları görülmüştür. Dolayısıyla bu beş faktörün genel iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip oldukları ve üzerlerinde durulması halinde öğretim üyelerinin iş tatmini önemli ölçüde yükseltilebileceği belirtilmektedir (Baş, 2002:19-37).

Akademisyenlerin çalışan tatmini ve yaşam tatmini konusunda Keser'in yapmış olduğu çalışmada; Türk üniversitelerinden 156 öğretim elemanı ankete katılmış ve cinsiyet değişkenin çalışan tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış, ancak bayan akademisyenlerin tatmin düzeyi erkek akademisyenlere göre az da olsa yüksek bulunmuştur. Göreve başlanan 20–30 yaş aralığında ve daha sonraki aşama olan 31–40 yaş arasında tatmin düzeyi oldukça düşük çıkmıştır. 41–50 yaş arasındaki akademisyenlerin tatmin düzeyi yüksek çıkmıştır. Bu sonuç akademik kariyer ilerlemesine bağlı olarak açıklanabilir. 40'lı yaşlardan sonra bireylerin akademik olarak ilerlemeleri (bu yaşlarda genellikle profesörlük aşamasına ulaşılması) çoğunlukla tamamlandığı için bu yaş aralığındaki

bireylerin tatmin düzeyinin yüksek çıktığı görülmüştür. Çalışan tatmininin çalışanların kıdemi ile ilişkisi aranmış ve çalışan tatmini ile çalışma süresi (kıdem) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bir yıldan az kıdemi olan akademisyenler ile 16–20 yıl arasında kıdemi olan akademisyenlerin tatmin düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Ancak 1–5 yıl kıdemi olan akademisyenlerin tatmini daha düşük çıkmıştır (Keser, 2006).

Bakan ve Büyükmeşe'nin yapmış olduğu çalışmada, üniversitede çalışan akademik personelin iş tatminlerini etkilediği düşünülen işin niteliği, kurum imajı, yönetici, yönetsel yaklaşım, çalışma arkadaşları ve ücret değişkenleri ile iletişim boyutu arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bir üniversitede yapılan bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda iletişim ile; işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticilerden tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin, çalışma arkadaşlarından tatmin arasında anlamlı ilişki bulunmuş, ancak iletişim ve ücret arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Bakan ve Büyükmeşe, 2004:1-30).

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan akademik personelin iş tatminlerine ilişkin Ardıç'ın yapmış olduğu araştırmada; farklı üniversitelere mensup 346 kişiden cevaplar alınmıştır. Araştırmada akademisyenlerin ortamı, ast ve üst davranışları, iş arkadaşlarının davranışları, işin kendisi, fiziksel imkanklar/çalışma koşulları, ücret, eğitim ve araştırma, iş garantisi, serbestlik ve resmi görevler gibi konular araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yaş ilerledikçe teorinin aksine tatmin artmamıştır. Ayrıca bayanlar erkeklere göre daha tatmine eğilimlidirler (Ardıç:2007).

Müşteri kapsamında öğrenci memnuniyetinin ölçülmesi konusunda Tütüncü ve Doğan'ın Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde öğrenim gören öğrencilerin tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Dersler, öğretim üyeleri, enstitü personeli ve sistem yönetimi bağımsız değişkenleri ve bu bağımsız değişkenlerin anabilim dalı ve enstitü memnuniyeti yanı sıra eğitim kalitesi memnuniyeti bağımsız değişkenlerine olan etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgularda, müşteri memnuniyeti kapsamında, eğitim kalitesinin en fazla önem verilen değişken olduğu ve eğitim kalitesinde de öğretim üyelerinin kalitelerinin önemi ortaya konmuştur (Tütüncü ve Doğan, 2003:130).

Boyer's, 1982 yılında yönetsel astların, yönetmenlerinde algıladıkları karmaşık liderlik stilleri ile iş doyum arasındaki iliskiyi ortaya koymustur. Boyer's, savunduğu fikirleri destekler bir şekilde göreve yönelik liderlik olarak algılanan yöneticilerin altında çalışan astların doyumlarının diğer liderlik stillerine göre daha fazla iş doyumu sağladıklarını tespit etmiştir. Everett, 1987 yılında öğretmenlerin iş doyumları ve müdürlerinin algılanan liderlik davranışıyla ilgili yaptıgı arastırmada 0.05 anlamlılık düzeyinde liderlik davranışı ve iş doyum arasında bir iliski tespit etmistir. Everett, bu araştırmada liderliğin iki faktörünün; göreve yönelik olma ve insana yönelik olma boyutunun, öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkisini incelemiş ve liderligi "insana yönelik" olarak algılanan müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymustur (Akdogan, 2002:72).

Yine, Rice ve arkadaşlarının müfettişlerin en çok kullandıkları liderlik biçimi ve güçlerin öğretmen ve okul müdürleri tarafından nasıl algılandıklarını belirlemek üzere yaptıkları arastırmada, en yaygın liderlik biçiminin ikna edici

liderlik biçimi olduğu, ikinci sırada göreve dönük liderlik biçimi olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili diğer bir çalışma Crist tarafından 1999 yılında yapılmış bir doktora tezidir. Crist bu araştırmasında West Wirginia üniversitesinde çalışan akademik memurların, enstitü başkanlarında algıladıkları liderlik stili ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemistir. Araştırma sonucuna göre, insana yönelik lider olarak algılanan liderlerin, yapısal lider olarak algılanan liderlere oranla daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını ortaya koymuştur (Tengilimoğlu, 2005:30).

Bu çalışmalardan anlaşılacağı üzere ülkemizde iş tatmini konusunda çalışmalar gün geçtükçe artmasına rağmen akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalar yeterli düzeyde değildir. Bu çalışmada da Pamukkale Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin iş tatminleri belirlenmeye çalışılmıştır.

4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatminleri konusunda hangi faktörlerin daha önemli olduğunu belirlemek ve elde edilen bulgular ışığında bazı öneriler getirmektir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın yapıldığı sıralarda rektörlükten alınan örneklem çerçevesinde yer alan 2005 yılı Mayıs ayında Pamukkale Üniversitesinde çalışan öğretim elemanı (1106 kişi) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Alan araştırması 2005 yılı Haziran-Temmuz aylarında gerçekleştirilmiştir. Tesadüfî örneklem yöntemi kullanılarak yapılan alan araştırmasında 122 öğretim elemanından geçerli cevap alınabilmiştir.

4.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri, Minnesota İş Tatmin Ölçeğini kapsayan anket formunun, yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmasıyla toplanmıştır. Yaygın bir şekilde kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır (Baycan 1985).

Genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşan Minnesota İş Tatmin Ölçeği Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte; Hiç memnun değilim 1, Memnun değilim 2, Kararsızım 3, Memnunum 4, Çok memnunum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

5.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1 Demografik Bulgular

2005 yılında Pamukkale Üüniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tatmin düzeylerini belirlemek ve hangi faktörün tatminlerini daha fazla etkilediğini bulmak amacıyla yapılan bu çalışmaya öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, yardımcı doçent, doçent ve profesörlerden katılanlar olmuştur. Bazı akademisyenlereden çalışmaya katılmayı kabul etmemeleri ve yaz aylarında araştırmanın yapılması gibi nedenlerle geçerli 122 cevap alınabilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanları arasında Yardımcı Deçentlerin oranı yaklaşık %32 ve araştırma görevlilerinin oranı da %36'dır. Profesör ve doçentlerin cevaplama oranlarının düşük olmasının nedeni; üniversitelerde bu gruptaki kişilerin sayısının diğerlerine oranla az olması ve bu bu kişilerin

ulaşılmasının nispeten güç olması ve de cevaplamak istememeleridir.

Yaş durumları açısından 26-30 yaş grubu daha ağırlıklı gözükmektedir. 41 yaşın üstünde gözüken grup en az olan gruptur (%12). Araştırmaya daha ziyade gençlerin cevap verdikleri anlaşılmaktadır. 26-35 yaş arası cevaplama oranları toplandığında %55 'i bulmaktadır. Ayrıca 31-40 yaş grubu birlikte alındığında %57'ye ulaşılmaktadır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu (%70) evli olmasına rağmen önemli bir kısmının çocuğu (%45) bulunmamaktadır. Çocuğu olan grup içinde de tek çocuklu olanlar (%33) ağırlıklıdır. Akademisyenlerin özellikle tek veya iki çocukta karar kıldıkları görülmektedir. Çalışmaya katılan kişiler arasında sadece bir kişinin beş çocuğu bulunmaktadır.

Tablo 1 Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

	f	%		f	%
Akademik unvan			**Çalışma Süreleri**		
Profesör	5	4,9	1-5 yıl	57	55,9
Doçent	9	8,8	6-10	20	19,6
Yrd.Doç.	32	31,4	11-15	18	17,6
Öğr.Gör.	19	18,6	16-20	2	2,0
Arş.Gör	37	36,3	21+	5	4,9
Yaş Dağılımı			**Fakülte/yüksekokul**		
20-25	10	9,8	İiktisadi ve İdari Bilimler F.	28	27,5
26-30	32	31,4	Eğitim F.	33	32,4
31-35	24	23,5	Mühendislik F.	13	12,7
36-40	24	23,5	Denizli Sağlık Yüksekokulu	9	8,8
41+	12	11,8	Fizik ve Tıbbi Rehabilitasyon	1	1,0
Medeni Durum			Tıp F.	18	17,6
Evli	72	70,6			
Bekâr	30	29,4			
Çocuk Durumu					
Çocuğu var	53,9	52,0			
Çocuğu yok	46,1	45,1			
Çocuk Sayısı					
Yok	47	46,1			
1 Çocuk	34	33,3			
2 Çocuk	17	16,7			
3 Çocuk	3	2,9			
5+ Çocuk	1	1,0			

Çalışma sürelerine bakıldığında önemli bir kısmının (%56) yeni başladıkları anlaşılmaktadır. 21 yıldan fazla çalışma süresi olan kişi oranı sadece %5'tir. Bu çalışmaya katılan 102 kişilik öğretim elemenı değişik fakültelerde görev yapmaktadır. Cevap veren akademisyenler sırasıyla Eğitim Fakültesi (%32), İİBF (%28), Tıp Fakiltesi (%18), Mühendislik Fakültesi (%13), Denizli Sağlık Yüksekokulu (4 yıllık, %9) ve Fizik ve Tedavi Rehabilitasyon Yüksekokulu (%1) olarak gerçekleşmiştir.

5.2 İstatiksel Analizler

Öğretim elemanlarının tatmin durumlarına ilişkin yapılan bu çalışmada, Minnesota iş tatmini ölçeğinde yer alan 20 ifadeden ölçek güvenilirliğini belirleyebilmek için yapılan güvenilirilik analizi sonucunda 17. madde çıkarılarak Cronbach Alpha değeri 0,8853 bulunmuştur. Öğretim elemanlarının tatmin olup olmasmasında değişkenlerin

önemini belirleyebilmek için ayırma (diskriminant) analizi yapılmıştır.

Ayırma analizi uygulayabilmek için öncelikle bağımlı değişkenlerin nominal formata dönüştürülmesi gerekmektedir (Malhotra ve Birks, 1999; 542). Bu nedenle, öncelikle cevaplayıcıların toplam 19 adet değişkene verdikleri cevapların ortalamalarından hareketle aşağıdaki karar kriteri doğrultusunda cevaplayıcılar "tatmin olan" ve "tatmin olmayan" şeklinde iki gruba ayrılmıştır.

$$\text{Eğer} \begin{cases} \bar{x}_i > 3.....\text{tatmin olan} \\ \bar{x}_i \leq 3.....\text{tatmin olmayan} \end{cases}$$

Ayırma analizine başlamadan önce iş tatmin ölçeğini oluşturan 19 madde, Whitelock ve Jobber (2004: 1439) tarafından önerildiği gibi, faktör analizine tabi tutulmuş ve özdeğeri 1'den büyük olan; karar verme, işin niteliği, ekip yönetimi, iş güvenliği ve gözetim, ücret ve terfi olmak üzere beş faktör belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1 Faktör Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5
1. KARAR VERME (KV)					
Yöneticilerin karar verme yeteneği	,596				
Vicdana aykırı olmayan işler yapma	,617				
Kararları uygulama serbestliği	,877				
Kendi yöntemlerimi kullanabilme	,815				
2. İŞİN NİTELİĞİ (İN)					
İşin meşgul etmesi bakımından		,400			
Değişik şeyler yapabilme		,542			
Toplumda saygın olma		,471			
Başkaları için bir şeyler yapabilme		,775			
Kişilere ne yapacaklarını söyleme		,588			
Kendi yeteneklerini kullanabilme		,760			
Başarı hissi		,557			
3. EKİP YÖNETİMİ (EY)					
Ekip çalışması imkanının olması			,725		
İşle ilgili kararların uygulanmaya konması			,479		
Çalışanların birbirleriyle anlaşması			,748		
Takdir edilme			,531		
4. İŞ GÜVENLİĞİ VE GÖZETİM (İGG)					
Sabit bir iş olması				,714	
Yöneticilerin personeli idare tarzı				,701	
5. ÜCRET VE TERFİ (ÜT)					
Ücret bakımından tatmin olma					,836
Terfi imkanı açısından memnuniyet					,440
Özdeğer (Eigen Values)	6,430	1,790	1,556	1,393	1,041

Temel Bileşenler Analizi: Equamax Metodu.

Ayırma analizi faktör skorları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu noktada ayırma analizinin önemli varsayımlarından birisi de değişkenlerin normal dağılım göstermeleridir. Eğer değişkenlerin herhangi birisinin dağılımı normalden uzak ise, çoklu normal dağılım varsayımının ihlal edildiği beliritilebilir (Akgül ve Çevik, 2003: 358). Bu nedenle elde edilen faktörlerin skorlarının normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri $-2 \leq X \leq +2$ olduğunda dağılımın normal dağılım özelliğine sahip olduğu söylenebilir (Şencan, 2002: 459). Bu doğrultuda Tablo 2'deki bulgulardan hareketle faktör skorlarının normal dağıldıkları varsayılmıştır.

Tablo 2 Çarpıklık ve Basıklık Güven Aralıkları (α=0,05)

Faktör	n	Çarpıklık		Basıklık	
		İstatistik	Std. hata	İstatistik	Std. Hata
Karar Verme	102	-0,516	0,239	0,310	0,474
İşin Niteliği	102	-1,041	0,239	2,712	0,474
Ekip Yönetimi	102	-0,362	0,239	0,326	0,474
İş Güv. ve Gözetim	102	-0,050	0,239	-0,058	0,474
Ücret Ve Terfi	102	-0,240	0,239	-0,070	0,474

Ayırma analizinin önemli varsayımlarından birisi de değişkenler arasında, çoklu bağlantının (multicollinearity) olmamasıdır. Çoklu bağlantının olup olmadığını test edebilmek amacıyla oluşturulan korelasyon matrisinde değişkenler arasında 0,70'ten büyük korelasyon olmadığından Akgül ve Çevik, (2003: 401) tarafından önerildiğine göre çoklu bağlantının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3 Faktör skorlarına ilişkin korelasyon matrisi

FAKTÖRLER	KV	İN	EY	İGG	ÜT
1. KARAR VERME (KV)	1,000				
2. İŞİN NİTELİĞİ (İN)	-,268	1,000			
3.EKİP YÖNETİMİ (EY)	-,072	-,158	1,000		
4. İŞ GÜVENLİĞİ VE GÖZETİM (İGG)	,000	-,064	-,089	1,000	
5. ÜCRET VE TERFİ (ÜT)	-,127	-,007	-,114	-,149	1,000

Ayırma analizi için araştırmaya katılan 102 cevaplık örneklem, tesadüfî olarak iki eşit parçaya (her parçada eşit oranda tatmin olmuş ve tatmin olmamış cevaplayıcı bulunmasına özen gösterilerek) bölünerek analiz örneği ve test örneği oluşturulmuştur.

Özdeğer, ayırma analizinin ne kadar değerli olduğunu değerlendirmede kullanılan bir istatistiktir. Özdeğerin 0,40'tan büyük olması arzu gerekir (Akgül ve Çevik, 2003:415). Tablo 4'te görüldüğü gibi elde edilen fonksiyona ilişkin özdeğer 1,084 olarak bulunmuş ve bu değr toplam varyansın %100'ünü açıklamaktadır. Kanonik korelasyon %72'dir.

Tablo 4 Ayırma Analizi: Ttatmin Durumu, Kanonik Diskriminant Fonksiyonu

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonik Korelasyon

1	1,084(a)	100,0	100,0	,721

Ayırma analizinde, iki veya daha fazla grup varsa ve özdeğer 1'den büyük ise, ayırma analizin geçerli olabilmesi için Nakip'e (2003:466) göre Wilk Lambda değerinin de anlamlı olması gerekir. Wilk'Lambda ne kadar küçük olursa ($0 \leq \lambda \leq 1$) modelin ayırt edicilik gücü o kadar artar (Akgül ve Çevik, 2003:415). Bu çalışmada, (tablo 5'te görüldüğü gibi) yapılan ayırma sonucunda lambda değeri 0, 480 ve Ki-kare değeri 34,14 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ayırma modelimiz 0,00 anlamlılık düzeyinde geçerlidir.

Tablo 5 Wilks' Lambda değeri ve Ki-Kare Sonuçları

Fonksiyon	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	,480	34,149	5	,000

Ayırma analizinde diskriminant yükleri, bağımsız değişkenlerin diskriminant fonksiyonuna yaptıkları nispi katkının göstergesi olarak bilinmektedir (Churchill, 1999) ve $\mp$ 0,30 dan büyük diskriminant yükleri fonksiyona önemli katkı sağlar (Whitelock ve Jobber, 2004). Bu bağlamda, tablo 6'da görüldüğü gibi, elde edilen faktörlerin tamamı fonksiyona önemli katkı sağlamaktadır.

Tablo 6 Diskriminant Yükleri

FAKTÖRLER	Fonksiyon	Diskriminant Yükleri
KARAR VERME (**KV**)	,581	0,402
İŞİN NİTELİĞİ (**İN**)	,597	0,499
EKİP YÖNETİMİ (**EY**)	,932	0,638
İŞ GÜVENLİĞİ VE GÖZETİM (**İGG**)	,448	0,344
ÜCRET VE TERFİ (**ÜT**)	,476	0,336
SABİT TERİM	,077	

Sonuç olarak iş tatmini için aşağıdaki model oluşturulabilir.

$$y = 0{,}077 + 0{,}581KV + 0{,}597İN + 0{,}932EY + 0{,}448İGG + 0{,}476ÜT$$

Tablo 7 Sınıflandırma Sonuçları

Gruplar		Tahminî Gruplar	
		Tatmin Olmayan	Tatmin Olan
Analiz örneği	Tatmin Olmayan	8 (15,7)	0 (0)
	Tatmin Olan	2 (3,9)	41 (80,4)
Test örneği	Tatmin Olmayan	7 (13,73)	0 (0)
	Tatmin Olan	4 (7,84)	40 (78,43)

Sınıflandırma sonuçlarının ayırma gücünün test edilebilmesi için Hair ve diğerleri (1998; 270) Press's Q istatistiğinin kullanılabileceğini belirmişlerdir. Test örneği için Press's Q değeri 36,255 olarak hesaplanmıştır ki bu değer 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır yani analiz sonucu ortaya çıkan tahmin şans eseri yapılacak bir sınıflandırmadan çok daha iyi bir tahmindir. Bu bulgulardan sonra denilebilir ki, analiz örneğinden elde edilen doğru sınıflama oranı geçerlidir. Öğretim elemanlarının tatmin durumlarına göre faktörler açısından elde edilen aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 8'de belirtilmektedir. Her iki grubun karşılaştırılması için t testi yapılmış ve gruplar arasında iş tatmin faktörlerinin tümü açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tablo 8: Tatmin Olan ile Tatmin Olmayan Grupların Ortalamalarının Karşılaştırılması

		n	Ort.	Std.Sapma	p-değeri
KARAR VERME	Tatmin olmayan	18	2,72	,7567	,000
	Tatmin olan	84	3,78	,5827	
İŞİN NİTELİĞİ	Tatmin olmayan	18	2,86	,5869	,000
	Tatmin olan	84	3,96	,5463	
EKİP YÖNETİMİ	Tatmin olmayan	18	2,30	,6782	,000
	Tatmin olan	84	3,67	,6233	
İŞ GÜV. VE GÖZETİM	Tatmin olmayan	18	2,83	,8224	,000
	Tatmin olan	84	3,82	,6660	
ÜCRET VE TERFİ	Tatmin olmayan	18	2,30	,9415	,000
	Tatmin olan	84	3,14	,7666	

1:Hiç memnun değilim, 5: Çok memnunum

Her iki grup için işin niteliği ile ilgili ortalamalar en yüksek değerlerdir. Ücret ve terfi faktörü, diğer faktörlere göre her iki grup için de en düşük ortalamalara sahiptir. Bu nedenle iş tatmininin arttırılabilmesi için önceliğin bu faktöre verilmesi gerektiği ifade edilebilir.

SONUÇ

Çalışanların görevlerini daha iyi yapabilmeleri ve örgüte daha fazla katkı sağlayabilmeleri için işlerinden memnun olmaları gerekmektedir. Günümüzde meydana gelen hızlı değişimler ve yoğun rekabet ortamı, kişilerin tatminini etkilemektedir. Bunun yanısıra örgütsel yapı ile ilgili unsurlar, çalışanlarla ilgili faktörler ve işin kendisi iş tatmininde önemli roller oynamaktadır.

İşlerinden tatmin olmayan kişilerde fiziksel ve ruhsal pek çok rahatsızlıklar görülebilmektedir. İş tatminsiliği yaşayan bireylerin iş verimliliğinde düşmeler görülmekte ve kişinin potansiyelinden azami derecede yararlanmak mümkün olamamaktadır.

Bu çalışmada, Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma yapılmış ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile Pamukkale Üniversitesinin tamamı için bir genelleme yapmak zor olmakla birlikte daha kapsamlı araştırmalara ışık tutacağı söylenebilir.

Yöneticilerin akademisyenlerin görevlerini yerine getirmelerinde ekip yönetimi uygulamalarına ve iş ile ilgili niteliklerin iyileştirilmesi konusunda

çalışmalar yapmaları söylenebilir. Bunun yanında en az tatmin duyulan ücret ve terfi konusunda bir takım faaliyetlere girmelerinin öğretim elemanlarının tatminlerini arttırmada önemli katkılar sağlayacağını belirtebiliriz.

KAYNAKLAR

AKDOGAN, E. (2002). Ögretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İs Doyum Düzeyleri Arasındaki İliski, Marmara Üniversitesi Egitim Bil. Enst Yayımlanmamıs Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ARDIÇ, Kadir, "The İmpact Of Age On The Job Satisfaction Of Turkish Academicians", www. Bilgiyonetimi.Org/Crm, 21.03.2007.

AKGÜL Aziz, Osman Çevik, (2003), İstatistiksel Analiz Teknikleri, Ankara, Emek Ofset.

AYSAN, F., Sımons, C., Thompson, D., Hamarat, E. Ve Steele,D. (2002). "Coping Resource Availability And Level Of Perceived Stress As Predictors Of Life Satisfaction İn A Cohort Of Turkish College Students" *College Student Journal*, 36 (1,) 129-142.

BAKAN İsmail, Tuba Büyükmeşe, "Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (7) 2004,

BAŞ, Türker, "Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi", İzmir, D.E.Ü.İ.İ.B.F, Dergisi Cilt:17 Sayı:2, Yıl:2002.

BAYCAN, Aslı (1985), "An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.

BİLGİÇ, R. (1998). "The Relationship Between Job Satisfaction And Personal Characteristics Of Turkish Workers" Journal Of Psychology, 132 (5), 549-568.

CHURCHILL, G.A.(1999), Marketing Research; Methodological Foundations, 7.baskı, The Dryden Press, ABD.

COOPER, C.L., Rote U. ve Fragher B, (1989), "Mental Health, Job Satisfaction in an Organization Setting", British Medical Journal, (298):366-370.

ÇARIKÇI, H. İlker, Aygen Oksay, "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Farklılıkları: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, Yıl:4, C.9, S.2, 2004.

ERDOGAN, .İlhan, (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avıol Yayın, İstanbul.

EREN, Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,7.b., İstanbul, Beta, 2001.

Hair, J.E., Andersen, R.E., Tahtam, R.L ve Black, W.C.(1998), Multivarite Data Analysis, 5.Baskı, Prentice Hall, New Jersey.

KARATEPE Vd., "The Effects Of Selected Individual Characteristics On Frontline Employee Performance And Job Satisfaction", Tourism Management 27, 2006.

KESER, Aşkın, "Akademisyenlerin Çalışan Tatmini-Yaşam Tatmini Araştırması", http://www.paradoks.org/makale/yil2_sayi1/calisan_tatmini.pdf, 20.03.2007.

KOÇEL, Tamer, İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta, 2005.

LUTHANS, F.(1992),Organizational Behaviour, Mc Graw Hill, New York.

MALHOTRA, N.K., Birks, D.F. (1999), *Marketing Research: An Applied Approach*, European ed., Pearson Education, Harlow.

NAKİP, Mahir, (2003), Pazarlama Araştırması, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

SAH.N N.H. ve Batıgün A.D.(1997), Bir Özel Hastanede .s Doyumu ve Stres, Türk Psikoloji Dergisi 12 (39):57-71.

ŞENCAN, H.(2002), Bilimsel Yazım, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fak. Yayınları no:283, s.459.

TENGİLİMOĞLU, Dilaver, (2005), "HiZmet İşletmelerinde Liderlik Davranısları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Ticaret ve Turizm Egitim Fakültesi Dergisi Yıl: 2005 Sayı: 1

TOPLU, D.B.(1998), Kamu Arsivlerinde Çalısan Personelin İs Tatmini, Hacettepe Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamıs Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

TÜTÜNCÜ Özkan, Özlem İ., Doğan, "Müşteri Kapsamında Öğrenci memnuniyetinin Ölçülmesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Uygulaması", DEU Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı:4, 2003.

ULUSOY, T. (1993) İsletmelerde İs Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması, İstanbul Üniversitesi, İsletme Fakültesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

YUCELT, U. (1982). "Job Satisfaction, Absenteeism, And Workers Choice İn The Turkish İndustrial Sector" *Journal Of Psychology*, 111 (2), 247-255.

WHITELOCK, J. and Jobber, D., (2004) 'The Evaluation of External Factors on the Decision to Enter a New, Non-Domestic Market: An Exploratory Study', *European Journal of Marketing*, 38 (11/12) pp 1437-1455.