



## İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri

**Serpil Zaman Kılıç<sup>1</sup>**  
Eğitim Bilimleri Bölümü,  
Eğitim Fakültesi  
Fatih Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

**Ali İlker Gümüşeli<sup>2</sup>**  
Eğitim Bilimleri Bölümü,  
Eğitim Fakültesi  
Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

### Özet

Bu araştırmanın amacı; İstanbul ili sınırlarında eğitim veren vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerini tespit etmektir. Araştırma İstanbul ilinde yer alan 7 vakıf üniversitesinde (Bahcesehir, Fatih, Beykent, Kadir Has, Bilgi, Kultur ve İstanbul Ticaret) gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri bu üniversitelerde tam zamanlı olarak görev yapan 149 öğretim elemanı üzerinden elde edilmiştir. Kısa adı MSQ olan ve 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Anketi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının cevapları SPSS programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler; aritmetik ortalama, standart sapma, t- testi, tek yönlü varyans analizi ve LSD testidir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin yeterince yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olması da araştırmanın başka bir bulgusudur. Öğretim elemanlarının mesleki kıdemleri, medeni durumları, cinsiyetleri ve öğrenim düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yaş değişkeni ile, öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İş doyum, iş doyum alt boyutları, meslek yüksekokulu, öğretim elemanı.

### **Job satisfaction levels of university teaching staff working for vocational schools of foundation universities in Istanbul**

#### **Abstract**

The main purpose of this study was to determine general, internal and external job satisfaction levels of the university teaching staff at vocational schools of foundation universities in İstanbul. The research was carried at 7 foundation universities (Bahcesehir, Fatih, Kadir Has, Kultur, Bilgi, Beykent and İstanbul Commerce) in İstanbul. Data of the study were gathered from 149 full time teaching staff at these universities. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) consisting of 20 items was used to obtain the data for the study. To analyse the results, some statistical techniques like mean, standart deviation, t test, one way anova and LSD test were used. At the end of the study, it has been found that the general as well as internal and external job satisfaction levels of the lecturers working for vocational school of foundation universities are adequately high. Besides, the lecturers' internal job satisfaction is meaningfully higher than their external job satisfaction level. According to the analysis of the study,

<sup>1</sup> szaman@fatih.edu.tr (S. Zaman Kılıç)

<sup>2</sup> aligumuseli@gmail.com (A.İ. Gümüşeli)



there is no statistically meaningful difference between the lecturers gender, marital status, years of experience at work and educational level. In contrast to these variables, there is a significant difference between age and lecturers' internal and external job satisfaction level.

**Keywords:** Job satisfaction, job satisfaction subdimensions, vocational school, university teaching staff.

## 1. Giriş

İlk defa 1920'li yıllarda ortaya atılan iş doyum kavramı, sadece üretim değil aynı zamanda hizmet örgütleri açısından da önemli bir yere sahiptir. Hizmet örgütlerinin başını çeken eğitim örgütleri için de eğitimcilerin iş doyumunun yüksek olması oldukça önemlidir. Toplumun siyasal, ekonomik ve sosyal sahalarda gelişmesi ve ilerlemesi için hizmet veren eğitim kurumlarında, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin farklı çalışmalar yapılmıştır. İlk, orta ve yüksek öğretim seviyelerinde hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin iş doyum düzeyleriyle ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar, hem özel okullarda hem de devlet okullarında gerçekleştirilmiş ve bazen de iki okul türü arasındaki iş doyum düzeyi farklılıkları ve benzerliklerine bakılmıştır. Fakat Türk yazınında henüz mesleki ve teknik eğitimin en önemli saça ayağı olan meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Mesleki ve teknik eğitimin yüksek öğretim düzeyindeki en önemli kurumu Meslek Yüksekokulları (MYO)'dır. 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nda meslek yüksekokulu; "belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi hedefleyen dört yarıyıllık eğitim öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur" şeklinde tanımlanmıştır. Sanayi ve teknoloji sahasında gerçekleştirilen gelişme ve değişimler, mesleki ve teknik eğitime olan ihtiyacı son derece artırmıştır. Çağımızda toplumların kalkınması için, nitelikli insan gücü gerekmektedir. Mesleki alanda hissedilen nitelikli insan gücü ihtiyacı, meslek yüksekokullarının önemini oldukça artırmıştır. Kendisine, iş piyasalarına yatkın nitelikli ara eleman yetiştirmeyi misyon edinen bu kurumların verimliliği, toplumsal üretkenlik için de bir ön koşuldur. Meslek yüksekokullarının varoluş amaçlarına paralel bir biçimde hizmet verebilmeleri, bu kurumlarda görevli eğitim personelinin yaptığı işten yeterince doyum sağlamasıyla ilişkilidir. Yüksek iş doyumuna sahip meslek yüksekokulu öğretim görevlileri, verilen eğitimin kalitesinin yükselmesinde önemli role sahiptirler.

Bu çalışmada ise İstanbul ili vakıf üniversitelerinin bünyesinde yer alan meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri saptanmaya çalışılacaktır. Bu nedenle, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem gibi bireysel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

## 2. İş Doyumu

İş doyumunu; işin özellikleri ile çalışanın özelliklerinin birbiri ile uyumlu olduğu zaman gerçekleşen ve çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak da tanımlanan bir kavramdır [1]. Başka bir tanımda ise Erdoğan [2] iş doyumunu, işgörenin işe ya da işin belirli özelliklerine yönelik tutumları olarak tanımlar. İşgörenler iş yaşantıları neticesinde çeşitli tecrübeler kazanır. Bu tecrübeler, çalışanların işlerine dönük tutumlarını şekillendirir. İş doyumunu ise, işgörenin işine yönelik genel tutumunu oluşturur. Landy ve Locke, iş doyumunu bireyin işinden duyduğu haz olarak tanımlamıştır. Landy, iş doyumunu işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamıştır. Locke ise iş doyumunu, bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin

takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması olarak tanımlamıştır [3]. İş doyumunu bireyin işten duyduğu haz olarak tanımlayanlar arasında Başaran [4] da yer almaktadır. Başaran'a göre, işgörenin duyduğu hazzın ya da ulaştığı olumlu duygunun derecesi iş doyumunun derecesine eşittir.

### **2.1. İş Doyumu Alt Boyutları**

İş doyumunu kavramı birçok kavramın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan iş doyumunun çok boyutlu bir kavram olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Birçok araştırmacı, iş doyumunun alt boyutlarını veya iş doyumuna etki eden değişkenleri incelemiştir. Smith, Kendall ve Hulin yaptıkları araştırmada iş doyumunun temelde beş boyuttan oluştuğunu saptamışlardır. Bu boyutlar; ücret, işin kendisi, çalışma koşulları, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşlarından oluşmaktadır [3]. Aynı şekilde, Erdoğan [2] da iş doyumunu etkileyen değişkenleri; bireysel, iş ve iş ortamına bağlı değişkenler başlığı altında incelemiştir. Bireysel değişkenler kapsamında; çalışanların kişilik özellikleri, sosyal yapısı ve tecrübeleri incelenmiş, iş ve iş ortamına bağlı değişkenler olarak da; işin genel görünümü ve zorluk derecesi, işin içsel özellikleri, ücret, ilerleme olanağı ve uygun ödüllendirme ve işletmede geçerli olan kişisel ilişkiler incelenmiştir. Robbins [5] ise iş doyumunun alt boyutlarını; zihinsel yönden zorlayıcı iş, adil ödüllendirme mekanizması, destekleyici çalışma ortamı, destekleyici iş arkadaşları ve kişilik ve iş uyumu başlıkları altında incelemiştir. Bu çalışmada, iş doyumunun alt boyutlarına örgüt yönetimi ve politikaları boyutu da eklenmiştir.

#### **2.1.1. Zihni Zorlayıcı İş**

Çalışanlar genellikle kabiliyetlerini gösterebilecekleri işlerde çalışmak istemektedirler. Çalışanların kabiliyetlerini ortaya koymalarını sağlayacak ve onları çalışmaya teşvik edecek işlerde aşağıdaki özelliklerin bulunması gerekmektedir [6]:

- a. Görev çeşitliliği
- b. Özerklik
- c. Amaca odaklılık
- d. Geribildirim

Yukarıdaki özellikleri taşıyan işler çalışanlar için daha fazla anlamlı ve güdüleyici olacaktır.

#### **2.1.2. Adil Ödüllendirme Mekanizması**

Çalışanlar, ücret ve terfi sisteminin adil, açık ve beklentileri doğrultusunda olmasını isterler. Yapılan işin niteliğine uygun, diğer örgütler tarafından da aynı oranda yani standart olarak verilen ücret, muhtemelen çalışanları güdüleyecektir. Buradan da anlaşılacağı üzere aslında çalışanları güdüleyen, ücretin miktarından çok adil bir ücretlendirilmenin gerçekleştirilmesidir. Ücret de olduğu gibi, terfilerin veya çalışma araçlarının ve yerlerinin de belirlenmesinde de adil bir tutum sergilenmesi gerekmektedir.

#### **2.1.3. Destekleyici Çalışma Koşulları**

Çalışanlar için iş ortamı hem bireysel sağlıkları hem de işteki verimlilikleri açısından son derece önemlidir. Çalışma yerinin yeterince sıcak, aydınlık, sessiz ve temiz olması gerekmektedir. Çalışma yerinin, çalışanın evine yakın olması da önemlidir. Bunlara ek olarak, çoğu işgören modern bir teknik donanıma sahip bir yerde çalışmak istemektedir. Yukarıdaki özelliklere sahip iş yerleri birçok iş gören açısından güdüleyici olmaktadır.

#### 2.1.4. Destekleyici İş Arkadaşları

Çalışanların çoğu için iş, sadece para kazanma aracı değildir. İş, aynı zamanda sosyal bir varlık olan insan için, diğer insanlarla etkileşimde bulunma imkanındır. Bu yüzden, çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkileri ne kadar olumlu ve destekleyici ise, çalışanların iş doyumlarının da o derece yüksek olması muhtemeldir. Etkileşimlerin miktarı, türü, derinliği ve niteliği oldukça önemlidir [7].

İş yerlerinde iki türlü etkileşimden söz etmek olanaklıdır: Sosyo-teknik ve sadece sosyolojik etkileşimler. Sosyo-teknik etkileşimde, çalışanlar birbirleriyle sadece işlerini yaparken etkileşim içinde olurken, sosyolojik etkileşimde çalışanlar birbirleriyle iş dışında yani; kahve ve yemek molalarında, dinlenme zamanlarında etkileşim içinde olurlar. Hem sosyo-teknik hem de sadece sosyolojik etkileşimde olumlu ve destekleyici bir havanın olması çalışanları yüksek derece olumlu yönde güdüleyecektir [8].

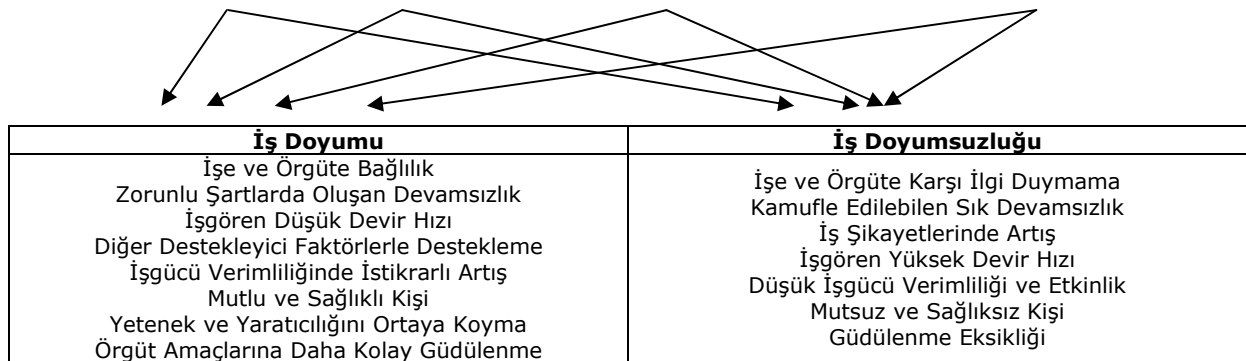
#### 2.1.5. Örgüt Politikaları ve Yönetimi

Örgütün, yönetimdeki yeterliliği, iş doyumuyla doğrudan ilgili bir kavramdır. İş bölümünün ve yetki dağılımının açık ve net bir şekilde yapılmadığı, çalışanların örgüt politikalarının belirlenmesi konusunda aktif katılımlarının alınmadığı veya adil bir yönetimin (ücretlerin ve terfilerin belirlenmesi gibi konularda) sergilenmediği örgütlerde, bir karmaşa ve rahatsızlık ortamı olacaktır. Böyle bir ortam ise çalışanların iş doyumuna olumsuz etki edecektir [8].

#### 2.1.6. Kişilik ve İş Uyumu

Kişilik özellikleriyle, iş doyumunu arasında önemli bir bağ vardır. Holland'a göre, insanlar farklı kişiliklere sahiptir ve bu yüzden farklı işlerde başarılı olurlar. Holland toplamda altı kişilik tipinden bahseder. Bunlar; gerçekçi (realistic), sosyal (social), araştırmacı (investigative), geleneksel (conventional), girişimci (enterprising) ve yaratıcı (artistic) kişilik tipleridir. Sosyal bir kişiliğe sahip kişinin öğretmen veya rehber gibi sosyal yönü baskın bir iş yerine; muhasebeci veya bankacı gibi geleneksel kişilik tipine uygun bir işte istihdam edilmesi, çalışanın iş güdümünü ve doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir.

Kişisel Faktörler	İş Ortamına Bağlı Örgütsel Faktörler		
	Örgütsel Düzenlemeler	Örgüt Kültürü	Genel Örgütsel Faktörler
Genetik Eğilim Aile Kültürü Eğitsel Faktörler Sosyal-Kültürel Faktörler Değer Yargıları İş Hayatı Tecrübesi	İş Analizi İş Tanımı İş Gereklileri İş Değerlemesi	Kişilerarası İlişkiler Bilgi Akışı Kararlara Katılma Yetki Devri İşgörene Verilen Değer Yönetim Tarzı Terfi ve Ödüllendirme	Ücret İş Güvencesi İş Özelliği İş Disiplini Hizmetiçi Eğitim Sosyal Olanaklar Fiziki Koşullar



Şekil 1 İş Doyumu ile İlgili Neden Sonuç İlişkisi [9]

Akinci [9] ise iş doyumunun alt boyutlarını kişisel ve iş ortamına bağlı örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında incelemiştir. Hazırladığı tabloda bu faktörleri, iş doyumunu ve doyumsuzluğu yaşayan çalışanların gösterdikleri davranışlardan bahsetmiştir.

## **2.2. İş Doyumu Araştırmaları**

İş doyumunu araştırmalarının tarihi, çalışma yeri ile üretkenlik arasında bir ilişki olup olmadığını göstermek amacıyla gerçekleştirilen Hawthorne araştırmalarına dayandırılır. Araştırma, F. Roethlisberger ve Elton Mayo tarafından, Western Elektrik Şirketinin Hawthorne fabrikasında gerçekleştirilmiştir. 1924 yılında başlayan araştırma, iş doyumunu ve güdülenme gibi kavramların üretkenliği artırdığını ortaya çıkarmıştır [10].

Frederick Herzberg ise 1959 yılında doğrudan iş doyumunu inceleyen bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda; başarı, yükselme, tanınma, sorumluluk ve işin kendisinin çalışanlar için güdüleyici olduğu ve iş doyumuna yol açtığı anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra; örgüt politikası, yönetim, bireylerarası ilişkiler, çalışma koşulları, denetim ve ücret ise iş doyumsuzluğuna neden olan faktörler olarak nitelendirilmiştir. İş doyumunun sağlanması için, örgütün çalışanlarına sorumluluk, başarı ve yükselme gibi olanakları sağlaması gerektiği araştırmada vurgulanmıştır [11].

1972 yılında Iris ve Baret, yaptıkları araştırmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Iris ve Baret, iş doyumunu yüksek olan kişilerin işlerini önemsediklerini ve yaşamlarında mutlu ve huzurlu olduklarını ortaya koymuştur. Orpen'in 1978'de yaptığı araştırma ise, işteki doyumun yaşamdaki doyuma oldukça etki ettiğini ortaya çıkarmıştır [12].

Amerika'daki öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yapılan bir araştırmada; çalışma koşulları, öğretmenlerin bireysel özellikleri ve ücret konuları incelenmiştir. Perie ve arkadaşları tarafından Temmuz 1997'de hazırlanan istatistiksel analiz raporunda [13]; özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin yaş ve kıdem gibi bireysel özelliklerinin iş doyumunda etkili olduğu; fakat bu etkinin çalışma koşullarının iş doyumundaki etkisi kadar yüksek olmadığı vurgulanmıştır.

Gümüşeli tarafından 2001 [14] yılında yapılan, "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki" adlı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile tümleştirme, uzlaştırma ve ödün verme stilleri arasında olumlu bir ilişki bulunurken, hükmetme stili ile olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir.

2004 yılında Tellioğlu [15] tarafından, İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada; genel olarak öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine, cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenlerin etki etmediği, bunlar dışındaki bütün bireysel değişkenlerin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki ettiği ortaya çıkmıştır.

Bir başka iş doyumunu araştırması ise, De Nobile ve McCormick [16] tarafından 2006 yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Katolik ilköğretim çalışanlarının iş doyum düzeyleri ve bireysel değişkenler üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda özellikle yaş, cinsiyet ve makam gibi kişisel değişkenlerle iş doyumunu arasında ilişki olduğu bulunmuştur.

## **3. Araştırmanın Amacı ve Modeli**

Araştırmanın amacı, İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini; içsel, dışsal ve genel olarak belirlemektir. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile bireysel değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem) arasında

anlamli bir ilişki olup olmadığını tespit etmek araştırmanın bir diğ er amacıdır. Çalışmada bu amaca en uygun olan genel tarama modeli kullanılmıştır.

### 3.1. Araştırmanın Önemi

Araştırma ile, İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerine bağı lı meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri tespit edilecektir. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular doğ rultusunda öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin artırılmasına yönelik önemli çalışmalar yapılabilecektir.

### 3.2. Araştırmanın Hipotezleri

1. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir.
2. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
3. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
4. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
5. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
6. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni, İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan vakıf üniversitelerine ait meslek yüksekokullarında görev yapan (araştırma görevlileri dışındaki) tam zamanlı öğretim elemanlarından oluşmuştur. Bu bağlamda, araştırmaya MYO'larda görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda İstanbul ili Avrupa yakasında MYO'su olan toplam 8 vakıf üniversitesi tespit edilmiştir. Araştırma örneklemini hem araştırmacıya yakınlık hem de MYO'larda yer alan bölümlerin fazlalığından dolayı Avrupa yakasındaki vakıf üniversitelerinden seçilmiştir. Avrupa yakasında yer almasına rağmen öğretim kadrosunun diğ er vakıf üniversitelerine oranla çok yüksek olmasından dolayı (178 öğretim elemanı) İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Araştırmada örneklem alınmamış, çalışma evreninin tamamına ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamına alınan üniversiteler, öğretim elemanı sayıları ve araştırma anketini cevaplayan öğretim elemanı sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

**Tablo 1 Araştırma Kapsamında Yer Alan ve Araştırma Anketini Cevaplayan Öğretim Elemanı Sayıları**

Araştırma Kapsamında Yer Alan Vakıf Üniversiteleri	MYO'da Görevli Öğretim Elemanı Sayısı	Anketi Cevaplayan Öğretim Elemanı Sayısı
Bahçeşehir	16	11
Beykent	58	41
Fatih	40	28
İstanbul Ticaret	18	13
Bilgi	7	5
Kültür	58	41
Kadir Has	14	10
<b>TOPLAM:</b>	<b>211</b>	<b>149</b>

#### 4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri iki farklı bölümden oluşan bir anket ile ölçülmüştür. Anketin birinci bölümü anketi cevaplandıran katılımcıların bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur. Bu bölüm, öğretim elemanlarının alt boyutlar bazındaki iş doyum düzeylerinin bireysel özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Anketin ikinci bölümü ise, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla uygulanan Minnesota İş Doyum Anketi'dir (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire). Anketin Türkçe'deki kısa adı MİDA, İngilizce'deki kısa adı ise MSQ'dur. MİDA, R.V. David, D.J Weiss, G.V England ve L.H Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Anket dünyada olduğu kadar Türkiye'de de çok sayıda iş doyumunu araştırmalarında kullanılmıştır. Anketin geçerlilik ve güvenilirlik testleri Cronbach- Alpha testleri ile yapılmıştır. Alpha değeri 0,9171 olarak bulunmuştur[17].

20 maddeden ve 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanan anket çalışanların içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır

İçsel iş doyum düzeyi Herzberg'in Çift Etmen Teorisi'nde yer alan güdüleyici faktörlere dayandırılarak ölçülürken, dışsal iş doyum düzeyi ise aynı kuramda yer alan sağlık faktörlerine dayandırılarak ölçülmektedir. İçsel iş doyum, işin içeriği ile ilgili olup işin yapılması sırasında ortaya çıkmakta ve işin çalışanlar için güdüleyici olmasına olanak tanımaktadır. İçsel iş doyum; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk alma, yükselme ve kişisel gelişim gibi güdüleyici faktörlerle ilgilidir.

Dışsal iş doyum ise bireyin çalıştığı iş koşullarıyla ilgilidir. Dışsal iş doyumunu ise, örgüt politikası ve yönetim, denetmen ile olan ilişkiler, havalandırma ısıtma gibi iş koşullarıyla ilgilidir. Aşağıdaki tabloda anket maddelerinin hangi iş doyumunu ölçmeye yönelik olduğu gösterilmiştir:

**Tablo 2 Minnesota İş Doyum Anketinin İçerik Analizi**

Anket Maddesi	İş Doyum Türü	İçerik
1. Her zaman meşgul olmamı sağlaması	İçsel	Faaliyet
2. Tek başıma çalışma fırsatı vermesi	İçsel	Serbestlik
3. Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	İçsel	Değişiklik
4. Toplum içinde bir "birey" olma şansını tanıması	İçsel	Sosyal Statü
5. Yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı	Dışsal	Örgüt Yönetimi
6. Yüksekokul müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği	Dışsal	Yönetici ve teknik
7. Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	İçsel	Ahlaki değerler
8. İşimin sağladığı istihdam güvencesi	Dışsal	İşin güvenilirliği
9. Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi	İçsel	Sosyal sorumluluk-hizmetler
10. İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	İçsel	Otorite
11. Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	İçsel	Yeteneklerini kullanabilme
12. Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	Dışsal	Örgüt politika uygulamaları
13. Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	Dışsal	Ödemeler-Ücretlendirme
14. İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	Dışsal	Yükselme-Terfi

15. Karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	İçsel	Sorumluluk
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatımın olması	İçsel	Yaratıcılık
17. Çalışma koşulları	Dışsal	İşyerinin fiziksel ortamı
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri	Dışsal	Çalışma arkadaşları
19. İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	İçsel	Tanınma
20. İşimden elde ettiğim doyum	İçsel	Başarı

Kaynak: Ramin Aliyev. "Türk Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması" (Yüksek Lisans Tezi, AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004), 50'den uyarlandı.

Ankete verilen cevaplar, "Beni çok tatmin ediyor"dan "Beni hiç tatmin etmiyor" a doğru beş seçenek halinde sıralanmıştır. Aşağıdaki tabloda ölçeğin değer aralıkları gösterilmektedir:

**Tablo 3 Ölçek Değeri Aralıkları**

Aritmetik Ortalama ( $\bar{x}$ )	Açıklama
1.00 - 1.80	Beni hiç tatmin etmiyor
1.81 - 2.60	Beni yeterince tatmin etmiyor
2.61 - 3.40	Karar veremiyorum
3.41 - 4.20	Beni yeterince tatmin ediyor
4.21 - 5.00	Beni çok tatmin ediyor

## 5. Verilerin Analizi

Anketten elde edilen veriler, Statistical Package for the Social Science for Windows (SPSS 11.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve LSD testi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır. Öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin hesaplanmasıyla elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının kişisel özellikleri ile ilgili (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem) tanımlayıcı istatistikler (frekans ve yüzdelik dağılımlar) hesaplanırken; iş doyum düzeyleri ile medeni durum ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki ikili gruplarda bağımsız gruplar t-testi ile hesaplanmıştır. Yaş, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenleri ile öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenirken ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılığın anlamlı çıkması halinde farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla LSD testi uygulanmıştır.

## 6. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın her bir amacına ilişkin bulgular farklı tablolar altında gösterilmiş ve sözkonusu bulgulara ilişkin yorumlar yapılmıştır.

### 6.1. Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Bireysel Değişkenlere Göre Dağılımı

Araştırma kapsamına İstanbul ilinde yer alan 7 vakıf üniversitesi dâhil edilmiştir. Toplam 211 kişilik çalışma evreninden 149 kişi araştırmaya dâhil olmuştur. 149 kişi çalışma evrenin % 71'ini temsil etmektedir. Anket uygulanan öğretim elemanlarının bireysel değişkenlere göre dağılımını gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.



**Tablo 4 Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Erkek	76	51	Evli	89	60
Bayan	73	49	Bekâr	60	40

Araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanlarının yaş, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre dağılımını gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 5 Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Yaş, Mesleki Kıdem ve Öğrenim Düzeyi Değişkenlerine Göre Dağılımı**

Yaş	N	%	Mesleki Kıdem	N	%	Öğrenim Düzeyi	N	%
22-25	13	9	1-3	47	31	Lisans	28	19
26-30	49	33	4-6	34	23	Y.Lisans	64	43
31-35	20	13	7-9	43	29	Doktora	57	38
36 yaş ve üstü	67	45	10 yıl ve üstü	25	17			

## 6.2. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Genel İş Doyum Düzeyleri

İstanbul ilinde yer alan vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla hazırlanan ankete öğretim elemanlarının verdiği cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 6 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması**

Anket Maddeleri	N	$\bar{x}$	S
S9 Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme fırsatı vermesi	149	4,20	0,979
S4 Toplum içinde bir birey olma şansını vermesi	149	4,14	0,975
S7 Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	149	4,03	1,048
S18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri	149	3,93	1,028
S10 İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	149	3,92	1,033
S16 Kendi yöntemlerimi deneme fırsatını vermesi	149	3,90	1,098
S2 Tek başıma çalışma fırsatı vermesi	149	3,90	0,995
S20 İşimden elde ettiğim doyum	149	3,87	1,048
S1 Her zaman meşgul olmamı sağlaması	149	3,81	1,121
S5 Yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı	149	3,69	1,240
S15 Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	149	3,68	1,125
S6 Yüksekokul müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği	149	3,65	1,288
S17 Çalışma koşulları	149	3,63	1,111
S11 Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	149	3,62	1,254
S14 İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	149	3,60	1,226
S3 İşimin zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	149	3,59	1,202
S19 İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	149	3,45	1,243
S8 İşimin sağladığı istihdam güvencesi	149	3,24	1,244
S12 Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	149	3,16	1,206
S13 Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	149	3,04	1,190
<b>Genel Toplam</b>	<b>149</b>	<b>3,71</b>	

Öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyleri Minnesota İş Doyum Anketi'nin bütün maddelerine (20 madde) bakılarak hesaplanmıştır. Anket maddelerine verilen cevaplar en yüksek ortalamaya sahip olandan en düşük ortalamaya sahip olana doğru sıralanmıştır. Buna göre; MYO'larda görevli öğretim elemanlarının, işlerinden en çok '*diğer insanlar için birşeyler yapabilme fırsatı vermesi*' ( $\bar{X}$ :4,20), '*toplum içinde bir birey olma şansını vermesi*' ( $\bar{X}$ :4,14) ve '*vicdanlarına ters düşmeyen görevleri yapabiliyor*' ( $\bar{X}$ :4,03) olmaları bakımından "yeterince" memnun oldukları ortaya çıkmıştır.

Bu bulgulara bakılarak, öğretim elemanlığı mesleğinin öğretim elemanlarına diğer insanlara faydalı olma imkânı tanıdığını ve bu görevin öğretim elemanlarına toplumda saygınlık kazandırdığı sonucu çıkartılabilir. Özellikle de bu mesleğin oldukça etik bir meslek olduğunu söylemek de mümkündür. Çünkü öğretim elemanları, vicdanlarına ters düşen uygulamalarda yer almak zorunda kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Bütün bu özellikler açısından öğretim elemanları işlerinden 'yeterince' memnundurlar. Hatta işlerini en çok bu özelliklerinden dolayı severek ve daha fazla güdümlü olarak yapmaktadırlar.

Ankette en düşük aritmetik ortalamaya sahip olan, yani öğretim elemanlarının genel iş doyumlarının yüksek olmasında en az katkı sağlayan maddeler ise; '*ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge*' ( $\bar{X}$ :3,04), '*okul politikalarının uygulamaya konulma şekli*' ( $\bar{X}$ :3,16) ve '*işimin sağladığı istihdam güvencesi*' ( $\bar{X}$ :3,24) olmuştur.

Öğretim elemanları, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti çok fazla doyum sağlayıcı olarak nitelendirmemektedirler. Bu durumun nedeni olarak, yaptıkları işin süreklilik arz ediyor olması gösterilebilir. Akademisyenlik, öğretim elemanlarının sadece üniversitede oldukları saatlerde yaptıkları bir iş değildir. Öğretim elemanları hem üniversitede hem de kendi evlerinde oldukları zamanlarda çalışmak ve araştırmalarına devam etmek zorunda kalmaktadırlar. Özellikle MYO'larda görevli öğretim elemanları akademik çalışmalarının çoğunu üniversite dışında yürütmek zorunda kalmaktadır. Bunun nedeni ise MYO'daki öğretim elemanlarının ders yüklerinin oldukça fazla olmasıdır. Ayrıca, İstanbul gibi büyük bir şehirde yaşıyor olmak da öğretim elemanlarının giderlerinin artmasına da yol açmaktadır. Bu nedenlerden dolayı, öğretim elemanları maddi olarak daha fazla tatmin edilmek istemektedirler.

Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli de öğretim elemanlarını çok fazla tatmin etmeyen maddeler arasında yer almaktadır. Öğretim elemanları yüksek okul müdürlerinin yönetim ve kararlarından yeterince memnun olmalarına rağmen, okul politikalarının uygulanmaya konulma şeklinden yeterince memnun değildirler. Bunun nedeni olarak, MYO yönetimindeki istikrar eksikliği, idari kadro ile öğretim elemanları arasında yaşanan iletişim ve koordinasyon problemleri gösterilebilir.

Son olarak, devlet üniversitelerine göre daha az iş güvencesi olan vakıf üniversitelerinde görevli öğretim elemanları yaptıkları işin istihdam güvencesinin çok fazla olmadığını düşünmektedirler. Bu durum ise iş doyumlarını düşürmektedir. İş güvencesinin yüksek olmaması, öğretim elemanlarının iş güdümlerini ve doyumlarını olumsuz etkilemektedir.

Bütün bu veriler ışığında, MYO'larda görevli öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyi anket maddelerinin (20 madde) aritmetik ortalaması hesaplanarak elde edilmiştir. Buna göre MYO'larda görevli öğretim elemanlarını genel iş doyum düzeyi  $\bar{X}$ :3,71 olarak bulunmuştur. Bu ortalamaya göre, öğretim elemanlarının genel olarak işlerinden "yeterince" memnun olduklarını söylemek mümkündür.

### 6.3. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel İş Doyum Düzeyleri

Araştırmanın ikinci alt amacını ölçmek için Minnesota İş Doyum Anketi'nin 1., 2.,3.,4.,7.,8.,9.,10.,11.,15.,16. ve 20. maddelerine verilen cevaplardan yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri, 20 soruluk anketin toplamda 12 sorusuna verilen cevaplara göre hesaplanmıştır. Bu cevaplara göre, öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamaları  $\bar{X}$  :3,83 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalamaya bakılarak öğretim elemanlarının içsel olarak işlerinden "yeterince" doyum elde ettikleri söylenilebilir. Aşağıdaki tabloda meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri ile ilgili her bir maddenin aritmetik ortalamalarının ve standart sapmalarının en büyükten en küçüğe doğru sıralanması gösterilmiştir:

**Tablo 7 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel İş Doyum Düzeyleri ile İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması**

Anket Maddeleri	N	$\bar{X}$	S
S9 Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme fırsatı vermesi	149	4,20	0,979
S4 Toplum içinde bir birey olma şansını vermesi	149	4,14	0,975
S7 Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	149	4,03	1,048
S10 İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	149	3,92	1,033
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatımın olması	149	3,90	1,098
S2 Tek başıma çalışma fırsatı vermesi	149	3,90	0,995
S20 İşimden elde ettiğim doyum	149	3,87	1,048
S1 Her zaman meşgul olmamı sağlaması	149	3,81	1,121
S15 Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	149	3,68	1,125
S11 İşimin yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	149	3,62	1,254
S3 İşimin zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	149	3,59	1,202
S8 İşimin sağladığı istihdam güvencesi	149	3,24	1,244
<b>Genel Toplam</b>	<b>149</b>	<b>3, 83</b>	

Bu bulgular ışığında, öğretim elemanlarının genel ve içsel iş doyum düzeylerini en çok yükselten faktörlerin aynı olduğu ortaya çıkmıştır. Söz konusu maddeler açısından öğretim elemanları işlerinden yeterince memnundurlar.

Diğer yandan, öğretim elemanlarının içsel iş doyumlarının yüksek olmasına en az katkı sağlayan maddeler ise;

- ✓ "yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi" ( $\bar{X}$  :3,62)
- ✓ "zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi" ( $\bar{X}$  :3,59)
- ✓ "işimin sağladığı istihdam güvencesi" ( $\bar{X}$  :3,24)

olarak sıralanmıştır. MYO'larda çalışan öğretim elemanları, işlerinin kendilerine istihdam güvencesi ve zaman zaman farklı şeyler yapma ve yeteneklerini kullanma fırsatını çok fazla vermediğini düşünmektedirler. Yaptıkları işin, çok fazla yenilik ve değişim içermediğine inanmaktadırlar. Öğretim elemanları, genelde sıradan, olağan ve yeteneklerinin bir kısmını kullanmaya yönelik işler yaptıklarını düşünmektedirler.

### 6.4. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Dışsal İş Doyum Düzeyleri

Araştırmanın üçüncü alt amacını ölçmek için Minnesota İş Doyum Anketi'nin 5.,6.,12.,13.,14.,17.,18. ve 19. maddelerine verilen cevaplardan yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyleri 20 soruluk anketin toplamda 8 sorusuna verilen

cevaplara göre hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeylerini ölçen sorulara verilen cevaplar en yüksek ortalamaya sahip olandan en düşük ortalamaya sahip olana doğru sıralandığında ise aşağıdaki tablo elde edilmiştir:

**Tablo 8 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalamalarının ve Standart Sapmalarının En Büyükten En Küçüğe Doğru Sıralanması**

Anket Maddeleri	N	$\bar{X}$	S
S18 Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkileri	149	3,93	1,028
S5 Yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı	149	3,69	1,240
S6 Yüksekokul müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği	149	3,65	1,288
S17 Çalışma koşulları	149	3,63	1,111
S14 İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	149	3,60	1,226
S19 İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	149	3,45	1,243
S12 Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	149	3,16	1,206
S13 Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	149	3,04	1,190
<b>Genel Toplam:</b>	<b>149</b>	<b>3,52</b>	

Yukarıdaki tablo genel olarak incelendiğinde öğretim elemanlarının, işlerinden dışsal doyum açısından, sadece iki madde hariç ( S13 ve S12), 'yeterince' memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının dışsal iş doyumlarını etkileyen maddeler en büyükten en küçüğe doğru sıralandığında, en yüksek değerlerin yani öğretim elemanlarının dışsal iş doyumlarını en fazla yükselten iki maddenin;

- ✓ "çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkileri" ( $\bar{X}$  :3,93)
- ✓ "yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı" ( $\bar{X}$  :3,69)

olduğu ortaya çıkmıştır. Bu verilere göre, araştırmaya katılan öğretim elemanları, MYO'da çalışan diğer öğretim elemanları ile ilişkilerinin oldukça istenen düzeyde olduğunu ve MYO müdürlerinin yönetsel yetkinliğe sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve MYO müdürlerinin yönetimdeki başarısı, öğretim elemanlarının işlerine dışsal açıdan daha fazla doyumlu olarak çalışmalarına yol açmış ve dışsal doyum düzeylerini yükseltmiştir.

Diğer yandan, öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeylerine en az katkı sağlayan iki madde;

- ✓ "okul politikalarının uygulamaya konulma şekli" ( $\bar{X}$  :3,16)
- ✓ "ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge" ( $\bar{X}$  : 3,04)

olarak sıralanmıştır. Öğretim elemanları hem ücretlerinden hem de okul politikalarının uygulamaya konulma şeklinden işlerinden memnun olup olmama konusunda 'kararsız' kaldıklarını belirtmişlerdir. Söz konusu maddeler açısından öğretim elemanları işlerinde yeterince doyuma ulaşmamışlardır.

### **5.5. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Araştırmanın dördüncü alt amacı, öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespit edilmesidir. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyi  $\bar{X}$  : 3,83; dışsal iş doyum düzeyi ise  $\bar{X}$  :3,52 olarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla t- testi uygulanmıştır. Yapılan t- testinin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

**Tablo 9 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları**

İş Doyum Ortalaması	N	$\bar{X}$	S	t	P
İçsel İş Doyum Ortalaması	149	3,83	0,777	6,391	0,000*
Dışsal İş Doyum Ortalaması	149	3,52	0,882		

\* P ≤ 0.05

MYO'larda görevli öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin uygulanan t- testi sonucuna göre; öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenilebilir. Araştırmaya göre, öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bu bulguya dayanarak, öğretim elemanlarının iş doyumlarının; çalıştıkları iş koşulları, işleri karşılığında aldıkları ücret veya MYO yönetimi sayesinde çok fazla yükselmediğini söylemek mümkündür.

Öğretim elemanlarının iş doyumlarını, öğretmen ve araştırmacı olmayı sevmeleri ve bu görevlere değer vermeleri daha fazla yükseltmiştir. Gelecek nesilleri yetiştirmeyi kendine hedef edinmiş öğretim elemanları, işlerinden topluma faydalı olabildikleri ve toplumun saygısını kazandıkları için daha fazla doyum duymaktadırlar.

#### **5.6. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Bireysel Değişkenlere Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar**

Araştırmanın en son alt amacı İstanbul ili vakıf üniversitelerinin MYO'larında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin (içsel ve dışsal olmak üzere) bireysel değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi) göre değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Araştırmada ilk olarak öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

##### **5.6.1. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar**

Öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmek için ilk olarak öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin ortalamalarına bakılmıştır. Aşağıdaki tablo söz konusu verileri göstermektedir:

**Tablo 10 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları**

İş Doyum Ortalaması	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	P
İçsel İş Doyum Ortalaması	Bayan	73	3,70	0,892	1,895	0,060
	Erkek	76	3,94	0,631		
	Toplam	149	3,83	0,777		
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Bayan	73	3,38	0,962	1,788	0,076
	Erkek	76	3,64	0,787		
	Toplam	149	3,52	0,882		

P ≤ 0.05

Erkek ve bayan öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan t- testi sonucuna göre; bayan öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri ile erkek öğretim elemanlarının içsel iş

doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu veriler ışığında; cinsiyet değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine etki etmediği ortaya çıkmaktadır.

### 5.6.2. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde farklılık olmasına neden olabilecek bir diğer bireysel değişken 'medeni durum'dur. Medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde farklılığa neden olup olmadığına ilişkin uygulanan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 11 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları**

İş Doyum Türü	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	S	t	P
İçsel İş Doyum Ortalaması	Evli	88	3,91	0,705	1,553	0,123
	Bekar	61	3,70	0,861		
	Toplam	149	3,83	0,777		
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Evli	88	3,62	0,885	1,870	0,064
	Bekar	61	3,35	0,859		
	Toplam	149	3,52	0,882		

$P \leq 0.05$

Medeni durum değişkenine göre; öğretim elemanları iki kategoride (bekâr ve evli) incelenmiştir. Evli ve bekâr öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki fark t-testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Bütün bu verilere bakarak, medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin değişmesine etki etmediği söylenebilir. Öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin artmasının veya azalmasının nedeni medeni durumları, öğretim elemanlarının evli veya bekâr olması değildir.

### 5.6.3. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Öğretim elemanları toplam dört yaş aralığına göre gruplandırılmıştır. Araştırmada yer alan yaş grupları; 22-25, 26-30, 31-35 ve 36 ve yukarısidir. Yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında ortaya çıkan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için varyans analizi uygulanmıştır. Daha sonra, hangi yaş grubunun daha yüksek hangi yaş grubunun daha düşük iş doyum ortalamasına sahip olduğunu belirlemek için LSD testi uygulanmıştır.

**Tablo 12 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklara Yönelik Varyans Analizi Sonuçları**

<b>İçsel İş Doyum Ortalaması</b>	<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>Df</b>	<b>Kare Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Gruplar Arasında	4,467	3	1,489	2,540	0,049*
Gruplar İçinde	84,977	145	0,586		
Toplam	89,444	148			
<b>Dışsal İş Doyum Ortalama</b>	<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>Df</b>	<b>Kare Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Gruplar Arasında	7,792	3	2,597	3,503	0,017*
Gruplar İçinde	107,510	145	0,741		
Toplam	115,302	148			

$P \leq 0.05$

Varyans analizi sonuçlarına göre; öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre hem içsel hem de dışsal iş doyum ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırma sonucunda yaş değişkeninin öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasında etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Yaş faktörünün iş doyumuna etkisi olduğunun tespitinden sonra, hangi yaş aralıklarının hangilerinden daha yüksek veya daha düşük iş doyumuna sahip olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Yaş grupları arasında yaşanan farklılığın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmıştır. Uygulanan LSD testinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 13 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılığa Yönelik LSD Testi Sonuçları**

	<b>(I) Yaş</b>	<b>(J) Yaş</b>	<b>Ortalama Farkı (I-J)</b>	<b>P</b>
<b>İçsel İş Doyum Ortalaması</b>	22-25	26-30	,0794	0,740
		31-35	,0516	0,850
		36 ve yukarı	-,2854	0,221
	26-30	22-25	-,0794	0,740
		31-35	-,0278	0,891
		36 ve yukarı	-,3648*	0,012*
	31-35	22-25	-,0516	0,850
		26-30	0,0278	0,891
		36 ve yukarı	-,3370	0,086
	36 ve yukarı	22-25	0,2854	0,221
		26-30	,3648*	0,012*
		31-35	,3370	0,086
<b>Dışsal İş Doyum Ortalaması</b>	22-25	26-30	0,2935	0,276
		31-35	0,1634	0,595
		36 ve yukarı	-,2152	0,411
	26-30	22-25	-,2935	0,276
		31-35	-,1301	0,570
		36 ve yukarı	-,5088*	0,002*
	31-35	22-25	-,1634	0,595
		26-30	0,1301	0,570
		36 ve yukarı	-,3787	0,086
	36 ve yukarı	22-25	0,2152	0,411
		26-30	0,5088*	0,002*
		31-35	0,3787	0,086

$P \leq 0,05$

Yapılan LSD testi sonucunda, 36 ve yukarı yaş aralığında yer alan öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamasının 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamasından daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri, 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinden istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde ise, içsel iş doyum düzeyine benzer sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyleri 26-30 yaş aralığında olan öğretim elemanların dışsal iş doyum düzeyinden daha yüksektir.

Özetlemek gerekirse, 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Fakat 22- 25 ve 30-35 yaş aralığındaki öğretim görevlilerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri kıyaslandığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Aynı şekilde, 22-25, 26-30 ve 31-35 yaş aralıklarında olan öğretim elemanları da iş doyum düzeyleri açısından kıyaslandığında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Yaş değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında genelde daha yaşlı çalışanların daha genç çalışanlara kıyasla daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilecektir. Fakat bu bulgunun yapılan araştırma sayesinde, öğretim elemanları için tamamiyle geçerli olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmada, 22- 25 yaş grubundaki öğretim elemanlarının 36 ve yukarı yaş grubundaki öğretim elemanlarından daha az bir iş doyumunu yaşamadığı ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise, 22-25 yaş grubundaki öğretim elemanlarının, üniversiteyi yeni bitirmiş, yine bir üniversite ortamında çalışma imkanı elde etmiş ve toplumun birçok genç mezununa kıyasla daha iyi istihdam elde etmiş kişiler olması gösterilebilir. Özellikle de vakıf üniversitelerinde çalışma imkanı elde etmiş genç öğretim elemanlarının oldukça güdümlü ve iş doyumlu olmaları beklenmektedir.

31 ve 35 yaş grubu da 36 ve yukarı yaş grubundan daha fazla ya da az bir iş doyumuna sahip değildir. Bunun nedeni olarak ise yaş aralıklarının yakınlığı gösterilebilir. Her iki yaş dönemindeki (31-35 ve 36 ve yukarı) öğretim elemanlarının gelişimleri benzerlikler göstermektedir. Mesleki, sosyal ve kişisel gelişimleri olgunlaşmış öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri de benzerlikler göstermektedir.

Araştırmada, 36 ve yukarı yaş grubundaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin sadece 26 ve 30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedeni olarak ise 26- 30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarından daha az tecrübe ve iş yeterliliğine sahip olmaları gösterilebilir. İki yaş grubu arasında yaklaşık on yıllık fark bulunmaktadır ki bu yaş farkı her iki yaş grubunun birbirinden oldukça farklı mesleki, kişisel ve sosyal olgunlaşmalara sahip olmasına yol açmaktadır. Böylesi farklılıklar da iş doyumunu farklılıklarına neden olmaktadır. Yaş farkının daha fazla olmasına rağmen iş doyumunda azalmaya neden olmadığı yaş grubu 22-25'tir. Fakat burada yukarıda da bahsedildiği üzere, genç öğretim elemanları yeni, iş koşulları gayet iyi, toplumda saygı gören bir iş bulmanın heyecanını yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar ve bu yüzden iş doyumlarının da yüksek olduğu söylenilebilir.

#### **5.6.4. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar**

Araştırma kapsamında incelenen ve öğretim elemanlarının iş doyumlarına etki edebileceği düşünülen bir diğer bireysel değişken 'mesleki kıdem'dir. Mesleki kıdem dört grup halinde



incelenmiştir. Buna göre birinci grup 1 ve 3 yılı; ikinci grup 4 ve 6 yılı; üçüncü grup 7 ve 9 yılı ve dördüncü grup 10 yıl ve yukarısını kapsamaktadır. Bu çalışmada, mesleki kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerindeki farklılıkların anlamlılıkları varyans analizi yoluyla belirlenmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Aşağıdaki tabloda mesleki kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum ortalamaları gösterilmektedir:

**Tablo 14 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları**

İçsel İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P
Gruplar Arasında	2,956	3	0,985	1,652	0,180
Gruplar İçinde	86,488	145	0,596		
Toplam	89,444	148			
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P
Gruplar Arasında	3,681	3	1,227	1,594	0,193
Gruplar İçinde	111,621	145	0,770		
Toplam	115,302	148			

P≤0,05

Mesleki kıdem değişkeni ile öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlılığına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde, öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyi ile mesleki kıdem düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

#### 5.6.5. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırmada, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine etki edebileceği düşünülen bir diğer bireysel değişken de 'öğrenim düzeyi' değişkenidir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öğrenim düzeyleri üç düzey halinde incelenmiştir. Öğretim elemanları lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenim düzeylerine göre incelenmiştir. Burada, öğretim elemanlarının öğrenim düzeyi değişkenine göre iş doyum düzeylerinde meydana gelen farklılıkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için varyans analizi yapılmıştır.

**Tablo 15 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılığa Yönelik Varyans Analizi Sonuçları**

İçsel İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	Df	Kare Ortalaması	F	P (sig)
Gruplar Arasında	2,161	2	1,080	1,807	0,168
Gruplar İçinde	87,283	146	0,598		
Toplam	89,444	148			
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	Df	Kare Ortalaması	F	P (sig)
Gruplar Arasında	1,885	2	0,942	1,213	0,300
Gruplar İçinde	113,417	146	0,777		
Toplam	115,302	148			

P≤ 0,05

Öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinde ortaya çıkan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlılığını ölçen varyans

analizi sonuçlarına göre; öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinde öğrenim düzeyi değişkenine göre yaşanan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

İstanbul ili vakıf üniversitelerinin MYO'larında görevli öğretim elemanlarının, iş doyum düzeyleri öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermemektedir. Öğrenim düzeyi ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmamasının nedeni olarak, MYO'larda görevli öğretim elemanlarının kendilerini daha çok öğretmenliğe vermiş ve ana amaçları olarak da öğretmenliği benimsemiş olmaları gösterilebilir. Bu açıdan bakıldığında, akademik kariyerlerinin daha yüksek olması öğretim elemanlarına daha iyi bir öğretmen olmak kadar önemli ve güdüleyici gelmeyebilir. Bu durum da, öğrenim düzeyi değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine etki etmemesine neden olabilir.

## 7. Sonuç

İstanbul ili vakıf üniversitelerine ait meslek yüksekokullarında tam zamanlı olarak görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla 7 vakıf üniversitesinden toplam 149 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları aşağıda sıralanmıştır:

1. Araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanları, işlerinden genel olarak 'yeterince' memnundurlar.
2. Öğretim elemanları içsel iş doyum açısından, işlerinden 'yeterince' memnundurlar.
3. Öğretim elemanları dışsal iş doyum açısından, işlerinden 'yeterince' memnundurlar.
4. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalaması ile dışsal iş ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bir diğer ifadeyle öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
5. Kadın ve erkek öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet faktörünün araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerine etki etmediği anlaşılmıştır.
6. Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, evli ve bekar öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Medeni durum faktörü, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.
7. Yaş değişkeni ile öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, öğretim elemanlarının yaşları ile hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; 36 ve yukarıya yaş grubundaki öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin; 26- 30 yaşları arasındaki öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
8. Mesleki kıdem değişkeni araştırmada yer alan öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.
9. Öğrenim düzeyi değişkeni araştırmada yer alan öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, MYO'larda çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin yükseltilebilmesi için aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Öğretim elemanları özellikle müdürlerinin karar vermedeki yetkinliği ve yönetim tarzından yeterince memnun olduklarını ifade ederken, okul politikalarının uygulamaya konulması konusunda ise iş doyumunu ile ilgili olarak 'kararsız' olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bakımdan, MYO müdürlerinin aynı yönetim tarzlarını geliştirerek devam ettirmeleri yerinde olacaktır. Fakat, okul

politikalarının uygulamaya konulmasını sağlayanlar veya bu kararları uygulayanların (özellikle idari görevi olan yöneticilerin) işlerini daha iyi bir şekilde, yönetsel kararlara muhalif olmayacak ve kararlara örtüşecek şekilde yürütmeleri gerekmektedir. Alınan karar her ne kadar etkileyici ve yerinde olursa olsun, uygun şekilde uygulanmadığı sürece başarısız olması kaçınılmaz olacaktır.

2. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının iş güvencesi açısından işlerinden memnun olup olmama konusunda kararsızlık yaşadığı ortaya çıkmıştır. Bu yüzden, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş güvenceleri daha fazla artırılmalıdır. İşten çıkartılmayı gerektirecek sebeplerin adil ve şeffaf bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, her an işten çıkartılma korkusuyla yaşayan öğretim elemanlarının iş doyumlarının yüksek olmasını beklemek olanaksız olacaktır.
3. Öğretim elemanları işleri karşılığında aldıkları ücretle ilgili olarak da iş doyumunu konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar. Özel sektörde, yakın denetim altında ve devlette çalışan öğretim elemanlarına kıyasla iş güvencesi daha az olan öğretim elemanlarının ücretleri artırılmalıdır.
4. Öğretim elemanları yaptıkları iş karşılığında yeterince doyuma ulaştıracak seviyede takdir edilmediklerini düşünmektedirler. MYO yönetimi başarılı öğretim elemanları dönemlik veya yıllık olarak belirleyip değişik şekillerde ödüllendirip ve başarılarından dolayı takdir etmelidir.
5. Fakültede çalışan öğretim elemanlarına göre daha sıradan bir çalışma hayatı olan MYO öğretim elemanlarına, zaman zaman farklı şeyler yapabilme fırsatları tanınmalıdır. Özellikle mesleki seminer veya konferanslara katılma, yurt dışı değişim programlarına (Erasmus Öğretim Elemanı Hareketliliği) katılım desteklenmelidir. Bu sayede, öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri artırılabilir.

### **Kaynakça**

- [1] K. Davis, *İşletmede İnsan Davranışı*. Çev. Kemal Tosun. 3. bs., İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, 1988, p.95.
- [2] E. İlhan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 1996, p.230.
- [3] A. Keser, Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11,1, 100-119 (2006).
- [4] İ.E. Başaran, *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. 3. bs. Feryal Matbaası, Ankara, 2002, p.28.
- [5] S. P. Robbins, *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications* 6th. ed. Prentice Hall, New Jersey, 1993, p.108,184.
- [6] K. H. Chung, *Organizational Behaviour: Developing Managerial Skills*. Harper & Row, Newyork, 1981, p.396.
- [7] P. Warr, *Psychology at Work*. 4th. ed. Penguin Books, London, 1996, p.230.
- [8] R. Harald, *Behavioural Science Concepts and Management Application*. National Industrial Conference Board, New York, 1969, p.21.
- [9] T. Dilaver, Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1, 24-45 (2005).

- [10] T. Koçel, *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik ve Modern Yaklaşımlar*. 7. bs. Beta Yayım Dağıtım, İstanbul, 1999, p.468, pp.162-163.
- [11] M. Toberman, Job Satisfaction and Values and How They Differ Between Contractos and Civil Servants at NASA Dryden Flight Research Center. Graduate Research Project, Embry-Riddle Aeronautical University Extended Campus Edwards Resident Center, 2 (2001).
- [12] S. Figen, Ö. Faruk İşcan, Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ekonomi İşletme Uluslararası ve Siyaset Bilimleri Dergisi*. 5, 1:55-64 (2005).
- [13] P. Marianne, D. P. Baker, Job Satisfaction among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics and Teacher Compensation. Statistical Analysis Report, American Institutes for Research, ERIC Documents, ED 412181, 1997.
- [14] A.İ. Gümüseli, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1 (2004).
- [15] A. Tellioğlu, İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.
- [16] J.J. De Nobile, J. McCormick, Biographical Differences and Job Satisfaction of Catholic Primary School Staff. *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education*, 26-30 November (2006).
- [17] B. Kılıç, Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
- [18] R. Aliyev, Türk Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.