

T.C
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDEKİ
İNGİLİZCE OKUTMANLARIN İŞ DOYUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİNE LEYLA EKŞİ

Danışman Öğretim Üyesi
Yrd. Doç. Dr. ALİ TEMEL

İstanbul, Mayıs 2013

T.C
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDEKİ
İNGİLİZCE OKUTMANLARIN İŞ DOYUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİNE LEYLA EKŞİ


Danışman Öğretim Üyesi
Yrd. Doç. Dr. ALİ TEMEL


İstanbul, Mayıs 2013

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

24.05.2013 tarihinde tezinin savunmasını yapan Emine Leyla EKŞİ'ye ait "Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmaların İş Doyumu" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.


.....
Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN
(Başkan)


.....
Prof. Dr. Niyazi KARASAR
(Üye)
(Danışman)


.....
Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)

ÖZ

Bu araştırmanın genel amacı İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin bireysel değişkenlere göre tespit edilmesidir.

İstanbul'da bulunan 9 devlet ve 33 vakıf üniversitesindeki İngilizce okutmanın ulaşılabilen (288 devlet, 356 vakıf) 644 elektronik posta adresine 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Araştırma verileri, geri dönen 263 anketten elde edilmiştir. Araştırmaya yabancı uyruklu ve yarı zamanlı çalışan okutmanlar dahil edilmemiştir. İngilizce okutmanların ölçeğe verdikleri yanıtlar SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler; frekans, yüzde hesapları, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız gruplar *t*-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post-hoc Scheffe testidir.

Araştırmada okutmanların iş doyumlarının genelde yüksek olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, okutmanların iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olması da araştırmanın bir diğer sonucudur. Okutmanların cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ile iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak, 41 ve üzeri yaş grubu okutmanların iş doyum düzeyi, daha genç okutmanlardan; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan okutmanların iş doyum düzeyi 1-5 yıllık mesleki kıdemi olanlardan; halen çalışmakta oldukları üniversitedeki hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri daha az yıl çalışma yılları olan okutmanlardan daha yüksek bulunmuştur. Haftalık 21 ve üzeri saat ders yükü olan vakıf üniversitelerindeki okutmanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İngilizce Okutmanlar, Devlet Üniversitesi, Vakıf Üniversitesi

ABSTRACT

JOB SATISFACTION LEVELS OF INSTRUCTORS OF ENGLISH AT STATE AND FOUNDATION UNIVERSITIES

The main purpose of this study is to determine intrinsic, extrinsic and overall job satisfaction levels of the instructors of English at state and foundation universities in İstanbul.

The Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) consisting of 20 items was emailed to 644 electronic mail addresses available of the instructors of English (288 state, 356 foundation) at 9 state and 33 foundation universities in Istanbul. Data for the survey were gathered from 263 questionnaires which were returned by the participants. In this survey, foreign and part-time instructors were not included. The participants' responses were analysed by a statistical analysis program called SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences). The statistical techniques applied in this research are frequency, percentage analysis, mean, standard deviation, independent groups *t*-test, one way analysis of variance (ANOVA) and Post-hoc Scheffe.

It was found out that overall job satisfaction levels of university instructors of English were not high. Besides, it was also found out that the instructors' overall job satisfaction levels were higher than their extrinsic job satisfaction levels. There is no statistical meaningful difference between the instructors' gender, marital status, educational background and job satisfaction. On the other hand, a significant difference was detected between the instructors' age, work experience, length of service in their present universities, weekly work load and their intrinsic, extrinsic and overall job satisfaction levels. The instructors who are over 41 years old, have over 16 years' work experience and have more than 11 years of length of service at their present universities have higher job satisfaction levels than younger or less experienced ones. Finally, it was found that the instructors who have more than 21 hours weekly work load at foundation universities have low job satisfaction levels.

Key Words: Job Satisfaction, English instructors, State University and Foundation University

ÖZET

Artan rekabet ortamında iyi eğitim almış, iyi derecede farklı diller konuşabilen çalışanların önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle yabancı dil okutmanları, öğrencilere dil eğitimi vermek üzere üniversitelerin bünyesinde yer almaktadırlar. Okutmanların işlerini ve sosyal sorumluluklarını daha etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için iş doyum düzeylerinin yüksek olması gerekir.

Bu araştırmanın genel amacı İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin bireysel değişkenlere göre tespit edilmesidir.

İstanbul'da bulunan 9 devlet ve 33 vakıf üniversitesindeki İngilizce okutmanın ulaşılabilen (288 devlet, 356 vakıf) 644 elektronik posta adresine 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Araştırma verileri, geri dönen 263 anketten elde edilmiştir. Araştırmaya yabancı uyruklu ve yarı zamanlı çalışan okutmanlar dahil edilmemiştir. İngilizce okutmanların ölçeğe verdikleri yanıtlar SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler; frekans, yüzde hesapları, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız gruplar *t*-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post-hoc Scheffe testidir.

Bu araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, genel giriş, iş doyumunun genel tanımı ve ilgili teorilerle literatür taraması yapıldı. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi üzerinde duruldu. Üçüncü bölümde elde edilen verilerin analizi uygun istatistik teknikleri uygulanarak yorumlandı. Son bölümde ise, araştırmanın sonuçları tartışıldı ve öneriler getirildi.

Araştırma sonunda okutmanların genel iş doyumlarının yüksek olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca okutmanların iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olması da araştırmanın sonuçlarındandır. Kadın okutmanların içsel iş doyum düzeylerinin erkek okutmanlardan daha yüksek olduğu diğer iş doyum alt faktörlerinde ise farklılık göstermediği tesbit edilmiştir. Medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ile iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak, 41 ve üzeri yaş grubu okutmanların iş doyum düzeyi, daha genç okutmanlardan; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan okutmanların iş doyum düzeyi 1-5 yıllık mesleki kıdemi olanlardan; halen çalışmakta oldukları üniversitedeki hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri daha az yıl çalışma yılları olan okutmanlardan daha yüksek bulunmuştur. Haftalık 21 ve üzeri saat ders yükü olan vakıf üniversitelerindeki okutmanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Kısaca, ders saat yükü daha az olan okutmanların iş doyumları daha yüksek bulunmuştur. Genel olarak okutmanların iş doyumlarının yüksek olmadığı tespit edilmiştir.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖZET.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1 İş Doyumu Tanımı ve Önemi.....	2
1.2 İş Doyumunun Temel Teorileri.....	4
1.2.1 Kapsam Teorileri.....	5
1.2.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	5
1.2.1.2 Herzberg'in Çift Faktör (hijyen-güdöleme) Teorisi.....	7
1.2.1.3 Alderfer'in ERG Teorisi.....	9
1.2.2 Süreç Teorileri.....	10
1.2.2.1 Vroom'un Beklenti Teorisi.....	10
1.2.2.2 Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	11
1.2.2.3 Amaç Saptama Teorisi.....	12
1.3 İş Doyumunu Etkileyen Temel Faktörler.....	12
1.3.1 Bireysel Faktörler.....	12
1.3.1.1 Yaş.....	13
1.3.1.2 Cinsiyet.....	14
1.3.1.3 Medeni Durum.....	14
1.3.1.4 Eğitim Durumu.....	14
1.3.1.5 Mesleki Kıdem.....	15

1.3.1.6 Kişilik ve İş Uyumu.....	15
1.3.2 Örgütsel Faktörler	16
1.3.2.1 İşin Kendisi	16
1.3.2.2. Ücret	16
1.3.2.3 Yönetim Biçimi	16
1.3.2.4 Başarı, Saygınlık, Tanınma.....	17
1.3.2.5 Kararlara katılma.....	17
1.3.2.6 Ödüllendirme ve Takdir.....	17
1.3.2.7 Diğer Çalışanlarla ilişkiler	18
1.3.2.8 İletişim	18
1.3.2.9 İş Yükü.....	18
1.4 İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Sonuçları	19
1.4.1 Bireysel Sonuçları	19
1.4.2 Örgütsel Sonuçları.....	19
1.5 Problem.....	20
1.6 Araştırmanın Amacı.....	22
1.7 Araştırmanın Önemi	22
1.8 Sayıtlar.....	22
1.9 Sınırlılıklar	22
1.10 Tanımlar	23
1.11 İlgili Araştırmalar	23
1.11.1 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	23
1.11.2 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	28
1.11.3 Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi	29
BÖLÜM II.....	31
YÖNTEM.....	31
2.1 Araştırmanın Modeli.....	31
2.2 Evren ve Örneklem	31
2.3 Veriler ve Toplanması.....	32
2.3.1 Kişisel Bilgi Formu	32
2.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ).....	32
2.4 Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	35
BÖLÜM III	37
BULGULAR VE YORUM	37

3.1	Okutmanların Kişisel Özellikleri.....	37
3.2	Okutmanların İş Doyumu.....	39
3.3	Okutmanların Kişisel (Demografik) Özelliklerine Göre İş Doyumları...42	
3.3.1	Çalışılan Üniversite Türüne Göre İş Doyumu	42
3.3.2	Cinsiyete Göre İş Doyumu	43
3.3.3	Yaşa Göre İş Doyumu	44
3.3.4	Medeni Duruma Göre İş Doyumu.....	49
3.3.5	Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu	51
3.3.6	Mesleki Kıdeme Göre İş Doyumu	52
3.3.7	Hizmet Süresine Göre İş Doyumu	58
3.3.8	Haftalık Ders Yüküne Göre İş Doyumu.....	63
	BÖLÜM IV	67
	SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	67
4.1	Sonuçlar ve Tartışma	67
4.2	Öneriler.....	74
4.2.1	Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	74
4.2.2	Araştırmacılara Öneriler	75
	KAYNAKÇA.....	76
	EKLER.....	85
Ek 1	Kişisel Bilgiler.....	86
Ek 2	İş Doyum Ölçeği.....	87
Ek 3	Minnesota İş Doyum Ölçeği Madde Puanları	88
	ÖZGEÇMİŞ	89

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Minnesota İş Doyum Ölçeğine Göre Güvenirlik Testi (Cronbach Alpha)..34	34
Tablo 2 Örnekleme Giren İngilizce Okutmanların Kişisel Özellikleri-38	38
Tablo 3 Okutmanların İş Doyumu: Maddelere Göre Genel, Devlet ve Vakıf Üniversiteleri40	40
Tablo 4 Okutmanların İş Doyumu: Alt Boyutlara Göre Genel, Devlet ve Vakıf Üniversiteleri41	41
Tablo 5 Okutmanların Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması t-Testi (N=263).....42	42
Tablo 6 Okutmanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması t-Testi (N=263)43	43
Tablo 7 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Cinsiyete Göre İş Doyumlarının Karşılaştırması - t-Testi44	44
Tablo 8 Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - ANOVA (N=263).....45	45
Tablo 9 Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - Scheffe Testi (N=263)46	46
Tablo 10 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması - ANOVA Testi47	47
Tablo 11 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - Scheffe Testi.....48	48
Tablo 12 Okutmanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması - t-Testi (N=263).....49	49
Tablo 13 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - t-Testi50	50
Tablo 14 Okutmanların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - t-Testi (N=263).....51	51
Tablo 15 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması - t-Testi51	51
Tablo 16 Okutmanların Mesleki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - ANOVA (N=263)52	52
Tablo 17 Okutmanların Mesleki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - Scheffe Testi (N=263).....52	52

Tablo 18 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Mesleki Kıdeme Göre İş Doyumlarının Karşılaştırması - ANOVA Testi	55
Tablo 19 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - Scheffe Testi	56
Tablo 20 Okutmanların Hizmet Sürelerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - ANOVA (N=263)	58
Tablo 21 Okutmanların Hizmet Süresine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - Scheffe Testi (N=263).....	59
Tablo 22 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Hizmet Süresine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırması - ANOVA Testi.....	61
Tablo 23 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Hizmet Süresine Göre İş Doyumları - Scheffe Testi	62
Tablo 24 Okutmanların Haftalık Ders Yüklerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - ANOVA (N=263).....	63
Tablo 25 Okutmanların Haftalık Ders Yüküne Göre İş Doyumları - Scheffe (N=263).....	64
Tablo 26 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Haftalık Ders Yüklerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - ANOVA.....	65
Tablo 27 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Haftalık Ders Yüküne Göre İş Doyumları Karşılaştırması - Scheffe Testi	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	6
Şekil 2	McGregor'un Motivasyonu Hiyerarşisi.....	7
Şekil 3	Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	8

BÖLÜM I

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada oluşan rekabet ortamlarında, bir örgütün gelişmesi ve verimliliğini arttırması, ayakta kalabilmesi, çevresine ayak uydurabilmesi ve fark yaratması çalışanlarının özverili katkılarına, motivasyonuna ve iş doyumuna bağlıdır.

Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanların işlerinde maddi ve manevi doyuma ulaştıkları müddetçe, yüksek performansla çalışabileceklerini vurgulamaktadır. Bu anlayışa göre, çalışanlar buldukları örgüte sağladığı katkı oranında beklentilerinin karşılanmasını ummakta ve bu oranda motive olup iş memnuniyetleri artmaktadır.

Artan rekabet ortamlarında, örgütlerin varlıklarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmeleri gerekmektedir. Bu amaçla, yönetimin ve yönetim politikalarının çalışanların motivasyonlarını arttırarak örgüte ve işlerine karşı olumlu duygular beslemelerini sağlamaları gerekmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.26).

İş doyumunun, örgütler ve çalışanlar açısından önemi 1900'lu yılların başından beri çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. İş doyumuna duyulan bu ilgi ilk olarak işletme yönetiminde insan ilişkileri yaklaşımına verilen önemin artmasıyla ortaya çıkmıştır. Önceki klasik yönetim anlayışında, insan mekanik bir unsur olarak görülmekteyken insanın memnuniyetinden çok örgütsel verimlilik üzerinde yoğunlaşmıştır. İnsan ilişkilerinin önemli olduğu bilincinin hâkim olduğu neo-klasik yönetim anlayışı ise, iş doyumunu kavramına dikkat çekmiştir (Telman ve Ünsal, 2004, s.13).

Bir örgütteki çalışma koşulları, çalışanların birbirlerine karşı tutumları ve yönetimin idari konulardaki tavrı, çalışanların iş doyum düzeylerini olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Çalışanların işlerini severek yapması, işinden ve çalışma ortamından memnun olması, aldığı ücreti memnun edici bulması, iş verimliliğini

arttıran faktörlerdir (Er, 2009, s.180). Hayatlarının önemli bir bölümünü işyerlerinde geçiren çalışanların iş hayatlarındaki huzur ve mutluluk, hem işyerinde hem de özel hayatta doyum düzeylerini etkilemektedir. İnsanların birçoğu işlerini yalnızca para kazanmak için yapmamakta, işleri ile ilgili olarak paradan daha önemli değerler, inançlar, amaçlar olduğunu da düşünmektedirler.

1.1 İş Doyumu Tanımı ve Önemi

İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlayan Davis (1989, s.96)'e göre, işin kendisi ile çalışanların beklentilerinin uyumu sonucunda iş memnuniyeti oluşmaktadır. Kısaca, iş doyumunu, çalışanların işlerine karşı hissettikleri olumlu duygu olarak tarif edilebilir (Robbins, 2005, s.85). İş doyumunu, çalışanın işini değerlendirmesi sonunda hissettiği olumlu tutum, iş ortamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu mutluluk ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (Charles ve Durick, 1998, s.98; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001, s.8).

Locke (1976) ise, iş doyumunu, kişinin işini ve iş deneyimini değerlendirmesi sonucu oluşan zevkli veya olumlu duygular olarak tanımlamaktadır (Akt: İnce, 2003, s.4). Bir başka tanıma göre iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlarla ve çalışanın iş arkadaşları ile birlikte keyifli bir iş yaparak bir eser meydana getirmekten duydukları haz demektir (Akıncı, 2002, s.2). Bir işe sahip olmanın, üretebilmenin verdiği gurur, elde edilen başarının yarattığı duygu, işini sevme ve anlamlı bir eylemde bulunma gibi faktörler iş doyumunun insan hayatında büyük bir öneme sahip olduğunu göstermektedir (Acar, 2007, s.2).

Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak kabul gören iş doyumunu kavramı, işin nitelikleri ile çalışanların beklenti ve isteklerinin karşılanması sonucu gerçekleşir (Miner, 1992, s.116). Dolayısıyla iş doyumunu düzeyinin işin, kişinin ihtiyaçlarının karşılanma derecesi ile orantılı olarak arttığı düşünülmektedir. Davranış bilimciler, çalışanın işe karşı ilgisinin oluşması, iş doyumuna ulaşması için yeni güdüleme yaklaşımlarına ihtiyaç olduğunu düşünmüşler ve giderek duygusallaşma seviyesi yükselen çalışanların ortaya çıkaracağı problemlerin çözümlenmesi için iş doyumuna daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Keser, 2005, s.2).

Luthans (2008), iş doyumunun aşağıdaki üç önemli boyutundan söz etmektedir:

- İş doyumunu, kişinin işe karşı duygusal tepkisidir ki görülemez, sadece ifade edilebilir, bu nedenle iş doyumunun net bir tanımının oluşturulmasında sıkıntı yaşanır.
- İş doyumunu, genellikle çalışanın kazanımlarının ne ölçüde beklentilerini karşıladığı ile belirlenir.
- İş doyumunu, işle ilgili değişik tutum ve davranışları temsil eder. Kişi için farklı boyutlarına karşı olumlu veya olumsuz tutumlar sergiler.

Smith, Kendall ve Hulin (1969) ise, çalışanın iş doyumunu konusunda, temel olarak beş alt boyuttan bahseder;

1. İşin kendisi: kişiye ilgi çeken görevler, öğrenme fırsatları, sorumluluk duygusu sağlaması,
2. Ücret: Çalışanın örgüte katkıları karşılığında maddi getirisi,
3. İlerleme fırsatları: Örgütte kendini geliştirme ve ilerleme şansının olması,
4. Yönetim politikaları: yöneticilerin teknik yardım ve örgüt davranışları destekleyebilecek yönetici kabiliyetlerinin olması,
5. Çalışma arkadaşları: Teknik açıdan profesyonel, sosyal bakımdan dayanışma sergileyen çalışma arkadaşları. Her bir boyut dikkate alınarak genel bir iş doyumunu elde edilir (Akt: Luthans, 2008, s. 142).

Başarılı örgütler incelendiğinde, genellikle işini iyi yapan, yaptığı işten zevk alan, işinin niteliğiyle gurur duyan, yönetimin desteğini gören, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemiş çalışanların bulunduğu gözlenmiştir (Tor, 2011, s. 46). Bu nedenle örgüt çalışanlarının iş doyumunu sağlamak, yönetimin başlıca görevleri arasındadır ve iş doyumunu çalışan, yönetici ve örgüt açısından farklı öneme sahiptir (Akıncı, 2002, s.4).

Örgütlerin üst düzeyde başarı ve uzun soluklu verimlilikleri ancak çalışanların işlerine karşı oluşan olumlu tutum ve davranışları ile artacaktır. Bu da iş doyumunun önemini daha da arttırmaktadır (Chen, 2007, s.7). İş doyumunu, çalışanın işine karşı ilgisini veya ilgisizliğini ifade eden bir histir ve kişinin işini yapmaktan duyacağı olumlu ya da olumsuz duyguların bir sonucudur (Tınaz, 2005, s.25). Bir başka yaklaşımla, iş doyumunu bir örgütte çalışanın iş ortamına ilişkin algıları ile ilgilidir. Çalışanların işlerini kontrol etme fırsatının olması, çalışanların iş ortamında

sosyal ilişkiler kurması, fiziksel çalışma koşullarının iyi ve stressiz olması iş doyum düzeylerini yükseltir (Edvardsson ve Gustavsson, 2003, s.149).

Birey açısından iş doyumunun seviyesinin artmasının, çalışanın mutluluğunu arttıracacağı; düşmesinin ise bireyin işinden soğumasına, işine karşı ilgisizliğe ve huzursuzluğa neden olacağına inanılmaktadır (Sertçe, 2003, s. 25). İsteddiği işi yapan, maddi açıdan ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alabilen, beklentilerini karşılayabilecek olanaklara ve koşullara sahip bir çalışan, iş doyumuna ulaştığı için iş ve özel yaşamında huzurlu olacaktır. Oysa istediği bir işi yapamayan, isteklerinin göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, ihtiyaçları karşılanamayan kişinin iş ve özel hayatı da olumsuz etkilenecektir (Elbirlik, 2008, s.7).

İş doyumunu, örgüt sağlığı ve etkililiği açısından da büyük bir önem taşımaktadır. İşinden doyum sağlayan çalışanlar, örgüt için daha fazla gayret sarf eder, uyum içinde olur ve örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek grup ruhu oluştururlar (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008, s.165). Buna karşılık, iş doyumunu düzeyini arzu edilen seviyeye çıkaramayan örgütlerin, tecrübeli eleman bulmakta zorlanmaları, elemanlarının devamsızlığının artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi görülmektedir (Sertçe, 2003, s.25).

Sonuç olarak, çalışanın işine karşı olan olumlu tutumları, kişinin mutluluğunun artmasıyla; iş doyum düzeyinin yükselmesine, çalışanın işine bağlanmasına, etkin ve verimli çalışmasına, işten ayrılma oranının düşmesine neden olacaktır (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008, s.165). İşten ayrılma oranının artması, devamsızlığın sıklıkla görülmesi, düşük örgütsel bağlılık, yabancılaşma, anlaşmazlık ve kırgınlıkların çoğalması gibi olumsuz sonuçlardan örgütler, dolaylı veya dolaysız bir şekilde etkilenirler (Karaman 2007, s.110).

1.2 İş Doyumunun Temel Teorileri

Literatürde iş doyum kavramı ilk kez motivasyon teorilerinde ele alınmıştır (Toker, 2007, s.94). Psikolojide motivasyon, itici bir kuvvetle amaçlı bir şekilde hedefe yönelimli davranış olarak tanımlanır ve kişiyi belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir (Tevruz, 2002, s.96). Diğer bir ifadeyle, bireyleri bilinçli ve amaçlı çalışmalarda bulunmaya sevk eden dürtü veya güdüdür (Eren, 2004, s.397–398). Kısaca, motivasyon içsel bir güçtür ve bireyin harekete geçmesini sağlayan bir

yapıdır (Hodson, 2001, s.23). Çalışma ortamlarında bu bir süreçtir ve sonucunda iş doyumunu oluşturur (Mullins, 1996, s.520).

Sosyal bir varlık olan insanın, nerede, ne zaman, nasıl davranacağı, ihtiyaç ve beklentilerinin neler olduğuna yönelik araştırmalardan çıkan sonuçlardan teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler, içsel (işin içeriği ile ilgili) faktörlere ağırlık veren “Kapsam Teorileri” ve dışsal (iş koşulları ile ilgili) faktörlere ağırlık veren “Süreç Teorileri” olarak iki başlık altında toplanmıştır (Koçel, 2003, s. 510).

1.2.1 Kapsam Teorileri

Bazı kaynaklarda içerik teorileri olarak kullanılan kapsam teorileri, kişilerin hangi ihtiyaç ve güdülerle hareket ettiğini, iş doyumunun hangi değişkenlerin etkisi sonucu oluştuğunun izahı üzerinde yoğunlaşır. Kısaca, kapsam (içerik) teorileri, insanın gereksinimlerinin neler olduğu, nasıl güdülendiği ve ortaya konan davranışı etkileyen faktörlerin neler olduğunu önemsemektedir (Mullins, 2002, s.426). Kapsam teorilerinin içinden Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Herzberg’in çift faktör teorisi ve Alderfer’in ERG teorisi şöyle ele alınmıştır.

1.2.1.1 Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow (1954)’un çalışması sonucu ortaya çıkan “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” kişilerin, ihtiyaçlarını gerçekleştirme dürtüsüyle hareket ettiklerini savunur. Bu ihtiyaçlar önem derecesine göre sıralanır. İlk iki sıralamadaki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları alt sıralardaki ihtiyaçlar olarak tanımlanır ve içsel doyumla gerçekleşir; takip eden üç sıralamadaki, sevgi, ait olma, saygı görme, ve kendini geliştirme ihtiyaçları ise yüksek sıralamada bulunan ihtiyaçlar ki dışsal etmenlerle doyuma ulaşmaktadır (Robbins, 2005, s.171).

Maslow’un teorisine göre, temel ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst sıralamadaki ihtiyaçları karşılama çabası sarfedilmez. Kişinin gösterdiği her davranış, sahip olduğu belirli ihtiyaçları doyuma ulaştırmaya odaklıdır. Maslow, ihtiyaçları beş ana grupta toplamış ve hiyerarşik bir düzen içine koymuştur. Bireyin en alt düzeydeki ihtiyaçlarından en üst düzeydeki ihtiyaçlarına kadar tümünü içermektedir. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşi’sini Şekil 1’de olduğu gibi beş basamakta belirlemiştir.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Luthans, Fred. (2008). Organisational Behavior, (11 th Edition), NewYork: The McGraw Hill Companies, Inc. s.170.

Fizyolojik ihtiyaçlar: acıkma, susama, barınma ve cinsellik gibi hayatın devam etmesi için gerekli ihtiyaçlardır. Bunlar öğrenme ile oluşmayan, içten gelen ilkel ihtiyaçlardır.

Güvenlik ihtiyaçı: güvenlik, bireyin fiziksel ve duygusal zararlardan korunma ihtiyaçtır. Organizmamızın tamamı güvenliğini sağlamaya odaklıdır ki bu sağlanmazsa motive edilemez.

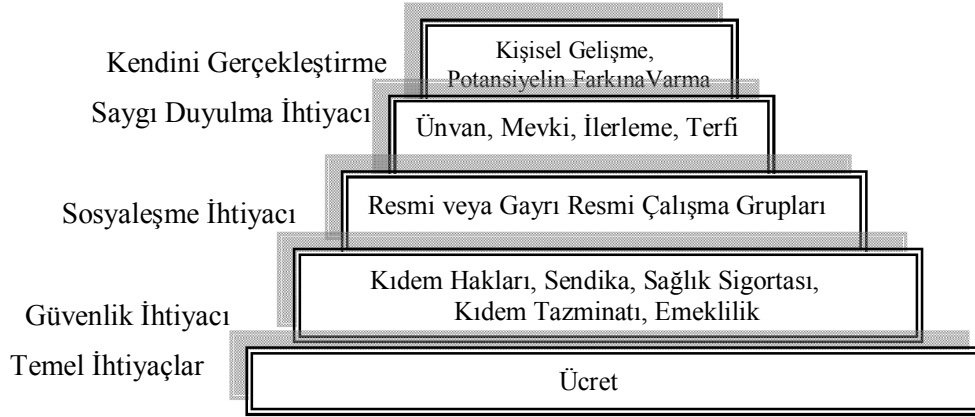
Sevgi ihtiyaçı: sevgi, ait olma, benimsenme ve arkadaşlık gibi değerleri içermektedir. Aidiyet hissinin sosyalleşme ihtiyaçı olarak tarif edilmesi fizyolojik ihtiyaçta içinde geçen çok sevmek veya sevmek olan aşk duygusu ile karıştırılmaması gereğindedir.

Saygı Duyulma ihtiyaçı: insanın daha yüksek sıralamadaki ihtiyaçlarından olan güç, başarı, mevki sahibi olma ihtiyaçta içermektedir. Saygı görme ve değer verilmeyi içeren bir basamak olduğu önemle vurgulanmaktadır.

Kendini Gerçekleştirme ihtiyaçı: bütün diğer basamakların başarıyla doyuma ulaşmasıyla geline son noktadır ve kişi sahip olduğu bütün potansiyelinin farkına varır. Kendini gerçekleştirme kişisel başarı, kişisel memnuniyet ve gereksinimleri karşılama arzudur. Bu teori en alt kademelerden yukarıya doğru işleyen bir mekanizmadır. Doyuma ulaşan bir ihtiyaç, davranış güdüsü olma özelliğini kaybeder ve daha üst basamaktaki ihtiyaçlar, davranışları etkilemeye başlar (Robbins ve Coulter, 2007, s. 454; Luthans, 2008, s.169).

Maslow'un teorisi doğrudan iş motivasyonuna uygun olmamasına rağmen Douglas McGroger yaklaşık yirmi yıl sonra, 'The Human Side of Enterprise' isimli kitabında bu teoriyi iş motivasyonuna uyarlamış ve yönetim literatürüne şekil 2'de

olduğu gibi kazandırmıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin çalışma örgütlerine uyarlanmış modelindeki ilk iki basamaktaki ihtiyaçlar (ücret, kıdem tazminatı, sağlık sigortası gibi) karşılandıkça memnuniyet gerçekleşerek bir üst basamaktaki sosyalleşme, saygı duyulma ihtiyaçları gerçekleştirme dürtüsü oluşacaktır (Luthans, 2008, s.171).



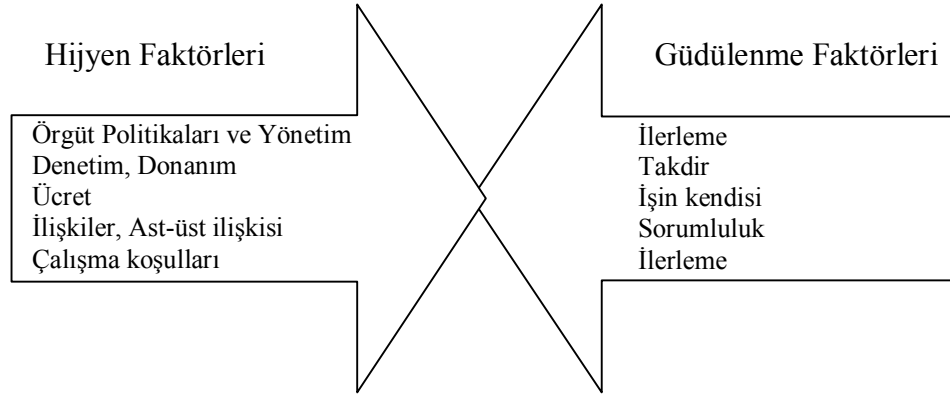
Şekil 2.McGregor'un Motivasyonu Hiyerarşisi

Kaynak: Luthans, Fred. (2008). Organisational Behavior, (11 th Edition), NewYork: The McGraw Hill Companies, Inc. s.171.

1.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör (hijyen-güdüleme) Teorisi

Herzberg ve arkadaşları 1959 yılında, Pittsburg'ta yaklaşık 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan çalışma grubunda görüşme yoluyla bir araştırma gerçekleştirmiş; kendilerinden, iş hayatlarında iş doyumunu ve doyumsuzluk nedeni olan faktörlerin neler olabileceğini belirtmelerini ve bunları sıralamaları istenmiştir. Araştırmanın sonunda, doyumsuzluğa neden olan hijyen ve doyum sağlayan güdüleme faktörleri adı altında, çalışanın iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyen faktörler belirlenip Herzberg'in çift faktör teorisi ortaya çıktı ve içeriğini ağırlıklı olarak iş motivasyonu oluşturdu (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2000, s.113).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi Şekil-2'de gösterildiği gibi dışsal faktörleri içeren hijyen ve işin içeriği ile ilgili içsel faktörlerden oluşan güdülenme faktörlerinden oluşmuştur.



Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak: Luthans, Fred. (2008). Organisational Behavior, (11 th Edition), NewYork: The McGraw Hill Companies, Inc.s.172.

Hijyen faktörleri; örgüt politikası, denetim, ücret, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşulları, ast-üst ilişkisi, statü, güvenlik gibi faktörlerdir ki iş doyumunu seviyesini artırmaz ama iş doyumsuzluğuna zemin hazırlar. Güdülenme faktörleri ise; başarı, tanınma, sorumluluk alma, ilerleme, işin kendisi gibi faktörlerdir ki iş doyumunu ve motivasyonu artırır. Bu faktörlerin varlığı çalışana kişisel başarı hissi verecek ve iş doyumuna neden olacaktır; eksikliğinde ise iş doyumunun olmamasıyla sonuçlanacaktır (Koçel, 2003, s.515; Robbins ve Coulter, 2007, s.455; Luthans, 2008, s.172).

Teoriye göre; doyum, doyumsuzluğun karşıtı değildir ve çalışan, işinde doyum sağlamadan da çalışabilir. İş doyumsuzluğunu oluşturan etmenler işin içeriği ile ilgili olmayıp daha çok çevresel ve örgütün yapısı ile ilgilidir. Bir örgütte çalışanların doyumuna veya doyumsuzluğuna sebep olan etmenler birbirinden farklı olmasına rağmen birbirinin karşıtı değildir. Çalışanın işine karşı beslediği olumlu duyguların sonucu oluşan mutluluğun kaynağı daha çok içsel (motivasyon) faktörleri; İş doyumsuzluğuna sebep olanlar ise dışsal (hijyen) faktörlerdir (Alkış, 2008, s.90). Eğer bir örgüt hijyen faktörlerinin gereklerini karşılıyor, ancak güdülenme faktörlerinin gereklerini yerine getiremiyorsa, çalışan işinden doyum elde etmeden de işini sürdürebilir (Çetinkanat, 2000, s.19).

Herzberg'in çift etmen teorisinde, insanları çalışmaya yönelten ve onları çalışmak için motive eden faktörler, doyuma neden olan faktörlerdir. Ancak, hijyen

koşulları sağlanmazsa örgüt verimliliği ve çalışan doyum düzeyinin artırılması gerçekleştirilemez (Tietjen ve Myers,1998, s.227).

Örgüt politikası ve yönetiminin yetersiz olması, bir üst yöneticinin teknik bilgi ve becerisinin yeterli olmadığı algılanması, yöneticiler ile astlar arasındaki ilişkilerin iyi olmaması, örgütün finans politikasında adalet ve güven hissini zedeleyici kararların alınıyor olması (ücret ve maaş koşulları) çalışanların mutsuzluğuna neden olur. Bunların yanı sıra, işyeri ortamının çalışmaya uygun olmaması, çalışanların iş güvenliğinin yeterince sağlanamaması halinde çalışanları örgüt bünyesinde tutmak imkânsızlaşır (Eren, 2004, s.33). Sonuç olarak, yetişmiş insan gücünün, örgüt bünyesinden ayrılma kararı örgüt açısından maddi ve manevi kayıp demektir.

1.2.1.3 Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer (1972)'in ERG (Existence Relatedness and Growth) ihtiyaçlar teorisi Maslow'un geliştirmiş olduğu beş basamaklı ihtiyaçlar hiyerarşisini, 1. Varolma 2. İlişki Kurma 3. Gelişme İhtiyaçları olarak üç temel gruba ayırmıştır. Türkçesi VİG (Varolma, İlişki Kurma ve Gelişim İhtiyaçları) olan teoriye göre, insanların temel ihtiyaçları giderilip doyurulmazsa, daha üst seviyedeki istek ve ihtiyaçların motive edici özelliği anlamını kaybedecektir. ERG Teorisini oluşturan öğeler aşağıdaki gibi ele alınmıştır.

Varolma İhtiyacı: insanın tehlikeden uzak, riskli durumlardan kaçınarak hayata devam edebilmesi, türünün devamını sağlayacak fizyolojik ve güvenlik ihtiyacının karşılanmasıdır. Varolma ihtiyacı, Maslow'un teorisindeki ilk iki basamaktaki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ile örtüşmektedir.

İlişki Kurma İhtiyacı: insanın sosyalleşmek adına aile fertleri, iş arkadaşları, edindiği çevre, sosyal ortamlarda kişilerle iyi ilişkiler kurmak ve devamını sağlamak gayretini göstermesidir. Alderfer, teorisinde Maslow'un sosyalleşme ve saygı duyulma ihtiyaçlarına karşılık gelen ilişki kurma ihtiyacının açık, net ve dürüst etkileşimle doyuma ulaşacağını da belirtmiştir.

Gelişme veya büyüme ihtiyacı; insanın kişisel gelişimi ve mesleki ilerlemesine imkân verilmesi; çalışanlara bağlı olduğu örgütte bu anlamda imkânların sağlanmasıdır. Alderfer'in ERG teorisini Maslow'un 'Kendini gerçekleştirme ihtiyacı' ile 'saygı duyulma ihtiyacı'nın bir bölümü olan başarı ve sorumluluk

niteliklerini kapsamaktadır (Johns ve Saks, 2001, s.139; George ve Jones, 2002, s.191; Mullins, 2002, s.430; Porter vd., 2003, s.8).

Can (1997, s.174) benzer bir şekilde ERG teorsini şu şekilde özetlemiştir. Varolma ihtiyacı, Maslow'un teorisindeki temel ihtiyaçlara karşılık gelmektedir. Kişinin, açlık, susuzluk, barınma gibi temel fizyolojik ihtiyaçları, kişisel isteklerle ilgilidir ve örgütlerde bunlar kadar temel sayılabilecek ihtiyaçlar ise, ücret, ikramiye ve çalışma şartlarıdır. İlişki Kurma ihtiyacı, insanların kişisel ilişkilerini, kişiler arası münasebetleri ihtiva etmektedir ve Maslow'un güvenlik, sosyal ve bazı benlik ihtiyaçlarına benzerlik göstermektedir. Gelişme ihtiyacı, Maslow'un teorisindeki bazı benlik ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıyla örtüşmektedir. Çalışanın işinde sahip olduğu imkân ve fırsatlar, kişinin kendini gerçekleştirme ile içiçedir.

ERG Teorisinin ele aldığı bu üç boyuttaki beklentilerin, örgüt içinde edindiği deneyimleriyle tutarlı mevkiye ulaşan ve ihtiyaçları karşılanan çalışanlar, ihtiyaçları karşılanmayan çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık geliştirir. Sonuçta, örgütün hedefleri ve değerleriyle bütünleşerek örgüte olumlu katkıda bulunan çalışanın iş doyumunda artar (Telman ve Ünsal, 2004, s.241).

1.2.2 Süreç Teorileri

Kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri süreç teorilerinin temelini oluşturmaktadır. Belirli bir davranışı sergileyen kişinin, bu davranışı tekrarlaması (veya tekrarlamaması), “bu davranışlar nasıl gerçekleştirilebilir?” sorusunun cevabının araştırılması, süreç teorilerinin asıl amacını oluşturmaktadır (Koçel, 2003, s.644). Süreç teorilerinden Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Locke'un Amaç Saptama Teorisi şöyle ele alınmıştır.

1.2.2.1 Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom (1964)'un Beklenti Teorisinin temeli, 1940 ların başlarında Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın çalışmalarına dayanır. Teoriye göre, bireyler düşünen ve akıl yürüten varlıklardır ve bilinçli yaklaşımlarla davranışlarını şekillendirirler. Çalışanın ihtiyaçları, amaçları ve beklentileri buldukları çevreyle uyum içinde olursa motivasyondan söz edilebilir. Çalışanların iş ile ilgili çabaları, performans ve işin sonunda elde edilecek ödüller arasındaki ilişki önemsenmektedir. Vroom'un beklenti teorisi aşağıdaki temel kavramlara dayanır;

- Kişinin belirli bir davranış eğiliminin kendisini bir sonuca götürmesi beklentisidir. Belli bir çabanın, belirli ödüllere neden olacağı beklentiside denilebilir.
- Kişinin belirli bir sonuca yönelik isteği ise çekicilik derecesidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, s.130).

Vroom'un beklenti teorisinde, dışsal ve içsel ödüllere de önem verilir. İş ortamı ve kişiler arası ilişkiler dışsal ödüllerin, işin sonundaki performans getirilerinden dolayı oluşan ödüller ise, içsel ödüllerin kaynağını oluşturmaktadır. Ödüllerin hangisinin, hangi kişilik özelliklere sahip çalışanları güdüleyebileceği hakkında kesin bir yargıya varılamamıştır. Ödüller ve performans ile bağlantılarının, farklı kültürlerde farklı şekillerde olduğu görülmüştür. Düşük sosyo-ekonomik şartlarda bulunan çalışanı iyi bir ücret, işin kendisinden çok daha fazla memnun edebilir. Bir Japon satış mümessilinin idari kadroya terfisi, çalışma arkadaş grubundan uzaklaştırılmış olması hissi sebebiyle kendisine mutluluk vereceğine iş doyumсуuzluğu oluşturmuştur (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2000, s.118).

1.2.2.2 Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams (1963)'a göre, her çalışan, kendine ödenen ödüllerin ne denli eşit olduğunu, örgütten elde ettiği ödüller (ücret, statü, sosyal yardımlar, iyi çalışma şartları, iş güvencesi gibi) ile örgüte kendi katkılarının (emeği, zekâsı, yetenekleri, eğitim ve iş tecrübesi gibi) oranına bakarak belirler. Bir diğer eşitlik kıstası ise, bireyin kendisine karşılaştırma temeli olarak seçtiği, bir öteki çalışanın elde ettiği ile katkıları arasındaki orandır (Eroğlu, 2000, s.289; Colquitt vd, 2001, s.426).

Teoriye göre; çalışan, katkılarının karşılığında elde ettiği ödülleri diğer çalışanların elde ettikleri ile mukayese etmektedir ve adil bir muamele olmadığının algılanmasında ise motivasyonu olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda ise, kişi olumlu veya olumsuz eşitlik algısında dengeyi sağlamak için şu davranışları sergiler;

- İş girdilerini değiştirir (örn. Performansını azaltır)
- Elde ettiği çıktıları değiştirme gayretine girer (örn. zam talebinde bulunur)
- İşi bırakır
- Mukayese noktasını değiştirir(kendini başka bir çalışan ile mukayese eder)
- Psikolojik olarak karşılaştırmanın yönünü değiştirir (örn.Haksızlığın geçici olduğuna ve bir müddet sonra sorunun çözüleceğine inanır)(Shermerhorn, Hunt ve Osborn, 2000, s.115).

1.2.2.3 Amaç Saptama Teorisi

1960'ların başlarında Edwin Locke tarafından geliştirilen teoride, amaca yönelik çalışmalar ve niyetler önemli bir iş motivasyon kaynağıdır. Bu teoride, amaçların niteliğinin, çalışanların güdülenme düzeylerine etki edeceği savunulmuştur. Teoriye göre; belirlenen amaçların zorluk derecesi çalışanların güdülenme düzeylerine doğrudan etki yapmaktadır. Bir başka ifadeyle, elde edilmesi zor amaçlar belirleyen çalışanlar, içsel olarak daha fazla güdülenecek ve performansları daha da yüksek olacaktır. Amaçların kişileri harekete geçirici özellik taşıması için açık, net, somut ve ulaşılabilir nitelikte olması gerekmektedir.(Robbins, 2005, s.180).

1.3 İş Doyumunu Etkileyen Temel Faktörler

Bir çok teörinin bağlantısıyla yapılan bilimsel çalışmalar sonunda iş doyum belirlemeye yönelik ölçekler geliştirilmiştir. Çalışanlarının iş doyum düzeyini ve etken faktörlerini belirlemeye çalışan örgütler için bu ölçekleri kullanmak ciddi önem taşımaktadır (Greenberg ve Baron, 2003, s.152).

İş doyumunu etkileyen faktörler iç ve dış faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. İç faktörler arasında; cinsiyet, yaş, işte kalma süresi, meslek ve eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo-kültürel çevre, zeka ve yetenek, dış faktörler arasında; işin kendi özellikleri, ücret düzeyi, özendirme, birlikte görev yapılan diğer çalışanlar, ast-üst ilişkileri ve gözetim, ilerleme imkanları, kararlara katılım ve iletişim bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda da çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta toplandığı da görülmektedir (Erdoğan, 1996, s.234).

1.3.1 Bireysel Faktörler

İş doyum düzeyi çalışandan çalışana değişir. Çalışanın iş doyumunu, onun gereksinimlerinin türüne, derecesine, süresine; örgütten beklentilerinin niteliğine, en önemlisi de işini değerlendirmesindeki yeterliliğine dayanır. Tüm bunlar iş doyumunda bireysel farklılıklar yaratır (Başaran, 2000, s.220).

İş doyumunun bireysel açıdan önemli olmasının nedenlerinden biri de yaşam doyumunu etkilemesidir. Bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan

şekillendirmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s 55). Araştırmalar, sağlık ile iş doyumunun ilişkili olduğunu göstermekte ve iş doyumsuzluğunun; stres, çatışma ve sıkıntıya yol açtığını ifade etmektedir (Çetinkanat, 2000, s.5).

Bireysel özelliklerin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekân ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları farklı edinimleri sabit tutularak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, iş deneyimi, hizmet süresi gibi demografik özellikler bireysel faktörler arasında sayılmakta ve iş doyumuna etki etmektedir (Sun, 2002, s.35).

1.3.1.1 Yaş

Araştırmalar yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Buna göre yaş arttıkça kişilerin işlerinden daha fazla doyum elde ettikleri söylenmektedir. Bunun sebebi deneyim nedeniyle uyumun artması olabilir. Bir başka çıkarım ise meslekte geçen sürenin kazanılan mevki, ödüller, ihtiyaçların karşılanması ve beklentilerin gerçekleştirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemesidir. İş doyumunun yaş ile doğru orantılı bir şekilde artması, iş tecrübesinin artması ve performansında bundan olumlu yönde etkilenmesi ile açıklanabilir (Groot ve Brink, 1999, s.355).

Yaşın ilerlemesiyle iş doyumunun artabileceğinin düşünülmesinin nedeni olarak, çalışanın yaşı ilerledikçe iş bulma şansı daha da azalmakta bu da işten ayrılma oranını azaltmaktadır denilebilir. Diğer taraftan, uzun zaman bir örgütün çalışmanı olan kişi daha yüksek oranda ücret, daha uzun süreli ücretli tatil ve daha avantajlı ödenek imkânlarına sahip olacağı için işinde kalmayı tercih edebilir (Robbins, 2005, s.43).

Yapılan araştırmalar da yaş ile iş doyumunu arasında doğrusal ilişki, *U* ve *ters U* biçiminde olduğu vurgulanmıştır. Doğrusal ilişki modelinde yaş ilerledikçe iş doyumunu yükselirken, *U* modelinde genç yaşlarda yüksek olan doyum, zamanla azalmakta fakat kariyerin sonlarına doğru yeniden arttığı görülmektedir. Ters *U* modelinde ise yaş ve iş doyumunu düzeyi bir noktaya kadar birlikte artmakta fakat sonrasında iş doyumunu inişe geçmektedir (Keser, 2006, s.101).

1.3.1.2 Cinsiyet

Genel bir anlayışla, sosyal yaşamda kadın ve erkeğin değişik beklentileri olması, cinsiyet faktörünün iş doyum düzeyi üzerinde farklılıklar göstermesine neden olmaktadır. Kadınlar iş yerindeki çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları, iş güvencesi gibi konuları daha fazla önemsemektedirler (Çetinkanat, 2000, s.113).

Yapılan bazı araştırmaların bulguları, cinsiyet faktörünün iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşılık, hangi cinsin daha çok doyum düzeyini arttırdığına dair tutarsız bilgiler sunmaktadır. Bazı araştırmalar, kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğunu vurgularken; bazılarında da tam tersine erkeklerin iş doyumunun kadınlara göre daha yüksek olduğu ifade etmektedir (Ardıç ve Baş, 2002, s.2).

Cinsiyet değişkenine bağlı iş doyumunu farklılığı daha çok beklentilerle ilgili olmaktadır. Sosyal yaşamda kadın ve erkeğin farklı rolleri beklentilerinin de farklı olmasına yol açmakta; bu da beraberinde farklı doyum kaynakları ve doyum düzeylerine dikkati çekmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004, s.159). Örneğin, kadınlar iş yerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken (Çetinkanat, 2000, s.113) erkeklerin statü ve ilerleme ile daha çok ilgili oldukları gözlenmiştir.

1.3.1.3 Medeni Durum

Yapılan birçok çalışmada, iş doyumuna etki eden bireysel faktörlerden biri kabul edilen medeni durum, farklı sonuçlar sergilemektedir. Genel olarak, evli çalışanların bekârlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu birçok çalışmanın bulgularındandır. Bu görüşün aksine sonuçlara rastlanmaktadır. Evlilerin bekarlara nazaran daha fazla ailevi sorumlulukları olması maddi ödüllere daha çok önem vermeleri, iş doyum düzeylerinin farklı olmasını açıklayabilir (King, Murray ve Atkinson, 1982, s.129).

1.3.1.4 Eğitim Durumu

Eğitim durumu, işgörenin işini daha iyi kavrayıp, daha başarılı olmasını sağlamakta ve bu durum iş doyumunun oluşumuna katkıda bulunmaktadır (İncir, 1990, s.53). Araştırmalarda eğitim durumu yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir (Çetinkanat, 2000, s.111). Bazı araştırmalarda ise eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun düştüğü

ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin daha düşük olanlara oranla işleri ile ilgili daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları sonucu ortaya çıkmaktadır (Toker, 2007, s.103). Genellikle, çalışanlar eğitim düzeyi yükseldikçe durum karşılaştırması yapar, beklentileri karşılanmazsa mutsuzluk oluşur ve iş doyum düzeyleri düşer. İşin özelliği ile eğitim düzeyi veya aldıkları eğitim denk olmazsa iş doyumunu gerçekleştirmez (İnce, 2003, s.23).

1.3.1.5 Mesleki Kıdem

Bir işte çalışma süresini ifade eder. Edinilen iş tecrübeleri, işin çeşitliliği ve zenginliği çalışanın olumlu kişilik özellikleriyle birleşerek iş doyumunu pekiştirmektedir. Kıdem arttıkça kişi, işini daha iyi kavramakta, yılların getirdiği deneyimler, öz güvenini pekiştirerek işinden duyacağı memnuniyeti de arttırmaktadır. Bunlara ek olarak, çalıştığı örgüt, çalışanına kıdemi arttıkça daha geniş maddi olanaklar sunmakta böylelikle çalışanın iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Keser, 2006, s.115).

İş deneyiminin iş doyumunu etkilediği; yaptıkları işler konusunda tecrübeli çalışanların, doyum düzeylerinin kendileri kadar deneyimli olmayan çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Greenberg ve Baron, 2003, s.179). Yapılan araştırmalarda da, iş doyumunu ile iş deneyimi arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Solmuş, 2004, s.193). Genç ve deneyimsiz çalışanların ilk yıllarda iş doyum düzeylerinin çok düşük olduğu, ancak yıllar ilerledikçe düşük olan iş doyum düzeyinin giderek yükselmeye başladığı görülmektedir. Dolayısıyla iş deneyimi, iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002, s.330).

1.3.1.6 Kişilik ve İş Uyumu

John Holland'ın kişilik ve iş uyumu teorisine göre, kişilik özellikleriyle, iş doyumunu arasında önemli bir bağ olduğu ve kişiliklerine uygun işlere sahip çalışanların başarı oranlarının yüksek olduğu vurgulanmıştır. Bu yaklaşıma göre, toplamda altı kişilik tipinden bahsetmek mümkündür. Bunlar; gerçekçi (realistic), sosyal (social), araştırmacı (investigative), geleneksel (conventional), girişimci (enterprising) ve yaratıcı (artistic) kişilik tipleridir. Bu özellikler dikkate alınarak yapılan görevlendirmeler iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilediği gibi kişilik

özellikleri dikkate alınmaz ise, çalışanın motivasyonu azalır iş doyumsuzluğu oluşacaktır (Robbins, 2005, s. 111).

1.3.2 Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler olarak; işin kendisi, ücret, yönetim biçimi, başarı, saygınlık, tanınma, kararlara katılma, ödüllendirme, takdir, diğer çalışanlarla ilişki, iletişim ve ders yükü sayılabilir.

1.3.2.1 İşin Kendisi

Çalışanın işin niteliğini beğenmesi iş doyumunun başta gelen etkeni olmaktadır. Sağlıklı her insan sosyal ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için iş sahibi olmalı. Katkıda bulunmaktan zevk alacağı, psikolojik anlamda huzurlu, maddi ve manevi isteklerine cevap veren, ihtiyaçlarını karşılayan işler, çalışanın doyumunu yükseltir. Bunun tersi durumlarda, psikolojik veya fizyolojik sağlık sorunları ortaya çıkacaktır (Eren, 1993, s.213). Bir İşin zorluğu, çekiciliği, çalışanın kişilik yapısına uygunluğu iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Çalışanın, zor bir işi başarmaktan duyduğu doyum, çevre tarafından da fark edilip takdir edilirse daha çok artmaktadır (Erdoğan, 1996, s.239).

1.3.2.2 Ücret

Ücret, iş doyumunu etkileyen başlıca etmenlerden biri ve bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada gerek duyulan bir araçtır. Ücretin başarı ve tanınma vasıtası olduğu da kabul edilir. Çalışanlar adil, karışıklığa yol açmayan, beklentileriyle paralel ücret sistemi ve terfi politikası bulunan örgütlerde daha olumlu duygularda çalışırlar ve bu durum iş doyumlarının olumlu yönde artmasına neden olur (Çalışkan, 2005, s.10). Bir başka ifadeyle ücret, çalışanların işte daha iyi performans sergilemelerini güdüleyebilen güçlü bir maddi ödüldür. Belirtmek gerekirse, ücret politikalarının adil, net, işin özelliğine göre hassas düşünülmesi gereken bir konudur, aksi takdirde iş doyumunu yerine iş doyumsuzluğuna neden olur (Gordon, 1999, s.103).

1.3.2.3 Yönetim Biçimi

Örgüt yöneticilerinin, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş doyumunu konusunda gereken özeni göstermeleri, kendileri ve örgütleri açısından önemlidir. Yöneticilerin, ekip çalışması, sorun çözme yöntemleri,

çalışanları motive etme, yazılı-sözlü iletişim, yetki devretme, risk alabilme ve yaratıcılık konularında yeterli olmaları çalışanın iş doyumunun artırılmasında yararlı olacağı düşünülmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, s.380).

1.3.2.4 Başarı, Saygınlık, Tanınma

Çalışanların, başarı, tanınma, yükselme, sorumluluk alma ihtiyacı kişinin kabiliyetine ve isteklerine uygun işlerde çalışmasıyla doğru orantılı olarak gerçekleşir. İsteddiği işte çalışmak, çevre tarafından başarı ve çabalarından dolayı saygı ve takdir görmek kişiyi mutlu eder, bu da iş doyumunu tetikler (Şahin, 1999, s.10).

1.3.2.5 Kararlara katılma

İş doyumunu düzeyini arttıran bir diğer faktör ise, çalışanlara kararlara katılma fırsatı tanınması, kendilerine kıymet verilip görüş ve fikirlerinin sorulmasıdır (Ardıç ve Baş, 2002, s. 3). Kurum içinde verimi yükseltecek en önemli adım, amaçlar saptanırken ve bazı kararlar alınırken çalışanların katılımlarını sağlamaktır. Yapılan araştırmalara göre, işin planlaması, görev dağılımı, yapılacak işle ilgili fazla mesai gerektirip gerektirmediği, verilecek dinlenme araları gibi işyeri kuralları konusunda çalışanların fikrinin alınması ve kararlara katılımlarının sağlanmasıyla çalışanların iş doyumunu artmaktadır (Baltaş, 2000, s.170- 173).

1.3.2.6 Ödüllendirme ve Takdir

Çalıştığı ve yaşadığı çevrede beğenilmek, saygı ve hürmet görmek insanların umduğu, beklenti içinde olduğu kuvvetli bir histir. Bu duygular insanın doğasında vardır. Maslow' a göre, insanın doğasında olan bu gereksinimlerin karşılanması insanda memnuniyet ve güven duygusu hissetmesini sağlar. Gereksinimlerinin doyurulmaması halinde aşağılık duygusu, güvensizlik, ümitsizlik ve ruhsal sorunlar başlar (Türk, 2007, s.77-78).

Çalışanların başarıları ve çabaları yöneticileri tarafından fark edilmesi, kendilerinden bekledikleri davranışların şekillenmesinde yıllık ikramiye, ek ödenek gibi maddi faktörlerden daha etkilidir. İnsanlar genel olarak cezalandırıldıkları şeyleri yapmamayı, ödüllendirildikleri şeyleri de yapma eğilimleri gösterirler. Eğer çalışanlar, yönetimin ödüllendirme kriterleri hakkında bilgi sahibi olurlarsa, örgüt kültürünün neyi desteklediğini hakkında da bilgilenmiş olurlar(Akıncı, 2001, s. 135-

136). Böylelikle amaçlarına ulaşmak ve ihtiyaçları karşılamak doğrultusundaki beklentilerinde gerçeklik sınırlarını belirler, beklentilerini yüksek tutmaz ve mutsuz olmazlar ya da umutları doğrultusunda motive olurlar.

1.3.2.7 Diğer Çalışanlarla ilişkiler

Çalışanın iş doyumunda etken faktörlerden biri de diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler içinde olmaktır. Bireylerin çevresinde aynı tutum ve değer yargılarına sahip insanların olması, günlük yaşamındaki sürtüşmeleri, yalnızlığı azaltır ve memnuniyeti arttırır. Bazı bireyler işlerini sevmese de iyi bir iş grubunda yer almaları bile çalışma yaşamından zevk almalarına neden olabilir. Birbirleri ile iletişime girmeyen çalışanların tek başlarına kalmaları onları sosyal yalnızlığa iter bu da iş doyumunu azaltır (Başaran, 2000, s.220).

1.3.2.8 İletişim

Çalışanın dileklerini, şikayetlerini ve önerilerini örgüte aktarabilmesi için örgüt içinde iyi bir iletişim sistemi ve geri bildirim mekanizması kurulmalıdır. Bu sayede çalışan kendini önemli hisseder, aidiyet duygusu kazanır. Bu duygular iş doyumunu yükseltir. Çalışanlar üstleriyle fikirlerini özgürce paylaşmak ve örgütle ilgili konularda bilgi sahibi olmak isterler. Örgütlerde iş doyumunu, açık ve çok yönlü iletişim sayesinde sağlıklı bilgi akışının gerçekleştirilmesiyle mümkündür (Tutar, 2003, s.133). Yönetici ve astların olumlu ilişkisi örgütleri başarıya götüren en emin yoldur. Yönetici ve astların ilişkisindeki güçlü iletişim astların işlerinden daha çok zevk almasına ve yaptıkları işten doyum elde etmelerini sağlar. Yöneticilerini etkileşimsel ve dönüşümsel lider olarak gören çalışanlar yöneticilerinin niteliğinden dolayı da işlerinden doyum almaktadırlar (Gündüz, 2007, s.84).

1.3.2.9 İş Yükü

İş yükünün resmi ve gayri resmi faktörlerden oluştuğu ve örgütün özel politikalarına uygun kararlarla belirlendiği söylenebilir. İş doyumsuzluğuna, iş stresine, devamsızlığa etki eden faktörlerden birinin iş yükü olduğu birçok çalışmada da desteklenmiştir (Davis, 1981, s.41). İş yükü, '*belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı*' şeklinde tanımlanmaktadır (Shahzad vd., 2010, s.114). İş yükü kavramı, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Keser, 2006, s.105). İş yükü niteliksel ve niceliksel

olarak iki şekilde tanımlanır. Nitelik açısından iş yükü, çalışanın kendisini o iş için gereken yeteneğe ve performansa sahip olarak algılamadığında ortaya çıkan bir duygudur. Bir diğeri ise niceliksel iş yüküdür ki bir işi tamamlamak için ayrılan zamanın azlığı veya normalden fazla işin bir miktar zaman diliminde yapılmasının beklenmesi durumudur (Solmuş, 2004, s.81).

İş yükü ile iş doyum düzeyi arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Kuşku (2003)'ya göre, yükseköğretimde çalışanların iş doyumunu akademik kaliteyi arttıran önemli bir etkidir (Shahzad vd, 2010, s.111). Allen(1996)'a göre, iş yükü öğretim elemanının, araştırma, eğitim ve öğretim için ayırdığı belli miktar zaman demektir. Kendi uzmanlık konusunda fazla saat ders veren öğretim elemanının iş doyumunun, uzmanlık ve ilgi sahasına girmeyen konularda çok saat ders vermek durumunda olan öğretim elemanının iş doyum düzeyinden daha fazladır (Shahzad vd, 2010, s.112).

1.4 İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Sonuçları

1.4.1 Bireysel Sonuçları

İşinde ve iş ortamında düşündüğü ölçüde beklentilerine ulaşamayan çalışanda, iş doyumumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz duygu, çalışanın iş yerindeki performansını, verimini, çalıştığı örgüte karşı bağlılığının azalmasını ve kendi isteği ile işten ayrılma hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş doyumunu düşük çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) oluştuğu ve iş doyumumsuzluğu ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992, s.119).

1.4.2 Örgütsel Sonuçları

Örgüte bağlı çalışan, her türlü durumda örgütün yanında olan, işini aksatmadan yapan, çalışma saatlerinde işinde olan, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyen, gerçekleştirmek için çaba gösteren kişi olarak tanımlanır. İş doyumunun etkili faktörlerinden olan, örgüte bağlılığı yüksek olan çalışana sahip olmak örgütsel açıdan avantajlı bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997, s. 8). Aksi takdirde, iş doyumumsuzluğu söz konusu olacak ve hissedilir biçimde işin yavaşlamasına, iş performansının, iş verimliliğinin, işe bağlılığın azalmasına, kendi isteği ile işten

ayrılma oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına sebep olacaktır (Davis, 1988, s.95).

İş doyumunu konusunun son yıllarda çok önemli hale gelmesinin nedeni, örgütlerde insan kaynaklı sorunların artması ve bu sorunların temelindeki sebeplerin araştırılıp çözüm ve önerlere ihtiyaç duyulmasıdır.

1.5 Problem

İş doyumunu kavramı ilk defa 1920'lerde önemsenebilir hale geldi ve sadece üretim değil, aynı zamanda hizmet örgütleri açısından dikkate değer bulundu. Hizmet örgütlerinin başını çeken eğitim örgütleri için de eğitimcilerin iş doyumunun yüksek olması nitelikli iş gücü sergileme ve örgütün amacını istenilen düzeyde gerçekleştirme adına oldukça önemlidir. Bu sebeple, toplumun siyasal, ekonomik ve sosyal alanlarda gelişmesi ve ilerlemesi için hizmet veren yüksek eğitim örgütlerinde çalışanlarını iş doyum düzeylerine ilişkin farklı çalışmalar yapılmıştır (Kılıç ve Gümüşeli, 2010, s.2).

Sürekli olarak artan rekabet koşulları, küreselleşme, eğitime verilen önemin artması, farklı ihtiyaçlara yönelme, yeniden yapılanmayı veya farklılaşma adına hazır olan örgütü zenginleştirmeyi gerektirmektedir. Eğitim örgütleri varlıklarını sürdürebilmek, daha ileriye gidebilmek ve topluma faydalı olabilmek amacıyla değişime ayak uydurma çabası içindedirler. Eğitim örgütleri içinde en üstte yer alan kurumlar olarak kabul edilen üniversiteler, toplumsal yapıda oldukça önemli yere sahiptirler.

Türkiye'nin ekonomik ve sosyal bakımdan en gelişmiş ve en fazla nüfusa sahip olan İstanbul, her geçen gün artan üniversite sayısı ile, ülkenin artan eğitim talebini karşılamaktadır. Türk Yükseköğretimine ilk kez 1984'de giren vakıf üniversiteleri, zaman içerisinde, artan sayıları ve öğrenci kapasiteleriyle, kısmen devlete bağlı olmasına rağmen, özellikle mali açıdan özerk yapısıyla, devlet üniversitelerinin yanında yer almışlardır (Vakıf Üniv. Raporu 2007, s.3).

İşine ve çalışma ortamına karşı olumlu duygular besleyen iş doyumunu yüksek öğretim elemanları, verilen eğitimin kalitesini arttırmakta ve buna paralel olarak örgütün başarısında, gelişmesinde de önemli rol oynamaktadırlar. Bir başka ifadeyle, öğretim elemanlarının akademik kariyer tutumları hem kendileri hemde

yetiştirdikleri öğrencilerin gelişimleri açısından çok önemlidir (Baran ve Paliç, 2011, s.1485).

Çalışma ortamında iş doyumunu, içsel ve dışsal doyum olarak ayırmak mümkündür. Dışsal doyum; çalışmanın karşılığında elde edilen ücret, iş güvencesi, vb. kazanımlarla çalışma ortamının çalışana hissettirdiği memnuniyettir. İçsel doyum ise, çalışma sırasında işin kendisine karşı hissedilen memnuniyeti ifade etmektedir. Çalışanın hedeflerine kaliteli bir şekilde ulaşması ya da işinde yeni teknikleri başarıyla uygulaması, ilerleme ve başarı hissi duyması, onun içsel doyumunu arttıracaktır (Arısoy, 2007, s.75). İş doyumunu, işle ilgili davranışı belirlemeye yardımcı olması sebebi ile yaygın olarak araştırılmaktadır. Zaman içerisindeki gelişimine bakıldığında, önceleri dışsal iş doyumunu geliştirmek için çaba sarf edilmiş ve İçsel iş doyumunun fark edilmesinden sonra, bu çabalar insani boyutlara yönlendirilmiştir. Öğretim elemanlarının iş doyumunu, bilgi aktarımı rollerinden dolayı çok önemlidir. Eğitimin kalitesini muhafaza etmek ve geliştirmek iş doyumunda etkili olan işin özellikleri ve bireysel faktörleri anlamak akademik yönetim için son derece önemlidir (Angı, 2002, s.2).

İş doyumunu konusunda, yurt dışında ve yurt içinde pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen öğretim elemanlarının iş doyumları konusunda yapılan araştırma sayısı yetersizdir. Türkiye’de üniversite öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine yönelik çalışmalar ise oldukça sınırlıdır (Karaman ve Altunoğlu, 2007, s.109).

Her hizmet örgütünde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanların iş doyumunun yüksek olması, kurumların hedeflenen amaçlarının gerçekleştirilmesine olumlu katkılar sağlamaktadır. Üniversite öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin ayrıntılı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretim elemanlarının ünvanlarına göre iş doyumlarını irdeleyen araştırmalar olmasına rağmen okutmanların iş doyumlarına yönelik araştırmaların yeterli olmadığı söylenebilir. Bu sebeple, devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, örgütte çalışma süresi ve haftalık ders yükü gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin bilinmesi de önemlidir.

1.6 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlarının iş doyum düzeyleri ve bunların belli değerlere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu nedenle aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlarının İş doyum düzeyleri, iş doyumun alt boyutlarına göre nasıldır?
2. Devlet ve vakıf üniversitelerinin İngilizce okutmanlarının iş doyum düzeyleri; a) cinsiyete, b) yaşa, c) medeni duruma, d) mesleki kıdeme, e) halen çalıştığı üniversitedeki hizmet süresine, f) eğitim durumuna ve g) haftalık ders yüküne göre farklılaşmakta mıdır?

1.7 Araştırmanın Önemi

Bu araştırmadan elde edilen bulguların;

- okutmanların iş doyum düzeylerine ne çeşit değişkenlerin sebep olduğunun belirlenmesi,
- iş doyumunu yüksek okutmanlar ile örgütün veriminin ve eğitimin niteliğinin artması,
- yönetim politikalarının uygulanmasına yardımcı olması ve
- konu ile ilgili yapılacak araştırmalara ışık tutması umulmaktadır.

1.8 Sayıtlar

Araştırmaya katılan okutmanlar, ölçek maddelerini gönüllü ve samimi olarak değerlendirmişlerdir.

1.9 Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2012 - 2013 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerindeki, elektronik posta adreslerine ulaşılan, yabancı uyruklu olmayan, kadrolu İngilizce okutmanlarla sınırlıdır.

1.10 Tanımlar

Doym: Bir başka kişi tarafından doğrudan gözlenemeyen ve yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tasvir edilen ve ifade edilebilen zevki veya iç huzuru anlatmak için kullanılan terimdir (Eroğlu, 2000, s. 250 - 251).

İş Doymu: İşin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak da tanımlanan bir kavramdır (Davis,1981, s.95).

Okutman: Eğitim-öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır (www.yok.gov.tr).

Hijyen: Herzberg Çift Etmen Motivasyon Teorisine göre, işgörenlerin çalıştıkları işletme veya örgütte sağlıklı çalışmalarını sağlayacak ve işin verimli ve etkili olarak yapılması için gerekli olan asgari şartlardır. Bunlar; çalışma koşulları, denetim, örgüt politikası, yönetici ile ilişkiler, ücret, çalışanların kendi aralarında ve astları ile ilişkileri, çalışanın kişiliği, işin kendisi, konumu ve güvenliği olarak belirlenmiştir (Robbins, 2005, s.173).

1.11 İlgili Araştırmalar

1.11.1 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Özdayı (1990)'nın öğretmenlerin iş doymu ve streslerinin karşılaştırıldığı doktora çalışmasında 1134 öğretmenden elde ettiği veriler sonucunda; resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doymu düzeylerini etkileyen faktörlerin benzer olduğu, resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin özel liselerde çalışan öğretmenlere kıyasla daha düşük ve iş streslerinin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Baş ve Ardıç (2001)'in 346 Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelden elde edilen verilerle akademisyenlerin çalışma ortamı, ast-üst ilişkisi, iş arkadaşları, işin kendisi, ücret, iş garantisi, serbestlik gibi iş doymu faktörleri araştırılmıştır. Bu çalışmada, vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş doymu düzeylerinin, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin iş doymu düzeylerine göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Kılıç (2002) tarafından özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini karşılaştırmak amacıyla Yıldız Teknik Üniversitesi'nden 200, Bilgi Üniversitesi'nden ise 45 araştırma görevlisinden alınan anket sonucunda; Bilgi Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyi, YTÜ'de görevli araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyinden ve her iki üniversitede görevli araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri dışsal iş doyum düzeylerinden yüksek bulunmuştur. Bunlara ek olarak, araştırma görevlilerinin medeni durum, öğrenim düzeyi ve kıdem değişkenleri ile genel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu da saptanmıştır.

Bakan ve Büyükbeşe(2004)'nin çalışmasında, örgütsel İletişim ile üniversitede çalışan akademik personelin iş doyumlarını etkilediği düşünülen işin niteliği, kurum imajı, yönetici, yönetsel yaklaşım, çalışma arkadaşları ve ücret değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. 133 akademisyenin yanıtlarının değerlendirilmesi sonucunda, iletişim ile; işin niteliğinden, kurum imajından, yöneticilerden, yönetsel yaklaşımdan ve çalışma arkadaşlarından doyum arasında anlamlı ilişki bulunmuş, ancak iletişim ve ücret arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Tellioğlu (2004), İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan, 220 ilköğretim okulu öğretmeninin iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin en fazla iş arkadaşlarından en az ise çalışma olanaklarından doyum sağladığı ortaya çıkmıştır ve genel olarak öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin etkisi olmazken, bunlar dışındaki bütün bireysel değişkenlerin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki ettiği ortaya çıkmıştır.

Keser (2005) tarafından, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla otomotiv sektöründe çalışan 562 işgören üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; işgörenlerin iş doyumunu yaşam doyumlarından daha yüksek çıkmıştır. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunu yaşam doyumunu etkilemektedir.

Gergin (2005)'in resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini ve bu iş doyum düzeylerini etkileyen etmenleri saptamayı amaçlayan çalışmasında, iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, denetim, ücret, yönetim, yükselme olanakları, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı, okul-aile ilişkileri boyutlarına ilişkin algıları; branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni

durum değişkenlerine göre incelenmiştir. Çorum ili belediye sınırları içinde, resmi ilköğretim okullarında 550 öğretmenden elde edilen bilimsel veriler doğrultusunda; genel olarak sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre en yüksek düzeyde iş doyumunu sağladıkları boyutun, ‘iş ve niteliği’ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ‘denetim, ücret ve okul-aile ilişkileri’ iş doyumunu algısının en düşük olduğu boyutlar olmuştur. ‘İşin düzeyi ve yönetim’ boyutlarında ise; öğretmenlerin algıladıkları iş doyumunu düzeyi yüksek sayılabilir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenler, ‘çalışma şartları, yükselme olanakları, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı’ boyutlarını orta düzeyde yeterli görmekte-dirler.

Keser (2006) tarafından, çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması amacıyla bankanın çağrı merkezi biriminde çalışan 150 çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda 101 çalışandan elde edilen verilere göre; çalışanların iş doyum düzeyinin düşük, iş yükü düzeyinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İş doyumunu ve iş yükü arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Kadın çalışanların iş doyum düzeyleri, erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu da saptanmıştır.

Toker (2007)’in çalışmasında, konaklama işletmelerindeki çalışanların iş doyumunu ‘İş Tanımlama Ölçeği’ ile ölçümüştü ve yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkileride değerlendirmeye alınmıştır. İzmir’deki 8 oteldeki 370 çalışandan elde edilen verilerin analizi sonucunda iş doyumunun yaş, eğitim, turizm eğitimi değişkenleri bakımından farklılaşma gösterdiği saptanmıştır. Çalışanlar işlerinden ve özellikle işin yapısından memnun olmakla birlikte, aldıkları ücreti yeterli bulmamaktadırlar. Yaş ile doyum arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğu; çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinde daha çok doyum sağladıkları görülmektedir. Eğitim durumları bakımından ise; özellikle, lise mezunu çalışanlar, üniversite mezunu çalışanlara göre yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmada, cinsiyet ve medeni durum açısından bir farklılık saptanmamıştır.

Yelboğa (2007)’nin finans sektöründe yapmış olduğu çalışmada çıkan sonuçta göre, yaş ilerledikçe iş doyumunu artmakta. 30 yaşın altındaki grup, işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamakta, 50 yaş ve üzeri yaş grubu konusundaki bulgusu ise işin dışsal özellikleri; terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığıdır. Bu durumda yine iş doyumunu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğundan söz edilebilmektedir.

Cinsiyet, ünvan değişkenin personelin genel doyum düzeyine etkisi bulunmamaktadır. İş deneyimi ve işteki süresinin, iş doyumuna pozitif yönde etkisi olduğu bulgularına karşın öğrenim durumu değişkeninin iş doyumuna bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Gülner (2007) tarafından, iletişim ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelemesi amacıyla devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin 'orta', devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerin ise 'düşük' olduğu bulunmuştur. En yüksek doyum elde edilen faktörler sırasıyla; işin kendisi, iş arkadaşları ve yönetimdir. Devlet üniversitelerinde en düşük seviyede doyum sağlanan faktörler ücret, yan ödemeler ve performansa bağlı ödüllerdir. Vakıf üniversitelerinde ise ücret, çalışma şartları ve yan ödemelerdir.

Karaman ve Altunoğlu (2007)'nin çalışmasının amacı, Türkiye'deki devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek ve hangi faktörlerin, iş doyumunu etkilediğini ortaya çıkarmaktır. Bu araştırmanın sonuçları, 8 devlet üniversitesinden toplam 138 anket sonucuna göre değerlendirilmiştir. Öğretim elemanlarının işlerini yaparken daha fazla özgürce karar verdiklerinde işlerinden daha fazla doyum elde ettikleri gözlemlenmektedir. Yeni programlar uygulamak için şartların uygun olmasının Türkiye'de devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumunu etkilediği ifade edilebilir. Sonuçlarından bir diğeri ise, öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ile olan işbirliğinin iş doyumunu etkilediği yönündedir. Ücretin, doyum düzeyini etkileyen faktörlerden biri olduğu ve ücret ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır.

Elbirlik(2008)'in çalışmasında, 170 vakıf üniversitesindeki İngilizce okutmandan topladı. Bu verilere göre; okutmanlar, yaptıkları işten memnun, işin getirilerinden kısmen memnun olup, amirleri konusunda büyük ölçüde kararsızlık yaşamaktadırlar. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgüt politikasına ilişkin değerlendirmelerin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, meslekteki hizmet sürelerine göre değişmediği sonucuna varılmıştır. Eğitim örgütlerinde çalışanların iş doyumları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağına dair bilgi de çalışmanın bir başka sonucudur.

Taşdan ve Tiryaki (2008)'nin özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini karşılaştıran araştırmasında, Trabzon ilinde 6'sı devlet, 6'sı özel, toplam 12 ilköğretim okulunda çalışan 151 öğretmenden toplanan verilere göre, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi toplam puanları; iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan iş arkadaşları ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyete, kıdeme ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Alkış (2008)'in araştırmasındaki 589 çalışanın yanıtlarına göre, hijyen etmenleri ile iş doyumunu arasında 'güçlü', motivasyon etmenleri ile iş doyumunu arasında ise 'daha güçlü' bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Motivasyon etmenlerinde 'tanınma' ile iş doyumunu arasında ilişki ters yönde olduğu; hijyen etmenlerinde en yüksek ilişki düzeyi, çalışanın 'sosyal yaşantısı', motivasyon etmenlerinde ise 'ilerleme ve gelişme imkanları' olarak belirlendi. Bu çalışmada, Herzberg'in çift etmen teorisinin, araştırma sonuçlarını kısmen desteklemediği ortaya çıkmıştır.

Demirtaş (2010)'ın çalışmasında, 217 dersane öğretmeninden elde edilen verilere göre; dersane öğretmenlerinin iş doyumunu 'nötr' düzeyin üzerinde bulunmuştur. Dersane öğretmenlerinin iş doyumunu cinsiyet, branş, dersanedeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmazken, kıdem değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir korelasyon vardır.

Tezcan (2010)'nın çalışmanın bulgularına göre, öğretim elemanlarının dışsal ve genel iş doyumunu puanları cinsiyete göre sadece içsel doyum puanlarında anlamlı bir farklılaşma göstermiştir. Medeni durumlarına göre genel iş doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu; bekâr öğretim elemanlarının genel iş doyumunu puanlarının, evli olan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaşlarına göre ise farklılık göstermediği bulunmuştur. Kıdeme göre bakıldığında; 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarının, daha uzun mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Üniversitenin türüne göre, genel iş doyumunu puanlarında da anlamlı bir farklılık bulunduğu; öğretim elemanlarının genel iş doyumunu puanlarının,

devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

1.11.2 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Frederick Herzberg 1959 yılında 200 mühendis ve muhasebecinin iş doyumunu inceleyen bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda; başarı, yükselme, tanınma, sorumluluk ve işin kendisi gibi faktörlerin çalışanlar için güdüleyici olduğu ve iş doyumuna yol açtığı anlaşılmıştır. Örgüt politikaları, yönetim, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, denetim ve ücret gibi faktörlerin ise iş doyumsuzluğuna neden olduğu anlaşılmıştır. İş doyumunun sağlanması için, örgütün çalışanlarına sorumluluk, başarı ve yükselme gibi olanakları sağlaması gerektiği araştırmada vurgulanmıştır (Luthans, 2008, s.171).

Perie ve arkadaşları tarafından Temmuz 1997'de hazırlanan istatistiksel analiz raporunda; Amerika'daki öğretmenlerin iş doyumuna üzerine yapılan bir araştırmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir. Ek olarak, öğretmenlerin yaş ve kıdem gibi bireysel özelliklerinin iş doyumunda etkili olduğunu; fakat bu etkinin çalışma koşullarının iş doyumundaki etkisi kadar yüksek olmadığı vurgulanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin iş doyumuyla ücret faktörü arasında zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır. Ücret, öğretmenlerin iş doyumunda önemli bir faktör olarak görülmemiştir (Zaman, 2008, s.31).

Comm ve Mathaisel(2000)'in yükseköğretimde çalışanların iş doyumuna üzerine yaptığı çalışmada; iş yükü, çalışma ortamı, ücret ve yardımların iş doyumuna üzerinde etken faktörler olduğu bulundu. Öğretim elemanlarının maaş konusuna çok ilgi gösterdiği, adil ve düzenli maaşlarının olmasını diledikleri de belirtildi (Chen, Yang, Shiau ve Wang, 2006).

Oshagbemi (2003) tarafından akademik personel üzerinde uygulanan iş doyumuna ile ilgili araştırma sonucunda; akademik kariyer ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, fakat medeni durum, yaş ve üniversitelerinde çalışma süreleri ile iş doyumuna arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

De Nobile ve McCormick (2006), Avusturya'nın New South Wales kentindeki Katolik bir ilkokulda gerçekleştirilen araştırmada anket yoluyla 356 çalışandan veri elde edilmiştir. Bireysel değişkenlerin iş doyum düzeylerinde nasıl farklılaştığının incelendiği bu araştırma sonucunda özellikle yaş, cinsiyet ve makam

gibi değişkenlerle iş doyumunu arasında ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmaya göre, erkek çalışanların bayanlara nazaran daha az iş doyumuna, gençlerin yaşlılara göre tecrübesizliklerinden ötürü daha düşük iş doyumuna ve son olarak da yönetici konumundaki öğretmenlerin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek bir iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Yönetici konumundaki öğretmenlerin, yönetimdekilerle daha çok iletişim halinde olduğu ve bu durumun avantajı ile daha çok ve çabuk geribildirim alabilmeleri, iş doyumlarını olumlu etkilediği önemli çıkarımlardan biridir.

Chen (2007) tarafından, işe alışma, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla uluslararası otel işletmelerinde 350 çalışan üzerinde bir araştırma yapıldı. Araştırma sonucunda; işe alışma ile iş doyumunu arasında, işe alışma ile örgütsel bağlılık arasında, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur

Maroudas ve diğerleri (2008), Yunanistan'daki tüm lüks otel zincirlerinde çalışanların üzerinde yaptıkları araştırmada; seminerler, ikramiyeler, hediyeler ve sosyal güvence gibi dışsal iş doyum faktörlerinin otel çalışanların iş doyumuna olumlu olarak etki ettiği belirlenmiştir (Sabucuoğlu, 2009, s.88).

Shahzad ve diğerleri (2010), Pakistandaki devlet üniversitelerinde çalışan 170 öğretim görevlisi üzerinde yapılan çalışmada; iş yükünün ek ödenek ile desteklenmesi öğretim elemanının iş doyumunu üzerinde olumlu etki yaparak, verilen eğitim kalitesinin artmasına neden olabileceği vurgulanmıştır. Yükseköğretimdeki kalitenin artması iş doyum düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğu ve programlanan iş yükünün ek ücretle desteklenmesinin de faydalı olacağı sonucuna varılmıştır

Nyanga ve diğerleri (2012)'nin gerçekleştirdiği Zimbabwe'nin Masvingo bölgesindeki Yüksek Öğrenim Enstitülerindeki 150 çalışandan edinilen verilere göre, yarıdan az sayıda çalışanı işinden memnun olduğu, erkeklerin kadınlardan, gençlerin yaşlılardan daha çok işinden memnun olduğu belirlenmiştir. Genel olarak akademik yeterlilikleri artıkça iş doyumlarında da bir artışın olduğu saptanmıştır.

1.11.3 Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi

Yapılan araştırmalarda, öğretim elemanlarının iş doyumuna cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenleri açısından farklı bulgular olduğu görülmektedir. İş doyumunu etkileyen kişisel özelliklerden en fazla cinsiyet konusu incelenmiş ve

aralarında belirgin bir ilişki olmadığı vurgulanmıştır. Bazı araştırmalara göre, erkeklerin iş doyumları kadınlardan daha yüksek, bazı araştırma sonuçlarında ise tersi sonuçlarla karşılaşılmıştır. Genel kanı farklı iş kollarında kadın ve erkeklerin farklı doyum düzeylerinde olduğudur. Kişisel özelliklerden olan yaş hem erkek hem de kadınlar için etkili faktörler arasındadır. İleri yaşta olanların gençlere göre iş doyumlarının yüksek olması, edindikleri iş tecrübesi ve mevkileri ile doğru orantılı olması mümkündür. Eğitim durumu değişkeni, farklı iş kollarında farklı sonuçlar sergilemiştir. Tekstil, konaklama gibi sektörlerde yüksek eğitimlilerin düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu gözlenmesine rağmen eğitim kurumlarında belirli bir farka neden olmadığı gözlenmiştir. Bunların yanı sıra buldukları işyerinde çalışma süresi, mesleki kıdem ve ücret ile doyum arasındaki ilişki incelendiğinde ise birbirlerinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmalardaki çarpıcı sonuçlardan biri de iş yükünün iş doyumunu olumsuz etkilemesidir. İçsel iş doyum puanlarının, dışsal iş doyum puanlarına göre daha yüksek değerlerde çıkması da sıklıkla karşılaşılan sonuçlar arasındadır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ile İstanbul İli devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanların iş doyumlarının bazı değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, üniversitelerindeki çalışma yılı ve haftalık ders yükü) açısından incelenmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle, araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel Tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2006, s. 81).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2012–2013 eğitim-öğretim yılında, İstanbul’ da faaliyet gösteren 9 devlet ve 33 vakıf üniversitesinin İngilizce hazırlık okullarında görev yapan kadrolu ve yabancı uyruklu olmayan İngilizce okutmanlardır. İstanbul’ daki devlet üniversitelerinde yaklaşık 600 ve vakıf üniversitelerinde ise yaklaşık 1300 kadrolu, yabancı uyruklu olmayan İngilizce okutman bulunmaktadır (www.yok.gov.tr).

Araştırmanın örneklemini, e-posta adreslerine ulaşılabilen 288’i devlet, 356’sı vakıf üniversitesinde görev yapan toplam 644 İngilizce okutmandan, araştırmaya katılan 263 kişi oluşturmaktadır. Zaman ve iş gücünden tasarruf etmek ve geniş kitlelere rahatlıkla ulaşabilmek için en iyi çözümlerden biri olduğu kabul

gören online-anket yöntemi kullanıldı. Dikkatten kaçmış olabileceği kanaatiyle, çalışma ölçeği iki hafta arayla iki şer kere e-posta adreslerine gönderildi ve araştırmacının şahsi bağlantılarıyla okutmanların katılımları sağlanmaya çalışıldı. Bazı üniversitelerdeki bilgisayar sayısı azlığı, teknik donanım yetersizliği, zaman darlığı, yoğun iş temposu ve araştırmalara gösterilmesi gereken hassasiyetin yeteri kadar olmaması nedeniyle bu çalışmada % 42 oranında geri bildirim olmuştur.

2.3 Veriler ve Toplanması

Araştırmada, okutmanların kişisel özellikleri hakkında bilgi almak için “Kişisel Bilgi Formu” ve İngilizce okutmanların görev yaptıkları üniversitedeki iş doyum düzeylerini araştırmak için ise Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır.

2.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırma problemi kapsamında önem taşıyan, İngilizce okutmanlara ait kişisel özellikleri toplayabilmek üzere araştırmacı tarafından hazırlanan toplam 8 maddeden oluşan bir formdur. Kişisel Bilgi Formunda İngilizce okutmanların çalıştıkları üniversite, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdemi, çalıştıkları üniversitedeki hizmet süreleri ve son olarak haftalık ders yükleri sorgulanmaktadır. Birinci bölümdeki kişisel bilgi formu İngilizce okutmanların iş doyum düzeylerinin bireysel özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır (EK-1).

2.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)) kullanılmıştır (EK-2). Türkçe’deki kısa adı MİDÖ, İngilizce’deki kısa adı ise MSQ’dur. MİDÖ, R.V.David, D.J Weiss, G.V England ve L.H Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrildi.

Araştırmada MİDÖ’nün 100 maddelik uzun formu yerine 20 maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Dünyada olduğu kadar Türkiye’de de çok sayıda iş doyumunu araştırmalarında kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik testleri

Cronbach - Alpha testleri ile yapılmıştır. Alpha değeri Özdayı (1990)'da 0.86, Kılıç (2002)'da 0,9171 olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan, 20 maddeden oluşan ve 5'li Likert tipi ölçekle hazırlanan anket, çalışanların içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı iş doyum düzeylerini tespit etmektedir ve alpha değeri 0,931 olarak bulunmuştur (Tablo 1).

Ölçek puanlamasında, '*Beni Hiç Memnun Etmiyor*'; 1 puan, '*Beni Yeterince Memnun Etmiyor*'; 2 puan, '*Kararsızım*'; 3 puan, '*Beni Yeterince Memnun Ediyor*'; 4 puan, '*Beni Çok memnun Ediyor*'; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

İçsel iş doyum düzeyi Herzberg'in Çift Etmen Teorisi'nde yer alan güdüleyici faktörlere dayandırılarak ölçülürken, dışsal iş doyum düzeyi ise aynı teoride yer alan hijyen faktörlerine dayandırılarak ölçülmektedir. İçsel iş doyum, işin içeriği ile ilgili olup işin yapılması sırasında ortaya çıkar ve işin çalışanlar için güdüleyici olmasına olanak tanır. Başarı, işin kendisi, sorumluluk alma ve kişisel gelişim gibi güdüleyici faktörlerle ilgilidir. Dışsal iş doyum ise, örgüt politikası ve yönetim, denetmen ile olan ilişkiler, havalandırma, ısıtma gibi işin fiziki koşullarıyla ilgilidir. Kısaca, dışsal iş doyum bireyin çalıştığı iş koşullarıyla ilgilidir.

Anketin alt boyutlarında yer alan maddelerin dağılımları şöyledir:

1. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddeleri; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve işte ilerlemeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine dair öğelerden oluşmuştur. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel doyum puanı elde edilmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddeleri; örgüt politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve üstlerle ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddelerin tamamını içermektedir.

Ölçeğin araştırmanın amacına yönelik istatistiksel analizlerine geçilmeden önce güvenilirliği, Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak test edilmiştir (Tablo 1).

Ölçeğin genel ve alt boyutlarda yer alan maddelerin güvenilirlik analizleri için Alpha modeli ile maddeler arası korelasyona bağlı uyum değerleri hesaplanmıştır.

Alfa (α) katsayısına bağılı olarak ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir:

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek/boyut güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin/boyutun güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek/boyut oldukça güvenilir, ve

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek/boyut yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2006, s. 405).

Tablo 1 Minnesota İş Doyum Ölçeğine Göre Güvenirlilik Testi (Cronbach Alpha)

Madde	İçsel Doyum (N=12)		Dışsal Doyum (N=8)		Genel Doyum (N=20)	
	r^*	α^{**}	r^*	α^{**}	r^*	α^{**}
Madde 01	0,387	0,895	-	-	0,451	0,931
Madde 02	0,640	0,881	-	-	0,622	0,927
Madde 03	0,600	0,883	-	-	0,570	0,928
Madde 04	0,544	0,886	-	-	0,511	0,929
Madde 05	-	-	0,690	0,857	0,689	0,926
Madde 06	-	-	0,721	0,854	0,704	0,925
Madde 07	0,581	0,884	-	-	0,607	0,927
Madde 08	0,472	0,891	-	-	0,493	0,930
Madde 09	0,683	0,879	-	-	0,628	0,927
Madde 10	0,673	0,879	-	-	0,640	0,927
Madde 11	0,728	0,876	-	-	0,723	0,925
Madde 12	-	-	0,716	0,856	0,670	0,926
Madde 13	-	-	0,603	0,867	0,563	0,928
Madde 14	-	-	0,557	0,871	0,659	0,926
Madde 15	0,659	0,880	-	-	0,670	0,926
Madde 16	0,640	0,881	-	-	0,622	0,927
Madde 17	-	-	0,721	0,854	0,668	0,926
Madde 18	-	-	0,421	0,884	0,391	0,931
Madde 19	-	-	0,699	0,857	0,672	0,926
Madde 20	0,642	0,881	-	-	0,694	0,926
Cronbach's Alpha (α)	0,892		0,878		0,931	

*Madde-toplam korelasyonu

**Madde silindiğinde Cronbach's Alpha (α) değeri

İçsel Doyum boyutunu oluşturan 12 maddenin madde-toplam korelasyon katsayıları 0,387 ile 0,728 arasında değiştiği bulunmuştur. Boyutun 12 maddesi birlikte kullanıldığında Cronbach Alfa (α) katsayısının 0,892 olduğu (yüksek derecede güvenilir) ve boyuttan her hangi bir madde çıkarıldığında, boyutun genel güvenilirliğinin yükselmeyeceği bulunmuştur.

Dışsal Doyum boyutunu oluşturan 8 maddenin madde-toplam korelasyon katsayıları 0,421 ile 0,721 arasında değiştiği ve boyutun tüm maddeleri birlikte kullanıldığında Cronbach Alfa (α) katsayısının 0,878 olduğu (yüksek derecede güvenilir) bulunmuştur. Boyuttan herhangi bir madde çıkarıldığında boyutun genel güvenilirlik katsayısı yükselmeyeceğinden 8 maddesinin birlikte kullanılması gerektiği görülmüştür.

Son olarak, genel doyum için 20 madde birlikte değerlendirmeye alınmış, madde-toplam korelasyon katsayılarının 0,391 ile 0,723 arasında değiştiği ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının 0,931 olduğu görülmüştür. Ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu ve herhangi bir maddenin çıkarılması durumunda bu katsayının daha da yükselmeyeceği görüldüğünden 20 maddenin birlikte kullanılmasının uygun olduğu anlaşılmıştır.

2.4 Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Kişisel Bilgi Formu ve MIDÖ ile toplanan verilerin tümü SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile çözümlenmeye tabi tutulmuştur.

Verilerin çözümüne geçilmeden önce, toplanan verilerin belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı, hatalar barındırıp barındırmadığı kontrol edilmiş, işlemlere bundan sonra geçilmiştir.

Çözümlemelerde kişisel (demografik) özellikler (okutmanların çalıştıkları üniversite, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdemi, çalıştıkları üniversitedeki hizmet süreleri ve haftalık ders yükleri) bağımsız değişkenler olarak kabul edilirken, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanları bağımlı değişkenler olarak kabul edilmiştir.

İngilizce Okutmanların genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin hesaplanmasıyla elde edilmiştir.

Buna göre:

- Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının kişisel özelliklerini özetlemek bakımından değişkenlerin frekans (f) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır (Tablo 2).
- İngilizce okutmanların, araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin alt boyut ve maddelerine ilişkin algılama düzeylerini araştırmak üzere verdikleri puanların ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapmaları (ss) hesaplanmıştır.
- İngilizce okutmanların, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları üniversite, cinsiyeti, medeni durumu ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız gruplar t-testi* uygulanmıştır.
- İngilizce okutmanların, içsel, dışsal ve genel iş Doyum düzeylerinin yaş, mesleki kıdemi, üniversitedeki hizmet süreleri ve haftalık ders yükü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)* ve hangi gruplar arasında farklılık olduğunu araştırmaya yönelik *post-hoc Scheffe* (anlamli farklar) testi uygulanmıştır.

Yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve üniversitedeki hizmet süresi değişkenleri istatistiksel işlemler öncesi tekrar gruplandırılmışlardır.

Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi, 05 olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri, 05'ten küçük ($p < .05$) bulunduğunda bağımsız değişkenlerin grupları arasında farklılıklar "anlamli" olarak kabul edilmiş ve sonuçlar buna göre değerlendirilmiştir.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümde, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerini incelemeye yönelik yapılan istatistikî analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

MİDÖ ile elde edilen veriler doğrultusunda önce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyumuna ilişkin algı düzeyleri incelenmiş, daha sonra ise demografik özelliklerine göre bu algıların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Bu bölümünde, önce İngilizce okutmanların MİDÖ alt boyutlarına ilişkin maddelerin ortalama puan ve standart sapma değerleri, daha sonra araştırmanın amaçlarına uygun yapılan analizlere yer verilmiştir.

3.1 Okutmanların Kişisel Özellikleri

İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların iş doyum düzeylerini araştırmak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan 8 maddelik örnekleme okutmanların kişisel bilgileri aşağıda, Tablo 2’de verilmiştir.

Araştırmaya katılan İngilizce okutmanlarının %37,6’sı devlet, %62,4’ü vakıf üniversitelerinde görev yapmaktadır. Okutmanların büyük kısmı %72,2 ile kadındır. Okutmanların yaş dağılımlarına bakıldığında %14,4’ünün 20-25, %20,9’unun 26-30, %22,1’inin 31-35, %16,0’sının 36-40 ve kalan %26,6’sının 41 ve üzeri yaş grubunda oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan okutmanların yarısına yakını (%50,2’si) bekârdır. Okutmanların yarısından fazlası (%52,1) lisansüstü eğitim almıştır. İngilizce okutmanlarının mesleki kıdem sürelerine bakıldığında, %24,0’ünün 1-5, %28,1’inin

6-10, %20,2'sinin 11-15, %9,9'unun 16-20 ve kalan %17,9'unun 21 yıllık (ve üzeri) bir mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan okutmanların büyük bir kısmı 2-5 yıldır (%44,5) şu anki üniversitede çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bunu 6-10 yıldır aynı üniversitede çalışanlar takip etmişlerdir (%29,7). Şu anki üniversitede en az çalışılan süre %1,1 ile 21 yıl ve üzeridir. Son olarak, okutmanların yüzde olarak çoğunluğu haftada 21 saat ve üzeri çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 2 Örneklemeye Giren İngilizce Okutmanların Kişisel Özellikleri-Frekans ve Yüzde Dağılımları (N=263)

Değişken	Grup	F	%
Üniversite	Devlet	99	37,6
	Vakıf	164	62,4
Cinsiyet	Erkek	73	27,8
	Kadın	190	72,2
Yaş	20-25 arası	38	14,4
	26-30 arası	55	20,9
	31-55 arası	58	22,1
	36-40 arası	42	16,0
	41 ve üzeri	70	26,6
Medeni Durumu	Bekar	132	50,2
	Evli	131	49,8
Eğitim Durumu	Lisans	126	47,9
	Yüksek Lisans	123	46,8
	Doktora	14	5,3
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	63	24,0
	6-10 yıl	74	28,1
	11-15 yıl	53	20,2
	16-20 yıl	26	9,9
	21 yıl ve üzeri	47	17,9
Aynı Üniversitedeki Hizmet Yılı	1 yıldan az	26	9,9
	2-5 yıl	117	44,5
	6-10 yıl	78	29,7
	11-15 yıl	25	9,5
	16-20 yıl	14	5,3
	21 yıl ve üzeri	3	1,1
Haftalık Ders Yüğü	10-15 saat	83	31,6
	16-20 saat	78	29,7
	21 saat ve üzeri	102	38,8

3.2 Okutmanların İş Doyumu

İngilizce okutmanlarının görev yaptıkları devlet ve vakıf üniversitelerindeki iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesinde, 12'si içsel ve 8'i dışsal doyum ölçmek üzere uygulanan 20 maddelik anket ile elde edilen puanların ortalaması temel alınmıştır. 5'li Likert türü ifadelerden oluşan ölçeğin değerlendirilmesinde aşağıdaki puan ve aralıklar kullanılmıştır:

<u>Ortalama Puan</u>	<u>Katılma Düzeyi</u>
1,00 - 1,80	Beni hiç memnun etmiyor
1,81 - 2,60	Beni yeterince memnun etmiyor
2,61 - 3,40	Kararsızım
3,41 - 4,20	Beni yeterince memnun ediyor
4,21 - 5,00	Beni çok memnun ediyor

Ölçeğin boyutlarını oluşturan maddeler, araştırmaya katılan okutmanlarca '*Beni hiç memnun etmiyor*' ile '*Beni çok memnun ediyor*' arasında değerlendirilmiştir. Okutmanların alt boyutlar ve alt boyutları oluşturan maddelere ilişkin algılama düzeylerine ait ortalama puan ve standart sapma (ss) değerleri yukarıda, Tablo 3 ve Tablo 4'deki gibi gerçekleşmiştir.

Devlet ve vakıf üniversite ayrımı olmaksızın, okutmanların İçsel Doyum düzeylerinin, Dışsal Doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{İçsel Doyum}}=3,24$ ve $\bar{X}_{\text{Dışsal Doyum}}=2,58$). Hesaplanan ortalama puana göre, okutmanların içsel doyumunu '*Kararsızım*' düzeyindeyken, dışsal doyumunu '*Beni yeterince memnun etmiyor*' düzeyinde bulunmuştur. Okutmanların genel iş doyumları da $\bar{X}_{\text{Genel İş Doyumu}}=2,98$ ile '*Kararsızım*' düzeyindedir. Genel olarak okutmanların iş doyumlarının yüksek olmadığı söylenebilir.

Okutmanların içsel ve dışsal doyum düzeylerine ilişkin puan ortalamalarına bakıldığında; içsel doyum için en yüksek ortalama puanın $\bar{X}=3,82$ ile "Toplum içinde bir birey olma şansını tanıması" ifadesi için '*Beni yeterince memnun ediyor*' düzeyindedir. En düşük ortalama puan ise $\bar{X}=2,62$ ile "Her zaman meşgul olmamı sağlaması" ifadesi için '*Kararsızım*' düzeyindedir. Okutmanların dışsal doyum için en yüksek ortalama puanı $\bar{X}=3,35$ ile "Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile olan ilişkileri" ifadesi için '*Kararsızım*' düzeyinde, en düşük ortalama puanı ise $\bar{X}=1,89$

ile “ Ücretim ile yaptığım işin arasındaki denge” ifadesi için ‘*Beni hiç memnun etmiyor*’ düzeyindedir.

Tablo 3 Okutmanların İş Doyumu: Maddelere Göre Genel, Devlet ve Vakıf Üniversiteleri

Boyut / İfade	Genel (N=263)		Devlet Ü. (N=99)		Vakıf Ü. (N=164)	
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
İçsel Doyum						
01. Her zaman meşgul olmamı sağlaması	2,62	1,24	2,59	1,21	2,64	1,26
02. Tek başıma çalışma fırsatının olması	3,30	1,16	3,08	1,16	3,44	1,14
03. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme fırsatının olması	3,37	1,20	3,36	1,15	3,37	1,23
04. Toplum içinde bir birey olma şansını tanıması	3,82	1,13	3,81	1,22	3,83	1,08
07. Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	3,20	1,25	3,04	1,22	3,30	1,26
08. İşimin sağladığı istihdam güvencesi	3,49	1,32	3,67	1,43	3,39	1,24
09. Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi	3,67	1,08	3,52	1,16	3,77	1,03
10. İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	3,12	1,17	3,06	1,28	3,16	1,10
11. Yeteneklerimi kullanabilme fırsatı vermesi	3,28	1,16	3,13	1,09	3,37	1,20
15. Kendi karar verme özgürlüğümün olması	2,73	1,19	2,49	1,03	2,88	1,25
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatının olması	3,24	1,23	3,00	1,21	3,38	1,22
20. İşimden elde ettiğim doyum	3,04	1,19	2,86	1,13	3,15	1,21
Dışsal Doyum						
05. Yüksekokul müdürümüzün/Bölüm başkanımızın bizleri yönetme tarzı	2,84	1,24	2,64	1,17	2,97	1,27
06. Yüksekokul müdürümüzün/Bölüm başkanımızın karar vermedeki yetkinliği	2,51	1,24	2,25	1,09	2,66	1,30
12. Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	2,12	1,07	2,02	0,99	2,18	1,12
13. Ücretim ile yaptığım işin arasındaki denge	1,89	1,07	1,70	0,84	2,01	1,18
14. İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	2,79	1,17	2,45	0,95	2,99	1,25
17. Çalışma koşulları	2,52	1,23	2,36	1,17	2,62	1,26
18. Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkileri	3,35	1,14	3,26	1,13	3,40	1,14
19. İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	2,63	1,15	2,32	0,99	2,81	1,20

İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmalarına göre ayrı ayrı değerlendirildiğinde, genel olarak devlet üniversiteleri okutmanlarının doyum düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir (Tablo 4).

Okutmanların içsel doyuma ilişkin ortalama puanları $\bar{X}_{\text{Devlet Ü.}}=3,13$ ve $\bar{X}_{\text{Vakıf Ü.}}=3,31$; dışsal doyum düzeylerine ait ortalama puanları $\bar{X}_{\text{Devlet Ü.}}=2,38$ ve $\bar{X}_{\text{Vakıf Ü.}}=2,70$ ve genel iş doyum düzeyleri $\bar{X}_{\text{Devlet Ü.}}=2,83$ ve $\bar{X}_{\text{Vakıf Ü.}}=3,07$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4 Okutmanların İş Doyumu: Alt Boyutlara Göre Genel, Devlet ve Vakıf Üniversiteleri

Boyut (Doyum)	Genel (N=263)		Devlet Ü. (N=99)		Vakıf Ü. (N=164)	
	\bar{X}	Ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss
İçsel Doyum	3,24	0,81	3,13	0,83	3,31	0,79
Dışsal Doyum	2,58	0,86	2,38	0,74	2,70	0,90
Genel Doyum	2,98	0,78	2,83	0,74	3,07	0,79

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel ve dışsal doyum düzeyleri maddeler bazında incelendiğinde; içsel doyum boyutunda her iki tür üniversitede çalışan okutmanların en yüksek ortalama puanı “Toplum içinde bir birey olma şansını tanıması” ifadesi için verdikleri görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Devlet Ü.}}=3,81$ ve $\bar{X}_{\text{Vakıf Ü.}}=3,83$; ‘*Beni yeterince memnun ediyor*’ düzeyinde). En düşük ortalama puan ise devlet üniversitelerinde çalışan okutmanlar tarafından $\bar{X}=2,49$ ile “Kendi karar verme özgürlüğümün olması” ifadesi için ‘*Beni yeterince memnun etmiyor*’ düzeyinde bulunmuştur. İçsel doyum boyutundaki maddelerden en düşük ortalama puan, vakıf üniversiteleri çalışanları tarafından $\bar{X}=2,64$ ile “Her zaman meşgul olmamı sağlaması” ifadesi için ‘*Kararsızım*’ düzeyindedir.

Dışsal doyum maddelerinin devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanlar tarafından değerlendirilmesi sonucunda en yüksek ortalama puanın her iki tür üniversite çalışanları tarafından “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile olan ilişkileri” ifadesi için verildiği görülmüştür ($\bar{X}_{\text{Devlet Ü.}}=3,26$ ve $\bar{X}_{\text{Vakıf Ü.}}=3,40$; ‘*Kararsızım*’ düzeyinde). En düşük ortalama puan ise, yine her iki tür üniversite okutmanları tarafından “Ücretim ile yaptığım iş arasındaki denge” ifadesi için verilmiştir. Devlet üniversitelerinde görev yapan okutmanlar yaptıkları iş karşılığı aldıkları ücretten hiç memnun değil iken, vakıf üniversitelerinde çalışanlar yeterince memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir ($\bar{X}_{\text{Devlet Ü.}}=1,70$ ve $\bar{X}_{\text{Vakıf Ü.}}=2,01$).

3.3 Okutmanların Kişisel (Demografik) Özelliklerine Göre İş Doyumları

Bu bölümde, araştırmaya katılan 99 devlet ve 164 vakıf üniversitesi İngilizce okutmanının iş doyum düzeylerinin kişisel özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Farklılaşmalar iki bölüm halinde yapılmış olup, ilk bölümde tüm okutmanların kişisel özelliklerine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı, ikinci bölümde ise devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmalarına bağlı olarak, kişisel özelliklerine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

3.3.1 Çalışılan Üniversite Türüne Göre İş Doyumu

Tablo 5 Okutmanların Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması t-Testi (N=263)

Boyut	Üniversite	Betimsel İstatistikler				t-test		
		N	\bar{X}	ss	s _h	t	sd	p
İçsel Doyum	Devlet	99	3,13	0,83	0,08	1,69	261	0,093
	Vakıf	164	3,31	0,79	0,06			
Dışsal Doyum	Devlet	99	2,38	0,74	0,07	3,06	261	0,002*
	Vakıf	164	2,70	0,90	0,07			
Genel Doyum	Devlet	99	2,83	0,74	0,08	2,40	261	0,017*
	Vakıf	164	3,07	0,79	0,06			

* $p < .05$

Araştırmaya katılan İngilizce okutmalarının çalıştıkları üniversite türüne göre dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin anlamlı olarak farklı, içsel doyum düzeylerinin ise farklı olmadığı bulunmuştur (Tablo 5).

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların dışsal doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$t_{(261)}=3,06$ ve $p<,05$]. Ortalama puanlar incelendiğinde; vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Devlet \ Ü.}=2,38$ ve $\bar{X}_{Vakıf \ Ü.}=2,70$). Devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanların dışsal iş doyumunu ‘Beni hiç

memnun etmiyor' düzeyindeyken, vakıf üniversitelerinde çalışanların '*Kararsızım*' düzeyindedir.

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların genel iş doyum düzeylerinin de anlamlı bir şekilde farklı olduğu ve bu farkın yine vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanları lehine olduğu bulunmuştur [$t_{(261)}=2,40$ ve $p<,05$]. Ortalama puanlar incelendiğinde; vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{\text{Devlet Ü.}}=2,83$ ve $\bar{X}_{\text{Vakıf Ü.}}=3,07$). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların genel iş doyum ortalama puanları anlamlı bir şekilde farklı olmakla birlikte, memnun olmak bakımından her ikisi de '*Kararsızım*' düzeyinde kalmıştır.

3.3.2 Cinsiyete Göre İş Doyumu

Okutmanların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 Okutmanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması t- Testi (N=263)

	Cinsiyet	Betimsel İstatistikler				t-test		
		N	\bar{X}	ss	s _h	t	sd	P
İçsel Doyum	Erkek	73	3,07	0,90	0,11	2,19	261	0,030*
	Kadın	190	3,31	0,76	0,06			
Dışsal Doyum	Erkek	73	2,54	0,84	0,10	0,51	261	0,613
	Kadın	190	2,60	0,86	0,06			
Genel Doyum	Erkek	73	2,86	0,84	0,10	1,58	261	0,116
	Kadın	190	3,02	0,75	0,05			

* $p<,05$.

İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan *t*-testine göre cinsiyet, sadece içsel doyum bakımından anlamlı bir farklılaşma kaynağıdır (Tablo 6).

Kadın ve erkek okutmanların içsel doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklı olduğu ve bu farkın kadın okutmanlar lehine olduğu bulunmuştur [$t_{(261)}=2,19$ ve $p<,05$]. Ortalama puanlar incelendiğinde; kadın okutmanların içsel doyum

düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Erkek}}=3,07$ ve $\bar{X}_{\text{Kadın}}=3,31$).

Kadın ve erkek okutmanların dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin ise anlamlı bir şekilde farklı olmadığı, birbirine yakın oldukları bulunmuştur.

Tablo 7 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Cinsiyete Göre İş Doyumlarının Karşılaştırması - t-Testi

Üniversite	Boyut	Cinsiyet	Betimsel İstatistikler				t-test		
			N	\bar{X}	ss	s _h	t	sd	p
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	Erkek	38	2,98	0,93	0,15	1,51	97	0,135
		Kadın	61	3,23	0,75	0,10			
	Dışsal Doyum	Erkek	38	2,28	0,69	0,11	1,06	97	0,292
		Kadın	61	2,44	0,77	0,10			
	Genel Doyum	Erkek	38	2,70	0,81	0,13	1,43	97	0,156
		Kadın	61	2,91	0,69	0,09			
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	Erkek	35	3,17	0,86	0,15	1,18	162	0,238
		Kadın	129	3,34	0,77	0,07			
	Dışsal Doyum	Erkek	35	2,82	0,91	0,15	0,87	162	0,385
		Kadın	129	2,67	0,89	0,08			
	Genel Doyum	Erkek	35	3,03	0,84	0,14	0,31	162	0,754
		Kadın	129	3,08	0,77	0,07			

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak, ayrı ayrı anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini, araştırmak üzere yapılan t-testine göre cinsiyet iş doyumunu bakımından anlamlı bir farklılaşma kaynağı değildir (Tablo 7).

3.3.3 Yaşa Göre İş Doyumu

Okutmanların iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 8 ve Tablo 9'da verilmiştir.

İngilizce okutmanlarının iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve hem alt boyutlarda (içsel ve dışsal) hem de genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 8).

Okutmanların içsel doyum düzeylerinin yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur (F=7,91 ve p<0,001). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 9), 41 ve üzeri yaş grubunda bulunan okutmanlar (Grup 3) ile daha genç yaştaki okutmanların (Grup 1-2) içsel doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; 41 ve üzeri yaş grubundaki okutmanların (Grup 3) içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{20-30}=3,04$; $\bar{X}_{31-40}=3,22$ ve $\bar{X}_{41 \text{ ve üzeri}}=3,53$).

Tablo 8 Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - ANOVA (N=263)

Boyut/Ölçek	Yaş	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
		N	\bar{X}	Ss	F	P	
İçsel Doyum	20-30 arası (1)	93	3,04	0,75	7,91	0,000**	3 ile 1, 2
	31-40 arası (2)	100	3,22	0,89			
	41 ve üzeri (3)	70	3,53	0,67			
Dışsal Doyum	20-30 arası (1)	93	2,35	0,72	9,98	0,000**	3 ile 1, 2
	31-40 arası (2)	100	2,55	0,90			
	41 ve üzeri (3)	70	2,93	0,85			
Genel Doyum	20-30 arası (1)	93	2,76	0,69	9,96	0,000**	3 ile 1, 2
	31-40 arası (2)	100	2,95	0,84			
	41 ve üzeri (3)	70	3,29	0,69			

** p<.01

Tablo 9 Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - Scheffe Testi (N=263)

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	P
İçsel Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,181	0,280
		41 ve üzeri (3)	-,493**	0,000
	31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,181	0,280
		41 ve üzeri (3)	-,312*	0,041
	41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,493**	0,000
		31-40 arası (2)	,312*	0,041
Dışsal Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,204	0,232
		41 ve üzeri (3)	-,582**	0,000
	31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,204	0,232
		41 ve üzeri (3)	-,378*	0,015
	41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,582**	0,000
		31-40 arası (2)	,378*	0,015
Genel Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,191	0,215
		41 ve üzeri (3)	-,529**	0,000
	31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,191	0,215
		41 ve üzeri (3)	-,338*	0,016
	41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,529**	0,000
		31-40 arası (2)	,338*	0,016

** $P < ,01$

* $P < ,05$

Okutmanların dışsal doyum düzeylerinin de yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=9,98$ ve $p<0,001$). Post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 9), 41 ve üzeri yaş grubunda bulunan okutmanlar (Grup 3) ile daha genç yaşta okutmanların (Grup 1-2) dışsal doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; 41 ve üzeri yaş grubundaki okutmanların (Grup 3) dışsal doyum düzeylerinin de genç okutmanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{20-30}=2,35$; $\bar{X}_{31-40}=2,55$ ve $\bar{X}_{41 \text{ ve üzeri}}=2,93$).

Son olarak, okutmanların genel iş doyum düzeylerinin de yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=9,96$ ve $p<0,001$). Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 9), yine 41 ve üzeri yaş grubunda bulunan okutmanlar (Grup 3) ile daha genç yaşta okutmanların (Grup 1-2) genel iş doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; 41 ve üzeri yaş grubundaki okutmanların (Grup 3) genel iş doyum düzeylerinin de genç okutmanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{20-30}=2,76$; $\bar{X}_{31-40}=2,95$ ve $\bar{X}_{41 \text{ ve üzeri}}=3,29$).

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin yaşlarına bağlı olarak, ayrı ayrı anlamlı bir

yaşları ise hem içsel ve dışsal, hem de genel iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olmaktadır farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan ANOVA testlerine göre; devlet üniversitelerinde çalışanların yaşları dışsal ve genel iş doyumunu düzeylerinde, vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların (Tablo 10).

Tablo 10 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması - ANOVA Testi

Üniversite	Boyut/Ölçek	Yaş	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
			N	\bar{X}	ss	F	p	
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	20-30 arası (1)	43	2,98	0,78	2,95	0,057	-
		31-40 arası (2)	40	3,13	0,89			
		41 ve üzeri (3)	16	3,56	0,69			
	Dışsal Doyum	20-30 arası (1)	43	2,24	0,63	4,07	0,020*	1 ile 3
		31-40 arası (2)	40	2,33	0,78			
		41 ve üzeri (3)	16	2,84	0,77			
	Genel Doyum	20-30 arası (1)	43	2,68	0,68	3,82	0,025*	1 ile 3
		31-40 arası (2)	40	2,81	0,79			
		41 ve üzeri (3)	16	3,27	0,66			
	Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	20-30 arası (1)	50	3,10	0,72	4,10	0,018*
31-40 arası (2)			60	3,28	0,89			
41 ve üzeri (3)			54	3,53	0,67			
Dışsal Doyum		20-30 arası (1)	50	2,44	0,79	4,57	0,012*	1 ile 3
		31-40 arası (2)	60	2,70	0,95			
		41 ve üzeri (3)	54	2,96	0,87			
Genel Doyum		20-30 arası (1)	50	2,83	0,70	4,85	0,009*	1 ile 3
		31-40 arası (2)	60	3,05	0,86			
		41 ve üzeri (3)	54	3,30	0,71			

* $p < .05$

Tablo 11 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - Scheffe Testi

Ünv.	Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	P		
Devlet Üniversitesi (N=99)	Dışsal Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,090	0,850		
			41 ve üzeri (3)	-,592*	0,022		
		31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,090	0,850		
			41 ve üzeri (3)	-0,502	0,067		
		41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,592*	0,022		
			31-40 arası (2)	0,502	0,067		
	Genel Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,128	0,725		
			41 ve üzeri (3)	-,584*	0,026		
		31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,128	0,725		
			41 ve üzeri (3)	-0,456	0,109		
41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,584*	0,026				
	31-40 arası (2)	0,456	0,109				
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,188	0,448		
			41 ve üzeri (3)	-,433*	0,019		
		31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,188	0,448		
			41 ve üzeri (3)	-0,244	0,245		
		41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,433*	0,019		
			31-40 arası (2)	0,244	0,245		
	Dışsal Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,260	0,304		
			41 ve üzeri (3)	-,521*	0,012		
			31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,260	0,304	
				41 ve üzeri (3)	-0,260	0,289	
		41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,521*	0,012		
			31-40 arası (2)	0,260	0,289		
			Genel Doyum	20-30 arası (1)	31-40 arası (2)	-0,217	0,338
					41 ve üzeri (3)	-,468*	0,009
31-40 arası (2)	20-30 arası (1)	0,217		0,338			
	41 ve üzeri (3)	-0,251		0,222			
41 ve üzeri (3)	20-30 arası (1)	,468*	0,009				
	31-40 arası (2)	0,251	0,222				

* $p < ,05$

Devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların dışsal doyum düzeylerinin farklı olduğu ve bu farkın 20-30 yaş grubundaki okutmanlar (Grup 1) ile 41 ve üzeri yaş grubundaki okutmanlar (Grup 3) arasında olduğu bulunmuştur ($F=4,07$ ve $p<0,05$). Ortalama puanlar dikkate alındığında, 41 ve üzeri yaş grubundakilerin dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{20-30}=2,24$ ve $\bar{X}_{41 ve$

üzeri=2,84). Benzer biçimde, devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların genel iş doyumlarının da farklı olduğu ve bu farkın yine 20-30 yaş grubundaki okutmanlar (Grup 1) ile 41 ve üzeri yaş grubundaki okutmanlar (Grup 3) arasında olduğu bulunmuştur (F=3,82 ve p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde, 41 ve üzeri yaş grubundakilerin dışsal doyum düzeylerinin de daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{20-30}=68$ ve $\bar{X}_{41 \text{ ve üzeri}}=3,27$).

Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin yaşlarına bağlı olarak farklı olduğu ve bu farkın her üç doyum düzeyi için de 20-30 yaş grubundaki okutmanlar (Grup 1) ile 41 ve üzeri yaş grubundaki okutmanlar (Grup 3) arasında olduğu bulunmuştur [İçsel doyum (F=4,10 ve p<0,05); Dışsal doyum (F=4,57 ve p<0,05) ve genel iş doyumunu (F=4,85 ve p<0,05)]. Ortalama puanlar dikkate alındığında; 41 ve üzeri yaş grubundakilerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir [İçsel doyum ($\bar{X}_{20-30}=3,10$ ve $\bar{X}_{41 \text{ ve üzeri}}=3,53$); Dışsal doyum ($\bar{X}_{20-30}=2,44$ ve $\bar{X}_{41 \text{ ve üzeri}}=2,96$) ve genel iş doyumunu ($\bar{X}_{20-30}=2,83$ ve $\bar{X}_{41 \text{ ve üzeri}}=3,30$)].

3.3.4 Medeni Duruma Göre İş Doyumu

Okutmanların iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12 Okutmanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması - t-Testi (N=263)

Boyut	Medeni D.	Betimsel İstatistikler				t-test		
		N	\bar{X}	ss	s _h	t	sd	p
İçsel Doyum	Bekâr	132	3,17	0,83	0,07	1,42	261	0,156
	Evli	131	3,31	0,78	0,07			
Dışsal Doyum	Bekâr	132	2,47	0,81	0,07	2,04	261	0,043*
	Evli	131	2,69	0,89	0,08			
Genel Doyum	Bekâr	132	2,89	0,77	0,07	1,78	261	0,076
	Evli	131	3,06	0,78	0,07			

* p< .05

İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan t-testine göre okutmanların medeni durumu, sadece dışsal doyum düzeyinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 12).

Bekâr ve evli okutmanların dışsal iş doyum düzeylerinde anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$t_{(261)}=2,04$ ve $p<,05$]. Ortalama puanlar incelendiğinde; evli okutmanların dışsal doyum düzeylerinin bekâr okutmanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Bekâr}}=2,47$ ve $\bar{X}_{\text{Evli}}=2,69$).

Bekâr ve evli okutmanların içsel ve genel iş doyum düzeylerinin ise farklı olmadığı; ancak birbirine yakın oldukları bulunmuştur.

Tablo 13 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - t-Testi

Üniversite	Boyut	Medeni D.	Betimsel İstatistikler				t-test		
			N	\bar{X}	Ss	s_h	t	sd	p
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	Bekâr	55	3,07	0,87	0,12	0,92	97	0,359
		Evli	44	3,22	0,78	0,12			
	Dışsal Doyum	Bekâr	55	2,26	0,73	0,10	1,71	97	0,091
		Evli	44	2,52	0,74	0,11			
	Genel Doyum	Bekâr	55	2,74	0,75	0,10	1,29	97	0,199
		Evli	44	2,94	0,73	0,11			
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	Bekâr	77	3,25	0,80	0,09	0,91	162	0,364
		Evli	87	3,36	0,78	0,08			
	Dışsal Doyum	Bekâr	77	2,63	0,84	0,10	1,07	162	0,289
		Evli	87	2,77	0,94	0,10			
	Genel Doyum	Bekâr	77	3,00	0,77	0,09	1,04	162	0,302
		Evli	87	3,13	0,79	0,09			

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak, ayrı ayrı anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini, araştırmak üzere yapılan t-testine göre medeni durum anlamlı bir farklılaşma kaynağı değildir (Tablo 13).

3.3.5 Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu

Okutmanların eğitim durumlarına göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14 Okutmanların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - t-Testi (N=263)

Boyut	Üniversite	Betimsel İstatistikler				t-test		
		N	\bar{X}	ss	s _h	t	sd	p
İçsel Doyum	Lisans	126	3,17	0,80	0,07	1,32	261	0,189
	Y. L./Doktora	137	3,30	0,81	0,07			
Dışsal Doyum	Lisans	126	2,53	0,82	0,07	0,95	261	0,345
	Y. L./Doktora	137	2,63	0,89	0,08			
Genel Doyum	Lisans	126	2,92	0,76	0,07	1,24	261	0,217
	Y. L./Doktora	137	3,03	0,79	0,07			

İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan t-testine göre okutmanların eğitim durumu anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır (Tablo 14).

Tablo 15 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması - t-Testi

Üniversite	Boyut	Eğitim D.	Betimsel İstatistikler				t-test		
			N	\bar{X}	ss	s _h	t	sd	p
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	Lisans	50	3,02	0,87	0,12	1,45	97	0,151
		Y. L./Doktora	49	3,26	0,78	0,11			
	Dışsal Doyum	Lisans	50	2,35	0,77	0,11	0,39	97	0,699
		Y. L./Doktora	49	2,41	0,72	0,10			
	Genel Doyum	Lisans	50	2,75	0,79	0,11	1,12	97	0,266
		Y. L./Doktora	49	2,92	0,70	0,10			
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	Lisans	76	3,28	0,74	0,08	0,44	162	0,663
		Y. L./Doktora	88	3,33	0,84	0,09			
	Dışsal Doyum	Lisans	76	2,65	0,83	0,10	0,75	162	0,457
		Y. L./Doktora	88	2,75	0,95	0,10			
	Genel Doyum	Lisans	76	3,03	0,73	0,08	0,60	162	0,547
		Y. L./Doktora	88	3,10	0,83	0,09			

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına bağlı olarak, ayrı ayrı anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan t-testine göre eğitim durumu anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır (Tablo 15).

3.3.6 Mesleki Kıdeme Göre İş Doyumu

Okutmanları mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16 Okutmanların Mesleki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - ANOVA (N=263)

Boyut/Ölçek	Mesleki Kıdem	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
		N	\bar{X}	Ss	F	P	
İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	63	3,03	0,78	7,86	0,000**	4 ile 1, 2, 3
	6-10 yıl (2)	74	3,11	0,79			
	11-15 yıl (3)	53	3,17	0,91			
	16 yıl ve üzeri (4)	73	3,61	0,65			
Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	63	2,38	0,72	8,60	0,000**	4 ile 1, 2, 3
	6-10 yıl (2)	74	2,40	0,81			
	11-15 yıl (3)	53	2,51	0,95			
	16 yıl ve üzeri (4)	73	2,99	0,82			
Genel Doyum	1-5 yıl (1)	63	2,77	0,72	9,31	0,000**	4 ile 1, 2, 3
	6-10 yıl (2)	74	2,82	0,73			
	11-15 yıl (3)	53	2,91	0,88			
	16 yıl ve üzeri (4)	73	3,36	0,67			

** $p < .01$.

İngilizce okutmanlarının iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve hem alt boyutlarda (içsel ve dışsal) hem de genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 16).

Tablo 17 Okutmanların Mesleki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri Karşılaştırması - Scheffe Testi (N=263)

Bağımlı Değişken	(I) Mesleki Kıdem	(J) Mesleki Kıdem	Ortalama Farkı (I-J)	P
İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,079	0,950
		11-15 yıl (3)	-0,145	0,799
		16 yıl ve üzeri (4)	-,579**	0,000
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,079	0,950
		11-15 yıl (3)	-0,066	0,973
		16 yıl ve üzeri (4)	-,500**	0,002
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,145	0,799
		6-10 yıl (2)	0,066	0,973
		16 yıl ve üzeri (4)	-,434*	0,024
	16 yıl ve üzeri (4)	1-5 yıl (1)	,579**	0,000
		6-10 yıl (2)	,500**	0,002
		11-15 yıl (3)	,434*	0,024
Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,012	1,000
		11-15 yıl (3)	-0,131	0,865
		16 yıl ve üzeri (4)	-,605**	0,000
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,012	1,000
		11-15 yıl (3)	-0,119	0,885
		16 yıl ve üzeri (4)	-,593**	0,000
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,131	0,865
		6-10 yıl (2)	0,119	0,885
		16 yıl ve üzeri (4)	-,474*	0,018
	16 yıl ve üzeri (4)	1-5 yıl (1)	,605**	0,000
		6-10 yıl (2)	,593**	0,000
		11-15 yıl (3)	,474*	0,018
Genel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,052	0,982
		11-15 yıl (3)	-0,140	0,796
		16 yıl ve üzeri (4)	-,590**	0,000
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,052	0,982
		11-15 yıl (3)	-0,087	0,934
		16 yıl ve üzeri (4)	-,537**	0,000
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,140	0,796
		6-10 yıl (2)	0,087	0,934
		16 yıl ve üzeri (4)	-,450**	0,011
	16 yıl ve üzeri (4)	1-5 yıl (1)	,590**	0,000
		6-10 yıl (2)	,537**	0,000
		11-15 yıl (3)	,450*	0,011

** $p < .01$

* $p < .05$

Okutmanların içsel doyum düzeylerinin mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=7,86$ ve $p<0,001$). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 17), 16 yıl ve üzeri

bir süredir meslekte olan okutmanlar (Grup 4) ile diğer, daha kısa bir süre meslekte olan okutmanların (Grup 1-2-3) içsel doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanların (Grup 4) içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,03$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,11$; $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=3,17$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=3,61$).

Okutmanların dışsal doyum düzeylerinin de mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=8,60$ ve $p<0,001$). Post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 17), 16 yıl ve üzeri meslekte olan okutmanlar (Grup 4) ile diğer, daha kısa bir süre meslekte olan okutmanların (Grup 1-2-3) dışsal doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanların (Grup 4) dışsal doyum düzeylerinin de daha kısa süreli mesleki kıdeme sahip okutmanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,38$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=2,40$; $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=2,51$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=2,99$).

Okutmanların genel iş doyum düzeylerinin de mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=9,31$ ve $p<0,001$). Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 17), yine 41 ve üzeri yaş grubunda bulunan okutmanlar (Grup 3) ile daha genç yaştaki okutmanların (Grup 1-2) genel iş doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanların (Grup 4) genel iş doyum düzeylerinin de daha kısa süreli mesleki kıdeme sahip okutmanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,77$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=2,82$; $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=2,91$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=3,36$).

Tablo 18 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre İş Doyumlarının Karşılaştırması - ANOVA Testi

Ünv.	Boyut/Ölçek	Mesleki Kıdem	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
			N	\bar{X}	ss	F	P	
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	31	2,93	0,77	3,19	0,027*	1 ile 4
		6-10 yıl (2)	27	3,12	0,88			
		11-15 yıl (3)	23	3,03	0,85			
		16 yıl ve üzeri (4)	18	3,64	0,66			
	Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	31	2,15	0,60	4,17	0,008**	1 ile 4
		6-10 yıl (2)	27	2,23	0,78			
		11-15 yıl (3)	23	2,41	0,73			
		16 yıl ve üzeri (4)	18	2,87	0,73			
	Genel Doyum	1-5 yıl (1)	31	2,55	0,67	3,99	0,010**	1 ile 4
		6-10 yıl (2)	27	2,78	0,77			
		11-15 yıl (3)	23	2,84	0,76			
		16 yıl ve üzeri (4)	18	3,33	0,62			
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	32	3,10	0,79	4,41	0,005**	1 ile 4
		6-10 yıl (2)	47	3,13	0,74			
		11-15 yıl (3)	30	3,29	0,96			
		16 yıl ve üzeri (4)	55	3,60	0,65			
	Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	32	2,39	0,79	5,23	0,002**	1 ile 4
		6-10 yıl (2)	47	2,53	0,83			
		11-15 yıl (3)	30	2,80	1,01			
		16 yıl ve üzeri (4)	55	3,03	0,85			
	Genel Doyum	1-5 yıl (1)	32	2,81	0,75	5,31	0,002**	1,2 ile 4
		6-10 yıl (2)	47	2,89	0,71			
		11-15 yıl (3)	30	3,09	0,93			
		16 yıl ve üzeri (4)	55	3,37	0,68			

** $p < .01$

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretmenlerinin, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak, ayrı ayrı anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere uygulanan ANOVA testlerine göre; hem devlet, hem de vakıf üniversitelerinde çalışanların mesleki kıdemleri içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olmaktadır. Tablo 18.

Tablo 19 Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - Scheffe Testi

Üniversite	Bağımlı Değişken	(I) Mesleki Kıdem	(J) Mesleki Kıdem	Ortalama Farkı (I-J)	p
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,196	0,835
			11-15 yıl (3)	-0,102	0,976
			16 yıl ve üzeri (4)	-,711*	0,035
		6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,196	0,835
			11-15 yıl (3)	0,094	0,982
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,515	0,224
		11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,102	0,976
			6-10 yıl (2)	-0,094	0,982
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,610	0,128
		16 yıl ve üzeri (4)	1-5 yıl (1)	,711*	0,035
			6-10 yıl (2)	0,515	0,224
			11-15 yıl (3)	0,610	0,128
	Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,182	0,811
			11-15 yıl (3)	0,083	0,980
			16 yıl ve üzeri (4)	-,638*	0,031
		6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,182	0,811
			11-15 yıl (3)	0,265	0,628
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,456	0,221
		11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	-0,083	0,980
			6-10 yıl (2)	-0,265	0,628
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,321	0,518
		16 yıl ve üzeri (4)	1-5 yıl (1)	,638*	0,031
			6-10 yıl (2)	0,456	0,221
			11-15 yıl (3)	,321	0,518
Genel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,191	0,794	
		11-15 yıl (3)	-0,028	0,999	
		16 yıl ve üzeri (4)	-,682*	0,019	
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	0,191	0,794	
		11-15 yıl (3)	0,163	0,885	
		16 yıl ve üzeri (4)	-0,492	0,169	
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	0,028	0,999	
		6-10 yıl (2)	-0,163	0,885	
		16 yıl ve üzeri (4)	-0,354	0,542	
	16 yıl ve üzeri (4)	1-5 yıl (1)	,682*	0,019	
		6-10 yıl (2)	0,492	0,169	
		11-15 yıl (3)	0,354	0,542	
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	0,028	0,999
			11-15 yıl (3)	-0,159	0,881
			16 yıl ve üzeri (4)	-,499*	0,015
	6-10 yıl (2)	1-5 yıl (1)	11-15 yıl (3)	-0,028	0,999
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,187	0,779
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,471	0,057
	11-15 yıl (3)	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	0,159	0,881
			16 yıl ve üzeri (4)	0,187	0,779
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,312	0,360
	16 yıl ve üzeri (4)	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	,499*	0,015
			16 yıl ve üzeri (4)	0,471	0,057
			11-15 yıl (3)	0,312	0,360

Tablo 19. Devam

Üniversite	Bağımlı Değişken	(I) Mesleki Kıdem	(J) Mesleki Kıdem	Ortalama Farkı (I-J)	P
Vakıf Üniversitesi (N=164)	Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	0,146	0,910
			11-15 yıl (3)	-0,265	0,694
			16 yıl ve üzeri (4)	-,642**	0,004
			1-5 yıl (1)	-0,146	0,910
		6-10 yıl (2)	11-15 yıl (3)	-0,410	0,252
			16 yıl ve üzeri (4)	-0,496	0,088
			1-5 yıl (1)	0,265	0,694
			6-10 yıl (2)	0,410	0,252
		11-15 yıl (3)	16 yıl ve üzeri (4)	-0,231	0,708
			1-5 yıl (1)	,642**	0,004
			6-10 yıl (2)	0,496	0,088
			11-15 yıl (3)	0,231	0,708
	Genel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	0,075	0,979
			11-15 yıl (3)	-0,201	0,778
			16 yıl ve üzeri (4)	-,481*	0,046
			1-5 yıl (1)	-0,075	0,979
		6-10 yıl (2)	11-15 yıl (3)	-0,276	0,487
			16 yıl ve üzeri (4)	-,556**	0,004
			1-5 yıl (1)	0,201	0,778
			6-10 yıl (2)	0,276	0,487
		11-15 yıl (3)	16 yıl ve üzeri (4)	-0,280	0,449
			1-5 yıl (1)	,481*	0,046
			6-10 yıl (2)	,556**	0,004
			11-15 yıl (3)	0,280	0,449

**p<.01

*p<.05

Devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak farklı olduğu ve bu farkın her üç doyum düzeyi için de 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip okutmanlar (Grup 1) ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanlar (Grup 4) arasında olduğu bulunmuştur [İçsel doyum (F=3,19 ve p<0,05); Dışsal doyum (F=4,17 ve p<0,05) ve genel iş doyumunu (F=3,99 ve p<0,05)]. Bu gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir [İçsel doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,93$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=3,64$); Dışsal doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,15$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=2,87$) ve genel iş doyumunu ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,55$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=3,33$)].

Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların da içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak farklı olduğu bulunmuştur [İçsel doyum (F=4,41 ve p<0,05); Dışsal doyum (F=5,23 ve p<0,05) ve genel iş doyumunu (F=5,31 ve p<0,05)]. İçsel ve dışsal doyum düzeylerinde 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip okutmanlar (Grup 1) ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip

okutmanlar (Grup 4) arasında anlamlı fark olduğu, genel iş doyum düzeylerinde ise 1-5 ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip okutmanlar (Grup 1-2) ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanlar (Grup 4) arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Bu gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır [İçsel doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,10$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=3,60$); Dışsal doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,39$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=3,03$) ve genel iş doyumunu ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,81$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=2,89$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üzeri}}=3,37$)].

3.3.7 Hizmet Süresine Göre İş Doyumu

Okutmanların hizmet sürelerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20 Okutmanların Hizmet Sürelerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - ANOVA (N=263)

Boyut/Ölçek	Hizmet Süresi	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
		N	\bar{X}	ss	F	P	
İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	143	3,08	0,82	9,92	0,000**	3 ile 1, 2
	6-10 yıl (2)	78	3,29	0,82			
	11 yıl ve üstü (3)	42	3,69	0,54			
Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	143	2,45	0,82	5,58	0,004**	1 ile 3
	6-10 yıl (2)	78	2,63	0,95			
	11 yıl ve üstü (3)	42	2,93	0,69			
Genel Doyum	1-5 yıl (1)	143	2,83	0,77	9,06	0,000**	3 ile 1, 2
	6-10 yıl (2)	78	3,03	0,82			
	11 yıl ve üstü (3)	42	3,39	0,51			

** $p < .01$

İngilizce okutmanlarının iş doyumları düzeylerinin hizmet süresi (şu an çalıştığı üniversitede) değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve hem alt boyutlarda (içsel ve dışsal) hem de genel iş doyumları düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur (Tablo 20).

Tablo 21 Okutmanların Hizmet Süresine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - Scheffe Testi (N=263)

Bağımlı Değişken	(I) Hizmet Süresi	(J) Hizmet Süresi	Ortalama Farkı (I-J)	P
İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,208	0,168
		11 yıl ve üstü (3)	-,603**	0,000
		6-10 yıl (2)	0,208	0,168
	6-10 yıl (2)	11 yıl ve üstü (3)	-,395*	0,032
		11 yıl ve üstü (3)	,603**	0,000
		6-10 yıl (2)	,395*	0,032
Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,180	0,318
		11 yıl ve üstü (3)	-,484**	0,005
		6-10 yıl (2)	0,180	0,318
	6-10 yıl (2)	11 yıl ve üstü (3)	-0,305	0,168
		11 yıl ve üstü (3)	,484**	0,005
		6-10 yıl (2)	0,305	0,168
Genel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,197	0,181
		11 yıl ve üstü (3)	-,556**	0,000
		6-10 yıl (2)	0,197	0,181
	6-10 yıl (2)	11 yıl ve üstü (3)	-,359*	0,047
		11 yıl ve üstü (3)	,556**	0,000
		6-10 yıl (2)	,359*	0,047

** $p < .01$

* $p < .05$

Okutmanların içsel doyum düzeylerinin hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=9,92$ ve $p<0,001$). ANOVA sonrası yapılan post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 21), hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan okutmanlar (Grup 3) ile hizmet süreleri daha kısa olan okutmanların (Grup 1-2) içsel doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan okutmanların (Grup 3) içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,08$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,29$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=3,69$).

Okutmanların dışsal doyum düzeylerinin de hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur (F=5,58 ve p<0,05). Post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 21), hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan okutmanlar (Grup 3) ile hizmet süreleri 1-5 yıl olan okutmanların (Grup 1) dışsal doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan okutmanların (Grup 3) dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,45$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=2,93$).

Okutmanların genel iş doyum düzeylerinin de hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur (F=9,06 ve p<0,01). Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 21), hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan okutmanlar (Grup 3) ile hizmet süreleri daha kısa olan okutmanların (Grup 1-2) genel iş doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan okutmanların (Grup 3) genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,83$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,03$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=3,39$).

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin çalıştıkları üniversitedeki hizmet sürelerine bağlı olarak, ayrı ayrı anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan ANOVA testlerine göre; devlet üniversitelerinde çalışanların hizmet süreleri içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır. Hizmet süresi, vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların ise içsel ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olmaktadır. Tablo 22.

Devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin hizmet sürelerine bağlı olarak farklı olduğu ve bu farkın her üç doyum düzeyi için de hizmet süresi 1-5 yıl olan okutmanlar (Grup 1) ile hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan okutmanlar (Grup 3) arasında olduğu bulunmuştur [İçsel doyum (F=9,20 ve p<0,001); Dışsal doyum (F=4,25 ve p<0,05) ve genel iş doyum (F=7,60 ve p<0,05)]. Bu gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde; hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır [İçsel doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,87$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=3,68$); Dışsal doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,27$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=2,79$) ve genel iş doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,63$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=3,33$)].

Tablo 22 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Hizmet Süresine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırması - ANOVA Testi

Ünv.	Boyut/Ölçek	Hizmet Süresi	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
			N	\bar{X}	ss	F	P	
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	57	2,87	0,82	9,20	0,000**	1 ile 3
		6-10 yıl (2)	22	3,32	0,79			
		11 yıl ve üstü (3)	20	3,68	0,56			
	Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	57	2,27	0,72	4,25	0,017*	1 ile 3
		6-10 yıl (2)	22	2,28	0,82			
		11 yıl ve üstü (3)	20	2,79	0,57			
	Genel Doyum	1-5 yıl (1)	57	2,63	0,74	7,60	0,001**	1 ile 3
		6-10 yıl (2)	22	2,91	0,75			
		11 yıl ve üstü (3)	20	3,33	0,47			
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	86	3,23	0,79	3,16	0,045*	1 ile 3
		6-10 yıl (2)	56	3,28	0,84			
		11 yıl ve üstü (3)	22	3,69	0,54			
	Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	86	2,57	0,86	2,87	0,059	-
		6-10 yıl (2)	56	2,77	0,97			
		11 yıl ve üstü (3)	22	3,06	0,76			
	Genel Doyum	1-5 yıl (1)	86	2,96	0,77	3,29	0,040*	1 ile 3
		6-10 yıl (2)	56	3,07	0,85			
		11 yıl ve üstü (3)	22	3,44	0,55			

** $p < .01$

* $p < .05$

Tablo 23 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Hizmet Süresine Göre İş Doyumları - Scheffe Testi

Ünv.	Bağımlı Değişken	(I) Hizmet Süresi	(J) Hizmet Süresi	Ortalama Farkı (I-J)	P
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,454	0,067
		6-10 yıl (2)	11 yıl ve üstü (3)	-,815**	0,000
			1-5 yıl (1)	0,454	0,067
			11 yıl ve üstü (3)	-0,361	0,317
	11 yıl ve üstü (3)	1-5 yıl (1)	,815**	0,000	
		6-10 yıl (2)	0,361	0,317	
		Dışsal Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,019
	6-10 yıl (2)		11 yıl ve üstü (3)	-,528*	0,021
			1-5 yıl (1)	0,019	0,995
	11 yıl ve üstü (3)	11 yıl ve üstü (3)	-0,510	0,076	
		1-5 yıl (1)	,528*	0,021	
	6-10 yıl (2)	6-10 yıl (2)	0,510	0,076	
		Genel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,280
		6-10 yıl (2)	11 yıl ve üstü (3)	-,700**	0,001
1-5 yıl (1)			0,280	0,285	
11 yıl ve üstü (3)		11 yıl ve üstü (3)	-0,421	0,155	
		1-5 yıl (1)	,700**	0,001	
6-10 yıl (2)	6-10 yıl (2)	0,421	0,155		
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,054	0,922
		6-10 yıl (2)	11 yıl ve üstü (3)	-,464*	0,047
			1-5 yıl (1)	0,054	0,922
			11 yıl ve üstü (3)	-0,410	0,116
	11 yıl ve üstü (3)	1-5 yıl (1)	,464*	0,047	
		6-10 yıl (2)	0,410	0,116	
		Genel Doyum	1-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	-0,110
		6-10 yıl (2)	11 yıl ve üstü (3)	-,474*	0,040
			1-5 yıl (1)	0,110	0,713
		11 yıl ve üstü (3)	11 yıl ve üstü (3)	-0,365	0,177
1-5 yıl (1)			,474*	0,040	
6-10 yıl (2)	6-10 yıl (2)	0,365	0,177		

** $p < .01$

* $p < .05$

Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel ve genel iş doyum düzeylerinin hizmet sürelerine bağlı olarak farklı olduğu ve bu farkın hizmet süresi 1-5 yıl olan okutmanlar (Grup 1) ile hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan okutmanlar (Grup 3) arasında olduğu bulunmuştur [İçsel doyum (F=3,16 ve p<0,05) ve genel iş doyumunu (F=3,29 ve p<0,05)]. Bu gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde; hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan okutmanların içsel ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir [İçsel doyum ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,23$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=3,69$) ve genel iş doyumunu ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=2,96$ ve $\bar{X}_{11 \text{ yıl ve üzeri}}=3,44$)].

3.3.8 Haftalık Ders Yüküne Göre İş Doyumu

Okutmanların haftalık ders yüklerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24 Okutmanların Haftalık Ders Yüklerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - ANOVA (N=263)

Boyut/Ölçek	Haftalık Ders Yükü	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
		N	\bar{X}	ss	F	P	
İçsel Doyum	10-15 saat (1)	83	3,27	0,92	1,04	0,356	-
	16-20 saat (2)	78	3,32	0,76			
	21 saat ve üzeri (3)	102	3,15	0,74			
Dışsal Doyum	10-15 saat (1)	83	2,73	0,93	4,13*	0,017	1 ile 3
	16-20 saat (2)	78	2,66	0,82			
	21 saat ve üzeri (3)	102	2,40	0,79			
Genel Doyum	10-15 saat (1)	83	3,06	0,89	2,22	0,111	-
	16-20 saat (2)	78	3,06	0,72			
	21 saat ve üzeri (3)	102	2,85	0,71			

* $p < .05$

İngilizce okutmanlarının iş doyumunu düzeylerinin haftalık ders yükü değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve sadece dışsal doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 24).

Tablo 25 Okutmanların Haftalık Ders Yüküne Göre İş Doyumları - Scheffe (N=263)

Bağımlı Değişken	(I) Haftalık Ders Yükü	(J) Haftalık Ders Yükü	Ortalama Farkı (I-J)	P
Dışsal Doyum	10-15 saat (1)	16-20 saat (2)	0,070	0,871
		21 saat ve üzeri (3)	,336*	0,028
	16-20 saat (2)	10-15 saat (1)	-0,070	0,871
		21 saat ve üzeri (3)	0,266	0,114
	21 saat ve üzeri (3)	10-15 saat (1)	-,336*	0,028
		16-20 saat (2)	-0,266	0,114

* $p < .05$

Okutmanların dışsal doyum düzeylerinin haftalık ders yüküne bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,13$ ve $p < 0,05$). Post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (Tablo 25), haftalık ders yükü 10-15 saat olan okutmanlar (Grup 1) ile haftalık ders yükü 21 saat ve üzeri olan okutmanların (Grup 3) dışsal doyum düzeyleri farklıdır. Ortalama puanları incelendiğinde; haftalık ders yükü 10-15 saat olan okutmanların (Grup 1) dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{10-15 \text{ saat}}=2,73$ ve $\bar{X}_{21 \text{ saat ve üzeri}}=2,40$).

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin çalıştıkları üniversitedeki haftalık ders yüküne bağlı olarak, ayrı ayrı anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan ANOVA testlerine göre; devlet üniversitelerinde çalışanların haftalık ders yükleri içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken, vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olmaktadır (Tablo 26).

Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin haftalık ders yüküne bağlı olarak farklı olduğu bulunmuştur. Farklılaşmaların içsel doyum boyutu için haftalık ders yükü 10-15 saat olan okutmanlar (Grup 1) ile 21 saat ve üzeri olan okutmanlar arasında, dışsal ve genel iş doyumları içinse haftalık ders yükü 10-15 ve 16-20 saat olan okutmanlar (Grup 1-2) ile haftalık ders yükü 21 saat ve üzeri olan okutmanlar (Grup 3) arasında olduğu bulunmuştur [İçsel doyum ($F=6,31$ ve $p < 0,05$); Dışsal doyum ($F=17,49$ ve $p < 0,001$)

ve genel iş doyumunu (F=11,63 ve p<0,001)]. Bu gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde; haftalık ders yükü 21 saat ve üzeri olan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir [İçsel doyum (\bar{X}_{10-15} saat=3,62 ve \bar{X}_{21} saat ve üzeri=3,13); Dışsal doyum (\bar{X}_{10-15} saat=3,23; \bar{X}_{16-20} saat=2,99 ve \bar{X}_{21} saat ve üzeri=2,38) ve genel iş doyumunu (\bar{X}_{10-15} saat=3,47; \bar{X}_{16-20} saat=3,25 ve \bar{X}_{21} saat ve üzeri=2,83)].

Tablo 26 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Haftalık Ders Yüklerine Göre İş Doyumları Karşılaştırması - ANOVA

Ünv.	Boyut/Ölçek	Haftalık Ders Yükü	Betimsel İstatistik			ANOVA		Post-Hoc Scheffe
			N	\bar{X}	ss	F	P	
Devlet Üniversitesi (N=99)	İçsel Doyum	10-15 saat (1)	44	2,96	0,96	1,84	0,164	-
		16-20 saat (2)	45	3,24	0,69			
		21 saat ve üzeri (3)	10	3,40	0,68			
	Dışsal Doyum	10-15 saat (1)	44	2,29	0,81	0,72	0,490	-
		16-20 saat (2)	45	2,42	0,62			
		21 saat ve üzeri (3)	10	2,56	0,93			
	Genel Doyum	10-15 saat (1)	44	2,69	0,87	1,54	0,220	-
		16-20 saat (2)	45	2,91	0,59			
		21 saat ve üzeri (3)	10	3,07	0,74			
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	10-15 saat (1)	39	3,62	0,75	6,31	0,002**	1 ile 3
		16-20 saat (2)	33	3,43	0,84			
		21 saat ve üzeri (3)	92	3,13	0,74			
	Dışsal Doyum	10-15 saat (1)	39	3,23	0,80	17,49	0,000**	3 ile 1, 2
		16-20 saat (2)	33	2,99	0,95			
		21 saat ve üzeri (3)	92	2,38	0,77			
	Genel Doyum	10-15 saat (1)	39	3,47	0,72	11,63	0,000**	3 ile 1, 2
		16-20 saat (2)	33	3,25	0,84			
		21 saat ve üzeri (3)	92	2,83	0,71			

** p<.001

Tablo 27 Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Okutmanların Haftalık Ders Yüküne Göre İş Doyumları Karşılaştırması - Scheffe Testi

Ünv.	Bağımlı Değişken	(I) Haftalık Ders Yüğü	(J) Haftalık Ders Yüğü	Ortalama Farkı (I-J)	P
Vakıf Üniversitesi (N=164)	İçsel Doyum	10-15 saat (1)	16-20 saat (2)	0,195	0,561
			21 saat ve üzeri (3)	,496*	0,004
		16-20 saat (2)	10-15 saat (1)	-0,195	0,561
			21 saat ve üzeri (3)	0,302	0,154
		21 saat ve üzeri (3)	10-15 saat (1)	-,496**	0,004
			16-20 saat (2)	-0,302	0,154
	Dışsal Doyum	10-15 saat (1)	16-20 saat (2)	0,245	0,450
			21 saat ve üzeri (3)	,856**	0,000
		16-20 saat (2)	10-15 saat (1)	-0,245	0,450
			21 saat ve üzeri (3)	,611**	0,002
		21 saat ve üzeri (3)	10-15 saat (1)	-,856**	0,000
			16-20 saat (2)	-,611**	0,002
	Genel Doyum	10-15 saat (1)	16-20 saat (2)	0,215	0,471
			21 saat ve üzeri (3)	,640**	0,000
		16-20 saat (2)	10-15 saat (1)	-0,215	0,471
			21 saat ve üzeri (3)	,425*	0,020
		21 saat ve üzeri (3)	10-15 saat (1)	-,640**	0,000
			16-20 saat (2)	-,425*	0,020

** $p < .01$

* $p < .05$

BÖLÜM IV

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1 Sonuçlar ve Tartışma

İstanbul ili genelinde, devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerin ve bunların belli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen araştırmanın genel sonuçları şöyledir:

- Genel olarak İngilizce okutmanların içsel doyum düzeyleri dışsal doyum düzeylerinden daha yüksektir. Devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri, vakıf üniversitelerindeki okutmanların iş doyum düzeylerinden daha düşüktür.
- Okul türüne göre içsel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.
- Cinsiyet değişkenine göre, sadece içsel iş doyum düzeyi istatistiksel olarak farklı bulunmuştur. Kadınların içsel iş doyum düzeyi erkeklerinkinden yüksektir.
- Yaş değişkeni, iş doyumunun tüm alt faktörlerinde farklılaşmaya neden olduğu ve bunun da 41 ve üzeri yaş grubunda, genç yaştaki İngilizce okutmanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

- Medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri her iki okul türünde de İngilizce okutmanların iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan okutmanların iş doyumunu ortalama puanları, 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip okutmanlardan daha yüksek bulunmuştur. Buna paralel olarak, halen çalışmakta oldukları üniversitedeki hizmet süreleri 11 ve üzeri yıl olan okutmanların iş doyum düzeyleri de daha yüksek bulunmuştur.
- 10-15 saat haftalık ders yükü olan okutmanların iş doyum düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu değişkene göre, devlet üniversitesindeki okutmanların iş doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamasına karşın, vakıf üniversitelerindeki okutmanların iş doyum düzeylerinde haftalık 21 ve üzeri saat ders yüküne bağlı olarak iş doyumunun azaldığı saptanmıştır.

Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanların İş Doyumun Alt Boyutlarına İş Doyumlarına bakıldığında şunlar söylenebilir:

- İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların iş doyumunu alt boyut maddelerine ilişkin puanların ortalamaları incelendiğinde; okutmanların içsel doyum için en yüksek ortalama puanın $\bar{X}=3,82$ ile "Toplum içinde bir birey olma şansını tanıması" ifadesi için '*Beni yeterince memnun ediyor*' düzeyindedir. En düşük ortalama puan ise $\bar{X}=2,62$ ile "Her zaman meşgul olmamı sağlaması" ifadesi için '*Kararsızım*' düzeyinde verilmiştir. Okutmanların dışsal doyum için en yüksek ortalama puanı $\bar{X}=3,35$ ile "Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile olan ilişkileri" ifadesi için '*Kararsızım*' düzeyinde, en düşük ortalama puanı ise $\bar{X}=1,89$ ile "Ücretim ile yaptığım iş arasındaki denge" ifadesi için '*Beni hiç memnun etmiyor*' düzeyindedir.
- Devlet ve vakıf üniversitesi ayırımı olmaksızın okutmanların içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortalama puanlarına göre; içsel iş doyum '*Kararsızım*', dışsal iş doyum '*Beni yeterince memnun etmiyor*' ve genel iş doyum '*Kararsızım*' düzeyinde bulunmuştur. Genel olarak okutmanların iş doyumlarının yüksek olmadığı söylenebilir.

Bu bulgu literatürdeki araştırmaların çoğunun sonuçları ile örtüşmektedir. Kılıç (2002)'ın ve Tellioglu (2004)'nin araştırmalarında öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olması, çıkan bulgular ile paralellik göstermektedir.

- İngilizce okutmanların iş doyum düzeylerinin devlet ve vakıf üniversitelerine göre ayrı ayrı değerlendirildiğinde; genel olarak devlet üniversitelerindeki İngilizce okutmanların doyum düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Kılıç(2002) ve Karaköse, Kocabaş(2006)'ın çalışmalarında da özel okullardaki öğretmenlerin iş doyumları, devlet okullarında çalışanlardan yüksek çıkması ile paralellik göstermiştir. Tezcan(2010)'ın devletteki İngilizce okutmanların iş doyum düzeylerinin vakıf üniversitelerdeki okutmanlardan daha yüksek çıktığı çalışması bu araştırmanın sonucuyla çelişmektedir. Devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların, vakıf üniversitelerindeki meslektaşlarına göre daha özensiz, teknik olarak kısıtlı imkânlarla sahip ortamlarda çalışmaları doyumsuzluk nedeni olabilir.

- Devlet üniversitesinde görev yapan okutmanlar yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten hiç memnun değilken, vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlar yeterince memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. En yüksek ortalama puanlar her iki üniversite türünde de çalışma arkadaşlarının uyumu maddesi '*Karasızım*' düzeyinde bulunmuştur.

Ücretin iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı Bakan ve Büyükbeşe (2004), Gergin(2005) ve Toker(2007)'nin araştırmalarındaki bulgular olmasına karşın Özdayı (1990)'nın ortaöğretim öğretmenleriyle yaptığı çalışmada öğretmenlerin aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının arttığı bulgusu elde edilmiştir.

İstanbul yaşam şartları ağır olan bir megakent olduğundan okutmanların işlerine karşı olumlu duygular beslemelerine rağmen, ulaşım, yeme, içme, barınma gibi ihtiyaçları aldıkları ücretle karşılanamamakta bu da duygusal ve fiziksel olarak problem yaşamalarına neden olmaktadır.

Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanlarının Okul Türüne, Cinsiyete, Yaşa, Medeni Duruma, Eğitim Durumuna, Mesleki Kıdeme, Çalıştığı Üniversitedeki Hizmet Yılına ve Haftalık Ders Yüküne Göre İş doyumları hakkında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Okul Türüne Göre;

- İngilizce okutmanların çalıştıkları okul türüne göre dışsal ve genel iş doyum düzeyleri anlamlı olarak farklı bulunmuş fakat içsel doyum düzeylerinde bir fark gözlenmemiştir.

Bu sonuç, Baş ve Ardıç (2002) ve Kılıç(2002)'in vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumunu devlet üniversitelerinde çalışanların iş doyumuna göre daha yüksek bulunmasıyla örtüşmektedir. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların dışsal iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, vakıf üniversitesi çalışanlarının daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Vakıf üniversitelerinin sayısının artması ve bunun da rekabeti tetiklemesi nedeniyle fark yaratmak adına; örgüt amacına yönelik sıkı kararların alınması ve bunların maddi ödüllerle desteklenmesi, iyi bir kadro oluşturmak, teknolojik donanımları kullanarak çalışma ortamını tercih edilir hale getirme çabaları, sebeplerden birkaçı olabilir.

- Vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Memnunluk bakımından her ikisi de 'Kararsızım' düzeyinde kalmıştır. Kılıç (2002)'in çalışmasında ise araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinin, dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkması bu araştırma sonucu ile çelişmektedir.

Cinsiyete Göre;

- Cinsiyet değişkeni sadece içsel iş doyum bakımından anlamlı bir farklılaşma kaynağıdır. Kadınların İçsel doyum düzeyleri erkeklerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinin kadınlara yakıştırılması ve bu algının kadınlar tarafından kabul görmesi içsel iş doyum seviyesini artırma sebebi olabilir. Dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı birbirlerine çok yakın olduğu görülmüştür. Her iki okul türüne göre cinsiyet iş doyumunu bakımından anlamlı bir farklılaşma kaynağı değildir.

Bu sonuç Ardıç ve Baş (2001), Kağan (2005), Taşdan ve Tiryaki (2008) ve Malik (2011)'in araştırma sonuçları ile örtüşmesine rağmen Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, kadınlar hala bu mesleği erkeklerden daha çok benimsiyor ve kendilerine uygun buluyorlar.

Yaşa Göre;

- İş doyumunu alt boyutları içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur.
- Çalışmadaki 41 ve üzeri yaş grubu İngilizce okutmanların ortalama puanları incelendiğinde daha genç yaştakilere göre içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir.

- Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların yaş özelliği dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde, vakıf üniversitelerinde ise hem alt boyutları hem de genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşma olmaktadır.
- Devlet üniversitesindeki İngilizce okutmanlar 41 ve üzeri yaş grubu dışsal ve genel doyum düzeyleri (20-30) yaş grubuna göre daha yüksek olduğu,
- Vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri 41 ve üzeri yaş grubu, (20-30) yaş grubuna göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar, Davis (1984), Özdayı (1990), Angı (2002), Tellioğlu (2004), Toker(2007) ve Yelboğa(2007)'nin çalışmalarındaki sonuçlarla bir paralellik göstermesine karşılık Elbirlik (2008) ve Tezcan (2010)'nin çalışmalarında yaşın iş doyumunu üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Literatürde genellikle iş doyumunu ile yaş arasında doğru bir orantı olduğu vurgulanmakta ve bu araştırmanın sonucu da bunu desteklemektedir.

Okutmanlar zamanla edindikleri tecrübe ile mesleklerine ve çalışma ortamına karşı olumlu duygular geliştirirler. Edinimleri sayesinde çalıştıkları üniversiteyi, örgüt politikalarının nasıl çalıştığını öğrenir, beklentilerini mantıklı bir düzeyde tutarak daha az etkilenirler bu da iş doyum düzeylerini etkiler. Çalışma hayatlarının en verimli zamanları veya başka bir yerde çalışabilme şansının azalmasında başkaca sebepleri olabilir.

Medeni Duruma Göre;

- İngilizce Okutmanların sadece dışsal doyum düzeyinde anlamlı olduğu bu farkın evli okutmanların lehinedir. İçsel ve genel iş doyum düzeyinde farkın birbirine yakın olduğu bulunmuştur. Çalıştıkları okul türüne göre medeni durum faktörü iş doyum düzeyinde anlamlı bir farklılaşma kaynağı değildir.

Araştırmanın sonucu, Özdayı (1990), Tellioğlu (2004), Zaman (2008), Elbirlik (2008)'nin araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Evli okutmanların dışsal iş doyum düzeyinin düşük olmasında evli okutmanların aile sorumluluklarının bekâr okutmanlardan daha fazla olması bir neden olarak gösterilebilir.

Eğitim Durumuna Göre;

- Eğitim durumu anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin eğitim durumuna bağlı ayrı ayrı farklılık gösterip

göstermediğini araştıran t-testine göre eğitim durumu anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Farklı iş kollarında, eğitim düzeyinin iş doyum düzeyi üzerindeki etkisinin farklı olduğunun bulunduğu çalışmalarda literatürde mevcuttur. Toker (2007)'in konaklama sektöründeki araştırmasında, eğitim seviyesi arttıkça iş doyumun azaldığı görülmüştür. Bu sonuç, üniversite eğitimi almış çalışanların lise düzeyinde eğitimi olan çalışanlara göre, beklentilerin daha yüksek olması ve bu beklentilerinin maddi veya manevi olarak karşılanamamasından kaynaklanmış olabilir.

Mesleki Kıdeme Göre;

- Kıdem değişkeninin, hem alt boyutlarda hem de genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaktadır. 16 yıl ve üzeri kıdemi olan okutmanlar ile daha az yıl kıdemi olan okutmanların İçsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak farklı olduğu saptanmıştır. Bu farkın, 1 – 5 yıllık ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemli okutmanlar arasında olup, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanların lehinedir. Ortalama puanlara göre, iş doyum düzeylerinin daha yüksektir.
- Vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanların içsel, dışsal iş doyum düzeyleri 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip okutmanlar ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olanlar arasında olduğu, genel iş doyum düzeyleri ise 1-5 ve 6-10 yıllık grupla 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanlar arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Ortalama puanlara göre, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan grubun içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha yüksektir.

Okutmanların zamanla daha fazla saygı ve takdir kazanmaları, iş arkadaşlarıyla bilgi ve tecrübelerini paylaşma olanaklarının artması, öğrenciler karşısında kazandıkları tecrübelerinin etkisiyle otoritelerinin artması gibi nedenler de kıdemle birlikte iş doyumunun artmasını etkilemiş olabilir. Bu araştırmanın sonuçları Şahin (1999), Bilge vd. (2007), Dağdeviren vd. (2011)'nin çalışmaları ile uyumluluk göstermektedir. Yaş ilerledikçe ve çalışma yılı arttıkça çalışanın edindiği tecrübe ile doğru orantılı kişinin öz güveni artıyor, işine hâkimiyeti çoğalıyor ve mesleki sorunların çözüme kavuştuğu, bir düzen kurulmasıyla iş doyumun arttığını söyleyebiliriz.

Bazı araştırmalarda ise, Gümüşeli (2001), Tellioğlu (2004)'nun çalışmalarında olduğu gibi iş doyumunu ve kıdem arasında herhangi bir fark bulunmamıştır

Çalıştığı Üniuersitedeki Hizmet Yılına Göre;

- Hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan okutmanların, hizmet süreleri daha az yıl olan okutmanlara göre, içsel ve genel iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.
- Dışsal iş doyum düzeyi 11 yıl ve üzeri hizmet yılı olan okutmanlar, 1-5 yıl arası hizmet yılı olan okutmanlara göre daha yüksektir.
- Devlet üniuersitelerinde alışan İngilizce okutmanların hizmet süreleri ortalama puanlarına göre; içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde 11 yıl ve üzeri hizmet süresi olan okutmanların, 1-5 yıl arası hizmet yılı olanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Vakıf üniuersitelerinde çalışan okutmanların, içsel ve genel iş doyum düzeyleri hizmet sürelerine bağlı olarak farklı olduğu, bu farkında 11 yıl ve üzeri olan grubun lehinedir.

Okutmanların buldukları örgütte zamanla edindikleri tecrübeleri, örgüt kültürüne hâkim olmalarından dolayı beklentilerini makul seviyede tutmaları yani beklentilerini yüksek tutmamaları iş doyum düzeylerini olumlu etkiliyor olabilir.

Haftalık Ders Yüküne Göre;

- İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri haftalık ders yükü değişkenine bağlı olarak dışsal doyum düzeyleri farklıdır. Bu fark haftalık ders yükü 10-15 saat olan okutmanlar ile 21 saat ve üzeri haftalık ders yükü olan grup arasındadır ve dışsal doyum düzeyi 10-15 saat olan grubun lehinedir.
- Devlet üniuersitelerinde alışan İngilizce okutmanların haftalık ders yükü içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olmazken, vakıf üniuersitelerinde alışan İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur.
- İçsel iş doyum boyutu, haftalık ders yükü 10-15 saat olan grup ile ders yükü haftalık 21saat ve üzeri olan grup arasında; dışsal ve genel iş doyum boyutu için ise haftalık ders yükü 10-15 saat ve 16-20 saat ile 21 saat haftalık ders yükü olan grup arasında bulunmuştur.

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul türü veya seviyelerine bakılmaksızın ders saatlerinin dışında da ders materyeli hazırlığı, araştırma, ödev ve sınav kâğıdı değerlendirmesi gibi iş yükleri bulunmakta. Sosyal hayatlarındaki

sorumlulukları ve önceliklerinden dolayı aşırı yük, strese, mutsuzluğa bu da iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır.

- Vakıf üniversitelerinde haftalık ders yükü 21 saat ve üzeri olan İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Angı (2002)'nin çalışma sonucunda haftada daha az saat ders yükü olan okutmanlar zaman açısından sosyal ve ailevi sorumlulukları yerine getirebilmelerinden dolayı iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmasıyla bu araştırma sonucunu destekler durumdadır. Cote ve Heslin (2003)'in araştırması sonucunda ise, mevki sahibi olan kişilerin iş doyum düzeylerinin iş yükleri fazla olsa bile iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Sorumluluk ve mevki sahibi olmak aitlik ve iş başarma hissini oluşmasına ve iş doyum düzeyinin artmasının nedeni olabilir diye yorumlanabilir. Arık (2010)'ın yurt dışında görevlendirilen öğretmenlerle yaptığı çalışmasının sonucunda, haftalık ders saat yükünün, iş doyum düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmaması bu çalışmanın sonucunu desteklememektedir. Yurt dışında görevlendirilen öğretmenlerin, sınırlı aile, çevre ve yaşam biçimleri olması nedeniyle, zaman sıkıntısı hissetmemekte ve iş doyum düzeylerini olumsuz etkilememektedir. Bu da, ulusal sorumluluk, görev bilinci gibi daha farklı bir güdü ile hareket etmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu çalışmada ise vakıf üniversiteleri birbirinden farklı yönetim kararlarının etkisi ile çalışanından en üst seviyede gayret ve performans beklentisi içindedir ve maliyet açısından örgüt adına en avantajlı yönetim anlayışı ile az sayıda elemanla çok iş çıkarmaya çalışarak iş yükünün artmasına neden olmaktadır.

4.2 Öneriler

4.2.1 Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Hem devlet hem de vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların en çok doyumsuzluk nedeni olan ücretler iyileştirilmelidir.
- İngilizce okutmanların, üniversite yönetim politikalarının uygulamaya konulma şeklinden yeterince memnun olmamaları, araştırmanın en çarpıcı sonuçlarından biridir. Bu sebeple, kendileriyle ilgili karar alma ve uygulama aşamalarında sürece dâhil edilerek, fikirleri dikkate alınmalıdır.

- Araştırmada İngilizce okutmanların, işlerinin yeterince takdir edilmediği ve bunun da motivasyonlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Bu sebeple, üniversite yönetimleri okutmanların performansları doğrultusunda maddi ve manevi teşvik edici ödüllendirme sistemi oluşturmalıdır.
- İngilizce okutmanların işlerini daha çekici bulmaları ve kendilerini geliştirebilmeleri için üniversite yönetimleri dönüşümlü olarak yurt dışındaki üniversitelerle karşılıklı çalışma imkânları sağlamalıdır.
- Özellikle vakıf üniversitelerinde çalışan ve haftalık iş yükü ortalama 21 saat ve üzerinde olan İngilizce okutmanların iş doyum düzeylerinin diğer okutmanlara göre daha düşük olduğu tesbit edilmiştir. Bu nedenle haftalık iş yükünün 10-15 saate indirilerek okutmanların iş doyum düzeylerinde artış sağlanmalıdır.

4.2.2 Araştırmacılara Öneriler

- Gelecekte yapılacak çalışmalarda iş doyum anketleri, ölçekleri ile diğer veri toplama araçları (yarı yapılandırma tekniği gibi) kullanılarak yapılan çalışma sonuçları daha ayrıntılı bir şekilde karşılaştırılabilir.
- Sonuçların Türkiye'deki üniversiteleri temsilen genelleştirilebilmesi için araştırma verileri ülke genelinde daha fazla üniversiteden toplanmalı ve analiz edilebilir.
- Benzer araştırmalar diğer sektörlerde de uygulanıp sonuçları meslek grupları bazında değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, Elvan. (2007). Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 3 (2).
- Akçamete, Gönül, Sema Kaner ve Bülbin Sucuoğlu. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Zeki. (2001). *Turizm Sektöründe İş Görenin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- _____. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi*, (4),1-25.
- Alkış, Hüseyin.(2008). *Frederic Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen- Motivasyon) Kuramının İş Görenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmeciliğinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arık, İrfan. (2010). *T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nin Yurtdışına Görevlendirdiği Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırgızistan Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bişkek.
- Angı, Ayşegül. (2002). *Job Satisfaction of the Instructors Associated with Students' Evaluation*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme, İstanbul.
- Arısoy, Burcu.(2007). *Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baş, Türker ve Kadir Ardiç. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmini Düzeyinin Karşılaştırılması, *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, İstanbul, 511-540.
- _____. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 17, 72-81.

- Bakan, İsmail ve Tuba Büyükbeşe. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23, 35-59.
- Baltaş, Acar. (2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. (1. Basım), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baran, Demet ve Paliç, Günay. (2011). Akademisyenlerin Akademik Kariyere Karş tutumlarının İncelenmesi. *2nd International Conference On New Trends In Education And Their Implications*, Antalya.
- Başaran, İ. Ethem. (2000). *Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü*.(3.Basım). Ankara.
- Baycan, F. Aslı. (1985). *An Analysis of Several aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*.(Yayınlanmamış DoktoraTezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Baysal, Ayşe ve Erdal Teksrslan. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basın Yayın.
- Bilge, Filiz, Yasemin Akman ve Hülya kelecioğlu. (2005). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22, 47-60.
- Can, Halil. (1997). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Charles, G. & M. Durick. (1988). Predictors of Job Satisfaction And Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*,33(1).
- Chen, Yi-Jen. (2007). Relationships Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The international Tourist Hotel Industry. *Journal of American Academy of Business*, 11(2), 71-82.
- Chen, Shun-Hsing, Ching-Chow Yang, Jiun-Yan Shiau & Hui-Hua Wang. (2006). The Development of an Employee Satisfaction Model For Higher Education. *The TQM Magazine*, 18(5), 484-500.
- Colquitt, Jason, Donald Conlon, Michel Wesson, Christopher Porter & K. Yee Ng. (2001). Justice at the Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

- Comm, C.L. & Mathaisel, D.F.X.(2000). Assessing Employee Satisfaction in Service Firms: An Example in Higher Education. *The Journal of Business and Economic Studies*, 6(1), 43-53.
- Çalışkan, Zekeriya. (2005). İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.
- Çarıkçı, İlker H. ve Oksay, Aygen. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çetinkanat, Canan. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağdeviren, Nezih, Zeliha Musaoğlu, İmran Kurt Omurlu ve Serdar Oztora. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Med Journal*, 28, 69-74.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior At Work. Management*. (6th. Edition), USA: MacGrawHillInc.USA.
- Davis, Keith. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı. Örgütsel Davranış*. (Çev: Tosun, Kemal vd), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No. 199.
- De Nobile, John J & John McCormick. (2006). Biographical Differences and Job Satisfaction of Catholic Primary School Staff. *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education*, November,26-30.
- Demir, Ercüment. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirtaş, Hasan.(2010). The Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Teachers Working At Private Courses. *Inönü University Journal Of the Faculty Of Education*, 11 (2), 177-206.
- Edvardsson, Bo & Gustavsson, Bengt Ove. (2003). Quality in The Work Environment: A Prerequisite For Success In New Service Development. *Managing Service Quality*, 13 (2), 148 – 163.

- Elbirlik, Merve. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Er, Dilek.(2009). Üniversitede Kadın Öğretim Üyelerinin İş Tatmini. Türkiye Örneği. *Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3C0013, 4 (3), 180-197.
- Erdoğan, İlhan. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul Fakültesi Yayını, No.266, İstanbul.
- Eren, Erol. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- _____. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (8. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, Feyzullah. (2000). *Davranış Bilimleri*. (5. Baskı), İstanbul: Beta yayınevi.
- George, Jennifer M. & Gareth R.Jones. (2002). *Organizational Behavior*. (3rd.Edition), New Jersey: Pearson Education co.
- Gergin, Barış.(2005). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Çorum İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Goodall, Donetta Denise Beverly.(2003). *The Effects Of Salary On Job Satisfaction Among Community College Adjunct Faculty Specific Factors*. (Doctoral Thesis). The University of Texas.
- Gordon, Judith.R. (1999). *Organizational Behavior. A Diagnostic Approach*. (6.th Edition) New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. (1997). *Behavior in Organizations*. (6th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- _____. (2003). *Behavior and organizations. Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall inc.
- Groot, Wim & Henriette Maassen Van Der Brink. (1999). Job Satisfaction Of Older Workers. *International Journal Of Man Power*, 20(6), 343-360.
- Gülner, Birol. (2007). *Araştırma Görevlilerin İş tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim Ve İletişim Doyumu: Kamu Ve Özel Üniversite Karşılaştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Gündüz, Şafak. (2007). *Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik İle Tatmin Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Herzberg, Frederic, Mausner B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hodson, Christine. (2001). *Psychology and Work*. New York: Routledge publication.
- İnce, Özlem. (2003). *İş Tatminine Etki Eden Başlıca Etkenler ve Uygulamadan Bir Örnek*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İncir, Gülten. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Johns, Gary & Saks, Alan M. (2001). *Organizational Behaviour. Understanding and Managing Life at Work*. Addison- Wesley Longman ,(5th edition), U.S.A. Pearson Education inc.
- Kağan, Mücahit. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi – Ankara İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kalaycı, Şeref. (2006). *SPSS Uygulamalı, Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Karaköse, Turgut ve İbrahim Kocabaş.(2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 2(1), 3-14.
- Karaman, Filiz. ve Ali Ender Altunoğlu. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 109- 120.
- Karasar, Niyazi. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*.(16. Basım), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, Aşkın. (2005). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa-Turkey. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.

- _____ . (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100- 119.
- Kılıç, Bilge. (2002). *Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, Serpil ve Gümüşeli, Ali İlker. (2010). İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- King, Michael, Michael Murray & Tom Atkinson. (1982). Background Personality, Job Characteristics And Satisfaction With Work In A National Sample. *Human Relations*, 35(2), 119-133.
- Kocel, Tamer. (2003). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (9. Basım), İstanbul: Beta Yayınları.
- Küskü, Fatma. (2003). Employee Satisfaction in Higher Education : The Case of Academic and administrative Staff in Turkey. *Career Development, International Journal*, 17, 347-356.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. (11th. Edition), Mc Graw-Hill International Edition, NewYork: The Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Malik, Nadeem. (2011). Study on job satisfaction factors of faculty members at university of Balochistan. *International Journal of Academic Research*, 3(1), 267-272.
- Maslow, A. Harold.(1954). *Motivation and personality*, New York: Harper and Row Company.
- Meyer, John & Allen, Natalie. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*. Sage Publication.
- Miner, John B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. New-York: McGraw Hill.
- Mullins, Laurie. (1996). *Management and organisational Behaviour*. (4th. Edition). Prentice Hall, UK.

- Mullins, Laurie. (2002). *Management and organisational Behaviour*. (6th. Edition). Prentice Hall, UK.
- Nyanga, Takupiwa, Pilot Mudhovozi, Regis Chireshe & Levison Maunganidze. (2012). A Survey of Job Satisfaction of Employees at Higher Learning Institutions in Masvingo Province, Zimbabwe. *Anthropologist*, 14(1), 73-79.
- Okpara, John O. (2004). Personal Characteristics as Predictors of Job Satisfaction: An Exploratory Study of IT Managers in A Developing Economy. *Information Technology and People*,17(3), 327-338.
- _____. (2006). The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfactions: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry. *Journal of American Academy of Business*,10 (1), 49-58.
- Oshagbemi, Titus. (2000). Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?, *International Journal of Social Economics*, 27, 205 – 217.
- _____. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK Universities. *International Journal of Social Economics*, 30 (12), 1210 – 1232.
- Özdayı, Nurhayat. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- _____. (1998). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 237-251.
- Özgen, Hüseyin, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özkaya, Meltem, Volkan Yakın ve Tuğba Ekinci. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*. 15(1). Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa.
- Porter, Lyman W., Gregory A. Bigley & Richard M. Steers. (2003). *Motivation and Work Behavior*. (7th Edition), New York: McGraw Hill.
- Robbins, Stephen. (2005). *Organizational Behavior*. International Edition, (11th.Edition), New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Robbins, Stephen & Mary Coulter. (2007). *Management*. (11 th edition), New Jersey: Prentice Hall, Pearson Education Inc.
- Sabucuoğlu, Zeyyat. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Schermerhorn, John, James Hunt & Richard Osborn. (2000). *Organizational Behavior*. (7th Edition), NewYork: John Willey and Sons Inc.
- Sertçe, Selahattin. (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, Figen ve Ömer Faruk İşcan. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.
- Shahzad, Khurram, Humera Mumtaz, Khansa Hayat & M. Amanullah Khan. (2010). Faculty Workload, Compensation Management and Academic Quality in Higher Education of Pakistan: Mediating Role of Job Satisfaction. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 27, 111-119.
- Solmuş, Tarık. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler; Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sun, Özlem. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlik Tezi), Ankara.
- Şahin, İdris. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şimşek, M. Şerif, Tahir Akgemci ve Adnan Çelik. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Taşdan, Murat ve Eda Tiryaki. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim dergisi*, 33(147), 54-70.
- Tellioglu, Adem. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Telman, Nursel ve Pınar Ünsal. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, Dilaver ve Arzu Yiğit. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 370-375.
- Tevruz, Suna. (2002). *Güdülenme*, Ankara; Nobel Yayınları.
- Tezcan, Feray. (2010). *Vakıf ve Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Yabancı Diller İngilizce Bölümü Öğretim Elemanlarının İş Doyumu ve Kuruma Bağlılıklarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınaz, Pınar. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tietjen, Mark & Robert Myers. (1998). Motivation and Job Satisfaction: Herzberg and Job Satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.
- Toker, Boran. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatmine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tor, Sefa. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, Hasan. (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Türk, Sezai. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Vroom, Victor. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley
- Vakıf Üniv. Raporu. (2007). www.yok.gov.tr (erişim tarihi: 29/03/2013)
- Yelboğa, Atilla.(2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Zaman, Serpil. (2008). *İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek 1

Kişisel Bilgiler

Çalıştığımız Üniversite:

1. () Devlet 2. () Vakıf

Cinsiyetiniz:

1. () Erkek 2. () Kadın

Yaşınız:

1. () 20-25 2. () 26-30 3. () 31-35
4. () 36-40 5. () 41 ve üzeri

Medeni Haliniz:

1. () Bekar 2. () Evli

Eğitim Durumunuz:

1. () Lisans 2. () Yüksek Lisans 3. () Doktora

Meslekteki Kıdeminiz:

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl
4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üzeri

Çalıştığımız Üniversitedeki Hizmet Yılıınız:

1. () 1 yıldan az 2. () 2-5 yıl 3. () 6-10 yıl
4. () 11-15 yıl 5. () 16-20 yıl 6. () 21 yıl ve üzeri

Haftalık Ders Yükünüz:

1. () 10-15 saat 2. () 16-20 3. () 21 saat ve üzeri

Ek 2 **İş Doyum Ölçeği**
İngilizce Okutmanların İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarını Belirlemek İçin
Kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği

	Şu anda yapmakta olduğum görevimde;	Beni hiç memnun etmiyor	Beni yeterince memnun etmiyor	Kararsızım	Beni yeterince memnun ediyor	Beni çok memnun ediyor
1	Her zaman meşgul olmamı sağlaması					
2	Tek başına çalışma fırsatının olması					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatının olması					
4	Toplum içinde bir 'birey' olma şansını tanınması					
5	Yüksekokul müdürümüzün / bölüm başkanımızın bizleri yönetme tarzı					
6	Yüksekokul müdürümüzün / bölüm başkanımızın karar vermedeki yetkinliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak					
8	İşimin sağladığı istihdam güvencesi					
9	Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi					
10	İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi					
11	Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi					
12	Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli					
13	Ücretim ile yaptığım işin niteliği arasındaki denge					
14	İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi					
15	Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatının olması					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile olan ilişkileri					
19	İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir					
20	İşimden elde ettiğim doyum					

Ek 3 Minnesota İş Doyum Ölçeği Madde Puanları

Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler (Sıralı)

Boyut	Genel		Devlet Ü.		Vakıf Ü.	
	Madde	\bar{X}	Madde	\bar{X}	Madde	\bar{X}
İÇSEL DOYUM	Md.04	3,82	Md.04	3,81	Md.04	3,83
	Md.09	3,67	Md.08	3,67	Md.09	3,77
	Md.08	3,49	Md.09	3,52	Md.02	3,44
	Md.03	3,37	Md.03	3,36	Md.08	3,39
	Md.02	3,30	Md.11	3,13	Md.16	3,38
	Md.11	3,28	Md.02	3,08	Md.03	3,37
	Md.16	3,24	Md.10	3,06	Md.11	3,37
	Md.07	3,20	Md.07	3,04	Md.07	3,30
	Md.10	3,12	Md.16	3,00	Md.10	3,16
	Md.20	3,04	Md.20	2,86	Md.20	3,15
	Md.15	2,73	Md.01	2,59	Md.15	2,88
	Md.01	2,62	Md.15	2,49	Md.01	2,64
	DIŞSAL DOYUM	Md.18	3,35	Md.18	3,26	Md.18
Md.05		2,84	Md.05	2,64	Md.14	2,99
Md.14		2,79	Md.14	2,45	Md.05	2,97
Md.19		2,63	Md.17	2,36	Md.19	2,81
Md.17		2,52	Md.19	2,32	Md.06	2,66
Md.06		2,51	Md.06	2,25	Md.17	2,62
Md.12		2,12	Md.12	2,02	Md.12	2,18
Md.13		1,89	Md.13	1,70	Md.13	2,01

ÖZGEÇMİŞ

EMİNE LEYLA EKŞİ

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum yeri ve tarihi: İstanbul – 28.08.1964

İŞ DENEYİMİ

T.C Maltepe Üniversitesi:
Yabancı Diller Yüksekokulu
(Okutman)

01.09.2000 – devam etmekte

Özel Bilfen Koleji:
İngilizce Öğretmeni

01.09.1998 – 31.08.2000

Özel Coşkun Kız Koleji:
İngilizce Öğretmeni

01.04.1993 – 31.08.1998

EĞİTİM

Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü –
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

2011-2013

Boğaziçi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi - İngilizce Öğretmenliği

1984-1992

Fenerbahçe Lisesi

1978-1981

Kadıköy Orta Okulu

1975-1978

Melahat Şefizade İlköğretim Okulu

1970-1975

İLETİŞİM

leylaeksi@maltepe.edu.tr