



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 40 Volume: 8 Issue: 40

Ekim 2015 October 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## AKADEMİSYENLİKTE İŞ DOYUMU JAB SATISFACTION IN ACADEMIA

Meral ÖZTÜRK\*  
Ercan ŞAHBUDAK\*\*

### Öz

Her meslekte olduğu gibi akademisyenlikte de iş doyumunu verimli çalışmanın temel anahtarıdır. İşinden memnun olan akademisyenler kendilerinin ve üniversitelerinin gelişmesi için gerekli motivasyona sahiptir. Ancak çeşitli nedenlerle akademisyenlerin iş doyumları düşebilmektedir. Bu, akademisyenlerin motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmanın amacı, Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek; iş doyumunu etkileyen sosyodemografik faktörleri ortaya koymaktır. Konuyla ilgili Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler üzerinde daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışmada elde edilen bulgular literatüre katkı sağlayacaktır. Çalışmaya 320 akademisyen katılmıştır. Araştırmada katılımcıların iş doyum düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. İş doyum düzeyi cinsiyet ve medeni duruma göre değişmezken üniversitede çalışma süresi ve unvan göz önüne alındığında gruplar arasında farklılık vardır.

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite, Öğretim Elemanı, İş doyumunu, Mutluluk, Unvan.

### Abstract

As in all professions, job satisfaction is the key element of productive work in academia. Academics satisfying with their jobs have the necessary motivation for development of themselves and their universities. However, levels of job satisfaction among academics can decrease for several reasons. The decrease in job satisfaction level negatively affects the motivation of academics. The aim of this study is to measure the levels of job satisfaction among academicians working in Cumhuriyet University; to analyze the impact of sociodemographic factors. There is no any work previously done on the subject in Cumhuriyet University. In this regard, the findings obtained in the study are expected to contribute the literature. The participants were 320 academics. The result of the study shows that academicians in Cumhuriyet University have high job satisfaction levels. Although job satisfaction level did not vary according to gender and marital status, there are differences between groups in terms of total years of services and status.

**Keywords:** University, Academicians, Job Satisfaction, Happiness, Status.

### GİRİŞ

"İş", insan hayatının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Zira insanlar bireysel ihtiyaçlarını giderebilmek, sosyal yaşamlarından doyum alabilmek ve toplumsal statü elde edebilmek amacıyla (Çivilidağ, 2011: 2) bir işte çalışmak zorundadır. "İş" in sayılan işlevleri yerine getirebilmesi, iş yaşamından duyulan doyumla yakından ilişkilidir.

İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği ifade eden iki uçlu bir kavramdır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Bu durum iş doyumunun literatürde farklı şekillerde tanımlanmasına yol açmıştır. Örneğin Locke (1976: 1300) iş doyumunu birinin işine veya iş tecrübesine yönelik takdirden kaynaklanan hoş ve olumlu duygusal durum olarak tanımlarken, Davis (1982) kavramı çalışanların işleriyle ilgili hissettikleri hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak betimlemekte ve işin özelliklerinin iş görenin istekleriyle uyumlu olmasının iş doyumunu yükselteceğini iddia etmektedir (Akt.: Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006: 116). Öte yandan Spector (1997: vii) iş doyumunun insanların tutumlarıyla ilgili bir olgu olduğunu savunmaktadır. Spector (1997: 3)'a göre iş doyumunu, bireyin işi/ mesleği veya işinin/ mesleğinin çeşitli yönleriyle ilgili hissettiği evrensel bir duygudur. Bir başka tanımda ise iş doyumunu kişinin işine ve iş çevresine karşı gösterdiği duygusal reaksiyon olarak betimlenmektedir (Saif, Nawaz, Jan ve Khan, 2012: 1383).

Kavramın nasıl tanımlandığı iş memnuniyetinin doğası ile ilgili teorileri de şekillendirmiştir (Lacy ve Sheehan, 1997: 305). Literatürde iş doyumunu açıklayan teorilerin genellikle *Kapsam* ve *Süreç* teorileri olarak iki grupta sınıflandırıldığı görülmektedir. Kapsam teorileri; bireylerin ihtiyaçları, istek ve hedefleri çerçevesinde iş doyumunu açıklamaktadır. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in Çift Faktör teorisi, Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme teorisi ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı teorisi bu sınıflandırma içerisinde yer almaktadır.

\* Yrd. Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mrozturk@cumhuriyet.edu.tr

\*\* Yrd. Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, sahbudakercan@gmail.com

Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi teorisi ihtiyaçların hiyerarşik yapısından bahsetmekte ve bir alt gereksinim doyurulduktan sonra üst sırada yer alan gereksinimin ortaya çıktığını öne sürmektedir (Sun, 2002: 14). Teoriye göre en altta yer alan gereksinim, fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasıdır. Bundan sonra sırasıyla güvenlik, aidiyet, kabul görme, sevgi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları gelmektedir. İlk dört ihtiyacı karşılayanlar ancak kendini gerçekleştirme arayışına girebilmektedir (Franc, Prizmic-Larsen ve Lipovčan, 2012: 45). Maslow'un teorisi çalışma ortamına uygulandığında "fizyolojik gereksinimler için ödemeler; güvenlik gereksinimine sosyal güvenlik; ait olma ve sevgi gereksinimi için iş arkadaşları ile uyumlu çalışma, saygınlık gereksinimine unvan sahibi olma ve kendini gerçekleştirmek için örgütte ilerleme örnek olarak verilebilir" (Cherrington, 1991, akt.: Kelecioğlu vd., 2006: 117).

Herzberg'in Çift-Faktör teorisi iş doyumunu etkileyen içsel ve dışsal faktörlerden bahsetmektedir. İçsel faktörler işyerinde iş göreni mutlu kılan ve işyerine bağlayan etmenlerdir. Bunlar; başarı, onay, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmeyi içeren motivatörlerdir. Dışsal faktörler ise hijyen faktörler olarak tanımlanmaktadır. Bunlar daha çok iş doyumunu düşüren iş çevresiyle ilgili faktörlerdir (Smerek ve Peterson, 2007: 230).

Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme teorisi ise Maslow'un belirlediği ihtiyaçları; var olma, ilişki ve gelişme olmak üzere üç grupta toplamaktadır. Bu teoride gereksinimler karşılanmadığında bir alt düzey gereksinim belirlemektedir. Buna hayal kırıklığı-çekilme adı verilmektedir; eğer kişi üst ihtiyacı tatmin etmede sıkıntı yaşarsa alt düzey ihtiyacı karşılamaya yönelecektir (Gordon, 1993, akt.: Semerci, 2005: 16).

McClelland'ın Başarma İhtiyacı teorisi; bireylerin ilişki kurma, güç kazanma ve başarma ihtiyaçlarından bahsetmektedir. Teoriye göre belirli ihtiyaçlar insanları motive etmektedir. Bu ihtiyaçlar bir insanda ne kadar güçlüyse ihtiyacı giderici davranışlara yönelme hissi o kadar güçlüdür (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: 381).

Süreç teorilerinin özünde iş yerinde insanların nasıl davranması gerektiğini belirleyen düşünce süreçlerini anlamaya çalışan bilişsel teoriler yer almaktadır (Steers vd., 2004: 382). Eşitlik teorisi, Beklenti teorisi, Porter Lawler teorisi ve Amaç teorisi bu grupta yer alan teorilerdir (Semerci, 2005: 23).

Eşitlik teorisi, iş görenlerin iş yerinde var olan adaletsizliklere bilişsel ve davranışsal olarak nasıl tepki gösterdiklerini anlamaya çalışmaktadır. Adams tarafından geliştirilen teori, işyerinde eksik veya fazla ödüllendirmenin davranışları etkilediğini öne sürmektedir (Steers vd., 2004: 382).

Beklenti teorisi, Vroom tarafından sistematik olarak formüle edilmiştir. Teori, iş görenlerin işyerindeki davranışları rasyonel olarak değerlendirdiğini öne sürmektedir. Ardından kendilerini işle ilgili ödül ve çıktılara ulaştıracak davranışları seçmektedir. Bu nedenle çalışanlar başaracaklarına inandıkları veya başardıklarında ödüllendirileceklerine inandıkları işleri yapmayı arzu etmektedir (Steers vd., 2004: 382).

Porter Lawler teorisinin temeli Beklenti teorisine dayanmakla birlikte bu teoride yer almayan başka değişkenleri de modele eklemiştir. Modelde yer alan değişkenler; ödül (amacın değeri), algılanan çaba, çaba, yetenek ve kişilik özellikleri, rol algılamaları, performans, içsel ödüller, dışsal ödüller, algılanan ödül adaleti olmak üzere dokuz tanedir (Onaran, 1981: 76). Teori, Beklenti teorisinin çalışanların işyerindeki çabalarının elde edecekleri sonuçlara verdikleri değer ve bu çabalarının söz konusu ödülleri elde etmelerini sağlayacak inançlarının derecesine bağlı olduğu düşüncesine katılmakla beraber "hem değerler ve beklenti arasındaki hem de çaba ve motivasyon arasındaki ilişkilerin" daha karmaşık olduğunu öne sürmektedir (Semerci, 2005: 35).

Amaç teorisi amacın belirliliğinin, zorluğunun ve amaca bağlılığın iş performansını yükselttiğini savunmaktadır (Steers vd., 2004: 382). Bu teoriye göre, insanlara zor ama ulaşılabilir hedefler verilmelidir. Bunları kabul edenler hedefe ulaşmak için daha çaba sarf edeceklerdir (Semerci, 2005: 37).

Bireylerin iş doyumlarının düşüklüğü çalışanlar ve örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş doyumsuzluğunun yol açtığı gerginlik ve buna bağlı gelişen psikosomatik rahatsızlıklar, alkol ve uyuşturucu kullanımı (Spector, 1997: 68-70), işten ayrılma ve devamsızlık (Hulin vd. 1985, akt.: Sun, 2002: 4), işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kurallara uymayarak otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak (Sun, 2002: 5) bu sonuçlardan bir kaçıdır.

İşinden memnun olmayanlar düşük verim ve performansla çalışarak görevlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Oysa örgütlerde temel amaç çalışanların performanslarından olabildiğince yararlanmaktır. Özellikle bazı sektörlerde çalışanlardan üst düzeyde verim almak yalnızca örgütlerin değil toplumun gelişmesi adına önemlidir. Eğitim sektörü bu kurumların başında gelmektedir. Geleceğin nesillerinin yetiştirildiği bu sektörde keyifle çalışan öğreticilerin genç nesillerin donanımlı yetişmesindeki katkısı tartışılmaz. Eğitim sektörünün en önemli ayaklarından birisini oluşturan üniversiteler de hiç kuşkusuz bu açıdan ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. Zira hem bilginin üretildiği hem de o bilgiyi kullanacak nesillerin eğitildiği üniversiteler, bilgi toplumlarının temel unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bilimsel aktivitelerle

yeniliğin öncüsü olmakla kalmayan üniversiteler sosyal ve ekonomik gelişime de katkı sunan kurumlar arasında ön sıradadır (Bentley, Coates, Dobson, Goedegebuure, Meek, 2012: 239). Bu kurumlarda çalışan öğretim elemanlarının eğitim, araştırma ve sosyal sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için yapmış oldukları işlerden tatmin olmaları şarttır (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 152).

Literatürde çalışanların iş doyum düzeyinin pek çok değişkene bağlı olduğu ifade edilmekte; bunlar bireysel ve çevresel faktörler olmak üzere 2 grupta sınıflandırılmaktadır (Ellickson ve Logsdon, 2001). Bireysel faktörler; cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medenî durum, kişilik özellikleri olarak öne çıkarken; çevresel faktörler ücret, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilişkiler, denetim ve çalışma koşulları gibi iş yeriyle ilişkili faktörler olarak ele alınmaktadır.

Diğer meslek gruplarında olduğu gibi öğretim elemanlarının iş doyumuna dair çalışmalarda da bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisini ortaya koymayı amaçlayan pek çok araştırmaya rastlanmaktadır. Örneğin profesörler üzerinde yapılan ve 14 ülkeyi kapsayan uluslararası bir araştırmada; bu unvanla çalışanların genel olarak iş doyumlarının yüksek olduğu, özellikle verdikleri dersler ile iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri söz konusu olduğunda memnuniyetlerinin yükseldiği ortaya konmuştur. Ancak ücret söz konusu olduğunda profesörlerin işlerindeki memnuniyetleri düşmektedir (Boyer, Altbach ve Whitelaw, 1994). Avustralya, Almanya, Hong Kong, İsrail, Meksika, İsviçre, İngiltere ve Amerika'da bulunan akademisyenlerle yapılan bir başka çalışmada da üniversite atmosferinin, örgütsel bağlılığın ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iş doyumunu belirleyen en önemli etkenler olduğu saptanmıştır (Lacy ve Sheehan, 1997). Pearson ve Seiler (1983: 45) Amerika'da 24 üniversitede çalışan profesörlerle yaptıkları çalışmada profesörlerin genel iş doyum düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Profesörler iş ortamı söz konusu olduğunda işlerinden duydukları memnuniyeti dile getirirken ücret ve sosyal destek memnuniyetsizliğin temel belirleyicileri olarak göze çarpmaktadır. Söz konusu çalışmada iş yükü, cinsiyet, kurum (özel-devlet), akademik kademe ve yaş'ın ise akademik memnuniyetle ilişkisinin sınırlı olduğu saptanmıştır.

Türkiye'de de akademisyenlerin iş doyumunu düzeyi ile iş doyumlarını etkileyen faktörlerin neler olduğu ile ilgili yapılan çalışmaların son dönemlerde sıklaştığı görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan ilk çalışmalardan birisi Baş'a aittir. Baş (2002: 19), Türkiye genelinde yaptığı çalışmada "memnun", "tatmin" ve "memnun değil" olmak üzere üç gruba ayırdığı akademisyenlerin on farklı iş boyutundaki tatmin/tatminsizlik derecelerini karşılaştırmıştır. Sonuçlar, her bir grubun özellikle işin niteliği, prestij, akademik ortam, âmirin tutum davranışları ve çalışma arkadaşları boyutlarından duydukları tatmin/tatminsizlik dereceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007: 32) tarafından Ankara'da bulunan devlet üniversitelerindeki 203 öğretim elemanı ile yapılan bir başka çalışmada yaş büyük olanların, öğretim üyelerinin, yurt dışında bulunanların, unvanı yüksek olanların, hizmet süresi fazla olanların diğer gruplara göre daha çok içsel doyuma sahip oldukları, sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Eker, Anbar ve Karabıyık (2007) 78 kamu ve özel üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Muhasebe ve Finansman Bölümü'nde çalışan akademisyenlerle yaptıkları çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörleri iş çevresi, idari iş yükü, akademik iş yükü, ilerleme ve değerlendirme ve araştırma fonu olmak üzere beş grupta toplamışlardır. Araştırmacıların elde ettikleri bulgulara göre, iş tatmini ile iş tatmini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak iş tatmin düzeyini en çok iş çevresi belirlemektedir. Serinkan ve Bardakçı (2009), Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu inceledikleri araştırmalarında iş tatminini; ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme faktörlerinin oldukça yüksek düzeyde etkilediğini, ücret ve terfinin ise iş doyumunu üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu araştırma, Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel iş doyum düzeyleri ile iş doyumlarını etkileyen sosyodemografik faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Cumhuriyet Üniversitesi 1974 yılında kurulan köklü bir üniversitedir. 16 fakülte, 3 yüksek okul ve 15 meslek yüksekokulunu bünyesinde barındıran üniversitede toplam 1760 akademisyen hizmet vermektedir. Kuruluşu itibarıyla eski üniversitelerden birisi olma özelliğine sahip olan ve bünyesinde binlerce akademisyen barındıran Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde bu yönde kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan söz konusu çalışma, adı geçen üniversitede konuyla ilgili yapılan geniş kapsamlı ilk çalışma özelliğine sahiptir.

## **YÖNTEM**

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni Cumhuriyet Üniversitesi merkez yerleşkesinde bulunan 16 fakülte ve 3 yüksekokulda çalışan akademisyenlerdir. Araştırmaya 2 yıllık eğitim veren meslek yüksek okullarında çalışan öğretim elemanları dâhil edilmemiştir. Araştırmanın amacına uygun hazırlanan anket sorularına cevap veren 320 akademisyen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların sosyodemografik (cinsiyet, yaş, bölüm, fakülte vb.) özelliklerini belirlemek amacıyla 8 soru sorulmuştur. Soru kâğıdında ayrıca iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ) bulunmaktadır. 25 maddeden oluşan ölçek içsel ve dışsal faktörleri içeren iki boyuttan oluşmaktadır. İçsel boyut; işteki yeterlilik, başarı, ilgi, özerklik, tanınma ve takdir edilme, ilerleme/gelişme olanakları ve sorumluluk alma ile ilgili maddeleri içermektedir. Dışsal boyutta ise çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon ve kişilerarası ilişkileri içeren maddeler yer almaktadır. ÖİDÖ beşli likert tipi cevaplardan oluşmaktadır. Ölçeğin madde-ölçek korelasyonları içsel boyutta .59 ile .77 ( $p<.01$ ); dışsal boyutta ise .51 ile .78 ( $p<.01$ ) arasında değişmektedir. İç tutarlılık çalışmaları sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayıları içsel boyut için .94, dışsal boyut için .91'dir.

## Verilerin Analizi

Veriler SPSS 18.00 Paket Programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ikili grupların karşılaştırılması için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farklılığın görüldüğü durumlarda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testinden yararlanılmıştır.

## BULGULAR

Bu araştırma kapsamında anketi cevaplayan katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

| Cinsiyet                           | N   | %    |
|------------------------------------|-----|------|
| Kadın                              | 150 | 46.9 |
| Erkek                              | 170 | 53.1 |
| <b>Medeni durum</b>                |     |      |
| Evli                               | 200 | 62.5 |
| Bekâr (boşanmış, dul vb.)          | 120 | 37.5 |
| <b>Üniversitede çalışma süresi</b> |     |      |
| 4 yıl ve altı                      | 74  | 23.1 |
| 5-9 yıl arası                      | 59  | 18.4 |
| 10-14 yıl arası                    | 26  | 8.1  |
| 15 ve üzeri                        | 161 | 50.3 |
| <b>Unvan</b>                       |     |      |
| Araştırma görevlisi                | 101 | 31.6 |
| Diğer öğretim elemanı              | 79  | 24.7 |
| Yard.Doç.Dr.                       | 97  | 30.3 |
| Doç. Dr.                           | 25  | 7.8  |
| Prof. Dr.                          | 18  | 5.6  |

Araştırmaya 150'si kadın, 170'i erkek olmak üzere 320 akademisyen katılmıştır. Buna göre, erkek akademisyenlerin araştırmaya katılım oranı (%53.1) kadınlardan (%46.9) daha yüksektir. Medeni durum göz önüne alındığında katılımcıların çoğunun evli olduğu görülmektedir. Zira evliler araştırmaya katılanların %62.5'ini oluştururken, bekârlar (evlenmemiş, eşinden ayrılmış veya eşi ölmüş) %37.5 ile temsil edilmektedir. Yine tablodan anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların yarısı (%50.3) 15 yıl ve daha uzun süredir üniversitede çalışmaktadır. Ardından 4 yıldan daha az akademik hayatta yer alanlar gelmektedir. 5 ila 9 yıl arasında çalışanların oranı %18.4, iken 10 ila 14 yıl arasında çalışanlar %8.1 ile temsil edilmektedir. Unvan değişkeni göz önüne alındığında araştırmaya en fazla katılan grubun araştırma görevlileri olduğu anlaşılmaktadır. Bu unvanla çalışan katılımcıların %31.6'sını oluşturmaktadır. Ardından yardımcı doçent kadrosunda (%30.3) çalışanlar gelmektedir. Diğer öğretim elemanı kategorisinde ise uzman, öğretim görevlisi ve okutman sıfatlarıyla akademide çalışanlar yer almaktadır. Bu grupta çalışanlar %24.7 ile araştırmada yer almaktadır. Katılımın az olduğu iki grup ise doçent ve profesörlerden oluşan gruplardır. Doçentler %7.8 ile araştırmada yer alırken profesörler yalnızca %5.6 oranında temsil edilmektedir.

Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin iş doyum ölçeğinden aldıkları minimum puan 35, maksimum puan ise 124'dür. Ölçekten alınan ortalama puan ise 91.93'dür. Bu, oldukça yüksek bir ortalamayı ifade etmektedir. Buradan genel olarak akademisyenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir. Bu sonuç literatürdeki pek çok araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Örneğin yapılan bir çalışmada Kanada çalışan akademisyenlerin %74'ünün işlerinden gayet memnun oldukları saptanmıştır (Bentley vd., 2012: 6). Lacy ve Sheehan (1997:312) ise çalışmalarında İsveç'teki ve Amerika'daki akademisyenlerin %60'ının iş doyumlarının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye'de de 72 üniversiteden 346 akademisyen üzerinde yapılan bir çalışmada öğretim üyelerinin yaklaşık %81'inin iş tatminlerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Baş, 2002: 33). Akademisyenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalamalarına bakıldığında en çok işlerinin anlamlı ve değerli olmasından

memnuniyet duydukları görülmektedir. Bu maddeye verilen cevapların ortalaması 4.09'dur. Ardından "yaptığım işin yeterliliklerime ve becerilerime uygun olması" seçeneği gelmektedir. Bu maddenin ortalaması 3.97'dir. Akademisyenler en az ders yükü, danışmanlık ve idari sorumluluklardan arta kalan zamanın araştırma yapma, makale ve kitap yazma gibi akademik çalışmalar için yeterli olmasından memnun olmaktadır. Bu maddenin ortalaması 3.02'dir.

Araştırmada iş memnuniyet düzeyinin cinsiyet, medeni durum, üniversitede çalışılan süre ve unvan değişkenleri açısından farklılaşp farklılaşmadığı ikili gruplarda bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla gruplarda ise tek yönlü varyans analizi yoluyla test edilmiştir.

Buna göre cinsiyet değişkeni ele alındığında akademisyenlerin genel iş doyumunun gruplar arasında değişiklik göstermediği saptanmıştır ( $t_{(318)} = -1.427$ ,  $p > .05$ ). Tablodan anlaşıldığı üzere erkeklerin iş doyum ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması (93.00) kadınlardan (90.15) yüksektir. Ancak bu farklılık anlamlı bir farklılığa işaret etmemektedir. Sonuç Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Cinsiyet Açısından İş Doyum Düzeyi t Testi

| Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | ss.   | t      | P     |
|----------|-----|-----------|-------|--------|-------|
| Kadın    | 150 | 90.15     | 19.11 | -1.427 | 0.155 |
| Erkek    | 170 | 93.00     | 9.09  |        |       |

Akademisyenlerin iş doyumunun incelendiği çalışmalarda cinsiyetin temel değişken olarak ele alındığı ancak birbirinden farklı sonuçların ortaya konulduğu görülmektedir. Bazı araştırmalar erkeklerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu iddia etmektedir. Örneğin Lacy ve Sheenan (1997: 312-313) 8 ülkede yaptıkları çalışmada İsrail ve Meksika dışındaki diğer ülkelerde erkeklerin kadınlardan daha çok iş memnuniyeti yaşadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bunun temel nedeni olarak da erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla yükselme imkânına sahip olmaları gösterilmiştir. Özellikle Almanya, Avustralya, Amerika ve İngiltere'de cinsiyet hiyerarşisinin akademide güçlü olduğu iddia edilmiştir. Türkiye'de de Akdeniz bölgesindeki bir üniversitede yapılan çalışmada örgüt söz konusu olduğunda erkek akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Bakan, Taşlıyan, Taş ve Aka, 2014: 312).

Buna karşın kadınların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu öne süren çalışmalar da vardır. Bunun kadınların işlerinin özellikleriyle ilgili değerlendirmelerinin farklılığından kaynaklandığı yönünde görüşler ileri sürülmektedir. Kadınlar, iş yerindeki rolleriyle kıyaslandığında evdeki rollerine daha fazla odaklanmakta ve işleriyle ilgili farklı beklentiler içerisine girmektedirler (Bkz.: Hodson, 1987).

Literatürde bu çalışmada olduğu gibi cinsiyet açısından bakıldığında kadın ve erkeklerin iş doyum düzeyinin farklılaşmadığını ortaya koyan çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Bilge ve arkadaşları (2007: 37) Herzberg'in iki etmen kuramı temelinde Ankara'da yer alan üniversitelerde çalışan 203 öğretim elemanının içsel ve dışsal doyum düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, cinsiyetin bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer bir sonuç Ssesanga ve Garrett (2005: 52) tarafından Uganda'da yapılan çalışmada elde edilmiştir. Araştırmacılar iki üniversitede çalışan toplam 182 akademisyenle yaptıkları araştırmada yaş, kadro ve unvanın içsel ve dışsal doyum üzerinde etkili olmasına karşın cinsiyetin bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine Platsidou ve Diamantopoulou (2009) Yunanistan'da bulunan dört üniversiteden 105 akademisyenle yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının ortalama düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını ve cinsiyet değişkeni göz önüne alındığında gruplar arasında bir farklılığın bulunmadığını tespit etmişlerdir. Buna benzer bulgular ortaya konulan pek çok çalışma da söz konusudur (Bkz.: Çivilidağ, 2011: 110; Toker, 2011; Oshagbemi, 1997).

Bu çalışma kapsamında medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyinin gruplar arasında farklılık göstermediği bulgusuna da ulaşılmıştır ( $t_{(318)} = 0.264$ ,  $p > .05$ ). Zaten tabloya bakıldığında iş doyum ölçeğinden alınan ortalama puanların birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Medeni Duruma Açısından İş Doyum Düzeyi t Testi

| Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | ss.   | t     | p     |
|----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| Evli     | 200 | 91.65     | 18.31 | 0.264 | 0.792 |
| Bekâr    | 120 | 91.10     | 17.61 |       |       |

Medeni durum ve iş doyum arasındaki ilişki sanıldığı gibi aksine karmaşıktır çünkü araştırmalar birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Kimi çalışmada evli olmanın iş doyumunu yükselttiği saptanırken kimi çalışma tam tersine bekâr olmanın iş doyumunu artırdığı bulgusunu ortaya koymuştur. Örneğin Tuzgöl Dost ve Cenkseven (2008: 29) Hacettepe ve Çukurova Üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları üzerinde yaptıkları çalışmada cinsiyet, akademik unvan ve medeni durum değişkenleri içerisinde yalnızca medeni durumun iş doyumunu yükselttiğini, evli olanların bekârlara kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamışlardır. Bir başka çalışmada ise Kemalolu (2001) Yıldız Teknik Üniversitesi Temel İngilizce Bölümü'nde görev yapan evli öğretim görevlilerinin iş memnuniyetinin yüksek

olduğunu ortaya koymuştur. Ancak söz konusu bulguların aksine Öncel (1998) bekâr öğretim elemanlarının iş doyumununun daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Bu çalışmada olduğu gibi medeni durum ve iş doyumunu arasında bir ilişkidir bahsedilemeyeceğini ortaya koyan çalışmalarda az değildir. Örneğin Bilge ve arkadaşları (2007: 33) akademisyenlerin iş doyumlarının medeni durum açısından farklılaşmadığını saptamışlardır. Benzer şekilde Çivilidağ (2011: 112) öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre iş doyumunu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Toker (2011) ise Türkiye’deki 648 akademisyenle yaptığı çalışmada medeni durumun iş doyumuyla ilişkisi olmadığını ortaya koymuştur.

Akademisyenlerin üniversitedeki çalışma sürelerine göre iş doyumları değerlendirildiğinde ise gruplar arasında bir farklılaşmanın olduğu saptanmıştır ( $F_{(3,316)}=6.561$ ,  $p<.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında bulunduğu Tukey HSD testi ile ortaya konmuştur. Buna göre 4 yıldan az çalışanlar 5-9 ve 10-14 yıl arasında çalışanlardan daha yüksek iş doyumuna sahipken, 15 yıl ve üzeri çalışanların 5-9 yıl arasında çalışanlardan daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Tablo 4’ten anlaşılacağı üzere üniversitede 4 yıldan az zamandır çalıştığını söyleyenlerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları ortalama puan 97.17’dir. Ardından 92.21 ortalama ile 15 yıldan daha uzun süredir akademik yaşamda var olduğunu söyleyenler gelmektedir. 5-9 yıl arası ile 10-14 yıl arasında çalışan grupların ortalaması ise birbirlerine oldukça yakındır.

Tablo 4: Üniversitede çalışma süresi açısından Grupların İş Doyum Durumu Varyans Analizi Testi

| Üniversitede Çalışma Süresi | $\bar{X}$ | F     | sd.    | p     |
|-----------------------------|-----------|-------|--------|-------|
| 4 yıl ve altı               | 97.17     |       |        |       |
| 5-9 yıl arası               | 84.74     | 6.561 | 3; 316 | 0.000 |
| 10-14 yıl arası             | 85.53     |       |        |       |
| 15 ve üzeri                 | 92.21     |       |        |       |

Literatürde üniversitede çalışma süresi ile iş doyumunu arasında bir ilişkidir bahsedilen çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Buna rağmen elde edilen sonuçlar birbirinden farklıdır. Zira kimi araştırmada hizmet süresi arttıkça iş doyumunun yükseldiği yönünde bulgulara rastlanırken (Bkz.: Dağdeviren vd., 2011; Bilge vd., 2007; Çivilidağ, 2011: 112) kimi çalışmada hizmet süresi arttıkça iş doyumunun düştüğü tespit edilmiştir (Bkz.: Bakan vd., 2013).

Akademisyenlerin unvanlarının iş doyumlarına olan etkisine bakıldığında, gruplar arasında yine bir farklılaşmanın söz konusu olduğu saptanmıştır ( $F_{(4,315)}=3.954$ ,  $p<.05$ ). Tukey testine göre anlamlı farklılık profesörler ile diğer gruplar arasındadır. Grupların iş doyum ölçeğinden aldıkları ortalamalar da bunu göstermektedir. Bulgular Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Unvan Açısından Grupların İş Doyum Durumu Varyans Analizi Testi

| Unvan                 | $\bar{X}$ | F     | sd.   | p    |
|-----------------------|-----------|-------|-------|------|
| Araştırma görevlisi   | 89.08     |       |       |      |
| Diğer öğretim elemanı | 89.62     | 3.954 | 4;315 | .004 |
| Yard.Doç.Dr.          | 89.88     |       |       |      |
| Doç. Dr.              | 93.08     |       |       |      |
| Prof. Dr.             | 106.00    |       |       |      |

Yukarıdaki tablodan da anlaşıldığı üzere profesörler diğer unvanlarla karşılaştırıldığında iş doyumunu en yüksek grubu oluşturmaktadır. Profesörlerin iş doyum ortalamaları 106’dır. Ardından 93.08 ortalama ile doçent doktor unvanıyla çalışanlar gelmektedir. Bu iki kadro dışındaki unvanlarda iş doyum ortalamaları ise hemen hemen aynıdır. Çalışmada profesörlerin iş doyum düzeyinin oldukça yüksek çıkması literatürle uyumluluk göstermektedir. Örneğin Çivilidağ (2011: 116) tarafından yapılan çalışmada Profesör Doktor unvanlı öğretim elemanlarının iş doyumundan elde ettikleri puan ortalamalarının diğer unvanlara sahip öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine Bilge ve arkadaşları (2007: 38) unvanı yüksek olanların olmayanlara kıyasla daha yüksek içsel doyuma sahip olduklarını saptamışlardır. Ancak araştırmacılar dışsal doyum açısından gruplar arasında bir farklılık ortaya çıkmadığını bildirmişlerdir. Yurtdışında yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya konmuştur (Bkz.: Boyer vd., 1994; Oshagbemi, 1997).

## SONUÇ

Cumhuriyet Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar, genel olarak Üniversitede çalışan akademisyenlerin yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Akademisyenlerin iş doyumlarının yüksek çıkmasında yakın zamanda akademisyen maaşlarına yapılan artışın ve esnek mesai saatlerinin etkisi olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında köklü bir üniversite olması dolayısıyla Cumhuriyet Üniversitesi’nin çalışma koşullarının yeni kurulan üniversitelere kıyasla daha iyi olması iş doyumunu yükselten diğer bir unsur olarak düşünülmektedir.

Araştırmada ayrıca cinsiyete göre iş doyum düzeyinin gruplar arasında farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkeklerin iş doyumları arasında farklılık yoktur. Bilge ve arkadaşları (2007: 38)'nin iddia ettiği üzere kadın akademisyenlerin diğer iş kollarıyla karşılaştırıldığında akademik camiada kendileriyle benzer konumdaki erkeklerle daha eşit koşullarda çalışma imkânına sahip olmalarının iki grup arasındaki farklılığı ortadan kaldırmış olması muhtemeldir.

Evli ve bekâr akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı da bu araştırma kapsamında elde edilen bir başka bulgudur. Literatürde evlilerin ya da tam tersi bekârların iş doyumunun yüksek olduğu ifade edilmekte ve bunun muhtemel nedenleriyle ilgili çeşitli iddialar öne sürülmektedir. Bekârların işlerine daha çok vakit ayırabilmesi ve ona odaklanabilmesinin mesleki gelişimlerini hızlandırdığı ya da evlilerin ailelerinden aldıkları sosyal destekle iş stresini daha kolay üzerlerinden atabildiği yönündeki iddialar bunlardan bazılarıdır. Dolayısıyla iş doyumunu ile ilişkili etmenler açısından düşünüldüğünde, her iki grubun da avantajlı ve dezavantajlı oldukları noktaların birbirlerini dengelediği ve bu nedenle medeni durumun iş doyumunu üzerinde bir farklılığa yol açmadığı ileri sürülebilir (Bilge vd., 2007: 38).

Araştırmada hizmet süresi esas alındığında 4 yıl ve daha az çalışanlar ile 15 yıl ve üzeri çalışanların diğer gruplara kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu sonucun akademisyenlerin yaşıyla yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Zira bu çalışma kapsamında 4 yıldan daha az süredir çalışanların büyük çoğunluğunu (%53) 30 yaş altındaki akademisyenler oluşturmaktadır. Herzberg, yaş ve iş doyumunu arasında U tipi bir ilişki olduğundan bahsetmektedir. Ona göre genç çalışanların moralleri mesleklerinin ilk yıllarında yüksektir. Bu durum gençlerin işlerine karşı olumlu duygular taşımalarından kaynaklanmaktadır. 5 yıl sonrasında ise iş doyumunda bir düşme söz konusu olmaktadır. Çalışanlar 30'lu yaşlarına yaklaştıklarında iş memnuniyeti açısından en düşük seviyeye gelmektedirler. Bunun muhtemel nedeni ise ilerleyen zamanlarda çalışanların şanslarının düştüğü algısı ve sıkılma duygusunun artmasıdır (Baş ve Ardıç, 2002: 90). Akademik çevrelerde buna ek olarak doktora esnasında yaşanan sıkıntılı süreç, zaman ilerledikçe kariyer planının istenildiği gibi gitmemesi ve yardımcı doçentlikte mesleki gelişim için gösterilen gayretlerin tükenmişlik yaratmasının iş doyumunu düşürebileceği ihtimali yüksektir. Herzberg bundan sonraki periyotta memnuniyet düzeyinin tekrar yükselmeye başladığını öne sürmektedir (Baş ve Ardıç, 2002: 90). Bu çalışma kapsamında da Herzberg'in iddia ettiği gibi 15 yıl ve üzeri çalışanların iş tatmin düzeyleri tekrar yükselmiştir. Bu da muhtemelen zaman geçtikçe akademisyenlerin mesleklerinde daha tecrübeli olmaları, kıdem ve unvanlarının yükselmesiyle ilişkilidir. Bütün bu faktörler iş streslerinin azalmasına yol açmaktadır (Akt.: Bakan vd., 2014: 312-313). Çalışmada unvan değişkeni açısından gruplar arasında iş tatmin düzeyinde bir farklılığın olduğu bulgusu bu görüşü desteklemektedir. Buna göre profesörler tüm gruplar içerisindeki en yüksek iş doyumuna sahiptir. Statü ve iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Hiyerarşik düzende de yüksek düzeyde olan birey, daha düşük düzeyde olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır (Dağdeviren, vd., 2011: 74). Profesörlerin akademik unvanlar içerisinde en üst unvana sahip olmaları, gençlerde olduğu gibi ileriye dönük kariyer beklentilerinin ve endişelerinin olmaması, diğer unvanlara nispetle klasik anlamda üst-ast ilişkisi yaşamamaları iş doyumlarının yüksek olmasını sağlayan faktörlerdendir. Bender ve Heywood (2011: 11-13) buna ek olarak kadrolu çalışmanın ve ücretin yüksekliğinin iş doyumunu artırdığını ifade etmektedir. Profesörler için bu iki unsurda gerçekleştiğinden iş doyumunu yükselmektedir.

#### KAYNAKÇA

- BAKAN, İsmail., TAŞLIYAN, Mustafa., TAŞ, Fatih & AKA, Nurgül (2014). "Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 1, s.296-315.
- BAŞ, Türker (2002). "Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi", *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, C. 7, S. 2, s.19-37.
- BAŞ, Türker & ARDIÇ, Kadir (2002) "The Impact of Age on the Job Satisfaction of Turkish Academicians", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 3, s.89-102.
- BENDER, Keith, A. & HEYWOOD, John, S. (2006). "Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income", *Scottish Journal of Political Economy*, C. 53, S. 2, s.253-279.
- BENTLEY, Peter J., COATES, Hamish, DOBSON, Ian R., GOEDEGEBUURE, Leo & MEEK, V.Lynn (Ed.) (2012). *Job satisfaction Around the Academic World*, Dordrecht: Springer.
- BİLGE, Filiz, AKMAN, Yasemin & KELECİOĞLU, Hülya (2007). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 32, s.32-41.
- BOYER, Ernest L., Altbach, Philip G & Whitelaw, Mary J. (1994). *The Academic Profession: An International Perspective*. Princeton, New Jersey: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- ÇİVİLİDAĞ, Aydın (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumunu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- DAĞDEVİREN, Nezih., MUSAOĞLU, Zeliha., ÖMÜRLÜ, İmran Kurt & ÖZTORA, Serdar (2011). "Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler", *Balkan Med J.*, S. 28, s.69-74. DOI: 10.5174/tutfd.2010.04370.1
- EKER, Melek., ANBAR, Adem & KARABIYIK, Hale (2007). "Job Satisfaction Of Academicians in Turkey and the Factors Affecting Job Satisfaction", *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, C. 9, S.4, s. 66-90.

- ELLICKSON; Mark C. & LOGSDON, Kay (2001). "Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees", *State & Local Government Review*, C. 33, S. 3, s.173-184.
- ERTÜRK, Emel & KEÇECİOĞLU, Tamer (2012). "Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış*, C. 12, S.1, s.39-52.
- FRANC, Renata., PRIZMIC-LARSEN, Zvezdana & LIPOVČAN, Ljiljana K. (2012). Personal Security and Fear of Crime as Predictors of Subjective Well-Being. Dave Webb ve Eduardo Wills-Herrera (Ed.), *Subjective Well-Being and Security* içinde (s.45-68). Springer.
- HODSON, Randy (1989). "Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied?", *The Sociological Quarterly*, C. 30, S.3, s.385-399.
- KELECIOĞLU, Hülya., BİLGE, Filiz & AKMAN, Yasemin (2006). "Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Türk Psikoloji Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C. 3, S. 26, s.115-128.
- KEMALOĞLU, Elif. (2001). *A Research on the Job satisfaction of the Instructors of English at Yıldız Technical University Basic English Department*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi., İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LACY, Fiona J. & SHEEHAN, Barry A. (1997). "Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective", *Higher Education*, S. 34, s.305-322.
- LOCKE, Edwin A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Marvin D. Dunette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology* içinde (s. 1297-1349), Chicago: Rand-McNally.
- ONARAN, Oğuz (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 470.
- OSHAGBEMI, Titus (1997). "Job Satisfaction Profiles of University Teachers", *Journal of Managerial Psychology*, C. 12, S.1, s.27-39.
- ÖNCEL, T. Azize. (1998). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PEARSON, Della A. & SEILER, Robert E. (1983). "Environmental Satisfiers in Academe", *Higher Education*, C. 12, S. 1, s.35-47.
- PLATSIDOU, Maria & DİAMANTOPOULOU, Georgia (2009). "Job Satisfaction of Greek University Professors: Is it Affected By Demographic Factors, Academic Rank And Problems of Higher Education?" G. K. Zarifis (Ed.), *Educating the Adult Educator: Quality Provision and Assessment in Europe, Conference Proceedings* içinde (s.535-545) Thessaloniki: Grafima Publications
- SERİNKAN, Celalettin & BARDAKÇI, Ahmet (2007). "Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma", *Karaman, Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 12, s. 152-163.
- SEMERCİ, Ali Sinan (2005). *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama*, Uzman Yeterlilik Tezi, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- SMEREK, Ryan E. & PETERSON, Marvin (2007). "Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction among Non-Academic Employees at a University", *Research in Higher Education*, C. 48, S. 2, s.229-250. DOI: 10.1007/s11162-006-9042-3
- SPECTOR, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- STEERS, Richard M., MOWDAY, Richard T. & SHAPIRO, Debra L. (2004). "The Future of Work Motivation Theory", *Academy of Management Review*, C. 29, S. 3, s. 379-387.
- SESANGA, Karim & GARRETT, Roger M. (2005). "Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda", *Higher Education*, C. 50, S. 1, s. 33-56.
- SUN, H. Özlem (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Tezi, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- TOKER, Baran (2011) "Job Satisfaction of Academic Staff: An Empirical Study on Turkey", *Quality Assurance in Education*, C. 19, S. 2, s. 156-169. Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2015. Erişim Adresi: <http://dx.doi.org/10.1108/09684881111125050>