TİDSAD
Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 2, Sayı: 2, Mart 2015, s. 237-287

Ahmet AKBABA[1]
Salih DEMİR[2]

EĞİTİM FAKÜLTESİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL YÖNETİMLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

Özet

Bu araştırmanın amacı**,** Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yönetimle ilgili görüşlerini ortaya koymaktır. Genel tarama modelindeki Araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Evren olarak 2014–2015 öğretim yılında, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan 105 öğretim elemanı tespit edilmiştir. Hedef evrendeki öğretim elemanlarının tümü çalışma grubu olarak alınmış ve anket uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, fakültedeki erkek, öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına oranla memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu, kararların, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alındığı, çalışanların dile getirdiği şikâyet ve önerilerin yönetimce dikkate alındığı, öğretim elemanlarından, 26-33 yaş grubunda bulunan öğretim elemanlarının diğer yaş gruplarına oranla daha olumsuz yönde görüşler ortaya koyduğu, profesör olan öğretim elemanlarının memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Örgüt, Öğretim elemanı, Örgütsel memnuniyet

[1] Yrd. Doç. Dr.; Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fak. Öğretim Üyesi, ahmetakbaba13@gmail.com
[2] Yüksek Lisans. Öğrencisi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fak. Öğretim Görevlisi saldem65@hotmail.com

THE VIEWS OF INSTRUCTORS, WHO ARE WORKING ATYUZUNCU YILUNIVERSITY FACULTY OF EDUCATION, ABOUT THE ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Abstract

The purpose of this research is to demonstrate the views of instructors, who are working at Yuzuncu Yil University Faculty of Education, about the organizational management. The model of this study is general screening model and the questionnaire used in this study was developed by the Ministry of Education. A hundred and five instructors who are working in the years of 2014-2015 at the Faculty of Education in Yuzuncu Yil University assigned as participants and they were applied a questionnaire and they are also our studies' universe. As a result, the male teaching staffs of faculty have higher satisfaction levels than the female faculty members. And the decisions about faculty were taken in a democratic manner with the participation of the employees, the employees' complaints and recommendations are taken into account by administrators, the instructors between the ages of 26-33 were revealed more negative opinions than the instructors in the other age groups, the teaching stuffs who are working as professor in faculty have high level satisfaction than the others.

Key Words: Motivation, Organization, Teaching staff, Organizational satisfaction

GİRİŞ

İnsan yaradılışı gereği hayatını devam ettirebilmesi için karşılanması gereken birçok temel ve sosyal ihtiyacı vardır. Temel ihtiyaçları karşılanan birey topluma uyum sağlar, toplumla barışık yaşar. Sosyal ihtiyaçları karşılanan birey ise, mutlu olur, istekli olur ve hem iş hem normal yaşamında sürekli ilerleme kaydeder, başarılı olmaya azami gayret eder.

İnsan, sosyal bir varlıktır. Örgüt içinde sevilmek, saygı duyulmak, kendi yeteneklerini göstermek ve kendini gerçekleştirmek ister. Örgüt personeli, çalışma ortamında karşılaştığı problem ve güçlüklerden etkilenir. Çalışan personelin motivasyonu, öğrenci başarısını ve eğitimin kalitesini de önemli ölçüde etkiler. Fakülte yöneticilerinin kullandıkları yönetim yaklaşımları, tutum ve davranışları, örgüt ikliminin oluşmasını örgütün etkililiğini ve verimliliğini de önemli ölçüde etkiler.

Çağın getirdiği değişim ve rekabetçi ortamda, örgütler varlıklarını sürdürebilmek için tüm kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaktadırlar. Kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanan örgütler, ayakta durabilmekte, kendi varlıklarını sürdürebilmektedirler. Örgütlerin bu şeklideki devamlılıklarının ana dayanağı ise, örgütün tepesine bulunan yönetim ekibi olan insan unsurudur. Örgütün organik dokusunu muhafaza etme, beklentilere cevap verme ve çalışanların uyumlu bir şekilde; istek ve arzu ile çalışmalarını sürdürebilmesi için,

yönetimin gayret sarf etmesi en öncelikli görevleri arasındadır.

İnsan ve insan gücü, örgütlerin temel taşlarıdır. Örgüt içinde yer alan çalışanların zihinsel, fiziksel ve psikolojik gücünden örgütün amaçları ve hedefleri doğrultusunda istifade edebilen ve bu gücü kullanabilmek için çalışanların motivasyonunun sağlanması, örgütün devamlılığı acısından son derece önemlidir.

Motivasyon bir örgütte yer alan insan davranışlarının önemli ölçüde etkileyen, yönlendiren ve davranışa neden olan bir faktör olarak örgütsel davranışta önemli yeri olan bir olgudur (Örücü ve Kanbur, 2008). Örgüt yöneticilerinin en önemli görevi, örgütte çalışan her bireyin örgütün amaçlarına uygun bir şekilde çalışmasını sağlayarak performansı yüksek bir örgüt yaratmaktır (Helvacı ve Başın 2013).

Örgütlerin başarısında çalışan memnuniyeti dolaylı da olsa etkin bir rol oynamaktadır. Çalışanların işlerinden memnuniyet duymaları, işlerine değer verdiklerini ve işlerini genel anlamıyla sevdiklerini göstermektedir. Çalışanların işlerini severek ve istedikleri için yapmaları da, örgütlere başarının kapılarını açacaktır. Çünkü örgütleri ayakta tutan en önemli etkenin, işlerini gerçek anlamda sahiplenen ve seven çalışanlar olduğu söylenebilir. Ancak çalışanların buduruma gelmelerinde yöneticilerinin etik uygulamalarının büyük payı bulunmaktadır. Çalışanların memnuniyeti için onlara adil davranışlar sergileyen, hak ve hukuklarına saygılı olan, onları dinleyen ve sorunlarına çareler üreten, değer veren yöneticiler, örgütsel anlamda etik anlayışın yerleştirilerek çalışanlarca benimsenmesini sağlayacaktır (Doğan ve Karataş, 2011).

Örgütlerde motivasyon uygulamalarının temel amacı, çalışanların amaçlarıyla örgüt amaçlarının uyumlaştırılması ve böylece çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda faaliyetleri sürdürürken hem kendileri hem de örgüt için yarar sağlamalarıdır (Örücü ve Kanbur, 2008). Bu nedenle örgütlerde motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanılmakta olmasına rağmen her zaman bu faktörler aynı etkiyi göstermemektedir. Bu özendirici faktörlerin etkisi bireyin ihtiyaçları kadar toplumsal düzeye, eğitim düzeyine, değer yargılarına ve çevresel öğelere de bağlıdır (Onay ve Ergüden, 2011).

Sosyal acık sistem özelliği gösteren örgütlerin basında da eğitim örgütleri gelmektedir. Eğitim kurumları yönetimi, toplumdan etkilenme ve toplumu etkileme özelliği gösteren bir örgüt olma noktasında görevlerini en iyi şekilde yerine getirmelidir. Bu kurumlar, günün koşullarına uyum sağlamada ve amaçlara etkili bir şekilde ulaşmada çalışanlardan verimli olma ve performanslarını yüksek tutma noktasında beklentiler içine girmektedir. Kurumlardan bu beklentiler, önemli ölçüde eğitimcilerin motive (güdülenme) olmalarına ve kurum

yöneticilerinin de motive etme yaklaşımları konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahip olmasıyla mümkün görülmektedir (Helvacı ve Başın 2013).

İnsanın hem yaşamsal hem de örgütsel doku içinde yaşamını sürdürebilmesi için belli zamanda belli miktarlarda karşılanması gereken biyolojik ve psikolojik ihtiyaçları vardır. Bunlar yiyecek, su, oksijen alma gibi biyolojik/fizyolojik ihtiyaçlar, sevmek, sevilmek, ait olmak, başarılı olmak gibi psikolojik ihtiyaçlardır. İnsanın bu ihtiyaçları karşılanmaz ise organizmada bir rahatsızlık durumu meydana gelir. Birey, yaşamını sürdürebilmek ve bulunduğu örgütsel yapı içinde en üst düzeyde uyum sağlayabilmek için bu rahatsızlığı giderme çabasında bulunur. İhtiyaç karşılandığında rahatsızlık geçici olarak (organizmada yeniden ihtiyaç ayrı, ayrı çalışır. Hepsi insan davranışlarını hiçbiri güdüleme hakkında yeterli bilgi meydana gelinceye kadar) ortadan kalkar ve bireyde doyuma ulaşır (Ülgen 1995, 55).

Örgütsel yapının içinde bir öğe olarak bulunan çalışanların, herhangi bir ihtiyaçtan doğan beklentisi veya rahatsızlığı gidermek amacıyla yönetim teoriciler, çeşitli araştırmalar ve çabalar neticesinde uzun uzun uğraşlar verip, stratejiler geliştirmişlerdir. Bu araştırmalar sonucunda geliştirilen motivasyon kuram, yaklaşım ve yöntemleri içinde, bugüne kadar ortaya konulmuş teoriler arasında, örgütsel yapılarda motivasyonel yönetim alanında en popüler olan, herkesçe kaynak gösterilen, 1943'te Maslow tarafından ortaya atılan teoridir.

Maslow'un kuramında belirttiği ihtiyaçlar dışında, insanların sınırsız ihtiyaçları bulunmakta, bir ihtiyacın karşılanması durumunda bu kez başka bir ihtiyaç ortaya çıkar. Kişinin bir ihtiyacının giderilmesi süreci içinde ise, kişi tamamen memnun olmaz çünkü, başka bir ihtiyaç hemen belireceğinden, giderilmemiş ihtiyaç kişi için önemli bir motivasyon kaynağıdır, bireyi güdüler ve birey henüz elde edilmeyen ihtiyacına/ihtiyaçlarına büyük ilgi ve istek gösterir. Fakat, ihtiyaç giderildikten sonra bu ihtiyaca yönelik motivasyon, davranışlar üzerindeki belirleyici etkisini kaybeder (Maslow, 1943, akt. Erdem 2008).

Çalışan Memnuniyeti. Kısaca çalışanın işinden duyduğu mutluluğu ifade eden çalışan memnuniyeti kavramı özellikle son yirmi yılda giderek artan biçimde gerek araştırmacıların gerek uygulamacıların ilgi duyduğu konulardan biri olmuştur (Zeffane, vd., 2007). İnsan kaynakları yönetiminden çalışma psikolojisine, örgütsel davranıştan yönetim organizasyona pek çok farklı bilim dalından araştırmacı, çok disiplinli bir konu olan çalışan memnuniyeti üzerine araştırmalar yapmıştır (Petrescu and Simmons, 2008). Söz konusu çalışmalarda çalışan memnuniyeti değişik boyutları ile ele alınırken, bu boyutların farklı değişkenler üzerindeki etkileri incelenmiştir. (Zaim ve Koçak, 2010)

Saha çalışmaları çalışan memnuniyeti ile çalışan bağlılığı (Maltzer and Renzl, 2007 ; Tuzun, 2009 ; Blau, 2009) ve motivasyonu (Islam and Ismail, 2008), örgütsel vatandaşlık davranışları (Foote and Tang 2008), birey, takım ve kurum performansı (Anderson, 1986 ; Lance, 1988 ; Ramirez and Nembhard, 2004) müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesi (Burke, vd., 2005 ; Chi and Gursoy, 2008 ; Borwn and Lam, 2008) arasında olumlu bir neden sonuç ilişkisi olduğunu ortaya koyarken verimsizlik (Yee, vd., 2008 ; Jain, vd., 2009), tükenmişlik (Karauzum, vd., 2008), işe devamsızlık ve işten ayrılma eğilimleri (Bökerman, vd., 2008 ; (Foreman, 2009) ile de olumsuz bir neden sonuç ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan çalışan memnuniyetini oluşturan faktörlerin neler olduğu ile ilgili de farklı coğrafyalarda değişik sektörleri konu alan vaka ve alan araştırmaları yapılmıştır. Söz konusu araştırmalarda ağırlıklı olarak ücret, kurum kültürü ve örgüt yapısı, yönetim anlayışı, çalışma şartları, iş arkadaşları, adalet, terfi ve yükselme imkanları ve iş güvencesi gibi faktörler üzerinde durulmuştur (Graham and Messner, 1998 ; Kusku, 2001 ; Hsu and Wang, 2008 ; Bowen and Cattell, 2008 ; Gu and SenSiu, 2009; Wickramasinghe, 2009). Yönetimin üslubu ve kültürü, çalışanların katılımı, yetkilendirme ve otonom grupların varlığı çalışan memnuniyetini etkileyen önemli unsurlar arasında görülmektedir. Özellikle, memnun olmayan çalışanların işlerinden ayrılmak istemeleri ihtimalleri oldukça yüksektir. Bu anlamda, çalışanların memnuniyetini ya da memnuniyetsizliklerini sağlayan nedenlerin bir organizasyon tarafından bilinmesi istikrarlı başarı elde etmeleri için önemli olmaktadır (Loveday, 1996 ; Chen, vd., 2006 ; Ivancevich, vd., 2008, akt. Zaim ve Koçak, 2010).

Motivasyon nedir? Motivasyon bir örgütte yer alan insan davranışlarını önemli ölçüde etkileyen, yönlendiren ve davranışa neden olan bir faktör olarak örgütsel davranışta önemli yeri olan bir olgudur (Örücü ve Kanbur, 2008). Bu nedenle örgütsel davranışa iliksin araştırmalara sürekli konu olan motivasyonla ilgili olarak günümüze kadar çok sayıda araştırma yapılmış ve çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu amaç çerçevesinde araştırmada, motivasyon kavramı, motivasyon kuramları, örgütlerde motivasyon algısı ve uygulamaları, çalışanların memnuniyet dereceleri ile çalışanları motive eden faktörler ile performans ve verimlilik kavramları da ayrıca ele alınarak incelenmektedir.

Motivasyon (güdülenme) kavramının dilimizde tam karşılığını bulmak zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca ‘Motive’’ kelimesinden türetilmiştir. ‘Motive’’ teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Kısaca motive, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Şu halde motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yöneltici üç temel özeliği sahip güçtür (Eren, 2012, 498). Ertürk (1995) motivasyonu; insanları belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete

geçirmek için gösterilen çabaların toplamı olarak tanımlarken, (Robbins ve Judge 2012, 205) ise motivasyonu; Bir kişinin bir hedefe ulaşmak için göstermiş olduğu tutarlılık, hedef ve azim süreci olarak ifade etmektedirler. Smither ise motivasyonu; kişilerin işlerini yapmalarını sağlayan güç olarak açıklamaktadır. (1998, 201, akt. Semerci, 2005)

Yönetim Ve Yönetici Açısından Motivasyonun Önemi. İnsan psiko-sosyal bir canlı olarak çeşitli ihtiyaçlarına sahiptir. Bu ihtiyaçların bir kısmı fizyolojik ve somut ihtiyaçlardır. Bir kısmı ise daha soyut, gözle görünemeyen ama son derece önem taşıyan ihtiyaçlardır. İşte birey bu ihtiyaç ve arzularını tatmin edemedikçe bir iç dengesizlik durumu ortaya çıkar. Bireyin arzu ve ihtiyaçlarını belirleyen güdüler kişiseldir. Bunlar sosyal çevre ve kültürün etkisiyle zaman içinde yön değiştirebilir, gücünü kaybedebilir veya artırabilir. Dolayısıyla, kişinin içinde bulunduğu sosyal çevresiyle çelişmeye arzu ve isteklerinin karşılanması gerekir (Şahin, 2004, 523-548).

Yöneticinin temel amaçlarından birisi de, ihtiyaçları karşılanmayan bireylerin yaşadığı dengesizlikleri keşfetmek ve gidermek. Aksi durumda ise, bireyin yaşadığı bu dengesizlik, onun davranışlarına, iş verimine, moraline, ilişkilerine olumsuz etkide bulunacaktır. Başka bir ifadeyle, bireyde iş verimsizliği performans düşüşü, iş tatminsizliği gibi sonuçlar ortaya çıkabilecektir (Fındıkçı, 2001. Akt. Şahin, 2004). Bundan dolayı örgütsel yönetim, çalışanın başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesine ve işinde etkili ve verimli olmasını sağlamalıdır. Motivasyonun konusu, insan ve insan davranışlarıdır.

Eğer yönetici, bir şeyi arzularını ve isteklerini biliyorsa, bireyin doğru çatıda (framework) motive olmasını sağlamasını da çok zor olacaktır (Kantarcı, 1997, 73, akt. Şahin, 2004). Çalışanları neyin motive ettiği yönünde yapılan bir araştırmada hem yöneticilerin çalışanların istekleri konusundaki düşünleri hem de çalışanların gerçekte ne istedikleri konusundaki düşünceleri hem de çalışanların gerçekte ne istedikleri konusundaki yaklaşımlarını birbirinden farklı oldukları ortaya çıkmıştır.

Problem cümlesi:

Bu araştırmada, topluma rehberlik ve liderlik yapacak olan öğretmenleri yetiştiren eğitim fakültesinde, eğitim öğretim sürecine ve öğretmenin mesleki, alan ve genel kültür kalitesine direk etkisi olan akademik personelin, örgütlerindeki yönetimin uygulamalarıyla ilgili memnuniyet ve motivasyon algıları, yönetimle ilişkiler ve örgüt içinde karşılaştığı güçlükler ile ilgili görüşlerinin tespit edilmesi, bu görüşler doğrultusunda uygulamada tespit edilen aksaklıkların giderilmesi için ilgililere tavsiyelerde bulunmak temel problem olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yönetimle ilgili görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aramaktır.

1-Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yönetimle ilgili görüşleri nelerdir?

2-Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yönetimle ilgili görüşleri, cinsiyet, yaşa, eğitim durumuna, mesleki kıdeme ve görev yapılan bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada genel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu olduğu şekliyle araştırmayı amaçlayan yaklaşımlardır. Bu araştırmalarda herhangi bir şekilde sonucu etkileme ve değiştirme gayesi yoktur. Genel tarama modellerinde hedef, çok sayıda elemana sahip olan evren hakkında bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da anlamlı bir örneklem üzerinde yapılan düzenlemelerdir (Karasar, 2003). Araştırma, Eğitim Fakültesinde çalışan öğretim elemanlarının Örgütlerindeki yönetimin uygulamalarıyla ilgili Moral ve Motivasyon Düzeyleri, yönetimle ilişkiler ve Çalışmaların karşılaştığı güçlükler ile ilgili görüşlerinin neler olduğunun tespit edilmesi için genel tarama modeli ile yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Evren olarak 2014–2015 öğretim yılı itibariyle, Van, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan 105 öğretim elemanı tespit edilmiştir. Hedef evrendeki öğretim elemanlarının tümü çalışma grubu olarak alınmış ve tümüne anket uygulanmıştır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve analizi

Veri toplama aracı olarak, güvenirliği ve geçerliği olan Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen ve uygulanan memnuniyet anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerin yer aldığı sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise 11 başlıktan oluşan uygulamalarındaki memnuniyeti ve motivasyonu belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu bölümdeki her bir madde de memnuniyet derecesine ilgili ifadeler 5= Her Zaman, 4= Çoğunlukla, 3= Sık, Sık 2= Ara Sıra, 1 = Hiçbir Zaman, şeklinde sıralanan, toplam 68 maddeden oluşan anket (5 Prof., 5 Doç., 42 Yrd. Doç., 17 Öğr. Gör., 34 Arş. Gör. 1 Uzm. 1 Okt.) toplam 105 akademik personele uygulanmış olup, 96 tanesi

değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin analizinde üç farklı analiz uygulanmış olup bu analizler bilgisayarda SPSS for Windows 21 istatistik paket programı ile yapılmıştır. Çalışma kapsamında toplanan verilerin analizinde 5 farklı istatistiksel analiz uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anketler likert tipi beşli değerlendirme şeklinde hazırlanmış olup aralık sınırlarının hesaplanması aşağıda verilmiştir. Ortalama karşılaştırmalarına esas olmak üzere aralık sınırları ve anlamları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Aritmetik Ortalama Aralıkları Anlamları ve Anketlerin aralık sınırlarının hesaplanması.

Aralık sınırı	**Anlamı**	Seçenek sayısı = 5
1.00 – 1.80	Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Seçenek sayısı = 5
1.81 – 2,60	Ara Sıra Katılıyorum	Aralık katsayısı = 4 / 5= 0,80
2.61 – 3.40	Sık Sık Katılıyorum	
3.41 – 4.20	Çoğunlukla Katılıyorum	
4.21 – 5.00	Her Zaman Katılıyorum	

Bu analizler bilgisayarda SPSS for Windows 18.00 istatistik paket programı ile yapılmıştır. Bu analizler: Faktör Analizi ve ki kare test yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce Cronbach's Alpha ile güvenirlik analizi yapılarak anket soruları arasındaki tutarlılık bilgisi elde edilmiştir. Faktör belirlemede Temel Bileşenler Yöntemi kullanılmış, KMO ve Bartlett's testleri uygulanarak örneklem yeterliliği ve örneklem büyüklüğü sonuçları elde edilmiş ve sorular arasındaki ilişki test edilmiş ve grupları daha bağımsız hale getirmek amacıyla varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Gruplar arası ilişki olup olmadığını anlamak üzere ise ki kare test yöntemi uygulanmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görüşlerini ortaya koyan veri analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

		f	**%**
Cinsiyet	Kadın	10	%10,40
	Erkek	86	%89,60
			% 100
Mesleki kıdem	0-5 yıl	48	%50,0
	6 – 10 yıl	9	%9,40
	11 – 15 yıl	24	%25,0
	16 – 20 yıl	9	%9,40
	21 yıl ve üstü		%6,30
			%100

Eğitim Durumu	Lisans	1	%1,00
	Yüksek Lisans	27	%28,10
	Doktora	68	%70,80
			%100
Unvanını	Arş. Gör.	28	%29,20
	Uzman – Okutman	6	%6,30
	Öğrt. Gör.	13	%13,50
	Yrd. Doç. Dr.	41	%42,70
	Doç. Dr.	6	%6,30
	Prof. Dr.	2	%2,10
			%100
Yaş	18-25	5	%5,20
	26 - 33	19	%19,80
	34 - 41	40	%41,70
	42 – 49	20	%20,80
	50 yaş ve üstü	12	%12,50
	Toplam	**96**	%100

Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Eğitim Fakültesinde görevli öğretim elemanlarının örgütlerindeki memnuniyet dereceleri ve motivasyon algıları anketi maddelerinin iç tutarlılığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve bulgular Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3. Akademik Personel Memnuniyet ve Motivasyon Anketinin Cronbach Alfa katsayısı.

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse anketin ortalaması	Madde silinirse anketin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse anketin Cronbach Alfa katsayısı
1.	2,16	1,164	189,98	3505,052	,659	,984
2.	2,47	1,076	189,67	3496,014	,786	,984
3.	2,61	1,293	189,52	3488,189	,703	,984
4.	2,53	1,314	189,60	3521,631	,473	,984
5.	3,19	1,364	188,95	3476,997	,736	,984
6.	2,99	1,165	189,15	3518,357	,560	,984
7.	2,74	1,154	189,40	3520,536	,550	,984
8.	3,49	1,188	188,65	3519,852	,539	,984
9.	3,46	1,104	188,68	3516,305	,608	,984
10.	3,59	1,022	188,54	3537,451	,483	,984
11.	2,81	1,225	189,32	3502,895	,640	,984
12.	2,33	1,121	189,80	3495,213	,760	,984
13.	2,33	1,327	189,80	3484,645	,707	,984
14.	2,04	1,281	190,09	3475,454	,795	,984
15.	2,13	1,207	190,01	3479,716	,814	,984
16.	2,98	1,240	189,16	3495,165	,685	,984
17	3,03	1,301	189,10	3482,094	,738	,984
18	4,07	1,107	188,06	3539,407	,429	,984
19	3,66	1,168	188,48	3546,884	,351	,985
20	2,74	1,423	189,40	3470,136	,745	,984
21	3,17	1,397	188,97	3472,704	,744	,984
22	3,03	1,277	189,10	3480,326	,765	,984
23	2,54	1,187	189,59	3487,928	,769	,984

24	3,26	1,126	188,88	3520,637	,563	,984
25	2,82	1,205	189,31	3514,049	,571	,984
26	2,57	1,238	189,56	3512,817	,564	,984
27	3,33	1,351	188,80	3539,803	,345	,985
28	3,01	1,388	189,13	3504,068	,555	,984
29	2,36	1,400	189,77	3494,579	,608	,984
30	2,53	1,222	189,60	3515,610	,552	,984
31	3,14	1,404	189,00	3514,358	,486	,984
32	2,74	1,355	189,40	3496,410	,617	,984
33	3,10	1,209	189,03	3499,041	,675	,984
34	2,31	1,324	189,82	3475,810	,766	,984
35	2,64	1,346	189,50	3496,547	,620	,984
36	2,74	1,242	189,40	3485,210	,753	,984
37	2,75	1,214	189,39	3482,576	,789	,984
38	2,51	1,322	189,63	3498,532	,620	,984
39	3,17	1,176	188,97	3502,810	,668	,984
40	2,97	1,269	189,17	3481,593	,761	,984
41	2,65	1,369	189,49	3462,316	,825	,984
42	3,20	1,303	188,94	3496,164	,644	,984
43	3,01	1,129	189,13	3489,900	,795	,984
44	2,72	1,312	189,42	3475,193	,778	,984
45	2,85	1,240	189,28	3494,667	,689	,984
46	2,57	1,328	189,56	3511,554	,533	,984
47	2,61	1,234	189,52	3478,715	,803	,984
48	2,72	1,320	189,42	3465,277	,838	,984
49	2,92	1,254	189,22	3479,246	,787	,984
50	2,99	1,302	189,15	3470,736	,813	,984
51	2,83	1,211	189,30	3476,087	,837	,984
52	2,90	1,174	189,24	3484,816	,800	,984
53	2,69	1,234	189,45	3468,734	,873	,984
54	2,86	1,319	189,27	3467,042	,827	,984
55	2,82	1,314	189,31	3474,259	,782	,984
56	2,23	1,294	189,91	3480,570	,753	,984
57	2,61	1,301	189,52	3469,957	,819	,984
58	2,71	1,406	189,43	3463,089	,798	,984
59	2,65	1,240	189,49	3472,147	,845	,984
60	2,26	1,233	189,88	3493,079	,703	,984
61	2,26	1,324	189,88	3478,616	,748	,984
62	2,46	1,368	189,68	3465,610	,805	,984
63	2,69	1,379	189,45	3467,871	,784	,984
64	3,26	1,267	188,88	3496,595	,660	,984
65	3,27	1,209	188,86	3499,908	,669	,984
66	3,27	1,201	188,86	3507,676	,619	,984
67	3,14	1,211	189,00	3486,337	,765	,984
68	2,94	1,195	189,20	3496,518	,702	,984

ANKETİN	**Aritmetik ortalama**	**Varyans**	**Standart sapma**	**Madde sayısı**	**Cronbach Alfa**
	2,826	,155	,39	68	,984

Tablo incelendiğinde Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu düşük olan herhangi bir değerin olmaması ve silinmesi halinde anketin Cronbach Alfa katsayı değerini artıracak bir maddenin olmadığı görülmektedir. Bu anlamda ankette sorunlu bir madenin olmadığı ve anketin Cronbach alfa katsayısının 0,984 olduğu görülmektedir. Bu 68 maddelik Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Motivasyon Algıları Anketinin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla faktör analizi uygulanmıştır.

Verilere faktör analizinin uygulanabilir olup-olmadığını anlamak amacıyla Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4' te verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin KMO and Bartlett Testi.

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,783
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	8657,193
	S.d.	2278
	p	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,783 olduğu görülmektedir. Bu değerin 0,70'e eşit veya bu orandan büyük olması beklenir. (Büyüköztürk, 2012,126). Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu verilerin faktör analizinin uygulanabileceğini göstermektedir.

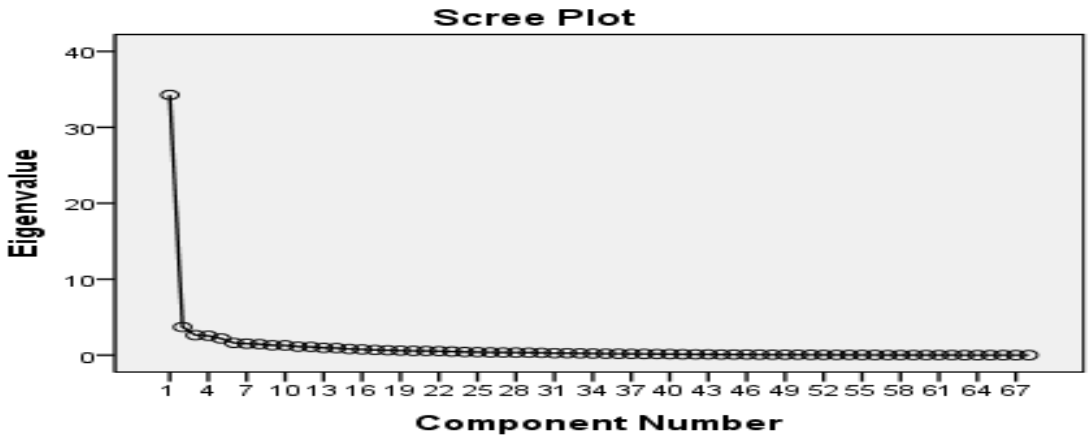
Yukarıdaki bulgulara dayanılarak 68 maddeden oluşan Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri Anketinin faktör yapısını ortaya koymak için Principle Component yöntemi kullanılmış ayrıca verileri daha iyi yorumlayabilmek ve birbirinden bağımsız gruplar oluşturabilmek için Varimax döndürme yöntemi uygulanmış ve bu bulgular Tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketine İlişkin Maddelerin ve Faktörlerin Varyansı Açıklama Oranları.

	Başlangıç Özdeğerleri			**Yüklerin Kareler Toplamı**			**Döndürme Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı**		
Bileşenler	**Toplam**	**Varyansın %**	**Yığmalı %**	**Toplam**	**Varyansın %**	**Yığmalı %**	**Toplam**	**Varyansın %**	**Yığmalı %**
1	34,270	50,397	50,397	34,270	50,397	50,397	16,443	24,181	24,181

2	3,701	5,443	55,840	3,701	5,443	55,840	7,305	10,743	34,925
3	2,638	3,879	59,719	2,638	3,879	59,719	4,900	7,206	42,130
4	2,559	3,763	63,483	2,559	3,763	63,483	3,978	5,850	47,980
5	2,196	3,229	66,712	2,196	3,229	66,712	3,939	5,793	53,773
6	1,619	2,382	69,093	1,619	2,382	69,093	3,820	5,618	59,391
7	1,511	2,223	71,316	1,511	2,223	71,316	3,619	5,322	64,713
8	1,456	2,142	73,458	1,456	2,142	73,458	2,635	3,875	68,588
9	1,269	1,905	75,363	1,269	1,905	75,363	2,604	3,829	72,417
10	1,285	1,889	77,252	1,285	1,889	77,252	2,201	3,237	75,653
11	1,124	1,653	78,905	1,124	1,653	78,905	1,828	2,688	78,342
12	1,092	1,606	80,511	1,092	1,606	80,511	1,475	2,170	80,511

Tablo.5’ da görüldüğü gibi Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri anketinin faktör analizi sonrası toplam varyansın % 81’ini açıklayan öz değeri 1.00’in üzerinde olan 12 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Maddelerin faktörlere dağılımı analitik olarak da ScreePlot tekniği ile incelenmiş ve grafik aşağıda verilmiştir.



Grafik 1 : ScreePlot Testi

Grafik incelendiğinde 1 öz değerine karşılık olarak yaklaşık olarak 12. faktörün geldiği görülmektedir. Bu bulgulara dayanılarak veriler 12 faktörde toplanmış ve faktör yüklerine göre faktör dağılımını gösteren bilgi tablo 7’ de verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketine İlişkin Faktör Analizi Sonrası Faktör Yükleri ve Faktörlerin Dağılımı.

MADDE NO	DÖNDÜRÜLMÜŞ BİLEŞEN MATRİX											
	1.BİL	2.BİL	3.BİL	4.BİL	5.BIL	6.BİL	7.BİL	8.BİL	9.BIL	10.BIL	11.BIL	12.BIL
58	,840	,144	,190	,167	,093	,222	,016	-,022	,130	-,035	,082	,054
55	,792	,102	,229	,215	,050	,169	,092	,122	,118	-,021	-,023	-,023
44	,757	,307	,207	-,111	,090	,099	,157	,033	,215	,008	,123	,182
59	,713	,253	,108	,189	,263	,205	,040	,150	,208	,112	,066	,097
43	,706	,192	,098	,069	,304	,058	,247	,159	,133	,157	,026	,-033
48	,705	,172	,147	,081	,311	,292	,130	,227	,045	,112	,086	-,130
54	,704	,259	,149	,104	,194	,248	,019	,198	,063	,289	,082	,035
57	,697	,392	,190	,097	,104	,216	,192	,020	,173	-,128	-,021	,009
37	,692	,314	,248	-,042	,226	,088	,147	,056	,097	-,029	,225	,046
36	,690	,196	,073	,263	,136	,300	,069	-,006	-,012	,081	,130	,231
47	,674	,268	,149	,125	,039	,133	,396	,101	,200	-,009	,041	-,172
52	,666	,234	,294	,200	,077	,053	,142	,290	,144	,097	-,070	-,206
56	,658	,273	,048	,096	,243	,394	,170	-,067	,067	-,094	,031	,012
34	,657	,242	,178	,275	,071	,135	,181	,198	-,007	-,032	,004	,091
50	,656	,228	,254	,140	,165	,095	,129	,273	,112	,206	,049	-,151
53	,655	,272	,195	,252	,197	,252	,162	,281	,180	-,003	-,051	-,093
51	,633	,266	,264	,272	,128	,067	,170	,266	,250	-,032	,052	-,163
49	,602	,195	,091	,214	,210	,249	,250	,089	,064	,371	,025	-,176
45	,600	,392	,152	,130	-,053	,133	,115	-,031	,159	,144	-,025	-,123
40	,598	,361	,336	,042	,023	,048	,115	,342	-,029	,146	,058	-,033
23	,565	,111	,404	,112	,361	,084	,154	-,032	,284	,150	,087	,121
3	,545	,099	,274	,077	,470	-,113	,044	,225	,173	,282	,132	,018
38	,540	,331	,014	,135	-,077	,305	,134	,210	-,121	-,020	,035	,329
15	,525	,178	,476	,177	,272	,155	,190	,135	,243	,133	-,076	,194
20	,524	,185	,338	,171	,277	,027	,028	,246	,013	,217	,338	-,146
42	,511	,276	-,122	,042	,171	,193	,311	,075	,002	,251	,272	,305
41	,510	,395	,091	,130	,313	,337	,175	,296	,012	,187	,046	,151
16	,505	,427	,192	,187	,098	,025	,278	-,026	,178	-,414	,211	-,029
39	,487	,269	,278	,382	-,095	,177	,305	-,020	-,208	-,048	,183	,316
17	,486	,083	,347	,401	,229	-,077	,149	,255	,224	,031	,239	,039
66	,248	,881	,158	,042	,051	,133	,035	-,027	,007	,145	,072	-,019
65	,308	,871	,122	,081	,070	,104	,031	,133	-,004	,003	,125	,027
64	,253	,863	,114	,099	,153	,093	,072	,136	,093	-,030	,044	-,040
67	,349	,718	,277	,001	,148	,272	,028	,179	-,009	,229	,143	,068
68	,338	,662	,126	,012	,163	,413	,105	-,023	,152	-,080	,159	,134
21	,517	,541	,028	,220	,100	,088	,089	,111	,035	,248	,197	-,132
22	,430	,519	,303	,101	,317	-,023	,134	,186	,145	,004	,126	,002
63	,433	,487	,161	,258	,134	,430	-,028	,308	,025	,132	,021	-,126
13	,423	,217	,720	,099	,122	,111	,132	-,002	,077	,012	,112	-,037
11	,172	,320	,680	,130	,182	,148	,270	,022	,259	-,094	-,028	-,028
12	,364	,179	,659	,310	,169	,161	,213	,051	,147	-,041	,177	-,118
14	,526	,170	,548	,161	,209	,154	,188	,061	,277	,085	-,096	,132
6	,207	,179	,528	,274	,381	,129	-,008	,149	-,302	,201	,065	,132
7	,262	,198	,450	,112	,206	,117	,177	-,074	,202	,097	-,058	,440
10	,120	,094	,045	,724	,039	,306	,259	,022	,106	,078	,011	-,009

9	,300	,030	,145	,724	,174	,022	,182	,059	,300	,203	,051	,116
8	,168	,068	,301	,707	,246	,048	,038	,142	,011	,102	,164	-,006
5	,311	,241	,290	,422	,415	,135	,055	,332	-,030	,132	,262	-,155
4	,112	,147	,132	,249	,783	,040	,074	,103	,176	-,090	-,046	,063
1	,349	,137	,225	,039	,765	,164	,192	-,001	,096	,007	,151	-,020
2	,477	,162	,361	,161	,506	,126	,267	,032	,158	,191	-,029	-,045
61	,438	,185	,103	,227	,172	,746	,184	,087	,042	,032	,096	-,024
60	,431	,356	,195	,012	,036	,703	,144	,086	,015	-,057	,026	,083
62	,402	,329	,217	,215	,097	,616	,232	,229	,039	,050	,121	-,109
35	,357	,353	,108	,211	-,038	,438	,033	,060	,367	,146	-,132	,000
26	,376	-,061	,204	,063	,163	,042	,713	,096	,093	,218	-,066	,070
30	,187	,118	,119	,379	,266	-,007	,634	,246	,047	,027	-,106	,092
28	,139	,149	,217	,242	,015	,330	,629	,075	-,065	,209	,208	-,098
29	,181	,172	,216	,271	,359	,294	,542	,000	,072	-,074	,050	-,232
32	,399	,006	,182	,042	-,106	,240	,537	,452	,325	-,112	,090	,101
31	,235	,159	-,013	,089	,127	,109	,147	,778	,002	,078	,120	,003
33	,446	,197	,036	,394	,065	,130	,205	,501	,022	,142	-,037	-,001
25	,361	,092	,189	,230	,206	-,016	,111	-,003	,692	,015	,106	,021
24	,402	,058	,169	,072	,233	,115	,045	,035	,683	-,115	,194	,000
27	,163	,124	,020	,233	-,002	,004	,194	,067	-,057	,769	,013	-,052
18	,117	,370	,024	,141	,070	,106	,035	,074	,144	-,031	,790	-,047
19	,011	,092	,293	,132	,018	,004	-,071	,211	,383	,433	,475	,144
46	,478	,263	,033	-,032	,014	,194	,237	,004	-,055	,235	,069	-,539

Faktör analizinde faktör yüklerinin 0,30 ve üzerinde olması kabul edilebilir bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2002, 124). Bu açıdan tüm maddelerin faktör yükü 0,30'un üstündedir. Bu bulgular Anketin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo incelendiğinde 68 maddelik Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin "Yöneticiler, fakültenin vizyonun, stratejilerini, iyileştirmeye ve geliştirmeye açık alanlarını vs. çalışanları ile paylaşır." , "Yöneticilerimiz, fakültede birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler." , "Fakültemiz, yerel ve genel toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.", "Yöneticiler, iyileştirme takım çalışmalarının önerilerini dikkate alarak iyileştirmeler yapar." , "Yöneticilerimiz, hizmet alanların beklentilerini dikkate alır.", "Yöneticilerimiz çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır." , "Yöneticilerimiz, liderlik davranışları sergilemektedir" , "Yöneticiler, çalışanların değişim oluşturacak fikirleri desteklenmektedir", "Fakültede düzenlenen sosyal-kültürel faaliyetlere, sınav görevlendirilmeleri vs.lere, çalışanların ilgi ve yetenek ve istekleri doğrultusunda görevlendirmeler yapılır", "Yöneticiler, tüm çalışanlara görevlerini (iş tanımlarını) bildirir." , "Fakültemiz, çağın gerektirdiği değişme ve gelişmeleri takip edebilmekte ve bu gelişmeleri kuruma taşıyabilmektedir", "Yöneticilerimiz, teknolojik gelişmeleri takip etmektedir" , "Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar." , "Çalışanlara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler

düzenlenir.” , “Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir” , “Fakültede görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesine liderlik yapma fırsatı tanınmaktadır” , “Yöneticilerimiz, üretici ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.” , “Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.” , “Fakültemiz, doğal kaynakları korumakta ve doğal çevrenin korunması için gayret göstermektedir” , “Yöneticiler, karşı fikirlere saygılıdır.” , “Yöneticiler, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapar.” , “Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum” , “Fakültede çalışanlar arasında gruplaşmalar, dedikodular vs. olmaz.” , “Yöneticiler, çalışanların performanslarını yükseltmek için gerekli önlemleri alır.” , “Yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir.” , “Fakültemizde sağlık hizmetlerine yönelik işlemlere (sevk, rapor, fatura, yolluk, vb.) gereken özen gösterilerek yapılmaktadır.” , “Öğretim elemanlarına yönelik hizmetlerde fırsat eşitliği sağlanmaktadır.” , “Kendimi Fakültenin değerli bir üyesi olarak görürüm.” , “Çalışanların özlük işlemleri düzenli yapılır” , “Fakültede kendimi güvende hissederim” maddeleri 1. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin “**İnsan Kaynaklarının Etkili Yönetimi, İyileştirme Etkinliklerine Destek ve Katılım ile Topluma Yapılan Katkı”** olarak isimlendirilmesi yapılmıştır.

Tablo incelenmeye devam edildiğinde “Fakültenin vizyonunu biliyor ve paylaşıyorum.” , “Fakültenin misyonunu biliyor ve paylaşıyorum” , “Fakültenin değerlerini biliyor ve paylaşıyorum” , “Fakültenin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyor ve paylaşıyorum” , “Fakültemizin insan kaynakları yönetimi strateji ve uygulamalarını benimsiyorum.” , “Bu fakültede çalışmaktan gurur duyuyorum.” , “Fakülte yönetimi görevimi yerine getirmede bana destek oluyor” , “Fakültede yapılan olumlu işler takdir edilir.” maddeleri 2. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **Fakültenin Vizyon, Misyon ve Değerlerine İlişkin Algılar** isimlendirilmiştir. “Yönetim, çalışanları değerlendirirken kullandığı kriterler çalışanlara duyurulur.” , “Bireysel performans değerlendirmesi adil, tarafsız ve objektif olarak yapılmaktadır” , “Her türlü ödüllendirme kriterlerinde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır” , “Yöneticiler, çalışanların performansını etkileyen sebepleri araştırmaktadır.” , “Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir.” , “Fakültemizde yapılan faaliyetlerde herkes birbirine yardımcı olur.” maddeleri 3. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **Performans Değerlendirme Sistemleri** olarak isimlendirilmiştir. “Fakültemizdeki, diğer çalışanlar ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.” , “Fakültedeki öğretim elemanları ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.” , “Fakülte yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.” , “Fakülte yönetiminden memnunum”

maddeleri 4. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **İşbirliği ve İletişim** olarak isimlendirilmiştir.

Tablo incelenmeye devam edildiğinde "Fakültemizde çalıştığım işle ilgili alınacak kararlarda görüşüm alınmaktadır." , "Fakültemizdeki çalışanlar ile ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır." , "Fakültemizdeki çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır" maddeleri 5. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **Kararlara Katılım** olarak isim verilmiştir. "Yöneticiler, iyi performans gösteren çalışanları, çeşitli toplantılarda isimlerini duyurarak takdir eder." , "Fakülte yöneticisi, iyi performans gösteren personeli veya ekibi ödüllendirir" , "Her türlü ödüllendirmelerde, adil olma, tarafsızlık ve objektiflik esastır" , "Fakültemize düzenlenen sosyal ve kültürel faaliyetlere severek katılmaktayım." maddeleri 6. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **Motivasyon, Tanıma ve Takdir Yaklaşımı** olarak isimlendirilme yapılmıştır. "Fakültemiz teknik araç ve gereç yönünden yeterli donanıma sahiptir" , "Fakültede görevimi yerine getirebilmem için yeterli araç gereci buluyorum." , "Fakültede, ihtiyaç duyduğum malzemeye zamanında ulaşabilirim (kırt. malzemesi, fotokopi vs.)" , "Fakültede çalışanlara, bölümlere yapılan araç gereç ve diğer yardımların dağıtımında eşitlik ilkesi uygulanır." , "Fakültede güvenlik hizmetleri yeterlidir." maddeleri 7. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **Çalışma Ortamı** olarak isimlendirilmiştir. "Öğretim elemanlarına sağlanan lojman, sosyal tesis ve hizmetler yeterlidir" , "Fakültemiz huzurludur" maddeleri 8. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin Hizmet **ve Güvence** isimlendirilmesi yapılmıştır. "Yöneticiler, çalışanların mesleki gelişimleri (seminer, kongre, sempozyum vs. katılımlarda, yüksek lisans ve doktora yapmada ...) için gerekli desteği verir." , "Çalıştığım fakülte bana kendimi geliştirme imkânı tanımaktadır." , maddeleri 9. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **Kişisel ve Mesleki Gelişim** olarak isimlendirilmiştir. "Çalışanların fakültede (üniversitede) yemek, servis vb. ihtiyaçları karşılanır." maddesi 10. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddeye ilişkin **Sosyal İhtiyaç** isimlendirilmesi yapılmıştır. "Yaptığım işten zevk alıyorum ve işimi seviyorum." , "Aldığım ücret yeterlidir." maddeleri 11. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddelere ilişkin **Motivasyon ve Tatmin** isimlendirilmesi yapılmıştır. "Kurumda geri dönüşümü mümkün atıklar toplanmaktadır" maddesi ise 12. faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü oluşturan maddeye ilişkin **Topluma Katkı** isimlendirilmesi yapılmıştır.

Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine Ait Bulgular ve Yorum

Tablo 8: Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine Dair Görüşler ve Yorum.

ANKET MADDELERİ	$\overline{X}$	S	Anlamı
1) Fakültemizdeki çalışanlar ile ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır.	2,16	1,164	Ara Sıra Katılıyorum
2) Fakültemizdeki çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır.	2,47	1,076	Ara Sıra Katılıyorum
3) Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum	2,61	1,293	Sık Sık Katılıyorum
4) Fakültemizde çalıştığım işle ilgili alınacak kararlarda görüşüm alınmaktadır.	2,53	1,314	Ara Sıra Katılıyorum
5) Fakülte yönetiminden memnunum	3,19	1,364	Sık Sık Katılıyorum
6) Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir.	2,99	1,165	Sık Sık Katılıyorum
7) Fakültemizde yapılan faaliyetlerde herkes birbirine yardımcı olur.	2,74	1,154	Sık Sık Katılıyorum
8) Fakülte yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.	3,49	1,188	Çoğunlukla Katılıyorum
9) Fakültedeki öğretim elemanları ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.	3,46	1,104	Çoğunlukla Katılıyorum
10) Fakültemizdeki, diğer çalışanlar ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.	3,59	1,022	Çoğunlukla Katılıyorum
11) Bireysel performans değerlendirmesi adil, tarafsız ve objektif olarak yapılmaktadır.	2,81	1,225	Sık Sık Katılıyorum
12) Her türlü ödüllendirme kriterlerin de bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır.	2,33	1,121	Ara Sıra Katılıyorum
13) Yönetim, çalışanları değerlendirirken kullandığı kriterler çalışanlara duyurulur.	2,33	1,327	Ara Sıra Katılıyorum
14) Yöneticiler, çalışanların performansını etkileyen sebepleri araştırmaktadır.	2,04	1,281	Ara Sıra Katılıyorum
15) Yöneticiler, çalışanların performanslarını yükseltmek için gerekli önlemleri alır.	2,13	1,207	Ara Sıra Katılıyorum
16) Kendimi Fakültenin değerli bir üyesi olarak görürüm.	2,98	1,240	Sık Sık Katılıyorum
17) Fakültede kendimi güvende hissederim.	3,03	1,301	Sık Sık Katılıyorum
18) Yaptığım işten zevk alıyorum ve işimi seviyorum.	4,07	1,107	Çoğunlukla Katılıyorum
19) Aldığım ücret yeterlidir.	3,66	1,168	Çoğunlukla Katılıyorum
20) Yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir.	2,74	1,423	Sık Sık Katılıyorum
21) Bu fakültede çalışmaktan gurur duyuyorum.	3,17	1,397	Sık Sık Katılıyorum
22) Fakülte yönetimi görevimi yerine getirmede bana destek oluyor	3,03	1,277	Sık Sık Katılıyorum
23) Yöneticiler, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapar.	2,54	1,187	Ara Sıra Katılıyorum

24) Yöneticiler, çalışanların mesleki gelişimleri (seminer, kongre, sempozyum vs. katılımlarda, yüksek lisans ve doktora yapmada ...) için gerekli desteği verir.	3,26	1,126	Sık Sık Katılıyorum
25) Çalıştığım fakülte bana kendimi geliştirme imkânı tanımaktadır.	2,82	1,205	Sık Sık Katılıyorum
26) Fakültemiz teknik araç ve gereç yönünden yeterli donanıma sahiptir.	2,57	1,238	Ara Sıra Katılıyorum
27) Çalışanların fakültede (üniversitede) yemek, servis vb. ihtiyaçları karşılanır	3,33	1,351	Sık Sık Katılıyorum
28) Fakültede, ihtiyaç duyduğum malzemeye zamanında ulaşabilirim (kırt. malzemesi, fotokopi vs.)	3,01	1,388	Sık Sık Katılıyorum
29) Fakültede çalışanlara, bölümlere yapılan araç gereç ve diğer yardımların dağıtımında eşitlik ilkesi uygulanır.	2,36	1,400	Ara Sıra Katılıyorum
30) Fakültede görevimi yerine getirebilmem için yeterli araç gereci buluyorum	2,53	1,22	Ara Sıra Katılıyorum
31)Öğretim elemanlarına sağlanan lojman, sosyal tesis ve hizmetler yeterlidir	3,14	1,404	Sık Sık Katılıyorum
32)Fakültede güvenlik hizmetleri yeterlidir.	2,74	1,355	Sık Sık Katılıyorum
33) Fakültemiz huzurludur	3,10	1,209	Sık Sık Katılıyorum
34) Çalışanlara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenir.	2,31	1,324	Ara Sıra Katılıyorum
35) Fakültemize düzenlenen sosyal ve kültürel faaliyetlere severek katılmaktayım.	2,64	1,346	Sık Sık Katılıyorum
36) Yöneticiler, tüm çalışanlara görevlerini (iş tanımlarını) bildirir.	2,74	1,242	Sık Sık Katılıyorum
37) Fakültede düzenlenen sosyal-kültürel faaliyetlere, sınav görevlendirilmeleri vs.lere, çalışanların ilgi ve yetenek ve istekleri doğrultusunda görevlendirmeler yapılır.	2,75	1,214	Sık Sık Katılıyorum
38) Fakültede çalışanlar arasında gruplaşmalar, dedikodular vs. olmaz.	2,51	1,322	Ara Sıra Katılıyorum
39) Çalışanların özlük işlemleri düzenli yapılır.	3,17	1,176	Sık Sık Katılıyorum
40) Yöneticiler, karşı fikirlere saygılıdır.	2,97	1,269	Sık Sık Katılıyorum
41) Öğretim elemanlarına yönelik hizmetlerde fırsat eşitliği sağlanmaktadır.	2,65	1,369	Sık Sık Katılıyorum
42) Fakültemizde sağlık hizmetlerine yönelik işlemlere (sevk, rapor, fatura, yolluk, vb.) gereken özen gösterilerek yapılmaktadır.	3,20	1,303	Sık Sık Katılıyorum
43) Yöneticilerimiz, hizmet alanların beklentilerini dikkate alır.	3,01	1,129	Sık Sık Katılıyorum
44) Fakültemiz, yerel ve genel toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.	2,72	1,312	Sık Sık Katılıyorum
45) Fakültemiz, doğal kaynakları korumakta ve doğal çevrenin korunması için gayret göstermektedir.	2,85	1,240	Sık Sık Katılıyorum
46)Kurumda geri dönüşümü mümkün atıklar toplanmaktadır	2,57	1,328	Ara Sıra Katılıyorum
47) Fakültemiz, çağın gerektirdiği değişme ve gelişmeleri takip edebilmekte ve bu gelişmeleri kuruma taşıyabilmektedir	2,61	1,234	Sık Sık Katılıyorum
48) Yöneticilerimiz çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır.	2,72	1,320	Sık Sık Katılıyorum
49) Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.	2,92	1,254	Sık Sık Katılıyorum

50) Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir.	2,99	1,302	Sık Sık Katılıyorum
51) Yöneticilerimiz, üretici ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.	2,83	1,211	Sık Sık Katılıyorum
52) Yöneticilerimiz, teknolojik gelişmeleri takip etmektedir.	2,90	1,174	Sık Sık Katılıyorum
53) Fakültede görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesine liderlik yapma fırsatı tanınmaktadır	2,69	1,234	Sık Sık Katılıyorum
54) Yöneticilerimiz, liderlik davranışları sergilemektedir	2,86	1,319	Sık Sık Katılıyorum
55) Yöneticilerimiz, fakültede birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler	2,82	1,314	Sık Sık Katılıyorum
56)Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar.	2,23	1,294	Ara Sıra Katılıyorum
57) Yöneticiler, çalışanların değişim oluşturacak fikirleri desteklenmektedir	2,61	1,301	Sık Sık Katılıyorum
58) Yöneticiler, fakültenin vizyonunu, stratejilerini, iyileştirmeye ve geliştirmeye açık alanlarını vs. çalışanlarla paylaşır.	2,71	1,406	Sık Sık Katılıyorum
59) Yöneticiler, iyileştirme takım çalışmalarının önerilerini dikkate alarak iyileştirmeler yapar.	2,65	1,240	Sık Sık Katılıyorum
60) Fakülte yöneticisi, iyi performans gösteren personeli veya ekibi ödüllendirir.	2,26	1,233	Ara Sıra Katılıyorum
61) Yöneticiler, iyi performans gösteren çalışanları, çeşitli toplantılarda isimlerini duyurarak takdir eder.	2,26	1,324	Ara Sıra Katılıyorum
62) Her türlü ödüllendirmelerde, adil olma, tarafsızlık ve objektiflik esastır.	2,46	1,368	Ara Sıra Katılıyorum
63) Fakültede yapılan olumlu işler takdir edilir.	2,69	1,379	Sık Sık Katılıyorum
64) Fakültenin değerlerini biliyor ve paylaşıyorum	3,26	1,267	Sık Sık Katılıyorum
65) Fakültenin misyonunu biliyor ve paylaşıyorum	3,27	1,209	Sık Sık Katılıyorum
66) Fakültenin vizyonunu biliyor ve paylaşıyorum.	3,27	1,201	Sık Sık Katılıyorum
67) Fakültenin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyor ve paylaşıyorum	3,14	1,211	Sık Sık Katılıyorum
68) Fakültemizin insan kaynakları yönetimi strateji ve uygulamalarını benimsiyorum.	2,94	1,195	Sık Sık Katılıyorum

Tablo incelendiğinde Öğretim Elemanları tarafından " Fakültemizdeki çalışanlar ile ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır." , " Fakültemizdeki çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır." , " Fakültemizde çalıştığım işle ilgili alınacak kararlarda görüşüm alınmaktadır." , "Her türlü ödüllendirme kriterlerinde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır." , "Yönetim, çalışanları değerlendirirken kullandığı kriterler çalışanlara duyurulur." , "Yöneticiler, çalışanların performansını etkileyen sebepleri araştırmaktadır." , "Yöneticiler, çalışanların performanslarını yükseltmek için gerekli önlemleri alır." , "Yöneticiler, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapar." , "Fakültemiz teknik araç ve gereç

yönünden yeterli donanıma sahiptir." , "Fakültede çalışanlara, bölümlere yapılan araç gereç ve diğer yardımların dağıtımında eşitlik ilkesi uygulanır." , "Fakültede görevimi yerine getirebilmem için yeterli araç gereci buluyorum." , "Çalışanlara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenir." , "Fakültede çalışanlar arasında gruplaşmalar, dedikodular vs. olmaz." , "Kurumda geri dönüşümü mümkün atıklar toplanmaktadır " , "Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar." , "Fakülte yöneticisi, iyi performans gösteren personeli veya ekibi ödüllendirir." , "Yöneticiler, iyi performans gösteren çalışanları, çeşitli toplantılarda isimlerini duyurarak takdir eder." , "Her türlü ödüllendirmelerde, adil olma, tarafsızlık ve objektiflik esastır." sorularına **"Ara Sıra Katılıyorum"** cevabı verildiği görülmektedir.

Tablo incelenmeye devam edildiğinde Öğretim Elemanları tarafından "Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum" , "Fakülte yönetiminden memnunum " , "Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir." , "Fakültemizde yapılan faaliyetlerde herkes birbirine yardımcı olur." , "Bireysel performans değerlendirmesi adil, tarafsız ve objektif olarak yapılmaktadır." , "Kendimi Fakültenin değerli bir üyesi olarak görürüm." , "Fakültede kendimi güvende hissederim." , "Yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir." , "Bu fakültede çalışmaktan gurur duyuyorum." , "Fakülte yönetimi görevimi yerine getirmede bana destek oluyor " , "Yöneticiler, çalışanların mesleki gelişimleri (seminer, kongre, sempozyum vs. katılımlarda, yüksek lisans ve doktora yapmada ...) için gerekli desteği verir." , "Çalıştığım fakülte bana kendimi geliştirme imkânı tanımaktadır." , "Çalışanların fakültede (üniversitede) yemek, servis vb. ihtiyaçları karşılanır." , "Fakültede, ihtiyaç duyduğum malzemeye zamanında ulaşabilirim (kırt. malzemesi, fotokopi vs.)" , "Öğretim elemanlarına sağlanan lojman, sosyal tesis ve hizmetler yeterlidir " , "Fakültede güvenlik hizmetleri yeterlidir." , "Fakültemiz huzurludur." , "Fakültemize düzenlenen sosyal ve kültürel faaliyetlere severek katılmaktayım." , "Yöneticiler, tüm çalışanlara görevlerini (iş tanımlarını) bildirir." , "Fakültede düzenlenen sosyal-kültürel faaliyetlere, sınav görevlendirilmeleri vs.lere, çalışanların ilgi ve yetenek ve istekleri doğrultusunda görevlendirmeler yapılır." , "Çalışanların özlük işlemleri düzenli yapılır." ,"Yöneticiler, karşı fikirlere saygılıdır." , "Öğretim elemanlarına yönelik hizmetlerde fırsat eşitliği sağlanmaktadır." ,"Fakültemizde sağlık hizmetlerine yönelik işlemlere (sevk, rapor, fatura, yolluk, vb.) gereken özen gösterilerek yapılmaktadır." , "Yöneticilerimiz, hizmet alanların beklentilerini dikkate alır." , "Fakültemiz, yerel ve genel toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır." , "Fakültemiz, doğal kaynakları korumakta ve doğal çevrenin korunması için gayret göstermektedir." ,"Fakültemiz, çağın gerektirdiği değişme ve gelişmeleri takip edebilmekte ve bu gelişmeleri kuruma

taşıyabilmektedir" ,"Yöneticilerimiz çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır." , "Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir." ,"Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir." , "Yöneticilerimiz, üretici ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir." , "Yöneticilerimiz, teknolojik gelişmeleri takip etmektedir." , "Fakültede görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesine liderlik yapma fırsatı tanınmaktadır " , "Yöneticilerimiz, liderlik davranışları sergilemektedir " , "Yöneticilerimiz, fakültede birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler." , "Yöneticiler, çalışanların değişim oluşturacak fikirleri desteklenmektedir." , "Yöneticiler, fakültenin vizyonunu, stratejilerini, iyileştirmeye ve geliştirmeye açık alanlarını vs. çalışanlarla paylaşır." , "Yöneticiler, iyileştirme takım çalışmalarının önerilerini dikkate alarak iyileştirmeler yapar." , "Fakültede yapılan olumlu işler takdir edilir." , "Fakültenin değerlerini biliyor ve paylaşıyorum " , "Fakültenin misyonunu biliyor ve paylaşıyorum " , "Fakültenin vizyonunu biliyor ve paylaşıyorum." , "Fakültenin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyor ve paylaşıyorum " , "Fakültemizin insan kaynakları yönetimi strateji ve uygulamalarını benimsiyorum." sorularına genellikle **"Sık Sık Katılıyorum"** cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo incelenmeye devam edildiğinde Öğretim Elemanları tarafından "Fakülte yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum. " , "Fakültedeki öğretim elemanları ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum." , "Fakültemizdeki, diğer çalışanlar ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum." , "Yaptığım işten zevk alıyorum ve işimi seviyorum." , "Aldığım ücret yeterlidir." sorularına ise genel olarak **"Çoğunlukla Katılıyorum"** yanıtını verdikleri görülmektedir.

1.1. Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretim Elemanlarının cinsiyetlerine göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Algıları arasında ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla ki kare testi uygulanmıştır.

Tablo 8. Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Motivasyon Algılarına İlişkin Görüşleri.

ANKET MADDELERİ	Değer	S	P
1) Fakültemizdeki çalışanlar ile ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır.	5,074	4	,280
2) Fakültemizdeki çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır.	5,994	4	,200
3) Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum	10,179	4	,038
4) Fakültemizde çalıştığım işle ilgili alınacak kararlarda görüşüm alınmaktadır.	2,737	4	,603
5) Fakülte yönetiminden memnunum	8,496	4	,075

6) Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir.	10,432	4	,034
7) Fakültemizde yapılan faaliyetlerde herkes birbirine yardımcı olur.	6,419	4	,170
8) Fakülte yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.	10,122	4	,038
9) Fakültedeki öğretim elemanları ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.	7,705	4	,103
10) Fakültemizdeki, diğer çalışanlar ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum.	,988	4	,912
11) Bireysel performans değerlendirmesi adil, tarafsız ve objektif olarak yapılmaktadır.	9,268	4	,055
12) Her türlü ödüllendirme kriterlerinde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır.	10,002	4	,040
13) Yönetim, çalışanları değerlendirirken kullandığı kriterler çalışanlara duyurulur.	8,587	4	,072
14) Yöneticiler, çalışanların performansını etkileyen sebepleri araştırmaktadır.	5,181	4	,269
15) Yöneticiler, çalışanların performanslarını yükseltmek için gerekli önlemleri alır.	3,674	4	,452
16) Kendimi Fakültenin değerli bir üyesi olarak görürüm.	3,427	4	,489
17) Fakültede kendimi güvende hissederim.	7,743	4	,101
18) Yaptığım işten zevk alıyorum ve işimi seviyorum.	6,314	4	,177
19) Aldığım ücret yeterlidir.	13,155	4	,011
20) Yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir.	8,320	4	,081
21) Bu fakültede çalışmaktan gurur duyuyorum.	9,486	4	,050
22) Fakülte yönetimi görevimi yerine getirmede bana destek oluyor	6,023	4	,197
23) Yöneticiler, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapar.	2,204	4	,698
24) Yöneticiler, çalışanların mesleki gelişimleri (seminer, kongre, sempozyum vs. katılımlarda, yüksek lisans ve doktora yapmada ...) için gerekli desteği verir.	4,769	4	,312
25) Çalıştığım fakülte bana kendimi geliştirme imkânı tanımaktadır.	4,765	4	,312
26) Fakültemiz teknik araç ve gereç yönünden yeterli donanıma sahiptir.	4,218	4	,377
27) Çalışanların fakültede (üniversitede) yemek, servis vb. ihtiyaçları karşılanır	10,152	4	,038
28) Fakültede, ihtiyaç duyduğum malzemeye zamanında ulaşabilirim (kırt. malzemesi, fotokopi vs.)	2,241	4	,691
29) Fakültede çalışanlara, bölümlere yapılan araç gereç ve diğer yardımların dağıtımında eşitlik ilkesi uygulanır.	,790	4	,940
30) Fakültede görevimi yerine getirebilmem için yeterli araç gereci buluyorum	9,242	4	,055
31)Öğretim elemanlarına sağlanan lojman, sosyal tesis ve hizmetler yeterlidir	7,811	4	,099
32)Fakültede güvenlik hizmetleri yeterlidir.	8,586	4	,072
33) Fakültemiz huzurludur	8,101	4	,088
34) Çalışanlara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenir.	2,750	4	,600

35) Fakültemize düzenlenen sosyal ve kültürel faaliyetlere severek katılmaktayım.	9,380	4	,052
36) Yöneticiler, tüm çalışanlara görevlerini (iş tanımlarını) bildirir.	3,989	4	,407
37)Fakültede düzenlenen sosyal-kültürel faaliyetlere, sınav görevlendirilmeleri vs.lere, çalışanların ilgi ve yetenek ve istekleri doğrultusunda görevlendirmeler yapılır.	7,443	4	,114
38)Fakültede çalışanlar arasında gruplaşmalar, dedikodular vs. olmaz.	9,024	4	,061
39) Çalışanların özlük işlemleri düzenli yapılır.	16,818	4	,002
40)Yöneticiler, karşı fikirlere saygılıdır.	9,676	4	,046
41) Öğretim elemanlarına yönelik hizmetlerde fırsat eşitliği sağlanmaktadır.	2,260	4	,688
42) Fakültemizde sağlık hizmetlerine yönelik işlemlere (sevk, rapor, fatura, yolluk, vb.) gereken özen gösterilerek yapılmaktadır.	2,186	4	,702
43) Yöneticilerimiz, hizmet alanların beklentilerini dikkate alır.	5,351	4	,253
44) Fakültemiz, yerel ve genel toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır.	7,718	4	,102
45) Fakültemiz, doğal kaynakları korumakta ve doğal çevrenin korunması için gayret göstermektedir.	10,525	4	,032
46)Kurumda geri dönüşümü mümkün atıklar toplanmaktadır	6,875	4	,143
47) Fakültemiz, çağın gerektirdiği değişme ve gelişmeleri takip edebilmekte ve bu gelişmeleri kuruma taşıyabilmektedir	4,617	4	,329
48) Yöneticilerimiz çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır.	2,196	4	,700
49) Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.	7,823	4	,098
50) Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir.	5,437	4	,245
51) Yöneticilerimiz, üretici ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.	6,726	4	,151
52) Yöneticilerimiz, teknolojik gelişmeleri takip etmektedir.	9,494	4	,050
53) Fakültede görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesine liderlik yapma fırsatı tanınmaktadır	5,163	4	,271
54) Yöneticilerimiz, liderlik davranışları sergilemektedir	1,838	4	,766
55) Yöneticilerimiz, fakültede birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler	8,848	4	,065
56)Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar.	10,351	4	,035
57) Yöneticiler, çalışanların değişim oluşturacak fikirleri desteklenmektedir	10,028	4	,040
58) Yöneticiler, fakültenin vizyonunu, stratejilerini, iyileştirmeye ve geliştirmeye açık alanlarını vs. çalışanlarla paylaşır.	,473	4	,976
59) Yöneticiler, iyileştirme takım çalışmalarının önerilerini dikkate alarak iyileştirmeler yapar.	1,786	4	,775
60) Fakülte yöneticisi, iyi performans gösteren personeli veya ekibi ödüllendirir.	5,568	4	,234
61) Yöneticiler, iyi performans gösteren çalışanları, çeşitli toplantılarda isimlerini duyurarak takdir eder.	4848	4	,303
62) Her türlü ödüllendirmelerde, adil olma, tarafsızlık ve objektiflik esastır.	5,064	4	,281

63) Fakültede yapılan olumlu işler takdir edilir.	1,397	4	,845
64) Fakültenin değerlerini biliyor ve paylaşıyorum	3,170	4	,530
65) Fakültenin misyonunu biliyor ve paylaşıyorum	3,946	4	,413
66) Fakültenin vizyonunu biliyor ve paylaşıyorum.	4,017	4	,404
67) Fakültenin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyor ve paylaşıyorum	5,765	4	,217
68) Fakültemizin insan kaynakları yönetimi strateji ve uygulamalarını benimsiyorum.	2,257	4	,689

Tablo incelendiğinde Öğretim Elemanlarının cinsiyetlerine göre Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin "Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum " , "Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir." , "Fakülte yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum " , "Her türlü ödüllendirme kriterlerinde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır " , "Aldığım ücret yeterlidir " , "Çalışanların fakültede (üniversitede) yemek, servis vb. ihtiyaçları karşılanır." , "Çalışanların özlük işlemleri düzenli yapılır " , "Yöneticiler, karşı fikirlere saygılıdır " , "Fakültemiz, doğal kaynakları korumakta ve doğal çevrenin korunması için gayret göstermektedir." , "Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar." , "Yöneticiler, çalışanların değişim oluşturacak fikirleri desteklenmektedir "maddelerine ilişkin p < 0. 05 önem düzeyinde anlamlı ilen diğer maddeler p > 0. 05 önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. İlişki bulunulan sorulara dair ilişkinin nasıl olduğunu anlamak üzere aşağıda örnek olarak gösterilen tablolar oluşturulmuştur.

"Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum " sorusuna ilişkin oluşturulan tablo ;

Cinsiyet	Hiç Katılmıyorum	Ara sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
Kadın	5(%50,0)	4(%40,0)	1(%10,0)	0(%0,0)	0(%0,0)	10(%100)
Erkek	14(%16.30)	34(%39,50)	9(%10,50)	19(%22,10)	10(%11,60)	86(%100)
Toplam	19(%19,80)	38(%39,60)	10(%10,40)	19(%19,80)	10(%10,40)	96(%100)

"Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir " sorusuna ilişkin oluşturulan tablo ;

Cinsiyet	Hiç Katılmıyorum	Ara sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
Kadın	2(%20,0)	1(%10,0)	5(%50,0)	2(%20,0)	0(%0,0)	10(%100)
Erkek	6(%7,0)	31(%36,0)	13(%15,10)	27(%31,40)	9(%10,50)	86(%100)
Toplam	8(%8,30)	32(%33,30)	18(%18,80)	29(%30,20)	9(%9,40)	96(%100)

İlişki bulunulan sorulara ilişkin yukarıda örneği gösterilen tablolar incelenmiş ve erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına oranla ilişki bulunan sorulara daha fazla oranda katıldığı ve ilişki bulunan sorularda daha olumlu düşündükleri görülmüştür.

Öğretim Elemanlarının Eğitim Durumuna Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretim Elemanlarının eğitim durumuna göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Algıları arasında ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla ki kare testi uygulanmıştır.

Tablo 9. Öğretim Elemanlarının Eğitim Durumuna Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Motivasyon Algılarına İlişkin Görüşleri.

		N	Ki Kare Değeri	S.d.	p	S35	Lisans	1			
S1	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	6,907	8	,547
	Yüksek Lisans	27	7,415	8	,493		Doktora	68			
	Doktora	68				S36	Lisans	1			
S2	Lisans	1					Yüksek Lisans	27			
	Yüksek Lisans	27	8,049	8	,429		Doktora	68	7,835	8	,450
	Doktora	68				S37	Lisans	1			
S3	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	11,725	8	,164
	Yüksek Lisans	27	6,497	8	,592		Doktora	68			
	Doktora	68				S38	Lisans	1			
S4	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	4,941	8	,764
	Yüksek Lisans	27	5,526	8	,700		Doktora	68			
	Doktora	68				S39	Lisans	1			
S5	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	12,435	8	,133
	Yüksek Lisans	27	13,656	8	,091		Doktora	68			
	Doktora	68				S40	Lisans	1			
S6	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	4,522	8	,807
	Yüksek Lisans	27	8,247	8	,410		Doktora	68			
	Doktora	68				S41	Lisans	1			
S7	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	9,543	8	,299
	Yüksek lisans	27	5,961	8	,652		Doktora	68			
	Doktora	68				S42	Lisans	1			
S8	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	5,363	8	,718
	Yüksek Lisans	27	8,078	8	,426		Doktora	68			
	Doktora	68				S43	Lisans	1			
S9	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	3,869	8	,869
	Yüksek Lisans	27	6,725	8	,567		Doktora	68			
	Doktora	68				S44	Lisans	1			
S10	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	4,692	8	,762
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	4,683	8	,791	S45	Lisans	1			
S11	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	3,670	8	,886
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	4,252	8	,834	S46	Lisans	1			
S12	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	7,011	8	,535

	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	12,347	8	,136	S47	Lisans	1			
S13	Lisans	1					Yüksek lisans	27	11,503	8	,175
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	6,233	8	,621	S48	Lisans	1			
S14	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	16,237	8	,039
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	6,321	8	,611	S49	Lisans	1			
S15	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	3,472	8	,901
	Yüksek Lisans	27	9,327	8	,315		Doktora	68			
	Doktora	68				S50	Lisans	1			
S16	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	5,382	8	,716
	Yüksek Lisans	27	14,843	8	,062		Doktora	68			
	Doktora	68				S51	Lisans	1			
S17	Lisans	1					Yüksek Lisans	27			
	Yüksek Lisans	27	9,652	8	,290		Doktora	68	18,204	8	,020
	Doktora	68				S52	Lisans	1			
S18	Lisans	1					Yüksek Lisans	27			
	Yüksek Lisans	27	9,590	8	,295		Doktora	68	7,698	8	,464
	Doktora	68				S53	Lisans	1			
S19	Lisans	1					Yüksek Lisans	27			
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68	4,837	8	,775
	Doktora	68	9,114	8	,333	S54	Lisans	1			
S20	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	4,700	8	,789
	Yüksek Lisans	27	7,514	8	,482		Doktora	68			
	Doktora	68				S55	Lisans	1			
S21	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	8,987	8	,343
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	9,974	8	,267	S56	Lisans	1			
S22	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	22,125	8	,005
	Yüksek Lisans	27	5,832	8	,666		Doktora	68			
	Doktora	68				S57	Lisans	1			
S23	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	7,969	8	,436
	Yüksek Lisans	27	6,589	8	,582		Doktora	68			
	Doktora	68				S58	Lisans	1			
S24	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	7,897	8	,444
	Yüksek Lisans	27	5,421	8	,712		Doktora	68			
	Doktora	68				S59	Lisans	1			
S25	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	9,009	8	,342
	Yüksek Lisans	27	8,102	8	,424		Doktora	68			
	Doktora	68				S60	Lisans	1			
S26	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	8,028	8	,431
	Yüksek Lisans	27	5,225	8	,733		Doktora	68			
	Doktora	68				S61	Lisans	1			
S27	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	6,469	8	,595
	Yüksek lisans	27	7,751	8	,458		Doktora	68			
	Doktora	68				S62	Lisans	1			
S28	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	5,033	8	,754
	Yüksek Lisans	27	17,511	8	,025		Doktora	68			
	Doktora	68				S63	Lisans	1			

S29	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	6,117	8	,634
	Yüksek Lisans	27	14,542	8	,069		Doktora	68			
	Doktora	68				S64	Lisans	1			
S30	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	11,572	8	,171
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	16,343	8	,038	S65	Lisans	1			
S31	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	4,857	8	,773
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	12,459	8	,132	S66	Lisans	1			
S32	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	5,647	8	,687
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	5,143	8	,742	S67	Lisans	1			
S33	Lisans	1					Yüksek lisans	27	6,392	8	,603
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	9,215	8	,324	S68	Lisans	1			
S34	Lisans	1					Yüksek Lisans	27	7,887	8	,445
	Yüksek Lisans	27					Doktora	68			
	Doktora	68	4,966	8	,758		**Total**	**96**			

Tablo incelendiğinde Öğretim Elemanlarının eğitim durumuna göre Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin "Fakültede, ihtiyaç duyduğum malzemeye zamanında ulaşabilirim (kırtasiye malzemesi, fotokopi vs.)" , "Fakültede görevimi yerine getirebilmem için yeterli araç gereci buluyorum." , "Yöneticilerimiz çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır." , "Yöneticilerimiz, üretici ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir." ve "Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar." maddelerine ilişkin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken diğer maddeler $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

İlişki bulunulan sorulara dair ilişkinin nasıl olduğunu anlamak üzere aşağıda örnek olarak gösterilen tablolar oluşturulmuştur.

"Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar" sorusuna ilişkin oluşturulan tablo;

Öğrenim Durumu	**Hiçbir Zam Katılıyorum**	**Ara Sıra Katılıyorum**	**Sık Sık Katılıyorum**	**Çoğunlukla Katılıyorum**	**Her Zaman Katılıyorum**	**Toplam**
Lisans	0(%0,0)	0(%0,0)	0(%0,0)	1 (%100)	0(%0,0)	1 (%100)
Y. Lisans	10(%37,0)	9(%33,30)	0(%0,0)	4(%14,80)	4(%14,80)	27(%100)
Doktora	25(%36,80)	21(%30,90)	15(%22,10)	1(%1,50)	6(%8,80)	68 (%100)
Toplam	35(%36,50)	30(%31,30)	15(%15,60)	6(%6,30)	10(%10,40)	96 (%100)

"Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar" sorusuna ilişkin oluşturulan tablo;

İlişki bulunulan sorulara ilişkin yukarıda örneği gösterilen tablolar incelenmiş ve öğrenim durumu Yüksek lisans ev Doktora eğitimini bitirmiş olan öğretim elemanlarının, öğrenim durumu Lisans olan öğretim elamanlarına oranla daha olumsuz yönde görüş bildirdiği görülmüştür.

Öğretim Elemanlarının Yaşlarına Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretim Elemanlarının yaşlarına göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Algıları arasında ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla ki kare testi uygulanmıştır.

Tablo 10. Öğretim Elemanlarının Yaşlarına Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

		N	Ki Kare Değeri	S.d.	p						
S1	18 – 25 yaş	5				S35	18 – 25 yaş				
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	18,898	16	,274		34 – 41 yaş	40	33,794	16	,006
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S2	18 – 25 yaş	5				S36	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	23,530	16	,100		34 – 41 yaş	40	28,256	16	,029
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S3	18 – 25 yaş	5				S37	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	34,289	16	,005		34 – 41 yaş	40	41,397	16	,000
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S4	18 – 25 yaş	5				S38	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	19,145	16	,261		34 – 41 yaş	40	40,614	16	,001
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S5	18 – 25 yaş	5				S39	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	34,407	16	,005		34 – 41 yaş	40	35,623	16	,003
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S6	18 – 25 yaş	5				S40	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	32,805	16	,008		34 – 41 yaş	40	64,331	16	,000

	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S7	18 – 25 yaş	5				S41	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	19,792	16	,230		34 – 41 yaş	40	30,864	16	,014
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S8	18 – 25 yaş	5				S42	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	23,858	16	,093		34 – 41 yaş	40	36,682	16	,002
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S9	18 – 25 yaş	5				S43	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	28,653	16	,026		34 – 41 yaş	40	27,349	16	,038
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S10	18 – 25 yaş	5				S44	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	17,101	16	,379		34 – 41 yaş	40	25,540	16	,061
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S11	18 – 25 yaş	5				S45	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	35,495	16	,003		34 – 41 yaş	40	38,474	16	,001
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S12	18 – 25 yaş	5				S46	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	24,066	16	,088		34 – 41 yaş	40	41,760	16	,000
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S13	18 – 25 yaş	5				S47	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	27,775	16	,034		34 – 41 yaş	40	28,262	16	,029
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S14	18 – 25 yaş	5				S48	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	29,944	16	,018		34 – 41 yaş	40	29,753	16	,019
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S15	18 – 25 yaş	5				S49	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	36,139	16	,003		34 – 41 yaş	40	47,355	16	,000
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S16	18 – 25 yaş	5				S50	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	32,764	16	,008		34 – 41 yaş	40	27,547	16	,036
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S17	18 – 25 yaş	5				S51	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	24,772	16	,074		34 – 41 yaş	40	38,063	16	,001

	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S18	18 – 25 yaş	5				S52	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	28,057	16	,031		34 – 41 yaş	40	42,529	16	,000
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S19	18 – 25 yaş	5				S53	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	9,606	16	,886		34 – 41 yaş	40	42,353	16	,000
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S20	18 – 25 yaş	5				S54	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	19,992	16	,221		34 – 41 yaş	40	34,380	16	,005
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S21	18 – 25 yaş	5				S55	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	34,144	16	,005		34 – 41 yaş	40	26,477	16	,048
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
S22	18 – 25 yaş	5				S56	18 – 25 yaş	5			
	26-33 yaş	19					26-33 yaş	19			
	34 – 41 yaş	40	38,282	16	,001		34 – 41 yaş	40	12,309	16	,722
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12					42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
			Ki Kare Değeri	S.d.	p	S57	18 – 25 yaş	5			
S23	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	22,630	16	,124
	34 – 41 yaş	40	17,635	16	,346		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S58	18 – 25 yaş	5			
S24	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	13,075	16	,667
	34 – 41 yaş	40	27,645	16	,035		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S59	18 – 25 yaş	5			
S25	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	39,174	16	,001
	34 – 41 yaş	40	16,056	16	,449		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S60	18 – 25 yaş	5			
S26	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	40,976	16	,001
	34 – 41 yaş	40	28,907	16	,025		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			

	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S61	18 – 25 yaş	5			
S27	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	31,404	16	,012
	34 – 41 yaş	40	22,780	16	,120		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S62	18 – 25 yaş	5			
S28	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	33,079	16	,007
	34 – 41 yaş	40	39,093	16	,001		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S63	18 – 25 yaş	5			
S29	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	48,512	16	,000
	34 – 41 yaş	40	31,320	16	,012		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S64	18 – 25 yaş	5			
S30	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	25,475	16	,062
	34 – 41 yaş	40	31,978	16	,010		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S65	18 – 25 yaş	5			
S31	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	37,095	16	,002
	34 – 41 yaş	40	61,485	16	,000		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S66	18 – 25 yaş	5			
S32	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	26,352	16	,049
	34 – 41 yaş	40	46,392	16	,000		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S67	18 – 25 yaş	5			
S33	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	26,439	16	,048
	34 – 41 yaş	40	44,333	16	,000		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12				S68	18 – 25 yaş	5			
S34	18 – 25 yaş	5					26-33 yaş	19			
	26-33 yaş	19					34 – 41 yaş	40	25,754	16	,058
	34 – 41 yaş	40	31,657	16	,011		42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü **Total**	20 12 **96**			
	42 – 49 yaş 50 yaş ve üstü	20 12									

Tablo incelendiğinde Öğretim Elemanlarının yaşlarına göre Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin p<0,05 önem düzeyinde ilişki bulunulan sorulara ilişkin aşağıda örneği verilen tablolar incelenmiştir.

"Fakültemizdeki çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır." sorusuna ilişkin tablo;

Yaş	Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Ara Sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
18 – 25	1(%20,0)	2(%40,0)	0(%0,0)	0(%0,0)	2(%40,0)	5(%100)
26 – 33	7(%36,80)	9(%47,40)	2(%10,50)	1(%5,30)	0(%0,0)	19(%100)
34 – 41	8(%20,0)	19(%47,50)	4(%10,0)	4(%10,0)	5(%12,50)	40(%100)
42 – 49	2(%10,0)	5(%25,0)	1(%5,0)	9(%45,0)	3(%15,0)	20(%100)
50 ve üstü	1(%8,30)	3(%25,0)	3(%25,0)	5(%41,70)	0(%0,0)	12(%100)
Toplam	19(%19,80)	38(%39,60)	10(%10,40)	19(%19,80)	10(%10,40)	96(%100)

"Fakülte yönetiminden memnunum" sorusuna ilişkin oluşturulan tablo;

Yaş	Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Ara Sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
18 – 25	0(%0,0)	1(%20,0)	1(%20,0)	3(%60,0)	0(%0,0)	5(%100)
26 – 33	8(%42,10)	1(%5,30)	0(%0,0)	7(%36,80)	3(%15,80)	19(%100)
34 – 41	7(%17,50)	11(%27,50)	7(%17,50)	10(%25,0)	5(%12,50)	40(%100)
42 – 49	1(%5,0)	1(%5,0)	3(%15,0)	10(%50,0)	5(%25,0)	20(%100)
50 ve üstü	1(%8,30)	0(%0,0)	4(%33,30)	4(%33,30)	3(%25,0)	12(%100)
Toplam	17(%17,70)	14(%14,60)	15(%15,60)	34(%35,40)	16(%16,70)	96(%100)

İlişki bulunulan sorulara yönelik yukarıda örneği gösterilen tabloların tamamı incelenmiş ve 42 – 49 yaş ve 50 ve üstü yaşındaki öğretim elemanlarının genel olarak birbirine paralel görüş bildirdiği ve diğer yaş gruplarına oranla daha fazla olumlu görüş bildirdiği 26-33 yaş grubunda bulunan öğretim elemanlarının ise diğer yaş gruplarına oranla daha olumsuz yönde görüşler ortaya konulduğu görülmektedir.

Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdemine Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretim Elemanlarının mesleki kıdemine göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Algıları arasında ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla ki kare testi uygulanmıştır.

Tablo 11. Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Görüşleri.

		N	Ki Kare Değeri	S.d.	p	S35	0 - 5 yıl	48			
S1	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24	24,281	16	,084
	11 - 15 yıl	24	15,374	16	,497		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S36	0 - 5 yıl	48			
S2	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24	33,878	16	,006
	11 - 15 yıl	24					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	24,890	16	,072	S37	0 - 5 yıl	48			
S3	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24	16,731	16	,403
	11 - 15 yıl	24	44,288	16	,000		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üst	9 6				S38	0 - 5 yıl	48			
S4	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24	33,389	16	,007
	11 - 15 yıl	24	22,049	16	,142		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üst	9 6				S39	0 - 5 yıl	48			
S5	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24	29,297	16	,022
	11 - 15 yıl	24	21,086	16	,175		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S40	0 - 5 yıl	48			
S6	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	43,835	16	,000		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	29,144	16	,023
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S41	0 - 5 yıl	48			

S7	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	27,282	16	,038		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	28,397	16	,028
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S42	0 - 5 yıl	48			
S8	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	18,852	16	,275		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	34,403	16	,005
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üst	9 6				S43	0 - 5 yıl	48			
S9	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	13,681	16	,622		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	25,054	16	,069
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S44	0 - 5 yıl	48			
S10	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	15,292	16	,503		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	19,442	16	,246
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S45	0 - 5 yıl	48			
S11	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	19,461	16	,245
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	26,177	16	,052	S46	0 - 5 yıl	48			
S12	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24	31,845	16	,010
	11 - 15 yıl	24					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	25,753	16	,058	S47	0 - 5 yıl	48			
S13	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24	27,339	16	,038

	11 - 15 yıl	24	31,679	16	,040		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S48	0 - 5 yıl	48			
S14	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	22,566	16	,126		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	31,333	16	,012
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S49	0 - 5 yıl	48			
S15	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	14,004	16	,598		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	22,023	16	,142
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S50	0 - 5 yıl	48			
S16	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	16,586	16	,413		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	22,801	16	,119
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S51	0 - 5 yıl	48			
S17	0 - 5 yıl	48					6 - 10 yıl	9			
	6 - 10 yıl	9					11 - 15 yıl	24			
	11 - 15 yıl	24	31,155	16	,013		16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	27,973	16	,032
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6				S52	0 - 5 yıl	48			
		N	Ki Kare Değeri	S.d.	p		6 - 10 yıl	9			
S18	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	30,798	16	,014
	11 - 15 yıl	24	17,548	16	,351	S53	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S19	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	27,853	16	,033
	11 - 15 yıl	24				S54	0 - 5 yıl	48			

	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	26,185	16	,051		6 - 10 yıl	9			
S20	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	26,207	16	,051
	11 - 15 yıl	24				S55	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	22,665	16	,123		6 - 10 yıl	9			
S21	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	15,217	16	,509
	11 - 15 yıl	24				S56	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	33,758	16	,006		6 - 10 yıl	9			
S22	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	26,184	16	,051
	11 - 15 yıl	24				S57	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	33,928	16	,006		6 - 10 yıl	9			
S23	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	12,267	16	,725
	11 - 15 yıl	24				S58	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	27,225	16	,039		6 - 10 yıl	9			
S24	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	19,977	16	,221
	11 - 15 yıl	24	19,668	16	,236	S59	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S25	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	31,183	16	,012
	11 - 15 yıl	24	10,631	16	,832	S60	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S26	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			

	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	19,062	16	,265
	11 - 15 yıl	24				S61	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	22,107	16	,140		6 - 10 yıl	9			
S27	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	19,190	16	,259
	11 - 15 yıl	24	35,265	16	,004	S62	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S28	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	22,943	16	,115
	11 - 15 yıl	24	26,931	16	,042	S63	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S29	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üs	9 6	20,533	16	,197
	11 - 15 yıl	24	23,267	16	,107	S64	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S30	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	16,859	16	,395
	11 - 15 yıl	24				S65	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	24,649	16	,076		6 - 10 yıl	9			
S31	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	23,557	16	,100
	11 - 15 yıl	24	48,426	16	,000	S66	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S32	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	20,845	16	,185
	11 - 15 yıl	24	15,631	16	,479	S67	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			

S33	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	19,774	16	,231
	11 - 15 yıl	24	23,496	16	,101	S68	0 - 5 yıl	48			
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6					6 - 10 yıl	9			
S34	0 - 5 yıl	48					11 - 15 yıl	24			
	6 - 10 yıl	9					16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü **Total**	9 6 **96**	17,780	16	,337
	11 - 15 yıl	24		16	,002						
	16 - 20 yıl 21 yıl ve üstü	9 6	36,750								

Tablo incelendiğinde Öğretim Elemanlarının mesleki kıdemine göre Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin $p<0,05$ önem düzeyinde ilişki bulunulan sorulara ilişkin aşağıda örneği verilen tablolar incelenmiştir.

"Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum" sorusuna ilişkin oluşturulan tablo;

Mesleki Kıdem	Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Ara Sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
0 - 5 yıl	9(%18,80)	23(%47,90)	4(%8,30)	3(%6,30)	9(%18,80)	48(%100)
6 - 10 yıl	4(%44,40)	5(%55,60)	0(%0,0)	0(%0,0)	0(%0,0)	9(%100)
11 - 15 yıl	5(%20,80)	5(%20,80)	3(%12,50)	11(%45,80)	0(%0,0)	24(%100)
16 - 20 yıl	1(%11,10)	2(%22,20)	3(%33,30)	3(%33,30)	0(%0,0)	9(%100)
21yıl ve üst	0(%0,0)	3(%50,0)	0(%0,0)	2(%33,30)	1(%16,70)	6(%100)
Toplam	19(%19,80)	38(%39,60)	10(%10,40)	19(%19,80)	10(%10,40)	96(%100)

"Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir." Sorusuna ilişkin oluşturulan tablo;

Mesleki Kıdem	Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Ara Sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
0 - 5 yıl	2(%4,20)	11(%22,90)	15(%31,30)	15(%31,30)	5(%10,40)	48(%100)
6 - 10 yıl	0(%0,0)	8(%88,90)	0(%0,0)	1(%11,10)	0(%0,0)	9(%100)

11 - 15 yıl	4(%16,70)	10(%41,70)	3(%12,50)	6(%25,0)	1(%4,20)	24(%100)
16 - 20 yıl	2(%22,20)	3(%33,30)	0(%0,0)	4(%44,40)	0(%0,0)	9(%100)
21yıl ve üst	0(%0,0)	0(%0,0)	0(%0,0)	3(%50,0)	3(%50,0)	6(%100)
Toplam	8(%8,30)	32(%33,30)	18(%18,80)	29(%30,20)	9(%9,40)	96(%100)

İlişki bulunulan sorulara yönelik yukarıda örneği gösterilen tabloların tamamı incelenmiş ve mesleki kıdem yılı arttıkça sorulara verilen yanıtların daha olumlu yönde olduğu ve 21 yıl ve üstünde kıdemi bulunan öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarına oranla daha yüksek oranda olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretim Elemanlarının unvanlarına göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Algıları arasında ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla ki kare testi uygulanmıştır.

Tablo 12. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Örgütlerindeki Memnuniyet Dereceleri ve Motivasyon Algılarına İlişkin Görüşleri**.**

				N	Ki Kare Değeri	S.d.	p	S35	Araş. Gör.			28			
S1	Araş. Gör.			28					Uzman - Okutman			6			
	Uzman - Okutman			6					Öğrt. Gör.			13			
	Öğrt. Gör.			13	40,782	20	,004		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.			41 6 2	30,553	20	,061
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2				S36	Araş. Gör.			28			
	S2	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman			6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.			13			
		Öğrt. Gör.		13	28,592	20	,096		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.			41 6 2	37,327	20	,011
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2				S37	Araş. Gör.			28			
	S3	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman			6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.			13			

		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	36,581	20	,013
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	39,173	20	,006	S38	Araş. Gör.		28			
	S4	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman		6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.		13	43,033	20	,002
		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	45,391	20	,001	S39	Araş. Gör.		28			
	S5	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman		6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.		13			
		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	28,577	20	,096
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	32,499	20	,038	S40	Araş. Gör.		28			
	S6	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman		6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.		13			
		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	47,185	20	,001
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	31,020	20	,055	S41	Araş. Gör.		28			
	S7	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman		6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.		13			
		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	33,708	20	,028
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	21,239	20	,383	S42	Araş. Gör.		28			

	S8	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman		6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.		13			
		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	26,182	20	,157
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	38,790	20	,007	S43	Araş. Gör.		28			
	S9	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman		6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.		13			
		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	39,078	20	,007
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	24,522	20	,220	S44	Araş. Gör.		28			
	S10	Araş. Gör.		28					Uzman - Okutman		6			
		Uzman - Okutman		6					Öğrt. Gör.		13			
		Öğrt. Gör.		13					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	31,699	20	,047
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	37,467	20	,010				N	Ki Kare Değeri	S.d.	P
	S11	Araş. Gör.		28				S45	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	31,348	20	,051		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	32,160	20	,042
	S12	Araş. Gör.		28				S46	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	21,507	20	,368		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	28,079	20	,108
	S13	Araş. Gör.		28				S47	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			

		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	48,253	20	,000		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	39,433	20	,006
	S14	Araş. Gör.		28				S48	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	28,727	20	,093		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	46,202	20	,001
	S15	Araş. Gör.		28				S49	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	35,980	20	,015		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	39,963	20	,005
	S16	Araş. Gör.		28				S50	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	32,866	20	,035		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	41,111	20	,004
	S17	Araş. Gör.		28				S51	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	34,051	20	,026		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	32,917	20	,034
	S18	Araş. Gör.		28				S52	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	19,524	20	,488		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	36,432	20	,014
	S19	Araş. Gör.		28				S53	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	30,194	20	,067		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	32,195	20	,041
	S20	Araş. Gör.		28				S54	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman – Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			

		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	28,457	20	,099		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	30,861	20	,057
	S21	Araş. Gör.		28				S55	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	51,657	20	,000		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	43,762	20	,002
	S22	Araş. Gör.		28				S56	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13	24,959	20	,203		Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2					Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	32,638	20	,037
	S23	Araş. Gör.		28				S57	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	26,261	20	,157		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	39,258	20	,006
	S24	Araş. Gör.		28				S58	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	22,899	20	,294		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	31,601	20	,048
	S25	Araş. Gör.		28				S59	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	25,927	20	,168		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	28,998	20	,088
	S26	Araş. Gör.		28				S60	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	34,835	20	,021		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	29,708	20	,075
	S27	Araş. Gör.		28				S61	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			

		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	24,563	20	,219		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	35,629	20	,017
	S28	Araş. Gör.		28				S62	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	38,565	20	,008		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	32,687	20	,037
	S29	Araş. Gör.		28				S63	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	38,700	20	,007		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	28,359	20	,101
	S30	Araş. Gör.		28				S64	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	38,814	20	,007		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	22,986	20	,289
	S31	Araş. Gör.		28				S65	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	52,725	20	,000		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	22,131	20	,333
	S32	Araş. Gör.		28				S66	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	24,228	20	,233		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	23,500	20	,265
	S33	Araş. Gör.		28				S67	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			
		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	46,616	20	,001		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	31,472	20	,049
	S34	Araş. Gör.		28				S68	Araş. Gör.		28			
		Uzman - Okutman		6					Uzman - Okutman		6			
		Öğrt. Gör.		13					Öğrt. Gör.		13			

	Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	40,756	20	,004		Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.		41 6 2	27,151	20	,131

Tablo incelendiğinde Öğretim Elemanlarının unvanlarına göre Eğitim Fakültesinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütlerindeki Memnuniyet Düzeyleri Anketinin $p<0,05$ önem düzeyinde ilişki bulunulan sorulara ilişkin aşağıda örneği verilen tablolar incelenmiştir.

"Fakültemizdeki çalışanlar ile ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır." sorusuna ilişkin oluşturulan tablo;

Unvan	Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Ara Sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
Arş. Gör.	13(%46,40)	11(%39,30)	2(%7,10)	2(%7,10)	0(%0,0)	28(%100)
Uzm – Okt	0(%0,0)	1(%16,70)	0(%0,0)	5(%83,30)	0(%0,0)	6(%100)
Öğrt. Gör.	8(%61,50)	4(%30,80)	0(%0,0)	1(%7,70)	0(%0,0)	13(%100)
Yrd.Doç.Dr.	11(%26,80)	20(%48,80)	2(%4,90)	6(%14,60)	2(%4,90)	41(%100)
Doç. Dr.	0(%0,0)	4(%66,70)	0(%0,0)	2(%33,30)	0(%0,0)	6(%100)
Prof. Dr.	0(%0,0)	0(%0,0)	0(%0,0)	1(%50,0)	1(%50,0)	2(%100)
Toplam	32(%33,30)	40(%41,70)	4(%4,20)	17(%17,70)	3(%3,10)	96(%100)

"Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum" sorusuna ilişkin oluşturulan tablo;

Unvan	Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Ara Sıra Katılıyorum	Sık Sık Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Her Zaman Katılıyorum	Toplam
Arş. Gör.	11(%39,30)	12(%42,90)	1(%3,60)	1(%3,60)	3(%10,70)	28(%100)
Uzm – Okt	0(%0,0)	1(%16,70)	3(%50,0)	1(%16,70)	1(%16,70)	6(%100)
Öğrt. Gör.	3(%23,10)	6(%46,20)	2(%15,40)	2(%15,40)	0(%0,0)	13(%100)
Yrd.Doç.Dr.	5(%12,20)	17(%41,50)	4(%9,80)	10(%24,40)	5(%12,20)	41(%100)
Doç. Dr.	0(%0,0)	2(%33,30)	0(%0,0)	4(%66,70)	0(%0,0)	6(%100)
Prof. Dr.	0(%0,0)	0(%0,0)	0(%0,0)	1(%50,0)	1(%50,0)	2(%100)
Toplam	19(%19,80)	38(%39,60)	10(%10,40)	19(%19,80)	10(%10,40)	96(%100)

İlişki bulunulan sorulara yönelik yukarıda örneği gösterilen tabloların tamamı incelenmiş ve ilişkinin bulunduğu sorulara unvanı profesör olan öğretim elemanlarının daha olumlu görüş bildirdiği Araştırma Görevlilerinin ise çoğunlukla olumsuz görüş ortaya koyduğu görülmektedir. Genel olarak unvanı daha kıdemli olan öğretim elemanlarının daha olumlu görüşler ortaya çıktığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Fakültede görev yapan elemanlardan, cinsiyet değişkeni ele alındığında, bayan iş görenlerin motivasyon araçlarına yönelik eğilim ortalamalarının, erkek iş görenlere kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına oranla memnuniyet düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer sonuçlar (Tarakçıoğlu, Sökmen ve Boylu (2010), tarafından Ankara'da yapılan; Motivasyon Araçlarının Değerlendirilmesi Araştırmasında da bulunmuştur. Erzurum ilinde yapılan farklı bir araştırmada ise Ada (2006) farklılık bulunmamıştır.

* Öğretim Elemanları tarafından " Fakültemizdeki çalışanlar ile ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır." , " Fakültemizdeki çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır." , " Fakültemizde çalıştığım işle ilgili alınacak kararlarda görüşüm alınmaktadır." , "Her türlü ödüllendirme kriterlerinde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır." , "Yönetim, çalışanları değerlendirirken kullandığı kriterler çalışanlara duyurulur." , "Yöneticiler, çalışanların performansını etkileyen sebepleri araştırmaktadır." , "Yöneticiler, çalışanların performanslarını yükseltmek için gerekli önlemleri alır." , "Yöneticiler, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapar." , "Fakültemiz teknik araç ve gereç yönünden yeterli donanıma sahiptir." , "Fakültede çalışanlara, bölümlere yapılan araç gereç ve diğer yardımların dağıtımında eşitlik ilkesi uygulanır." , "Fakültede görevimi yerine getirebilmem için yeterli araç gereci buluyorum." , "Çalışanlara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenir." , "Fakültede çalışanlar arasında gruplaşmalar, dedikodular vs. olmaz." , "Kurumda geri dönüşümü mümkün atıklar toplanmaktadır " , "Yöneticilerimiz, katıldıkları kongre, konferans ve seminer sonuçlarını çalışanlarla paylaşırlar." , "Fakülte yöneticisi, iyi performans gösteren personeli veya ekibi ödüllendirir." , "Yöneticiler, iyi performans gösteren çalışanları, çeşitli toplantılarda isimlerini duyurarak takdir eder." , "Her türlü ödüllendirmelerde, adil olma, tarafsızlık ve objektiflik esastır." sorularına **"Ara Sıra Katılıyorum"** cevabı verildiği görülmektedir.

Elemanları tarafından "Fakültemizdeki kalite politikasını destekliyorum" , "Fakülte yönetiminden memnunum " , "Kurumdaki tüm duyurular çalışanlara zamanında iletilir." , "Fakültemizde yapılan faaliyetlerde herkes birbirine yardımcı olur." , "Bireysel performans

değerlendirmesi adil, tarafsız ve objektif olarak yapılmaktadır." , "Kendimi Fakültenin değerli bir üyesi olarak görürüm." , "Fakültede kendimi güvende hissederim." , "Yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir." , "Bu fakültede çalışmaktan gurur duyuyorum." , "Fakülte yönetimi görevimi yerine getirmede bana destek oluyor " , "Yöneticiler, çalışanların mesleki gelişimleri (seminer, kongre, sempozyum vs. katılımlarda, yüksek lisans ve doktora yapmada ...) için gerekli desteği verir." , "Çalıştığım fakülte bana kendimi geliştirme imkânı tanımaktadır." , "Çalışanların fakültede (üniversitede) yemek, servis vb. ihtiyaçları karşılanır." , "Fakültede, ihtiyaç duyduğum malzemeye zamanında ulaşabilirim (kırt. malzemesi, fotokopi vs.)" , "Öğretim elemanlarına sağlanan lojman, sosyal tesis ve hizmetler yeterlidir " , "Fakültede güvenlik hizmetleri yeterlidir." , "Fakültemiz huzurludur " , "Fakültemize düzenlenen sosyal ve kültürel faaliyetlere severek katılmaktayım." , "Yöneticiler, tüm çalışanlara görevlerini (iş tanımlarını) bildirir." , "Fakültede düzenlenen sosyal-kültürel faaliyetlere, sınav görevlendirilmeleri vs.lere, çalışanların ilgi ve yetenek ve istekleri doğrultusunda görevlendirmeler yapılır." , "Çalışanların özlük işlemleri düzenli yapılır." ,"Yöneticiler, karşı fikirlere saygılıdır." , "Öğretim elemanlarına yönelik hizmetlerde fırsat eşitliği sağlanmaktadır." ,"Fakültemizde sağlık hizmetlerine yönelik işlemlere (sevk, rapor, fatura, yolluk, vb.) gereken özen gösterilerek yapılmaktadır." , "Yöneticilerimiz, hizmet alanların beklentilerini dikkate alır." , "Fakültemiz, yerel ve genel toplum üzerinde olumlu etki bırakacak çalışmalar yapmaktadır." , "Fakültemiz, doğal kaynakları korumakta ve doğal çevrenin korunması için gayret göstermektedir." ,"Fakültemiz, çağın gerektirdiği değişme ve gelişmeleri takip edebilmekte ve bu gelişmeleri kuruma taşıyabilmektedir" ,"Yöneticilerimiz çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır." , "Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir." ,"Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir." , "Yöneticilerimiz, üretici ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir." , "Yöneticilerimiz, teknolojik gelişmeleri takip etmektedir." , "Fakültede görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesine liderlik yapma fırsatı tanınmaktadır " , "Yöneticilerimiz, liderlik davranışları sergilemektedir " , "Yöneticilerimiz, fakültede birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler." , "Yöneticiler, çalışanların değişim oluşturacak fikirleri desteklenmektedir." , "Yöneticiler, fakültenin vizyonunu, stratejilerini, iyileştirmeye ve geliştirmeye açık alanlarını vs. çalışanlarla paylaşır." , "Yöneticiler, iyileştirme takım çalışmalarının önerilerini dikkate alarak iyileştirmeler yapar." , "Fakültede yapılan olumlu işler takdir edilir." , "Fakültenin değerlerini biliyor ve paylaşıyorum " , "Fakültenin misyonunu biliyor ve paylaşıyorum " , "Fakültenin vizyonunu biliyor ve paylaşıyorum." , "Fakültenin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyor ve paylaşıyorum " , "Fakültemizin insan kaynakları yönetimi strateji ve uygulamalarını benimsiyorum." sorularına genellikle **"Sık Sık Katılıyorum"** cevabını verdikleri görülmektedir. Çiçek (2005) tarafından

yapılan doktora çalışmasında ve Altok (2009) yapılan yüksek lisans çalışmasında benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Öğretim Elemanları tarafından "Fakülte yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum. " , "Fakültedeki öğretim elemanları ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum." , "Fakültemizdeki, diğer çalışanlar ile sağlıklı iletişim kurabiliyorum." , "Yaptığım işten zevk alıyorum ve işimi seviyorum." , "Aldığım ücret yeterlidir." sorularına ise genel olarak **"Çoğunlukla Katılıyorum"** yanıtını verdikleri görülmektedir.

* Öğretim elemanlarından öğrenim durumu Yüksek lisans ev Doktora eğitimini bitirmiş olan öğretim elemanlarının, öğrenim durumu Lisans olan öğretim elamanlarına oranla memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Tarakçıoğlu, Sökmen ve Boylu (2010), tarafından yapılan araştırmada da benzer bulgular elde edilmiştir.

* Fakültede görev yapan öğretim elemanlarından; 42 – 49 yaş ve 50 ve üstü yaşındaki öğretim elemanlarının genel olarak birbirine paralel görüş bildirdiği ve diğer yaş gruplarına oranla daha fazla olumlu görüş bildirmiştir.

* Fakültede görev yapan öğretim elemanlarından; 26-33 yaş grubunda bulunan öğretim elemanlarının diğer yaş gruplarına oranla daha olumsuz yönde görüşler ortaya konulduğu görülmektedir.

* Mesleki kıdem yılı arttıkça sorulara verilen yanıtların daha olumlu yönde olduğu ve 21 yıl ve üstünde kıdemi bulunan öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarına oranla daha yüksek oranda olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Semerci (2005) tarafından yapılan bir araştırmada paralel bulgular elde edilmiştir.

* Fakültede görevli öğretim elemanlarından, unvanı profesör olan öğretim elemanlarının daha olumlu görüş bildirdiği, memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu, unvanı daha düşük olan Araştırma Görevlilerinin ise çoğunlukla olumsuz görüş ortaya koyduğu ve memnuniyetsizlik ortaya koydukları görülmüştür. Genel olarak unvanı daha kıdemli olan öğretim elemanlarının daha olumlu görüşler ortaya çıktığı görülmektedir.

ÖNERİLER

- Çalışanların motivasyon düzeylerinin artırılabilmesi için fakültede alınan ve alınacak karalara çalışanların da katılması.
- Fakültede görev yapan öğretim elemanlarının, fakülteye ilk göreve başladığı zamanlarda onlara dönük oryantasyon sürecinin sağlıklı işlemesi ve önemsenmesi,

- Fakültede görev yapan öğretim elemanlarından özellikle bayanların özel işlerine ve durumlarına göre ders programlarının ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi,
- Fakültede görev yapan öğretim elemanlarının özellikle doktora yapanların memnuniyetsizlik düzeylerinin düşük düzeyde olması münasebetiyle, doktora yapanların hizmet içi kurslar ve seminerlerle örgütsel bağlılıklarının ve memnuniyet düzeylerinin artırıcı etkinliklerinin yapılması,
- Doktora ve yüksek lisans yapmayan öğretim elemanlarına doktora ve yüksek lisans yapacak özel koşulların ve imkânların sağlanması
- Fakültede oda, malzeme, araç-gereç dağıtımında unvan farkı gözetmeksizin tüm öğretim elemanlarına hakkaniyet çerçevesinde ve adil davranılması,
- Öğretim elemanlarına yönelik fakülte içinde zaman zaman sosyal etkinlikler yapılması.

KAYNAKLAR

ADA, Ş. (2006) Örgütlerde Moral Faktörüne Yönelik Bir Araştırma (Erzurum İl Örneği) *A.Ü. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* Yıl:2006, Sayı:14

ALTOK, T. (2009) *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Hizmet Ve İmalat İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma* Yüksek Lisans Tezi S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Isparta.

DURSUN, Ç. (2005) *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yasam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma* Doktora Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Adana.

DOĞAN, S & KARATAŞ, A. (2001). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 Sayı: 37, Ocak-Haziran 2011 ss.1-40

EREN, E. (2012) *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: .Beta Yayınları.

HELVACI, M. A. VE BAŞIN H. (2013) *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* Kıs-2013 Cilt:12 Sayı:44 (300-322)

ONAY, M. VE ERGÜDEN, S. (2011) *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 3, Sayı 2, 2011 ISSN: 1309 -8039 (Online)

ÖRÜCÜ, E.& KANBUR, A.(2008) "Örgütsel-Yönetsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir çalışma", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:15, Sayı 1, 2008, 85-97. Manisa.

ÖZTÜRK, Z & DÜNDAR, H. (2003) Örgütsel Motivasyon Ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 2003

PEKEL, H. N. (2001) *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Isparta.

ROBBİNS, S.P. VE JUDGE, T.A. (2012) (Çev. edt. İ.ERDEM 2012) *örgütsel davranış* Ankara: .Nobel Yayınları.

SEMERCİ, A.S. (2005). *İş Motivasyonu Sonuçları*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi T.C. Merkez Bankası Ankara.

ŞAHİN, A. (2004). Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi, *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 11, 523-547.Sakarya.

TARAKÇIOĞLU, S. SÖKMEN, A. VE BOYLU, Y. (2010) *Motivasyon Araçlarının Değerlendirilmesi: Ankara'da Bir Araştırma* İşletme Araştırmaları *Dergisi* 2/1 (2010) 3-20

ÜLGEN, G. (l995) *eğitim psikolojisi 'birey ve öğrenme'* Lazer Ofset Matbaa Tesisleri San. ve Tic. Ltd. Şti. Ankara.

ZAİM, H. & KOÇAK, O. (2010). *Bilgi Çalışanının Memnuniyeti*, Journal of Yasar University 2010 18(5) 2985-2994