



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ VE
AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE
KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA: ALMANYA
VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Bilge GÜLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
AĞUSTOS-2014**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ VE
AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE
KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA: ALMANYA
VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

DANIŞMAN: Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Bilge GÜLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
AĞUSTOS-2014**

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ VE AKADEMİSYENLERİN İŞ
TATMİNİ ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA: ALMANYA
VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Bilge GÜLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

**Bu Tez .../.../... Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği/Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.**

**Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
BAŞKAN**

**Doç. Dr. Salih YEŞİL
ÜYE**

**Yrd. Doç. Dr. Arif Selim EREN
ÜYE**

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

**Doç. Dr. Murat KARABULUT
Enstitü Müdürü**

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ VE
AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE
KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA: ALMANYA VE
TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Bilge GÜLER

Danışman : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Yıl : 2014, Sayfa: 120+14

**Jüri : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Başkan)
: Doç. Dr. Salih YEŞİL (Üye)
: Yrd. Doç. Dr. Arif Selim EREN (Üye)**

Eğitim, araştırma, yönetim ve toplum hizmeti görevi bulunan akademisyenler, bilimin öncüsü konumundaki üniversitelerin temel yapı taşı ve en önemli insan kaynağıdır. Akademisyenlerin yapmış oldukları bu görevleri daha iyi yerine getirebilmeleri için işlerinden tatmin olmaları gerekmektedir. Günümüzde giderek zorlaştırılan akademik kariyer yapma koşullarının iş tatmini üzerinde büyük etkisi vardır. Bu bağlamda akademik kariyer amacıyla yapılması gereken tüm aşamaları kapsayan ve sonrasında akademisyenlerin kariyerleri boyunca devam eden akademik gelişim sürecinde yaşadıkları olaylar onların performansını, etkinliğini, verimliliğini ve işinden duyduğu tatmini etkileyecektir. Bu bakımdan akademisyenlerin gelişimleri sürecinde gereken tüm desteğin verilmesi ve memnuniyetlerinin sağlanması eğitim kalitesi başta olmak üzere hem birey, hem örgüt hem de toplumu olumlu yönde etkileyecektir.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye ve Almanya’da akademik sürecin farklı işleyişinin ve akademisyenlerin gelişimleri sürecinde yaşadıkları olayların iş tatmini ile ilişkisi ve bunun akademik yaşama yansımalarının incelenmesidir. Bu amaç kapsamında Almanya ve Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin, akademik gelişim süreçleri karşılaştırmalı olarak incelenerek akademisyenlerin işlerinden duyduğu tatmin ile gelişim sürecinde yaşadıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra Türkiye’deki akademik kariyer süreci ile ilgili olarak gerçekleştirilen analizlerde, bu sürecin tamamını Türkiye’de tamamlayanlar ile yüksek lisans ve doktora eğitimi için

yurtdışına gidenler olmak üzere iki farklı grupta incelenmiştir. Böylece Türkiye’de akademisyen olup da gelişim sürecini yurtdışında geçirenlerin iş tatminlerinin ve beklentilerinin bu sürecin tamamını Türkiye’de tamamlayanlara oranla anlamlı bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Almanya Schamalkalden Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nde görev yapan toplam 115 öğretim üyesi (Prof. Dr., Doç. Dr., ve Yrd. Doç. Dr.) akademisyenlere anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda; akademisyenlerin gelişimleri sürecindeki kural, prosedür, çalışma ortamı, verilen destek vb. gibi faktörlerden memnuniyetsizliğin iş tatmini ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin kariyerleri boyunca devam eden bu süreçte yaşadıkları iş ortamlarından kaynaklanan olumsuzlukların da akademik yaşamları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, İş Tatmini, Gelişim Süreci, Akademik Kariyer

T.C.
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
UNIVERSITY OF KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM

ABSTRACT

MA THESIS

**A COMPARATIVE STUDY ON JOB SATISFACTION
AND ACADEMIC DEVELOPMENT PROCESS OF
ACADEMICS: EXAMPLE OF GERMANY AND TURKEY**

Bilge GÜLER

Supervisor : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
Year : 2014, Pages: 120+14

Jury : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Chairperson)
: Assc. Prof. Dr. Salih YEŞİL (Member)
: Asst. Prof. Dr. Arif Selim EREN (Member)

The academicians who have mission of education, research, administration, and community service are the basic building block and the most important human resources of universities as pioneer of science. The academicians need to be satisfied from their jobs to accomplish these duties. At the present time academic career conditions which increasingly more difficult have a big influence on job satisfaction. In this context everything should be done at the stage of the academic career will impress their performance, effectiveness, efficiency and satisfaction with their jobs. In this regard especially quality of education, provisioned of necessary all support and satisfaction in development process of academicians is will affect individuals, organizations and society positively.

The purpose of this study is to analyse how related is the different functioning of the academic process in Germany and Turkey and The experiences academics gain in development process to job satisfaction and reflection of this relation on academic life. Within this purpose, academic development process of the academics in Turkey and Germany is analysed in comparison and also analysed whether any significant relation between their job satisfaction and the events they had during the academic process or not. As well as the process in Turkey analysed in two groups as the academics who complete all the process in Turkey and academics who studied abroad for Master or Doctorate. However job satisfaction and expectations researched to find whether any significant difference between those two groups. To this end 115 faculty Members were given a questionnaire in Schmalkalden University and Kahramanmaras Sutcu Imam University. As a result of research, factors such as rules, procedures, work environment, support (etc.) during the development process have a direct effect on job satisfaction. Through continuing academic career it is also noted that other related factors also an influence in academic life.

Keywords: Academic, Job Satisfaction, Development Process, Academic Career

ÖN SÖZ

“Akademik Gelişim Süreci ve Akademisyenlerin İş Tatmini Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma” başlıklı bu araştırmada, akademisyenlerin iş tatmini ve yüksek performansı için gelişim süreçlerine inilerek eksiklikler varsa bunların ortaya konulması ve iyileştirmelerin oradan itibaren yapılması gerektiğinin çok önemli olduğu düşüncesindeyim. Bende akademisyen olma yolunda bir yüksek lisans öğrencisi olarak, akademik kariyer için şartların giderek ağırlaştığı Türkiye’de gereken teşviğin, desteğin ve koşulların da iyileşmesini temenni ederim.

Öncelikle bu tez konusunu önererek zorlu süreçte bana destek veren, akademik hayata atılmamı sağlayan ve dönüm noktası yaratan, çalışmalarım boyunca akademik katkıları, manevi desteği ve sonsuz sabırla beni cesaretlendiren, hayallerimi destekleyen ve hayallerimin peşinden koşmamı sağlayan değerli hocam tez danışmanım Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN’a sonsuz saygı, sevgi ve en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam süresince bilgi ve önerilerinden sürekli yararlandığım sayın hocam Doç. Dr. Salih YEŞİL ve Almanya sürecinde araştırmanın uygulama kısmı için destek veren sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Dina MANSOUR’a teşekkür ederim.

Maddi manevi destekleriyle her zaman anlayışla yanımda olan canım babam ve anneme sonsuz teşekkür ederim. Araştırmanın analizinde önemli katkıları olan bana zamanını ayırarak bilgilerini aktaran, yol gösteren ve moral veren arkadaşım Sinem GÜMÜŞ’e teşekkürler.

Her konuda sürekli yardımlarını gördüğüm başta saygıdeğer abim Adem ARICIOĞLU olmak üzere arkadaşlarım Ömer ÇAMUR, Ziya GÖRGEL, Zülal ÇELİK, Fatih TAŞ, Hasan Sadık TATLI, İbrahim FIRAT, Ferhat UĞURLU, Tuba BIYIKBEYİ, Cennet PEKŞEN, Yüksel MAVİ, Ayşegül ZEYİT ve Ali ATILGAN’a sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak anket çalışmama zaman ayırarak araştırmama katkı sağlayan bütün öğretim üyesi hocalarıma teşekkürler. Özellikle Almanya süreci için zorlu geçen bu çalışmanın bilimsel bilgiye katkıda bulunarak, bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutmasını dilerim.

Bilge GÜLER
AĞUSTOS-2014

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	III
ÖN SÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIV
1. GİRİŞ.....	1
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR.....	3
3. AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ.....	5
3.1. Akademisyen ve Akademisyenlik Kavramı.....	5
3.2. Akademisyenlerin Temel Etkinlikleri.....	6
3.2.1. Öğretim.....	6
3.2.2. Araştırma ve Yayın Yapmak.....	7
3.2.3. Toplum Hizmeti.....	8
3.2.4. Yönetim.....	9
3.3. Akademik Kariyer Kavramı ve Kariyer Geliştirme.....	9
3.4. Akademisyen Olmanın Adımları.....	11
3.4.1. Türkiye’de Akademisyen Olma Süreci.....	11
3.4.2. Almanya’da Akademisyen Olma Süreci.....	20
3.5. Akademik Yaşama Ait Genel Sorunlar.....	24
3.5.1. Azalan Mesleki İlgi Sorunu.....	25
3.5.2. Ücret Yetersizliği.....	26
3.5.3. Fiziki Ortam.....	26
3.5.4. Kadro Sorunu.....	27
3.5.5. Beşeri İlişkilerde Yaşanan Sorunlar.....	27
3.5.6. Diğer Sorunlar.....	27
3.6. Akademisyenlerin Beklentileri.....	28
4. İŞ TATMİNİ.....	30
4.1. İş Tatmini Kavramı.....	30
4.2. İş Tatmininin Önemi.....	32
4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	35
4.3.1. Bireysel Faktörler.....	35
4.3.2. Örgütsel Faktörler.....	36
4.3.3. Grup Faktörleri.....	38
4.3.4. Kültürel Faktörler.....	38
4.3.5. Çevre Faktörleri.....	40
4.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Neden ve Sonuçları.....	40
4.5. İş Tatmini Ölçüm Yöntemleri.....	42
4.5.1. Anket ve Mülakat Yolu ile Ölçüm.....	42
4.5.2. İş Tanımlama Endeksi.....	43
4.5.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	43
4.5.4. Kritik Olaylar Yaklaşımı.....	43
4.6. İş Tatmini Artırma Yolları.....	44
4.6.1. İş Rotasyonu.....	44
4.6.2. İş Genişletme.....	45
4.6.3. İş Zenginleştirme.....	45

4.6.4. Azaltılmış İş Günü Sayısı.....	46
4.6.5. Esnek Zaman Uygulaması.....	46
5. AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ VE AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ALMANYA VE TÜRKİYE’DE GERÇEKLEŞTİRİLEN KARŞILAŞTIRMALI BİR ALAN ÇALIŞMASI	47
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	47
5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	48
5.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	48
5.4. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Analizler	49
5.5. Araştırmanın Hipotezleri	50
5.6. Bulgular Ve Yorum.....	51
5.6.1. Almanya Grubu Akademisyenleri Bulgular ve Yorum	56
5.6.2. Türkiye Grubu Akademisyenleri Bulgular Ve Yorum	70
5.6.3. Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenleri Bulgular ve Yorum	87
5.6.4. Hipotezlerin Sonuçları	106
6. SONUÇ VE TARTIŞMA	107
KAYNAKLAR	115
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	

TABLolar LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 3.1. Almanya ve Türkiye Karşılaştırmalı Akademik Gelişim Süreci.....	24
Tablo 3.2. Almanya ve Türkiye Karşılaştırmalı Akademisyen Maaşları.....	24
Tablo 4.1. Çalışanların Tatmin Olduğu İş Özellikleri.....	39
Tablo 4.2. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları	42
Tablo 5.1. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Boyutları	49
Tablo 5.2. Ankete Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	51
Tablo 5.3. Ankete Katılan Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları	52
Tablo 5.4. Katılımcıların Yüksek Lisans Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Yaptıkları İş Karşılığında Aldıkları Ücretten Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo.....	54
Tablo 5.5. Katılımcıların Yüksek Lisans Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Toplumla Verdikleri Çeşitli Hizmetler Bakımından Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo	55
Tablo 5.6. Katılımcıların Yüksek Lisans Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Yaptıkları İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Açısından Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo	55
Tablo 5.7. Katılımcıların Doktora Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Terfi Konusundaki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo	56
Tablo 5.8. Almanya Grubu Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirliği	56
Tablo 5.9. Almanya Grubu Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları	57
Tablo 5.10. Cinsiyet İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	58
Tablo 5.11. Medeni Durum İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	59
Tablo 5.12. Yaş İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	59
Tablo 5.13. Akademik Unvan İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	60
Tablo 5.14. Gelişim Sürecindeki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	60
Tablo 5.15. Gelişim Sürecindeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki	61
Tablo 5.16. Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	61
Tablo 5.17. Unvandaki Çalışma Süresi ile İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	62
Tablo 5.18. Kadro Sıkıntısı İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	63
Tablo 5.19. Mesleği Seçmede Etkili Olan Faktör İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	63
Tablo 5.20. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	64
Tablo 5.21. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişim ve Yükselme Olanakları Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	64
Tablo 5.22. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Toplumla Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	65

Tablo 5.23. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnun musunuz” Sorusu İle “Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansım Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	65
Tablo 5.24. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	66
Tablo 5.25. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnun musunuz” Sorusu İle “Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığına Sahip Olmam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	66
Tablo 5.26. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnun musunuz” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	67
Tablo 5.27. “Öğretim Üyesi Olarak Kaç Yıldır Görev Yapıyorsunuz” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanığımın Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	67
Tablo 5.28. “Bu Unvandaki Çalışma Süreniz” Sorusu İle “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	68
Tablo 5.29. “Bu Mesleğe Girmenizde Size En Çok Etki Eden Faktör” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	68
Tablo 5.30. “Bulduğunuz Fakültede Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “İşyerimdeki Rekabet Fırsatı Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	69
Tablo 5.31. “Şu Anki Kurumunuzda Zorunlu Hizmetiniz Var mı” Sorusu İle “Akademik Çalışmaya Verdiğim Zaman Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	69
Tablo 5.32. “Şu Anki Kurumunuzda Zorunlu Hizmetiniz Var mı” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	70
Tablo 5.33. Türkiye Grubu Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirliği	70
Tablo 5.34. Türkiye Grubu Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları	71
Tablo 5.35. Cinsiyet İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	72
Tablo 5.36. Medeni Durum İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	73
Tablo 5.37. Yaş İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	73
Tablo 5.38. Akademik Unvan İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	74
Tablo 5.39. Gelişim Sürecindeki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki	74
Tablo 5.40. Gelişim Sürecindeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki	75
Tablo 5.41. Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	75
Tablo 5.42. Unvandaki Çalışma Süresi ile İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	76
Tablo 5.43. Kadro Sıkıntısı İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	76
Tablo 5.44. Mesleği Seçmede Etkili Olan Faktör İle İş Tatminin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	77

Tablo 5.45. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İşimin Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	77
Tablo 5.46. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	77
Tablo 5.47. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Çalışma Şartları Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	78
Tablo 5.48. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İş İçinde Terfi Olanağının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	79
Tablo 5.49. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	79
Tablo 5.50. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yöneticimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	80
Tablo 5.51. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Akademik Çalışmaya Verdiğim Zaman Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	80
Tablo 5.52. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	81
Tablo 5.53. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Akademik Çalışmaya Verdiğim Zaman Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	81
Tablo 5.54. “Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanağının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	82
Tablo 5.55. “Unvandaki Çalışma Süreniz” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanağı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	83
Tablo 5.56. “Unvandaki Çalışma Süreniz” Sorusu İle “İşimin Bana Sağladığı İş Güvencesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	83
Tablo 5.57. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanağının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	84
Tablo 5.58. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	84
Tablo 5.59. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	85
Tablo 5.60. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliğini Bana Vermesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	85

Tablo 5.61. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	86
Tablo 5.62. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Çalışma Şartları Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	86
Tablo 5.63. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanağı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	87
Tablo 5.64. Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirliği	87
Tablo 5.65. Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları.....	88
Tablo 5.66. Cinsiyet İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	89
Tablo 5.67. Medeni Durum İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	90
Tablo 5.68. Yaş İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	90
Tablo 5.69. Akademik Unvan İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	91
Tablo 5.70. Gelişim Sürecindeki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	91
Tablo 5.71. Gelişim Sürecindeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	92
Tablo 5.72. Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	92
Tablo 5.73. Unvandaki Çalışma Süresi ile İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	93
Tablo 5.74. Kadro Sıkıntısı İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	93
Tablo 5.75. Mesleği Seçmede Etkili Olan Faktör İle İş Tatminin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	94
Tablo 5.76. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Yöneticimden Gördüğüm Destek Ve Rehberlik Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	94
Tablo 5.77. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	95
Tablo 5.78. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	95
Tablo 5.79. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanağı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	96
Tablo 5.80. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	96
Tablo 5.81. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Çalışma Ortamındaki İletişim Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	97
Tablo 5.82. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Yükselme Ve Atama Sürecinin İşleyişi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	97

Tablo 5.83. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	98
Tablo 5.84. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanlığının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	98
Tablo 5.85. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	99
Tablo 5.86. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliğini Bana Vermesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	99
Tablo 5.87. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansım Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	100
Tablo 5.88. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	100
Tablo 5.89. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanığı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	101
Tablo 5.90. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İşyerimdeki Rekabet Fırsatı Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	101
Tablo 5.91. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu ile “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	102
Tablo 5.92. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu ile “Çalışma Ortamındaki İletişim Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	102
Tablo 5.93. “Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi” Sorusu ile “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	103
Tablo 5.94. “Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi” Sorusu ile “Terfi Konusundaki Kural Ve Prosedürler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	103
Tablo 5.95. “Mesleğe Girmede En Çok Etkili Olan Faktör” Sorusu İle “İşimin Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	104
Tablo 5.96. “Mesleğe Girmede En Çok Etkili Olan Faktör” Sorusu İle “Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansım Olması Bakımından” Memnuniyeti Önermesi Arasında Çapraz Tablo	104
Tablo 5.97. “Mesleğe Girmede En Çok Etkili Olan Faktör” Sorusu İle “Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığına Sahip Olmam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo.....	105
Tablo 5.98. “Şu Anki Kurumunuzda Zorunlu Hizmetiniz Var mı” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Paranın Adaletlilik Derecesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo	105
Tablo 5.99. Hipotezlerin Sonuçları	106

Tablo 6.1. Almanya, Türkiye, Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenlerin Araştırma Sonucundan Elde Edilen Verilerin Karşılaştırmalı Sonuçları.....	108
--	-----

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 4.1. İş tatminine ve tatminsizliğine neden olan faktörler ve sonuçları.....	41

KISALTMALAR LİSTESİ

VD	:Ve Diğerleri
VB	:Ve Benzeri
SPSS	:Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi (Statistical Package For The Social Sciences)
YÖK	:Yükseköğretim Kurumu
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
ARK	:Arkadaşları
ÜAK	:Üniversitelerarası Kurul
ALES	:Akademik Lisansüstü Eğitim Sınavı
YDS	:Yabancı Dil Sınavı
ÖSYM	:Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

1. GİRİŞ

Üniversitelerin en önemli kaynaklarından birisi sahip olduğu akademik kadrosudur. Üniversitelerin sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları ve böylece genel performansını arttırmaları gerekmektedir. Araştırma yapmak, bilim üretmek ve üst düzey eğitim sağlamak işlevi bulunan üniversitelerden, ülkenin gereksinimini karşılayacak kaliteli insan gücünü yetiştirmek beklenilmektedir. Kaliteli insan gücünü yetiştirmek ise yalnız işini severek, isteyerek, işinden tatmin olmuş şekilde yapan akademik kadro ile mümkündür. Akademisyenlerin yüksek performans göstermeleri ve verimli şekilde çalışabilmeleri, işine ve işyerine duydukları olumlu duygusal tatmin seviyesine bağlıdır. Bu çerçevede üniversitelerde çalışan akademisyenlerin memnuniyetinin ne olduğunun ve nasıl memnun edilebileceğinin araştırılması önem taşımaktadır.

Akademisyenler kendi akademik ve bilimsel faaliyetlerinin yanı sıra toplumun ihtiyaç duyduğu bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izleyecek, geliştirecek, bilimsel araştırmalar yapacak ve ülke geleceğine yön verecek olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi görevini üstlenmişlerdir. Geleceğin insan gücünü yetiştiren kurumlarda istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu, bu insan gücünü yetiştiren akademik personelin iş tatmininin sağlanmasından geçmektedir. İş tatmininin sağlanması ise akademik ortamda hizmet kalitesinin yükseltilmesine, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulmasına bağlıdır. Yükseköğretim kurumlarında istenen nitelikte bireylerin yetişebilmesi, akademisyenlerin performans ve nitelikleri ile yakından ilgilidir. Akademisyenlerden etkin olarak yararlanabilmenin yolu da onların iş tatminlerini yükseltmekle gerçekleşecektir.

Akademisyenlerin gelişimleri sürecinde yaşananlar iş tatminine doğrudan yansıyan etmenlerdir. Gelişim sürecindeki memnuniyetsizlik, akademik kariyer yolunda yaşanan olumsuzluklar ne kadar artarsa akademisyenlerin işlerinden duyduğu tatminde o kadar azalacaktır. Bu da yükseköğretimde kaliteyi düşüreceği gibi hem birey hem örgüt hem de toplum açısından olumsuzluklara yol açacaktır. Akademisyenlerin gelişim süreçleri esnasında çevrelerini sarmalayan tüm koşullardan memnuniyeti, gelişim sürecine olumlu etki edecek ve dolayısıyla motivasyonun sağlanmasıyla hem performans hem de verimlilikleri artacaktır.

Akademisyenlerin genel sorunları olduğu düşünülen; fiziki çalışma ortamındaki olumsuzluklar, ağır ders yükleri, yurtiçi ve yurtdışı bilimsel çalışmalara katılımı teşvik edecek yeterli desteğin ve düzenlemenin olmaması, işyerinde beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar, atanma ve yükselme ölçütlerinin sürekli değiştirilmesi, akademik unvan dağıtımındaki adaletsizlik gibi durumlar iş tatminini azaltıcı etkenlerdir. Akademik unvanlar, akademik yükseltme ve atama süreci konusunda gerçekleştirilen düzenlemeler akademik yaşamda iş tatminine önemli etkilerde bulunmaktadır. Çünkü bu konudaki düzenlemeler akademisyenlerin üniversiteden ve akademik etkinliklerden beklentilerini olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı; akademisyenlerin işlerinden duydukları tatmin ile gelişim süreçlerinde yaşadıkları arasındaki ilişkileri belirlemektir. Akademik kariyer amacıyla yapılması gereken tüm aşamaları kapsayan ve sonrasında akademisyenlerin kariyerleri boyunca devam eden bu süreçte yaşadıklarının iş tatmini ile ilişkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ise gelişim sürecindeki eksiklikleri ortaya çıkararak akademisyenlerin tatmin düzeylerini arttıracak çözüm önerileri sunmaktır.

Toplam altı ana başlıktan oluşan çalışmada; ilk olarak konu hakkında genel bir giriş oluşturulup ikinci bölümde literatür taraması yapılarak konu ile ilgili önceki

çalışmalar araştırılmıştır. Akademisyenler bugüne kadar her konuda araştırmalar yapmalarına rağmen akademisyenleri ve akademisyenlerin iş tatminini konu alan sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılmıştır.

Üçüncü bölümde; akademisyenlerin gelişim süreci ile ilgili kavramsal çerçeve ele alınmış olup, akademisyenlik kavramı ve akademisyenlerin temel etkinlikleri, akademik kariyer kavramı ve Türkiye ve Almanya açısından akademik kariyer yolları karşılaştırmalı olarak incelenerek akademik yaşama ait genel sorunlar ve beklentiler üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölümde; akademisyenler açısından iş tatmini kavramı, önemi, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmini ve tatminsizliğinin neden ve sonuçları, iş tatmini ölçüm yöntemleri ve son olarak iş tatmini artırma yollarından bahsedilmiştir.

Beşinci bölümde; Almanya ve Türkiye’de gerçekleştirilen karşılaştırmalı alan araştırmasının amacı, araştırmanın evreni, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi yapılarak bulgular değerlendirilmiştir. Bu çerçevede Almanya Schmalkalden Üniversitesi’nde ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nde görev yapan öğretim üyelerine iş tatminleri ve gelişim süreçleri ile ilgili anket uygulaması yapılarak anket sonuçlarının analiz ve değerlendirilmesi neticesinde mukayese yapılmıştır.

Son olarak çalışmanın sonuç ve öneriler kısmında ise genel bir değerlendirme yapılarak çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Akman vd. (2006)'nin "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri" adlı makalesinde öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla 488 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; akademisyenlerin iş doyumlarına ilişkin bazı görüşlerinin cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre önemli farklılık gösterdikleri görülmüştür.

Bülbül (2006)'ün "Üniversite Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşama Yansımalarının Değerlendirilmesi" adlı doktora tezinde kapitalist küreselleşme süreci ve piyasa koşullarının, üniversiteler üzerinde oluşturduğu mali baskı politikalarının araçlarından biri olan öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla 382 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; ücretlerin bilimsel araştırmalar için gerekli ortamı sağlamada yetersiz olduğu, ücretin çok önemli bir güdüleme aracı olduğu ve öğretim elemanlarının daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma geçebilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tunç (2007)'un "Akademik Unvan Olgusu Akademik Yükseltme ve Atama Sürecinin Değerlendirilmesi" adlı doktora tezinde akademik unvanların, akademik yükseltme ve atama sürecinin, öğretim elemanlarının zihinlerine, davranışlarına, yaşamı algılayışlarına, bilimden ve bilgiden beklentilerine, öğretim elemanı kimliğinin oluşumuna, akademik çalışmaların niceliği ve niteliğine, üniversitedeki insan ilişkilerinin içeriğine olan yansımalarını değerlendirmek amaçlanmıştır. Bu amaçla 382 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretim elemanlarının unvanlarının yükselmesiyle birlikte, bilgi ve beceri düzeylerinin artmadıkları ve yapılan akademik çalışmaların niteliğinin gelişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Mohammed (2010)'in "Akademik Personel Performans Değerlendirme Kriterlerinin İncelenmesi" adlı doktora tezinde öğretim elemanlarının akademik performans değerlendirme işlemlerine karşı memnuniyet düzeyleri incelenmiştir. Bu amaçla 239 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; akademik yükseltme kriterlerinin akademik performans değerlendirme işlemlerinde önemli bir yer tuttuğu görüşünde oldukları fakat bu kriterlerin öğretim elemanlarının özel hayatlarını ve bazı akademik etkinliklerini olumsuz yönde etkiledikleri belirlenmiştir.

Serinkan ve Bardakçı (2010)'nin "Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma" adlı makalesinde akademisyenlerin iş tatminlerinin etkileyen faktörler, iş tatmin düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılarak anket katılımcılarının içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; araştırma görevlileri ile doçentler ve profesörler arasında iş tatmin düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri bakımından bazı anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Konakay ve Altaş (2011)'in "Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği" adlı makalesinde akademisyenlerin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemiştir. Bu çerçevede literatür taranarak, iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi demografik değişkenlerle araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; cinsiyet, medeni durum görev yılı ve alan (Sosyal-Fen) değişkenleri ile tükenmişlik ve iş tatmini arasında anlamlı bir fark

bulunmamış olup yaş ve unvan değişkenleri ile tükenmişlik ve iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çivildağ (2011)'in "Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri" adlı doktora tezinde iş hayatında insanları etkileyen psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek faktörleri üniversitelerde görev yapan 529 öğretim elemanı üzerinde, işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek ölçekleri uygulanarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeyleri ile iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, buna karşılık sosyal destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Nalbantoğlu (2012)'nin "Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığının İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi Saha Araştırması" adlı yüksek lisans tezinde yükseköğretim kurumlarında çalışmakta olan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatminine olan etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın iş tatminini etkilediği gibi iş tatmininin de örgütsel bağlılığı etkilediği durumlar ortaya çıkmış örgütsel bağlılığı sadece örgütsel faktörler değil çalışan özelliklerinin de etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın artması ya da azalmasının iş tatminine doğrudan ya da dolaylı etkisi olduğu görülmüştür.

3. AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ

Akademik gelişim süreci, akademik kariyer amacıyla yapılması gereken tüm aşamaları kapsayan ve sonrasında akademisyenlerin kariyerleri boyunca devam eden süreçtir. Bu süreç birçok ülkede farklılıklar göstermektedir. Akademisyenlerin yaşadıkları bu süreç; onların performansını, etkinliğini, verimliliğini ve işinden duyduğu tatmini etkileyecektir.

Türkiye’de kariyer elde etmenin en önemli aşamalarından biri olarak niteleyebileceğimiz yükseköğretim, bireylerin yaşamlarının geriye kalan kısmı üzerindeki etkileri nedeniyle eğitim kalitesinin çok önemli olduğu bir aşamadır. Bu nedenle, akademik personelin etkinliği ve verimliliğini etkileyebilecek her türlü faktörün üzerinde durulması, eğitim kalitesinin sürdürülebilmesi için çok önemlidir (Sağlam, 2011: 410). Bu noktadan hareketle bu bölümde, akademisyenlik kavramı, akademik kariyer kavramı ve kariyer geliştirme, akademisyenlerin temel etkinlikleri, Türkiye ve Almanya’da akademik kariyer yapmak için koşullar ve akademik kariyerde atanma kriterleri ve son olarak akademisyenlerin akademik yaşama ait genel sorunları ve beklentileri açıklanacaktır.

3.1. Akademisyen ve Akademisyenlik Kavramı

Akademisyen ve akademisyenlik kavramlarının kökünü oluşturan akademi kavramı aslında Platon’un Atina’da öğrencilerine ders verdiği “Akademeia” zeytinliğinden gelmektedir (Erdem, 2008: 85). Akademisyenlik kavramı için birçok tanımlamayla karşılaşabilmektedir. Sözlük anlamı olarak akademisyenlik, akademisyenlerin yöntemleri, disiplinleri ve becerileri anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra akademisyenlik, akademik kazanım ve birçok çalışma sonunda elde edilen bilgi anlamına gelmektedir (AHD, 2000, aktaran, Odabaşı vd., 2010: 131). Ancak bu genel tanımlamalar akademisyenlik kavramının tarihsel değişimler ve yeni paradigmlar ışığında kazandığı anlamdan oldukça uzaktırlar. Yakın zamanda yapılan bir tanımlamaya göre akademisyenlik; öğretim, buluş, bütünleştirme, uygulama ve açık amaçlar, yeterli derecede hazırlık, uygun yöntemler, önemli sonuçlar, etkili sunuşlar ve ayrıntılı bir şekilde eleştirilmiş özelliklere sahip uğraşlardır (11.07.2014, www.depts.washington.edu).

Akademisyen, üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır (11.07.2014, www.wikipedia.org). Akademisyenlik kavramı ve bu kavramı besleyen temel dinamiklerle ilgili tartışmaların kavramın kendisi kadar eskiye dayandığı bilinmektedir. Buna rağmen tüm toplumsal değişimler ve bu değişimlerle gelen yeni tartışmalar sonucunda akademisyenliğin öğretim yönelimli ve/veya araştırma yönelimli olması ikilemi güncelliğini korumaktadır (Sağlam, 2011: 5). Akademisyenlerin görev tanımları ile ilgili dolayısıyla akademisyenlik kavramıyla ilgili tartışmalar, öğretim odaklı akademisyenlik ve araştırma odaklı akademisyenlik ikilemi etrafında toplanmıştır (Menon, 2003: 43).

Yükseköğretimin geçtiğimiz yüzyıldaki iki önemli değişiminde görüldüğü gibi büyük toplumsal olaylar yeni gereksinimleri, bu yeni gereksinimler de yeni görev niteliklerini oluşturmuştur. Dolayısıyla ihtiyaç duyulan insan niteliği ve buna bağlı olarak değer verilen etkinlikler de değişmiştir. Yukarıda yapılan farklı tanımlamalarda da görüldüğü gibi akademisyenlik kavramı akademisyenlerin katıldıkları akademik etkinliklerden doğrudan etkilenmektedir. Bu nedenle farklı yazarlarca sıklıkla

vurgulanan ve zamanla değişime uğrayan akademik etkinlikler akademisyenlik kavramının tanımlanması ve anlaşılması için büyük önem taşımaktadır (Odabaşı vd., 2010: 131).

3.2. Akademisyenlerin Temel Etkinlikleri

Öğretim üyesi hepimizin kabul edeceği gibi; aydınlanmış, geniş bilgili, görgülü, ufku geniş, toplumun gelişme dinamiklerini yaratan, topluma öncülük eden ve o toplumun beyin takımını oluşturan kişidir. Öğretim üyesinin üç temel görevi bulunmaktadır: Eğitim ve öğretim, Bilimsel araştırma, Bulunduğu coğrafyadaki toplumun bilinçlenmesini sağlamaktır. Bilim insanının her şeyden önce kendi çalışma konusunu tam ve etraflı olarak biliyor olması gerekir. Ondan sonra da toplumsal sorunlarla ilgilenmesi gerekir. Bu anlamda yetişmiş aydın kimlikli bilim adamı veya öğretim üyesi; içinde yaşadığı toplumun veya daha geniş anlamda dünyanın sorunlarını izlemek, tahlil etmek ve bilimsel bakış açısı içerisinde kendi görüşlerini oluşturmak durumundadır (Kurt, 2007: 73). Öğretim elemanı; kendini, olayları, olguları ve bunların altında yatan nedenleri sorgulamaya ve gerçeklikleri açıklamaya adanmış kimliğiyle, aynı zamanda da toplumsal sorunlar karşısındaki tutumu ve önerdiği çözümlerle “entelektüel” olarak görülür (Tunç, 2007: 38).

Geleneksel olarak akademisyenliğin araştırma, öğretim ve hizmet olmak üzere üç farklı etkinliğinden bahsetmek mümkündür. Boyer (1990) yeni bir yaklaşım olarak akademisyenlerin dört eylemi yerine getirdiklerini ileri sürmüştür. Bu eylemler bilginin keşfi, entegrasyon, uygulama ve öğretimdir. Akademisyenin ilk iki eylemi olan keşfetme ve entegrasyon, akademik yaşamın araştırmacı ve sentezleme etkinliklerini yansıtmaktadır. Üçüncü eylem olan uygulama, akademisyenin bilgisini sosyal yardım ve toplum hizmeti için kullanmasıdır. Dördüncü eylem olan öğretim ise akademisyenin bilgisini öğrencileri ile paylaşmasını içermektedir. Akademisyenliğin geleneksel olarak tanımlanan üç işlevinde de (öğretim, araştırma ve hizmet) Boyer tarafından tanımlanan bu dört eylemin (keşfetme, entegrasyon, uygulama ve öğretim) gerçekleşebileceği görülebilmektedir. Çünkü bu etkinlikler ancak bir arada yürütüldüğünde bilginin araştırılmasından önemli bir problemi çözmeye kadar geçen süreç, başarıya ulaşabilir (11.07.2014, www.eric.ed.gov).

Hattie ve Marsh (2002: 618)'a göre ise akademisyenlerin temel etkinlikleri, öğretme, araştırma, yönetim ve toplum hizmetidir. Burada belirtilen araştırma etkinliği Boyer'in keşfetme ve entegrasyon etkinliklerini içerirken toplum hizmeti ise uygulama etkinliğine denk düşmektedir. Her iki bakış açısını da dikkate alarak akademik etkinlikleri öğretim, araştırma, toplum hizmeti ve yönetim başlıkları altında incelemek mümkündür.

3.2.1. Öğretim

Daha yüksek ekonomik gelişme seviyesi, iyi eğitilmiş insan gücü ile gerçekleştirilebilir. İyi eğitilmiş bir insan gücüne şekil veren ise eğitimcilerdir. Genellikle insanların meslek yaşamlarının temelini atıldığı yer yükseköğretim sürecidir. Yükseköğretim kurumlarında, öğretim süreci akademik personel tarafından gerçekleştirilmektedir (Mohammed, 2010: 127). Ülkenin toplumsal değişiminin hızına, niteliğine etki eden kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Üniversiteler özette, bilimsel araştırmalar yapmak, insanlığın ve ülkenin sorunlarına çözüm yolları üretmek, ülkenin gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirmek gibi önemli roller üstlenen eğitim

kurumlarıdır. Yükseköğretim kurumlarının bu görevlerini başarıyla gerçekleştirebilmesi işini severek yapan akademik kadro ile mümkün olabilir (Sağlam, 2011: 411).

Akademisyenlerin temel görevlerinden biri öğretmenliktir. Öğretim, öğrencilerin bilgisini, zihnini, karakterini veya yeteneğini geliştirmektir. Sadece bilgiyi iletmeyi değil, aynı zamanda bilgiyi transfer etmeyi ve geliştirmeyi de içermektedir. Öğretim ile aktif öğrenen, eleştirel ve yaratıcı düşünen öğrenciler yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (11.07.2014, www.eric.ed.gov). Buradan hareketle öğretmenlik; bilginin aktarılması, etkili öğrenme gerçekleştirmeleri için öğrencilere rehberlik yapılması ve öğrencinin ahlaki ve entelektüel gelişimine katkıda bulunulması için yapılır (Verburgh vd., 2007: 455).

Akademik etkinlikler konusunda oluşturulan ölçünler ve özendiriciler, akademik etkinliklerin amacı ve elde edilen çıktının işlevselliği bakımından önemli etkilerde bulunmaktadır. Akademisyenlerin öğretim performanslarını güçlendirmek için doğru yöntem ve araçların kullanılarak ölçüm yapılması değerlendirilmesi ve onlara geri bildirim verilmesi bir gerekliliktir. Çünkü ölçemediğimizi yönetemeyiz ve iyileştiremeyiz (Işığışok, 2004, aktaran, Kalaycı, 2009: 632). Akademik personelin başarılı bir öğretimi gerçekleştirebilmesi için ise aşağıdaki belirlenen kriterleri göz önünde bulundurması gerekmektedir (Mohammad, 2010: 127):

- Öğretimde kesin ve belli amaçları seçmek,
- Öğretim planlı ve yönetimli bir şekilde yapılmalı,
- Öğrencilere ilgi ve merak uyandırmalı,
- Verdiği derslerde ya da öğretim sürecinde çeşitli yöntemler kullanmalı,
- Ders sırasında öğrencilerine aynı şekilde bakılmamalı, her öğrencinin bireysel özelliklerini göz önüne alınmalıdır.

3.2.2. Araştırma ve Yayın Yapmak

Akademisyenlerden öğretim fonksiyonunun yanı sıra bilimsel araştırma yapma, bulgularını toplum hizmeti ve bilimsel bilgi hizmeti yararına kullanmaları beklenilmektedir.

Deem ve Lucas (2007: 121) tarafından yapılan araştırma sonucunda, akademisyenlerin çoğunun bilimsel araştırma yapmaya öğretmenlikten daha fazla değer verdikleri ortaya çıkmıştır. Çünkü bilimsel araştırmaları sonucu yayın yapan akademisyenler akademik kariyerinde yükselme şansını elde ederler.

Boyer'in ele aldığı akademik etkinliklerden olan keşfetme ve entegrasyon, akademisyenin araştırmacı boyutunu yansıtmaktadır. Bu etkinlikler aşağıda açıklanmıştır (11.07.2014, www.eric.ed.gov):

➤ **Keşfetme:** Keşfetme, orijinal kuramları ve ilkeleri bulan ve gösteren ilk kişi olmayı içermektedir. Akademik keşif ise araştırmaya, sorgulayıcılığa ve bilgiye bağlı kalmaktır. Keşif yeni veya düzenlenmiş ilke ve modelleri tanımlamayı içermektedir. Keşif, öğretim, araştırma ve hizmet yoluyla yapılabilir.

➤ **Entegrasyon:** Entegrasyon, disiplinler arasındaki bağların kurulmasını, verinin açığa çıkarılmasını ve uzman olmayanların eğitilmesini içermektedir. Entegrasyon bir araya getiren ve orijinal araştırmalar için yeni anlayışlar ortaya çıkaran disiplinli bir iştir. Entegrasyon farklı bilgileri ve

orijinal işleri bir araya getirir. Entegrasyon; öğretim, araştırma ve hizmet esasında ortaya çıkabilir (Odabaşı vd., 2010: 132).

Akademisyenlerin araştırma ve öğretim yükümlülüklerini yerine getirirken evrensel kalite düzeyine ulaşabilmeleri için her bir görevin kendi hedef ve içeriğine uygun performans değerlendirme sistemlerine gereksinim vardır. 20.yüzyılın başlarında üniversitelerin öncelikli amacının araştırma olduğunu ileri süren Avrupa modeline doğru kaymıştır. Soğuk savaş döneminde araştırma faaliyetlerine devlet tarafından sağlanan fonlardaki aşırı artış ve bunun hem akademisyenler hem de üniversiteler için yeni bir gelir kaynağı yaratması bu kurumlarda bilimsel üretkenliğin değerlendirilmesine verilen önemi de arttırmıştır (Kalaycı, 2009: 631).

Son yıllarda ülkelerin bilim alanında dünyadaki yerinin belirlenmesinde, ülkelerin ya da üniversitelerin bilimsel niteliklerini karşılaştırmasında ve bilim insanlarının akademik performanslarının değerlendirilmesinde uluslararası yayın etkinliklerini ön plana çıkaran üç ölçüt genel olarak kabul görülmektedir. Söz konusu kriterler (Yağmurlu ve Başkan, 2005: 21,aktaran, Mohammed, 2010: 87):

- Uluslararası bilimsel dergilerde yayınlanan yayınların sayısı,
- Atıf indeksleri (Science Citation Index, Social Science Citation Index ve Art and Humanities Citation Index) kapsamına giren yayınların sayısı,
- Yayınlanan bilim dizinlerince taranan bilimsel dergilerdeki yayın sayısıdır.

Yükseköğretim kurumlarındaki kalitenin en önemli öğelerinden biri akademik personeldir. Akademik personel araştırma, eğitim-öğretim ve danışmanlık alanında ne kadar yetenekli ve başarılı olursa, üniversitenin de kalitesi o denli kaliteli olmaktadır. Üniversiteler, öğretim elemanlarının bilime katkı getirici, yüksek düzeyde orijinal çalışmalar yapmalarını destekleyerek bu çalışmaların sonuçlarını uluslararası hakemli yayın organlarında sergilemek suretiyle ünlerini artırma yarışı içinde bulunmaktadır (Korkut, 2002: 187).

3.2.3. Toplum Hizmeti

Akademisyenler toplum hizmeti boyutunda toplumun gelişimine büyük katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda akademisyenler uzman oldukları konularda çeşitli seminerler düzenleyerek, gazetede yazdıkları köşe yazıları, yaptıkları radyo ve televizyon programları, internette yazdıkları yazılar ile medyayı kullanarak çeşitli konularda toplumu bilgilendirmektedirler. Bunların yanında üniversite-sanayi-devlet işbirliğiyle akademisyenler kamuda ve sanayide de kalkınmaya katkıda bulunabilmektedirler (Odabaşı ve Odabaşı, 2007: 21).

Akademisyenlik mesleği, eğitim süresinin uzun ve sürekli olması ve yoğun emekle birlikte gerektirdiği entellektüel beceri açısından saygınlığı yüksek olan bir meslektir. Bu çerçevede akademisyenler, elde ettikleri yüksek prestij kadar toplum içinde birçok ayrıcalıklar, sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlüklere sahiptir (Pınar, 2002: 11). Akademisyenlerin, eğitim düzeyinin yüksek olması ve model olma rolleri onların ahlaki sorumluluklarını daha da önemli kılmaktadır (Erdem, 2012: 85). Toplumun akademisyenlere verdiği değer kadar akademisyenlerinde topluma karşı hizmet ve özel ahlaki sorumlulukları bulunmaktadır.

Boyer (1990), toplum hizmeti boyutunu uygulama başlığı altında ele almıştır. Uygulama akademisyenlerin toplumsal sorunlar ve diğer önemli konular için bilgileri

genişletme ve uygulamalarıyla ilgilidir. Akademisyen bu etkinliklerle ilgili kendine “Bilgi önemli problemlere nasıl uygulanabilir?”, “Bilginin önemli problemler için uygulanması bireylere ve kurumlara nasıl faydalı olabilir?” sorularını sorar. Burada uygulama, bilgi veya yaratıcı etkinliklerin gelişim ve değişim için kullanılmasıyla ilgilidir. Başka bir deyişle keşfetme ve entegrasyon, akademisyenlerin sorgulayacakları konuları belirlerken uygulama bu konuların hangi grup, kurum, topluluk veya sosyal konuda sorgulanacağıyla ilgili gündemi belirler (11.07.2014, www.eric.ed.gov).

3.2.4. Yönetim

Akademisyenlerin öğretim, araştırma ve toplum hizmeti sorumluluklarının yanında yönetim sorumluluğu da bulunmaktadır. Yönetim boyutunda öğretim elemanları üniversitelerde rektör ve rektör yardımcısı, fakültelerde dekan ve dekan yardımcısı, yüksekokullarda müdür ve müdür yardımcısı, bölümlerde bölüm başkanı ve bölüm başkan yardımcısı görevleri gibi idari görevler alabilmektedirler (Odabaşı vd., 2010: 132).

Akademik personelin değerlendirilmesinde daha çok belgelendirilebilen faaliyetler (sertifikalar, sınav sonuçları, katılım belgeleri vb) göz önüne alınmaktadır. Bu kriterler içinde yayın sayısı ön plana çıkarken, belgelendirilemeyen akademik etkinliklerin büyük bir bölümünün akademik performans değerlendirme işlemlerinde ikinci plana düştüğü görülmektedir. Ancak gerçek bir akademik yaşam, veri toplamak, araştırma ve yayın yapmak, alanındaki son olan gelişmeleri izlemek, öğretim ve ilgili faaliyetler yapmak, üniversite içi görev almak, bilimsel etkinliklere katılmak, lisansüstü öğrencilerine tez danışmanlığı yapmak, öğrencilere akademik danışmanlık yapmak gibi birçok etkinliği kapsar. Ancak sözü edilen etkinlikler içinde yalnızca belgelendirilebilen faaliyetlerin dikkate alınması, öğretim elemanlarının öğretmenlik rollerini ikinci plana itmelerine neden olmaktadır (Mohammed, 2010: 137).

3.3. Akademik Kariyer Kavramı ve Kariyer Geliştirme

Genellikler meslek ile eş anlamlı kullanılan kariyer kavramı kısaca başarı, yükselmek, statü gibi kelimelerle tanımlanmaya çalışılmaktadır. Kariyer, kişinin seçtiği bir işte ilerleme ve gelişme derecesidir. Kariyer olgusunu meslek ile eş anlamlı kullanmak geçmişte sorun oluşturmazken, günümüzde geline noktada meslek kavramı kariyeri tanımlamakta yetersiz kalmaktadır. Kariyer kavramı, genellikle ilerlemeye ve yönetim hiyerarşisinde yukarıya yükselmeye elverişli işleri tanımlamada kullanılmaktadır. Ancak daha kapsamlı olarak kariyer, bir kişinin iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi olarak tanımlanabilir (Kurt, 2007: 90). Kariyer; bireyin çalışma yaşamı süresince herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasına ilişkin bir kavram olup; bireyin çalışma yaşamında geldiği pozisyonlar ile bu pozisyonlar ile ilgili tutum ve davranışları ve yaptığı işleri kapsar (Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 234). En çok kabul gören kariyer kavramlarından birisi; kariyerin, bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı, bireyin yaşamı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutacağı iş deneyimi ve etkinliğiyle bağlantılı bir süreç olduğu şeklindedir (Vergiliev, 2003: 170).

Kariyer kavramının odak noktası insandır. İnsan çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren bazı ihtiyaçlarını karşılamak, bazı beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını yaparak hiyerarşik yapıda yükselmek, işinde ilerlemek ve başarılı olmak ister. Bu anlamda kariyeri kişinin hayatı boyunca gerçekleştirdiği faaliyetler olarak tanımlamak mümkündür. Meslek yaşamının sürdürülebilmesi için

gerekli olan maddi gücü elde etmenin etkin aracı kariyerdir. Ayrıca psikolojik olarak iş doyumunun oluşmasında, kişiliğin gelişmesinde de kariyerin büyük önem taşıdığı söylenebilir (Sağ, 2004: 33). Bireyler işlerinde hep aynı düzeyde kalmayı arzu etmezler. Tüm yaşamları boyunca iyi koşullara sahip olmayı istemektedirler. Daha iyi yaşam ve çalışma düzeyine kavuşmak için bir terfi olayı ile özdeş daha yüksek ücret elde etmek, işgörenlerin önemli beklentileri arasındadır (Bingöl, 1990: 134).

Akademik kariyer yolundaki en önemli kavramlardan olan Kariyer Geliştirme ise, bireylerin her birinin, kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirmeleri ve örgütün çalışanlarına bu konuda sunduğu resmi etkinliklerdir (Aydemir, 1995: 7). Kariyer geliştirme, örgütlerin ellerindeki nitelikli işgörenleri korumasının ekili bir yolu olarak düşünülebilir. Örgütler işgörenlerin daha uygun yerlere gelmelerini sağlarsa, ellerindeki kaynağı daha iyi kullanmış olacaklardır. Örgütlerin, işgörenlerinden daha fazla yararlanabilmesi, işten ayrılmalarının önlenmesi, hem işgörenin hem de örgütün performansının yükseltilmesi; ancak örgütlerin yeni düzenlemelere girmesiyle mümkün olacaktır (Palmer, 1993: 79). Kariyer geliştirme hem bireyin hem de örgütün ihtiyaçlarını uyumlaştırmayı hedef almıştır. Bu çalışmalar sırasında amaç, çalışanın niteliklerini arttırmaktır. Kariyer geliştirme programından her çalışanın farklı beklentileri vardır ancak bireysel ve örgütsel açıdan ortak beklentileri aşağıda sıralanmıştır.

Kariyer geliştirmenin bireysel ve örgütsel amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Aytaç, 2003: 167):

- Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak,
- Terfi için personelin geliştirilmesini sağlamak,
- Kariyer olanaklarının bir sonucu olarak, personelin iş başarısının yükseltilmesini sağlamak,
- İş güvenliğini sağlamak,
- İş tatmini, iş sadakati, kendine güven ve işe bağlılığı yükseltmek,
- Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesini sağlamak.

Kariyer geliştirmenin örgütsel amaçları ise şunlardır:

- Çalışanların potansiyelini yükseltmek,
- İş ahlakı oluşumu içinde örgütsel sadakati sağlamak,
- Personel devrini ve maliyetini azaltmak,
- Çalışanların iş tatminini sağlamak,
- Çalışanların tam kapasite ile çalışmasına neden olarak örgütsel hedeflere ulaşmayı sağlamak,
- İnsan kaynağından optimal düzeyde yararlanılmasını sağlamak.

Karaman ve Altunoğlu (2007: 111), öğretim elemanlarının iş doyumunun özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiği belirtmektedir. Aynı zamanda, iş yaşantısında ya da kariyer gelişiminde başarı ile yapılan araştırmalar bireylerin sahip oldukları entelektüel zekanın tek başına yeterli olmadığı, kişinin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, duygularını ifade edebilme, duygularına kontrol

edebilme, empati kurabilme gibi iletişimde farkındalık gibi becerilerin de oldukça önemli olduğu ifade edilmektedir (Aksaraylı ve Özgen, 2008: 762).

Üniversiteler, eğitim örgütleri içinde en üstte yer alan kurumlar olarak kabul edilip toplumsal yapıda oldukça önemli yere sahiptirler. Bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin gerek kendi gelişimleri gerekse yetiştirdikleri öğrencilerin gelişimleri açısından sahip oldukları akademik kariyer tutumları önemlidir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen akademisyenlerin, çalıştığı kurumda huzurlu ve verimli çalışabilmeleri yarının nitelikli akademisyenlerin yetişmesi açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, akademisyenlerin akademik kariyer tutumu, kariyer gelişimleri için önemli olabilir. Kariyer gelişimi, bireyin çalışma hayatı süresince kariyerle ilgili amaçlarına ulaşması için uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetler olup, üniversite kurumunda çalışanların kariyer gelişimlerinin desteklenmesi, olumlu bir kariyer tutumunu sağlayabileceği gibi onların kurum içi ilişkilerinin pozitif yönde olmasını da sağlayabilir (Baran ve Paliç, 2011: 1485)

3.4. Akademisyen Olmanın Adımları

Öğretim elemanlığına başlama, akademik dereceler ve bu dereceleri alma süreci birçok ülkede farklılaşmaktadır. Diğer yandan öğretim elemanlarının çalışma koşulları, özlük hakları ve ücret düzeyleri, işe alınma, meslekte kalma ve ilerleme koşulları da ülkelere göre önemli düzeyde farklılıklar göstermektedir. Bu süreçte öğretim elemanlarından daha fazla etkinlikte bulunma, daha fazla araştırma yapma beklenirken, diğer yandan öğretim elemanlarının etkinliklerini daha ayrıntılı denetleyebilecek ve değerlendirebilecek yöntem ve teknikler geliştirilmektedir. Performans, kalite, rekabet, esneklik, verimlilik gibi kavramlar akademik yaşamın bir parçası haline getirilmektedir (Tunç, 2007: 72). Aşağıda Türkiye ve Almanya açısından akademisyen olma süreci ve akademik kariyer için atanma ve yükselme kriterleri karşılaştırmalı olarak açıklanacaktır.

3.4.1. Türkiye’de Akademisyen Olma Süreci

Bu bölümde Türkiye’de akademisyen olma koşulları; akademik gelişim süreçlerinin tamamını Türkiye’de tamamlayanlar ve MEB tarafından yurtdışına lisansüstü eğitimi için gönderilip sonrasında akademisyen olanlar açısından ele alınacaktır. Üniversitelerde akademisyen olarak kalmak için, akademik kariyer basamakları ve kariyer yolunda atanma kriterleri adım adım açıklanacaktır. Lisans eğitimiyle başlayan bu akademik kariyer basamağını Yüksek Lisans, Doktora, Yardımcı Doçentlik, Doçentlik ve son basamak olan Profesörlük takip etmektedir. Bu akademik gelişim süreçleri ve koşulları aşağıda adım adım açıklanmıştır.

Lisans: Akademik kariyerin ilk basamağı olan lisans eğitimi, en az yedi yarıyıllık eğitim-öğretim sürecini kapsamaktadır. Günümüzde lisans eğitimi için üniversiteye giriş iki sınavla olur.

- YGS(Yükseköğrenime Geçiş Sınavı)
- LYS (Lisans Yerleştirme Sınavı)

Üniversiteler, fakülte ve yüksekokul olarak genellikle ikiye ayrılırlar. Fakülteler genellikle dört yıl olur ve lisans düzeyinde en az sekiz yarıyıllık eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, uygulama ve yayın yapan yükseköğretim kurumunu ifade eder.

Yüksekokullar ise genelde meslek-ticaret lisesi mezunlarına yöneliktir ve genel olarak iki yıllık eğitim vermektedir. (11.07.2014, www.wikipedia.org). Dolayısıyla akademik kariyere devam etmek için 4 yıllık fakülte mezunu olmak zorunludur.

Yüksek Lisans: Türkiye’de lisansüstü öğretim, lisans eğitime dayalı olan yüksek lisans ve doktora eğitimiyle sanat dallarında yapılan sanatta yeterlik çalışması ve tıpta uzmanlıkla bunların gerektirdiği eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama etkinliklerinden oluşan eğitim olarak tanımlanabilir (Bülbül, 2003: 168)

Akademik kariyer amaçlı yüksek lisansa başlamak için lisans mezunu olmanın yanı sıra bir takım şartlar gerekiyor. Yüksek Lisans için gereken şartlar aşağıda sıralanmıştır (Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği Madde 2a):

- Bir lisans diplomasına sahip olmak,
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından merkezi olarak yapılan Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavından (ALES) başvurduğu programın puan türünde 55 standart puandan az olmamak koşuluyla ilgili senatoca belirlenecek ALES standart puanına sahip olmak,
- ALES puanı yanı sıra gerekirse, lisans not ortalaması ve mülakat sonucu da değerlendirilebilir,
- Başvuru için adayların sağlaması gereken diğer belgeler ise (referans mektubu, neden yüksek lisans yapmak istediğini belirten kompozisyon, uluslararası standart sınavlar vb.) ve hangi düzeyde yabancı dil bilgisi gerektiği, ilgili senato tarafından düzenlenen yönetmelikle belirlenir.

ALES puanının %50'den az olmamak koşuluyla ne kadar ağırlıkla değerlendirmeye alınacağı, ilgili senato tarafından belirlenir. İlgili üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü, yalnız ALES puanı ile de öğrenci kabul edebilir. Tezsiz yüksek lisans programlarına öğrenci kabulünde, ALES notu getirme şartı ve ALES taban puanı üniversite senatolarınca belirlenir (15.06.2014, www.resmigazete.gov.tr).

Yüksek lisans programı, tezli ve tezsiz olmak üzere iki şekilde yürütülebilir. Bu programların hangi enstitü anabilim dallarında ve nasıl yürütüleceği ilgili senato tarafından kabul edilen yönetmelikle belirlenir (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 8a). Tezli yüksek lisans programının amacı, öğrencinin bilimsel araştırma yaparak bilgilere erişme, bilgiyi değerlendirme ve yorumlama yeteneğini kazanmasını sağlamaktır. Bu program toplam yirmi bir krediden az olmamak koşuluyla en az yedi adet ders, bir seminer dersi ve tez çalışmasından oluşur. Seminer dersi ve tez çalışması kredisiz olup başarılı veya başarısız olarak değerlendirilir (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 9a). Tezli yüksek lisans programını tamamlama süresi azami üç yıldır. Daha kısa sürede mezun olabilecek bir öğrenciyle ilgili düzenlemeler, ilgili senato tarafından kabul edilen yönetmelikle belirlenir (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 10a). Tezsiz yüksek lisans programının amacı ise, öğrenciye mesleki konuda bilgi kazandırmak ve mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını göstermektir. Bu program toplam otuz krediden az olmamak koşuluyla en az on adet ders ile dönem projesi dersinden oluşur. Dönem projesi dersi kredisiz olup başarılı veya başarısız olarak değerlendirilir. Bu programlarda doktora ve tezli yüksek lisans eğitimi yapılamaz (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 14a). Dolayısıyla tezsiz yüksek lisans eğitimi alanların akademisyen olamayacakları bilinmelidir.

Doktora: Doktora, bir lisans veya yüksek lisans programını bitirdikten sonra o bilim dalında sınav ve bilimsel bir eserle erişilen bir derece veya basamaktır. Doktora eğitimi, lisansın ardından yapıldığı takdirde en az 6 yarıyıl, yüksek lisansın ardından yapıldığı takdirde ise en az 4 yarıyıl süresini kapsar. Bu unvanın uluslararası resmi tanımlama terimi ise "Ph.D."dir. Genellikle dört yıllık lisans eğitimi sonrası, akademik unvan anlamında yüksek eğitim aldığı kurumda bir eğitimci olabilme statüsüne yükselebilmek için kişinin kendi branşında uzmanlaşması ve bu durumu bilimsel bir makaleyle (tezle) tanımlayarak tamamlaması, yani kişisel unvan olarak akademik açıdan doktor, doçent veya profesör olma sürecinin tamamı olarak da tanımlanabilir (15.06.2014, www.wikipedia.org).

Doktora programının amacı, öğrenciye bağımsız araştırma yapma bilimsel olayları geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyerek yorum yapma ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli adımları belirleme yeteneği kazandırmaktır (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 18a).

Doktora programına başvurmak için gereken şartlar aşağıda sıralanmıştır (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 2b):

- Lisans veya tezli yüksek lisans diplomasına sahip olmak,
- ALES'den başvurduğu programın puan türünde 55, lisans diplomasıyla başvuranlardan 80, standart puandan az olmamak koşuluyla ilgili senatoca belirlenecek ALES standart puanına sahip olmak,
- Lisans derecesiyle doktora programına başvuranların lisans mezuniyet not ortalamalarının 4 üzerinden en az 3 veya muadili bir puana sahip olmaları,
- Yüksek lisans derecesiyle doktora başvuracak olanların doktora programlarına kabulünde, ALES puanı yanı sıra lisans ve/veya yüksek lisans not ortalaması ve mülakat sonucu da değerlendirilir. Bu değerlendirmeye ilişkin hususlar ile başvuru için adayların sağlaması gereken referans mektubu, neden doktora yapmak istediğini belirten kompozisyon, uluslararası standart sınavlar benzeri diğer belgeler ilgili senato tarafından düzenlenen yönetmelikle belirlenir,
- ÜDS'den en az 55 puan veya Üniversitelerarası Kurulca kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puan, yabancı uyruklu öğrenciler için ana dilleri dışında İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerinden birinden ÜDS'den en az 55 puan veya Üniversitelerarası Kurulca kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puan alınması zorunlu olup, bu asgari puanların girilecek programların özelliklerine göre gerekirse yükseltilmesine üniversite senatolarınca karar verilir.

Doktora çalışması sonunda hazırlanacak tezin (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 18);

- Bilime yenilik getirme,
- Yeni bir bilimsel yöntem geliştirme,
- Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulama, niteliklerinden birini yerine getirmesi gerekir.

Doktora programı, tezli yüksek lisans derecesi olan öğrenciler için toplam yirmi bir krediden az olmamak koşuluyla en az yedi adet ders, yeterlik sınavı, tez önerisi ve

tez çalışmasından oluşur. Lisans derecesi ile kabul edilmiş öğrenciler için de en az kırk iki kredilik on dört adet ders, yeterlik sınavı, tez önerisi ve tez çalışmasından oluşur (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 18b). Doktora programını tamamlama süresi yüksek lisans derecesi ile kabul edilenler için azami altı yıl, lisans derecesi ile kabul edilenler için azami dokuz yıl olup, uygulamaya ilişkin düzenlemeler konusunda ilgili üniversite senatoları yetkilidir. (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 19a). Doktora programı için gerekli kredili dersleri başarıyla tamamlamanın azami süresi tezli yüksek lisans derecesi ile kabul edilenler için iki yıl, lisans derecesi ile kabul edilenler için üç yıldır (Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği Madde 19b).

Aynı zamanda yüksek lisans ya da doktora sırasında araştırma görevlisi ve ya öğretim görevlisi olarak atanmak mümkündür. Araştırma görevlisi alım ilanlarını üniversitelerin sitelerinden, resmi gazeteden yüksek öğretim kurulunun resmi sayfasından ve memurlar.net'ten takip etmek mümkündür. Doktoradan sonra sırasıyla Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesör ünvanları alınır (11.07.2014, www.ilgilibirbilgi.com).

Yardımcı Doçentlik: Yardımcı doçentlik doktoradan sonraki ilk aşamadır. Yardımcı doçent; Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir (Kurt, 2007: 103).

Yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlüğe atanabilmek için 657 sayılı Kanun'un 48. maddesindeki genel şartlara sahip olmak gerekir. 2547 sayılı Kanun'un yabancı uyruklu öğretim elemanları hakkındaki 34. madde hükmü saklıdır (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği Madde2). Yardımcı doçentliğe başvurabilmek için doktora yapmış, tıpta uzmanlık unvanını almış veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilecek sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak şarttır (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği Madde3).

Yardımcı doçentlik için yabancı dil sınavı, biri o dilin öğretim üyesi olmak üzere, fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunca öğretim üyeleri arasından seçilmiş üç kişilik bir jüri tarafından yapılır. Jüri üyeleri, o fakülte, enstitü veya yüksekokul içinde bulunmadığı takdirde, üniversitenin veya yüksek teknoloji enstitüsünün başka kuruluşlarından veya başka yükseköğretim kurumlarından üye seçilmek suretiyle jüri oluşturulur. Jüri, yabancı dil sınavını son başvurma tarihinden itibaren onbeş gün içinde yapar. Sınav; Türkçe'den yabancı dile, yabancı dilden Türkçe'ye adayın kendi bilim alanında 150 ile 200 kelime arasında, bir çeviriyi kapsar. Sınav, dört saat süreli olup, sınav sırasında aday sözlük kullanabilir. Bu sözlük, aynı dilde olabileceği gibi Türkçe dahil, iki ayrı dilde de olabilir. Sınav sonucunda başarı ve başarısızlığı belirten bir tutanak, sınav belgeleri ile birlikte dekanlığa, ilgili enstitü veya yüksekokul müdürlüğüne teslim edilir. Sınav sonucu adaya aynı gün tebliğ olunur. Bilim alanı bir yabancı dille ilgili olanlar, bu sınavı başka bir yabancı dilde vermek zorundadırlar. Adayların hangi yabancı dillerden sınava girebileceğine, başvuru üniversitenin senatosu karar verir (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği Madde7).

Yardımcı doçentlik için başvuran isteklilerden yabancı dil sınavında başarı gösterenler, özgeçmişlerini, bilimsel çalışma ve varsa yayınlarını dört nüsha olarak ilgili dekanlık veya müdürlüğe, yabancı dil sınavı sonucunun tebliğini izleyen üç gün içinde teslim ederler. Adayların durumlarını incelemek üzere ilan edilen kadrolar için,

fakültelerde ve fakülterlere bağlı kuruluşlarda dekan, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürler, biri o birimin yöneticisi, diğeri o üniversitenin veya ileri teknoloji enstitüsünün dışından olmak üzere, adayın başvurduğu bilim alanı ile ilgili olan üç profesör veya doçent on beş gün içinde tespit eder. Dekan veya ilgili müdür her aday için bu öğretim üyelerine adaylarla ilgili dokümanları göndererek, bir ay içerisinde yazılı görüşlerini bildirmelerini ister. Dekan veya ilgili müdür yazılı görüşlerin alınmasından sonraki ilk yönetim kurulu toplantısına konuyu götürür, aday veya adaylar hakkında ayrı ayrı görüş alır. Bir açık kadroya birden fazla adayın başvurması halinde yönetim kurulu gerekçeli olarak tercihini belirtir. Dekan veya müdür kanaat ve önerilerini dosya ile birlikte rektöre sunar (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği Madde8).

Yardımcı doçentler, fakültelerde ve fakülterlere bağlı kuruluşlarda ilgili dekanın, rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullarda ilgili müdürün, bölüm başkanının görüşüne dayanan önerisi ile, bir üniversitede veya ileri teknoloji enstitüsünde her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için en çok 12 yıla kadar Rektör tarafından atanabilir. Her atama süresi sonunda görev kendiliğinden sona erer (Kurt, 2007: 103).

Türkiye’de akademik performans değerlendirme kriterleri konusunda yetkili kurumlar Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) ve Üniversitelerarası Kurul’dur (ÜAK). Sözü edilen bu iki kurum öğretim elemanlığı mesleğine seçilme, yükselme ve atamalarda uyulması gereken kriterleri belirlemektedirler. Ancak temel kriterler üzerinde olmak koşuluyla üniversitelere, akademik yükselme atamalarda, belirli sınırlar içerisinde koşullarına uygun düzenlemeler yapma ve ek kriter koyma yetkisi verilmektedir. Üniversitelere verilen bu yetki sebebiyle akademik performans değerlendirme kriterleri üniversiteden üniversiteye farklılık göstermektedir (Mohammed, 2010: 136).

Doçentlik: Doçentlik sınavı, Üniversitelerarası Kurulca belirlenen ve Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından onaylanan alanlarda açılır. Bu alanlar, her yıl Ocak ayında güncellenmiş olarak Yükseköğretim Kurulunun internet sitesinde yayımlanır (Doçentlik Sınav Yönetmeliği Madde3). Doçentlik başvurusu, Nisan veya Ekim ayları içinde, Üniversitelerarası Kurulun belirleyeceği bir tarihe kadar yapılır. Üniversitelerarası Kurulca bir tarih belirlenmemesi halinde, başvurular, Nisan veya Ekim ayının on beşinci günü başlayıp, en geç ilgili ayın son çalışma günü mesai saati bitimine kadar devam eder. Doçentlik başvurusu için (Doçentlik Sınav Yönetmeliği Madde4);

- Bir anabilim veya bilim dalında Türkiye’de doktora, sanatta yeterlik veya tıpta uzmanlık yapılmış ya da yurt dışında yapılmış olan doktora, sanatta yeterlik veya tıpta uzmanlık öğreniminin ilgisine göre Üniversitelerarası Kurul veya Sağlık Bakanlığı tarafından bir anabilim veya bilim dalı ile ilişkilendirilerek denkliğinin kabul edilmiş olması,
- Merkezi yabancı dil sınavında başarılı olunması (en az 65 dil puanı),
- Doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik unvanı iktisap edildikten sonra, doçentlik başvurusunda bulunulacak olan anabilim dalında özgün bilimsel yayın ve çalışmaların yapılmış olması, şarttır.

Doçentlik unvanının iktisabı için aranan özgün bilimsel çalışmalara ilişkin asgari ölçütler, Üniversitelerarası Kurul tarafından, her bir alan göz önünde bulundurulmak suretiyle belirlenir ve her yıl Ocak ayında güncellenmiş olarak Yükseköğretim Kurulunun internet sitesinde yayımlanır. Bu ölçütler, en erken yayım tarihini izleyen

ikinci dönemde yapılacak olan doçentlik başvurularında dikkate alınır (Doçentlik Sınav Yönetmeliği Madde4).

Akademik dünyada; ‘Doktor’ ünvanı ile, ‘Doçent’ ünvanının özel bir yeri vardır. Doktor ünvanı ile akademik dünyaya ilk adım atılırken, doçent ünvanı ile akademik dünyada kalıcı adım atılır (11.06.2014, www.emo.org). Gerek Doçentlik Sınav Sistemi çerçevesinde oluşturulan kriterler sisteminin, gerekse üniversitelerin kullanmaya başladıkları Akademik Atama ve Yükseltme Kriterlerinin birkaç amaca hizmet ettiği düşünülebilir (11.06.2014, www.ulakbim.gov.tr):

- Akademik kadrolarda kalite standardının oluşturulması
- Kalite standardının zaman içinde yükseltilmesi
- Akademisyenlerin akademik performans düzeyinin iyileştirilmesi
- Akademik sisteminin görünümünün iyileştirilmesi
- Evrensel bilime katkının artırılması

Profesörlük: Doçentlikten sonraki aşama ise profesörlüktür. Profesör; en yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir. Rektörler, üniversitede veya yüksek teknoloji enstitüsünde profesörlük kadroları boşaldığında boş kadroları, bilim dallarını ve aranan nitelikleri, kadronun devamlı veya kısmi statüde olduğunu da belirterek, en yüksek tirajlı beş gazeteden birinde Türkiye ölçüsünde ve Resmi Gazete’de ilân eder. İlânda en az on beş gün olmak üzere başvuru süresi ve bitiş tarihi belirtilir. Bu durum, ayrıca, rektörlerce bütün üniversitelere ve yüksek teknoloji enstitülerine duyurulur. Adaylar, özgeçmişlerini, bilimsel yayınlarını kongre ve konferans tebliğleri ile bunlara yapılan atıfları, sanat eserlerini, icralarını ve bunlara ilişkin dokümanı, eğitim-öğretim faaliyetlerini, yönetimlerinde devam eden ve biten doktora, sanatta yeterlik veya yüksek lisans (bilim uzmanlığı) çalışmalarını, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne katkılarını kapsayan ve belgeleyen bir dosya ile birlikte bir dilekçeyi ilgili üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü rektörlüğüne ilânda gösterilen sayıda en az beş nüsha olarak teslim ederler. Adaylar, bu başvurularında yayınlarından birini başlıca araştırma eseri olarak gösterirler (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atama Yönetmeliği Madde17).

Profesörlüğe yükseltilmek için aşağıdaki şartlar aranır (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atama Yönetmeliği Madde18):

- Doçentlik ünvanını aldıktan sonra en az beş yıl açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak,
- Kendi bilim alanında uluslararası düzeyde orijinal eserler vermiş olmak ve uygulama alanı bulunan dallarda uygulamaya yönelik çalışmaları bulunmak,
- Bir profesörlük kadrosuna atanmak.

Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel veya sanatsal niteliklerini tespit etmek için bir ay içinde üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversite veya yüksek teknoloji enstitülerinden olmak üzere ilân edilen kadronun bilim veya sanat alanı ile ilgili en az beş profesör seçilir. Bu profesörler belgelerin kendilerine verildiği tarihi izleyen iki ay içinde her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanmak üzere müracaat eden birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Bu raporlarda adayların bilimsel veya sanatsal nitelikleri ve çalışmaları değerlendirilir, yöneticilik, yapıcılık ve geliştiricilik özellikleri ile bilim ve sanat adamı yetiştirme konusundaki çabaları ayrıntılı olarak belirtilir. Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulu bu raporları göz önünde tutarak başvuran doçentin profesörlüğe yükseltilerek atanmasına veya

profesörün atanmasına karar verir. Atama işlemleri rektörce yapılır (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği Madde20).

Profesörlük, doçentlik veya yardımcı doçentlik unvanlarını kazananlar, her unvan dönemi içinde yükseköğretim kurumlarında fiilen iki yıl görev yapmadıkları takdirde, yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında bu unvanı kullanamazlar (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği Madde22).

İlgili Yasa ve Yönetmelik hükümleriyle öngörülen koşulların yanı sıra; doçentliğe atama ile yardımcı doçentliğe ve profesörlüğe yükseltme ve atamalarda ilan edilen bir kadroya başvurabilmek için yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ve Yükseköğretim Kurulu tarafından uygun bulunan asgari kriterleri sağlamak zorunludur. Ayrıca yardımcı doçent adaylarının yabancı dilden senatolarca belirlenen ve Bazı Akademik Kadrolara Öğretim Elemanı Dışındaki Kadrolardan Naklen Yapılacak Atamalarda ya da Açıktan Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinde öğretim elemanları için belirlenen taban puanından az olmayan bir puan almaları zorunludur. Üniversitelerin ilgili yönetim kurulları tarafından belirlenecek olan, yükseltme ve atanma jürilerinde görev yapacak öğretim üyelerinin, bu Yönetmelikte belirtilen asgari nitelikleri sağlamış olmalarına veya ulusal-uluslararası bilimsel düzeydeki çalışmalarıyla alanlarında temayüz etmiş olmalarına özen gösterilir (Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği Madde2).

Akademik yükseltme ve atama ölçütleri, belirli bir unvanı almak ya da bir kadroya atanmak üzere, Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul ve Üniversite Senatolarının belirlediği, öğretim elemanlığı için sahip olunması gerekli görülen mesleki ve entelektüel yeterlikler ile gerçekleştirilmesi gerekli görülen akademik etkinliklerdir. Belirli bir puana karşılık gelecek bu yeterlikler ve mesleki etkinliklerin, beklenen niteliklere sahip olma düzeyi, işe başlatma, yükseltme ve atama jürileri değerlendirmeleriyle belirlenir (Tunç, 2007: 24). Öğretim elemanının akademik performansının değerlendirilmesi, akademik yükseltme sürecinin özüdür (Mohammed, 2010: 119).

Üniversitede akademik unvanları verme ve akademik topluluğun üyelerini seçme, jüri sistemi ile gerçekleştirilir. Jüri sistemi, öğretim elemanı topluluğunun, akademik çalışmaları değerlendirdiği, akademik unvanları verdiği ve en önemlisi de kendi üyelerini seçtiği bir kurul olarak, mesleki bilincin en yüksek düzeyde temsil edildiği yerdir. Bu anlamda jüri sistemi, öğretim elemanı topluluğunun akademik olarak kendi kendini yönetmesini ifade eder. Bu süreç, jüri sözcüğünün ima ettiği üzere yargı formunda gerçekleşir. Jüriler yargıda bulunmak üzere toplanırlar ve yargılarıyla öğretim elemanı topluluğunun özerkliğini (otonomisini) yaşama geçirirler (Tekin, 2003: 159, aktaran, Tunç, 2007: 52).

MEB Yurtdışı Lisansüstü Eğitim Şartları;

Yükseköğretim konusunda son yıllarda yaşanan nicel gelişmelerle birlikte nitelik sorunları ve bunun en önemli ayağı olan üniversitelerdeki yetişmiş akademisyen ihtiyacı çok belirgin bir hale gelmiştir. Bu ihtiyacın karşılanması konusunda son yıllarda hem Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) hem de Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından bazı önemli adımların atıldığı ancak bu adımların sonuçlarının yıllar içerisinde ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Bu sorunun aşılması amacıyla atılan adımların en verimli şekilde hem en kısa süre içerisinde hem de nitelikten ödün vermeden sonuçlandırılması, yükseköğretim alanında son yıllarda elde edilen nicel gelişmelerin başarı ile

tamamlanması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, öğretim üyesi yetiştirilmesi, akademisyen ihtiyacının giderilmesi ve niteliğin artırılması amacı ile yurtdışına yüksek lisans ve doktora öğrencileri gönderilmektedir. Öğretim elemanı yetiştirme amaçlı yürütülen bu programların izleme ve değerlendirmelerinin yapılması, uygulamada karşılaşılan sorunların ortaya konulması ve bu sorunlara dönük çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Var olan bu programların nitelik yönünden değerlendirilmesi, hem uygulama sürecinde ortaya çıkan problemlerin çözümü yönünde adım atılabilmesi hem de bundan sonra oluşturulacak benzer programların içeriğinin geliştirilmesi konusunda ciddi katkılar sağlayacaktır (10.07.2014, www.setav.org).

Üniversitelerin temel sorunları, bir yandan artan nüfusun eğitim gereksinimlerine yanıt verebilmek için büyüme, diğer yandan da niteliği artırma yönünde yoğunlaşmaktadır. Bu sorunların aşılabilmesi, öncelikle öğretim üyesi eksikliğini giderilmesiyle olanaklıdır. MEB, gereksinim duyduğu yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirmek için yurt dışına öğrenci göndermemekte, 1416 sayılı Yasadan çoğunlukla üniversitelere öğretim üyesi yetiştirmek için yararlanılmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yükseköğretim istemi oldukça yüksek bir hızla artmaktadır. Üniversite sunacağı eğitim hizmetinin miktarını ve bileşimini, değişen ülke ve dünya koşulları ile toplumsal ve bireysel istemi dikkate alarak belirlemek durumundadır. Gerçekçi plânlama yapılabilmesi ve hedeflere ulaşılabilmesi için öncelikle gelişmeleri izleyerek gereksinimlerin ve gerçekleştirilecek çalışmaların belirlenmesi, bu amaçla kullanılacak kaynakların yaratılıp doğru yerlere aktarılması temel oluşturmaktadır (10.07.2014, www.meb.gov.tr).

Lisansüstü eğitimi amacıyla burslu olarak yurtdışına gönderilenlerin başvuru koşulları aşağıdaki gibidir (11.07.2014, www.osym.gov.tr):

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- Başvuru tarihi bitimine kadar tercih edeceği programın ait olduğu alanda, en az dört yıllık fakülte mezunu olmak,
- ALES’te, tercih edilebilecek programın kabul ettiği puan türünden en az 70 almış olmak,
- 1983 ve daha sonraki yıllarda doğmuş olmak
- Yükseköğrenimi sırasında kınama cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak,
- Erkek adaylar için askerlikle ilişkisi bulunmamak (Askerlikten muaf olmak, askerliğini yapmış veya erteletebilecek durumda bulunmak),
- Sağlık durumu yurt dışında öğrenim görmeye elverişli olmak,
- Lisans öğrenimi ile ilgili genel akademik not ortalaması “4 üzerinden 2.50”, “10 üzerinden 6,5”, “100 üzerinden 65,00” veya daha yukarı olmak (Not dönüşümlerinde YÖK’ün not dönüşüm tablosu esas alınacak olup, mezun olunan yükseköğretim kurumlarınca yapılan dönüşüm kabul edilmeyecektir).

Başvuru koşullarını sağladıktan sonra ise MEB tarafından sözlü sınav sonrası yapılacak yerleştirme işlemi için belirlenen kontenjanın 3 katı aday belirleme işlemi ÖSYM tarafından yapılmaktadır. İlan edilen kontenjanların her biri için en yüksek ALES puanına sahip olan adaydan başlanarak, yerleştirilecek aday sayısının 3 katı aday seçilmekte ve aynı programı tercih etmiş olan adayların puanlarının eşit olması durumunda ise son sıradaki adayla aynı puana sahip adaylar da sözlü sınava çağrılmaktadır. Sözlü sınavda ise adayların (11.07.2014, www.osym.gov.tr):

- Alan bilgisi konularına ilişkin bilgi düzeyi (20 puan),
- Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü (20 puan),
- İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti (20 puan),
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı (20 puan),
- Akademik çalışmalara yatkınlığı (20 puan),

yönlerinden Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilmekte ve her adaya komisyon başkan ve üyeleri tarafından ayrı ayrı 100 üzerinden puan verilmektedir. Verilen puanların aritmetik ortalaması ise sözlü sınav puanını teşkil etmektedir.. ALES puanının %40'ı, sözlü sınav puanının %40'ı ile mezuniyet notunun %20'si dikkate alınarak yerleştirme puanı hesaplanmaktadır. 70 ve üzeri puan alan adaylardan ilan edilen kontenjan kadarı, en yüksek puandan başlanarak tercihleri doğrultusunda resmi burslu öğrenci kontenjanlarına yerleştirilmektedir. Puan eşitliği halinde yabancı dil puanı daha yüksek olan adaya öncelik verilmekte, (Yabancı dil bilgisinin ölçülmesinde YDS veya ÖSYM'nin eşdeğer kabul ettiği yabancı dil sınavlarından alınan puanlar kullanılmaktadır) eşitliğin devam etmesi durumunda ise yaşı küçük olan adaya öncelik verilmektedir.

Yurt dışında lisansüstü öğrenim görmeye hak kazanan ve öğrenim görecekları ülkelerdeki yükseköğretim kurumlarınca istenen yeterli yabancı dil puanına sahip olmayanlar, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının işbirliğinde yurt içinde açılacak olan yabancı dil kurslarına katılabileceklerdir. Yurt içi dil kurslarının süresi 6 aydır, yurt dışında ise 1 yıla kadar yabancı dil öğrenim izni verilebilir. Yurt içinde yabancı dil kursları (İngilizce ve/veya Almanca) Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerinde yapılacaktır. Yurt içinde dil kursuna katılmadan doğrudan yurt dışında dil öğrenimi görmek isteyen öğrencilere 1 yıla kadar yabancı dil öğrenim izni verilebilecektir. Yurt içinde açılan yabancı dil kurslarının dışında kalan dillerde öğrenim görülecek ülkelere gidecek öğrencilerden yeterli dil puanına sahip olmayanlar, doğrudan yurt dışı dil kursuna gönderilecektir. Kurs süresi bir yıl olup bu süre içerisinde yeterli yabancı dil puanını alamayanlara 6 ay ek süre verilebilecektir (11.07.2014, www.osym.gov.tr).

Diğer yandan yurtiçinde yüksek lisansını başarı ile tamamlamış, gerekli dil yeterliliğine sahip ve yurtdışındaki bir üniversiteden doktora kabulü alabilecek durumda olan öğrencilere yurtdışı lisansüstü öğrenim bursları verilmesi ve bu öğrencilerin kısa sürede doktora öğrenimlerini tamamlayıp yurda dönmelerinin sağlanması etkili bir seçenek olarak düşünülebilir. Aslında bu yaklaşım YÖK tarafından 2547 sayılı kanunun 33. maddesi kapsamında sunulan yurtdışı doktora bursu ile tam olarak örtüşmektedir. YÖK, 1987 yılından itibaren devlet üniversitelerinde araştırma görevlisi olarak çalışan kişileri YÖK'ün onay verdiği yurtdışındaki bir üniversiteden doktora kabulü almaları ve kendi üniversitelerinin de izin vermesi durumunda bu burstan faydalandırmaktadır. bu burs kapsamında yurtdışına gönderilen bursiyerler, hâlihazırda Türkiye'de bir üniversitede çalıştıkları için özlük hakları ve sigortaları devam etmekte, yurtiçi maaşlarının bir kısmını almaya devam ettikleri için çok fazla maddi zorluk yaşamamakta ve geri döndüklerinde çalışacakları üniversiteler konusunda bir kaygı duymamaktadırlar. MEB bursu ile yurtdışında öğrenim gören öğrenciler öğrenimleri sırasında yurtdışında geçirdikleri sürenin iki katı zorunlu hizmet yükümlülüğü ile karşı karşıyadırlar. Burs kapsamında yurtdışına gönderilen bir öğrencinin doktora eğitimini

tamamlayarak yurda dönmesi AB ülkeleri için ortalama beş-altı yıl (altı ay-bir yıl dil, bir yıl yüksek lisans, üç-dört yıl doktora eğitimi), ABD için ortalama altı-yedi yıl (altı ay-bir yıl dil, iki yıl yüksek lisans, üç-dört yıl doktora eğitimi) sürmektedir. Böylece, bursiyerler 10-14 yıl gibi uzun bir zorunlu hizmet yükümlülüğü altına girmektedirler (11.07.20014, www.setav.org).

3.4.2. Almanya’da Akademisyen Olma Süreci

Almanya’da akademik kariyeri belirleyen temel faktör eğitimidir. Bu sebeple Almanya’daki eğitim sistemi adım adım aşağıda açıklanacaktır (16.12.2013, www.eui.eu).

Almanya’da İlkokul eğitimi tamamlandıktan sonra (10-12 yaşlarında) ortaokul için dört seçenek vardır. Bunlar (15.06.2014, www.wikipedia.org):

- Hauptschule olarak adlandırılan eğitim 9. sınıfa kadardır. Almanya’nın bazı eyaletlerinde Hauptschule yoktur ve öğrenciler onun yerine Mittelschule ya da Regionale Schule’ye katılarak eğitilirler.
- Realschule olarak adlandırılan eğitim 10. Sınıfa kadardır.
- Gymnasium (gramer okulu) ise 12. ya da 13. sınıfa kadar olan eğitimidir. Üniversiteye ve dolayısıyla akademik kariyere devam etmek için bu dereceden mezun olmak gerekmektedir. Abitur olarak adlandırılan, Alman ortaöğretim sisteminde eyalete göre 12 veya 13 yıl eğitim ve son sınıfta yapılan beş ayrı merkezi sınav sonrasında ulaşılabilen en yüksek lise diplomasıdır. Almanya’da yüksekokul veya üniversite eğitimi mümkün kılan bu diploma, Avrupa Birliği’ndeki başka ülkelerde de (İngiltere, Avusturya, İsviçre vb.) tanınmış, üniversite eğitimi için yerel diplomalara (Matura, A-level, IB vb.) denk tutulmuştur. Kelime anlamı olarak, başarılı öğrenim dışında, yetişkinlik anlamına da gelmektedir (15.06.2014, www.wikipedia.org).
- Sonuncusu ise Gesamtschule (geniş kapsamlı okul) eğitimidir.

Yukarıdaki okulların herhangi birinde okurken aynı zamanda 2-3 yıl boyunca haftada iki gün staj zorunluluğu vardır. Bu pratik ve teorik bilginin sağlanması için amaçlanmıştır. Bu sayede bu okullardan mezun olduktan sonra çıraklık sertifikasına da sahip olunur (15.06.2014, www.wikipedia.org).

Almanya’da yükseköğretim sistemi üniversitelere ve teknik okullara ayrılmıştır. Üniversiteye devam etmek isteyen öğrencilerin Abitur veya Fachabitür sertifikasına sahip olmaları zorunludur. Aksi takdirde onların diğer öğrencilere yetişebilmesi için ek bir kanıt sunmaları gerekmektedir. Bu kanıt “Begabtenprüfung” adı verilen yazılı ve sözlü sınavlardan oluşan yetenek testi şeklindedir. Yani Almanya’da üniversiteye giriş için gereken koşullar aşağıdaki gibidir (15.06.2014, www.wikipedia.org):

- German Abitur’a karşılık gelen bir okul bitirme sertifikası,
- Yabancı dil bilgisi (Almanca yeterlilik belgesi) ya da lisans eğitimi İngilizce okumak için İngilizce sertifikası gerekmektedir (TOEFLE, IELTS gibi),
- Eğer varsa ön çalışma stajı ya da belirli bir not ortalaması.

Türkiye'de öğrencilerin yüksek öğretim kurumlarına girebilmeleri, ÖSYM tarafından düzenlenen Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavındaki başarı durumlarına bağlıdır. Federal Almanya'daki yüksek öğretim kurumları ise özellikle bilim ve araştırma üzerine kurulmuştur. Bu kurumlar, genellikle 4 yıl süreli Fachhochschule'ler ve 5 yıl süreli üniversitelerden oluşmaktadır. Ancak, yüksek öğretim kurumlarında uygulanan öğretim programlarının oldukça yüklü olması, bu sürenin artmasına neden olmaktadır. Türkiye'de ise, 1981'de yapılan Yüksek Öğretim Reformu neticesinde yüksek öğretim kurumları en az 2 yıllık yüksek okullar (Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu gibi) ve en az 4 yıllık üniversitelerden oluşmaktadır (15.07.2014, www.meb.gov.tr).

Üniversiteden sonra akademik kariyere devam etmek için ise yüksek lisans şartları aşağıdaki gibi sıralanabilir (15.06.2014, www.daad.de):

- Almanya'dan veya başka bir ülkeden alınmış olan üniversite diplomasının onaylatılması,
- GRE/GMAT (Graduate Record Examinations) adı verilen sınav puanları gerekmektedir. GRE Genel Testi altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, tartışma görevleri içeren analitik yazma bölümüdür. Sonraki beş bölüm ise sözel akıl yürütme, muhakeme etme yeteneğini ölçmeye dayalı sorulardan oluşmaktadır (15.07.2014, www.wikipedia.org).
- Yüksek lisansa giriş dil testi "testDaf" adı verilen almanca dil düzeyini gösteren resmi bir belge gerekmektedir. TestDaF belgelerinin geçerlilik süresi sınırsızdır (15.07.2014, www.testdaf.de). Aynı zamanda İngilizce yürüten yükseköğretim programına başvurmak için ise TOEFL(Test of English as a Foreign Language), IELTS (International English Language Testing System) veya CAE (Cambridge Certificate of Advanced English)dil sertifikaları gerekmektedir.
- Bazı üniversitelere kabul edilmek için ise stajyerlik ve belirli bir not ortalaması gerekmektedir.

Almanya'da yüksek lisans eğitimi alan öğrenciler, eğitimleri boyunca bu kuruluşlarda proje görevi alırlar ve staj yaparlar. Bu sayede mezun olduklarında hem uygulamalı bir eğitim almış olacaklar hem de dünyanın dev markalarında çalışma deneyimi ve referansı elde etmiş olacaklardır (15.07.2014, www.elt.com.tr).

Yüksek lisanstan sonra ise doktora aşaması gelmektedir. Almanya'da doktor unvanı almanın birden fazla yolu vardır. Ph.D için, bireysel doktora çalışmaları ve yapılandırılmış Ph.D programları olan birkaç muhtemel yol bulunmaktadır. Almanya'da doktora adaylarının çoğu Ph.D'yi bireysel doktora çalışması olarak sürdürmektedir ama yapılandırılmış Ph.D programları da artan bir şekilde yaygın hale gelmektedir. Bireysel doktora, bir profesörün denetlemesi altında yürütülen tezi içermektedir. Profesör, danışmanı olduğu doktora öğrencisini denetler ama bunu daha çok bağımsız şekilde gerçekleştirir. Yapılandırılmış doktora programı ise; bireysel doktora modellerinin aksine, derslere zorunlu katılımla veya seminer ve dönemlik değerlendirmelerle yapılandırılmış doktora çalışmalarını gerektirmektedir. Bu programda doktora öğrencileri takım halinde akademik kadronun yoğun desteğinin farkında olarak çok yoğun çalışırlar. Doktora derecesi edinmek için ortalama yaş 33'tür (15.06.2014, www.daad.de).

Almanya'da doktora sonrası (postdoc) akademik süreç üç temel düzeyden meydana gelmektedir. Habilitation düzeyine ulaşmak için asistanlık veya postdoktora

bursu elde etmek birinci düzeydir. Bu düzeyde öğretim elemanı adayı araştırma ve öğreticilik yeterliklerini ortaya koyma olanağı bulur. Bundan sonraki düzey profesör gibi görev yapan ancak resmi olarak profesör olmayan Habilitation düzeyine ulaşmak ve “özel doçent”liğe (privatdozent) geçmektir. Habilitation adayın profesyonel düzeyde araştırma yeterliliğine sahip olduğunu gösteren bir derecedir. Üçüncü ve en üst düzey ise sınırlı sayıdaki profesörlük kadrosuna atanmaktır. Profesörlükte kurumsal özerklik, güç, saygınlık çok yüksektir. Profesörler haftalık 8 saat ders yükü ile görevlidirler. Ayrıca uygulamalı bilimlerde bu oran haftalık 16-18 saat olabilmektedir. Profesörler için açık bir görev tanımı bulunmamaktadır. Yasada profesörlük tek bir kadro olarak kabul edilmesine karşın ücretler kategorilere ayrılmaktadır. Öğretim elemanı değerlendirmelerinde öğretim deneyimi, araştırma yeterliliğini gösteren doktora derecesi ve çoğunluğu Habilitation düzeyinde olmak üzere en az beş yıllık araştırma deneyimi göz önünde bulundurulmaktadır (Enders, 2000: 43, aktaran, Tunç, 2007: 88).

Akademik yükselme sürecindeki bu zorlu süreç nedeniyle Alman öğretim elemanları başka ülkedeki kendi denklemleri öğretim elemanlarından genelde daha yaşlı olurlar. Bu zorlu süreç sonunda doktor derecesi almış öğretim elemanı adaylarının ancak % 20-40 öğretim elemanlığına devam edebilmektedir. Öğretim elemanı adayı “ya hepsi ya da hiçbirşey” durumunu kabullenmek zorundadır. Bu da öğretim elemanlarının doyumunu düşüren önemli nedenlerden birisidir (Huisman vd, 2002: 147).

Akademik sistemi serbestleştirmek için 2001’de yasallaştırılmaya başlanarak bir reform yaşandı. Bu reforma, yeni “genç profesör” pozisyonu da dahildir. Ancak bu reformun sonucu şimdiye kadar çok az başarılı olmuştur. Az miktarda üniversite genç profesörlük pozisyonu açmıştır. Potansiyel aday havuzunu genişletmek için yapılan kurumsal girişimlere rağmen akademik iş pozisyonlarının artarak online ve Almanya dışında tanıtılması gibi resmi olmayan temaslar şu anda hala pozisyon tahsis etmek için önemlidir. 2001 reformunun yürürlüğe girmesinden sonra ülkede iki kariyer modeli bir aradadır. Özellikle faydalı olarak ifade edilen ve uzun süre profesör olmak için yüksek doktora gibi ön koşul olan geleneğe alternatif durumundaki yeni sistem “genç profesörlük” pozisyonunu içermektedir (16.12.2013, www.eui.eu):

Eski sistem:

- Doktora adayı: Bu süre zarfında genellikle bir akademik personel/yeni araştırma görevlisi pozisyonunda görev yapmaktadır (Wissenschaftlicher Mitarbeiter).
- Yüksek doktora: Bu süre zarfında bir akademik asistan/kıdemli araştırma görevlisi pozisyonunda görev yapmaktadır (Wissenschaftlicher Assistent).
- C3 Profesörlük (profesör)
- C4 Profesörlük (profesör)

Geçici yeni sistem:

1. Doktora adayı. Bu süre zarfında genellikle Akademik personel/yeni araştırma görevlisi olarak kabul edilmektedir. (Wissenschaftlicher Mitarbeiter).
2. Doktorayı bitirdikten sonra yeni sistem araştırmacısının önünde iki seçenek vardır:

- Yüksek doktora. Bu süre zarfında genellikle bir akademik asistan/kıdemli araştırma görevlisi olarak kabul edilir (Wissenschaftlicher Assistent).
- W1 Profesörlük/Genç profesörlük (Genç Profesör)
- 3. W2 Profesörlük (Profesör)
- 4. W3 Profesörlük(Profesör)

Akademik personel ve akademik asistan görevleri kadrolu değildir. Bunlar sırasıyla doktora ve yüksek doktoraı tamamlarken verilen pozisyonlardır. Bunlardan her biri maksimum 6 yılla sınırlıdır. Sadece C3/C4 ve W2/W3 pozisyonları kadroludur. Eski ve yeni sistemin ikisinin de altındaki kariyer modeli mantıklı değildir. Örneğin C3 Profesörlüğüne başvurmak için C2 Profesörü olmaya gerek yok ya da C4 Profesörü olmak için C3 Profesörü olmaya gerek yoktur. Ne de W3 Profesörü olmak için W2 Profesörü olmaya gerek yoktur. Birçok akademik personel önce C3 Profesörü olmadan C4 Profesörlüğüne başlayabilir. Bu nedenle Alman sistemini diğer sistemlerle karşılaştırmak zordur. Örneğin; İngiliz ya da Amerikan sistemi. C3/C4 ve W2/W3 Profesörlük pozisyonlarının ikisi de tamamen kadrolu profesörlük pozisyonlarıdır ancak ikinci-derece birinci-derece ve olağanüstü dereceye tekabül etmektedir (Fransız sisteminin benzeri). Akademik görevler için ise gereken koşullar aşağıda açıklanmıştır (16.12.2013, www.eui.eu);

-Bilim Asistanı (Akademisyen aday) ve Junior Profesör (yeni/küçük/aday profesör) olabilmek için bir doktora derecesi gerekmektedir. Her iki göreve de maksimum 6 sene süre zarfı verilmektedir. Junior profesör, doçent olabilmek için makale yazmak zorunda değil iken, bilim asistanı (akademisyen aday) doçent olabilmek için yazmak ve çalışmak zorundadır. Junior profesörler bunun yerine, araştırma, öğretme, işletme ve yönetme gibi geniş bir görev çeşitliliğini yapmak zorundadırlar. Ancak uygulamada, Junior profesörlük doçent olma noktasında güçlü bir alternatif olmamaya başlamıştır. Junior Profesör olma prosedüründe çeşitli aşamalar ve rahat bir senelik zaman dilimi yer almaktadır. Hem iç hem de dış komisyonlar adayları değerlendirirler. Bu durumdan sonra her iki liste değerlendirilir ve nihai sonuçlar fakülterele sunulur. Ardından üniversite yönetimi liste üzerinde kararını verir ve sonrasında nihai onay için eğitim bakanlığına gönderilir.

-W2 Profesörü olmak için, bir Habilitation yada Junior Profesörlüğün pozitif bir değerlendirmesi gereklidir. Habilitation bir ek yeterlilik aşamasıdır ve sonrasında doktora aşaması başlar. Ayrıca “İkinci Doktora” olarak da adlandırılabilir. Genellikle Scholars’lar (Akademisyen adayları/Bilim adamları) profesörlerin asistanları olarak çalışırken habilitation’larını yazarlar. Habilitation, bir tez olabileceği gibi belirli bir standardın üzerindeki çeşitli bilimsel yayınlar da olabilir. Bir habilitation’ın Kabul edilip edilmemesine fakültelerin habilitation komisyonları karar vermektedir. Bu komite, öğretim elemanının akademik ünvanını ve lisansını verir. Bu akademik aşama/not elde edildikten sonra bilim adamları doçentlik için başvuru yapabilir. Çalışmalarını (tezi vs.) bitirmiş akademisyenler herhangi bir üniversitede tam bir profesörlük kadrosunda olamazlar ancak özel öğretim görevlisi statüsünde veya üniversite tarafından kabul edilen bir çalışan şeklinde çalışabilir.

-Profesörlerin atanması için tüm Alman üniversitelerindeki prosedür aynı şekildedir. Sosyal ve Beşeri Bilimlerde, fakülte komitesi fakülte için üç aday sunarlar. Komite üyeleri, diğer fakülte temsilcileri olabilir. Ancak, “yetkinlik konusu” için ayrı dikkat harcanır. Federal Devlet Yasaları’na göre, en azından 9 üye ya da jüri üyesi katılmalıdır. Akademik camiada bir yere sahip ve adaylar ile kişisel ilişkisi olmayan bu adaylardan “yeterli sayıda” uzman görüşü toplanır. Bu uzmanlardan tüm adayların karşılaştırmalı değerlendirmelerinin sağlanması istenir. Normal bir başvuru prosedürüne

göre, üniversite senatosunun hazırladığı ve bakanlığa gönderilmeden önce değiştirme hakkına sahip olduğu liste sıralanmış bir şekilde atama komitesine gönderilir. Bakanlık, listeyi kolayca iptal edemez ama üç aday arasından birisini serbest şekilde onaylayabilir. Böyle bir durumda bakanlık, fakülteden gelen herhangi bir öneriyi bakmamış olur.

Bunlara göre, Almanya ve Türkiye karşılaştırmalı akademik gelişim süreci aşağıdaki gibidir;

Tablo 3.1. Almanya ve Türkiye Karşılaştırmalı Akademik Gelişim Süreci

Almanya Akademik Gelişim Süreci	Türkiye Akademik Gelişim Süreci
-Ph.D Candidate (Doktora Adayı)	-Yüksek Lisans
-Postdoc (Doktora Sonrası)	-Doktora
-W1Assistant Professor/Junior Professor (Yeni Profesör)	-Yrd. Doç. Dr.
-W2Associate Professor (Doçent)	-Doç. Dr.
-W3Full Professor (Tam Profesör)	-Profesör

Almanya ve Türkiye karşılaştırmalı akademisyen maaşları ise aşağıdaki gibidir;

Tablo 3.2. Almanya ve Türkiye Karşılaştırmalı Akademisyen Maaşları

Almanya Akademisyen Maaşları (17.07.2014, www.chronicle.com):	Türkiye Akademisyen Maaşları (17.07.2014, www.memurunyeri.com):
-W1Assistant Professor/Junior (Yeni Profesör)= €3,820	-Yrd. Doç. Dr. = 2,831,08 TL
-W2Associate Professor (Doçent)= €4,360	-Doç. Dr. = 3,684,10 TL
-W3Full Professor (Tam Profesör)= €5,280	-Profesör = 5,184,36

Almanya için yukarıdaki maaşlar asgari akademisyen maaşlarıdır. Eyaletten eyalete bu maaşlar farklılık göstermektedir. Ayrıca Almanya’da akademisyenler performansa göre ikramiye maaşlar da almaktadır. İkramiyeler, öğretim, araştırmalarda başarı ve yönetim görevleri gibi durumlar için kullanılmaktadır. Aynı zaman da akademisyenler aile ve çocuk ödenekleri de almaktadırlar (17.07.2014, www.chronicle.com).

3.5. Akademik Yaşama Ait Genel Sorunlar

Akademik yaşam, öğretim elemanının işiyle uğraşarak geçirdiği zamanı ifade eden bir kavramdır. Bununla birlikte iş dışı yaşamın gelişim ve planlanmasında büyük bir etkiye sahiptir. Akademik yaşam, öğretim elemanının ilk defa üniversitede çalışmak isteği ile başlar, akademik unvana bağlı olan kariyer basamaklarından yükselerek aktif çalışma yaşamının sona ermesinden sonra işiyle ilgili maddi kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eder (Kurt, 2007: 111).

Literatüre bakıldığında yüksek öğretimdeki öğretim elemanlarının mesleki sorunlarının daha çok iş doyumu çerçevesinde ele alındığı, ekonomik durum, yabancı dil, atama ölçütleri vb. konuların geniş bir öğretim elemanı örnekleminde sorun olarak

algılandığı görülmektedir. Ülkemizin hedeflerine ulaşması ve gelişmesi için önemi kuşku götürmeyen üniversitelerimizde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunlarını ortaya koymak önemli bir gereklilik olarak görülmektedir. Üniversite yönetiminin hareket noktasının iç müşteri konumunda olan öğretim elemanları olması gerektiğini belirten Eroğlu (2004), çok geniş bir yelpazede yer alan üniversite müşterilerinin tümünün beklentilerinin etkili bir biçimde karşılanabilmesinin tek yolunun öncelikle iç müşteri konumunda olan öğretim elemanlarının beklentilerinin karşılanmasına ve kendilerine verilen hizmet ile ilgili algılamalarının yükseltilebilmesine bağlı olduğuna dikkat çekmektedir (Dost ve Cenkseven, 2007: 206). Akademik yaşama ait genel sorunlar aşağıda açıklanacaktır.

3.5.1. Azalan Mesleki İlgi Sorunu

Serbest piyasadaki seçeneklerin maddi üstünlüğü, öğretim üyeliğini gözde meslek olmaktan çıkarmıştır. Ekonomik durumu tehdit eden durumlar ortaya çıktıkça öğretim elemanının iş tatminsizliği artmıştır (Kurt, 2007: 140). Öğretim elemanlarının mutsuzluğu ve öğretim elemanlarının kalitesizliği yükseköğretimde kaliteyi düşüren önemli göstergeler arasında yer almaktadır. Üniversitede çalışan öğretim elemanlarının kendilerine verilen hizmeti algılama düzeylerinin yüksek çıkabilmesi için yönetim tarafından oluşturulması gereken birtakım unsurlar vardır. Bu unsurlar, fiziksel koşullar, fiziksel olmayan koşullar, sosyal haklar ve ücret, örgüt kültürü, yönetimin yaklaşımı, yönetimin iletişime ve denetime olan yaklaşımı, yönetimin otorite anlayışı ve liderlik yaklaşımı ve yönetimin motivasyon yaklaşımıdır (Dost ve Cenkseven, 2007: 208).

Öğretim üyeliği sürekli çaba ve etkinlik ister. Çünkü ders verme sürekli kendini geliştirmeyi gerekli kılan bir uğraştır. Bunun yanında bilimsel araştırma, inceleme yapma, kitap, makale yazma gibi faaliyetlerde eklenince öğretim üyeliğinin özel yaşama yer vermeyecek kadar sorumluluk ve sevgi gerektiren bir uğraş olduğu söylenebilir. Fakat yoğun ders yükü altında bunalan, yaptığı işin karşılığını hem maddi hem de manevi olarak alamayan, akademik unvan almada, yükseltilmede, kadrolara atanmada subjektif kurallara maruz kalan öğretim üyeliği mesleği cazibesini yitirerek çok sayıda öğretim elemanının üniversiteden uzaklaşmasına yol açmıştır (Kurt, 2007: 119).

Akademisyenlerin belirttiği bir diğer problem ise maaş aralıklarındaki daralmadır, en üst ve en altta çalışan akademisyenlerin maaşları arasındaki fark süregelen bir şekilde azaltılmaktadır ve maaş aralığındaki daralma çalışanları olumsuz olarak etkilemektedir. Türkiye’de Gazi Üniversitesi’nde yapılan araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanları en önemli sorunlarını %48.2 ile maaş düşüklüğü olarak belirtmişlerdir. Diğer sorunlar % 19,9 ile çalışma koşullarının yetersizliği, % 19,8 ile yükselme zorlukları ve % 9,5 ile üniversitenin itibar kaybetmesi olarak ifade edilmiştir. Türkiye’de öğretim elemanları gelirlerini artırmak için ek ders yükü üstlenmektedirler. Aşırı ders yükünün ise öğretim elemanlarının araştırma kapasiteleri ve motivasyonları üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır (TÜSİAD, 2008, aktaran, Odabaşı vd., 2010: 137). Dolayısıyla bu gibi sebeplerle akademisyenlerin mesleğine karşı ilgisi de azalmaya mahkum bırakılmıştır.

Yükseltme ve atama ölçütlerini karşılamak öğretim elemanı açısından varoluşsal bir sorun haline gelmektedir. Öğretim elemanlığına girişle birlikte mesleki yaşamın hemen her aşamasında belirli ölçütleri karşılamak gerekmektedir. Bu süreç, öğretim elemanının meslekte kalabilme kaygısını ön plana çıkaracak niteliktedir. Öğretim elemanları akademik etkinlikleri büyük oranda akademik yükseltme ölçütlerini karşılamak için yapmakta, topluma ve yaşama ilgisizlik giderek artmaktadır. Diğer

yandan, toplumsal sorumlulukların gereği olarak, gerçekleştirilmesi beklenen toplum odaklı çalışmaların öğretim elemanına getirisinin düşük olması nedeniyle ikinci plana itildiği görülmektedir (Tunç, 2007: 61).

3.5.2. Ücret Yetersizliği

Bilgi çağında temel işlevleri araştırmak, bilgi üretmek ve yaymak olan üniversitelerin kalitesinin ve verimliliğinin toplumlar için önemi kuşku götürmez bir gerçektir. Üniversitelerin başarısında ise öğretim elemanları en önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Ülkemizde öğretim elemanlarının pek çok mesleki ve ekonomik sorunları olduğu bilinmektedir. Bu sorunlar öğretim elemanlarının motivasyon ve iş doyumlarını düşürebilmekte, iş performanslarını etkileyebilmektedir (Dost ve Cenkseven, 2007: 204).

Öğretim elemanlarının ücretlendirme politikaları karşısında, akademik etkinliklerini daha uygun bir ortamda geliştirebilmek ve bilimsel araştırmalarına yeterli kaynağı ayırabilmek için yapmak zorunda kaldığı uygulamalardan bir diğeri de, başa çıkabileceğinden çok daha fazla işyükü altına girmesidir. Öğretim elemanlarının daha fazla işyükü altına girmek istemesinin altında daha önce vurgulandığı gibi ücretler önemli bir etkiye sahiptir. Türkiye’de öğretim elemanlarının işyükünü artıran etkinliklerin başında ek ders, ikinci öğretim ve yaz okulu gibi uygulamalar gelmektedir. (Bülbül, 2006: 80). Gelişmiş ülkelerde öğretim elemanları haftalık dört veya altı saat ders yükü almakta ve akademik çalışmalarına zaman ayırabilmektedirler. Türkiye’de ise, öğretim elemanlarının özellikle gelişmekte olan üniversitelerde haftalık 40-50 saatlik ders yükü altına girdiği görülmektedir. Maddi olanaksızlıklardan oluşan aşırı ders yükü, öğretim elemanlarının araştırma çalışmalarını engellemektedir. Öğretim elemanlarını, verdiği derse ve öğrenci sayılarına bağımlı kılan “ek ders ücreti” sorunu, öğretim elemanlarının bilimsel çalışmaya ayıracak yeterli zaman bulamamasına ve bunun bir sonucu olarak da kendilerini yenileyememelerine yol açmaktadır (ODTÜ, 2000, aktaran, Aytaç, vd., 2001: 67).

Akademik yaşam giderek daha yoğunlaşmakta, öğretim elemanlarının işyükü artmaktadır. Araştırma ve öğretim etkinliklerine ayrılan zaman azalmaktadır. Öğretim elemanlarından giderek daha fazla verimlilik ve üretkenlik beklenmektedir (Barnett, 2003: 69).

3.5.3. Fiziki Ortam

Üniversite ortamının fiziki olumsuz koşulları, araç, gereç eksikliği, kalabalık sınıflar, yoğun sınavlar, bir odayı birden fazla öğretim elemanının paylaşması, bu nedenle gerçekleşmesi güç olan bilimsel çalışma ortamı ve buna benzer sorunlar öğretim elemanlarını bilimsel bilgiyi elde etmesinde, araştırmasında ve uygulamasında zorluklar çıkarmaktadır (Kurt, 2007: 122).

Türkiye’de fiziki çalışma koşullarının yetersizliği, ağır ders yükleri, yurtiçi ve yurtdışı bilimsel çalışmalara katılımı teşvik edecek yeterli parasal kaynağın ve düzenlemenin olmaması, grup halinde çalışma anlayışının yerleşmemesi, kişisel yeterliklerin sürekli sorgulanması, atanma ve yükselme ölçütlerinin sürekli değiştirilmesi, akademik unvanların dağıtımındaki adaletsizlik ve bu süreç de cinsiyet, düşünce birlikteliği gibi farklı ölçütlerin dikkate alınması gibi durumlar, akademisyenlerde tükenmişlik duygusunun giderek arttığını düşündürmektedir (Aytaç vd., 2001: 95).

3.5.4. Kadro Sorunu

Akademik kadrolardaki yetersizlik, akademik yükseltme ve atamaların kadro şartına bağlı olması sorunlar yaratmaktadır. İdari kadro sayısının yetersiz oluşu, verilen kadroların bazılarının da birbirine bağlı olması, hizmetlerin gerçekleştirilmesinde sıkıntılar yaratmaktadır. Akademisyenler açısından bu durumu değerlendirdiğimizde karşılaştıkları sorunlar, araştırma görevliliği ve yardımcı doçentlik gibi statülerin sözleşmeli statüler olmasıdır. Akademisyenler doçentlik itibaren daimi kadroya geçebilmektedir. Fakat buraya kadar korku ve endişe içinde gelmektedirler. Sözleşmesi sona eren öğretim elemanının sözleşmesi çeşitli sebeplerle uzatılmayabilir. Bu durumda kişi işsiz kalmaktadır. Uzmanlığını veya doktorasını tamamlayan araştırma görevlisi için yeni bir iş durumunun yaratılması zaman alabilmektedir. Akademisyenliği kendine meslek edinmeyi isteyen kişiler için başka üniversiteler veya meslek yüksek okulları bir alternatif olarak değerlendirilebilir (Kurt, 2007: 114).

Ayrıca Yeşiltaş ve Öztürk (2000), öğretim elemanlarının öğretim performansındaki başarının değerlendirilmesinde asıl amacın, öğretim kalitesinin artırılması olmakla beraber, değerlendirme sonuçları yeni öğretim elemanı alımında, öğretim elemanlarının görev sürelerinin uzatılmasında ve bir üst akademik kadroya yükseltilmesinde bir ölçüt olarak dikkate alınması gerektiğini belirterek sistemin işleyebilmesi için doçentlik ve profesörlük kadroları daimi statüden sözleşmeli statüye geçirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Kalaycı, 2009: 636).

Üniversitede öğretim elemanlarının belirli konumlara gelebilmesi, yönetim süreçlerine katılabilmesi, üniversite olanaklarından yararlanabilmesi gibi hemen her durumda akademik unvanlar temel ölçüt olarak alınmaktadır. Bu yapıda öğretim elemanının unvan sıra dizisindeki (hiyerarşideki) konumu ve kıdemi arttıkça, üniversitedeki olanaklardan daha fazla yararlanabilmektedir. Kadro güvencesi, daha fazla gelir (maaş, ders ücretleri vb), yurtiçi-yurtdışı gezi ve araştırma olanakları ve kendi çalışma koşullarını belirleme konusunda söz hakkı, unvanlar yükseldikçe artabilmektedir (Tunç, 2007: 15).

3.5.5. Beşeri İlişkilerde Yaşanan Sorunlar

Akademik yükseltme ve atama ölçütleri daha fazla sayıda çalışma yapan öğretim elemanlarını ödüllendirir niteliktedir. Bu durum öğretim elemanları arasındaki rekabetin yıkıcı düzeylere ulaşmasına yol açabilmektedir. Akademik etkinliğin ve akademik ideallerin rekabet koşulları içinde alacağı biçim konusunda ciddi kaygılar dile getirilmektedir. Aynı alanda çalışan öğretim elemanlarının çalışmalarını birbirlerinden gizlemeleri, konu sahiplenmeleri, buldukları kaynakları birbirleriyle paylaşmaktan kaçınmaları, başkalarının kendi düşüncelerini aşırmasından veya ondan esinlenerek daha iyi çalışmalar yapabilecek olmasından çekinmeleri, doğal karşılanmaktadır (Tunç, 2007: 62).

3.5.6. Diğer Sorunlar

Akademik yaşam giderek daha yoğunlaşmakta, öğretim elemanının işyükü arttırılmaktadır. Öğretim elemanlarından giderek daha fazla verimlilik ve üretkenlik beklenmesi, akademik etkinliklerin içeriğini belirli yönlerden sınırlandırmaktadır. Öğretim elemanlarının kaygısı, bilime ve topluma katkı getirebilecek nitelikli çalışmalar yapmaktan, daha fazla "puan" getirebilecek, piyasada istemi olan ve çeşitli güç konumları sağlayabilecek çalışmalar yapmaya evrilmektedir (Tunç, 2007: 15).

Üniversitede kaliteyi sorgulayan Korkut (2001), bu çerçevede öğretim elemanlarının bazı sorunlarına değinmektedir. Korkut (2001)'a göre, genç öğretim elemanlarının yabancı dil sorununu tam anlamıyla çözümlenememeleri ve bu konuda üniversitelerin gerekli önlemleri almamaları; kalabalık sınıflar ve ağır ders yükleri nedeniyle öğretim elemanlarının salt öğretim faaliyetleri içinde kalmaları; bunun sonucu olarak üniversitenin temel fonksiyonlarından olan araştırma işlevini aksatmaları ve kütüphane yetersizliği öğretim elemanlarının sorunlarından önemli bir kaçını oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının değinilen bu mesleki sorunlarının, son yıllarda üzerinde durulan, yüksek öğretimde kaliteyi belirleyen faktörlerin çoğu ile ilişkili olduğu görülmektedir (Dost ve Cenkseven, 2007: 210)

Türkiye'deki akademik yükseltme ve atama ölçütlerinin, öğretim sisteminin koşullarıyla çok fazla uyuşmadığı görülmektedir. Zira uygun bir altyapı yapılmaksızın bazı kriterler uygulamaya koyulmuştur. Özellikle yabancı dil ve uluslararası indekslerde yayın yapma ile ilgili kriterlerdir. Yabancı dil sınavında yeterli puanı alamayan öğretim elemanı sayısı her geçen gün artmaktadır. Yabancı dil sınavında yeterli puanı alamayan bir öğretim elemanı kesinlikle uluslararası indekslerde yayın yapma konusunda çok zorluklar çekebilir. Söz konusu bu zorluklar, öğretim elemanını akademik dünyaya karşı soğutmak olabilir. Hatta akademik yükseltmesinin yavaşlanmasına neden olabilir (Tunç, 2007: 65). Serhatlıoğlu'na (2007) göre yeni öğretim elemanı yetiştirmenin önündeki en büyük iki engel ise dünyada hiçbir ülkede örneği ve benzeri bulunmayan sadece bize mahsus zorunlu Yabancı Dil Sınavı (UDS) (Mohammed, 2010: 143).

3.6. Akademisyenlerin Beklentileri

Akademisyenlerin işlerine karşı yukarıda açıklanan genel sorunları karşısında, akademik yaşamdaki bazı beklentileri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aytaç, 2001: 31, aktaran, Kurt, 2007: 118);

- Yaptığı iş karşılığında iyi bir gelir elde etmek,
- İş güvencesinin olması,
- Bulunduğu üniversitenin modern alet ve materyallerle donatılması, teknolojik yeniliklerin varlığı,
- Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabileceği bir ortam,
- Akademik unvanları elde edebilme, yükselebileme şansı,
- Yaptığı işin her kesim tarafından saygı görmesi,
- Öğretim elemanı olarak değer verilme,
- Kendini, bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilme olanağının sağlanması ve benzerleridir.

Akademisyenlerin üniversiteden beklentisi ile üniversitenin akademisyenlerden beklentilerinin uyuşmadığı bir durumda sürtüşme ve zorluklar ortaya çıkar, bu da çatışmalara sebep olur. Birey ve örgüt arasında karşılıklı uyumun sağlanabilmesi, karşılıklı inanç ve güvenin sağlanmasına bağlıdır. Akademisyenlerin verimli ve mutlu çalışabilmeleri için üniversite tarafından bu beklentilerinin olabildiğince karşılanması herkes için karşılıklı yarar sağlayacaktır.

Öğretim elemanları için her geçen gün artan işyükü ve ekonomik zorlukla baş edebilmenin yolu, onları daha fazla ek ders yükü altına sokmak olmamalıdır. Çıkış yolu üniversitelere ayrılan bütçe kaynaklarının köklü bir biçimde artırılmasından

geçmektedir. Aksi durumda, devletin verdiği düşük ücret ve yüksek ders yükü altında ezilen, bir vakıf üniversitesi rektörünün deyişiyle “incelemeye, araştırmaya ve hatta düşünmeye bile olanak bulamayan” öğretim elemanları için, egemen söylemin gösterdiği çıkış noktası şöyledir: “İyi olmak için pazarda rekabete girin, yani ‘dışarıya iş yapın’ ve elde edeceğiniz gelirle istediğiniz iyileştirmeyi gerçekleştirin” (Nalçaoğlu, 1999: 86; Bülbül, 2006: 81). Çalışma yaşamında ücret önemli bir güdüleme aracıdır. Daha fazla maddi olanak nedeniyle verilen aşırı ders yükü de öğretim üyelerini bilimsel araştırma çalışmalarından uzaklaştırmıştır. Ders saatlerinin fazla olması yüzünden öğretim elemanları bilimsel çalışmalara yeterli zaman ayıramamakta, verdikleri derslerde de sürekli kendilerini tekrar etmektedirler. Ek ders ücretleri ve gece öğretimi de bu sorunu daha fazla artırmaktadır. Bunun yerine ek ders ücreti uygulamasının kaldırılarak, öğretim üyelerinin maaşlarının iyileştirilmesi yoluna gidilmelidir (Kurt, 2007: 121).

Korkut (2001)’da benzer şekilde üniversitelerde kalitenin artırılması için bazı önlemlerin alınması gerektiğini; öğretim üyelerinin ücret ve iş ortamı yönünden tatmini ve akademik terfilerde uluslar arası kriterlerin tam anlamı ile geçerli kılınmasının bu önlemlerden ikisi olduğunu belirtmektedir (Dost ve Cenkseven, 2007: 214).

Akademisyenlerin bu beklentileri karşılanmadığı takdirde ya da yaşanan sorunlara cevap verilmeyip bu sorunlar için önlem alınmadığında başvurduğu seçeneklerden biri, daha fazla gelir elde edebilecekleri özel üniversitelere geçmek olmaktadır. Akademik meslek için giderek kötüleşen ekonomik koşulların yarattığı olumsuzlukların, öğretim elemanlarının çalışma koşulları, araştırma gündemi, iş yükü ve bilimsel çalışmalarda görülen etkileri farklı bir gelişmeyle de ortaya çıkmaktadır. Bu noktada öğretim elemanları, uzun yıllar boyunca gelişmelerini yetişmelerini sağlayan kurumları bırakarak, daha fazla gelir elde edebilmek için özel üniversitelere geçmektedirler. Bu süreç Türkiye’de, son dönemlerde her geçen gün sayısı artan vakıf (özel) üniversiteleriyle birlikte ivme kazanmıştır. Devlet üniversiteleri bu süreçte uzun yıllar boyunca yetiştirme maliyetlerine katlandıkları, iyi yetişmiş öğretim elamanlarını birer birer kaybetmektedir. Öğretim elemanlarının yaşadıkları bu olumsuzluklar karşısında özel üniversitelerin sundukları imkanlar ise aşağıdaki gibidir (Bülbül, 2006: 82):

- Yüksek Ücret: En yüksek ücret genetik, tıp, bilişim teknolojileri, işletme, mühendislik alanlarındaki öğretim elemanlarına ödenmektedir. Tanınmış öğretim elemanlarına aylık 7-20 milyar arasında ücret ödenebilmektedir.
- Yurtdışı Gezisi: Öğretim elemanlarına yılda üç kez aileleriyle birlikte yurtdışına gezi olanağı,
- Konferanslara katılma olanağı,
- İki bin Avro’yu bulan taşınma parası. Kampusta villa ya da kira yardımı,
- İdareci konumundakilere yabancı marka bir makam arabası ve özel şoför.
- Kendi ekibini kurma olanağı,
- Yabancı yayın izleme olanağı,
- Donanımlı geniş oda,
- Bilim dalına özel yatırım, az öğrencili sınıflar,
- Genç akademisyenlere, doçentlik, profesörlük olanağı,
- Dizüstü bilgisayar, cep telefonu

4. İŞ TATMİNİ

Akademik yaşamda, eğitim öğretim görevinde bulunan ve topluma hizmet vermeye çalışan akademisyenlerin iş tatminlerinin araştırılması günümüzün önemli konularından biridir. Akademisyenlerin, gerek kendi gelişimleri gerekse yetiştirdikleri öğrencilerin gelişimleri açısından, yaptığı işten zevk alması, haz duyması ve beklentilerini etkili bir biçimde karşılaması bakımından işinden duyduğu tatmin önem taşımaktadır. Buradan hareketle bu bölümde; Akademisyenler açısından iş tatmini kavramı, iş tatmininin önemi, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmini ve tatminsizliğinin neden ve sonuçları, iş tatmini ölçüm yöntemleri ve iş tatminini artırma yollarından bahsedilecektir.

4.1. İş Tatmini Kavramı

İnsan faktörü, bir kaynak olarak ön plana çıktığından bu yana iş tatmini çalışma yaşamının en önemli konularından biri olmuştur. Çalışanların işlerine ilişkin duyguların bir tepkisi olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır (Arasan, 2010: 42).

Doyum kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılan iş tatmini terimi, ilk kez Hoppock (1935) tarafından kişinin psikolojik, fiziksel ve çevresel olayların birleşimi olarak işinden memnun olması anlamında kullanılmıştır (Yew, 2008: 30). Fakat bu kavramı tek bir anlatımla tanımlamak oldukça güçtür. Bu kavramın birçok araştırmacı tarafından çeşitli tanımlamaları yapılmıştır. Bu tanımları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz;

- İş tatmini bir kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucu işine karşı olumlu duygusal durumudur (Nauman, 1993: 153). Akademisyenler açısından bu tanım, akademisyenlerin işinden beklentileri sonucu hissettiği olumlu duygudur.
- Çalışanların genel olarak işinden ve işin temel özelliklerinden (iş güvenliği, ücret ve kişisel gelişim için fırsatlar) ne kadar memnun olduğudur (Hackman ve Oldman, 1975: 163).
- İş tatmini; çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamıdır. Bu çerçevede, çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumlu ise iş tatmini ortaya çıkmakta, aksi halde tatminsizlikten söz edilmektedir. Buna göre iş tatmini; bir çalışanın genel olarak işine bakışı, işiyle ilgili rasyonel ve duygusal reaksiyonları veya işiyle ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerin bir sonucu şeklinde tanımlanabilir (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 161).
- İş tatmini genellikle işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak kabul edilir. Fakat kavram aynı zamanda insanların işlerinin farklı yönlerini hakkında neler istediklerini ortaya koymaktadır. Çalışanlar yaptıkları işi bir bütün olarak gördükleri zaman memnun olabilirler fakat diğer koşulların (fiziki ortam, ücret, yönetim vs.) herhangi birinden memnun olmayabilirler (Nalbantoğlu, 2012: 34).

Tanımlarda belirtilen iş tatmini kavramının güdüleme, işi çekici bulma ve işle özdeşleşme kavramları ile olan ilişkilerinin açıklanması yararlı olacaktır (Dolaşır ve Dolaşır, 2006: 104).

İş Tatmini ve Güdülenme: Güdülenme, iş tatmini ve moral birbirleri ile yakından ilgili kavramlardır. Özellikle moral, bireyin gereksinmelerinin karşılanması koşuluna dayandığından güdülenme sonucu ortaya çıkmaktadır (Halloran, 1986, aktaran, Dolaşır ve Dolaşır, 2006: 105) Motivasyonu bazı araştırmacılar güdüleme, bazıları da doyum olarak ifade etmişlerdir. Motivasyon, bir veya birden çok insanı, belirli bir gayeye doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2001: 125).

İşin İşgörene Çekici Gelmesi: İşgörenin işe duyduğu ilgiye bağlıdır. İşin çekiciliği, yapılacak iş, işgörene ne denli gereksinmelerini doyuracak görünüyorsa o denli artma gösterir. İşgörenin yapacağı işten duyacağı gereksinimler, ekonomik yarar sağlamakla, psikolojik ve sosyal güdülerini doyurmakla ilgili olacaktır. İşten doyum ise, gelecekle ilgili olmaktan çok işgörenin içinde bulunduğu iş yaşamıyla ilgilidir (Başaran, 1991: 36).

İşgörenin İşile Özdeşleşmesi: Akademisyenlerin işile özdeşleşmesi, işini ve çalıştığı kurumu benimsemesi bakımından iş tatminini arttırıcı bir özellik taşımaktadır. Dolayısıyla akademisyenin işini ve çalıştığı kurumu benimsemesi ile birlikte performansı ve verimliliği de artacaktır.

Bu tanımlar doğrultusunda akademisyenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk ile yakın bir ilişki içinde olan iş tatmini aşağıdaki durumlarla ilgilidir:

- İşin yapılış koşullarına, akademik anlamdaki kural ve prosedürlere, iş yerinin fiziksel koşullarına, çalışma ortamına ve çalışma arkadaşlarına bağlı şikayet ve doyumunsuzluklarla ilgili durumlar,
- Akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında maddi beklentilerine ve çıkarlarına ilişkin durumlar,
- Akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında takdir edilme ve sosyal itibar durumları. Örneğin, akademisyenin bilimsel bir eser ortaya çıkarması durumunda maddi ve manevi yönden takdir edilmesi ve hak ettikleri terfi imkanlarının zamanında verilmesi vb. gibi.

İş tatminin özellikleri olarak şunlar söylenebilir (Üngüren vd, 2010: 2928):

- İş tatmini, bir iş ortamında oluşan durumlara karşı verilen duygusal yanıttır. Bu nedenle görülmez, sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir.
- İş tatmini genellikle, beklentilerin ne kadar karşılandığı ya da ne kadar aşıldığının belirlenmesi ile ilgilidir.
- İş tatmini iş ile ilişkili farklı tutumları temsil eder. Kişi işin bir boyutuna karşı olumlu tutum sergilerken diğer boyutuna karşı olumsuz bir tutum sergileyebilir. Bu yüzden iş tatmininin farklı boyutları incelenerek genel iş tatmini bulunmalıdır.
- İş tatmininde sadece ekonomik ve fiziksel gerçeklere dayalı bir tatmin söz konusu değildir. Ayrıca psikolojik açıdan bir tatminin sağlanması da söz konusudur.

- İş tatmini dinamik bir kavramdır. Bir kez iş tatmininin sağlanması sürekli aynı seviyede tutulabileceği anlamına gelmez. Hızlı elde edilebileceği gibi daha hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine dönüşebilir.

İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Akıncı, 2002: 2). İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği durumunda ise, çalışanın verimliliği ve performansı düşmekte, işi sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir. Yönetimin görevi, çalışanın iş tatminini sağlayacak faktörleri belirlemek ve bu faktörleri çalışanlara göre düzenlemektir (Erdil vd., 2004: 20). İş tatminsizliği, iş görenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. İş tatminsizliği; iş ile ilgili şikayetler sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumlardan, işin yapılış koşullarına bağlı şikayetlerden, emek karşılığı elde edilen maddi kazancın yetersizliklerinden işten kaynaklanan takdir görmeme, olumsuz sosyal statüden kaynaklanmaktadır (Eren, 1993: 145, aktaran, Çivildag, 2011: 82). Yüksek düzeyde iş tatmini olan bir insan, çalışmaya ve işine karşı olumlu tutumlar geliştirirken, buna zıt biçimde, işinden tatmin olmayan bir kişide çalışmaya ve işine karşı olumsuz tutumlar geliştirecektir (Konakay ve Altaş, 2011: 45). İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doyumsuzluk belirtileri görülebilir (Karadağ vd., 2002: 8)

İş tatmini tanımlarına bakıldığında işten sağlanan tatmin ne kadar yüksekse çalışanların hem kendisine hem de çevresindekilere katkısı o kadar yüksektir denilebilir. Yani akademisyenler işlerinden yüksek tatmin sağladığı sürece, hem kendisine hem de etrafındakilere faydası o derece büyük olacaktır. Aynı zamanda iş tatmini, kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişir. Belirli beklentilerle bir örgüte giren birey, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve performansı artmaktadır (Erdil vd., 2004: 23). Çalışanın verimliliği ve performansının artması ise, işletmenin verimliliği ve performansını artırmaktadır. Bu durumda çalışanların verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkartmak için çalışanların işlerinde tatmin olmaları sağlanmalı ve hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir. İşin tatminsizliği durumunda, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzlukların yaşanacağı gibi hususlar dikkate alınmalıdır. (Taşdemir, 2007: 46).

4.2. İş Tatmininin Önemi

Hoppock'un (1985) yapmış olduğu tanım akademisyenlerin iş tatmini kavramına verdiği önemi açıklamaktadır. Kişinin çalıştığı işten ona devam etmesine yetecek ölçüde tatmin olup olmaması hem işveren hem de çalışan açısından birinci önceliğe sahip bir sorundur. İş tatmini, çalışanların önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılanan bir sonucudur. Bu şekliyle, örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan bir tutum olarak değerlendirilebilir (Çetinkanat, 2002: 190).

İş tatmininin sağlanması amacıyla yapılan ilk araştırmalar; 1920'lerde Amerika'da Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago Western elektrik işletmesinde yönettiği fakat sonuçları ancak 1930'larda alınabilmiş "Hawthorne" çalışmalarıdır. Hawthorne araştırmaları, iş görenlere insan gibi davranmada başarısızlığın, genellikle düşük moral ve performans gibi sorunlardan kaynaklandığını ortaya koymuş ve iş görenlere daha fazla anlayış gösterildiği takdirde endüstriyel işletmelerin daha çok verim sağlayacağı iddiası üzerinde durmuştur (O'Connor, 1999: 223, aktaran, Şimsek vd., 2001: 122).

İş tatmini hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından bakıldığında iş, çalışan bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün üçte birinin işte geçmesi, doğal olarak bireyin bir takım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından beklemesine neden olmaktadır. Bu, çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt açısından da iş tatmini büyük bir önem arz etmektedir. Çalışanlar kendi kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve kendilerini gerçekleştirmek isterler. İş tatmini, bireylere özellikle psikolojik açıdan olgunluk sağlarken, bireylerin bunu elde etmemesi durumunda ise hayal kırıklığı yaratır (Nalbantoğlu, 2012: 35). Öte yandan iş doyumsuzluğu; işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma ve benzerleri gibi hizmeti olumsuz yönde etkileyen örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Uyar vd., 1996: 66, aktaran, Serinkan ve Bardakçı, 2009: 3).

İş tatmininin sağlanması sonucu çalışana sağladığı yararlar ise şu şekilde sıralanabilir (Budak, 2006: 28):

- İş değiştirme ihtimalinin düşük olması
- İş kazası yaşama ve iş ile ilgili hastalıklara yakalanma riskinin düşük olması
- Huzurlu aile yaşantısı sürdürebilme imkânı
- Sosyal gereksinimlerin karşılanması
- Stressiz bir yaşam sürdürebilme imkânı

İnsanları çalışmaya sevk eden önemli bir etmen, gösterdikleri çabalar sonucunda elde edecekleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştirildiği ölçüde tatmin olacaklardır. Genellikle, ortaya konmuş olan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile daha yakından ilişkilidir. Bu yüzden, bir iş yerinde yaşama gücü duygusu, başka iş yerinde elde edilecek umutlar ile devam ettirilemez. Yani kişi mutlaka yaşadığı ortamda sevmediği bir iş dahi olsa çalışmaya devam ediyor ya da arzulu bulunuyorsa, bu iş yerinde kendisini tatmin eden bir şey bulabiliyor demektir. Şu halde kişi içinde bulunduğu sosyal ortamda kendini avutacak, tatmin arzusunun şiddetini azaltacak bazı özellikler bulmaya çalışacaktır. Örneğin, bir hasta bakıcının basit temizlik işleri ile meşgul olması yanında hastalara yardım ettiğini, onların iyileşmelerinde payı olduğunu düşünerek bir başarı hissi duyması olanaklıdır (Eren, 2008: 504).

Motivasyon kavramı ile iş tatmini kavramı yakın bir ilişki içerisindedir. Birey istek ve arzularını elde ettiğinde tatmin olmaktadır. Dolayısıyla tatmin olan birey motive de olmaktadır. Motivasyon tanımında kullanılan harekete geçirici eylem, tatmin içinde geçerlidir. Tatmin olmayan bir birey harekete geçecek davranışlarda bulunmayacak ve bu da kişinin özellikle iş tatmini de olumsuz yönde etki edecektir (Nalbantoğlu, 2012: 37). İş tatminindeki en önemli araçlardan biri olan motivasyon faktörü de bu ve bunlar gibi ihtiyaçlar karşılandığında tatmin düzeyi de yüksek

olacaktır. Maslow'un öne sürmüş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisinde giderilen her bir ihtiyaç iş tatmin düzeyini yükseltici bir araç olarak görülmektedir. İş tatminini arttırması bakımından önem arz eden, kişilerin motivasyonunun artması ise; yaptıkları işten karşılamayı beklemedikleri gereksinimlerin tatmin edilmesi oranına bağlıdır. Kısacası yaptıkları işten tatmin olan insanların daha fazla motive olacakları ve daha verimli çalışabilecekleri söylenebilir. Bu durum bir hizmet sektörü olan üniversitelerde çalışan gerek akademik, gerekse idari personel açısından önem taşımaktadır. Akademisyenlerin iş tatminini sağlayan ve motivasyona yönelten araçları üç başlık altında toplamak mümkündür (Dorsan, 2007: 27):

- Ekonomik araçlar (ücret, maddi ödül, ek ders ücretleri, ikinci eğitim ücretleri vb.)
- Psiko-Sosyal araçlar (çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü kazanma, gelişme, başarı arttırma, kültür, sanat, gezi vb. sosyal uğraşlar)
- Örgütsel ve Yönetimsel araçlar (yetki ve sorumluluk üstlenme, eğitilme ve yükseltilme, kararlara katılma, fiziki koşulların iyileştirilmesi, yönetimle ortak bir noktada denge uyumu sağlama-amaç birliği)

Üniversite yönetiminin hareket noktasını iç müşteri konumunda olan öğretim elemanlarının olması gerektiğini belirten Eroğlu (2004), çok geniş bir yelpazede yer alan üniversite müşterilerinin tümünün beklentilerinin etkili bir biçimde karşılanabilmesinin tek yolunun öncelikle iç müşteri konumunda olan öğretim elemanlarının beklentilerinin karşılanmasına ve kendilerine verilen hizmet ile ilgili algılamalarının yükseltilebilmesine bağlı olduğuna dikkat çekmektedir. Korkut (2001)'da benzer şekilde üniversitelerde kalitenin artırılması için bazı önlemlerin alınması gerektiğini; öğretim üyelerinin ücret ve iş ortamı yönünden tatmini ve akademik terfilerde uluslararası kriterlerin tam anlamı ile geçerli kılınmasının bu önlemlerden ikisi olduğunu belirtmektedir (Dost ve Cenkseven, 2007: 212). Üniversitelerde, iyi yetişmiş, kaliteli öğretim elemanlarının önemi yadsınamaz. Üniversitelerin görevleri arasında yer alan araştırma ve nitelikli yayın yapma, eğitim-öğretim sunma için iyi yetişmiş kaliteli öğretim elemanlarının atanmasının gerekliliği, yeterli maddi ve manevi imkanların sağlanması gibi nedenlerle, üniversitelerdeki akademik personelin eğitici öğretici ve araştırmacı olarak performansının yönetilmesi gerekmektedir (Altınok, 2008: 45).

İş tatmini ile başarı ilişkili kavramlardır. Başarıma duygusu bir gereksinimdir. Başarı ise bu gereksinimin doyumuna yardımcı olur. Başarı düzeyini etkileyen bireysel etkenlerden önemli bir bölümü bireyin gereksinimleri ile yakından ilgilidir. Gereksinimler iş görenin isteklendirilmesini sağlayan önemli güdülerdir. Örgütsel ödüller ile işgören başarısı, doyum ve verimlilik arasında önemli ilişkiler vardır. Bu alandaki araştırmalarda işgörenin başarılı performansın bireyin çabasının sonucu olduğu ve çabanın örgütsel isteklendiricileri kontrol edebileceği belirtilmiştir. Örneğin ücret artışı, bir çabanın sonucu oluyorsa daha çok çaba harcama ücret artışı ile sonuçlanır. Fakat ne ücret artışı ne de performans tek başına yeterli olmayıp, işgörenin gerçekleştirmek istediği amaçlarına daha fazla ulaşmasını sağlar, bu başarı da performansa yol açar (Yılmaz, 1996: 48).

4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Akademik yaşamda, verimliliği artırmak, yüksek nitelikli profesyonel işgörenlerin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarını azaltmak, performanslarını artırmak için iş tatmini önem taşımaktadır. Bu noktada iş tatminine etki eden faktörlerin neler olduğunun incelenmesinde önem kazanmaktadır.

Öğretim elemanının akademik yaşamın içinde yaptığı işin işlevsel değerini artıran, iş yerinde harekete geçiren, hareket enerjisi veren ve harekete devamlılık kazandıran iç ve dış nedenler vardır. Bu nedenler kişinin işine yönelmesine, benimsemesine, ondan doyum almasını sağlar. Böylece işiyle bütünleşen öğretim elemanı, akademik yaşam süresince etkili, verimli ve mutlu çalışır (Aytaç vd., 2001: 49).

Akademisyenlerin işine yönelik algısının olumlu ya da olumsuz olmasında etkili olan birçok etmen bulunmaktadır. İş ortamındaki insanlar arası etkileşimlerinin yanı sıra, stres, fiziksel ortam, işinden beklentileri gibi faktörler akademisyenlerin iş tatminine etki eden önemli hususlardır. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş tatminini etkileyen bu gibi faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır (Akıncı, 2002: 13). Akademisyenlerin işine yönelik tutumu sonucunda iş tatminini etkileyen beş faktör bulunmaktadır. Bunlar; Bireysel Faktörler, Örgütsel Faktörler, Grup Faktörleri, Kültürel Faktörler, Çevre Faktörleridir. Birey her bir faktör üzerinde değişik derecelerde doyum sağlayabilmektedir (Çivildag, 2011: 90). Bu beş faktörün akademisyenlerin iş tatmini ile ilişkisi aşağıda açıklanmıştır.

4.3.1. Bireysel Faktörler

Akademisyenlerin iş tatminini etkileyen bireysel faktörleri, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem ve kişilik olarak sıralayabiliriz. Bu bireysel faktörlerin, akademisyenlerin iş tatminleri üzerindeki etkilerine yönelik bazı araştırmaların sonuçları aşağıda açıklanmıştır:

Yaş: Yaş konusunda yapılan araştırmalar, yaş ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşlerinden daha çok beklentileri olan genç çalışanların iş tatminsizliği yaşamaları olasılığı daha yüksek olurken, yaş ilerledikçe işten duyulan tatmin artmaktadır. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi de iş tatmini yaratılmasında önemli rol oynamaktadır (Organ, 1995: 342).

Cinsiyet: Cinsiyet konusunda yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir. Hulin ve Smith, iş tatmini ya da tatminsizliği bakımından kadın ve erkek arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu vurgulamaktadırlar (Ardıç ve Baş, 2006; Taşdemir, 2007: 51). Kadın ve erkeklerin örgütte farklı değer ve beklentiler içinde oldukları düşünülmektedir. Kadın ve erkekler cinsiyet – rol toplumsallaşmasındaki farklılıklar nedeniyle kadınlar işe yönelik, erkekler başarıya yönelik algılanırlar (Nalbantoğlu, 2012: 49).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi yükseldikçe iş tatmininin azalacağına dair varsayımlar ortaya atılmaktadır. Bunun gerekçesi, alt öğrenim seviyesinde bulunan kimselere verilen işin niteliğinin çok dar bir uzmanlık alanı ile ilgili olmasına ve iş görene monotonluk ve bıkkınlık vermesine bağlanmaktadır. Halbuki eğitim düzeyinin yükselmesi, iş görenin dar olan uzmanlık alanını genişletmektedir. Ayrıca, birden fazla

işle ve hatta personelle meşgul olma, iş göreni dinlendirerek monotonluktan da kurtarmaktadır (Eren, 2008: 269).

Kıdem: Yapılan araştırmalar, kıdem ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Kıdem arttıkça kişi, işini daha iyi kavramakta, yılların getirdiği deneyimler, öz güvenini pekiştirirken işinden duyacağı memnuniyeti de arttırmaktadır. Diğer yandan, çalıştığı işletmesi de kıdemi arttıkça çalışanına daha geniş olanaklar sunabilmektedir (Keser, 2006: 116).

Diğer taraftan yapılan başka bir çalışmada; işe ilk başlangıçta işgörenin iş tatmininin yüksek olduğunun, daha sonra bu düzeyin düştüğü görülmüştür. Nedeni olarak ise, personelin işte yeni olmasının, işe yeni başlamanın verdiği arzunun işin çekiciliğini artırarak daha çok doyum sağlamasıdır. İşe başladıktan sonraki aşamada ise, beklentilerini ve işte başarılı olma arzusunu gerçekleştiremezse işe karşı tatmin seviyesi azalma gösterecektir (Schultz ve Schultz, 1990: 279).

Mesleki Düzey: Yapılan araştırmalar yüksek konumda olan bir işgörenin, daha alt konumdaki bir işgörene oranla daha fazla iş tatminine sahip olduğunu göstermiştir. Buna göre, üst yönetsel kademedede bulunan profesyonellerin ve yöneticilerin en yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları görülmüştür. İyi ücret almaları, istenilen çalışma koşullarına sahip olmaları, yeteneklerini yeterli seviyede kullanmaları gibi faktörler ise bu üst düzey tatminlerinin sebepleri arasında gösterilmiştir (Davis, 1993: 197, aktaran, Dorsan, 2007: 33).

Kişilik: Kişiyi en çok motive eden faktör, kendi hedef ve amaçlarıdır. Çalıştığı ortamda iş motivasyonunu sağlayan öğretim elemanı fiziksel ve ruhsal tatmini sağlar. İşine yoğunlaşan akademisyen yeni hedef ve amaçlar ortaya koyar. Kişinin bilgi, beceri, yetenek ve zihinsel özellikler bakımından ortaya koyduğu işe uygun olması, kişinin işinden memnun olmasını sağlar. Tatmin, yapılan bir işten, etkinlikten mutlu olmaktır. İş tatminiyse, kişinin yaptığı işten beklenti ve isteklerini karşılayabilmesidir. Kişinin yeteneklerinin yaptığı işe uygun olması, onun işinden tatmin olmasını sağlar. Kişilik farkları nedeniyle iş tatminine neden olan faktörler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu farklılığın temelinde, tatmin faktörlerinin kişilerin tutumlarını farklı derecede etkilemesi yatmaktadır. Bu bakımdan her işgörenin iş ortamına karşı tutumunu belirleyen faktörler değişiktir (Kurt, 2007: 123).

Medeni Durum: Medeni durum ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda medeni durumun iş tatminini etkilemediği görülürken, bir başka çalışmada ise; evli çalışanların iş tatmin düzeylerinin, bekar çalışanların iş tatmini düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni ise, evliliğin çalışma hayatını düzenlemesi sonucunda yaşam tatmininin iş tatminine yansması veya evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesidir (Telman ve Ünsal, 2004, aktaran, Keser, 2005: 83).

4.3.2. Örgütsel Faktörler

Erdil ve diğerleri (2004), iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma ortamı ve koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akademik ortamda, akademisyenlerin iş tatminine etki eden çeşitli örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler, yapılan işin niteliği, terfi olanakları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, ücret, yönetim tarzı ve yönetici olarak sıralanabilir. Bu faktörlerin iş tatminine etkisi aşağıda açıklanmıştır (Tor, 2011: 47):

Terfi Olanakları: Boyer ve arkadaşları (1994) 14 ülkedeki öğretim elemanlarının işlerine yönelik doyumlarını karşılaştırmalı olarak inceledikleri araştırmada, terfi sürecini tamamlamış, mesleğinin zirvesine çıkmış profesör doktorların yüksek iş tatminlerini entelektüel yaşamlarından ve meslektaşlarıyla ilişkilerinden aldıklarını belirlemişlerdir. Bu bulgu Herzberg'in teorisinin aksine hem iç hem de dış faktörlerin iş tatminine katkıda bulunabileceğini göstermiştir (Çivildağ, 2011: 90).

Çalışma Ortamı ve Koşulları: Akademik yaşamın sergilendiği çalışma ortamı, akademisyenlerin üzerinde etkili olan faktörlerin tümüdür. Bu nedenle iş ortamı hem işin yerine getirilmesini sağlar, hem de o ortamda çalışan öğretim elemanının gözlemediği, etkilendiği yaşam alanıdır.

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş tatminini de kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşulların iyileştirilmesi iş görenlerin iş tatminini artırmaktadır (Gözener ve Sayın, 2007, aktaran, Özaydın ve Özdemir, 2014: 256).

Çalışma koşullarının olumsuz oluşu iş tatminsizliğine yol açan faktörler arasında yer alır. Aşırı gürültü, yüksek ya da düşük ısı koşulları en fazla doyumsuzluk yaratan fiziksel çalışma koşulları arasında yer almaktadır. Bunun nedeni ise bu tür olumsuz şartların aynı zamanda stresin ortaya çıkardığı vücut tepkilerine, yaşanan gerginliğinde tatmini olumsuz etkilemesidir (Telman ve Ünsal, 2004, aktaran, Arasan, 2010: 61).

Çalışma Arkadaşları: Çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerde iş tatmini açısından önem taşımaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla kurulan destekleyici ilişkiler çalışana işine bağlayan ve doyum almasını sağlayan faktörlerden biridir. Bu nedenle iş yeri yönetimleri çalışanlar arasındaki ilişkileri destekleme yönünde çaba göstermelidir (Nalbantoğlu, 2012: 53).

Ücret: İş tatmininin sağlanmasında en önemli diğer bir etkende, çalışanın ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gereksinim duyduğu ücretin ekonomik beklentilerini karşılamasına imkan veren hak ettiğini düşündüğü ücrettir. Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında belli bir ücret düzeyi isterler ve bu da kişilerin çalışma performanslarına ve iş tatminlerine etki eder. Eğer çalışan yaptığı iş karşılığında gerekli ücreti alamazsa işinden memnun olmaz ve iş tatmin derecesi düşer (Nalbantoğlu, 2012: 54).

Yönetim Tarzı ve Yönetici: Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli ile çalışılan ortamın fiziki durumu çalışanların iş tatminlerini etkilemektedir. Çalışanların iş tatmini üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır. Birincisi, karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlamaktır. Katılım, sonuçta kişinin kendisine saygı duymasını ve tanınma ihtiyacını karşılayacaktır. İşlerinde bu ihtiyaçlarını gideremeyecek olan çalışanlar, bunları başka yerlerde ve ortamlarda arayacaklardır. Bu durum ise, çalışanın iş tatminini etkileyecektir. İşletmelerde çalışanların kararlara katılımının sağlanması, iş tatmininin artırılması yanında işletme içinde nihai kararların iyileştirilmesine de hizmet edecektir. Kararlara katılan personel, işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirecek ve iş tatminleri yükselecektir. İkincisi, çalışan merkezli olmaktır. Yani, çalışanlara yönelik olma ve onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanların iş tatminini artırmaktadır (Erdil vd., 2004: 23).

Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının

yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş tatmini üzerinde ne kadar önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

4.3.3. Grup Faktörleri

Grup faktörleri, örgüt içindeki bireylerarası etkileşimden kaynaklanan faktörlerdir. Çalışanın iş arkadaşları, ast ve üstleri ile olan etkileşimi sonucundaki tutum ve davranışlarıdır. Bakan ve Büyükbeşe (2004: 15), Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkileri araştırma için akademik örgütler üzerinde Türkiye’de rast gele seçilen bir üniversitenin beş fakültesinde yaptıkları çalışmada, iş tatminini oluşturan işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticiden tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin, çalışma arkadaşlarından tatmin ve ücret tatmini değişkenleri ile iletişim boyutu arasındaki ilişki incelemişlerdir. İletişim ile işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticiden tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin ve çalışma arkadaşlarından tatmin arasında anlamlı ilişkiler bulmuş, ancak iletişim ile ücret arasından anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

Locke’e göre iş tatminini oluşturan en önemli faktörler eşit ödüller ve destekleyici çalışma koşulları ve iş arkadaşlarıdır. Adaletli ve çalışanların beklentilerine uygun ücret sistemleri ve terfi politikaları iş tatminini etkiler. Buna göre, ücretler işi talepleri, çalışanın bireysel yetenek düzeyi ve toplumsal ücret standartları temellerinde adil olarak algılandığında tatmin beklenen bir sonuçtur. Fiziksel çalışma koşullarının çalışanların işlerini yapmalarını kolaylaştırması iş tatminin etkiler. Bunu yanı sıra, destekleyici ve dost canlısı tutumları olan iş arkadaşları ve üstler de iş tatminini olumlu etkiler (Çarıkçı, 2001: 165).

4.3.4. Kültürel Faktörler

Çalışanın sahip olduğu değerler, inançlar, tutumlar ve kültür özellikleri iş tatminini etkileyici bir özellik taşır. Bireyin sahip olduğu kültürel özellikler ile çalışılan üniversitedeki kültürel faktörler birbiriyle örtüşüyorsa akademisyenlerin iş tatminini artırıcı özellik taşıyacaktır.

Küreselleşmenin yeniden geri getirdiği öğrenci hareketliliği, üniversitelerin öğrenci sayısını arttırmasını ve öğrenci çekme başarısı ile üniversiteye güç ve prestij sağlamaktadır. Ancak, akademisyenler açısından durum, yeni eğitim-öğretim türlerine hazırlanmayı ve bu süreci akademik çalışmalarıyla birlikte paylaşmayı gerektirdiğinden, daha fazla çalışmak anlamına gelmektedir. Özellikle dili İngilizce olan ülkelere doğru hareketliliğin yoğunlaştığı bu zaman diliminde, birbirinden farklı kültürlerden gelen öğrencilerin hem eğitime hem de kampus yaşamına uyumlaştırılması görevi, akademik kesime düşmektedir. Akademisyenlerin ders programlarını uluslararası formata taşıma gerekliliğinden başlayıp, öğretme biçimlerini farklı kültürlerin anlayabileceği gibi tasarlamak, yeni görevler listesine eklenmektedir (Memiş, 2013: 109).

Yurt dışında öğretim elemanlarının iş tatmini konusunda yapılan çalışmalarda, çeşitli değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisi ele alınmıştır. Gliem (2001) son yıllarda öğretim elemanlarının iş tatminleri ile ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulardan yola çıkarak cinsiyet, kıdem, ücret, ilerleme olanakları, başarı duygusu, kararlara katılım gibi faktörlerin her birinin iş tatmini ile ilişkili olduğunu, ancak iş tatmininin tek tek bu faktörlerle açıklanmasının yeterli olmadığını ifade etmektedir. İş tatmini ile ilgili faktörlerin içinde bulunulan örgüt iklimi ile etkileşiminin dikkate

alınması gereğini de vurgulayan Gliem, özellikle üniversitelerin yönetim politikalarının iş tatmini ile ilişkisini tartışarak, çalışanların iş tatminlerinin her üniversitenin kendi iklimi içinde incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Türkiye' de öğretim elemanlarının iş tatminleri incelenirken daha çok öğretim elemanlarının demografik ve özlük nitelikleri ile ilgili değişkenler ele alınmıştır. Bu çalışmalarda yaş, cinsiyet, akademik unvan, kıdem, değişkenlerine bağlı olarak elde edilen bulgular birbirleri ile tutarlı görülmemektedir (Akman vd., 2006: 12).

Bireyden bireye, toplumdaki topluma ve kültürden kültüre farklılık gösteren iş tatmini faktörleri, ABD'de gerçekleştirilen bir araştırmada, iş tatminini arttıran 16 iş özelliği tespit edilmiştir. Bu özellikleri aşağıdaki tabloda görmek mümkündür.

Tablo 4.1. Çalışanların Tatmin Olduğu İş Özellikleri (Paul, 2000: 198, aktaran, Keser, 2006: 75)

Tatmin Kaynağı İş Özellikleri	%
Pek çok insanla iletişim kurma şansının olması	91
Bağımsız çalışma olanağının olması	89
İşin ilginç olması	88
Gelişime açık bir iş olması	88
Haftada bir ya da yılda birkaç kez gezi olanağının olması	88
Eve yakın yerde çalışıyor olma	87
Düzenli çalışma saatleri	86
Başkalarına yardım edebileceğiniz bir iş olması	83
Topluma yararlı bir iş yapıyor olma	83
Esnek çalışma imkanının olması	83
İş güvencesinin olması	79
Başarılarınızın çalıştığınız yerde takdir edilmesi	76
İyi bir sağlık sigortası ve diğer olanaklar/haklar	67
Çok yüksek gelire sahip olma	66
İş stresinin düşük düzeyde olması	62
Terfi olanağının bulunması	60

Tablo 4.1. incelendiğinde iş tatminini, kişilerin işten elde ettikleri maddiyattan çok buldukları çevre koşullarının etkilediği görülmektedir. Çalışanların, çalışma ortamında diğerleriyle iletişiminin iyi olması ve kendi kendine kontrol isteği oldukça yüksektir. Ayrıca kendini geliştirebileceği ve kariyer fırsatı sağlayacak bir iş, iş tatmini açısından oldukça önem taşımaktadır (Çağlıyan, 2007: 21). Akademisyenler açısından da bu faktörler sahip olduğu kişilik özelliklerine, ait olduğu kültüre ve çalıştığı üniversitenin kültürüne, şartlarına koşullarına göre en çok tatmin olduğu iş tatmin özelliği farklılık gösterecektir.

Lacy ve Sheehan (1997) 8 Ülkede (Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Çin, İsrail, Meksika, İsveç ve İngiltere) 12599 öğretim elemanlarının iş doyumunu karşılaştırmalı inceledikleri araştırmada, öğretim elemanlarının genellikle dört boyutta; Meslektaşlarla İlişkiler, Kendi Fikirlerini Sürdürme Fırsatları, İş Güvenliği ve İşlerini Değerlendirme faktörlerinin iş tatmini sağladığını belirtmişlerdir (Çivildağ, 2011: 91).

4.3.5. Çevre Faktörleri

Sönmezer ve Eryaman (2008: 189), maaş, sosyal statü, terfi, yetenek kullanımı, yönetici-çalışan ilişkisi, yaratıcılık ve emniyet gibi hususların eğitim sektörü çalışanları arasındaki iş tatminini belirleyen ana faktörler olduğunu açıklamışlardır.

Erdemir vd. (2004)'nin Selçuk Üniversitesi Karaman kampüsündeki akademik personel üzerinde yaptıkları bir araştırma sonucunda çalışma ortamında tatminsizliğe yol açan en önemli faktörler; Finansal kaynakların sınırlılığı, Ödül ve ceza sisteminin aksaklıkları veya bu sistemin hiç olmayışı ve Çalışanlara ayrıcalıklı davranışlar olarak sıralanmaktadır (Çivildağ, 2011: 93).

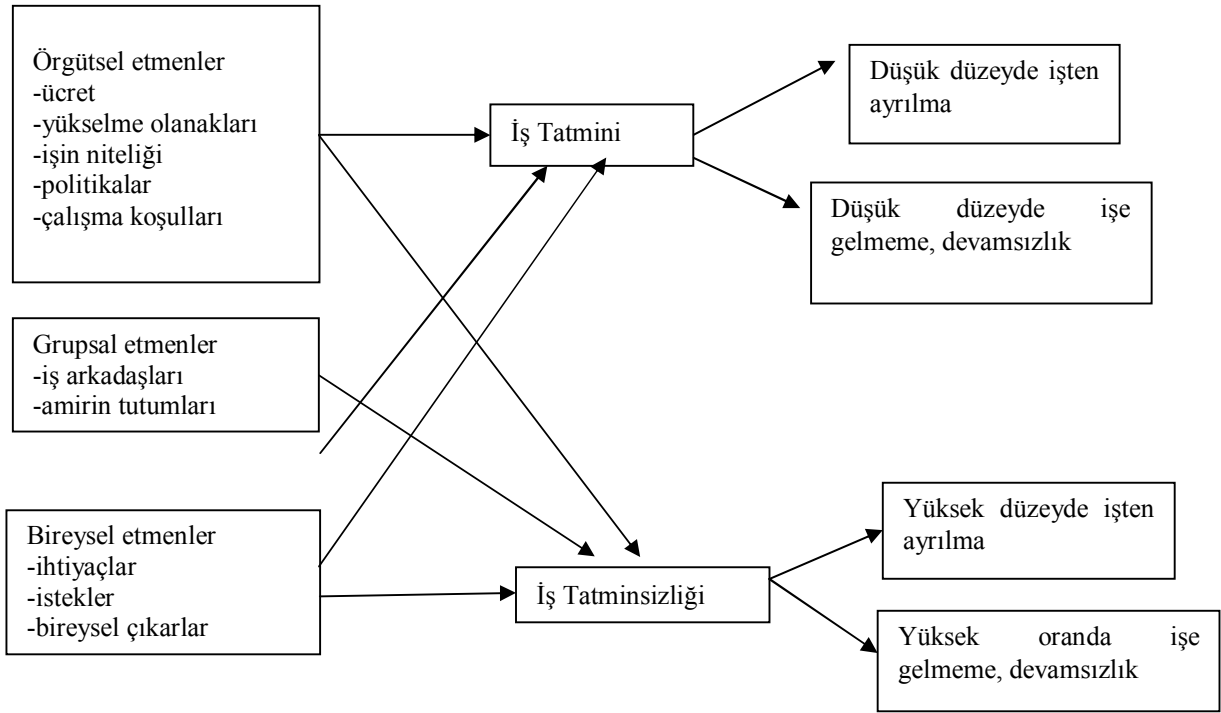
Çalışma ortamının diğer bileşeni sosyal koşullar ise, çalışanların bulunduğu örgütsel atmosferi kapsamaktadır. İş güvenliğinin ve sosyal güvenliğin bulunması, çalışanların yöneticiler ile olumlu ilişkileri, yönetim tarafından görüşlerinin alınması, işleri yaparlarken serbestçe karar verebiliyor olmaları, yöneticilerin takdir ve teşvikleri, yapıcı bir eleştiri ortamının bulunması gibi pek çok olumlu sosyal faktör, çalışanları olumlu yönde etkileyecek ve doğal olarak da motive olmalarını sağlayacak, işlerinden ve işletmelerinden memnuniyetlerini arttıracaktır (Arısoy, 2007: 94).

4.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğin Neden ve Sonuçları

İşgörenlerin iş tatminleri ve performansları ile ilgili yaklaşımlar mutlu bir işgörenin aynı zamanda verimli bir işgören olacağı varsayımı üzerine kurulmuştur (Robbins, 1999: 154). Yapılan çalışmaların çoğu mutlu işgörenlerin verimli işgörenler olduğunu göstermiştir. Kişilerin morallerinin yüksek olması onların verimliliğini arttırmaktadır. Kişi işinden tatmin olursa işine karşı olumlu duygular sergilemekte ve işi başarma isteği yükselmektedir. İşveren tarafından bu arzu ve isteğin yönlendirilmesi verim artışına neden olacaktır (Erdoğan, 1994: 380, aktaran, Dorsan, 2007: 41).

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanırlık için devamsızlığın yanı sıra başka tepkilerde geliştirirler. Bunlar arasında; işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek vb. sayılabilir. Çalışanların bu tepkilerin birini veya birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları ve bu politikaların doğuracağı olumlu ya da olumsuz sonuçlar etkilidir (Sun, 2002: 5). Dolayısıyla tatminsizlik sonucu ortaya çıkan bu faktörlerle karşılaşmamak için akademik personelde iş tatminini sağlama büyük önem taşımaktadır. Çünkü akademisyenlerin işinden tatminsizliği performans ve veriminin düşmesine sebep olacağından hem kendilerini hem de yetiştirdiği bireyleri olumsuz etkileyecektir.

Aşağıdaki şekilde iş tatminine ve tatminsizliğine neden olan faktörler ve sonuçları açıklanmıştır.



Şekil 4.1. İş tatminine ve tatminsizliğine neden olan faktörler ve sonuçları (Taşdemir, 2007: 50)

Şekil 1'den de görüldüğü gibi akademisyenlerin de çalışma yaşamlarından tatmin olmalarını sağlayan birçok etmen vardır. Örgütsel etmenler, başta ücret olmak üzere, üniversite yönetimi tarafından akademisyenlere sağlanan her türlü ekonomik ödüller, üniversitenin yapısı ve yönetim politikaları, iletişim, işte ilerleme olanakları, teknoloji, çalışma koşullarıdır. Grupsal etmenler, üniversite içindeki hiyerarşik ilişki olarak adlandırılan dikey ilişkiler ve aynı statüdeki diğer öğretim elemanlarıyla olan yatay ilişkilerdir. İşyeri içindeki sosyal ilişkiler, iş tatmini açısından önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, işyeri arkadaşlıklarının, yani grup ilişkilerinin iş tatmini ve işe karşı geliştirilen tutum üzerine etkili olduğunu göstermektedir. Bireysel etmenler olarak akademisyenlerin kişilik, mizaç, tutum, yetenek ve becerileri, yaş, cinsiyet, eğitim, gereksinim ve beklentileri gibi farklı özellikleri ileri sürülebilir. Bireysel etmenler, öğretim elemanlarının hem işten farklı etkilenmelerine hem de farklı sosyal ilişkiler kurmalarına yol açmaktadır (Aytaç vd., 2001; 50)

Sonuç olarak; Bu açıklamalar doğrultusunda iş tatmini ve iş tatminsizliğinin sonuçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Akıncı, 2002: 6).

Tablo 4.2. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları

İş Tatmini Sonuçları	İş Tatminsizliği Sonuçları
<ul style="list-style-type: none"> • İş ve Örgüte Bağlılık • Zorunlu Şartlarda Oluşan Devamsızlık • Düşük İşgören Devir Hızı • İşgücü Verimliliğinde İstikrarlı Artış • Mutlu ve Sağlıklı Kişi • Yetenek ve Yaratıcılığını Ortaya Koyma • Örgüt Amaçlarına Daha Kolay • Güdülenme 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüte ve İşe Karşı İlgi Duymama • Diğer Kabul Edilebilir nedenlerle Kamufle Edilen Sık Sık Devamsızlık • İş Şikâyetlerinde Artış • Yüksek İş Gören Devir Hızı • Düşük İş Gücü Verimliliği ve Etkinliği • Mutsuz ve Sağlıksız Kişi • Güdülenme Eksikliği

4.5. İş Tatmini Ölçüm Yöntemleri

İş tatmini ölçümü, bireyin zihninde soyut olan kişisel kavramlardan dolayı zordur. İş tatminini ölçmek için öncelikle kavramsal anlayışa sahip olan dolaylı faktörlerin belirlenmesi gerekir. İş tatmini konusunda genel kabul görmüş bir tanım olmadığından ötürü, en iyi tek iş tatmini ölçüm yönteminin de olmaması doğal olarak kabul edilmektedir (Worrell, 2004: 16, aktaran, Nalbantoğlu, 2012: 55).

İş tatmini ölçümü için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Kullanılacak olan yöntem çalışanların özellikleri, kurum özellikleri gibi değişkenlere göre farklılık gösterebilir. İş tatminini oluşturan unsurların çok boyutlu olmasından dolayı hangi yöntem seçilirse seçilsin ölçümü kolay değildir. Kurumlarda kullanılacak ölçüm yöntemleri; Anket ve mülakat yolu, İş Tanımlama Endeksi, Minnesota İş Tatmin Ölçeği olarak sıralanabilir (Nalbantoğlu, 2012: 55).

4.5.1. Anket ve Mülakat Yolu ile Ölçüm

İş tatminini özel olarak geliştirilmiş bir ölçeğe bağlamadan yapılan mülakatlarla veya belirli yaklaşımlarla hazırlanan anketlerle de ölçmek mümkündür. Mülakat yoluyla iş tatmininin ölçümü olayın derinlemesine analizine olanak verir. Ankete cevap veren kişi, araştırmacının anlamadığı veya daha derinlemesine analiz etmek istediği bir şey söyleyorsa, mülakatı yapanın ek sorular sorması ve konuyu çok boyutlu hale getirmesi mümkündür. Mülakat yönteminde araştırmacının dikkatli davranması ve cevap verenlerin tepkilerini yanlış yorumlamaması, değerlemede objektif olması gerekir. Ayrıca mülakatçının araştırmacı yeteneğinin olması da sonuçları olumlu yönde etkileyecektir. Soruların soruluş biçimi veya aldığı cevapları doğru kaydetme de elde edilen bilgilerin tamlığını etkileyecektir. Şüphesiz anket yöntemiyle iş tatmininin ölçümü ölçek tekniğine oranla daha pahalıdır (Özdemir, 2006: 86).

Anketlerin istenilen şekilde çalışanlar tarafından doldurulması ve cevaplanması iş tatminini ölçmede firmaya yardımcı olacaktır. İş tatmin ölçümü işletme içerisinde anket yolu ile yapılabileceği gibi mülakat yöntemi de kullanılabilir. Çalışanlar ile yüz yüze görüşme şeklinde yapılacak ölçüm yönteminde yöntemi uygulamakla yükümlü kişiler çalışanlar ile bizzat görüşüp iş tatmin düzeylerini ölçmeye çalışırlar. Mülakat yolu ile yapılacak olan ölçüm daha derinlemesine olacaktır ve kişilerin tatmin düzeyleri ölçümleri daha net bir şekilde yapılabilecektir (Nalbantoğlu, 2012: 55).

4.5.2. İş Tanımlama Endeksi

Uluslararası alanda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve yaygın kullanılan İş Tanımlayıcı Endeksi, işin beş boyutuna bağlı olarak iş tatmini ölçmeye yarayan güvenilir bir ölçektir. Uygulanması, planlanması ve kullanılması bakımından üç farklı güncellemesi olan ölçeğin ilk versiyonu 1975 yılında yapılmıştır. İkinci versiyonu 1985 yılında, son versiyonu ise 1997 yılında revize edilmiştir (Schermerhorn,1994, aktaran, Oksay, 2005: 67).

Smith, Kendall, Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksi; işin kendisi, ödemeler, terfi, yönetici ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere beş boyut üzerinden iş tatminini değerlendirmektedir. Toplamda 72 ifadeden oluşan ölçekte katılımcılar, söz konusu boyutlara ilişkin ifadelere “evet”, “hayır” ya da “kararsızım” şeklinde cevap vermektedir. Bunun sonucunda katılımcıların iş tatmini boyutlar bazında ve genel olarak ölçümlenebilmektedir. Ölçeğin geçerliliğine ilişkin yapılan meta analizinde İş Tanımlama Endeksi yönteminin geçerli bir ölçek olduğu desteklenmiştir (Kinicki vd., 2002: 18).

4.5.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Bu yöntem bir bakıma Likert Ölçeği Tekniği ile kişilerin işlerinde iş tatmini veya tatminsizliği olgularına karşı tutumunu ölçmeye dayanır. Literatür incelendiğinde araştırmalarda büyük oranda Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ) kullanıldığı gözlemlenmektedir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olup, uzun formu (orjinali) 100 sorudan oluşmaktadır. Kısa formu ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1’den 5’e kadar değişen puanlamaya sahip) bir ölçüm aracıdır. Alt ölçek şeklinde sayılabilecek 20 soruluk ölçekte ise yeteneklerden faydalanma, başarı, aktivite, gelişme, otorite, şirket politikaları, tazminat, meslektaş, yaratıcılık, bağımsızlık, moral, tanınma, sorumluluk, güvenlik, sosyal hizmet, sosyal statü, teknik ve insan ilişkileri uzman desteği, çeşitlilik ve çalışma koşulları gibi hususlar yer almaktadır (Fields, 2002: 7, aktaran, Nalbantoğlu, 2012: 57). Alt ölçek olarak belirtilen 20 soruluk ölçekte yer alan soruların cevapları 1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5-Çok Memnunum şeklinde yer almaktadır.

4.5.4. Kritik Olaylar Yaklaşımı

Bu ölçek ilk defa Herzberg tarafından geliştirilip uygulanmıştır. Kişilere kendilerini iş yerinde özellikle mutlu ve mutsuz hissettikleri zamanlar sorulmuş, bu durumlar daha sonra içerik olarak analiz edilmiş ve işin hangi yönlerinin tatmin açısından önemli olduğu bulunmuştur. Bu yaklaşımın yararlarından birisi cevaplayanların kendilerini daha rahat hissetmeleri düşündüklerini tam söyleyebilmeleridir. Minnesota Tekniği’nde olduğu gibi yönlendirme yoktur, cevaplayanlar anketin kategorileri veya yapısı ile sınırlı değildir. Bu yararına karşın kritik olaylar tekniği ile tutum ölçümü zaman alıcıdır. Ayrıca yorum ve tepkileri objektiflikten uzaklaşma ihtimali vardır. Cevap veren işgörenler araştırmacıya araştırmacının duymak istediği sonuçları vererek yanılığa yol açabilirler (Tor, 2011: 72).

4.6. İş Tatmini Artırma Yolları

İnsanlara iş yaptırabilmek, onu her zaman etkili ve verimli çalıştırmak, davranışlarına yön veren güdülerinin nelerden kaynaklandığını bilmek her zaman kolay değildir. Akademisyenler açısından da bu durum böyledir ve hem kendilerini hem de yetiştirdikleri bireylere faydalı olabilmeleri için iş tatmininin artırılmaya çalışılması ve tatmininin süreklilik kazandırılması çok önemlidir. Bu nedenle her üniversite, kendine özgü koşullarını göz önünde bulundurarak, akademisyenlerin çalışma ve davranışlarını etkileyen temel faktörleri araştırarak iş tatminini sağlamaya ve arttırmaya yönelik uygulamalar düzenlemelidir (Şahal, 2005: 78). En basit haliyle, işin özünde yapılabilecek bazı değişikliklerle iş tatmini sağlanabilir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş tatminsizliğinin yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Arasan, 2010: 32). Bu bağlamda, Akademisyenler açısından iş tatminini arttırmaya yönelik uygulamalardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

4.6.1. İş Rotasyonu

Çalışanları kurum yararına hareket ettirmek için motive etmek ve onları uzun vadede işte tutmak zor bir iştir. Çalışanları verimli bir şekilde çalışmaya itecek, sorumluluk almalarını sağlayacak, problemleri çözmeleri için harekete geçirecek ve başarılarını ödüllendirecek bir ortamın yaratılması, yapılması gereken işlerin başında gelir. Her ne kadar insanları çalışmaya motive eden kurumlar değil kendileriye de, en iyi uygulamaların olduğu kurumlar, yaratıcı çözümler, çok çalışma ve organizasyona bağlılık için ilham veren bir atmosfer yaratırlar. Üniversiteler için de durum böyledir ve yaratılacak olan bu pozitif atmosfer akademisyenlere, yeteneklerini geliştirme ve yenilerini edinme fırsatını ve güven duygusunu da içeren birçok yarar sağlar (Taşdemir, 2007: 55).

Rotasyon, kişiyi benzer nitelikteki başka işlerde çalıştırmaktır. Bu yöntemde, motivasyonu ve ilgiyi canlı tutmak amacıyla, çalışanlar bir işten diğerine geçirilirler. Yani rotasyon, iş alanının yatay doğrultuda değiştirilmesidir. İş çalışan için sıkıcı olmaya başladığında, kişi benzer beceriler gerektiren başka işlere gönderilir (Aşan, 2001:2 42; Şahal, 2005: 79). Bu tür uygulama sonucu çeşitli işlerde çalışan kişiler monotonluktan kurtulmakta ve ek yetenek kazanma şansına sahip olmaktadır. Akademisyenler açısından ise bu durum, akademisyenlere kendi alanına yakın yatay doğrultuda başka görevler verilmesiyle, ek yetenekler kazandırarak işine karşı ilgisini canlı tutarak iş tatminini artırma yoluna gidilmesidir. Bu doğrultuda rotasyonun başlıca yararlarını şöyle sıralayabiliriz (Saklan, 2010: 76):

- Çalışan değişik işler yapmakla aynı zamanda birçok iş öğrenmekte,
- Değişik işlerde çalışmakla geniş ölçüde beceri kazanmakta,
- Çeşitli işlemleri öğrendiğinden ürünün ortaya çıkarılmasında kendinin de bir payı olduğunu hissetmekte.

Netice olarak rotasyon, işin monotonluğunu azaltmada ve iş bölümü ve uzmanlaşma gibi hususların olumsuz sonuçlarını gidermede ve akademisyenlerin çok yönlü olarak gelişmelerinde etkili bir yöntem olduğu için akademisyenler açısından faydalı bir teknik olduğu ifade edilebilir.

4.6.2. İş Genişletme

İş genişliği, kişinin doğrudan sorumlu olduğu görevlerin sayısı ile belirlenir. Bu sayı, sürekli tekrarlanan bir işin adedinden, aynı nitelikte birkaç değişik işi içine alan bir dizi görevin adedine göre değişiklik gösterebilir (Aşan, 2001: 241, aktaran, Şahal, 2005: 80).

İş genişletme, çalışanın yerine getirdiği iş veya görevlerin sınırını ve alanını arttırmayı ifade eder. Bir işgörenin sadece tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması yerine onun birkaç işi öğrenerek icra etmesi anlamına gelir. Bu nedenle iş genişletme uzmanlaşmanın yararlarını azaltır, sakıncalarını ortadan kaldırır ve monotonluğu önemli ölçüde azaltır. İş genişletme ile ilgili temel varsayım; "genişletilmiş olan işlerin hem çalışan hem de kurum için motivasyonda artış, can sıkıntısı ve tatminsizliklerde azalma, artan verimlilikle üst düzey de işe katılım sağlamasıdır" (Saklan, 2010: 77).

4.6.3. İş Zenginleştirme

İş tatmini sağlamada insanların yalnızca ücret veya yalnızca işyerindeki sosyal ortamdan etkilenmedikleri aynı zamanda işin içeriğinden de etkilendikleri için, işlerinin içeriği yeteneklerini kullanmaya elverdiğinde, daha iyi performans göstermeleri sağlanacaktır. İşlerin içeriğini çalışan için daha çekici hale getirmek amacıyla, Herzberg iş zenginleştirme yöntemini geliştirmiştir. Bu yöntemle, çalışanların yeteneklerini daha çok kullanarak işlerini yapmalarını ve dolayısıyla işlerinden duydukları tatmini arttırma amaçlanmıştır (Baysal, 1993: 14, aktaran, Şahal, 2005: 80).

İş zenginleştirme çalışmalarında, çalışanların işin başlangıcından sonuna kadar farklı kademelerinde görev alarak, daha fazla sorumluluk taşımaları amaçlanır. Dolayısıyla, çalışanların işle özdeşleştirilmesi, özerklik sağlanması, işte kullanılan beceri çeşitliliğinin arttırılması gibi etkinlikler iş zenginleştirme programları içinde yer alır (Telman ve Ünsal, 2004: 143, aktaran, Arasan, 2010: 78).

20.yüzyılda örgütler çalışanlardan yüksek verim almak için onların motivasyonunun sağlanması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Bu konuyla ilgili birçok araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda genel olarak aşağıdaki özelliklerin çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğu belirlenmiştir (Öztürk ve Dündar, 2003: 58).

1. Ücret artırım
2. Gelecek güvencesi
3. Yükselme olanağı
4. İyi ve sağlıklı çalışma koşulları
5. Kendilerini gösterme olanağı
6. Üstlerle iyi ilişkiler kurmak
7. Üstlerin kendilerine adil davranması
8. Üstlerce beğenilmek
9. Özel sorunlara ilgi ve yardım
10. Örgütün üyesi olduğu duygusunu geliştirmek

İş zenginleştirme, iş genişletmeden çok daha ayrıntılıdır. İş genişletmeye, benzer yapıda bir çok görevin işlere dahil edilerek onları yapısal açıdan daha büyük ve geniş hale getirme süreci olarak bakılmasına rağmen; iş zenginleştirmede, işler çalışanın kişisel gelişimlerine imkan yaratacak fırsatlara dönük değişikliklere uğramaktadır. Çalışanlar çok daha fazla yetkiye ve sorumluluğa sahiptirler. Bu şekilde iş tatmini sağlanabilmektedir (Konuk, 2006: 87).

4.6.4. Azaltılmış İş Günü Sayısı

Azaltılmış işgünü sayısı, tam gün bir işin klasik 5 günlük bir iş haftasından daha önce bitirilmesine imkan veren bir tür iş programlamasıdır. Bu programda en yaygın kullanılan 4-40 uygulamasıdır. Bu uygulama günde 10 saatten 4 iş günü çalışmayı ifade eder. Program, çalışan kişinin özel işlerine daha fazla zaman ayırmasına olanak verdiği için, kişinin örgüte bağlılığının ve motivasyonunun artacağı varsayılır. Böylece devamsızlık ve işten ayrılmalar azaldığı gibi, iş arayanlar için örgüt cazip hale gelir (Aşan, 2001: 248, aktaran, Şahal, 2005: 81). Üniversitelerde, akademisyenlerin ders saatlerinin buna göre düzenlenerek, akademisyenlerin işlerinden tatminleri artırılabilir. Bu sayede, çalışma saatlerini kendine göre belirleyen akademisyen daha verimli çalışabilir.

4.6.5. Esnek Zaman Uygulaması

Klasik çalışma programında çalışanın işe başlama ve işten ayrılma saatleri bellidir ve değişmez. Oysa esnek zaman uygulamasında, çalışanlar mesailerini işletmenin belirlediği zorunlu çalışma saatleri hariç, günün istedikleri saatinde kullanma serbestine sahiptirler. Esnek zaman uygulamasının çalışanlara kendilerine ayıracak zaman bıraktığından; Devamsızlık azalır, iş olmadığı zamanlarda bulunma zorunluluğu en aza indirildiği için, yönetime takınılacak düşmanca tavırları ortadan kaldırır. Özerkliği sağladığı için, işe karşı daha fazla sorumluluk duyulmasını sağlar ve bütün bunlar sayesinde de iş tatminini artırıcı özellik taşır (Can, 1997: 190, aktaran, Şahal, 2005: 81). Bazı üniversitelerin uyguladığı bu uygulama, özellikle akademisyenlik mesleğini cazip kılan bir uygulamadır. Üniversitelerin uyguladığı esnek zaman uygulaması sayesinde akademisyenler, psikolojik olarak kendilerini daha rahat hissederler ve bu da çalışmalarına olumlu bir etki yapar.

5. AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ VE AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ALMANYA VE TÜRKİYE'DE GERÇEKLEŞTİRİLEN KARŞILAŞTIRMALI BİR ALAN ÇALIŞMASI

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş tatmini ile ilgili bugüne kadar birçok araştırma yapılmıştır fakat akademisyenlerin gelişim süreçlerinin iş tatmini ile ilişkisi üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Akademisyenlerde iş tatmininin önemi tartışılmayacak kadar büyüktür, bu yüzden iş tatmini ile ilişkisi olduğu düşünülen akademisyenlerin gelişimleri sürecinde yaşadıkları olayların araştırılması önem taşımaktadır. Buna göre gereken iyileştirmeler yapılarak iş tatmininin artırılması sağlanabilir.

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin işlerinden duydukları tatmin ile gelişim süreçlerinde yaşananlar arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu bağlamda; Almanya ve Türkiye'de akademik kariyer için gereken kural ve prosedürlerin farklı işleyişinin ve sonrasında akademisyenlerin kariyerleri sürecinde yaşamakta oldukları diğer olayların iş tatmini ile ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu vasıtayla gelişim süreçlerini farklı yerlerde geçiren akademisyenler için karşılaştırma yapılarak eksiklikler ortaya konularak öneriler sunulacaktır.

Bu amaç kapsamında iş tatmininin gelişim sürecine ait aşağıdaki sorularla ilişkisinin olup olmadığı araştırılmıştır;

- Lisans, Yüksek Lisans, Doktorayı nerede yaptığı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki var mı?
- Gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerle ve meslekte yükselme koşullarından memnuniyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki var mı? Buna göre gelişim süreçlerini Almanya'da tamamlayan akademisyenler mi Türkiye'de tamamlayan akademisyenler mi yoksa Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini Yurtdışında tamamlayıp Türkiye'de akademisyen olanlar mı işlerinden daha tatmin? Beklentileri bu süreçleri farklı yerlerde geçirmelerine göre değişiyor mu?
- Gelişim sürecinde verilen desteğin ve çalışma ortamının iş tatmini ile ilişkisi?
- Öğretim elemanı olarak kaç yıldır görev yapması ile iş tatmini ilişkisi?
- Unvandaki çalışma süresi ile iş tatmini ilişkisi?
- Bu mesleğe hangi etkenle girdiğinin iş tatmini ile ilişkisi? Örneğin, idealleriyle bu mesleğe girenler gelişim süreçlerinden ve işlerinden daha mı tatmin?
- Kadro sıkıntısı ile iş tatmini ilişkisi?
- Kurumdaki zorunlu hizmet ile iş tatmini ilişkisi?
- Gelişimleri sürecinde çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler ve bunun iş tatmini ile ilişkisi?

Yukarıdaki sorular ve benzeri sorular ile iş tatmini arasında analiz yapılarak araştırma amaca ulaştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca ek olarak akademisyenlerin demografik özellikleri ile iş tatmini ilişkisine de bakılmıştır.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini üç grup oluşturmaktadır:

- Akademik gelişim süreçlerinden en az birini Almanya’da geçiren Almanya Schmalkalden Üniversitesi akademisyenleri (Almanya Grubu),
- Akademik gelişim süreçlerinin tamamını Türkiye’de geçiren Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi akademisyenleri (Türkiye Grubu),
- Akademik gelişim süreçlerinden Yüksek Lisans ya da Doktoradan en az birini yurtdışında geçiren Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi akademisyenleri (Türkiye-Yurtdışı Grubu).

Bu üç gruptan homojen bir şekilde dağılım oluşturularak toplamda 115 öğretim üyesi (Prof, Dr, Doç. Dr, Yrd. Doç, Dr.) akademisyenler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu üç örneklem grubu, Almanya Grubu Akademisyenler, Türkiye Grubu Akademisyenler ve Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenler olarak kodlandırılıp analizi yapılarak karşılaştırılmıştır.

5.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmış ve toplam 115 akademisyene anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır: Birinci Bölümde; demografik özelliklerle ilgili sorular, İkinci Bölümde; akademik gelişim sürecine ilişkin sorular, Üçüncü Bölümde ise akademisyenlerin iş tatminlerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Akademik gelişim süreci bölümüne ilişkin sorular için, literatür taranmış ve amaca uygun sorular oluşturularak anket formu hazırlanmıştır. Araştırmada akademisyenlerin işi ile ilgili tutumlarını belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği ile birlikte Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden yararlanılmıştır. Minnesota iş tatmin ölçeği ışığında 29 iş tatmini sorusu alt boyutlara ayrılmıştır. Bu boyutlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir;

Tablo 5.1. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Boyutları (Willie ve Haycock, 2006: 14, aktaran, Şengül, 2008: 142)

İş Tatmin Boyutu	Alt Kategori	Açıklama
İçsel İş Tatmini	Kabiliyeti kullanabilme	Kişinin sahip olduğu kabiliyeti sergileyebilme imkanı.
	Hareketlilik	Süreklili meşgul olabileme imkanı.
	Başarma	Kişinin, işinden elde ettiği başarı hissi.
	Otorite	Diğer kişilere ne yapacaklarını söyleme imkanı.
	Bağımsızlık	Yalnız çalışma imkanı.
	Ahlaki değerler	Kişinin vicdanına ters düşmeyen şeyler yapması.
	Sorumluluk	Kişinin kendi kararlarını uygulayabilme özgürlüğü.
Dışsal İş Tatmini	Güvenlik	İşin, sürekli bir istihdam imkanı sunması.
	Yaratıcılık	Kişinin kendi yöntemlerini deneme imkanı.
	Sosyal hizmet	Diğerleri yararına bir şeyler yapabileme imkanı.
	Çeşitlilik	Farklı şeyler yapabileme imkanı.
Genel İş Tatmini	Terfi	İşte ilerleme imkanı.
	Kurum politikası	Kurum politikalarının uygulanma şekli.
	Ücret	Alınan ücretin, yapılan işe uygunluğu ile ilgili algı.
	Takdir	İyi yapılan bir işin takdir edilmesi.
Dışsal İş Tatmini	Süpervizyon (İK)	Süpervizör ve çalışanlar arasındaki ilişki.
	Supervizyon (Teknik)	Süpervizyonun teknik kalitesi.
Genel İş Tatmini	Çalışma koşulları	Kişinin çalıştığı yerin fiziksel durumu.
	İş arkadaşları	Kişinin çalışma arkadaşlarıyla geçinme durumu.

5.4. Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizler

Anket çalışmasının sonucu elde edilen verilerin analizi, SPSS For Windows 11.5 (Statistical Package For Social Sciences) istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Üç örneklem grubu için amaca ulaştıracak aynı sorularla verilerin ayrı ayrı analizi yapıp ve üç grup için analiz sonuçları karşılaştırılıp değerlendirilmiştir. Öncelikle araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Güvenilirlik testi yapılmış ve 0.70'in üzeri güvenilir kabul edilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin demografik verilerini değerlendirmek amacıyla frekans dağılımı yapılmıştır. Ölçek sonuçlarının akademisyenlerin özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmış olup, farklılık olan ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde farklılığın hangi kategoriler hangi kategoriler arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla Tukey testinden faydalanılmıştır. Değişkenler ve arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Korelasyon ve Çapraz Tablo analizleri yapılmıştır. Ayrıca gelişim sürecine ait bazı sorularda frekans analizi yapılması uygun bulunarak iş tatmini ilişkisi saptanmaya çalışılmıştır.

İki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü ile ilgili bir araştırma yapılmak istenildiğinde korelasyon analizine başvurulur. Değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü anlamlandırmak için Rowntree tarafından 1981’de önerilen değerler takip edilmiştir. Korelasyon katsayılarını sınıflandırması aşağıdaki gibidir (Çağlıyan, 2007: 101)

- 0,0’dan 0,2’ye kadar Çok güçsüz
- 0,2 ‘dan 0,4’e kadar Güçsüz, düşük
- 0,4’den 0,7’e kadar Orta
- 0,7’den 0,9’a kadar Güçlü
- 0,9’dan 1,0’a kadar Çok güçlü, çok yüksek

5.5. Araştırmanın Hipotezleri

h1 Almanya grubu akademisyenlerinin gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

h2 Türkiye grubu akademisyenlerinin gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

h3 Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinin gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

h4 Almanya grubu akademisyenlerinin gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

h5 Türkiye grubu akademisyenlerinin gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

h6 Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinin gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

5.6. Bulgular Ve Yorum

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre bulguların yorumu yapılmıştır.

Grupların analiz sonuçları verilmeden önce genel tanımlayıcı istatistikler, akademisyenlerin gelişim süreçlerine ilişkin verilerin frekans dağılımları ve çapraz tablo analiz sonuçları verilecektir.

Tablo 5.2. Ankete Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	F(N)	(%)	Ortalama	Standart sapma
Cinsiyet				
Kadın	15	13,0		
Erkek	94	81,7	1,8624	,34609
Toplam	109	94,8		
Medeni Durum				
Evli	103	89,6		
Bekar	10	8,7	1,0885	,68246
Toplam	113	98,3		
Yaş				
26-35	7	6,1		
36-45	77	67,0	3,2783	,28528
46-55	23	20,0		
55+	8	7,0		
Toplam	115	100,0		
Akademik Unvan				
Prof. Dr	35	30,4		
Doç.Dr	43	37,4	2,0174	,79453
Yrd. Doç. Dr	37	32,2		
Toplam	115	100,0		
Ankete Katılanların Grubu				
Almanya Grubu	31	27,0		
Türkiye Grubu	45	39,1	2,0696	,78048
Türkiye-Yurtdışı Grubu	39	33,9		
Toplam	115	100,0		

Yapılan frekans analizi sonucuna göre; katılımcı akademisyenlerin %81,7'si erkek ve %13'ü ise bayan katılımcılardan oluşmaktadır. Bunların %89,6'sı evli ve %8,7'si bekindir. Akademisyenlerin %67'si gibi büyük bir çoğunluğu 36-45 yaşları arasında olduğu görülmüştür. Akademik unvan frekans dağılımına bakıldığında ise, homojene yakın bir dağılım göze çarpmaktadır. %37,4'ü Doç. Dr., %30,4'ü Prof. Dr., %32,2'sini ise Yrd. Doç. Dr. oluşturmaktadır. Ankete katılan akademisyenlerin %39,1'ini Türkiye Grubu, %33,9'unu Türkiye-Yurtdışı Grubu, %27'sini ise Almanya Grubu olarak kodlandırılan akademisyenler oluşturmaktadır.

Tablo 5.3. Ankete Katılan Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları

Gelişim Süreçlerine İlişkin Veriler	F(N)	(%)	Ortalama	Standart Sapma
Buldukları üniversitedeki toplam çalışma süresi				
0-5	15	13,2		
6-10	24	21,1		
11-20	59	51,8	3,6667	,87913
21+	16	14,0		
Toplam	114	100,0		
Unvandaki çalışma süresi				
0-1	15	13,4		
2-5	52	46,4		
6-10	22	19,6	2,5268	1,07351
11-20	17	15,2		
21+	6	5,4		
Toplam	112	100,0		
Ek iş yapıyor musunuz?				
Evet	25	21,7		
Hayır	90	78,3	1,7826	,41428
Toplam	115	100,0		
Sosyal hayata katılma dereceniz				
Çok Yüksek	10	8,7		
Yüksek	27	23,5		
Normal	60	52,2	2,7428	,82551
Az	18	15,7		
Toplam	115	100,0		
Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz?				
Evet	11	9,6		
Hayır	103	90,4	1,9035	,29657
Toplam	114	100,0		
Lisans eğitimi sonrasında başka bir kurumda çalıştınız mı?				
Evet	68	60,2		
Hayır	45	39,8	1,3982	,49171
Toplam	113	100,0		
Şu anki kurumunuzda zorunlu hizmetiniz var mı?				
Evet	33	29,2		
Hayır	80	70,8	1,7080	,45672
Toplam	113	100,0		
Öğretim üyesi olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz?				
0-5	18	15,9		
6-10	13	11,5		
11-20	56	49,6	3,7965	,97431
21+	26	23,0		
Toplam	113	100,0		
Öğretim üyeliği dışında idari bir göreviniz var mı?				
Evet	65	56,5		
Hayır	50	43,5	1,4348	,49790
Toplam	115	100,0		
Geleceğinizle ilgili kadro sıkıntısı				
Orta	16	14,0		
Az	24	21,1	4,5088	,73166

Çok az	74	64,9		
Toplam	114	100,0		
Mesleğe girmenizde en çok etkili olan faktör?				
İdeallerim	60	52,6		
Hocalarım	28	24,6		
Aile-akraba-arkadaşlar	13	11,4	1,9298	1,29478
Diğer	13	11,4		
Toplam	114	100,0		
Mesleğe başlarken duyduğunuz şevki hala hissediyor musunuz?				
Çok fazla	25	22,1		
Fazla	50	44,2		
Orta	28	24,8	2,2035	,88801
Az	10	8,8		
Toplam	113	100,0		
Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zamanınız oluyor mu?				
Evet	40	34,8		
Kısmen	56	48,7	1,8174	,69563
Hayır	19	16,5		
Toplam	115	100,0		
Mesleğinizdeki manevi tatmin derecesi				
Çok fazla	23	20,0		
Fazla	47	40,9		
Orta	38	33,0	2,2522	,84649
Az	7	6,1		
Toplam	115	100,0		
Yeni bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?				
Evet	25	21,7		
Hayır	90	78,3	1,7826	1,6930
Toplam	115	100,0		
Kurumunuzu veya işyerinizi değiştirmeyi düşündünüz mü?				
Evet	35	30,7		
Hayır	79	69,3	1,6930	,46329
Toplam	114	100,0		
Çalışma ortamınızı olumsuz etkileyen faktörler				
İşyerinin fiziksel koşulları	15	13,3		
Beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar	46	40,7		
İşyerimin tanıdığı sosyal imkanlar	17	15,0	2,6372	1,06118
Diğer	35	31,0		
Toplam	113	100,0		
Gelişim sürecinizde verilen destek ve çalışma ortamından memnun musunuz?				
Evet	42	36,8		
Kısmen	61	53,5	1,7281	,62803
Hayır	11	9,6		
Toplam	114	100,0		
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden memnun musunuz?				
Evet	41	36,0		
Kısmen	50	43,9	1,8421	,73568
Hayır	23	20,2		
Toplam	114	100,0		

Ankete katılan akademisyenlerinin genel olarak gelişim süreçlerine ilişkin verilere ait frekans dağılımlarına bakıldığında;

Katılımcı akademisyenlerin %51,8'ini 11-20 yılları arasında buldukları üniversitede görev yapan katılımcılar ve %49,6'sını 11-20 yılları arasında bu meslekte görev yapan kıdemli akademisyenler oluşturmaktadır. %46,4 ü 2-5 yılları arasında aynı unvanda çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. %60,2'si lisans eğitimleri sonrasında akademik kariyere başlamayıp başka bir kurumda çalışmışlardır. Katılımcıların %78,3'ü öğretim üyeliği dışında başka bir ek iş yapmamaktadırlar. %64,9'unu çalıştıkları kurumlarında çok az kadro sıkıntısı yaşayan ve %56,5'ini buldukları üniversitede idari görevleri de bulunan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. %70,8 gibi büyük bir çoğunluğunun çalıştıkları kurumda zorunlu hizmetleri yoktur. %52,6'sı bu mesleğe idealleriyle girmiştir ve %44,2'si mesleğe başlarken duyduğu heyecanı fazla düzeyde hala hissetmektedirler. Ayrıca %40,9'u fazla derecede mesleklerinden manevi olarak tatmindir. %48,7'si bilimsel çalışmalar yapmak için kısmen zaman bulmaktadırlar ve %52,2 si sosyal hayata normal derecede katılmaktadır. %69,3'ü kurumlarını değiştirmeyi %78,3'ü gibi büyük bir çoğunluğu ise işlerini değiştirmeyi düşünmemektedir. %40,7'sinin beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar çalışma ortamlarını olumsuz etkilemektedir. %53,5'i gelişim süreçlerinde verilen destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun ve %43,9'u gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden yine kısmi derecede memnuna sahip akademisyenlerden oluşmaktadır.

Tablo 5.4. Katılımcıların Yüksek Lisans Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Yaptıkları İş Karşılığında Aldıkları Ücretten Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Yüksek lisans eğitiminizi nerede yaptınız	Türkiye	5	8	8	19	7	47
	Avrupa	3	6	14	15	7	45
	Amerika	4	7	6	6	0	23
Toplam		12	21	28	40	14	115

Akademisyenlerin yüksek lisans eğitimlerini nerede yaptıkları ile yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten memnuniyetleri arasında yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,044$), buna göre yüksek lisans eğitimin Türkiye'de yapan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten diğerlerine oranla daha fazla memnun olduğu görülmüştür.

Tablo 5.5. Katılımcıların Yüksek Lisans Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Topluma Verdikleri Çeşitli Hizmetler Bakımından Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo

		Topluma verdiğimiz çeşitli hizmetler bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Yüksek lisans eğitiminizi nerede yaptınız	Türkiye	0	6	8	25	8	47
	Avrupa	2	3	17	22	1	45
	Amerika	1	5	6	9	2	23
Toplam		3	14	31	56	11	115

Akademisyenlerin yüksek lisans eğitimlerini nerede yaptıkları ile topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından memnuniyetleri arasında yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,022$), buna göre yüksek lisans eğitiminin Türkiye’de yapan akademisyenlerin topluma verdikleri hizmetler bakımından diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları görülmüştür.

Tablo 5.6. Katılımcıların Yüksek Lisans Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Yaptıkları İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Açısından Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Yüksek lisans eğitiminizi nerede yaptınız	Türkiye	1	5	15	18	8	47
	Avrupa	3	4	10	21	7	45
	Amerika	6	5	5	6	1	23
Toplam		10	14	30	45	16	115

Akademisyenlerin yüksek lisans eğitimlerini nerede yaptıkları ile yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından memnuniyetleri arasında yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,003$), buna göre yüksek lisans eğitimini Avrupa’da yapan akademisyenlerin yaptıkları iyi bir iş karşılığında gördükleri takdirden diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları görülmüştür.

Tablo 5.7. Katılımcıların Doktora Eğitimini Nerede Yaptıkları İle Terfi Konusundaki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetleri Arasında Çapraz Tablo

		Terfi konusundaki kural ve prosedürler bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Doktora eğitiminizi nerede yaptınız	Türkiye	9	16	7	16	1	49
	Avrupa	3	3	21	14	0	41
	Amerika	2	6	10	3	0	21
	Diğer	0	0	0	0	3	3
Toplam		14	25	38	33	4	114

Akademisyenlerin doktora eğitimlerini nerede yaptıkları ile terfi konusundaki kural ve prosedürlerden memnuniyetleri arasında yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,047$), buna göre doktora eğitimini Türkiye’de yapan akademisyenlerin terfi konusundaki kural ve prosedürlerden diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları görülmüştür.

Almanya, Türkiye ve Türkiye-Yurtdışı olarak ayrılan üç grup örneklemin analiz sonuçları sırasıyla aşağıda verilmiştir:

5.6.1. Almanya Grubu Akademisyenleri Bulgular ve Yorum

Tablo 5.8. Almanya Grubu Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirliği

	Ölçek Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
İçsel İş Tatmini	14	4,1037	,41191	,825
Dışsal İş Tatmin	8	3,4919	,74228	,939
Genel İş Tatmini	7	3,3278	,44953	,794

Yapılan analiz sonucuna göre iş tatmini ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri 0,70 üzerinde çıktığı için yapılan araştırma güvenilirdir.

Tablo 5.9. Almanya Grubu Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları

	F(N)	(%)	Ortalama	Standart Sapma
Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zamanınız oluyor mu?				
Evet	3	9,7		
Kısmen	14	45,2	2,3548	,66073
Hayır	14	45,2		
Toplam	31	100,0		
Öğretim üyeliği mesleğinden manevi tatmin derecesi				
Çok fazla	8	25,8		
Fazla	17	54,8		
Orta	6	19,4	1,9355	,67997
Az	-	-		
Çok az	-	-		
Toplam	31	100,0		
Kurumunuzu değiştirmeyi hiç düşündünüz mü?				
Hayır	31	100		
Evet	-	-	2,0000	,00000
Toplam	31	100,0		
Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz?				
Hayır	31	100		
Evet	-	-	2,0000	,00000
Toplam	31	100,0		
Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler				
İşyerinin fiziksel koşulları	3	9,7		
Beşeri ilişkilerdeki sorunlar	9	29,0		
Sosyal imkanlar	-	-	3,1290	1,14723
Diğer	19	61,3		
Toplam	31	100,0		
Gelişim sürecinizde verilen destek ve çalışma ortamından memnun musunuz?				
Evet	19	61,3		
Kısmen	12	38,7	1,3871	,49514
Toplam	31	100,0		
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden memnun musunuz?				
Evet	22	71,0		
Kısmen	9	29,0	1,2903	,46141
Toplam	31	100,0		

Almanya grubu akademisyenlerinin gelişim süreçlerine ilişkin verilere ait frekans dağılımlarına bakıldığında; katılımcı akademisyenlerin %45,2'si bilimsel çalışmalar yapmak için kısmen zamanlarının olduklarını belirtmişlerdir. %80,6'sı yapmış olduğu öğretim üyeliği mesleğinden manevi olarak fazla derecede tatmindir. Katılımcıların hiç biri ne kurumlarını ne de işlerini değiştirmeyi düşünmemektedir.

Buna göre çalıştıkları kurumun iş tatminlerinde önemli bir etken olduğu görülmüştür. İşlerinden manevi olarak yeterince tatmin oldukları için işlerini de değiştirmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Çalışma ortamlarını olumsuz etkileyen faktörlerin dağılımlarına bakıldığında %61,3'ü diğer seçeneği ile çalışma ortamlarını olumsuz etkileyen bir faktör olmadıklarını belirtmişlerdir. Gelişim süreçlerindeki kural, prosedür, destek ve çalışma ortamlarındaki memnuniyet durumlarına bakıldığında ise büyük bir çoğunluğunun bu süreçten memnun oldukları görülmüştür.

- Almanya grubu akademisyenlerin demografik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki; demografik özelliklerine göre iş tatmini alt ölçek sorularına verdikleri cevaplar T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

T-Testi analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.10. Cinsiyet İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		F	Sig	Sig (2-tailed)	Fark var/yok
Genel İş Tatmini	Kadın	,267	609	300	Yok
	Erkek			322	Yok
Dışsal İş Tatmini	Kadın	1,277	268	917	Yok
	Erkek			920	Yok
İçsel İş Tatmini	Kadın	,002	967	378	Yok
	Erkek			361	Yok

P<0,05 ise anlamlı farklılık var
P>0,05 ise anlamlı farklılık yok

Yukarıda yapılan T-Testi analizi sonucuna göre; cinsiyet ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani Almanya'daki akademisyenlerin iş tatminleri cinsiyetlerine göre değişmemektedir.

Tablo 5.11. Medeni Durum İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		F	Sig	Sig (2-tailed)	Fark var/yok
Genel İş Tatmini	Evli	4,421	045	038	Var
	Bekar			000	Var
Dışsal İş Tatmini	Evli	6,381	017	028	Var
	Bekar			000	Var
İçsel İş Tatmini	Evli	5,577	025	014	Var
	Bekar			000	Var

P<0,05 ise anlamlı farklılık var
P>0,05 ise anlamlı farklılık yok

Yukarıda yapılan T-Testi analizi sonucuna göre; medeni durum ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığına bakıldığında ise, bekar akademisyenlerin iş tatminlerinin evli akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak evli ve bekar akademisyenler homojen dağılmadığı için kesin sonuca varılamayacağı da belirtilebilir.

Tek Yönlü ANOVA analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.12. Yaş İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Yaş	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	26-35		
	36-45		
	46-55	,098	Yok
	56 ve üstü		
Dışsal İş Tatmini	26-35		
	36-45		
	46-55	,072	Yok
	56 ve üstü		
İçsel İş Tatmini	26-35		
	36-45		
	46-55	,459	Yok
	56 ve üstü		

Yukarıda yapılan ANOVA sonucuna göre; yaş ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5.13. Akademik Unvan İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Eğitim	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	Prof.Dr.	000	Var
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		
Dışsal İş Tatmini	Prof.Dr.	128	Yok
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		
İçsel İş Tatmini	Prof.Dr.	033	Var
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		

P<0,05 ise anlamlı farklılık var

P>0,05 ise anlamlı farklılık yok

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey analizi sonuçlarına göre;

Akademik unvan ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında akademik unvan ile genel iş tatmin ve içsel iş tatmin arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, dışsal iş tatmin arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Genel iş tatmini ve içsel iş tatminindeki anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını görmek için ise Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan Tukey analizi sonucuna göre ise bu anlamlı farklılık Doçentlerden ve profesörlerden kaynaklandığı görülmüştür.

- Almanya grubu akademisyenlerin gelişim süreçleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki; Korelasyon, Tek Yönlü ANOVA, Çapraz Tablo analizleri ile test edilerek, gelişim sürecinde yaşananlar ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.14. Gelişim Sürecindeki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnun değilim	Genel iş tatmini	Dışsal iş tatmini	İçsel iş tatmini
Gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnun değilim	Pearson Correlation	1	-321*	-638**	-452*
	Sig-(2-tailed)	-	084	000	011
	N	31	30	31	31

Yapılan Korelasyon analizi sonucuna göre; gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Dolayısıyla H_1 kabul edilmiştir. Buna göre dışsal iş tatminle olan negatif yönlü ilişki orta düzeydeyken (-638**), içsel (-452*) ve dışsal iş tatmini ile olan ilişki zayıftır (-321*). Bu bulgu ışığında, Almanya'daki akademisyenlerin gelişimleri sürecindeki kural ve prosedürlerdeki memnuniyetsizlikleri

arttıkça özellikle dışsal iş tatmini başta olmak üzere içsel iş tatminlerinin de azaldığı görülmüştür. Yani, akademisyenlerin işlerinden tatmin olup olmamalarında gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerdeki memnuniyet durumlarının etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 5.15. Gelişim Sürecindeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Gelişim sürecindeki destek ve çalışma ortamından memnun değilim	Genel iş tatmini	İş Dışsal iş tatmini	İş İçsel iş tatmini
Gelişim sürecindeki destek ve çalışma ortamından memnun değilim	Pearson Correlation Sig-(2-tailed)	1	-503*	-514**	-600**
	N	31	30	31	31

**Korelasyon değeri p=0,01 düzeyinde çift yönlü anlamlı

*Korelasyon değeri p=0,05 düzeyinde tek yönlü anlamlı

Yapılan Korelasyon analizi sonucuna göre; gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla h_4 kabul edilmiştir. Negatif yönlü bu anlamlı ilişki genel iş tatmin ve dışsal iş tatmininde orta düzeydeyken, içsel iş tatmininde orta düzeyin biraz üzerindedir. Bu bulgu ışığında, akademisyenlerin işlerinden tatmin olup olmamalarında gelişim süreçlerinde verilen destek ve çalışma ortamlarından memnuniyet durumlarının etkili olduğu söylenebilir.

Tek Yönlü ANOVA analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.16. Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	0-1		
	2-5		
	6-10	,215	
	11-20		Yok
	21 ve üstü		
Dışsal İş Tatmini	0-1		
	2-5		
	6-10		
	11-20	,002	Var
	21 ve üstü		
İçsel İş Tatmini	0-1		
	2-5		
	6-10	,206	Yok
	11-20		
	21 ve üstü		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey analizi sonuçlarına göre;

Öğretim elemanı olarak görev süresi ile iş tatminin alt boyutları karşılaştırıldığında; öğretim elemanı olarak görev süresi ile dışsal iş tatmin arasında anlamlı farklılık varken ($P<0,05$), genel iş tatmini ve içsel iş tatmin arasında yapılan analizde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Dışsal iş tatminindeki anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığına bakmak için Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan Tukey analizi sonucuna göre ise bu anlamlı farklılık 2-5, 11-20 ve 21 ve üstü görev süresi bulunan akademisyenlerden kaynaklandığı görülmüştür. Buna göre; 11-20 yılları ile 21 ve üstü görev süresi bulunan akademisyenlerin dışsal iş tatminlerinin en yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 5.17. Unvandaki Çalışma Süresi ile İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	0-1	,001	Var
	2-5		
	6-10		
	11-20		
	21 ve üstü		
Dışsal İş Tatmini	0-1	,230	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		
	21 ve üstü		
İçsel İş Tatmini	0-1	,026	Var
	2-5		
	6-10		
	11-20		
	21 ve üstü		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey analizi sonuçlarına göre;

Unvandaki Çalışma Süresi ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında, akademik unvan ile genel iş tatmin ve içsel iş tatmin arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), dışsal iş tatmin arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Genel iş tatmini ve içsel iş tatmini arasındaki anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan Tukey analizi sonucuna göre ise bu anlamlı farklılık 2-5 ve 11-20 yılları arasında unvanda çalışma süresinden kaynaklanmaktadır. Buna göre; unvanda çalışma süresi 2-5 yılları arasında olan akademisyenlerin genel ve içsel iş tatmini en yüksek, 11-20 yılları arasında olan akademisyenlerin genel ve içsel tatmininin en düşük olduğu görülmüştür. Yani Almanya'da akademisyenlerin unvanda çalışma süreleri uzadıkça genel ve içsel iş tatminlerinin azaldığı görülmüştür.

Tablo 5.18. Kadro Sıkıntısı İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	Çok fazla	,009	Var
	Fazla		
	Orta		
	Az		
Dışsal İş Tatmini	Çok fazla	,026	Var
	Fazla		
	Orta		
	Az		
İçsel İş Tatmini	Çok fazla	,140	Yok
	Fazla		
	Orta		
	Az		
	Çok Az		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey analizi sonuçlarına göre;

Akademisyenlerin mesleklerinde yaşadıkları kadro sıkıntısı ile iş tatminlerinin alt boyutları karşılaştırıldığında genel iş tatmini ve dışsal iş tatmin arasında anlamlı farklılık varken ($p < 0,05$), içsel iş tatmin ile anlamlı farklılık bulunmamıştır. Genel iş tatmini ve içsel iş tatminindeki anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için Tukey analizi yapılmıştır. Buna göre; meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayanların genel ve dışsal iş tatminlerinin daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 5.19. Mesleği Seçmede Etkili Olan Faktör İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	İdeallerim	,001	Var
	Hocalarım		
	Aile-akraba-arkadaş		
	Eşim		
Dışsal İş Tatmini	Diğer	,000	Var
	İdeallerim		
	Hocalarım		
	Aile-akraba-arkadaş		
İçsel İş Tatmini	Eşim	,001	Var
	Diğer		
	İdeallerim		
	Hocalarım		
	Aile-akraba-arkadaş		
	Eşim		
	Diğer		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey analizi sonuçlarına göre;

Mesleği seçmede etkili olan faktör ile iş tatminin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için Tukey analizi yapılmıştır. Buna göre bu mesleğe aile, akraba ve çevresinin

etkisiyle girenlerin genel, dışsal ve içsel iş tatminlerinin diğer etkenlerle bu mesleğe girenlere oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Çapraz Tablo analizi sonuçları;

Tablo 5.20. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden			Toplam
		Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnunuz	Evet	0	18	4	22
	Kısmen	2	7	0	9
Toplam		2	25	4	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,018$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden de diğerlerine oranla daha fazla memnun olduğu görülmüştür.

Tablo 5.21. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme ve Yükselme Olanığı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanığı bakımından			Toplam
		Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnunuz	Evet	2	8	12	22
	Kısmen	2	7	0	9
Toplam		4	15	12	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,010$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin işlerinin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanığı bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.22. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Topluma verdiğimiz çeşitli hizmetler bakımından			
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	8	14	22
	Kısmen	2	4	3	9
Toplam		2	12	17	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,031$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.23. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnun musunuz” Sorusu İle “Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansım Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması bakımından			Toplam
		Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	2	7	10	19
	Kısmen	2	10	0	12
Toplam		4	17	10	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,012$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.24. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden			Toplam
		Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnunuz	Evet	0	15	4	19
	Kısmen	2	10	0	12
Toplam		2	25	4	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,018$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hislerinden de diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.25. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnunuz” Sorusu İle “Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığına Sahip Olmam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından			Toplam
		Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnunuz	Evet	0	8	11	19
	Kısmen	5	4	3	12
Toplam		5	12	14	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,004$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaları bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.26. “Gelişim Sürecinizde Verilen Destek ve Çalışma Ortamınızdan Memnun musunuz” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Araştırma yapmam için üniversite tarafından sağlanan kaynak, zaman ve ortam bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	0	0	11	8	19
	Kısmen	2	2	6	2	12
	Toplam	2	2	17	10	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,009$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin çalıştıkları kurum tarafından sağlanan kaynak, zaman ve ortam bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.27. “Öğretim Üyesi Olarak Kaç Yıldır Görev Yapıyorsunuz” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanacağımın Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından				
		Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam	
Öğretim üyesi olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz	2-5	0	0	6	6	
	6-10	2	0	3	5	
	11-20	1	6	6	13	
	21+	2	3	2	7	
Toplam		5	9	17	31	

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,034$), buna göre akademisyenlerin öğretim üyesi olarak görev süreleri arttıkça tek başlarına çalışma olanaklarının olması bakımından memnuniyetlerinin de o oranda artış gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 5.28. “Bu Unvandaki Çalışma Süreniz” Sorusu İle “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Topluma verdiğimiz çeşitli hizmetler bakımından			
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Bu unvandaki süreniz	çalışma 2-5	0	0	11	11
	6-10	0	5	2	7
	11-20	2	5	2	9
	21+	0	2	2	4
Toplam		2	12	17	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,005$), buna göre akademisyenlerin unvanlarında çalışma süreleri azaldıkça ya da daha kısa yıllarda terfi ettiklerinde topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından memnuniyetlerinin de arttığı belirlenmiştir.

Tablo 5.29. “Bu Mesleğe Girmenizde Size En Çok Etki Eden Faktör” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bu mesleğe girmenizde size en çok etki eden faktör hangisi olmuştur	İdeallerim	5	9	4	1	19
	Hocalarım	0	0	2	3	5
	Aile,akraba,arkadaş çevrem	0	0	0	3	3
	Diğer	0	0	4	0	4
Toplam		5	9	10	7	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,010$), buna göre bu mesleğe idealleriyle giren akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten diğerlerine oranla daha az memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.30. “Bulduğunuz Fakültede Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “İşyerimdeki Rekabet Fırsatı Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşyerimdeki rekabet fırsatı açısından			
		Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bulduğunuz fakültede geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Fazla	0	1	0	1
	Orta	0	0	3	3
	Az	0	3	0	3
	Çok az	8	14	1	23
Toplam		8	18	4	30

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,004$), buna göre gelecekleri ile kadro sıkıntısı az olan akademisyenlerin çalıştıkları kurumda rekabet etme fırsatları açısından da memnuniyetlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.31. “Şu Anki Kurumunuzda Zorunlu Hizmetiniz Var mı” Sorusu İle “Akademik Çalışmaya Verdiğim Zaman Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Akademik çalışmaya verdiğim zaman bakımından			
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Şu anki kurumunuzda zorunlu hizmetiniz var mı	Evet	2	4	4	10
	Hayır	0	3	18	21
Toplam		2	7	22	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,003$), buna göre çalıştıkları kurumda zorunlu hizmeti bulunmayan akademisyenlerin akademik çalışma için verdikleri zamandan zorunlu hizmeti bulunanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.32. “Şu Anki Kurumunuzda Zorunlu Hizmetiniz Var mı” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Araştırma yapmam için üniversite tarafından sağlanan kaynak, zaman ve ortam bakımından				Toplam
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Şu anki kurumunuzda zorunlu hizmetiniz var mı	Evet	2	2	5	1	10
	Hayır	0	0	12	9	21
Toplam		2	2	17	10	31

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre çalıştıkları kurumda zorunlu hizmeti bulunmayan akademisyenlerin kurumları tarafından sağlanan imkanlar bakımından daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

5.6.2. Türkiye Grubu Akademisyenleri Bulgular Ve Yorum

Tablo 5.33. Türkiye Grubu Akademisyenlerin İş tatmini Ölçeğinin Güvenilirliği

	Ölçek Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
İçsel İş Tatmini	14	3,8683	,52862	,861
Dışsal İş Tatmin	8	3,2111	,74315	,737
Genel İş Tatmini	7	3,6267	,72938	,767

Yapılan analiz sonucuna göre iş tatmini ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri 0,70 üzerinde çıktığı için yapılan araştırma güvenilirdir.

Tablo 5.34 Türkiye Grubu Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları

	F(N)	(%)	Ortalama	Standart Sapma
Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zamanınız oluyor mu?				
Evet	20	44,4		
Kısmen	22	48,9	1,6222	,61381
Hayır	3	6,7		
Toplam	45	100		
Öğretim üyeliği mesleğinden manevi tatmin derecesi				
Çok fazla	10	22,2		
Fazla	18	40		
Orta	16	35,6	2,1778	,80591
Az	1	2,2		
Çok az	0	0		
Toplam	45	100		
Kurumunuzu değiştirmeyi hiç düşündünüz mü?				
Evet	13	29,5		
Hayır	31	70,5	1,7045	,46152
Toplam	44	100,0		
Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz?				
Evet	4	9,1		
Hayır	40	90,9	1,9091	,29080
Toplam	44	100,0		
Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler				
İşyerinin fiziksel koşulları	7	15,9		
Beşeri ilişkilerdeki sorunlar	16	36,4		
Sosyal imkanlar	9	20,5	2,5909	1,06352
Diğer	12	27,3		
Toplam	44	100,0		
Gelişim sürecinizde verilen destek ve çalışma ortamından memnun musunuz?				
Evet	16	36,4		
Kısmen	25	56,8	1,7045	,59375
Hayır	3	6,8		
Toplam	44	100,0		
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlere memnun musunuz?				
Evet	17	38,6		
Kısmen	18	40,9	1,8182	,75553
Hayır	9	20,5		
Toplam	44	100,0		

Türkiye grubu akademisyenlerinin gelişim süreçlerine ilişkin verilere ait frekans dağılımlarına bakıldığında; katılımcı akademisyenlerin %48,9'u bilimsel çalışmalar yapmak için kısmen zamanlarının olduklarını belirtmişlerdir. %62,2'si yapmış olduğu öğretim üyeliği mesleğinden manevi olarak fazla derecede tatmindir. Katılımcıların %90,9'u işlerini değiştirmeyi düşünmediklerini, %70,5'i ise kurumlarını değiştirmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Çalışma ortamlarını olumsuz etkileyen faktörlerin dağılımlarına bakıldığında genel olarak homojene yakın bir dağılım olduğu görülmüştür. Çalışma ortamlarını %36,4'ü beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar olmak üzere diğer faktörlerden de yakın yüzdelerde olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir. Gelişim süreçlerindeki kural, prosedür, destek ve çalışma ortamlarından memnuniyet dağılımlarına bakıldığında ise; %40,9'u gelişimleri sürecindeki kural, prosedür ve bu sürecin işleyişinden kısmen memnun, %56,8'i ise gelişimleri sürecinde verilen destek ve çalışma ortamlarından yine kısmi derecede memnuniyete sahip olduklarını belirtmişlerdir.

- Türkiye grubu akademisyenlerin demografik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki; demografik özelliklerine göre iş tatmini alt ölçek sorularına verdikleri cevaplar T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

T-Testi analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.35. Cinsiyet İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		F	Sig	Sig (2-tailed)	Fark var/yok
Genel İş Tatmini	Kadın	1,6	213	697	Yok
	Erkek				
Dışsal İş Tatmini	Kadın	679	415	450	Yok
	Erkek				
İçsel İş Tatmini	Kadın	5,395	025	956	Yok
	Erkek				

P<0,05 ise anlamlı farklılık var

P>0,05 ise anlamlı farklılık yok

Yukarıda yapılan T-Testi analizi sonucuna göre; cinsiyet ile iş tatminin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani akademisyenlerin iş tatminleri cinsiyetlerine göre değişmemektedir.

Tablo 5.36. Medeni Durum İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		F	Sig	Sig (2-tailed)	Fark var/yok
Genel İş Tatmini	Evli	383	540	468	Yok
	Bekar			406	Yok
Dışsal İş Tatmini	Evli	583	449	081	Yok
	Bekar			088	Yok
İçsel İş Tatmini	Evli	1,989	166	879	Yok
	Bekar			838	Yok

P<0,05 ise anlamlı farklılık var

P>0,05 ise anlamlı farklılık yok

Yukarıda yapılan T-Testi analizi sonucuna göre; medeni durum ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani iş tatmini medeni duruma göre değişmemektedir.

Tek Yönlü ANOVA analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.37. Yaş İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Yaş	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	26-35	629	Yok
	36-45		
	46-55		
	56 ve üstü		
Dışsal İş Tatmini	26-35	246	Yok
	36-45		
	46-55		
	56 ve üstü		
İçsel İş Tatmini	26-35	284	Yok
	36-45		
	46-55		
	56 ve üstü		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; yaş ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5.38. Akademik Unvan İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Akademik Unvan	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	Prof.Dr.	606	Yok
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		
Dışsal İş Tatmini	Prof.Dr.	522	Yok
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		
İçsel İş Tatmini	Prof.Dr.	706	Yok
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; akademik unvan ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Türkiye grubu akademisyenlerin gelişim süreçleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki; Korelasyon, Tek Yönlü ANOVA, Çapraz Tablo analizleri ile test edilerek, gelişim sürecinde yaşananlar ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.39. Gelişim Sürecindeki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnun değilim	Genel iş tatmini	Dışsal iş tatmini	İçsel iş tatmini
Gelişim sürecinde ki kural ve prosedürlerden memnun değilim	Pearson Correlation	1	-371*	-506**	-535*
	Sig-(2-tailed)	-	013	000	011
	N	44	44	44	44

Yapılan Korelasyon analizi sonucuna göre; gelişim sürecinizde kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla h_2 kabul edilmiştir. Negatif yönlü bu anlamlı ilişki dışsal iş tatmini ve içsel iş tatmininde orta düzeydeyken, içsel iş tatmininde zayıf düzeydedir. Bu bulgu ışığında akademisyenlerin işlerinden tatmin olup olmamalarında gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnuniyet durumlarının etkili olduğu söylenebilir. Fakat bu sonuç Almanya'daki akademisyenlerle karşılaştırıldığında; genel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve içsel iş tatmininin korelasyon değerleri farklılık göstermiştir.

Tablo 5.40. Gelişim Sürecindeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Gelişim sürecinde destek ve çalışma ortamından memnun değilim	Genel iş tatmini	Dışsal iş tatmini	İçsel iş tatmini
Gelişim sürecinde destek ve çalışma ortamından memnun değilim	Pearson Correlation Sig-(2-tailed)	1	-.457**	-.383**	-.628**
	N	44	44	44	44

Yapılan Korelasyon analizi sonucuna göre; gelişim sürecinizde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla h_5 kabul edilmiştir. Gelişim sürecindeki destek ve çalışma ortamı ile genel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki negatif yönlü ilişki orta düzeyde, içsel iş tatmini ile orta düzeyin üzerindedir.

Tek Yönlü ANOVA analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.41. Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Görev Süresi	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	0-1	,136	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		
	21 ve üstü		
Dışsal İş Tatmini	0-1	,755	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		
	21 ve üstü		
İçsel İş Tatmini	0-1	,701	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		
	21 ve üstü		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; öğretim elemanı olarak görev süresi ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5.42. Unvandaki Çalışma Süresi ile İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	0-1	,114	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		
Dışsal İş Tatmini	0-1	,029	Var
	2-5		
	6-10		
	11-20		
İçsel İş Tatmini	0-1	,679	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey analizi sonuçlarına göre;

Unvandaki çalışma süresi ile iş tatmininin alt boyutlarından genel iş tatmini ve içsel iş tatmini arasında anlamlı farklılık yokken, dışsal iş tatminiyle anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Dışsal iş tatminindeki anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan Tukey analizi sonucuna göre ise bu anlamlı farklılık 0-1 yıl ile 6-10 yılları arasında bu unvanda çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Buna göre; unvanda çalışma süresi 0-1 yılları arasında olan akademisyenlerin dışsal iş tatmini en yüksek, 6-10 yılları arasında olan akademisyenlerin dışsal iş tatmininin en düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 5.43. Kadro Sıkıntısı İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Kadro Sıkıntısı	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	Çok fazla	,095	Yok
	Fazla		
	Orta		
	Az		
Dışsal İş Tatmini	Çok Az	,060	Yok
	Çok fazla		
	Fazla		
	Orta		
İçsel İş Tatmini	Az	015	Var
	Çok Az		
	Çok fazla		
	Fazla		
	Orta		
	Az		
	Çok Az		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey Analizi sonucuna göre;

Akademisyenlerin meslekte yaşadıkları kadro sıkıntısı ile iş tatminlerinin alt boyutları karşılaştırıldığında içsel iş tatmini ile anlamlı farklılık varken ($p<0,05$), dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İçsel iş tatminindeki anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için Tukey analizi

yapılmıştır. Buna göre; çok az kadro sıkıntısı olan akademisyenlerin iş tatmini daha yüksektir.

Tablo 5.44. Mesleği Seçmede Etkili Olan Faktör İle İş Tatminin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Mesleği seçmede etkili faktörler	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	İdeallerim	,958	Yok
	Aile-akraba-arkadaş		
	Eşim		
Dışsal İş Tatmini	Diğer	,889	Yok
	İdeallerim		
	Aile-akraba-arkadaş		
İçsel İş Tatmini	Eşim	,823	Yok
	Aile-akraba-arkadaş		
	Diğer		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; mesleği seçmede etkili olan faktör ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mesleği seçmede etkili olan faktörlerin akademisyenlerin iş tatminleriyle ilişkisi olmadığı görülmüştür.

Çapraz Tablo analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.45. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İşimin Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	2	10	5	17
	Kısmen	2	6	10	0	18
	Hayır	0	3	6	0	9
Toplam		2	11	26	5	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,025$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin işleriyle sürekli meşgul olmaktan da diğerlerine oranla daha fazla memnun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.46. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	1	1	0	9	6	17
	Kısmen	2	2	6	7	1	18
	Hayır	1	3	1	4	0	9
Toplam		4	6	7	20	7	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,008$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten de diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.47. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Çalışma Şartları Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Çalışma şartları bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	11	6	17
	Kısmen	2	5	9	2	18
	Hayır	2	2	5	0	9
Toplam		4	7	25	8	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin işlerindeki çalışma şartları bakımından da daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.48. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İş İçinde Terfi Olanağının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İş içinde terfi olanağının olması bakımından				Toplam
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	1	8	8	17
	Kısmen	2	6	9	1	18
	Hayır	0	3	4	2	9
Toplam		2	10	21	11	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,033$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin işlerindeki terfi olanağı bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.49. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					Toplam
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	3	10	4	17
	Kısmen	0	1	10	5	2	18
	Hayır	1	2	1	3	2	9
Toplam		1	3	14	18	8	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,035$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.50. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yöneticimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik açısından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	1	0	0	10	6	17
	Kısmen	3	1	5	8	1	18
	Hayır	1	1	4	3	0	9
Toplam		5	2	9	21	7	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,005$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin yöneticilerinden gördüğü destek ve rehberlik açısından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.51. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Akademik Çalışmaya Verdiğim Zaman Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Akademik çalışmaya verdiğim zaman bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	1	0	12	4	17
	Kısmen	2	6	9	1	18
	Hayır	2	4	3	0	9
Toplam		5	10	24	5	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan akademisyenlerin akademik çalışmalarına verdikleri zaman bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.52. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Araştırma yapmam için üniversite tarafından sağlanan kaynak, zaman ve ortam bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	0	1	2	7	6	16
	Kısmen	2	7	11	5	0	25
	Hayır	1	1	1	0	0	3
Toplam		3	9	14	12	6	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,000$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin çalıştıkları kurum tarafından sağlanan imkanlar bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.53. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Akademik Çalışmaya Verdiğim Zaman Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Akademik çalışmaya verdiğim zaman bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	1	0	11	4	16
	Kısmen	5	9	11	0	25
	Hayır	0	1	1	1	3
Toplam		6	10	23	5	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,036$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin akademik çalışmalarına verdikleri zaman bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.54. “Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanağının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından				
		Memnun		Çok		
		Değilim	Kararsızım	Memnunum	Memnunum	Toplam
Öğretim üyesi olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz	0-1	0	0	1	2	3
	2-5	0	0	4	2	6
	6-10	1	0	1	0	2
	11-20	1	1	11	6	19
	21+	2	1	10	0	13
Toplam		4	2	27	10	43

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,045$), buna göre akademisyenlerin öğretim üyesi olarak görev süreleri arttıkça tek başlarına çalışma olanaklarından memnuniyetleri de artmıştır.

Tablo 5.55. “Unvandaki Çalışma Süreniz” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanığı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bu unvandaki çalışma süreniz	0-1	0	0	0	3	6	9
	2-5	0	2	2	12	5	21
	6-10	0	0	1	6	1	8
	11-20	1	0	2	1	1	5
Toplam		1	2	5	22	13	43

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,007$), buna göre akademisyenlerin unvanlarındaki çalışma süreleri azaldıkça ya da daha kısa yıllarda terfi ettiklerinde işlerinin sağladıkları kişisel gelişme ve yükselme olanaklarından memnuniyetlerinin de arttığı belirlenmiştir.

Tablo 5.56. “Unvandaki Çalışma Süreniz” Sorusu İle “İşimin Bana Sağladığı İş Güvencesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin bana sağladığı iş güvencesi bakımından				
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bu unvandaki çalışma süreniz	0-1	0	0	4	5	9
	2-5	0	5	13	3	21
	6-10	1	0	6	1	8
	11-20	2	2	1	0	5
Toplam		3	7	24	9	43

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,000$), buna göre akademisyenlerin unvanlarındaki çalışma süreleri azaldıkça işlerinin sağladığı iş güvencesi bakımından memnuniyetlerinin de arttığı belirlenmiştir.

Tablo 5.57. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanlığının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Tek başıma çalışma olanlığının olması bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bulduğunuz fakülte	Orta	2	1	5	0	8
geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Az	1	1	5	3	10
	Çok az	1	1	17	7	26
Toplam		4	3	27	10	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,025$), buna göre meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayan akademisyenlerin tek başlarına çalışma olanaklarından diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5. 58. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bulduğunuz fakülte	Orta	0	1	1	4	2	8
geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Az	1	1	0	5	3	10
	Çok az	0	0	0	12	14	26
Toplam		1	2	1	21	19	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,021$), buna göre meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayan akademisyenlerin yaptıkları mesleklerin toplumda saygınlık şansını vermesi bakımından orta derecede kadro sıkıntısı yaşayanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.59. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bulduğunuz fakültede geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Orta	1	4	0	2	1	8
	Az	2	1	3	4	0	10
	Çok az	1	2	4	13	6	26
Toplam		4	7	7	19	7	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,010$), buna göre meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten kadro sıkıntısı yaşayanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.60. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliğini Bana Vermesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bulduğunuz fakültede geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Orta	1	2	3	2	8
	Az	1	1	6	2	10
	Çok az	0	2	14	10	26
Toplam		2	5	23	14	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,048$), buna göre meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayan akademisyenlerin mesleklerinde kendi kararlarını uygulama serbestliği bakımından kadro sıkıntısı yaşayanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.61. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden				Toplam
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Bulduğunuz fakültede geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Orta	1	0	6	1	8
	Az	0	1	6	3	10
	Çok az	0	0	12	14	26
Toplam		1	1	24	18	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,006$), buna göre meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hislerinden kadro sıkıntısı yaşayanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.62. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “Çalışma Şartları Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Çalışma şartları bakımından				Toplam
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Bulduğunuz fakültede geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Orta	3	1	3	1	8
	Az	1	2	6	1	10
	Çok az	1	4	15	6	26
Toplam		5	7	24	8	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,031$), buna göre meslekte çok az ve az kadro sıkıntısı yaşayan akademisyenlerin işlerindeki çalışma şartları bakımından orta derecede kadro sıkıntısı yaşayanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.63. “Geleceğinizle İlgili Kadro Sıkıntınız Var mı” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanığı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından					Toplam
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Bulduğunuz fakültede geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı	Orta	0	2	2	4	0	8
	Az	1	1	1	4	3	10
	Çok az	0	0	2	14	10	26
Toplam		1	3	5	22	13	44

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,002$), buna göre meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayan akademisyenlerin işlerinin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanakları bakımından diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

5.6.3. Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenleri Bulgular ve Yorum

Tablo 5.64. Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirliği

	Ölçek Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
İçsel İş Tatmini	14	3,6272	,50846	,823
Dışsal İş Tatmin	8	2,6955	,54997	,751
Genel İş Tatmini	7	3,0575	,62052	,714

Yapılan analiz sonucuna göre iş tatmini ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri 0,70 üzerinde çıktığı için yapılan araştırma güvenilirdir.

Tablo 5.65. Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenlerin Gelişim Süreçlerine İlişkin Verilere Ait Frekans Dağılımları

	F(N)	(%)	Ortalama	Standart Sapma
Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zamanınız oluyor mu?				
Evet	17	43,6	1,6154	,59007
Kısmen	20	51,3		
Hayır	2	5,1		
Toplam	39	100,0		
Öğretim üyeliği mesleğinden manevi tatmin derecesi				
Çok fazla	5	12,8	2,6410	1,01274
Fazla	12	30,8		
Orta	16	41,0		
Az	4	10,3		
Çok az	2	5,1		
Toplam	39	100		
Kurumunuzu değiştirmeyi hiç düşündünüz mü?				
Evet	22	56,4	1,4359	,50236
Hayır	17	43,6		
Toplam	39	100,0		
Fırsatınız Olsa İşinizi Değiştirmeyi Düşünür müydünüz?				
Evet	7	17,9	1,8205	,38878
Hayır	32	82,1		
Toplam	39	100,0		
Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörler				
İşyerinin fiziksel koşulları	5	13,2	2,2895	1,01274
Beşeri ilişkilerdeki sorunlar	21	55,3		
Sosyal imkanlar	8	21,1		
Diğer	4	10,5		
Toplam	38	100		
Gelişim sürecinizde verilen destek ve çalışma ortamından memnun musunuz?				
Evet	7	17,9	2,0256	,62774
Kısmen	24	61,5		
Hayır	8	20,5		
Toplam	39	100,0		
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlere memnun musunuz?				
Evet	2	5,1	2,3077	,56911
Kısmen	23	59,0		
Hayır	14	35,9		
Toplam	39	100,0		

Türkiye-Yurtdışı grubu olarak kodlandırılan akademisyenlerin gelişim süreçlerine ilişkin verilere ait frekans dağılımlarına bakıldığında ise; katılımcı akademisyenlerin %51,3'ü bilimsel çalışmalar yapmak için kısmen zamanlarının olduklarını belirtmişlerdir. %53,6'sı yapmış olduğu öğretim üyeliği mesleğinden manevi olarak fazla derecede tatmindir. Katılımcıların %82,1'i işlerini değiştirmeyi düşünmediklerini fakat %53,6'sı ise kurumlarını değiştirmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir. Buna göre karşılaştırılan üç grup arasında en düşük tatmine sahip grup Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinin olduğu görülmüştür. Çalıştıkları kurumdan beklentileri karşılanmadığı için çoğu kurumlarını değiştirmek istediklerini belirtmiştir ve bunun iş tatminlerine olumsuz yansıdığı görülmüştür. Çalışma ortamlarını olumsuz etkileyen faktörlerin dağılımlarına bakıldığında %55,3'ü beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlardan, %21,1'i ise sosyal imkanların yetersizliğinden olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir. Gelişim süreçlerindeki kural, prosedür, destek ve çalışma ortamlarından memnuniyet dağılımlarına bakıldığında ise; %59'u gelişimleri sürecindeki kural, prosedür ve bu sürecin işleyişinden kısmen memnun, %61,5'i ise gelişimleri sürecinde verilen destek ve çalışma ortamlarından yine kısmi derecede memnuniyete sahip olduklarını belirtmişlerdir. Gelişimleri sürecindeki kural, prosedür, destek ve çalışma ortamındaki memnuniyetsizlik açısından yüzde dağılımlarına bakıldığında ise bu süreçten en fazla memnuniyetsizliğe sahip grubun Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenleri olduğu görülmüştür.

- Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerin demografik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki; demografik özelliklerine göre iş tatmini alt ölçek sorularına verdikleri cevaplar T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

T-Testi analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.66. Cinsiyet İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		F	Sig	Sig (2-tailed)	Fark var/yok
Genel İş Tatmini	Kadın	1,443	238	259	Yok
	Erkek			132	Yok
Dışsal İş Tatmini	Kadın	040	843	444	Yok
	Erkek			517	Yok
İçsel İş Tatmini	Kadın	371	546	755	Yok
	Erkek			678	Yok

P<0,05 ise anlamlı farklılık var

P>0,05 ise anlamlı farklılık yok

Yukarıda yapılan T-Testi analizi sonucuna göre; cinsiyet ile iş tatminin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani akademisyenlerin iş tatminleri cinsiyetlerine göre değişmemektedir.

Tablo 5.67. Medeni Durum İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		F	Sig	Sig (2-tailed)	Fark var/yok
Genel İş Tatmini	Evli	4,268	046	563	Yok
	Bekar			170	Yok
Dışsal İş Tatmini	Evli	808	374	657	Yok
	Bekar			562	Yok
İçsel İş Tatmini	Evli	554	462	631	Yok
	Bekar			513	Yok

P<0,05 ise anlamlı farklılık var
P>0,05 ise anlamlı farklılık yok

Yukarıda yapılan T-Testi analizi sonucuna göre; medeni durum ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani iş tatmini medeni duruma göre değişmemektedir.

Tek Yönlü ANOVA analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.68. Yaş İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Yaş	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	26-35	739	
	36-45		
	46-55		Yok
	56 ve üstü		
Dışsal İş Tatmini	26-35	756	
	36-45		
	46-55		Yok
	56 ve üstü		
İçsel İş Tatmini	26-35		
	36-45	547	
	46-55		Yok
	56 ve üstü		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; yaş ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5.69. Akademik Unvan İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Eğitim	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	Prof.Dr.	216	Yok
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		
Dışsal İş Tatmini	Prof.Dr.	247	Yok
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		
İçsel İş Tatmini	Prof.Dr.	435	Yok
	Doç.Dr.		
	Yrd.Doç.Dr.		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; akademik unvan ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerin gelişim süreçleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki; Korelasyon, Tek Yönlü ANOVA, Çapraz Tablo analizleri ile test edilerek, gelişim sürecinde yaşananlar ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.70. Gelişim Sürecindeki Kural ve Prosedürlerden Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnun değilim	İçsel iş tatmini	Dışsal iş tatmini	Genel iş tatmini
Gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnun değilim	Pearson Correlation	1	-681**	-744**	-482*
	Sig-(2-tailed)	-	000	000	002
	N	39	38	39	38

Yapılan Korelasyon analizi sonucuna göre; gelişim sürecinizde kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla h_3 kabul edilmiştir Gelişim sürecindeki kural ve prosedürler ve bu sürecin işleyişiyle içsel iş tatmini arasında negatif yönlü orta düzeyin üzerinde, dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki, genel iş tatmini arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 5.71. Gelişim Sürecindeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnuniyetsizlik İle İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Gelişim sürecinde destek ve çalışma ortamından memnun değilim	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini	Genel İş Tatmini
Gelişim sürecinde destek ve çalışma ortamından memnun değilim	Pearson Correlation	1	-449**	-606**	-540**
	Sig-(2-tailed)	-	005	010	000
	N	39	38	39	38

Yapılan Korelasyon analizi sonucuna göre; sürecinizde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla h_6 kabul edilmiştir. Gelişim sürecindeki destek ve çalışma ortamı ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü orta, dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü orta düzeyin üzerinde, içsel iş tatmini arasında ise negatif yönlü orta düzeyin biraz aşağısında bir ilişki bulunmuştur.

Tek Yönlü ANOVA analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.72. Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	0-1		
	2-5		
	6-10	,023	
	11-20		Var
Dışsal İş Tatmini	21 ve üstü		
	0-1		
	2-5		
	6-10	,014	Var
İçsel İş Tatmini	11-20		
	21 ve üstü		
	0-1		
	2-5	,019	Var
	6-10		
	11-20		
	21 ve üstü		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey analizi sonuçlarına göre;

Öğretim üyesi olarak görev süresi ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığına bakmak için Tukey analizi yapılmıştır. Buna göre; içsel iş tatmininde, görev süresi 21 ve üstü olan akademisyenlerin içsel iş tatmini en yüksek, 2-5 yılları arasında olanların içsel iş tatminleri en düşüktür. Dışsal ve genel iş tatmininde

ise görev süresi 6-10 yılları arasında olan akademisyenlerin iş tatmini en yüksek, 2-5 yılları arasında olanların ise iş tatminlerinin en düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 5.73. Unvandaki Çalışma Süresi ile İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	0-1	514	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		
Dışsal İş Tatmini	0-1	272	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		
İçsel İş Tatmini	0-1	116	Yok
	2-5		
	6-10		
	11-20		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; unvandaki çalışma süresi ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5.74. Kadro Sıkıntısı İle İş Tatmini Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	Sig	Fark var /yok
İçsel İş Tatmini	Orta	038	var
	Az		
	Çok Az		
Dışsal İş Tatmini	Orta	232	yok
	Az		
	Çok Az		
	Çok fazla		
Genel İş Tatmini	Orta	690	yok
	Az		
	Çok Az		

Yukarıda yapılan ANOVA ve Tukey Analizi sonucuna göre;

Akademisyenlerin meslekte yaşadıkları kadro sıkıntısı ile iş tatminlerinin alt boyutları karşılaştırıldığında içsel iş tatmini ile anlamlı farklılık varken ($P \leq 0,05$), dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Meslekte az kadro sıkıntısı yaşayanların içsel iş tatmini diğerlerine oranla daha fazladır.

Tablo 5.75. Mesleği Seçmede Etkili Olan Faktör İle İş Tatminin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

		Sig	Fark var /yok
Genel İş Tatmini	İdeallerim	,186	Yok
	Hocalarım		
	Aile-akraba-arkadaş		
	Eşim		
Dışsal İş Tatmini	Diğer	,428	Yok
	İdeallerim		
	Hocalarım		
	Aile-akraba-arkadaş		
İçsel İş Tatmini	Eşim	,560	Yok
	Diğer		
	İdeallerim		
	Hocalarım		

Yukarıda yapılan ANOVA analizi sonucuna göre; mesleği seçmede etkili olan faktör ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mesleği seçmede etkili olan faktörlerin iş tatminlerini etkilemedikleri görülmüştür.

Çapraz Tablo analizinden elde edilen sonuçlar;

Tablo 5.76. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Yöneticimden Gördüğüm Destek Ve Rehberlik Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik açısından				
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	2	0	1	4	7
	Kısmen	1	11	10	2	24
	Hayır	6	1	1	0	8
Toplam		9	12	12	6	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olan akademisyenlerin yöneticilerinden gördükleri destek ve rehberlikten de çok az memnuniyete sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.77. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Araştırma Yapmam İçin Üniversite Tarafından Sağlanan Kaynak, Zaman Ve Ortam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Araştırma yapmam için üniversite tarafından sağlanan kaynak, zaman ve ortam bakımından				
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunu m	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	2	0	1	4	7
	Kısmen	1	8	9	6	24
	Hayır	4	2	2	0	8
Toplam		7	10	12	10	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,017$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olan akademisyenlerin çalıştıkları kurum tarafından sağlanan imkanlardan da orta derecede memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.78. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından				
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	0	1	3	3	7
	Kısmen	3	6	8	7	24
	Hayır	5	2	1	0	8
Toplam		8	9	12	10	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olmayanların ve kısmen memnun olanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten de memnuniyetsizlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.79. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanığı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanığı bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	0	0	6	1	7
	Kısmen	1	4	16	3	24
	Hayır	1	5	1	1	8
Toplam		2	9	23	5	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,014$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin işlerindeki kişisel gelişme ve yükselme olanığı bakımından memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.80. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Topluma verdiğimiz çeşitli hizmetler bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	0	2	1	3	1	7
	Kısmen	1	1	9	11	2	24
	Hayır	2	4	2	0	0	8
Toplam		3	7	12	14	3	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,005$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından da daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.81. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Çalışma Ortamındaki İletişim Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Çalışma ortamındaki iletişim bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	0	2	1	4	0	7
	Kısmen	0	3	11	9	1	24
	Hayır	3	3	1	1	0	8
Toplam		3	8	13	14	1	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,007$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olanların ve memnun olmayanların çalışma ortamlarındaki iletişim bakımından diğerlerine oranla daha fazla memnuniyetsizlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.82. “Gelişim Sürecinizdeki Destek ve Çalışma Ortamından Memnun musunuz” Sorusu İle “Yükselme Ve Atama Sürecinin İşleyişi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yükselme ve atama sürecinin işleyişi bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz	Evet	0	0	1	6	0	7
	Kısmen	2	6	11	5	0	24
	Hayır	3	2	2	0	1	8
Toplam		5	8	14	11	1	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,002$), buna göre gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olanların ve memnun olmayanların mesleklerindeki yükselme ve atama sürecinin işleyişinden diğerlerine oranla daha fazla memnuniyetsizlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.83. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Topluma verdiğimiz çeşitli hizmetler bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	0	1	1	2
	Kısmen	1	3	5	12	2	23
	Hayır	2	4	7	1	0	14
Toplam		3	7	12	14	3	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından da orta düzeyde memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.84. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Tek Başıma Çalışma Olanağının Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	1	1	2
	Kısmen	0	3	15	5	23
	Hayır	1	4	9	0	14
Toplam		1	7	25	6	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,007$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin mesleklerindeki tek başlarına çalışma olanakları bakımından da memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.85. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından				
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	1	1	0	2
	Kısmen	1	4	9	9	23
	Hayır	7	4	2	1	14
Toplam		8	9	12	10	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,002$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretlerden orta derecede memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.86. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliğini Bana Vermesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	0	1	1	2
	Kısmen	0	2	3	13	4	22
	Hayır	2	2	5	3	2	14
Toplam		2	4	8	17	7	38

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,012$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin işlerinde kendi kararlarımı uygulama serbestliği bakımından da memnun oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 5.87. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansım Olması Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	1	1	2
	Kısmen	0	3	11	9	23
	Hayır	2	2	9	1	14
Toplam		2	5	21	11	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,015$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin mesleklerinde kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması bakımından da memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.88. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	0	0	2	2
	Kısmen	0	0	2	15	6	23
	Hayır	1	1	2	9	1	14
Toplam		1	1	4	24	9	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,004$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden de memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.89. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle İşimin Sağladığı Kişisel Gelişme Ve Yükselme Olanığı Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	1	1	2
	Kısmen	1	2	17	3	23
	Hayır	1	7	5	1	14
Toplam		2	9	23	5	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,009$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin işlerinin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından da memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.90. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu İle “İşyerimdeki Rekabet Fırsatı Açısından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşyerimdeki rekabet fırsatı açısından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	0	2	0	2
	Kısmen	1	1	11	9	1	23
	Hayır	1	7	4	2	0	14
Toplam		2	8	15	13	1	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin işyerinde yaşadıkları rekabet fırsatı açısından orta düzeyde memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.91. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu ile “Topluma Verdiğimiz Çeşitli Hizmetler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Topluma verdiğimiz çeşitli hizmetler bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	0	1	1	2
	Kısmen	1	3	5	12	2	23
	Hayır	2	4	7	1	0	14
Toplam		3	7	12	14	3	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,001$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin topluma verdikleri çeşitli hizmetlerden orta düzeyde memnuniyet yaşadıkları memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.92. “Gelişim Sürecinizdeki Kural ve Prosedürlerden Memnun musunuz” Sorusu ile “Çalışma Ortamındaki İletişim Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Çalışma ortamındaki iletişim bakımından					
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz	Evet	0	0	0	2	0	2
	Kısmen	0	5	8	9	1	23
	Hayır	3	3	5	3	0	14
Toplam		3	8	13	14	1	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,012$), buna göre gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin çalışma ortamındaki iletişim bakımından orta derecede memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 5. 93. “Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi” Sorusu ile “Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					
	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Öğretim üyesi olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz	2-5	1	0	0	2	3
	6-10	0	0	1	4	6
	11-20	0	1	3	16	24
	21+	0	0	0	2	6
Toplam		1	1	4	24	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,010$), buna göre akademisyenlerin öğretim üyesi olarak görev süreleri arttıkça yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hislerinden memnuniyetlerinin de arttığı belirlenmiştir.

Tablo 5.94. “Öğretim Üyesi Olarak Görev Süresi” Sorusu ile “Terfi Konusundaki Kural Ve Prosedürler Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

	Terfi konusundaki kural ve prosedürler bakımından				
	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Öğretim üyesi olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz	2-5	3	0	0	3
	6-10	1	2	3	6
	11-20	2	5	11	24
	21+	2	0	3	6
Toplam		8	7	17	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,029$), buna göre akademisyenlerin öğretim üyesi olarak görev süreleri azaldıkça terfi konusundaki kural ve prosedürler bakımından memnuniyetlerinin de azalma gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 5.95. “Mesleğe Girmede En Çok Etkili Olan Faktör” Sorusu İle “İşimin Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından				
		Memnun			Çok	
		Değilim	Kararsızım	Memnunum	Memnunum	Toplam
Bu mesleğe girmenizde size en çok etki eden faktör hangisi olmuştur	İdeallerim	0	2	18	1	21
	Hocalarım	1	1	6	1	9
	Aile, akraba, arkadaş çevrem	0	0	3	0	3
	Diğer	0	4	2	0	6
Toplam		1	7	29	2	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,023$), buna göre bu mesleğe idealleriyle girenlerin işleriyle sürekli meşgul olmalarından diğer faktörlerle bu mesleğe girenlere oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.96. “Mesleğe Girmede En Çok Etkili Olan Faktör” Sorusu İle “Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansım Olması Bakımından” Memnuniyeti Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması bakımından				
		Memnun			Çok	
		Değilim	Kararsızım	Memnunum	Memnunum	Toplam
Bu mesleğe girmenizde size en çok etki eden faktör hangisi olmuştur	İdeallerim	0	1	13	7	21
	Hocalarım	1	1	5	2	9
	Aile, akraba, arkadaş çevrem	0	1	1	1	3
	Diğer	1	2	2	1	6
Toplam		2	5	21	11	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,030$), buna göre bu mesleğe idealleriyle girenlerin mesleklerinde kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansları bakımından diğer faktörlerle bu mesleğe girenlere oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.97. “Mesleğe Girmede En Çok Etkili Olan Faktör” Sorusu İle “Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığına Sahip Olmam Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından				
		Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Toplam
Bu mesleğe girmenizde size en çok etki eden faktör hangisi olmuştur	İdeallerim	2	1	16	2	21
	Hocalarım	1	2	6	0	9
	Aile,akraba,arkadaş çevrem	0	1	2	0	3
	Diğer	2	2	2	0	6
Toplam		5	6	26	2	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,018$), buna göre bu mesleğe idealleriyle giren akademisyenlerin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmalarından bu mesleğe başka faktörlerin etkisiyle girenlere oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 5.98. “Şu Anki Kurumunuzda Zorunlu Hizmetiniz Var mı” Sorusu İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Paranın Adaletlilik Derecesi Bakımından” Memnuniyet Önermesi Arasında Çapraz Tablo

		Yaptığım iş karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi bakımından				
		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Şu anki kurumunuzda zorunlu hizmetiniz var mı	Evet	4	9	3	2	18
	Hayır	4	2	8	7	21
Toplam		8	11	11	9	39

Yapılan analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p=0,043$), buna göre kurumda zorunlu hizmeti bulunmayan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretin adaletlilik derecesi bakımından kurumda zorunlu hizmeti bulunanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

5.6.4. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezlerin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.99. Hipotezlerin Sonuçları

h1 Almanya grubu akademisyenlerinin gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
h2 Türkiye grubu akademisyenlerinin gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
h3 Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinin gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
h4 Almanya grubu akademisyenlerinin gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul
h5 Türkiye grubu akademisyenlerinin gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul
h6 Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinin gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlikleri ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Akademik kariyer hangi ülkede ya da nerede yapılırsa yapılsın, aslında bir mesleki gelişimi ifade etmektedir. Mesleki gelişimler de her ülkede yerine getirilmesi ve sağlanması gereken standart ölçülere bağlıdır. Yani akademik kariyer yapmak için ve sonrasında akademik kariyer sahibiyken bile her zaman akademisyenlerden bir takım belirli kriterleri ve sorumlulukları yerine getirmeleri beklenmektedir. Her konu için önemli olan iş tatmininin, özellikle akademisyenler için önemi burada kendini göstermektedir. Çünkü akademisyenlerden mesleki hayatları boyunca sürekli gelişme halinde olarak bu kriterler ile birey ve topluma karşı olan sorumluluklarını da yerine getirmeleri beklenir. Bu şartları sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmenin yolu da akademisyenlerin iş tatminini sağlamaktan geçmektedir. Bu yüzden gelişim süreçlerine ve iş tatminine etki eden tüm faktörlerin dikkate alınarak iş tatminlerinin dolayısıyla performans ve verimliliklerinin artırılması önem arz etmektedir.

Akademisyenlerin gelişimleri sürecinde yaşadıklarının ve hala yaşamakta oldukları olayların iş tatmini ile ilişkisini, gelişim süreçlerini farklı yerlerde geçiren akademisyenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenen bu çalışmada, Almanya, Türkiye ve Türkiye-Yurtdışı grubu olarak kodlandırılan akademisyenlerin araştırma sonucundan elde edilen verileri karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tabloda gösterilmiştir;

Tablo 6.1. Almanya, Türkiye, Türkiye-Yurtdışı Grubu Akademisyenlerin Araştırma Sonucundan Elde Edilen Verilerin Karşılaştırmalı Sonuçları

Almanya Sonuçlar	Türkiye Sonuçlar	Türkiye-Yurtdışı Sonuçlar
-Cinsiyet ile iş tatmin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,	-Cinsiyet ile iş tatmin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,	-Cinsiyet ile iş tatmin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,
-Medeni durum ile iş tatminin alt boyutları arasında anlamlı farklılık vardır, -Yaş ile iş tatmini alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. -Akademik unvan ile iş tatmini alt boyutlarından genel iş tatmini ve içsel iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	-Demografik özelliklerden medeni durum, yaş, akademik unvan ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık yoktur, iş tatmini akademisyenlerin bu özelliklerine göre değişmemiştir,	-Demografik özelliklerden medeni durum, yaş, akademik unvan ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık yoktur, iş tatmini akademisyenlerin bu özelliklerine göre değişmemiştir,
-Gelişim sürecindeki kural ve prosedürden memnuniyetsizlik ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır (Dışsal iş tatmini korelasyon=-638**, içsel iş tatmini korelasyon= -452*, genel iş tatmini=-321*),	-Gelişim sürecindeki kural ve prosedürden memnuniyetsizlik ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır (Dışsal iş tatmini korelasyon=-506**, içsel iş tatmini korelasyon= -535*, genel iş tatmini korelasyon=-371*),	-Gelişim sürecindeki kural ve prosedürden memnuniyetsizlik ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır (Dışsal iş tatmini korelasyon=-744**, içsel iş tatmini korelasyon= -681**, genel iş tatmini korelasyon=-482*).
-Gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır (Dışsal iş tatmini korelasyon=-514*, içsel iş tatmini korelasyon= -600**, genel iş tatmini korelasyon=-503*),	-Gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır (Dışsal iş tatmini korelasyon=-383**, içsel iş tatmini korelasyon= -628** , genel iş tatmini korelasyon=-457*).	Gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik ile iş tatmininin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır (Dışsal iş tatmini korelasyon=-606** , içsel iş tatmini korelasyon= -449**, genel iş tatmini korelasyon=-540**).
- Öğretim üyesi olarak görev süresi ile dışsal iş tatmin arasında anlamlı farklılık varken ($P<0,05$), genel iş tatmini ve içsel iş tatmin arasında yapılan analizde anlamlı farklılık yoktur.	-Öğretim üyesi olarak görev süresi ile iş tatmininin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır	-Öğretim üyesi olarak görev süresi ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
-Unvandaki çalışma süresi ile genel iş tatmin ve içsel iş tatmin arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), dışsal iş tatmin arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.	-Unvandaki çalışma süresi ile iş tatmininin alt boyutlarından genel iş tatmini ve içsel iş tatmini arasında anlamlı farklılık yokken, dışsal iş tatminiyle anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre unvanda çalışma süresi uzadıkça dışsal iş tatminlerinin azaldığı görülmüştür.	-Unvandaki çalışma süresi ile iş tatmininin alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır
-Akademisyenlerin mesleklerinde yaşadıkları kadro sıkıntısı ile iş tatminlerinin alt boyutları karşılaştırıldığında genel iş tatmini ve dışsal iş tatmin arasında anlamlı	-Akademisyenlerin meslekte yaşadıkları kadro sıkıntısı ile iş tatminlerinin alt boyutları karşılaştırıldığında içsel iş tatmini	-Akademisyenlerin meslekte yaşadıkları kadro sıkıntısı ile iş tatminlerinin alt boyutları karşılaştırıldığında içsel iş tatmini ile

<p>farklılık varken ($p<0,05$), içsel iş tatmin ile anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre, meslekte çok az kadro sıkıntısı olanların genel ve dışsal iş tatminlerinin daha fazla olduğu görülmüştür.</p>	<p>ile anlamlı farklılık varken ($p<0,05$), dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre; çok az kadro sıkıntısı olan akademisyenlerin içsel iş tatminleri daha yüksektir.</p>	<p>anlamlı farklılık varken ($p<0,05$), dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre; meslekte az kadro sıkıntısı yaşayanların içsel iş tatmini daha yüksektir.</p>
<p>-Bu mesleği seçmede etkili olan faktör ile iş tatminin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre bu mesleğe aile, akraba ve çevresinin etkisiyle girenlerin genel, dışsal ve içsel iş tatminlerinin diğer etkenlerle bu mesleğe girenlere oranla daha fazla olduğu görülmüştür.</p>	<p>-Bu mesleği seçmede etkili olan faktör ile iş tatmininin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.</p>	<p>-Bu mesleği seçmede etkili olan faktör ile iş tatmininin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.</p>
<p>-Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zaman yüzdesi = %45,2 Kısmen,</p>	<p>-Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zaman yüzdesi = %48,9 Kısmen,</p>	<p>-Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zaman yüzdesi = %51,3 Kısmen,</p>
<p>-Öğretim üyeliği mesleğinden manevi olarak tatmin yüzdesi = %54,8 Fazla,</p>	<p>-Öğretim üyeliği mesleğinden manevi olarak tatmin yüzdesi = %40 Fazla,</p>	<p>--Öğretim üyeliği mesleğinden manevi olarak tatmin yüzdesi = %41 Orta,</p>
<p>-Kurumunuzu değiştirmeyi düşündünüz mü yüzdesi = %100 Hayır,</p>	<p>-Kurumunuzu değiştirmeyi düşündünüz mü yüzdesi = %70,5 Hayır,</p>	<p>-Kurumunuzu değiştirmeyi düşündünüz mü yüzdesi = %56,4 Evet,</p>
<p>- Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz yüzdesi = %100 Hayır,</p>	<p>-Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz yüzdesi = %90,9 Hayır,</p>	<p>-Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz yüzdesi = %82,1 Hayır,</p>
<p>-Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnuniyet yüzdesi= %71 Evet, %29 Kısmen,</p>	<p>-Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnuniyet yüzdesi= %38,6 Evet, %40,9 Kısmen,</p>	<p>-Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnuniyet yüzdesi= %5,1 Evet, %59 Kısmen,</p>
<p>-Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnuniyet yüzdesi= %61,3 Evet, %38,7 Kısmen</p>	<p>-Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnuniyet yüzdesi= %36,4 Evet, %56,8 Kısmen,</p>	<p>-Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnuniyet yüzdesi= %17,9 Evet, %61,5 Kısmen,</p>
<p>-Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörlerin yüzdesi= %61,3 diğer faktörler, % 29 beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar, %9,7 işyerinin fiziksel koşulları.</p>	<p>- Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörlerin yüzdesi= %36,4 beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar, %27,3 diğer faktörler, %20,5 sosyal imkanlar, %15,9 işyerinin fiziksel koşulları.</p>	<p>- Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörlerin yüzdesi= %55,3 beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar, %21,1 sosyal imkanlar, %13,2 işyerinin fiziksel koşulları, %10,3 diğer faktörler.</p>

Yukarıdaki Almanya, Türkiye, Türkiye-Yurtdışı karşılaştırmalı tablodan yola çıkarak genel olarak şu sonuçları söyleyebiliriz;

- ✓ Almanya'daki akademisyenlerin cinsiyet ve yaş dışındaki demografik özellikleri ile (medeni durum ve akademik unvan) iş tatminleri arasında anlamlı farklılık varken, Türkiye ve Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerin demografik özellikleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur,
- ✓ Gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerden memnuniyetsizlik ile iş tatmini alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda en güçlü negatif ilişki Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerde çıkmıştır. Buna göre gelişim sürecindeki kural ve prosedürlerdeki memnuniyetsizlik en fazla Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinin iş tatminleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.
- ✓ Gelişim sürecinde verilen destek ve çalışma ortamından memnuniyetsizlik ile iş tatmini alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonucu en güçlü negatif ilişki, dışsal ve genel iş tatmininde Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinde, içsel iş tatmininde ise Türkiye grubunda çıkmıştır.
- ✓ Türkiye grubu akademisyenlerinde öğretim üyesi olarak görev yapma süresi ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık yokken, Almanya ve Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenlerinde vardır. Buna göre genel olarak öğretim elemanı olarak görev yapma süreleri uzadıkça iş tatminlerinin arttığı görülmüştür.
- ✓ Almanya ve Türkiye grubu akademisyenlerinin unvanda çalışma süresi ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık varken, Türkiye-Yurtdışı akademisyenlerinde yoktur. Buna göre genel olarak unvanda çalışma süreleri uzadıkça iş tatminlerinin azaldığı görülmüştür.
- ✓ Akademisyenlerin meslekte yaşadıkları kadro sıkıntısı ile iş tatmini ilişkisi her üç grup içinde anlamlı çıkmıştır. Buna göre meslekte yaşanan kadro sıkıntıları iş tatmini etkileyen önemli bir faktördür.
- ✓ Almanya grubu akademisyenlerinde mesleği seçmede etkili olan faktör ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık varken, Türkiye ve Türkiye-Yurtdışı akademisyen grubunda yoktur. Almanya'daki akademisyenlerde bu mesleğe aile, akraba ve çevresinin etkisiyle girenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ Yapmış oldukları öğretim üyeliği mesleğinde en fazla tatmine sahip grup, Almanya grubu akademisyenleri, en az tatmine sahip grup ise Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenleridir.
- ✓ Gelişim süreçlerindeki kural, prosedür, destek ve çalışma ortamlarından en fazla memnuniyete sahip grup, Almanya grubu akademisyenleri, en az memnuniyete sahip grup ise Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenleridir.
- ✓ Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörlerde; beşeri ilişkilerdeki sorunlardan en fazla olumsuz etkilenen grup Türkiye-Yurtdışı grubu (55,3), yine sosyal imkanların azlığından da en fazla olumsuz etkilenen grup Türkiye-Yurtdışı grubu (21,1), işyerini fiziksel koşullarından olumsuz etkilenen grup Türkiye (15,9), ve son olarak diğer faktörlerden olumsuz etkilenen grup ise Almanya grubu akademisyenleridir (61,3).

Akademisyenlerin gelişim süreçlerine ilişkin sorular ile iş tatmini önermeleri arasında farklı grup kodları (Almanya, Türkiye ve Türkiye-Yurtdışı) için yapılan analiz sonucu anlamlı ilişki bulunan veriler ile ilgili bulgular ise aşağıda verilmiştir;

Almanya grubu akademisyenleri çapraz tablo analiz sonuçları;

- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olanlar;
 - Yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden (p= 0,018),
 - İşlerinin sağladığı gelişme ve yükselme olanağı bakımından (p= 0,010),
 - Topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından diğerlerine oranla daha çok memnun oldukları yapılan analiz sonucu bulunmuştur (p=0,031).
- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamından memnun olanlar;
 - Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması bakımından (p= 0,012),
 - Yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden (p= 0,018),
 - İşlerinin sağladığı gelişme ve yükselme olanağı bakımından (p= 0,024),
 - Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaları bakımından (p= 0,004).
 - Üniversite tarafından sağlanan kaynak ve ortam bakımından diğerlerine oranla daha çok memnun oldukları yapılan analiz sonucu bulunmuştur (p= 0,009).
- ❖ Öğretim üyesi olarak görev süreleri arttıkça tek başlarına çalışma olanaklarının olması bakımından memnuniyetlerinin de o oranda artış gösterdiği belirlenmiştir (p=0,034),
- ❖ Unvanlarında çalışma süreleri azaldıkça ya da daha kısa yıllarda terfi ettiklerinde topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından memnuniyetlerinin de arttığı belirlenmiştir (p=0,005),
- ❖ Bu mesleğe idealleriyle giren akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten diğerlerine oranla daha az memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,010),
- ❖ Gelecekleri ile kadro sıkıntısı az olan akademisyenlerin çalıştıkları kurumda rekabet etme fırsatları açısından memnuniyetlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir (p=0,004),
- ❖ Çalıştıkları kurumda zorunlu hizmeti bulunmayan akademisyenlerin;
 - Akademik çalışma için verdikleri zaman bakımından (p=0,003),
 - Kurumları tarafından sağlanan imkanlar bakımından zorunlu hizmeti bulunanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,001).

Türkiye grubu akademisyenleri çapraz tablo analiz sonuçları;

- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olanlar;
 - İşleriyle her zaman meşgul olmaktan (p= 0,025),
 - Yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten (p= 0,008),
 - Çalışma şartları bakımından (p=0,001),
 - İş içinde terfi olanağının olması bakımından da (p=0,033),
 - Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten (p=0,035),
 - Yöneticilerinden gördükleri destek ve rehberlikten (p=0,005),
 - Akademik çalışmaya verdikleri zaman bakımından diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları görülmüştür (p=0,001).
- ❖ Gelişim sürecindeki destek ve çalışma ortamından memnun olanlar;

- Çalıştıkları kurumlarının sağladığı zaman, kaynak ve ortam bakımından (p=0,000),
- Akademik çalışmaya verdikleri zaman bakımından diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları görülmüştür (p=0,036).
- ❖ Öğretim üyesi olarak görev süreleri arttıkça tek başlarına çalışma olanaklarından memnuniyetleri de artmıştır (p=0,045).
- ❖ Unvandaki çalışma süreleri azaldıkça;
 - İşlerinin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından p=0,007)
 - İş güvencesi bakımından memnuniyetlerinin arttığı görülmüştür (p=0,000).
 - Meslekte çok az kadro sıkıntısı yaşayanlar;
 - Tek başlarına çalışma olanakları bakımından (p=0,025),
 - Toplumda saygın bir kişi olmaları bakımından (p=0,021),
 - Yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten (p=0,010),
 - Kendi kararlarını uygulama serbestliği bakımından (p=0,048),
 - Çalışma şartları bakımından (p=0,031),
 - Yaptıkları iş karşısında duydukları başarı hissinden (p=0,006),
 - Kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından diğerlerine oranla daha memnun oldukları görülmüştür (p=0,002).
- ❖ Mesleğe girmede en çok etkili olan faktör ile iş tatmini önermeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
- ❖ Kurumdaki zorunlu hizmet ile iş tatmini önermeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Türkiye-Yurtdışı grubu akademisyenleri çapraz tablo analiz sonuçları;

- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olan akademisyenlerin yöneticilerinden gördükleri destek ve rehberlikten de çok az memnuniyete sahip oldukları belirlenmiştir (p=0,001),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olan akademisyenlerin çalıştıkları kurum tarafından sağlanan imkanlardan da orta derecede memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,017),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olmayanların ve kısmen memnun olanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten de memnuniyetsizlik yaşadıkları belirlenmiştir (p=0,001),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan akademisyenlerin işlerindeki kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,014),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından da diğerlerine oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,005),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olanların ve memnun olmayanların çalışma ortamlarındaki iletişim bakımından diğerlerine oranla daha fazla memnuniyetsizlik yaşadıkları belirlenmiştir (p=0,007),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki destek ve çalışma ortamlarından kısmen memnun olanların ve memnun olmayanların mesleklerindeki yükselme ve atama sürecinin işleyişinden diğerlerine oranla daha fazla memnuniyetsizlik yaşadıkları belirlenmiştir (p=0,002),

- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin topluma verdikleri çeşitli hizmetler bakımından da orta düzeyde memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir (p=0,001),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin mesleklerindeki tek başlarına çalışma olanakları bakımından da memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,007),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretlerden orta derecede memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir (p=0,002),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin işlerinde kendi kararlarını uygulama serbestliği bakımından da memnun oldukları tespit edilmiştir (p=0,012),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin mesleklerinde kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması bakımından da memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,015),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden de memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,004),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden memnun olan ve kısmen memnun olan akademisyenlerin işlerinin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından da memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,009),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin işyerinde yaşadıkları rekabet fırsatı açısından orta düzeyde memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,001),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin topluma verdikleri çeşitli hizmetlerden orta düzeyde memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir (p=0,001),
- ❖ Gelişim süreçlerindeki kural ve prosedürlerden kısmen memnun olan akademisyenlerin çalışma ortamındaki iletişim bakımından orta derecede memnuniyet yaşadıkları belirlenmiştir (p=0,012),
- ❖ Öğretim üyesi olarak görev süreleri arttıkça yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hislerinden memnuniyetlerinin de arttığı belirlenmiştir (p=0,010),
- ❖ Öğretim üyesi olarak görev süreleri azaldıkça terfi konusundaki kural ve prosedürler bakımından memnuniyetlerinin de azalma gösterdiği belirlenmiştir (p=0,029),
- ❖ Bu mesleğe idealleriyle girenlerin;
 - İşleriyle sürekli meşgul olmalarından (p=0,023),
 - Mesleklerinde kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansları bakımından (p=0,030),
 - Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaları bakımından diğer faktörlerle bu mesleğe girenlere oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,018).
- ❖ Kurumda zorunlu hizmeti bulunmayan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretin adaletlilik derecesi bakımından kurumda zorunlu hizmeti bulunanlara oranla daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir (p=0,043).

Araştırma sonuçlarına dayanarak aşağıdaki öneriler ortaya konulabilir;

- ✓ Bu araştırmada, görev yapılmakta olan Üniversitenin sunduğu imkanların da iş tatmini ve gelişim sürecinden memnuniyet durumu ile ilişkili olduğu görülmüştür. Buna göre akademisyenler konusunda genel iyileştirmeler yapılmasa da üniversite kendi bünyesinde akademisyenlerin beklentilerine özel iyileştirmeler yapabilir. Örneğin, Bu araştırmada çalışılan kurumdan en çok memnuniyetsizlik yaşayan grup Türkiye-Yurtdışı grubudur. Çalıştıkları kurumdan beklentileri farklı olduğu için memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar ve çoğu kurumlarını değiştirmek istediklerini belirtmişlerdir. Bu da iş tatminlerine dolayısıyla performanslarına olumsuz yansiyabilir. Buna çözüm olarak da; üniversiteler kendi bünyesinde iyileştirmeler yaparak ve beklentileri dikkate alarak akademisyenlerin iş tatminlerinin artırılması sağlanabilir,
- ✓ Çalışma koşulları, çalışma ortamı, ders yükü, hak ettiklerini düşündükleri ücret vb. konularda iyileştirilmeler yapılabilir. Hem Almanya grubu hem Türkiye grubu akademisyenleri ücretleri konusunda yeterince tatmin olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu da akademik yaşamı olumsuz etkileyebilir. Akademisyenler için çok önemli bir güdülenme aracı olan ücret konusunda iyileştirmelere gidilerek, bilişsel olarak çok yoğun olan akademisyenlerin ekonomik kaygılara düşmelerinin önüne geçilmelidir ki verimlilikleri ve performansları artsın. Ayrıca gelişim süreçlerindeki iyileştirmelere akademik kariyerin ilk basamağından başlanarak niteliğin daha da artırılması sağlanabilir. Örneğin; yüksek lisanslı akademik kariyer amaçlı düşünenler için karşılıksız maddi destekler verilebilir. Bu şekilde ekonomik kaygıların önüne geçilerek akademik kariyer düşünen adaylar kariyerlerindeki ilk basamaktan itibaren tüm verimliliğiyle çalışabilir ve bu zorlu süreci işlerini severek yoğunlaşarak kolaylaştırabilirler.
- ✓ Akademisyenlerin yüksek şevk ve heyecan ile çalışabilmeleri için öncelikle beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlara üniversite kurumlarınca çözüm aranmalıdır. Örneğin; sosyal aktiviteler düzenlenerek akademisyenlerin bir araya gelip yakınlaşmaları sağlanabilir ve bu da iş ortamına olumlu yansiyabilir. Aynı zamanda çalışılan ortamı olumsuz etkileyen diğer faktörlerde de iyileştirmeler yapılarak akademisyenlerin iş tatminleri artırılabilir.

KAYNAKLAR

- AKINCI, Z., 2002. “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 4, ss. 1-25.
- AKMAN, Y., KELECİOĞLU, H., BİLGE, F., 2006. “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30(6), ss. 11-20.
- AKSARAYLI, M., ve ÖZGEN, I., 2008. “Akademik Kariyer Gelişiminde Duygusal Zekanın Rolü Üzerine Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, 8(2), ss.755-769.
- ALTINOK, V. 2008. “Yükseköğretimde İlke Ve Yönelimler Neler Olmalı”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, ss. 41-52.
- ARASAN, B., 2010. “Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- ARISOY, B., 2007. “Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AYDEMİR N., 1995. 2000’li Yıllara Doğru Özel İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları, TÜSİAD, İstanbul, 112s.
- AYTAÇ, S., 2003. “Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları, Epsilon yayınları, İstanbul, 322s.
- AYTAÇ, M., AYTAÇ, S., FIRAT, Z., BAYRAM, N. ve KESER, A. 2001. Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje no: 99/29.
- BAKAN İ., ve BÜYÜKBEŞE T., 2004. “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 7, ss. 1-30.
- BARAN, D., ve PALIÇ, G., 2011. “Akademisyenlerin Akademik Kariyere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi”, <http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/256..pdf>, (15.06.2014).
- BARNETT, R. C., BRENNAN, R. T., ve GAREİS, K. C., 1999. “A Closer Look at The Measurement of Burnout”, Journal of Applied Biobehavioral Research, 4 (2), ss. 65–78.
- BAŞARAN, İ. E., 1991. Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara, 289s.
- BOZKURT, Ö., ve BOZKURT, İ., 2008. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), ss.1-18.
- BİNGÖL, D., 1990. Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum, 314s.
- BOYER, E. L. 1990. “Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate”, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED326149.pdf>, (11.07.2014).
- BUDAK, A., 2006. “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- BÜLBÜL, T., 2003, “Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Lisansüstü Öğretime Öğrenci Seçme Sürecine İlişkin Görüşleri”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 36(2) ss. 167-174.

- BÜLBÜL, T., 2006. “Üniversite Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşama Yansımalarının Değerlendirilmesi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÇAĞLIYAN, Y., 2007. “Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alana Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ÇARIKÇI, İ. H., ve OKSAY, A., 2004. “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Farklılıkları: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 9(2), ss. 157-172.
- ÇARIKÇI İ. H., 2001. “Çalışanlarda İş tatminini Etkileyen Kişisel özellikler ve Örgütsel Sonuçları Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, MPM Verimlilik Dergisi, 4, ss. 161-178.
- ÇETİNKANAT, C., 2002. “İş Doyumu ve Tükenmişlik”, Eğitim Araştırmaları Dergisi, (9), ss. 186-193.
- ÇİVİLDAĞ, A., 2011. “Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- DEEM, R. ve LUCAS, L., 2007. “Research and teaching cultures in two contrasting uk policy contexts: Academic life in education departments in five English and Scottish universities”, The Journal of Higher Education, 5(4), ss. 115-133.
- DOLAŞIR, S., ve DOLAŞIR, S., 2006. “Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu”, SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 4(3), ss. 103-109
- DORSAN, H., 2007. “Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın Doğu Üniversitesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- DOST, M., ve CENKSEVEN, F., 2007. “Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), ss. 203-218.
- ERDEM, A.R., 2008. “Öğretim üyesi akademisyen midir?, bilim adamı mıdır? Akademik Dizayn Dergisi, 2 (2), ss. 83-85.
- _____, 2012. “Bilim İnsanı Yetiştirmede Araştırma Etiği”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 2(3), ss. 80-88.
- ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOĞLU, S.Z. ve ERAT, S. 2004. “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5(1), ss. 17-26.
- EREN, E., 2001. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, İstanbul, 490s.
- _____, 2008. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayınevi, İstanbul, 632s.
- HACKMAN, R. ve OLDHAM, G.R., 1975, “Development of The Job Diagnostic Survey”, Journal of Applied Psychology, 60(2), ss. 159-170.
- HATTİE, J. ve MARSH, H.W. 2002. “The relation between research productivity and teaching effectiveness: Complementary, antagonistic, or independent constructs”, The Journal of Higher Education, 73(5), ss. 603-641.
- HUİSMAN, J., EGBERT W., BARTELSE, J., 2002. “Academic Careers from a European Perspective. The Declining Desirability of the Faculty Position”, The Journal of Higher Education, 73(1), ss. 141-160.

- KALAYCI, N., 2009. "Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(60), ss. 625-656.
- KARADAĞ, G., SERTBAŞ, G., ÖZDEMİR, N., 2002. "Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Değişkenlerin İncelenmesi", Çocuk Forumu Dergisi, 5 (3), ss. 8-15.
- KARAMAN, F. ve ALTUNOĞLU, A.E. 2007. "Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(1), ss. 109- 120.
- KESER, A., 2005. "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma ve Toplum Dergisi, (4), ss. 77-95.
- _____, 2006. "Akademisyenlerin Çalışan Tatmini-Yaşam Tatmini Araştırması", Sosyoloji ve Politika Dergisi, 2(1).
- KİNİCKİ, A.J., MCKEE-RYAN, F.M., SCHRİESHEİM, C.A., ve CARSON, K.P., 2002. "Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A review and Meta-Analysis", Journal of Applied Psychology, 87 , ss. 14-32.
- KONAKAY, K., ve ALTAŞ, S.S., 2011. "Akademisyenlerde Tükenmişlik Ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği", SAÜ Fen Edebiyat Dergisi, (2), ss. 35-71.
- KONUK, M., 2006. "İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KORKUT, H., 2002. Sorgulanan Yükseköğretim, Nobel Yayınları, Ankara, 308s.
- KÖKSAL, Ü., 1968. "Yönetimde Moral ve İtibak", Amme İdaresi Dergisi, 1(4), ss.100-114.
- KURT, F.E., 2007. "Akademisyenlerin Performansının Değerlendirilmesinin Araştırılması ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- MEMİŞ, P., 2013. "Neo-Liberal Değişim Sürecinin Akademisyenlerin Çalışma Hayatına Etkisinin Bir Vakıf Üniversitesi'nde Örnek Olay Yöntemi İle İncelenmesi", Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- MENON, M.E., 2003. "Views of Teaching-Focused and Research-Focused Academics on the Mission of Higher Education", Quality in Higher Education, 9(1), ss. 39-49.
- MOHAMMED, F., 2010. "Akademik Personel Performans Değerlendirme Kriterlerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- NALBANTOĞLU, C., 2012. "Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığının İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi Saha Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- NAUMANN, E., 1993. "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment Among Expatriate Managers", Group and Organization Management, 18(2), ss. 153-187.
- ODABAŞI, Y. ve ODABAŞI, H.F., 2007. "Yükseköğretim Küreselleşirken", Cumhuriyet Bilim Teknoloji Dergisi, 21(1058), ss. 21-33.

- ODABAŞI, F., FIRAT, M., İZMİRLİ, S., ÇANKAYA, S., MISIRLI, A., 2010. “Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(3), ss. 127-142.
- OKSAY, A., 2005. “Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- ORGAN, D., ve LİNGL, A., 1995. “Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior”, The Journal of Social Psychology, 135(3), ss. 339-350.
- ÖZAYDIN, M.M., ÖZDEMİR, Ö., 2014. “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1), ss. 251-281.
- ÖZDEMİR, F., 2006. “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ÖZTÜRK Z., ve DÜNDAR H., 2003. “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), ss. 57-67.
- PALMER, M., 1993. Performans Değerlendirmesi. Çeviren: Doğan Şahiner, Rota Yayın Dağıtım, İstanbul, 179s.
- PINAR, G., 2002. “Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim Dergisi, 13(43), ss. 5-19.
- ROBBİNS, S.P. 1999. “Organizational Behaviour. Prentice-Hall”, 8. Edition New Jersey, 6, ss. 142-606.
- SAĞ, V., 2004. “Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Hakkındaki Görüşleri ve Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Basamakları Halinde Düzenlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- SAĞDIÇ, M. ve DEMİRKAYA, H. 2009. “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları”. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26, ss. 233-246.
- SAĞLAM, A. Ç., 2011. “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), ss. 407-420.
- SAKLAN, A., 2010. “Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- SARIKAYA, M., 2002. “İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- SCHULTZ, D.P., ve SCHULTZ, S.E., 1990. “Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology”, Macmillan 5. Edition, ss. 271-281.
- SERİNKAN, C., BARDAKÇI, A., 2009. “Pamukkale Üniversitesi’ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (21), ss. 116-132.
- SÖNMEZER, M., ERYAMAN, M., 2008. “A Comparative Analysis of Job Satisfaction Level of Public And Private School”, Journal Of Theory and Practice in Education, 4(2), ss. 189-212.
- SUN, H. Ö., 2002. “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü”, Uzmanlık Yeterlilik Tezi,

- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ŞAHAL, E., 2005. “Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: “Akdeniz Üniversitesi’nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- ŞENGÜL, C.M., 2008. “Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- TAŞDEMİR, T., 2007. “Akademik Performansı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi; KTÜ Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- TOR, S., 2011. “Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- TUNÇ, B., 2007. “Akademik Unvan Olgusu Akademik Yükseltme ve Atama Sürecinin Değerlendirilmesi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÜNGÜREN E.H., DOĞAN, M., ÖZMEN, Ö.A., TEKİN, Ö., 2010. ”Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkisi”, Journal of Yaşar University, 17(5), ss. 2922-2937.
- VERBURGH, A., ELEN, J., ve LINDBLÖM-YLANNE, S., 2007. “Investigating the myth of the relationship between teaching and research in higher education: A review of empirical research”, Studies in Philosophy and Education, 26(5), ss. 449-465.
- VERGİLİELTÜZ, M. 2003. “Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(4), ss. 169-176.
- YEW, L., 2008. “Job Satisfaction And Affective Commitment: A Study Of Employees In The Tourism Industry In Sarawak”, Malaysia, Sunway Academic Journal, 4, ss. 27-43.
- YILMAZ, N., 1996. “Hava Harp Okulları Komutanlığındaki Okul Yöneticilerinin İş Doyumu”, Yüksek Lisans Tezi, A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.,
- YÖK, 2014. “Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği”, http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik//journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfRx/10279/17377, (15.06.2014).
- YÖK, 2014. “Öğretim Üyelğine Yükseltme Ve Atama Yönetmeliği”, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10121&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, (15.06.2014).
- YÖK, 2014. “Doçentlik Sınav Yönetmeliği”, http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik//journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/17551, (15.06.2014).
- http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik//journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/17377 (15.06.2014).
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130206-10.htm>, (15.06.2014).
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/Lisans> (11.07.2014).
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/Doktora> (15.06.2014).
- <http://www.ilgilibirbilgi.com/akademisyenlik-nedir-nasil-akademisyen-olunur/> (11.07.2014).

- <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10121&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (15.06.2014).
- http://file.setav.org/Files/Pdf/2012121114222_meb-ve-yok-yurtdisi-lisansustuburslari.pdf (10.07.2014).
- <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-71143/h/2013-ylysy-kilavuzu-22112013.pdf> (11.07.2014).
- http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik//journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfY/Rx/10279/17551 (15.06.2014).
- http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik//journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfY/Rx/10279/17551 (15.06.2014).
- http://sgb.meb.gov.tr/ic_kontrol/meb_2009_faaliyer_raporu.pdf (10.07.2014).
- http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/tuzcu.htm (10.07.2014).
- <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED326149.pdf> (11.07.2014).
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/Akademisyen> (11.07.2014).
- https://depts.washington.edu/ccph/pdf_files/Commission%20Report%20FINAL.pdf (11.07.2014).
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/Abitur> (15.07.2014).
- http://en.wikipedia.org/wiki/Graduate_Record_Examinations (15.07.2014).
- http://www.testdaf.de/fileadmin/Redakteur/PDF/Sprachen/informationen_tr.pdf (15.07.2014).
- <http://www.elm.com.tr/almanyada-yuksekk-lisans> (15.07.2014).
- http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/167/index3-turan.htm (15.07.2014).
- <https://www.daad.de/deutschland/nachdeutschland/voraussetzungen/en/6017-university-admission-and-requirements/> (15.06.2014).
- <http://www.eui.eu/ProgrammesandFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Germany.aspx> (16.12.2013).
- http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_Germany (15.06.2014).
- http://www.emo.org.tr/ekler/d63484abb477c97_ek.pdf (11.06.2014).
- <http://uvt.ulakbim.gov.tr/tip/sempozyum5/page85-88.pdf> (11.06.2014).
- <http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/256..pdf> (15.06.2014).
- <http://chronicle.com/academicDestinationArticle/Freedom-to-Focus-on-What-You/58/> (17.07.2014).
- <http://memurunyeri.com/diger-kamu-personeli/akademik-personel/5944-akademik-personelin-15-ocak-2014-maaslari.html> (17.07.2014).

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı : Bilge GÜLER
Doğum Yeri ve Yılı : Kahramanmaraş /1990

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrenimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı/ University Of
Applied Sciences Schmalkalden
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce/ Almanca

İletişim

Eposta : bilgeeguler@gmail.com
Tel : 0 (546) 6656582



AKADEMİK GELİŞİM SÜRECİ VE AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ ANKETİ

Değerli Akademisyen;

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi bünyesinde yürütülen bu anket çalışması, akademisyenlerin işlerinden duydukları tatmin ile akademik gelişim sürecinde yaşananlar arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere oluşturulmuştur. Ankette toplanacak veriler bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup, asla üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar araştırmanın geçerliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı ayırarak araştırmaya yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
KSÜ, İİBF, İşletme
Öğretim Üyesi
mustafatasliyan@hotmail.com

Bilge GÜLER
KSÜ, SBF, İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
bilgeeguler@gmail.com

1.BÖLÜM: Bu bölümde demografik özelliklerinize ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun şekilde doldurunuz.

1. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
2. Yaşınız: 25 ve altı 26-35 36-45 46- 55 56+
3. Medeni Durumunuz: Evli Bekar
4. Akademik Unvanınız: Prof. Dr Doç. Dr. Yrd. Doç. Dr.
5. Çalıştığınız Üniversite:
6. Bu Üniversitede Toplam Çalışma Süreniz: 0-1 yıl 2-5 6-10 11- 20 21+

2. BÖLÜM: Bu bölümde Akademik Gelişim Sürecine ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun şekilde doldurunuz.

1. Lisans eğitiminizi nerede yaptınız? Türkiye Avrupa Amerika Diğer
2. Lisans eğitiminizi kaç yılda tamamladınız:.....
3. Lisans eğitiminiz sonrasında başka bir kurumda çalıştınız mı? Evet Hayır
4. Yüksek lisans eğitiminizi nerede yaptınız? Türkiye Avrupa Amerika Diğer
5. Yüksek lisans eğitiminizi kaç yılda tamamladınız:.....
6. Doktora eğitiminizi nerede yaptınız? Türkiye Avrupa Amerika Diğer
7. Doktora eğitiminizi kaç yılda tamamladınız:.....
8. Şu anki kurumunuzda zorunlu hizmetiniz var mı? Evet Hayır
9. Öğretim elemanı olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz? 0-1 yıl 2-5 6-10
11- 20 21+
10. Unvandaki Çalışma Süreniz: 0-1 yıl 2-5 6-10 11- 20 21+
11. Ek iş yapıyor musunuz? Evet Hayır
12. Ek işiniz yapıyorsanız birinci işinizle aynı özellikte bir iş mi? Evet Hayır Kısım
13. Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz: Evet Hayır
14. Sosyal Hayata Katılma Dereceniz: Çok Yüksek Yüksek Normal Az Çok az

15. Öğretim üyeliği dışında idari bir göreviniz var mı? Var ise lütfen aşağıda görevinizi belirtiniz. Evet: Hayır

16. Bulduğunuz fakültede geleceğinizle ilgili kadro sıkıntınız var mı?

Çok fazla Fazla Orta Az Çok az

17. Kadro sıkıntınız varsa bu durumda ne yapmayı düşünüyorsunuz?

Kadro imkanı bulup kariyer yolum açılana kadar bekleyeceğim

Özel eğitim kurumuna geçiş yapabilirim

Başka bir devlet üniversitesine geçiş yapabilirim

Üniversite dışında başka bir iş imkanı aramayı düşünürüm

Diğer

18. Bu mesleğe girmeye nasıl ve ne zaman karar verdiniz?

.....
.....
.....

19. Bu mesleğe girmenizde size en çok etki eden faktör hangisi olmuştur?

İdeallerim Hocalarım Aile, akraba, arkadaş çevrem Eşim Diğer

20. Mesleğe başlarken duyduğunuz heyecanı (şevki) hala hissediyor musunuz?

Çok fazla Fazla Orta Az Çok az

21. Üst unvan için başvuruda buldunuz mu? Evet Hayır

22. Evet ise kaç kere başvuruda buldunuz? 1 kere 2 kere 3 kere 4+

23. Son beş yıl içinde kaç bilimsel eser ürettiniz? Lütfen sayısını belirtiniz.

ULUSAL

ULUSLARARASI

Makale:

.....

Tebliğ:

.....

Kitap:

.....

Araştırma:

.....

Diğer:

.....

24. Bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zamanınız oluyor mu? Evet Kısmen Hayır

25. Halen yapmış olduğunuz öğretim üyeliği mesleği sizi manevi anlamda tatmin ediyor mu?

Çok fazla Fazla Orta Az Çok az

26. Yeni bir işe veya işyerine geçmeyi düşünür müsünüz? Evet Hayır

27. Yeni bir işe veya işyerine geçmek için sizce en önemli kriterler nelerdir?

.....

28. Kurumunuzu ve işyerinizi değiştirmeyi hiç düşündünüz mü? Evet Hayır

29. Çalışma ortamınızı aşağıdakilerden hangisi en çok olumsuz etkiliyor?

İşyerinin fiziksel koşulları

Beşeri ilişkilerde yaşanan sorunlar

İşyerimin tanıdığı sosyal imkanlar

Diğer(Lütfen belirtiniz):

30. Gelişim sürecinizde verilen destekten ve çalışma ortamınızdan memnun musunuz?

Evet Kısmen Hayır

31. Gelişim sürecinizdeki kural ve prosedürlerden ve bu sürecin işleyişinden memnun musunuz?

Evet Kısmen Hayır

3. BÖLÜM: Akademisyenlerin İş Tatminleriyle ilgili sorular. Bu ifadelerin herkes için ortak ve doğru yanıtı yoktur. Sizin için en uygun olanı "X" harfiyle işaretleyiniz.

**1: Hiç Memnun Değilim 2: Memnun Değilim 3: Kararsızım 4: Memnunum
5: Çok Memnunum**

1.İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
6.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
7.Çalışma şartları bakımından	1	2	3	4	5
8.İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
9.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
10.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5
11.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	1	2	3	4	5
12.İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bakımından	1	2	3	4	5
13.İşyerimdeki rekabet fırsatı açısından	1	2	3	4	5
14.Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik açısından	1	2	3	4	5
15.İşimin bana sağladığı iş güvencesi bakımından	1	2	3	4	5
16.Yaptığım iş karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi bakımından	1	2	3	4	5
17.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
18.Çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı açısından	1	2	3	4	5
19.Araştırma yapmam için üniversite tarafından sağlanan kaynak, zaman ve ortam bakımından	1	2	3	4	5
20.Yurt dışına gönderilme konusunda fırsat verilmesi bakımından	1	2	3	4	5
21.Akademik çalışmaya verdiğim zaman bakımından	1	2	3	4	5
22.Toplumla verdiğimiz çeşitli hizmetler bakımından	1	2	3	4	5
23.Çalışma ortamındaki iletişim bakımından	1	2	3	4	5
24.Zammın çok az ve seyrek olması bakımından	1	2	3	4	5
25.İşi iyi yapanların adil terfi etmesi bakımından	1	2	3	4	5
26.Çok zamanımı alması ve çok çalışmak zorunda kalmam bakımından	1	2	3	4	5
27.Kafamı sürekli meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
28.Yükselme ve atama sürecinin işleyişi bakımından	1	2	3	4	5
29.Terfi konusundaki kural ve prosedürler bakımından	1	2	3	4	5

Ankete katılımınız için teşekkürler...

KAHRAMANMARAS SUTCU IMAM UNIVERSITY
INSTITUTION OF SOCIAL SCIENCES
BUSINESS DEPARTMENT
SURVEY

This survey is constructed to investigate the relationship between the experiences during the career development process and job satisfaction of academics in Germany. Survey data will be collected only for scientific purposes and never will be shared with third parties. Your answers will be of a great help for the validity of the survey in terms of the high quality research. Thanks in advance for your contribution to the research and we wish you success in your career life.

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

KSU, Instructor

mustafatasliyan@hotmail.com

Bilge GÜLER

KSU, Master Business Administration

bilgeeguler@gmail.com

1.SECTION: This section includes questions regarding demographic characteristics.

1. Gender: Female Male
2. Age: 25 and under 26-35 36-45 46- 55 56+
3. Family status: Married Single
4. Academic title:
5. University (your workplace):
6. Total work experience in this University: 0-1 year 2-5 6-10 11- 20 21+

2.SECTION: This section includes questions related to Academic Development process.

1. Where did you do your undergraduate studies: Turkey Europe USA Other
2. In how many years did you complete the undergraduate degree? :.....
3. Did you work in another organization after undergraduate studies? Yes No
4. Where did you do your Master studies: Turkey Europe USA Other
5. In how many years did you complete the Master degree? :
6. Where did you do your PhD studies: Turkey Europe USA Other
7. In how many years did you complete the PhD degree? :
8. Do you have to do any mandatory service at your current university?: Yes No
9. How many years have you been working as a lecturer? : 0-1 year 2-5 6-10
 11- 20 21+
10. Total work experience in this position: 0-1 year 2-5 6-10 11- 20 21+
11. Do you have additional work? : Yes No
12. Is your additional job similar to your main job? : Yes No Partially
13. Would you change your job if you have an opportunity? : Yes No
14. Your social activity level very high high normal low very low
15. Do you hold any other administrative position at the University besides teaching position? No Yes: (If yes, please define:.....)
16. Do you have any empty teaching positions that you could apply for in your Faculty?
 very high high normal low very low

17. What would you do in case of unavailable teaching positions suits your career at your university?

- Will hold the same position and wait until there is a new position in another university
- Could switch to the private educational institution
- Could switch to another state owned university
- Would search for something else than this kind of job
- Other (please state).....

18. How and when did you decide to choose this occupation?

.....
.....
.....
.....

19. What was the main factor which influenced your choice in this decision making process?

- Ideals
- Professors
- Family, Relatives
- Spouse
- Other

20. Do you still feel the same passion when you started the job?

- very high
- high
- normal
- low
- very low

21. Did you apply for higher position? Yes No

22. If yes, how many times did you apply? 1 time 2 time 3 4+

23. How many scientific works did you make? Please state the number.

NATIONAL

INTERNATIONAL

Article:.....

.....

Book:.....

.....

Research:.....

.....

Other:.....

24. Do you have sufficient time to make scientific research? : Yes Partially No

25. Are you satisfied with your current teaching position?

- very high
- high
- normal
- low
- very low

26. Do you think switching to another job? : Yes No

27. What is the main criterion for you switching to another job?

.....

28. Do you think of changing your current university? : Yes No

29. Which one has the most negative effect on your working environment?

- Physical conditions of the workplace
- The problems experienced in interpersonal (staff) relationships
- Social facilities stemming from the work
- Other (Please state).....

30. Are you satisfied with the support for the career development and work environment?

- Yes
- Partially
- No

31. Are you satisfied with the rules and procedures during career development period?

- Yes
- Partially
- No

3. SECTION: Questions about the job satisfaction of the Academics. Please mark with X the relevant answer for you.

1: Completely dissatisfied 2:Dissatisfied 3:Neutral 4: Satisfied 5: Very Satisfied

1. In terms of dealing with it all the time	1	2	3	4	5
2. In terms of possibility of individual work	1	2	3	4	5
3. In terms of diversity of tasks in this job	1	2	3	4	5
4. In terms of being respectable person in the society	1	2	3	4	5
5. In terms of salary for my job	1	2	3	4	5
6. In terms of independent decision making	1	2	3	4	5
7. In terms of work conditions	1	2	3	4	5
8. In terms of being promoted regarding career	1	2	3	4	5
9. In terms of the possibility to realize things based on my own abilities	1	2	3	4	5
10. In terms of sense of achievement for the job	1	2	3	4	5
11. In terms of being praised for the job done	1	2	3	4	5
12. In terms of personal development in this job	1	2	3	4	5
13. In terms of competition possibility in this job	1	2	3	4	5
14. In terms of support and guidance by the supervisors	1	2	3	4	5
15. In terms of job security of this position	1	2	3	4	5
16. In terms of fairness of salary distribution in exchange of my work	1	2	3	4	5
17. In terms of contribution to others	1	2	3	4	5
18. In terms of being helpful for my colleagues	1	2	3	4	5
19. In terms of provided resources, time and working environment by the university	1	2	3	4	5
20. In terms of possibility to be send abroad	1	2	3	4	5
21. In terms of time spent for the academic work	1	2	3	4	5
22. In terms of diverse services provided to the society	1	2	3	4	5
23. In terms of interpersonal communication within staff	1	2	3	4	5
24. In terms of little and infrequent salary increase	1	2	3	4	5
25. In terms of being promoted due to hard work	1	2	3	4	5
26. In terms of too much time consumption and too much hard work	1	2	3	4	5
27. In terms of being always mentally busy with the job	1	2	3	4	5
28. In terms of time period for the career promotion	1	2	3	4	5
29. In terms of regulations and procedures regarding career promotion	1	2	3	4	5

Thanks for your participation in our survey...

EINRICHTUNG DER SOZIALWISSENSCHAFTEN
Business-Abteilung
UMFRAGE

Diese Umfrage untersucht die Beziehung zwischen den Erfahrungen während des Karriereprozesses und der Arbeitszufriedenheit bei Akademikern in Deutschland. Die Umfragedaten werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke erhoben und nicht mit Dritten geteilt werden. Ihre Antworten wären eine große Hilfe für die Genauigkeit der Umfrage im Bezug auf wissenschaftliche Erarbeitung. Vielen Dank im Voraus für Ihren Beitrag zur Forschung. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in Ihrem weiteren Berufsleben.

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
KSÜ, İİBF
Professor
mustafatasliyan@hotmail.com

Bilge GÜLER
KSU
Master Business
bilgeeguler@gmail.com

1. Teil: Dieser Abschnitt enthält Fragen zu demographischen Merkmalen.

1. Geschlecht: Frau Mann
2. Alter: 25 und unter 26-35 36-45 46- 55 56+
3. Familienstand: verheiratet ledig
4. Akademische Qualifikation:
5. Ihre Universität (Ihr Arbeitsplatz):
6. Gesamte Arbeitserfahrung in dieser Universität: 0-1 jahr 2-5 6-10 11- 20 21+

**2 Teil: Dieser Abschnitt enthält Fragen zum akademischen Entwicklungsprozess
Bitte füllen Sie entsprechend aus.**

1. Wo haben Sie ihr Studium(Bachelor) abgeschlossen? Türkei EU USA
 andere
2. In wie viele Jahre haben Sie ihr Studium(Bachelor) abgeschlossen?:
3. Haben Sie nach Ihrem Studium an einer anderen Universität gearbeitet? ja nein
4. Wo haben Sie ihr Studium(Master) abgeschlossen? : Türkei EU USA andere
5. In wie viele Jahre haben Sie ihr Studium(Master) abgeschlossen?:
6. Wo haben Sie ihr Studium(Ph.D.) abgeschlossen?: Türkei EU USA andere
7. In wie viele Jahre haben Sie ihr Studium(Ph.D.) abgeschlossen?:
8. Haben Sie einen Pflichtdienst an Ihrer aktuellen Universität? : ja nein
9. Wie viele Jahre haben Sie als Dozent gearbeitet?: 0-1 jahr 2-5 6-10
 11- 20 21+
10. Gesamte Arbeitserfahrung in dieser Position: 0-1 jahr 2-5 6-10 11- 20
 21+
11. Wie viele Stunden pro Woche unterrichten Sie?:
12. Arbeiten Sie zusätzlich außerhalb der Universität? : Ja Nein
13. Ist Ihre zusätzliche Arbeit ähnlich Ihrem Hauptberuf? Ja Nein teilweise
14. Würden Sie Ihren Beruf ändern, wenn Sie die Möglichkeit hätten? Ja Nein
15. Ihre soziale Aktivität sehr viel viel normal wenig sehr wenig

17. Haben Sie eine administrative Position (neben Ihrer Lehrtätigkeit) an Ihrer Universität inne? : ja: nein

18. Gibt es freie Lehrstellen in Ihrer Fakultät auf die Sie sich bewerben könnten?

sehr viel viel normal wenig sehr wenig

19. Was würden Sie tun, wenn eine bereits besetzte Stelle an Ihrer Universität Ihrer Karriere dienlich wäre?

Warten bis neue (gleichwertige) Stelle frei wird.

Wechseln zu einer Privat-Universität

Wechseln zu einer anderen staatlich getragenen Universität

Nach etwas Anderem suchen

Anderes.....

20. Wann und wie haben Sie diese Arbeit gewählt?

.....
.....

21. Was hat Sie dazu bewegt diesen Beruf zu wählen?

Ideale Professoren Familie, Verwandte Ehepartner Andere

22. Haben Sie immer noch die gleiche Leidenschaft (im Vergleich zum Anfang)?

sehr viel viel normal wenig sehr wenig

23. Haben Sie sich auf eine höhere Position beworben? ja nein

24. Wenn ja, wie oft haben Sie sich beworben? 1 mal 2 mal 3 4+

25. Wie viele wissenschaftliche Arbeiten haben Sie veröffentlicht? Bitte geben Sie die Anzahl an.

	NATIONAL	INTERNATIONAL
Artikel:
Buch:
Forschung:
Anders:

26. Haben Sie genügend Zeit um wissenschaftliche Forschung durchzuführen? ja (teilweise nein

27. Sind Sie mit Ihrer aktuellen Lehrtätigkeit zufrieden?

sehr viel viel normal wenig sehr wenig

28. Denken Sie daran den Arbeitsplatz zu wechseln? ja nein

29. Was ist das Hauptkriterium für den Arbeitsplatzwechsel?

.....

30. Denken sie daran an eine andere Universität zu gehen? ja nein

31. Welcher Faktor hat die meisten negativen Einflüsse auf Ihre Arbeitsumgebung?

Physikalische Bedingungen des Arbeitsplatzes

Die Probleme in den zwischenmenschlichen (Personal) Beziehungen

Soziale Möglichkeiten

andere

29. Sind Sie mit der Unterstützung für die berufliche Entwicklung und Ihrem Arbeitsumfeld zufrieden?

ja teilweise nein

30. Sind Sie mit den Regeln und Verfahren während der Karriere-Entwicklung zufrieden?

ja teilweise nein

3. Teil: Fragen zur Arbeitszufriedenheit der Akademiker. Bitte markieren Sie mit einem Kreuz (X) die Antwort, die zu Ihrer Arbeit passt.

1: Garnicht zufrieden 2: Nicht zufrieden 3: unentschlossen 4: zufrieden 5: sehr zufrieden

1. Bin immer beschäftigt	1	2	3	4	5
2. Ich kann alleine arbeiten	1	2	3	4	5
3. Ich kann ab und zu unterschiedliche Arbeiten erledigen	1	2	3	4	5
4. Ich habe die Chance eine in der Gesellschaft angesehene Person zu sein	1	2	3	4	5
5. Das Arbeit-Lohn-Verhältnis	1	2	3	4	5
6. Ich habe die Freiheit eigene Entscheidungen umzusetzen	1	2	3	4	5
7. Arbeitsbedingungen	1	2	3	4	5
8. Aufstiegschancen	1	2	3	4	5
9. Dinge erreichen, indem ich meine Talente nutze	1	2	3	4	5
10. Erfolgserlebnis nach geleisteter Arbeit	1	2	3	4	5
11. Würdigung von guter Arbeit	1	2	3	4	5
12. Persönliche Entwicklungs- und Erfolgchancen	1	2	3	4	5
13. Konkurrenzchance bei der Arbeit	1	2	3	4	5
14. Hilfestellung und Führung von der Leitung	1	2	3	4	5
15. Die Sicherheit, die mir die Arbeitsstelle bietet	1	2	3	4	5
16. Fairness der Bezahlung für die geleistete Arbeit	1	2	3	4	5
17. Möglichkeit für andere etwas zu tun	1	2	3	4	5
18. Möglichkeit den Kollegen Hilfestellung zu geben	1	2	3	4	5
19. Die Universität bietet mir Quellen, Zeit und Möglichkeit Recherchen durchzuführen	1	2	3	4	5
20. Möglichkeit des Auslandsaufenthaltes	1	2	3	4	5
21. Investierte Zeit in akademische Arbeit	1	2	3	4	5
22. Der Gesellschaft gebotene, unterschiedliche Dienste	1	2	3	4	5
23. Kommunikation in der Arbeitsumgebung	1	2	3	4	5
24. Wenig und seltene Gehaltserhöhung	1	2	3	4	5
25. gerechte Beförderung derjenigen, die gute Arbeit leisten	1	2	3	4	5
26. zeitintensiv und viel geforderte Arbeit	1	2	3	4	5
27. Es beschäftigt mich ununterbrochen	1	2	3	4	5
28. Ablauf vom Aufstiegs- und Versetzungsprozess	1	2	3	4	5
29. Regeln und Prozeduren bei der Beförderung	1	2	3	4	5

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Umfrage...