

Öğretim Elemanlarının İş Doyumunun Yönetsel Etkililikle İlişkisi

Nurgül Subaşı

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Şubat 2021
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Doç. Dr. Canan Zeki
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı

2. Doç. Dr. Hamit Caner

3. Doç. Dr. Hasan Özder

ÖZ

Bu çalışmanın amacı; öğretim elemanlarının iş doyumunu ve yönetsel etkililik düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Bu amaçla kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yönetsel Etkililik Ölçeği'nden oluşan anket formu Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 145 öğretim elemanına uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 programında analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Araştırmada katılımcıların bağımsız değişkenlere göre (MİDÖ) genel ortalaması ve alt boyutlarında farklılaşma olup olmadığını incelemek için Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Analizi kullanılmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının yönetsel etkililik ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için Spearman korelasyon analizi yapılmış ve son olarak iş doyumunu yönetsel etkililiği ne derece yordamakta olduğunu anlamak için Regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmada sonuç olarak öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan ve deneyimlerinin iş doyumunu alt boyutlarının tümünde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Diğer yandan öğretim elemanlarının medeni durum ve deneyimlerinin yönetsel etkililik alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının iş doyumunu ve yönetsel etkililikleri arasında pozitif anlamlı ilişki saptanmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyumunu yönetsel etkililiği yordamakta ve iş doyumunun artmasıyla yönetsel etkililiğin artacağı değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının şimdiki işlerinde yaptıkları iş karşılığında başardıkları hissini duyduklarından memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının şimdiki işlerinde yaptıkları iş ve karşılığında aldıkları ücretten memnun olma

düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çoğunluğunun diğeri öğretim elemanlarına karşı kibar olduklarını ifade ettikleri ve üniversitenin program geliştirmede başarısızlık derecesini yüksek buldukları sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Etkililik, Yönetsel Etkililik

ABSTRACT

The aim of this study is; It is to examine the job satisfaction and managerial effectiveness of faculty members according to independent variables and to evaluate the relationship between them. For this purpose, a questionnaire consisting of personal information form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Managerial Effectiveness Scale was applied to 145 lecturers working at Eastern Mediterranean University. The data obtained were analyzed and evaluated in the SPSS 22 program. In the study, Mann Whitney U Test and Kruskal Wallis analysis were used to examine whether there was a difference in the general average and sub-dimensions of the participants according to the independent variables Minnesota Job Satisfaction Scale. In the study, Spearman correlation analysis was performed to understand whether there was a significant relationship between the managerial effectiveness and job satisfaction of the instructors, and finally, regression analysis was conducted to understand to what extent job satisfaction predicted managerial effectiveness.

As a result of the study, no significant difference was found in all the sub-dimensions of job satisfaction of the faculty members' age, gender, marital status, academic title and experience. On the other hand, a significant difference was found in the administrative effectiveness sub-dimensions of the marital status and experiences of the teaching staff.

According to the findings, a positive significant relationship was found between the job satisfaction and managerial effectiveness of the teaching staff. Job satisfaction of academic staff predicts managerial effectiveness, and it has been evaluated that managerial effectiveness will increase with the increase of job satisfaction. It was concluded that the faculty members participating in the research

were satisfied that they felt that they had accomplished in return for their current job. It was concluded that the level of satisfaction of the academic staff participating in the study with their current job and the wages they receive in return is low. It was concluded that the majority of the faculty members participating in the study stated that they were kind to other faculty members and found the university's degree of failure in developing the program high.

Keywords: Job Satisfaction, Effectiveness, Managerial Effectiveness

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında değerli bilgi ve tecrübesiyle yolumu aydınlatırken her daim ilgilenen danışman hocam sayın Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı' ya çok teşekkür ederim. Tez çalışmam sırasında destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Ali Sıdkı Ağazade' ye teşekkür ederim. Tez çalışmamda emeği geçen ve rehber olan hocam Doç. Dr. Hamit Caner'e çok teşekkür ederim.

Tez çalışmama katkı koyan değerli Doğu Akdeniz Üniversitesi Öğretim elemanlarına ve beni bu süreçte her daim destekleyen Fatma Tez, Numan Khan ve diğer bütün dostlarıma teşekkür ederim.

Eğitim hayatım süresince maddi manevi destekçim olan, bana her daim güvenen, varlığıyla onur duyduğum babam Bahaddin Subaşı ve sevgisini eksik etmeyen annem Delal Subaşı' ya, beni yalnız bırakmayan aileme de sonsuz teşekkür ederim.

KISALTMALAR

DAÜ	Doğu Akdeniz Üniversitesi
MİDÖ	Minnesota İş Doyum Ölçeği
SPSS	Statistical Package for Social Science
YEÖ	Yönetmelik Etkililik Ölçeği

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vii
KISALTMALAR	viii
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Problem Cümlesi	3
1.3.1 Alt Problemler	3
1.4 Araştırmanın Önemi	3
1.5 Çalışmanın Varsayımları.....	4
1.6 Çalışmanın Sınırlılıkları	4
1.7 Çalışmanın Tanımları.....	5
1.8 Çalışmanın Bölümleri	5
2 ALAN YAZIN TARAMASI	6
2.1 İş Doyumu Kavramı	6
2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	7
2.2.1 Bireysel Faktörler	7
2.2.1.1 Kişilik, Değer Yargıları, Beklentiler ve Sosyo – Kültürel Çevre....	8
2.2.1.2 Yaş.....	9
2.2.1.3 Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi.....	9
2.2.1.4 İşin Toplum İçindeki Genel Algılanması, İşin Yapısı ve Zorluk Derecesi	10

2.2.1.5 Ücret, Statü, Kıdem ve Meslek Seçimi.....	10
2.2.2 Örgütsel Faktörler	11
2.2.2.1 İşin Kendisi, Sosyal İmkânlar, Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları	11
2.3 İş Doyumunun Sağlanması ve İş Ortamına Sağladığı Faydalar	12
2.3.1 Yüksek Moral Sağlanması.....	12
2.3.2 İş Yerinde Bütünleşme Sağlanması	13
2.3.3 Çalışanların İşlerine Bağlanması	13
2.4 İş Doyumu Sağlanmamasında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar	13
2.4.1 Bireysel Açısından	13
2.4.2 İşletme Açısından	14
2.5 Etki Kavramı	14
2.6 Etki Kanunu.....	14
2.7 Etkililik Kavramı.....	15
2.9 Yönetim ve Yönetici Kavramları	15
2.10 Yönetimsel Etkililik Kavramı.....	16
2.11 Etkililik Ölçütleri.....	17
2.12 Örgütsel Etkililik Kavramı	19
3 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	21
3.1 Araştırma Modeli	21
3.2 Araştırmanın Veri Toplama Araçları	21
3.2.1 Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	21
3.2.2 Yönetimsel Etkililik Ölçeği	22
3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	23
3.4 Verilerin Toplanması.....	24

3.5 Verilerin Analizi.....	24
3.6 Geçerlik ve Güvenirlik	25
4 BULGULAR VE YORUMLAR.....	27
5 TARTIŞMA	55
6 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
6.1 Sonuç.....	58
6.2 Öneriler.....	63
6.2.1 Uygulama İçin Öneriler	63
6.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler.....	63
KAYNAKLAR	64
EKLER.....	73
Ek 1: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu İzin Belgesi	74
Ek 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	75
Ek 3: Minnesota Doyum Ölçeği.....	77
Ek 4: Yönetmelik Etkililik Ölçeği	79
Ek 5: Kişisel Bilgi Formu.....	83

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Ölçekler için Yapılan Güvenilirlik Analizi Sonuçları	26
Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Dağılımı.....	27
Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	28
Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı	28
Tablo 5. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı	29
Tablo 6. Katılımcıların Deneyimlerine Göre Dağılımı	29
Tablo 7. MİDÖ Maddelerinin, Alt Gruplarının ve Toplamının Ortalamaları.....	30
Tablo 8. MİDÖ için Normallik Testi Sonuçları	33
Tablo 9. MİDÖ Genel Ortalaması ve Alt Boyutların Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Analizi Sonuçları.....	33
Tablo 10. Yaşa Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları	34
Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları	35
Tablo 12. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları	36
Tablo 13. Katılımcıların İş Deneyimlerine Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları .	37
Tablo 14. Yöneltilik Etkililik Ölçeği Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapmaları.	38
Tablo 15. YEÖ için Normallik Testi Sonuçları	43
Tablo 16. YEÖ ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Analizi Sonuçları	44
Tablo 17. Yaşa Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları	45
Tablo 18. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları	46

Tablo 19. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları	47
Tablo 20. Katılımcıların İş Deneyimlerine Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları .	49
Tablo 21. YEÖ Genel Ortalaması ile MIDÖ Ortalamaları Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 22. YEÖ Genel Ortalamasının Genel Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları	52
Tablo 23. YEÖ Genel Ortalamasının Dışsal Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 24. YEÖ Genel Ortalamasının İçsel Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 25. YEÖ Alt Boyutlarının Genel Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları	54

Bölüm 1

GİRİŞ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın problem durumu, önemi, problem cümlesi, amacı ve alt problemlerine yer verilmiş, araştırmada değinilen bazı kavramların tanımları açıklanmıştır.

1.1 Problem Durumu

Çağımızda yöneticiler, globalleşme, hızla gelişen teknoloji, azalmakta olan kaynaklar ve artan giderlerin bulunduğu çevrede çalışmaktadırlar. Yöneticiler, problemlere çözüm üretme, problemlerin sebeplerini bulma, astlarının motive olması için çaba sarf etme, konulan hedefleri yerine getirmekten sorumlu kimselerdir (Doğan ve Şahin, 2011).

Etkililik kavramının nesnel bir gerçeklik olarak var olduğu ifade edilmiş, yöneticinin bir özelliği olduğu ve bu özelliğin de sayısal şekilde ölçülebildiği ifade edilmiştir. Etkililik nesnel bir gerçeklik olup yöneticinin bir sıfatıdır ve bu sıfat nicel olarak ölçülebildiği ifade edilmiştir. Fonksiyonel paradigmanın bu egemenliği, etkililik çalışmalarında nesnel ürün ölçümleri üzerindeki artan önemden netçe görüldüğü ifade edilmiştir. Yönetici olmanın vazifelerinden birisi etkili olmaktır. Yöneticinin çalıştığı yerin neresi olduğunun bir önemi olmaksızın en doğru şeyleri yapması beklenmektedir (Karslı, 2004). Örgütün amaçlarına ulaşmasında harcamış olduğu kaynaklar ile üretimden sonra ki çıktılarının karşılaştırılması sonucu tespit edilen ölçü etkililiği ifade etmektedir (Erhalaç, 2018). Yönetimsel etkililik kompleks birbiri

içinde ilişkiler dizisinin etkileşim örüntüsünün bir çıktısı olarak tanımlanmıştır (Cammock, Nilakant ve Dakin, 1995; Akt: Karşlı, 2004).

Öğretim elemanlarına göre çalışma şartlarından daha önemli olan, yaptıkları işin ne olduğu; yaptıkları işi manidar bulmaları, meslekte başarı kat etmeleri ve hak ettikleri övgüyü almaları olup bunların sağlanması sonucunda öğretim elemanlarının motivasyonlarının artırılabilceği düşünülmektedir (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2016). Örgütün psikolojisini güçlendirmek için ilk aşama, yönetsel ve örgütsel etkililiğin sağlanması amacıyla astların güçlenmesi olarak görülmüştür (Conger ve Kanungo, 1988; Akt: Nartgün ve Demirer, 2017).

Örgütün yöneticisi çalışanlarının iş doyumlarını yüksek tutmak isterler. Bu yüzden iş doyumlarının seviyesini arttırmak için sahip oldukları deneyimlerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için önemli görülen iş doyumuna sahip olmak ve iş doyum seviyesini arttırmak için öncelikle iş doyumunu etkilemekte olan etmenler iyi bilinmelidir (Yiğit ve Tengilimoğlu, 2005). İş doyumunun bireylerin motivasyonlarına da etki ettiği bulgulanmıştır. (Yavuz ve Karadeniz, 2009). İş doyumunun düşük olması; bireylerin çalıştıkları yerde isteksiz olmaları, düzensiz çalışmaları, sürekli yanlışlar yapma ve son olarak işlerini terk etmeleri gibi sonuçlar doğurmaktadır (Reyes ve Shin, 1995; Akt: Gamsız, Yazıcı, Altun, 2013).

Bireyin çalıştığı ortamda mutlu olmasına iş doyumunu denmektedir. Bireyin motivasyonu artması için çalıştıkları işlerinden doyum alması gerekmektedir. Çalışan bireylerin motivasyonlarının artmasına paralel olarak verimlilikleri de artacaktır. Motivasyonları artan bireylerin işlerini yavaşlatmaları, devamsızlıkları gibi olumsuz davranışları azalacaktır (Kaya ve Avcı, 2016). İş doyumunu, çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerinden biri olarak görülmektedir. Çalışma hayatı insanların elzem

ihtiyaçlarından birisidir. Bireyin yaşamında önemli olan iş hayatı, en sorunsuz hale getirilmesi yönetimin ve yöneticilerin sorumluluğundadır (Dağdeviren vd., 2011). Bu bağlamda bu çalışmada öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler ele alınarak, yönetsel etkililikle ilişkisi incelenecektir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç, Doğu Akdeniz Üniversitesi'ne bağlı 12 fakülte ve 4 yüksekokulda görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunu ve yönetsel etkililik düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin değerlendirilmesidir.

1.3 Problem Cümlesi

DAÜ' de görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunu yönetsel etkililiği ne derecede yordamaktadır?

1.3.1 Alt Problemler

Çalışmanın alt problemleri şunlardır:

1. Öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri nedir?
2. Öğretim elemanlarının yönetsel etkililik düzeyleri nedir?
3. Öğretim elemanlarının yönetsel etkililik ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretim elemanlarının yönetsel etkililik ve iş doyumunu düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılaşma göstermekte midir?
5. Öğretim elemanlarının iş doyumunu yönetsel etkililiği ne derece yordamaktadır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Günümüze kadar iş doyumunu kavramı ve iş doyumunun bağımsız değişkenlere göre incelendiği pek çok çalışma yapılmıştır. Ancak araştırmanın literatür taraması

yapılırken öğretim elemanlarının iş doyumunun yönetsel etkililikle ilişkisini inceleyen bir çalışmaya pek rastlanılmamıştır. Öte yandan literatür taramasında öğretim elemanlarının yönetsel etkililiğini inceleyen çok az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bu nedenlerden dolayı bu araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumunun yönetsel etkililikle ilişkisinin incelenmesi gerekli görülmüştür. Bu bağlamda araştırmanın özgün bir araştırma olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle Doğu Akdeniz Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumunu ve yönetsel etkililik ile ilişkinin incelenmesi hem birey hem de Doğu Akdeniz Üniversitesi açısından önemli görülmektedir. Elde edilecek bulguların alan yazına katkı koymas beklenmektedir.

1.5 Çalışmanın Varsayımları

Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve yönetsel etkililik düzeyleri incelenmesi, öğretim elemanlarının yaşadığı sıkıntılara ışık tutacağı varsayılmıştır. Araştırma için seçilen örneklemin araştırmanın evrenini temsil ettiği ve kullanılan nicel araştırma yönteminin yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.6 Çalışmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılında Doğu Akdeniz Üniversitesi'ne bağlı 12 fakülte ve 4 yüksekokulda görev yapmakta olan öğretim elemanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın verileri ankete katılan öğretim elemanlarının algılarına dayalıdır. Araştırmanın ölçme araçları, kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yönetsel Etkililik Ölçeği ile sınırlıdır. Öte yandan yönetsel etkililik kavramıyla ilgili literatürde yeterli çalışma olmaması araştırmada elde edilen bulguların farklı araştırmalarla karşılaştırılmasını zorlaştırmıştır. Araştırma yönetsel etkililik ve iş doyumunu ile sınırlı olup, örgütsel etkililik, yöneticinin işlevleri gibi konular araştırmaya eklenmemiştir.

1.7 Çalışmanın Tanımları

Çalışmanın bu kısmında çalışmada en çok kullanılan terimler yer ve anlamları yer almaktadır.

- İş Doyumu: Bireyin örgütteki çalışma ortamından, işlerin işleyişinden, çevresindekilerle güçlü iletişim kurmasından dolayı işini sevmesi ve işteki motivasyonunu yüksek tutmasına denir (Elmas, 2017, s.44).
- Etkililik: Amacı gerçekleştirme yeteneği ve bu amaca giderken ihtiyaç duyulan kaynakları bulma, çevresindeki değişime uyum sağlama yeteneği olarak görülen kavrama genel anlamda etkililik denmektedir (İra, 2011).
- Yönetmel etkililik: Kompleks birbiri içinde ilişkiler dizisinin etkileşim örüntüsünün bir çıktısı olarak tanımlanmıştır (Cammock, Nilakant ve Dakin, 1995; Akt: Karşlı, 2004).

1.8 Çalışmanın Bölümleri

Çalışma beş ana bölümde ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde kavramların açıklandığı alan yazına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntem, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analiz sonuçları yerini almıştır. Dördüncü bölümde çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar bulunmakta ve beşinci bölümde sonuç ve öneriler ile çalışma tamamlanmıştır.

Bölüm 2

ALAN YAZIN TARAMASI

2.1 İş Doyumu Kavramı

Çalışanların işlerine olan duygularının reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı ilk kez 1920' de ortaya atılmıştır. İş doyumunun önemli olmasının nedenlerinden birisi yaşam doyumuyla ilişkili olması ve insan sağlığını etkiliyor olmasıdır (Sevimli ve İşcan, 2005, s.55). İnsanlar belli bir yaş itibarı ile günün büyük çoğunluğunu işyerlerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda hem ekonomik hem de psikolojik açıdan etkilendikleri iş hayatında mutlu olmaları için işlerinden beklentilerinin karşılanması gerekmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.6).

İş hayatı çalışanlara tecrübe kazandırırken her çalıştığı gün içerisinde olumlu ve olumsuz duygu birikimine sahip olmasına neden olmaktadır. Bu tecrübeler çalışanlarda işe yönelik zihinsel ve duygusal olan bir tutum oluşturmasını doğurur (Eğimli, 2009, s.35). İş doyumunu iş ortamının olumlu ve olumsuz yönde hissettirdikleridir denilebilir. Çalışanların beklentileri ile iş ortamının uyuşması sonucunda iş doyumunu sağlanabilir (Eğriboyun, 2015, s.107).

Sektörün ne olduğu fark etmeksizin bir örgütte çalışan bireylerin iş doyumlarının istenilen düzeyde olması örgütsel verimlilik açısından önemli görülmektedir (Pelit ve Öztürk, 2010, s.43). Çalıştığı işten doyum alan kişiler hayatlarından da doyum almakta ve bu durum kişilerin çalıştıkları iş yerlerinde üretken olmalarına katkı sağlamaktadır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001, s.114).

İş doyumunu, çalışan bireylerin işlerine karşı göstermiş oldukları tutumlardır. Çalışan bireylerin iş yaşamına karşı duygusal tepkisidir. İş doyumunu ihtiyaçların karşılanmasına ilişkin bir kavramdır. Çalışan bireylerin vaktinin çoğunu geçirdikleri iş ortamlarının, iş doyumları üzerinde büyük bir etkisi olduğundan söz edilebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Sonuç olarak iş doyumunu yüksek seviyede olan bireylerin çalışmaya olan istekleri de yüksek seviyede olmaktadır ve böylece iş yerinde üretim ve verimlilik sağlanır. Bunun yanında iş doyumunu yüksek seviyede olan bireylerin psikolojileri de olumlu yönde olacağından örgüt içerisindeki takım arkadaşlarıyla iletişimleri güçlü olabilmektedir (Elmas, 2017, s.46).

2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler; bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmakta ve kendi içerisinde alt bölümlerden oluşmaktadır (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019, s.59).

2.2.1 Bireysel Faktörler

Bireyin kendisinden kaynaklanan faktörlere bireysel faktörler denmektedir. Birey dünyaya geldiği anda itibaren bir öğrenme sürecine girmektedir. Bireyin yaşadığı hayatın şekline göre bir takım beklentilere girmesi kaçınılmazdır. Sosyoekonomik faktörlere göre değişen bu beklentiler sağlanmadığında birey doyum almamaya ve mutsuz olmaya başlar (Elmas, 2007, s.48).

Günümüz şartlarının getirmiş olduğu yoğun rekabet sonucu işletmeler birbirleriyle bir yarış içindedir. Bu yarışta işletmelere düşen çalışanlarının işlerinden memnun olması ve performanslarını arttıracak yönde tutum takımlarıdır (Erdil vd., 2004, s.17).

İş doyumunu etkileyen faktörler arasında eğitim seviyesi, değerler, beklentiler, cinsiyet, yaş, kıdem, statü, zekâ, kişilik, meslek, gibi faktörlerin bulunduğu yapılan çalışmalarca desteklenmiştir (Elmas, 2007, s.48). Toker (2007) çalışmasının sonucunda, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden iş arkadaşları, yönetim ve denetim, ücret, yükselme olanakları ve işin yapısını incelemiştir; bu faktörlerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler olduğunu belirtmiştir.

2.2.1.1 Kişilik, Değer Yargıları, Beklentiler ve Sosyo – Kültürel Çevre

İş doyumunu ve kişilik arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin sinirli ve çevresiyle uyumsuz bireylerde iş doyumunu düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu kişilikteki bireylerin çevresindekilerle güçlü bir iletişim kuramadığı söylenebilir. Bu bireyler hayata olan bakış açıları olumlu yönde olmamaktadır. Araştırmalar doğrulamış olmasa da genel bir inanişaya göre özel hayatlarında mutluluğu yakalayamayan bireylerin iş hayatlarında mutluluk arayışına girdikleri söylenmektedir (Sevimli ve İşçan, 2005, s.56).

Toplumda önemli görülen en büyük değerlerden bir tanesi de ahlaktır. Yazılı olmayan bu ahlak kurallarına önem veren insanlar çevresindekilere saygılı olmaya dikkat eder ve beraberinde güçlü bir iletişim sağlayarak bunu çalıştıkları örgüte de taşırlar. Bireyler örgütlerinde sağlamış oldukları bu güçlü iletişim sayesinde iş doyumunu da yakalamış olurlar (Elmas, 2017, s.49).

Beklentiler bireysel faktörlerden birisidir. Bireyin beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bireyin beklentileri karşılanmadığı durumda psikolojileri doğrudan olumsuz etkileneceğinden iş doyumunu da olumsuz yönde etkileyecektir (Elmas, 2017, s.50).

2.2.1.2 Yaş

Yaş faktörü iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlere bakıldığında en önemli faktörlerden birisi olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan araştırmalar yaş faktörünün iş doyumuyla olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Çalışan bireylerin yaşları ilerledikçe iş doyumlarının arttığı tespit edilmiştir (Özmen, 2015, s.35).

İş hayatına yeni başlayan bireylerin beklentileri gerçekçi olmayabilmektedir. Ancak bu bireyler zamanla iş hayatındaki gerçekleri anlayabilmektedir. Bazı çalışan bireyler iş tecrübeleri arttıkça beklentilerini iş hayatına göre ayarlar ve iş doyumunu yakalayabilir. Bazı bireyler ise beklentilerini değiştirmediklerinden iş doyumunu yakalayamaz ve bu duyguyla iş hayatlarını sürdürmeye devam eder (Sevimli ve İşcan, 2005, s.57).

2.2.1.3 Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi

Cinsiyet iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlere bakıldığında cinsiyet faktörünün önemli olduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin cinsiyetlerinin iş doyumuna ne derece etki ettiğini görmek için, cinsiyet faktörü incelenmektedir. Kimi araştırma sonuçları cinsiyet faktörünün çalışanların iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığını söylerken, kimi araştırmalar ise kadınların iş doyumlarının erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu söylemektedir (Özmen, 2015, s.36).

Bireylerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden birisi de eğitim seviyeleridir. Eğitim seviyesi yüksek olan ve düşük olan bireylerin iş hayatlarından ve buldukları örgütten beklentileri de birbirinden farklı olmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerde eğitim aldığı sürede daha çok emek vermelerinden dolayı beklentileri yüksek olmaktadır. Bu bireylerin aldıkları ücretlerin arttırılmasıyla iş doyumlarının seviyesinde artış görülebilir (Elmas, 2017, s.49).

2.2.1.4 İşin Toplum İçindeki Genel Algılanması, İşin Yapısı ve Zorluk Derecesi

İş doyumunu etkileyen faktörlerden olan işin zorluk derecesi genel olarak olumlu yönde etki göstermektedir. Çalışan bireylerde başarıma arzusu, başardıklarını çevresine gösterme gibi duygu ve düşünceler bulunmaktadır. Bireyi zihinsel anlamda yoran işlerin birey tarafından başarılması ve çevresindekilerce fark edilmesi bireyin iş doyumunda olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Aksi olarak bireyin yeteneklerine uygun olmayan bir iş yapması bireyde sıkıntı ve moral bozukluğu yaratacağından iş doyumunu seviyesini azaltacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005, s.57).

2.2.1.5 Ücret, Statü, Kıdem ve Meslek Seçimi

Mesleğinde statüsü artan bireylerin iş doyum seviyeleri de aynı doğrultuda artış göstermektedir. Çünkü statü artışıyla çalışan bireylerin aldıkları ücrette artmakta ve beklentilerini karşılık bulmaktadırlar. Ayrıca dış çevreninde gözünde birey daha saygıdeğer görülmekte bu durum bireyin örgütüne bağlılığını arttırmaktadır (Elmas, 2007, s.52).

Çalışan birey mesleğinde yıllarca çalışması ve tecrübe edinmesi olarak görülen kıdem kavramı iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden birisidir. Kıdem iş doyumunu olumlu yönde etkilerken olumsuz etkileri de bulundurmaktadır. Bireylerin kıdemi arttıkça mesleklerinde oluşan problemlere çözümler bulduğundan, gelecek kaygısının azalmasına ve iş doyumlarında artış olduğu düşünülmektedir. Ancak hizmetlerinin karşılığını alamayan bireylerde iş doyum seviyelerinde düşüş görülmektedir (Arısoy, 2007, s.98).

Bireyler çalıştıkları örgütte emeğinin karşılığını alırsa ve örgüt içinde adil bir biçimde iş ve ücret dağılımı olursa çalıştıkları işlerinde mutlu olacaktır. İşlerinde mutlu olan bireylerin iş doyumları ve üretkenliklerinde artış görülebilmektedir (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019, s.69).

Günümüzde meslek seçimi yapılırken mesleğin getirmiş olduğu statü ve ücret dikkate alınmaktadır. Bireyler statü ve ücretin kendilerini mutlu etmek için yeterli olduğunu düşünmektedir. Oysaki bu beklentilerin aksine, örgüt içindeki ilişkiler, motivasyon, özgür olma gibi manevi beklentiler de göz ardı edilmemelidir. Sadece maddi beklentiye girilmesi kişiyi iş yaşamında mutlu etmeyecek ve iş doyumunu seviyesini aşağılarda tutacaktır (Gökdeniz ve Merdan, 2016, s.114).

2.2.2 Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyumlarının oluşumunda, iş sürecinde birçok faktör etkili olabilir. İş doyumunun hangi seviyede olduğu seviyede performans, etkinlik ve etkililik gibi birçok kavramla ilişkilidir (Ak, 2018, s.19). Bu bağlamda iş doyumunu etkileyen birçok örgütsel faktörün olduğu söylenebilir. Bunlar, işin kendisi, sosyal imkanlar, örgütsel ortam ve çalışma koşulları gibi faktörler olabilir.

2.2.2.1 İşin Kendisi, Sosyal İmkânlar, Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerinin başında işin kendisi gelmektedir. Yaptığı işten keyif alan bireyin için iş doyumunu sağlanmaktadır denilebilir. Birey yaptığı işin kendisini seviyorsa, işin kendisinin faydalı olduğunu düşünüyorsa ve işinden sıkılmasını gerektirecek rutin işler bulunmuyorsa bireyin iş doyumunu sağlanabilir (Elmas, 2017, s.55).

Bireylerin çalıştıkları sosyal ortam onların örgütsel atmosferlerini oluşturmaktadır. Çalışanların iş güvenliğinin ve sosyal güvenliğinin olması, çalışanların yöneticileriyle ilişkilerinin iyi olması, çalışanlarının görüşlerinin yönetimce dikkate alınması, işlerini yapmadaki serbestliğin sağlanmış olması, yöneticilerden takdir görmeleri gibi sosyal faktörler çalışanların performanslarını arttıracak iş doyumlarının sağlanmasına büyük katkı sağlayacaktır (Arisoy, 2007, s.94).

Bireylerin çalıştıkları ortamın fiziki şartlarında yetersizlik olması işlerinde olumsuz tutum oluşturmalarına neden olmaktadır (Karadoğan, 2010, s.50). Çalışanların iş ortamı ve iş ortamını etkileyen fiziksel çalışma şartları üretkenliği etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Bu çalışma şartlarının en kabul edilebilir seviyede olması çalışanların motivasyonlarını arttıracak gibi içinde buldukları örgüte daha da bağlanmaları açısından önemli görülmektedir. Bu bağlamda fiziksel çalışma şartları çalışanların motivasyonlarını arttıracak düzeye getirilmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda çalışanların iş doyumlarında artış görülebilir (Eğriboyun, 2015, s.136).

Çalışanların işyerlerinde vakitlerini birlikte geçirdikleri çalışma arkadaşları çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma grubunun iletişimine önem verilmelidir çünkü çalışma grupları birliği ve beraberliği güçlendiren öğelerdendir. Çalışma grubu etrafındaki diğer bireylere de örnek olmalıdır. Yöneticiler çalışma arkadaşları arasındaki iletişimin gelişmesini hedef almalı olumsuzluklar içinde önlemini almalıdır (Arısoy, 2007, s.95). İş yerinde çalışanların fikirlerini dikkate almayıp, çalışanların problemleriyle ilgilenmeyip ve bu tarz yönetim durumlarında bilgisi olmayan yöneticiler çalışanlarında iş doyumuna neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.4).

2.3 İş Doyumunun Sağlanması ve İş Ortamına Sağladığı Faydalar

2.3.1 Yüksek Moral Sağlanması

İş doyumunu çalışanların örgüt amaçlarına, istekli ve verimli şekilde katkı koymalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin sorumluluğu yüksektir. Çalıştığı işten memnun kalan, örgüt içinde beklentilerine karşılık bulan bireyler, iş doyumunu düşük olan bireylere göre başarı hissine daha çok sahip olmaktadır (Tengilimoğlu, 2005, s.27).

Çalışanların, morallerin düşük olması işlerini yavaş yapmalarına ve yapmamalarına, işyerine daha az gelmelerine ve geldikleri zamanı önemsememelerine, iş veriminin azalmasına, iş ilişkilerinde olumlu olmayan davranışlara, iş kurallarına uyum gösterilmemesi gibi birçok sorunlar oluşabilmekte ve iş doyumunu azaltabilmektedir. Bu bağlamda iş doyumunun moralle ilişkisinin yüksek olduğu söylenebilir (Samadov, 2006, s.10). Çalışan bireyin işini sevmesi moralinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. İşini seven birey örgütünü benimseyecektir. İnsanın sevmediği bir yerde çalışıyor olması, çalıştığı iş yerini de olumsuz etkilemektedir (Samadov, 2006, s.10).

2.3.2 İş Yerinde Bütünleşme Sağlanması

İş yerinde verimliliği ve etkinliğin sağlanması, iş hayatının kalitesi arttırmak ve çalışanların refah düzeyini yükseltmek için tükenmişliği azaltmaya gidilmeli, çalışanları işle bütünleşmelerini sağlamaya çalışılmalıdır (Ardıç ve Polatçı, 2009, s.41).

2.3.3 Çalışanların İşlerine Bağlanması

Çalışan bireylerin işlerini benimsemesi ve beklenen verimi sağlamaları, işlerinde istekli ve keyif alarak çalışmaları için bazı şartların oluşturulması gerekmektedir. Çalışanlar işlerinde ekonomik, sosyal ve psikolojik doyuma sahip olmaları gerekmektedir. Yönetici konumundaki kişi bu doyuma ulaştırabilmede yardımcı olmalıdır. Bunun neticesinde çalışan bireylerde işyerlerine bağlılık ve motivasyonlarında artış görülecektir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.59).

2.4 İş Doyumu Sağlanmamasında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar

2.4.1 Bireysel Açıdan

Çalışanın yaptığı işi anlamlı bulmaması, problemlerin yönetimce ciddiye alınıp çözüme kavuşturulmaması, yönetimin çalışanları alınan kararlardan haberdar

etmemesi gibi durumlar neticesinde çalışanlar kendini işyerine yakın hissetmeyecektir. Ayrıca çalışan beklentilerine karşılık alamayınca suratsız ve morali düşük çalışmaya devam edecektir. Bazı çalışanlarda bu durum saldırganlık gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.59).

2.4.2 İşletme Açısından

Çalışanların örgütte kendilerini benimsetememiş veya örgütte katkısının düşük olduğunu hissettiği durumlar yaşanabilmektedir. Bu durumlar neticesinde çalışanlar arasında olumsuz bir havanın oluşmasına ve bir çeşit direnişin var olmasına neden olmaktadır. Çalışanlar bu direnişi, iş saatlerine itaatsizlik, verilen emirleri yerine getirmeme, işin temposunu düşük tutma gibi durumlarla ortaya koymaktadır. Ve bu çalışanlar iş yerindeki memnuniyetsizliklerini bastırmak için özel hayatlarıyla daha çok ilgileneceklerdir. Ayrıca bu bireylerin iş kazasına psikolojik ve fiziksel olarak daha hazır olduğu düşünülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.59).

2.5 Etki Kavramı

Eren (2010)' a göre bir toplumun bünyesinde çok sayıda ilişki bulunmaktadır. Başkalarıyla ilişki içinde olan canlı cansız her varlık, ilişkide olduğu her şeyi etkilemekte veya etkilenmektedir. Etkinin manevi, kişisel veya biyolojik kavramına ise yetke denmektedir. Ancak bu demek değil ki toplumda var olan bütün etkiler yetke tarafınca oluşmaktadır. Ancak bazı etkiler vardır ki insanların ve sahip oldukları yetke nitelikleri sonucunda doğmuştur. Bu sebeple yetke özgür iradeyi etkisi altına alarak manevi bir baskı sonucu bireye istediklerini yaptırmaktadır.

2.6 Etki Kanunu

Eren (2010)' a göre iş yerlerinde birçok insanın inanç ve tutumları örgüt kuralları, çalışma düzeni ve normlara uymayabilmektedir. Bu sebeple iş yerlerinde tutumları örgütteki kurallara ve düzene uyumlu hale getirmek amaç edinilmelidir.

Ancak insan hareketlerini değiştirmek istendiği zamanlarda problemler ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda psikologların inanmış oldukları öğrenme ilkesi olan etki kanunu devreye girmektedir. Bu kanuna göre sonucunda ödül verilecek bir hareket için tekrara gidilir. Yani asların olumlu tutumları teşvik edilir ve olumsuz tutumları ise dlsz bırakılan örgütsel düzen çalışanların tutum psikolojisinde önemli görülmektedir.

2.7 Etkililik Kavramı

Yönetsel etkililiği sağlamak, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için gayret etmek yöneticinin temel görevidir. Bu bağlamda yöneticinin sağlaması gereken etkililik ve yönetsel etkililik kavramlarının açıklanması önemlidir (İra, 2011). Literatürde etkililik kavramı şöyle tanımlanmaktadır:

Günlük yaşamımızda çok önemli olan etkililik kavramı, belli bir sürecin bitiminde en başta bir şekilde hedeflenen amaçlara ulaşılabilme seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Zahal, 2020).

Amaçlar ve amaçların gerçekleştirme derecesi ile sıklı ilişkisi bulunan etkililik kavramı, örgütte önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Yılmaz ve Taşdan, 2006, s.130). Çeşitli kamu ve özel örgütlerde verimliliğin lulememesinden dolayı, verimlilikten daha geniş bir kavram olarak etkililik kavramı ortaya çıkmıştır (Dalkıran, 2014, s.39).

Çıktının hedefe ne seviyede ulaştığının değerlendirilmesi neticesinde etkililik belirlenmektedir (Yner ve zdemir, 2020).

2.9 Yönetim ve Yönetici Kavramları

Örgütte lider konumundaki kişi olan yöneticilerin davranışları, çalışanları örgütteki diğer parçalarından çok daha yüksek etkisi altına almaktadır. Yönetim ve yönetici kavramları, başkaları tarafından bir işin başarılması, başkalarının işini görmek

ve örgütün koyduğu amaçlara ulaşma çabasını ifade eden kavramlar olduğu düşünülmektedir (Koçel, 1998; Akt: Güven, 2020, 11-12).

Çağımızdaki örgütler sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olduğundan, yöneticilerin insan ve madde kaynaklarını en doğru biçimde kullanmaya gitmesi gerekir (İra, 2011).

Yönetimsel etkililik örgüt içinde yöneticilerin elindedir. Örgütün yeterliliği yöneticilerin yeterliliğine bağlıdır. Bu bağlamda örgütün amaçlarına ulaşmasında var olan yolu izleyen kişiye yönetici denilebilir (Yılmaz ve Taşdan, 2006, s.131). Yönetici işe göre ayrı, insanlara göre ayrı davranarak yönetimsel etkililiğini arttırabilmektedir (Doğan ve Şahin, 2011, s.78).

2.10 Yönetimsel Etkililik Kavramı

Yönetimsel etkililik için ilgili görülen çokça tanım bulunmakta ve birçok açıdan ele alınmaktadır (İra, 2011).

Eren (2010)' e göre, yöneticiler, işletmeleri amaçlara ulaştırırken işbirliğinde olduğu kişilerle birlikte adım atmalıdır. Çünkü pek çok kuruluştaki yönetimin başarı düzeyi, işletmeyi amaca ne düzeyde ulaştırmış olması yani yönetimsel etkililikle ölçülebilmektedir.

Karslı (2004)' e göre etkililik kavramı, nesnel bir gerçeklik olarak var olmakta, yöneticinin bir özelliği olup ve bu özelliği de sayısal şekilde ölçülebilmektedir. Etkililik nesnel bir gerçeklik olup yöneticinin bir sıfatıdır ve bu sıfat nicel olarak ölçülebilmektedir. Fonksiyonel paradigmanın bu egemenliği, etkililik çalışmalarında nesnel ürün ölçümleri üzerindeki artan önemden netçe görülmektedir. Yönetici olmanın vazifelerinden birisi etkili olmaktır. Yöneticinin çalıştığı yerin neresi olduğunun bir önemi olmaksızın en doğru şeyleri yapması beklenmektedir.

Erhalaç (2018)' e göre örgütün amaçlarına ulaşmasında harcamış olduğu kaynaklar ile üretimden sonra ki çıktılarını karşılaştırılması sonucu tespit edilen ölçü etkinliği ifade etmektedir. Yönetimsel etkinlik diğer araştırmacılar tarafından şöyle ifade edilmektedir:

Modern toplumun gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi, yöneticilerin kendilerini geliştirmesi ve örgütlerin gelişimi için önemli görülen kavram yönetimsel etkinliktir (Karatepe, 2005, s.307).

Yönetimsel etkinlik örgütlerde, planlama, denetleme, karar verme, iletişim gibi bir takım yönetimsel işlevler aracılığıyla sağlanır (Cook, 2018). Yönetimsel etkinliğin gerçekleşmesi temel olarak yönetim işlevleriyle sağlanmaktadır. Yöneticide var olan bireysel yeterlilik ile yönetim işlevlerinin uygun ve düzenli yürütmesi sağlanabilmektedir (İra, 2011). Yöneticiler, örgütü her yönüyle tanımaya çalışırken ve yönetim işlevlerini uygularken, kendisinin sahip olduğu görev ve sorumluluklarını hakkında en iyi şekilde bilgi sahibi olmalıdır (İra, 2011).

İş hayatında kızgınlık, korku, endişe, üzüntü, depresyon tarzı olumsuz duyguları en aza indirmek yönetimsel etkinlik açısından önemli görülmektedir (Doğan ve Şahin, 2011, s.73).

2.11 Etkinlik Ölçütleri

Kısa dönem etkinliği ölçütlerinden önemli olduğu düşünülen kavramlardan biri esnekliktir. Esneklik te dikkat edilmesi gereken çevrenin ihtiyaçlarına göre uyum sağlanmaya gidilmesidir (Denison ve Mishra, 1989).

Karlı (2004)' de çalışmasında etkinliği ölçütleri için şu tanımlara değinmiştir: Kısa dönem etkinliği ölçütlerinden olan etkenlik kavramı, çıktının girdiye oranı şeklinde tanımlanmaktadır.

Girdi-işleme-çıktı döngüsünün önem kazandığı bu kavramında kendi ölçütleri vardır. Bu ölçütlerin mecburi şekilde oranlı bir anlam taşıması beklenmektedir.

Kısa dönem ölçütlerinden sonuncusu doyum kavramı, örgütteki çalışanları ilgilendirmektedir. Doyum ve moral, çalışanların beklentilerine karşılık alması anlamına gelmektedir. Doyum ölçütlerinden bazıları, çalışanın tutumu, işe devamı ve problem gördükleridir.

Orta dönem etkililik ölçütlerinden olan gelişme, fazladan kaynaklara yatırım yapma yoluyla gelecekteki çevresel taleplerin karşılanmasıdır. Örgütlerin birçoğu rekabet avantajından sıyrılabilmek için üretim hattını genişletebilmek adına kaynaklara yatırım yapmaya yönelmektedirler.

Örgütün kendi sektöründeki konumunu yansıtan orta dönem etkililik ölçütlerinden olan yarışmacılık (rekabet), 1990'ların bir kavramı olarak ortaya konmuştur. Örgütün kalitesi, verimi ve esnekliğinin azalması ile örgütün yarışmacılık gücü azalır ve müşterilerin isteklerini karşılayamaz. Bu durumda rekabetteki diğer örgütler müşterilerin isteklerini karşılayarak yarışmacılık yeteneklerini arttırmaktadırlar (Gibson et al., 1994; Akt: Karşlı, 2004).

Örgüt, yarışmacılık, gelişme ve çevresel değişime uyum sağlamaya çalışması gerekmektedir. Yarışmacılık, sınırları belli sektörlerde yarışabilmesi ve kuruluşun ayakta kalabilme becerisini yansıtmaktadır. Gelişme, olası değişmelere uyum sağlayabilecek kapasiteyi kurabilecek taktikleri ifade etmektedir. Örgütlerin bütün bu değişim olasılıklarına hazırlıklı olması ve uyum sağlaması beklenmektedir (Karşlı, 2004).

Uzun dönem etkililik ölçütlerinden olan örgütün yaşamını devam ettirme becerisi, en çok kabul gören ölçütüdür. Örgütün uzun süre yaşamını devam ettirme isteğinin olması için kısa ve orta dönemde etkililiği sağlamış olması beklenmektedir.

Örgüt beklediği yaşam süresini riske atacak durumlardan kaçınmak adına çevresine uyum sağlama yoluna gitmelidir. Örgütün davranışlarını bir dengede tutmak adına bu üç dönem birbiriyle güçlü bir dengede olması beklenmektedir (Karşlı, 2004).

2.12 Örgütsel Etkililik Kavramı

Literatürde örgütün ulaşmayı hedef aldığı sonu elde etme düzeyine örgütsel etkililik denmektedir (Ergeneli, 1995, s.188).

Örgütler belli amaçlara ulaşmak amacıyla kurulmaktadır. Bu sebeple örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için amaçlarını gerçekleştirmesi ve bununla birlikte çevreden gelen beklentilere karşılık vermesi gerekmektedir. Fakat örgütün amaçlarını gerçekleştiremediği durumlarda var olma sebebini yitireceğinden bir zaman sonra dağılma evresine girecektir. Bu bağlamda örgütsel etkililik seviyesi bütün örgütler için varlıklarını sürdürmeleri adına büyük önem taşımaktadır (Göksoy, Sağır, Yenipınar, 2013).

Örgütlerin varoluş sebebi amaçlara etkili şekilde ulaşılmasıdır. Verimliliği ve etkililiği artırma gayesine eskiden olduğu gibi günümüzde de önem verilmektedir (Ekinci ve Yılmaz, 2002, s.36). Örgütsel etkililik yönetsel etkililiğin bir sonucu olup, örgütsel etkililiğin sağlanması büyük ölçüde yönetsel etkililiğe bağlı olduğu söylenebilmektedir (Yılmaz ve Taşdan, 2006, s.130). Örgütte süreklilik ve işleyiş sağlanmasının temel yolu etkileme sürecinden geçmektedir. Yönetici çalışanlarını etkileme yoluna giderek, onlara yaptırmak istediği işleri yaptırabilir. Yöneticinin özelliklerinin başında, insanların tutum ve edimlerini istediği yöne çevirebilme bulunmaktadır (Koçel, 1998, Akt: Açıl, 2020, s.382).

Yükseköğretim örgütlerinin etkili yönetilmesiyle ancak akademik ve bilimsel olarak gelişmesi mümkün olabilmektedir. Yükseköğretim örgütlerinin en iyi şekilde yönetilmesi ve amaçlarına ulaşması için, yükseköğretim örgütlerinin değerlendirilmesi gerekmektedir (Dalkıran, 2014, s.45). Bu bağlamda Şahin ve İra (2010)' da yapmış oldukları araştırmada yükseköğretim örgütlerinin yükseköğretim örgütlerinin, akademik ve bilimsel alanda gelişimini etkili yönetime bağlamışlardır. Ayrıca yükseköğretim örgütlerinin daha iyi yönetilmeleri adına yönetsel etkinliklerin değerlendirilmesine önem verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Bölüm 3

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında çalışmanın modeli, çalışmada kullanılmış olan veri toplama araçları, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verilerin analiz sürecine ilişkin bilgiler yerini almıştır.

3.1 Araştırma Modeli

Çalışmada nicel yöntemlerden ilişkisel tarama modeline yer verilmiştir. Nicel Araştırma: Gerçekliği araştırmayı yapandan bağımsız kabul eden, kendi dışında olan gerçeğin de nesnel biçimde gözlenip, ölçülüp, çözümlene yapılabileceğini onaylayan pozitivist görüşe denir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018). Anketler veri toplama aracı olarak tercih edilmiştir. Çalışmada kullanılan anketler: D. Weiss, R. Dawis, G. England, L. Lofquist (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve Karşlı (2004) tarafından geliştirilen “Yönetmel Etkililik Anketi” olup, bu ölçekler Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde görev alan öğretim elemanlarına uygulanmıştır. Çalışmaya ayrıca Bilgilendirilmiş Onam Formu ve Kişisel Bilgi Formu da eklenmiştir.

3.2 Araştırmanın Veri Toplama Araçları

3.2.1 Minnesota İş Doyum Ölçeği

Çalışmada kullanılan ölçek Minnesota İş Doyum Ölçeği olup, D. Weiss, R. Dawis, G. England, L. Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir (Yılmaz ve Karahan, 2009). Çalışmada güvenilirlik katsayısını .77 olarak tespit eden Baycan (1985) ayrıca geçerlik çalışmasını da yapmıştır (Taşlıyan vd., 2014).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim”= 1 puan, “Memnun değilim”= 2 puan, “Kararsızım”= 3 puan, “Memnunum”= 4 puan ve “Çok memnunum”= 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Ölçek 2 alt boyuttan oluşmaktadır.

- a. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12’ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.
- b. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur (Bakan, Taşlıyan, Taş, Aka, 2015).
- c. Genel doyum: Ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeğinin başına katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.

3.2.2 Yönetmel Etkililik Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların yönetmel etkililik düzeylerini ölçmek için Yönetmel Etkililik Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçekte yer alan her bir maddeye ilişkin görüşler; “Oldukça Çok”=5, “Çok”=4, “Orta”=3, “Az”=2, “Hiç”=1 şeklinde derecelendirilen ölçek maddelerinden oluşmaktadır Ölçeğin, “Bu üniversitenin bir elemanı olarak”, “Bölümünüzdeki takımların”, “Bağlı olduğunuz fakültenin” ve “Bir örgüt olarak üniversitenizin” şeklinde dört alt boyutu bulunmaktadır:

- a. Alt Boyut (Bu üniversitenin bir elemanı olarak): (1-26) numaralı maddeleri içermektedir. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 26’ya bölünmesi ile bu üniversitenin elemanı olarak etkililik puanı elde edilmektedir.
- b. Alt Boyut (Bölümünüzdeki takımların): (27-43) numaralı maddeleri içermektedir. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 17’ye bölünmesi ile bölümünüzdeki takımların etkililik puanı elde edilmektedir.
- c. Alt Boyut (Bağlı olduğunuz fakültenin): (44-65) numaralı maddeleri içermektedir. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 22’ye bölünmesi ile bağlı olduğunuz fakültenin etkililik puanı elde edilmektedir.
- d. Alt Boyut (Bir örgüt olarak üniversitenizin): (66-103) numaralı maddeleri içermektedir. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 38’e bölünmesi ile bir örgüt olarak üniversitenizin etkililik puanı elde edilmektedir.

3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Doğu Akdeniz Üniversitesi’ne bağlı 12 fakülte ve 4 yüksekokulda 2019-2020 Akademik Yılı Güz Dönemi’nde görevde bulunan 1115 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme için uygunluk örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygunluk örnekleme yöntemi yakın ve elverişli durumlarda kullanılır (Kılıç, 2013). Bu örneklem yöntemiyle araştırmaya online gönderilen 1115 kişiden anketleri dolduran, gönüllü 145 öğretim elemanı katılım sağlamıştır.

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmacı, 2019-2020 Akademik Yılı Güz Dönemi'nde evreni oluşturan Üniversitede görevde bulunan öğretim elemanlarına anket uygulamak için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu' na başvurmuş ve ihtiyaç görülen izin talebinde bulunmuştur. Bu bağlamda izin alındıktan sonra 1115 öğretim elemanına online anket gönderilmiştir. Online anketler araştırmaya gönüllülük gösteren katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Çalışmanın veri toplama süreci 2020'nin Mayıs ayında başlamış olup Aralık ayının bitiminde sona ermiştir. Veri toplama sürecinin uzaktan eğitim dönemine denk gelmiş olmasından dolayı öğretim elemanlarına anketleri elden dağıtma imkanı zorlaşmıştır. Anketlerin mail yoluyla gönderilmesi ve maillerin farkedilmemesi veri toplama sürecinde yaşanan bir diğer güçlüktür. Bu sebeble anketler tekrar gönderilmiştir. Çalışmanın izinlerine ve veri toplamak amacıyla hazırlanan anketlere araştırmanın ekler kısmından erişilebilmektedir.

3.5 Verilerin Analizi

Kişisel bilgi formunda katılımcılar hakkında demografik verilere ulaşmak için 5 soru sorulmuştur. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, akademik unvanları ve iş deneyimleri olan bağımsız değişkenler katılımcılara sorulmuştur. Sonrasında ise katılımcılara 5'li Likert tipi (1-Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum ve 5-çok memnunum) olarak ölçeklendirilen ve 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği ile 5'li Likert tipi (1: Olduğa çok, 2: Çok, 3: Orta, 4: Az ve 5: Hiç) olarak ölçeklendirilen ve 103 maddeden oluşan Yönetmel Etkililik Ölçeği uygulanmıştır. Likert tipi ölçeklendirme kolay, uygulanabilir ve güvenilir olduğu için tercih edilmiştir.

Daha sonra araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22 programına aktarılarak analiz edilmiştir. Burada her bölümde sorulardan alınan sonuçlara ilişkin frekans dağılımları hesaplanmıştır. Frekans tabloları sorulara verilen cevapların dağılımlarını ve yüzdelerini göstermektedir. Devamında ğretim üyelerinin yönetsel etkililik ve iş doyumunu düzeylerinin, yaş, cinsiyet, medeni durum, gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek için Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Analizi kullanılmıştır. En son olarak ölçekler arasındaki ilişki doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirliğini belirlemek amacıyla Likert tipi ölçekler için en uygun olan Cronbach's Alpha Katsayısı SPSS programıyla hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tablolar haline getirilmiş ve altına açıklamalarıyla birlikte dördüncü bölümde yer verilmiştir.

3.6 Geçerlik ve Güvenirlik

Minnesota İş Doyum leği (MİDÖ), katılımcıların iş doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Minnesota İş Doyum leği, D. Weiss, R. Dawis, G. England, L. Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. (Yılmaz ve Karahan, 2009). Çalışmada güvenirlik katsayısını .77 olarak tespit eden Baycan (1985) ayrıca geçerlik çalışmasını da yapmıştır (Taşlıyan vd., 2014). Araştırma kapsamında çalışanların yönetsel etkililik düzeylerini ölçmek için Yönetsel Etkililik leği (YE) kullanılmıştır. Yönetsel Etkililik leği, Karlı (2004) tarafından geliştirilmiştir. Öğretim elemanlarının iş doyumunun yönetsel etkililikle ilişkisini inceleyen ve YE'nin 103 maddesinin ele alındığı bir çalışma bulunmaması nedeniyle, bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirliğini belirlemek amacıyla Likert tipi ölçekler için en uygun olan Cronbach's Alpha Katsayısı SPSS programıyla hesaplanmıştır.

Bu analizde $0,7 \leq \alpha < 0,8$ ise anket kabul edilebilir, $0,8 \leq \alpha < 0,9$ ise iyi, $0,9 \leq \alpha$ ise mükemmel kabul edilmektedir. Çalışma kapsamında Likert tipi sorular ile ilgili yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's alpha katsayısı tüm Likert tipi sorularda 0.987, Minnesota İş Doyum Ölçeği sorularında 0,959 ve Yönetsel Etkililik Ölçeği sorularında 0,986 olarak hesaplanmış olup bu sonuç anket sorularının ve araştırma verilerinin çok güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Ölçekler için Yapılan Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı (α)
Minnesota İş Doyum Ölçeği	20	0,959
Yönetsel Etkililik Ölçeği	103	0,986
Tüm Likert-tipi Sorular	123	0,987

Bölüm 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu kısmında verilerin analizleri sonucunda ortaya çıkan bu bulgulara ve yorumlarına değinilmiştir. Öncelikli olarak çalışmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel bilgilerine ve istatistiksel sonuçlarına değinilecektir. Bu bağlamda araştırmaya katılanların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, akademik unvanları ve iş deneyimleri ile ilgili frekans analizlerine yer verilmiştir. Sonrasında Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yönetsel Etkililik Ölçeği sorularının frekans analizleri yapılmıştır. Devamında öğretim üyelerinin yönetsel etkililik ve iş doyumunu düzeylerinin, yaş, cinsiyet, medeni durum, gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek için Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Analizi kullanılmıştır. En son olarak ölçekler arasındaki ilişki doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Dağılımı

Katılımcıların Cinsiyeti	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Kadın	79	54,5
Erkek	66	45,5
Toplam	145	100

Tablo 2' de araştırmaya katkı koyan katılımcıların cinsiyetine göre dağılımı gösterilmiştir. Katılımcılar arasında kadın katılımcılar ağırlıktadır. Katılımcıların %54,5' i kadın, %45' i erkektir. Karslı (2004)'ki çalışmasında, öğretmenlik mesleğinin

giderek kadın mesleği haline geldiğine değinmiştir. Araştırmanın bu bulgusuyla Karlı'nın bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların Yaş Aralığı	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
20-30	43	29,7
31-40	35	24,1
41-50	23	15,9
51 ve üzeri	44	30,3
Total	145	100

Tablo 3' te araştırmaya katkı koyan katılımcıların yaşlarına göre dağılımı gösterilmiştir. Katılımcılar arasında 51 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcılar ağırlıktadır. Katılımcıların %29,7'nin 20-30, %24,1'nin 31-40, %15,9'nun 41-50 ve %30,3'nün 51 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusuna dayanarak DAÜ'deki öğretim eleman kadrosunun deneyimli bir kadro olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların Medeni Durumu	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Evli	65	44,8
Bekar	65	44,8
Eşi Vefat Etmiş	1	0,7
Boşanmış	14	9,7
Total	145	100

Tablo 4' te araştırmaya katkı koyan katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı gösterilmiştir. Katılımcılar arasında evli ve bekar katılımcılar eşit ağırlıktadır. Katılımcıların %44,8'inin evli, %44,8'inin bekar, %0,7'nin eşi vefat etmiş ve

%9,7'nin boşanmış olduğu bulgulanmıştır. Evli ve bekar katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların Akademik Unvanları	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Araştırma Görevlisi	39	26,9
Yrd. Doç. Dr.	25	17,2
Doç. Dr.	19	13,1
Prof. Dr.	40	27,6
Diğer	22	15,2
Total	145	100

Tablo 5' te araştırmaya katkı koyan katılımcıların akademik unvanlarına göre dağılımı gösterilmiştir. Katılımcıların %26,9'u Araştırma Görevlisi, %17,2'si Yrd. Doç. Dr., %13,1'i Doç. Dr., %27,6'sı Prof. Dr. ve %15,2'nin diğer unvanlardaki çalışanlardır. Araştırmanın bu bulgusuna dayanarak, Araştırma Görevlisi ve Prof. Dr. 'ların araştırmaya diğer öğretim elemanlarına göre daha çok katılım gösterdikleri söylenebilir. Bunun sebebi akademik personel kadrosunda çoğunluğu oluşturduklarından dolayı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Deneyimlerine Göre Dağılımı

Katılımcıların Deneyimi	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
1-5 sene	47	32,4
6-10 sene	33	22,8
11-15 sene	19	13,1
16-20 sene	36	24,8
Diğer	10	6,9
Total	145	100

Tablo 6' da araştırmaya katkı koyan katılımcıların deneyimlerine göre dağılımı gösterilmiştir. Katılımcıların %32,4'ü 1-5 sene, %22,8'i 6-10 sene, %13,1'i 11-15 sene, %24,8'i 16-20 sene ve %6,9'u diğer deneyime sahip olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmanın bu bulgusuna dayanarak, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çoğunluğunun uzun yıllardır Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde çalıştığı ve böylece üniversiteyi daha yakından tanıdıkları söylenebilir.

1. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri nedir?

MİDÖ (Minnesota İş Doyum Ölçeği) maddelerinin ve alt boyutlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. MİDÖ Maddelerinin, Alt Gruplarının ve Toplamının Ortalamaları

Maddeler	N	Ort.	S.S.
İşsel Doyum	145	4,17	0,69
1. Şimdiki işimden “ her zaman memnunum”.	145	4,07	0,89
2. Şimdiki işim “tek başıma çalışma olanağı sağlar” .	145	3,93	0,90
3. Şimdiki işim “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı sağlar”.	145	4,01	0,88
4. Şimdiki işim “toplumda saygın bir kişi olma şansını verir”.	145	4,34	0,83
7. Şimdiki işimde “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından” memnunum.	145	4,30	0,93
8. Şimdiki işim “bana sürekli aynı işi yapmamı sağlamasından” memnunum.	145	3,85	1,00
9. Şimdiki işimden “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından memnunum.	145	4,34	0,77
10. Şimdiki işimde “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan” memnunum.	145	4,01	1,03
11. Şimdiki işimde “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olmasından” memnunum.	145	4,36	0,88
15. Şimdiki işimde “kendi kararlarımı uygulama serbestliğimin olmasından” memnunum.	145	4,09	0,97
16. Şimdiki işimde “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansına sahip olduğumdan” memnunum.	145	4,27	0,88

20. Şimdiki işimde “yaptığım iş karşılığında başardığım hissini duyduğumdan” memnunum.	145	4,52	0,72
Dışsal Doyum	145	4,13	0,69
5. Şimdiki işimde “yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzından” memnunum.	145	4,21	1,02
6. Şimdiki işimde “yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden” memnunum.	145	4,11	1,03
12. Şimdiki işimde “iş ile ilgili kararların uygulanmaya konmasından” memnunum.	145	4,19	0,91
13. Şimdiki işimde “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretten” memnunum.	145	3,78	1,08
14. Şimdiki işimde “iş içinde terfi olanağımın olmasından” memnunum.	145	4,05	1,00
17. Şimdiki işimin “çalışma şartlarından” memnunum.	145	4,19	0,83
18. Şimdiki işimde “çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmalarından” memnunum.	145	4,21	0,94
19. Şimdiki işimde “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edildiğimden” memnunum.	145	4,28	0,95
Genel Doyum	145	4,13	0,76
Valid N (listwise)	145		

Genel doyum ortalaması $4,16 \pm 0,76$, içsel doyum ortalaması $4,17 \pm 0,69$ ve dışsal doyum ortalaması $4,13 \pm 0,69$ 'dur. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi bu bulgularda görülmektedir. Maddelerin ortalamaları incelendiğinde ortalaması en yüksek seviyede olan yani en çok tercih edilen 5 madde şu şekildedir:

20. Şimdiki işimde “yaptığım iş karşılığında başardığım hissini duyduğumdan” memnunum. (4,52)

11. Şimdiki işimde “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olmasından” memnunum. (4,36)

4. Şimdiki işim “toplumda saygın bir kişi olma şansını verir”. (4,34)

9. Şimdiki işimden “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi” bakımından memnunum. (4,34)

7. Şimdiki işimde “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından” memnunum. (4,30)

Bu maddelere dikkat edildiğinde bu maddelerin hepsinin içsel doyum alt boyutundan olduğu görülmektedir. En düşük seviyede ortalamaya sahip yani en az tercih edilen 5 madde ise şu şekildedir:

10. Şimdiki işimde “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan” memnunum. (4,01)

3. Şimdiki işim “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı sağlar”. (4,01)

2. Şimdiki işim “tek başıma çalışma olanağı sağlar”. (3,93)

8. Şimdiki işim “bana sürekli aynı işi yapmamı sağlamasından” memnunum. (3,85)

13. Şimdiki işimde “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretten” memnunum. (3,78)

Minnesota İş Doyum Ölçeği genel ortalaması ve alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri kullanılmıştır. Normallik Testlerine göre Minnesota İş Doyum Ölçeği genel ortalaması ve alt boyutları normal dağılım göstermemektedir. ($p < 0,05$) Bundan dolayı demografik verilere göre İş Doyum farkını ölçmek için parametrik olmayan Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Analizi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8. MİDÖ için Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	P	Statistic	df	P
İçsel Doyum	,116	145	,000	,892	145	,000
Dışsal Doyum	,112	145	,000	,900	145	,000
Genel Doyum	,144	145	,000	,897	145	,000

a. Lilliefors Significance Correction

4. Öğretim elemanlarının yönetsel etkililik ve iş doyumunu düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılaşma göstermekte midir?

Minnesota İş Doyum Ölçeği genel ortalaması ve alt boyutlarında cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığını incelemek için Mann Whitney U testi kullanılacaktır.

Tablo 9. MİDÖ Genel Ortalaması ve Alt Boyutların Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Z	P
İçsel Doyum	Kadın	79	4,23	0,58	75,25	-0,709	0,478
	Erkek	66	4,10	0,80	70,30		
Dışsal Doyum	Kadın	79	4,20	0,60	74,43	-0,449	0,653
	Erkek	66	4,11	0,80	71,29		
Genel Doyum	Kadın	79	4,14	0,68	72,37	-0,200	0,842
	Erkek	66	4,11	0,86	73,76		

Test sonuçlarına cinsiyet bağımsız değişkenleri arasında genel, içsel ve dışsal doyum düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin iş doyumuna bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Yaş, medeni durum, akademik unvan ve iş deneyimine göre gruplar arasında MİDÖ genel ortalaması ve alt boyutlarda farklılık olup olmadığını analiz etmek için Kruskal Wallis Analizi kullanılacaktır.

Tablo 10. Yaşa Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Ki-Kare	P
İçsel Doyum	20-30	43	4,06	0,83	69,37	4,775	0,189
	31-40	35	4,10	0,46	62,63		
	41-50	23	4,30	0,57	80,02		
	51 ve üzeri	44	4,27	0,74	81,13		
	Total	145	4,17	0,69			
Dışsal Doyum	20-30	43	4,06	0,82	70,26	2,248	0,523
	31-40	35	4,12	0,48	66,20		
	41-50	23	4,23	0,61	76,48		
	51 ve üzeri	44	4,24	0,76	79,27		
	Total	145	4,16	0,69			
Genel Doyum	20-30	43	4,06	0,85	71,30	0,924	0,820
	31-40	35	4,14	0,58	70,13		
	41-50	23	4,11	0,70	70,96		
	51 ve üzeri	44	4,19	0,84	78,01		
	Total	145	4,13	0,76	69,37		

Kruskal Wallis analiz sonuçlarına göre yaş alt gruplarında MİDÖ genel ortalaması ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık yoktur. ($p>0,05$) Öğretim elemanlarının yaşlarının iş doyumuna bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Ki-Kare	P
İçsel Doyum	Evli	65	4,27	0,62	71,18	2,424	0,298
	Bekar	65	4,08	0,73	60,96		
	Boşanmış/Eşi	15	4,17	0,78	57,00		
	Vefat Etmiş						
	Total	145	4,17	0,69			
Dışsal Doyum	Evli	65	4,23	0,63	69,43	1,080	0,583
	Bekar	65	4,08	0,74	62,71		
	Boşanmış/Eşi	15	4,13	0,79	57,00		
	Vefat Etmiş						
	Total	145	4,16	0,69			
Genel Doyum	Evli	65	4,18	0,71	67,80	0,448	0,799
	Bekar	65	4,08	0,80	64,45		
	Boşanmış/Eşi	15	4,07	0,86	49,50		
	Vefat Etmiş						
	Total	145	4,13	0,76			

Katılımcıların medeni durumlarında çok az sayıda katılımcının olduğu boşanmış ve eşi vefat etmiş grupları daha iyi analiz sonuçları almak için birleştirilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında MİDÖ genel ortalaması ve alt boyutlarında farklılık olmadığı görülmektedir. ($p>0,05$) Araştırmaya katılan öğretmen elemanlarının medeni durumlarının iş doyumuna etkisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	Unvan	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Ki-Kare	P
İçsel Doyum	Araştırma görevlisi	39	3,98	0,82	63,68	4,799	0,309
	Yrd. Doç. Dr.	25	4,21	0,54	70,60		
	Doç. Dr.	19	4,14	0,56	68,24		
	Prof. Dr.	40	4,25	0,75	80,00		
	Diğer	22	4,36	0,53	83,64		
	Total	145	4,17	0,69			
Dışsal Doyum	Araştırma görevlisi	39	3,99	0,81	65,64	3,960	0,411
	Yrd. Doç. Dr.	25	4,19	0,57	71,70		
	Doç. Dr.	19	4,08	0,58	65,32		
	Prof. Dr.	40	4,24	0,75	79,21		
	Diğer	22	4,33	0,56	82,86		
	Total	145	4,16	0,69			
Genel Doyum	Araştırma görevlisi	39	4,00	0,84	67,09	3,094	0,542
	Yrd. Doç. Dr.	25	4,16	0,67	74,62		
	Doç. Dr.	19	3,99	0,73	63,53		
	Prof. Dr.	40	4,22	0,78	78,24		
	Diğer	22	4,27	0,72	80,30		
	Total	145	4,13	0,76	63,68		

Katılımcıların akademik unvanlarına göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında MİDÖ genel ortalaması ve alt boyutlarında akademik unvana göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. ($p>0,05$) Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin akademik unvanlarının iş doyumuna etkisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların İş Deneyimlerine Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	İş Deneyimi	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Ki-Kare	P
İçsel Doyum	1-5 sene	47	4,04	0,78	66,85	3,161	0,531
	6-10 sene	33	4,19	0,50	70,02		
	11-15 sene	19	4,31	0,57	79,66		
	16-20 sene	36	4,32	0,63	81,31		
	Diğer	10	3,98	1,05	69,20		
	Total	145	4,17	0,69			
Dışsal Doyum	1-5 sene	47	4,04	0,79	68,36	3,065	0,547
	6-10 sene	33	4,17	0,54	70,85		
	11-15 sene	19	4,27	0,58	78,79		
	16-20 sene	36	4,31	0,62	81,07		
	Diğer	10	3,87	1,06	61,85		
	Total	145	4,16	0,69			
Genel Doyum	1-5 sene	47	4,05	0,85	70,49	3,289	0,511
	6-10 sene	33	4,14	0,67	70,42		
	11-15 sene	19	4,20	0,62	75,92		
	16-20 sene	36	4,30	0,63	81,47		
	Diğer	10	3,71	1,14	57,25		
	Total	145	4,13	0,76			

Katılımcıların iş deneyimlerine göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında katılımcıların iş deneyimleri alt gruplarında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. ($p>0,05$) Araştırmaya katılan öğretim üyelerin iş deneyimlerinin iş doyumuna etkisi olmadığı görülmektedir.

2. Öğretim elemanlarının yönetsel etkililik düzeyleri nedir?

YEÖ (Yönetsel Etkililik Ölçeği) maddelerinin ve alt boyutlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Yönetmelik Etkililik Ölçeği Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Maddeler	N	Ort.	S.S.
Bu üniversitenin bir elemanı olarak etkililik	145	4,17	,51
Üniversitenize ne derece bağlısınız	145	4,47	,717
Üniversitenizin amaçlarını ne derece benimsediniz	145	4,41	,731
Üniversitenin kültürünü ne derece benimsediniz	145	4,41	,759
Kendi kişiliğinizi ne derece koruyabilmektesiniz	145	4,37	,754
Üniversitenin normlarını biçimlendirmek için ne derece çaba göstermektesiniz	145	4,12	,912
Üniversiteye ne derece faydalısınız	145	4,52	,698
Yöneticilerle ne derece yüz yüze etkileşimde bulunmaktasınız	145	4,30	,923
Diğer öğretim elemanları tarafından ne derece benimsenmektesiniz	145	4,35	,786
Çalışmalarda ne derece aktif olarak görev almaktasınız	145	4,41	,829
İşinizi ne derece garantili görüyorsunuz	145	3,39	1,043
Üniversitede ayrıcalığınızın derecesi nedir	145	3,39	,981
Üniversitedeki barınma olanaklarınız ne derece yeterlidir	145	3,72	,989
Üniversitedeki çalışmalara ne derece ilgi duymaktasınız	145	4,36	,761
Diğer öğretim elemanlarına karşı ne derece kibarsınız	145	4,64	,631
Verilen görevleri yapmada ne derece gönüllüsünüz	145	4,54	,707
Çalışmalarda ne derece etkensiniz	145	4,47	,727
Üniversiteye ilişkin bilgi düzeyiniz nedir	145	4,43	,771
Moral düzeyiniz ne derece yüksektir	145	3,86	,910
Endişe ve korkularınızın derecesi nedir	145	3,10	,945
Kurallara ne derece uyum göstermektesiniz	145	4,52	,646
Değişikliklere ve gelişmelere ne derece uyum sağlayabilmektesiniz	145	4,48	,698
Ne derece esneksiniz	145	4,31	,768
Zamanı ne derece etkili kullanabilmektesiniz	145	4,32	,814
Problem çözmede ne derece yeterlisiniz	145	4,46	,687
İşinizden ne derece keyif almaktasınız	145	4,11	,817

Bir şeylerden yakınma dereceniz nedir	145	2,92	1,028
Bölümünüzdeki Takımların	145	3,81	0,66
Oluşturulmasının güçlük düzeyi nedir	145	2,94	,966
Üyeleri arasında ne derece yüz yüze iyi ilişkiler vardır	145	3,91	,920
Çalışmalardaki yararlılık düzeyi nedir	145	3,88	,878
Kendi sınırlarını belirleyebilme derecesi nedir	145	3,90	,888
Liderleri ne derece etkendir	145	4,03	,957
Yapılarının (oluşumlarının) gevşeklik düzeyi nedir	145	2,92	,901
Zayıflayan bireysel ilişkileri yeniden güçlendirebilme derecesi nedir	145	3,72	,926
Yöneticileri diğer takım yöneticileriyle ne derece iletişim kurmaktadır	145	4,08	,932
Kendi olanaklarını artırma yeteneği ne düzeydedir	145	4,06	,963
Üyeleri birbirine ne derece bağlıdır	145	3,94	,888
Üyeleri arasında ne derece görev bölüşümü vardır	145	3,93	,910
Diğer takımlarla kolektif çalışma yapabilmeye ne derece yeteneklidir	145	3,80	,955
Üretkenliğinin düzeyi nedir	145	3,94	,919
Yaptığı işlerdeki etkenlik derecesi nedir	145	3,91	,889
Zamanı kullanmadaki etkililik derecesi nedir	145	3,94	,884
Problem çözmedeki işlevselliğinin derecesi nedir	145	3,98	,909
Hazırladıkları raporlar ne derece niteliklidir	145	3,92	,875
Bağlı Olduğunuz Fakültenin	145	4,00	0,72
Üniversiteye sağladığı fayda düzeyi nedir	145	4,32	,770
Kendi önemini (seçkinliğini) artırmada dekan rolünü ne derece oynamaktadır	145	4,23	,864
Diğer fakülteler arasındaki seçkinlik düzeyi nedir	145	4,13	,966
İşlevini yerine getirebilmede ne derece uygun beceriler geliştirmektedir	145	4,10	,918
Diğer fakültelerle işbirliği kurmada bölüm başkanları ne derece etkilidir	145	4,08	,968
Üniversitenin iç dinamiklerini ne derece harekete geçirebilmektedir	145	4,11	,929

Bölümlerin daha işlevsel hale getirilmesinde ne derece başarılıdır	145	4,12	,927
Kendi alanlarını korumada ne derece kararlıdır	145	4,14	,897
Düzenlediği bilimsel toplantılar ne derece yeterlidir	145	3,93	,933
Fırsatları artırmadaki başarı derecesi nedir	145	3,93	1,025
Değişim sürecinde yöneticiler ne derece etkindir	145	4,09	,935
Çalışma saatlerini düzenlemede ne derece titizdir	145	4,01	,932
Aylık faaliyet raporlarına uyabilmede ne derece başarılıdır	145	3,92	1,014
Görev tanımlarının net olarak anlaşılabilme düzeyi nedir	145	4,07	1,052
Yöneticileri ile personel arasındaki iki yönlü iletişim ne derece işlemektedir	145	4,20	,969
İşlerin yapılmasındaki hata yapma derecesi nedir	145	2,94	,944
Üretkenlik düzeyi ne derece yüksektir	145	4,12	,901
Değişme ve gelişmelere ne derece uyum sağlayabilmektedir	145	4,23	,864
Yöneticileri niteliklerini ne derece ortaya koyabilmektedir	145	4,19	,900
Zamanı ne derece etkili kullanabilmektedir	145	4,13	,876
Hazırladığı raporlar ne derece niteliklidir	145	4,12	,924
Program geliştirmedeki başarısızlık derecesi nedir	145	2,81	1,095
Bir Örgüt Olarak Üniversiteniz	145	4,21	0,77
Dış çevre ile olan ilişkisi ne derece yoğundur	145	4,37	,865
Kıt kaynakları elde etmede diğer üniversitelerle ne derece rekabet edebilmektedir	145	4,18	,925
İnternet olanaklarını ne derece sağlamaktadır	145	4,41	,682
Ne derece hızlı büyümektedir	145	4,19	,943
Diğer üniversiteler arasında ne derece seçkindir	145	4,49	,765
Toplumda ne derece işlevseldir	145	4,41	,796
Çalışma disiplini bakımından diğer üniversitelerden ne derece farklıdır	145	4,41	,787

Yenileşme çaba ve olanakları bakımından ne derece yeterlidir	145	4,30	,869
Değişim stratejilerini ne derece oluşturabilmektedir	145	4,25	,954
Stratejik amaçları ve öncelikleri oluşturmada ne derece başarılıdır	145	4,32	,849
Kültür yapısını ne derece belirginleştirebilmiştir	145	4,39	,852
Karar verme süreci ne derece etkili işlemektedir	145	4,26	,913
Karara katılma konusunda ne derece gönüllüdür	145	4,22	,954
Çalışmaları hakkında personeli ne derece bilgilendirmektedir	145	4,19	,988
Sahip olduğu kaynakları ne derece etkili kullanabilmektedir	145	4,14	,997
Bilginin transferinde ne derece etkilidir	145	4,24	,995
Öğrencileri cezbetmek için ne derece çaba göstermektedir	145	4,02	,982
Kaynak sağlayabilmedeki başarı derecesi nedir	145	4,09	1,047
Programların gelişimini ne derece sağlamaktadır	145	4,22	,939
Personele ilişkin ceza sistemini işletme derecesi nedir	145	4,01	1,205
Hedeflerini ve bunlara ulaşma yollarının ne derece belirginleştirmiştir	145	4,23	1,052
Barınma ve beslenme konularındaki politikalarını ne derece netleştirmiştir	145	4,01	1,003
Stratejilerin belirlenmesinde katılım sağlamaya ne derece önem vermektedir	145	4,18	1,039
Özlenen üniversite olmak için ortaya koyduğu çabalar ne derece yeterlidir	145	4,01	1,051
Dış çevreyi etkileyebilecek bir iç çevre ve yaşamı ne derece oluşturabilmiştir	145	4,20	1,018
Beklentilerde değişiklik yaratabilmede ne derece yeteneklidir	145	4,11	1,028
Stratejik planlamaya ne derece önem vermektedir	145	4,27	,981
Ne derece önem ve şöhrete sahiptir	145	4,49	,826
Yenilik ve gelişmelere ne derece hazırdır	145	4,36	,926

Parasal olarak ne derece kendi kendine yetebilme gücüne sahiptir	145	4,08	,972
Parasal olarak kendi kendine yetebilmek için ne derece çabala harcamaktadır	145	4,10	1,036
Dışardan ne derece proje alabilmektedir	145	3,90	1,153
Toplumsal problemlerle ne derece ilgilenmektedir	145	4,21	1,040
Kontrole ne derece önem vermektedir	145	4,26	,949
Baskı guruplarıyla ne derece iyi ilişkiler kurabilmektedir	145	4,03	,950
Örgütsel yapıya ne derece önem vermektedir	145	4,15	,988
Yönetimindeki bilgi akış sistemi ne derece iyi işlemektedir	145	4,23	,941
İş davranışlarını ve piyasasını düzenlemede ne derece etkilidir	145	4,11	1,042
Valid N (listwise)	145		

Yönetsel Etkililik Ölçeği maddelerinin genel ortalaması $4,09 \pm 0,59$ 'dur. Yönetsel Etkililik Ölçeğinin alt boyutları içerisinde ortalaması en yüksek olan boyut üniversite boyutu olup ortalaması $4,21 \pm 0,77$ 'dir. Eleman boyutunun ortalaması $4,17 \pm 0,51$, takım boyutunun ortalaması $3,81 \pm 0,66$ ve fakülte boyutunun ortalaması $4,00 \pm 0,72$ 'dir. Öğretim elemanlarının yönetsel etkililik düzeyleri bu bulgularda görülmektedir.

Yönetsel Etkililik Ölçeği maddelerin ortalamaları incelendiğinde ortalaması en yüksek seviyede olan yani en çok tercih edilen 5 madde şu şekildedir:

- Diğer öğretim elemanlarına karşı ne derece kibarsınız. (4.64)
- Verilen görevleri yapmada ne derece gönüllüsünüz. (4.54)
- Kurallara ne derece uyum göstermektediresiniz. (4.52)
- Üniversiteye ne derece faydalısınız. (4.52)
- Ne derece önem ve şöhrete sahiptir. (4.49)

Yönetmelik Etkililik Ölçeği en düşük seviyede ortalamaya sahip yani en az tercih edilen 5 madde ise Şu Şekildedir:

- Oluşturulmasının güçlük düzeyi nedir. (2,94)
- İşlerin yapılmasındaki hata yapma derecesi nedir. (2,94)
- Bir Şeylerden yakınma dereceniz nedir. (2,92)
- Yapılarının (oluşumlarının) gevşeklik düzeyi nedir. (2,92)
- Program geliştirmedeki başarısızlık derecesi nedir. (2,81)

Yönetmelik Etkililik Ölçeği genel ortalaması ve alt boyutlarının normal dağılım gösteri göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri kullanılmıştır. Normallik Testlerine göre Yönetmelik Etkililik Ölçeği genel ortalaması ve alt boyutları normal dağılım göstermemektedir. ($p < 0,05$)

Bundan dolayı demografik verilere göre yönetmelik etkililik farkını ölçmek için parametrik olmayan Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Analizi kullanılmıştır.

Test sonuçları Tablo 15'te verilmiştir:

Tablo 15. YEÖ için Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	p	Statistic	Df	P
Eleman	,143	145	,000	,892	145	,000
Takım	,087	145	,009	,953	145	,000
Fakülte	,083	145	,016	,931	145	,000
Üniversite	,153	145	,000	,860	145	,000
Yönetmelik Etkililik Ölçeği	,090	145	,006	,907	145	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Öğretim elemanlarının yönetsel etkililik ve iş doyumunu düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılaşma göstermekte midir?

Tablo 16. YEÖ ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Z	P
Eleman	Kadın	79	4,17	0,43	70,89	-0,663	0,507
	Erkek	66	4,17	0,58	75,53		
Takım	Kadın	79	3,90	0,55	77,42	-1,389	0,165
	Erkek	66	3,70	0,77	67,70		
Fakülte	Kadın	79	4,04	0,62	73,23	-0,073	0,941
	Erkek	66	3,95	0,83	72,72		
Üniversite	Kadın	79	4,32	0,57	75,56	-0,834	0,404
	Erkek	66	4,08	0,95	69,82		
Yönetsel Etkililik Ölçeği	Kadın	79	4,15	0,47	75,30	-0,723	0,470
	Erkek	66	4,01	0,71	70,24		

Yönetsel Etkililik Ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığını incelemek için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Yapılan testler neticesinde kadın ve erkek katılımcılar arasında yönetsel etkililik düzeylerinde ve Yönetsel Etkinliğin alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin yönetsel etkililiğe etkisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 17. Yaşa Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	Ort	S.S.	Ort.Sıra	Ki-Kare	P
Eleman	20-30	43	4,12	0,60	70,27	6,498	0,090
	31-40	35	4,07	0,47	61,80		
	41-50	23	4,20	0,37	71,57		
	51 ve üzeri	44	4,29	0,48	85,33		
	Total	145	4,17	0,51			
Takım	20-30	43	3,93	0,57	80,28	2,009	0,570
	31-40	35	3,76	0,59	67,64		
	41-50	23	3,81	0,63	71,91		
	51 ve üzeri	44	3,73	0,82	70,72		
	Total	145	3,81	0,66			
Fakülte	20-30	43	4,10	0,67	78,65	1,425	0,700
	31-40	35	4,05	0,59	73,53		
	41-50	23	3,90	0,74	67,35		
	51 ve üzeri	44	3,90	0,85	70,01		
	Total	145	4,00	0,72			
Üniversite	20-30	43	4,34	0,69	79,40	1,811	0,612
	31-40	35	4,21	0,68	70,41		
	41-50	23	4,13	0,66	65,80		
	51 ve üzeri	44	4,13	0,95	72,57		
	Total	145	4,21	0,77			
YEÖ	20-30	43	4,16	0,59	79,21	1,703	0,636
	31-40	35	4,07	0,51	68,20		
	41-50	23	4,05	0,54	68,17		
	51 ve üzeri	44	4,05	0,68	73,27		
	Total	145	4,09	0,59	70,27		

Yaş, medeni durum, akademik unvan ve iş deneyimine göre gruplar arasında YEÖ genel ortalamasında farklılık olup olmadığını analiz etmek için Kruskal Wallis analizi kullanılacaktır. Kruskal Wallis analiz sonuçlarına göre yaş alt gruplarında YEÖ genel ortalamasında ve YEÖ alt boyutlarında anlamlı farklılık yoktur. ($p>0,05$) araştırmaya katılan öğretim üyelerinin yaşlarının yönetsel etkililiğe etkisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 18. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Ki-Kare	P
Eleman	Evli	65	4,15	0,42	64,21	1,547	0,461
	Bekar	65	4,13	0,58	67,12		
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	15	4,40	0,48	110,00		
	Total	145	4,17	0,51			
Takım	Evli	65	3,67	0,71	58,06	5,827	0,054
	Bekar	65	3,93	0,61	74,06		
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	15	3,91	0,64	58,00		
	Total	145	3,81	0,66			
Fakülte	Evli	65	3,86	0,75	59,21	6,493	0,039
	Bekar	65	4,10	0,70	71,80		
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	15	4,14	0,67	130,50		
	Total	145	4,00	0,72			
Üniversite	Evli	65	4,03	0,83	57,57	6,544	0,038
	Bekar	65	4,34	0,70	74,06		
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	15	4,42	0,71	90,00		
	Total	145	4,21	0,77			
YEÖ	Evli	65	3,97	0,58	57,87	6,642	0,036

Bekar	65	4,17	0,59	73,52
Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	15	4,27	0,55	106,00
Total	145	4,09	0,59	

Katılımcıların medeni durumlarında çok az sayıda katılımcının olduğu boşanmış ve eşi vefat etmiş grupları daha iyi analiz sonuçları almak için birleştirilmiştir. Takım ve Fakülte alt boyutlarında evli katılımcılar ile bekar ve boşanmış katılımcılar arasında anlamlı farklılık vardır. Bu boyutlarda bekar ve boşanmış katılımcıların ortalaması evli katılımcılardan daha yüksektir.

Tablo 19. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	Unvan	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Ki-Kare	P
Eleman	Araştırma görevlisi	39	4,09	0,64	68,26	10,087	0,039
	Yrd. Doç. Dr.	25	4,08	0,44	62,30		
	Doç. Dr.	19	4,13	0,47	68,74		
	Prof. Dr.	40	4,35	0,46	90,59		
	Diğer	22	4,13	0,36	65,27		
	Total	145	4,17	0,51			
Takım	Araştırma görevlisi	39	3,85	0,59	74,10	4,194	0,380
	Yrd. Doç. Dr.	25	3,65	0,59	60,32		
	Doç. Dr.	19	3,90	0,66	78,74		
	Prof. Dr.	40	3,74	0,82	71,19		
	Diğer	22	3,98	0,54	83,80		
	Total	145	3,81	0,66			
Fakülte	Araştırma görevlisi	39	4,06	0,71	76,32	3,778	0,437

	Yrd. Doç. Dr.	25	3,80	0,66	59,82		
	Doç. Dr.	19	4,12	0,77	81,92		
	Prof. Dr.	40	3,92	0,86	71,71		
	Diğer	22	4,12	0,47	76,73		
	Total	145	4,00	0,72			
	Araştırma görevlisi	39	4,30	0,73	78,37		
Üniversite	Yrd. Doç. Dr.	25	4,03	0,69	57,48		
	Doç. Dr.	19	4,39	0,74	85,13	5,668	0,225
	Prof. Dr.	40	4,10	0,97	72,28		
	Diğer	22	4,30	0,49	71,95		
	Total	145	4,21	0,77			
	Araştırma görevlisi	39	4,12	0,63	75,85		
YEÖ	Yrd. Doç. Dr.	25	3,93	0,53	58,62		
	Doç. Dr.	19	4,19	0,53	80,63	3,839	0,428
	Prof. Dr.	40	4,06	0,70	74,89		
	Diğer	22	4,17	0,38	74,27		
	Total	145	4,09	0,59	68,26		
	Araştırma görevlisi	39	4,12	0,63	75,85		

Katılımcıların akademik unvanlarına göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında YEÖ genel ortalamasında ve alt boyutlarında eleman alt boyutu haricinde akademik unvana göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. ($p>0,05$) Eleman alt boyutunda ise Prof. Dr. olan katılımcıların ortalaması diğer katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 20. Katılımcıların İş Deneyimlerine Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçekler	İş Deneyimi	N	Ort.	S.S.	Ort. Sıra	Ki-Kare	P
Eleman	1-5 sene	47	4,06	0,60	64,59	14,188	0,007
	6-10 sene	33	4,18	0,44	72,12		
	11-15 sene	19	4,20	0,44	73,50		
	16-20 sene	36	4,38	0,38	92,42		
	Diğer	10	3,85	0,54	44,60		
	Total	145	4,17	0,51			
Takım	1-5 sene	47	3,88	0,55	76,15	4,343	0,362
	6-10 sene	33	3,81	0,69	73,02		
	11-15 sene	19	3,91	0,51	75,05		
	16-20 sene	36	3,82	0,72	75,11		
	Diğer	10	3,30	0,97	46,65		
	Total	145	3,81	0,66			
Fakülte	1-5 sene	47	4,01	0,68	72,03	2,539	0,638
	6-10 sene	33	4,13	0,67	80,92		
	11-15 sene	19	4,02	0,54	71,89		
	16-20 sene	36	3,94	0,82	71,78		
	Diğer	10	3,65	1,01	57,90		
	Total	145	4,00	0,72			
Üniversite	1-5 sene	47	4,23	0,77	73,51	10,393	0,034
	6-10 sene	33	4,36	0,56	78,29		
	11-15 sene	19	4,32	0,54	75,24		
	16-20 sene	36	4,24	0,88	77,60		
	Diğer	10	3,34	0,93	32,35		
	Total	145	4,21	0,77			
YEÖ	1-5 sene	47	4,08	0,61	72,63	8,532	0,074
	6-10 sene	33	4,17	0,49	76,23		
	11-15 sene	19	4,16	0,46	75,66		
	16-20 sene	36	4,14	0,60	79,21		
	Diğer	10	3,53	0,76	36,70		
	Total	145	4,09	0,59			

Katılımcıların iş deneyimlerine göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında YEÖ genel ortalamasında katılımcıların iş deneyimleri alt gruplarında anlamlı farklılık saptanmıştır. ($p<0,05$) 6-10 yıl arası iş deneyimi olan katılımcıların yönetsel etkililikleri en yüksek iken diğer grubundaki katılımcıların ortalaması en düşüktür. Ayrıca iş deneyimleri alt grupları arasında eleman ve fakülte alt boyutlarında anlamlı farklılıklar vardır. ($p<0,05$) Eleman alt boyutunda 16-20 sene arası iş deneyimi olan katılımcıların ortalaması en yüksek iken diğer katılımcıların ortalaması en düşüktür. Üniversite alt boyutunda 6-10 sene arası iş deneyimi olan katılımcıların ortalaması en yüksek iken diğer katılımcıların ortalaması en düşüktür.

Tablo 21. YEÖ Genel Ortalaması ile MİDÖ Ortalamaları Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

		Genel D.	İçsel D.	Dışsal D.	YEÖ	Eleman	Takım	Fak. Üni.	
Genel Doyum	Korelasyon Kat. P	1,000							
	N	145							
İçsel Doyum	Korelasyon Kat. P	,860**	1,000						
	N	145	145						
Dışsal Doyum	Korelasyon Kat. P	,954**	,968*	1,000					
	N	145	145	145					
YEÖ	Korelasyon Kat. P	,631**	,581*	,634**	1,000				
	N	145	145	145	145				
Eleman	Korelasyon Kat. P	,538**	,541*	,569**	,790*	1,000			
	N	145	145	145	145	145			
Takım	Korelasyon Kat. P	,450**	,467*	,484**	,776*	,637**	1,000		
	N	145	145	145	145	145	145		
Fakülte	Korelasyon Kat. P	,569**	,524*	,563**	,833*	,560**	,563**	1,000	
	N	145	145	145	145	145	145	145	
Üniversite	Korelasyon Kat. P	,572**	,489*	,553**	,904*	,608**	,567**	,686*	1,000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145

Spearman korelasyon analizi sonuçlarına göre Yönetsel Etkinlik ölçeği ortalama puanı ile genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum arasında pozitif anlamlı yüksek bir ilişki vardır. ($p < 0,001$) Yönetsel Etkinlik ölçeği ortalama puanı ile genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum arasındaki ilişkinin korelasyon katsayıları 0,631 ile 0,674 arasında olup bu sonuç ilişkinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca Yönetsel Etkinlik alt boyutları ile içsel, dışsal ve genel doyum arasında pozitif anlamlı bir ilişki olup bu ilişkilerde korelasyon katsayısı en az 0,494 en fazla 0,631'dir.

5. Öğretim elemanlarının iş doyumunu yönetsel etkililiği ne derece yordamaktadır?

Tablo 22. YEÖ Genel Ortalamasının Genel Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R-Kare	Düz. R-Kare	F	P	Beta
Model	0,674	0,454	0,450	118,886	0,000	0,674

Yönetsel Etkinlik Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasındaki ilişkinin derecesini incelemek için doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal regresyon analizi ile bağımlı değişken durumundaki değişkenimize (YEÖ genel ortalaması) bağımsız değişkenin (MİDÖ genel ortalaması) etkisi ölçülmüştür. Regresyon analizinde R-Kare ve düzeltilmiş R-Kare değerleri bağımsız değişkenin bağımlı değişkene ait varyansı hangi oranda yordadığını göstermektedir. (Bağımsız değişken bağımlı değişkene ait varyansı % $100 \cdot (R\text{-Kare})$ oranında yordamaktadır.) Ayrıca doğrusal regresyonda bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki varsa bu ilişkiyi doğrusal bir denklem olarak verebiliriz. Bu denklemde de beta değeri bağımsız değişkenin katsayısı olmaktadır. Regresyon analizine göre genel doyum ile yönetsel etkililik arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif anlamlı bir ilişki vardır. ($p = 0,000 < 0,01$) Genel doyum bağımlı değişken durumundaki yönetsel

etkililiğe ait varyansı pozitif olarak % 45,4 oranında yordamaktadır. (R-Kare=0,454)

Bu sonuca göre iş doyumunu arttıkça katılımcıların yönetsel etkililiklerinin de arttığı sonucuna varılabilir. Genel doyum ile yönetsel etkililik arasındaki ilişki şu denklem ile verilebilir:

$$\text{Yönetsel Etkililik} = 1,933 + 0,674 * (\text{Genel Doyum})$$

Tablo 23.YEÖ Genel Ortalamasının Dışsal Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R-Kare	Düz. R-Kare	F	P	Beta
Model	0,671	0,450	0,450	118,886	0,000	0,674

Tablo 24.YEÖ Genel Ortalamasının İçsel Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R-Kare	Düz. R-Kare	F	P	Beta
Model	0,674	0,454	0,450	118,886	0,000	0,674

Yönetsel etkililik üzerinde Minnesota İş Doyum Ölçeğinin alt boyutlarından hangisinin daha etkili olduğunu ölçmek için alt ölçeklere ayrı ayrı doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizine göre dışsal doyum ve içsel doyum ile yönetsel etkililik arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif anlamlı bir ilişki vardır. (p=0,000<0,01) Dışsal doyum bağımlı değişken durumundaki yönetsel etkililiğe ait varyansı pozitif olarak % 45 oranında yordarken (R-Kare=0,450), içsel doyum bağımlı değişken durumundaki yönetsel etkililiğe ait varyansı pozitif olarak % 39,8 oranında yordamaktadır. (R-Kare=0,398) Bu sonuca göre dışsal doyum, yönetsel etkililik üzerinde içsel doyumdan daha fazla etkilidir. Dışsal doyum ve içsel doyum ile yönetsel etkililik arasındaki ilişkiler şu denklemler ile verilebilir:

$$\text{Yönetmel Etkililik} = 1,722 + 0,671 * (\text{Dışsal Doyum})$$

$$\text{Yönetmel Etkililik} = 1,836 + 0,631 * (\text{İçsel Doyum})$$

Tablo 25. YEÖ Alt Boyutlarının Genel Doyuma Göre Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R-Kare	Düz. R- Kare	F	P	Beta
Eleman	0,573	0,328	0,324	69,873	0,000	0,573
Takım	0,511	0,261	0,256	50,477	0,000	0,511
Fakülte	0,631	0,399	0,395	94,846	0,000	0,631
Üniversite	0,599	0,359	0,355	80,115	0,000	0,599

Genel doyumun Yönetmel Etkililik alt boyutlarını nasıl etkilediğini incelemek için regresyon analizi kullanılmıştır. Genel doyum bağımsız değişken alt boyutlar bağımlı değişkenler olmak üzere 4 farklı regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre genel doyum ile Yönetmel Etkililik tüm alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki vardır. Genel doyum en fazla fakülte alt boyutu etkilemektedir. Genel doyum fakülte alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 39,9'unu yordarken üniversite alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 35,9'unu, eleman alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 32,4'ünü ve takım alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 26,1'ini yordamaktadır. Buna göre genel doyum en az takım alt boyutunu etkilemektedir. Genel doyum ile yönetmel etkililik alt boyutları arasındaki regresyon analizi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Bölüm 5

TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde öğretim elemanlarının iş doyumunun yönetsel etkililikle ilişkisi yordanarak ilgili araştırmalar ışığında tartışılmıştır. Literatürde Yönetsel Etkililik Ölçeği 'nin 103 maddesi ve alt boyutlarının tamamının uygulandığı başka bir çalışma bulunmadığı için yönetsel etkililik boyutu tartışmaya dahil edilmemiştir.

Araştırmaya katılanlar arasında kadınlar ağırlıktadır. Karslı (2004) çalışmasında, öğretmenlik mesleğinin giderek kadın mesleği haline geldiğine değinmiştir. Araştırmanın bu bulgusu Karslı'nın bulgularını destekler niteliktedir.

Bu araştırmanın sonucunda öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını bulgulanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu yapılan diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) çalışmaları sonucunda kadın öğretmenlerin yaşam doyumunu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu analizleri sonucunda iş şartları gibi genel durumların cinsiyetlerinde farklılık oluşturmadığını söylemişlerdir. Gamsız, Yazıcı ve Altun (2013) çalışmaları sonucunda cinsiyet bağımsız değişkeninin iş doyumunu arasında anlamlı farklılık bulmamıştır. Özmen (2015) çalışmasında katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık bulmamıştır. Aksu, Acuner ve Tabak (2002) çalışmaları sonucunda yöneticilerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını bulgulanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre ğretim elemanların iş doyumları medeni durum bağımsız değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. Araştırmanın bu bulgusu yapılan diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Aksu, Acuner ve Tabak (2002) alışmaları sonucunda yöneticilerin medeni durumlarına göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık olmadığını bulgulamıştır. Toker (2007) alışması sonucunda araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık olmadığını bulgulamıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre ğretim elemanların iş doyumları unvan bağımsız değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. zmen (2015) alışmasında katılımcıların iş yerindeki unvanlarına göre anlamlı farklılık bulmamıştır. Akman Kellecioğlu ve Bilge (2006) alışmaları sonucunda ğretim elemanlarının iş doyumları ile ilgili bazı görüşlerinin unvanlarına ve kıdemlerine göre farklılık gösterdiğini saptamışlardır. Araştırmalarda iş doyumunun unvan bağımsız değişkeni arasındaki ilişki için farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Her bireyin iş doyumunu etkileyen faktörler değişiklik göstereceğinden unvan bağımsız değişkeni her birey için farklı anlam ifade etmektedir.

Bakan ve Ark.'nın (2015) yapmış oldukları çalışmanın sonucunda akademisyenlerin iş doyumunu ve örgüt depresyonu düzeyinde farklılaşma görülmüştür. Evli akademisyenlerin iş doyumsuzluğu depresif davranışlara sahip oldukları belirtilmiştir. Ancak araştırmaya katılan ğretim elemanlarının iş doyumunun medeni durum bağımsız değişkeni arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Literatürde anılan araştırma bulgularını desteklememektedir. Bunun nedeni her bireyin evliliği farklı sonuçlar doğurabilir. Her birey bekar veya evli olup iş hayatına bunu yansıtıyor olabilir. Ancak aynı zamanda özel yaşamlarında doyumsuz bireylerin iş yaşamlarında da bunu yansıtıktıkları bilinmektedir.

Karlıdağ, Ünal ve Yoluğlu, (2000) çalışmaları sonucunda meslekte bilgi ve becerinin artmasıyla iş doyumunun arttığını saptamışlardır. Kaya, Balay ve Tınaz (2014) çalışmalarında deneyimli yöneticilerin işlerine daha bağlı oldukları sonucuna varmışlardır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında öğretim elemanlarının (MİDÖ) iş deneyimleri alt gruplarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Araştırmanın bu bulgusu literatürdeki anılan araştırma bulgularını desteklememektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının şimdiki işlerinde yaptıkları iş ve karşılığında aldıkları ücretten memnun olma düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulgusu diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Pelit ve Öztürk (2010) çalışmalarının bulgularına göre çalışanların iş doyum düzeylerine göre en olumsuz görüşleri çalıştıkları iş yerinden aldıkları ücrettir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu aldıkları ücretten doyumsuz olduklarını belirtmişlerdir. Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi (2014) çalışmalarında araştırmaya katılan akademisyenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten doyum almadıklarını sonucuna varmışlardır.

Bölüm 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde problem ve alt problemler doğrultusunda ulaşılan bulguların ne sonuca götürdüğüne bu sonuçlar dikkate alınarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın sonuç bölümünde Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), Yönetsel Etkililik Ölçeği (YEÖ) ve Kişisel Bilgi Formu sayesinde ortaya konulan verilerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada katılımcıların bağımsız değişkenlere göre (MİDÖ) genel ortalaması ve alt boyutlarında farklılaşma olup olmadığını incelemek için Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Analizi kullanılmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının yönetsel etkililik ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumunu yönetsel etkililiği ne derece yordamakta olduğunu anlamak için Regresyon analizi yapılmıştır.

6.1 Sonuç

- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet dağılımında %54,5'inin kadın, %45'inin erkek öğretim elemanlarından oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının büyük oranı kadınlardan oluşmaktadır.
- Araştırmaya katılan katılımcılar arasında 51 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcılar ağırlıktadır. DAÜ'deki öğretim eleman kadrosu deneyimli bir kadrodur

- Araştırmaya katılan katılımcılar arasında evli ve bekar katılımcılar eşit ağırlıktadır. Katılımcılardan evli ve bekar olanların eşi vefat etmiş ve boşanmış olanlardan çoğunlukta olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırma Görevlisi ve Prof. Dr. 'ların araştırmaya diğer öğretim elemanlarına göre daha çok katılım gösterdikleri sonucuna varılmıştır Bunun sebebi akademik personel kadrosunda çoğunluğu oluşturduklarından dolayı olduğu düşünülmektedir.
- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çoğunluğunun uzun yıllardır Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde çalıştığı ve böylece üniversiteyi daha yakından tanıdıkları sonucuna varılmıştır.
- (MİDÖ) aritmetik ortalama sonuçlarına göre en yüksek ortalamaya sahip yani en fazla kabul gören maddeye dayanarak araştırmaya katılan öğretim elemanlarının şimdiki işlerinde yaptıkları iş karşılığında başardıkları hissini duyduklarından memnun oldukları saptanmıştır.
- (MİDÖ) aritmetik ortalama sonuçlarına göre en düşük ortalamalı yani en az kabul gören maddeye dayanarak araştırmaya katılan öğretim elemanlarının şimdiki işlerinde yaptıkları iş ve karşılığında aldıkları ücretten memnun olma düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- (YEÖ) aritmetik ortalama sonuçlarına göre en yüksek ortalamaya sahip yani en fazla kabul gören maddeye dayanarak araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çoğunluğunun diğer öğretim elemanlarına karşı kibar olduklarını ifade ettikleri sonucuna varılmıştır.
- (YEÖ) aritmetik ortalama sonuçlarına göre en düşük ortalamaya sahip yani en az kabul gören maddeye dayanarak araştırmaya katılan öğretim

elemanlarının üniversitenin program geliştirmede başarısızlık derecesini yüksek buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

- Yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre cinsiyet bağımsız değişkenleri arasında genel, içsel ve dışsal doyum düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin iş doyumuna etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.
- Yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre cinsiyet bağımsız değişkenleri arasında Yönetsel Etkililiğin alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin yönetsel etkililiğe etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.
- Kruskal Wallis analiz sonuçlarına göre yaş alt gruplarına, medeni durumlarına, akademik unvanlarına ve iş deneyimlerine göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında MİDÖ genel ortalaması ve alt boyutlarında farklılık yoktur. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşlarının, medeni durumlarının ve iş deneyimlerinin iş doyumuna etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.
- Kruskal Wallis analiz sonuçlarına göre yaş alt gruplarına ve akademik unvanlarına YEÖ genel ortalamasında ve YEÖ alt boyutlarında anlamlı farklılık yoktur. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşlarının ve akademik unvanlarının yönetsel etkililiğe etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.
- Katılımcıların medeni durumlarına göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında YEÖ genel ortalaması ve alt boyutlarında takım ve fakülte alt boyutları haricinde farklılık olmadığı görülmektedir. Takım ve fakülte alt boyutlarında ise evli katılımcılar ile bekar ve boşanmış katılımcılar arasında anlamlı

farklılık vardır. Bu boyutta bekar ve boşanmış katılımcıların ortalaması evli katılımcılardan daha yüksektir.

- Katılımcıların iş deneyimlerine göre Kruskal Wallis analizi yapıldığında YEÖ genel ortalamasında katılımcıların iş deneyimleri alt gruplarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. 6-10 yıl arası iş deneyimi olan katılımcıların yönetsel etkililikleri en yüksek iken diğer grubundaki katılımcıların ortalaması en düşüktür. Ayrıca iş deneyimleri alt grupları arasında eleman ve fakülte alt boyutlarında anlamlı farklılıklar vardır. Eleman alt boyutunda 16-20 sene arası iş deneyimi olan katılımcıların ortalaması en yüksek iken diğer katılımcıların ortalaması en düşüktür. Üniversite alt boyutunda 6-10 sene arası iş deneyimi olan katılımcıların ortalaması en yüksek iken diğer katılımcıların ortalaması en düşüktür.
- Spearman korelasyon analizi sonuçlarına göre Yönetsel Etkinlik ölçeği ortalama puanı ile genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum arasında pozitif anlamlı yüksek bir ilişki vardır.
- Yönetsel Etkinlik alt boyutları ile içsel, dışsal ve genel doyum arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.
- Regresyon analizine göre genel doyum ile yönetsel etkililik arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif anlamlı bir ilişki vardır.
- Genel doyum bağımlı değişken durumundaki yönetsel etkililiğe ait varyansı pozitif olarak % 45,4 oranında yordamaktadır. Bu sonuca göre iş doyumunu arttıkça katılımcıların yönetsel etkililiklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Regresyon analizine göre dışsal doyum ve içsel doyum ile yönetsel etkililik arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

- Dışsal doyum bağımlı değişken durumundaki yönetsel etkililiğe ait varyansı pozitif olarak % 45 oranında yordarken, içsel doyum bağımlı değişken durumundaki yönetsel etkililiğe ait varyansı pozitif olarak % 39,8 oranında yordamaktadır. Bu sonuca göre dışsal doyum, yönetsel etkililik üzerinde içsel doyumdan daha fazla etkilidir.
- Regresyon analizi sonuçlarına göre genel doyum ile Yönetsel Etkililik tüm alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.
- Genel doyum en fazla fakülte alt boyutu etkilemektedir. Genel doyum fakülte alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 39,9'unu yordarken üniversite alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 35,9'unu, eleman alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 32,4'ünü ve takım alt boyutu üzerindeki toplam varyansın % 26,1'ini yordamaktadır. Buna göre genel doyum en az takım alt boyutunu etkilemektedir.

Sonuç olarak; çalışmada öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan ve deneyimlerinin iş doyumunu alt boyutlarının tümünde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Bu yüzden araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan ve deneyimlerinin iş doyumuna etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer yandan öğretim elemanlarının medeni durum ve deneyimlerinin yönetsel etkililik alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu yüzden araştırmaya katılan öğretim elemanlarının medeni durumlarının ve iş deneyimlerinin yönetsel etkililiğe etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş doyumunu ve yönetsel etkililikleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyumunu yönetsel etkililiği yordamakta ve iş doyumunun artmasıyla yönetsel etkililiğin artacağı değerlendirilmesi yapılmıştır.

6.2 Öneriler

6.2.1 Uygulama İçin Öneriler

Araştırmaya katılım gösteren öğretim elemanlarının şimdiki işlerinde aldıkları ücretten memnun olmaması iş doyumlarını olumsuz etkiler. İş doyumunun yönetsel etkililiği etkilemesinden dolayı öğretim elemanlarının aldıkları ücretin düzenlenmesi önerilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının üniversitenin program geliştirmede başarı derecesini düşük buldukları sonucuna varılmıştır. Üniversitenin bu bulguyu dikkate alması ve program geliştirmede yeni yöntemlere gidilmesi önerilmektedir.

6.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu araştırma Doğu Akdeniz Üniversitesindeki öğretim elemanlarının katılımıyla yapılmıştır. Diğer araştırmacılar farklı üniversitelerde farklı öğretim elemanlarının görüşlerini alarak araştırmasını gerçekleştirebilir.

Araştırma kapsamına öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan ve deneyim bağımsız değişkenleri alınmıştır. Yapılacak araştırmalarda farklı bağımsız değişkenlerinde kapsama alınması önerilmektedir.

Araştırmaya yapacak diğer araştırmacıların farklı konularda yönetsel etkililik ile ilişkisini incelemesi ve (YEÖ)'nin alt boyutlarını alması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Açıl, Y. (2020). *Okul Yönetiminde Yönetim Süreçlerinin Etkililiği ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Ak, M. (2018). Kamu sağlık teşkilatında örgütsel etkililik üzerine bir değerlendirme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 175-190. DOI: 10.32709/akusosbil.411898
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi* 30(30), 11-20.
- Aksu, G. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik retmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F. ve Aka, N. (2015). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; Bir niversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 296-315.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik rgtler İçin bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Diffrent Occupational Groups*, Boğaziçi Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Bozkurt, . ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Büyüköztürk, S., Kılıç-akmak, E., Akgün, .,K aradeniz, S., ve Demirel, F. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (s.1-360). 25. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Cook, D. M. (2008). *Exploring The Impact Of Management Functions On Indigenous Policy Development* (Doctoral dissertation, Northcentral University).

Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 1, 69-74.

Dalkıran, E. (2014). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarında Örgütsel Bağlılık ve Yönetimsel Etkililik İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. (Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü). Konya.

Denison, D. R. And Mishra, A. K. (1989, August). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Theory and Some Preliminary Empirical Evidence. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1989, No. 1, pp. 168-172). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Doğan, S. ve Şahin, F. (2011). Yönetimsel güçlülük ve etkililik: Kavramsal bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 61-85.

Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

Eğriboyun, D. (2015). Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu. İzmir: Etki Matbaacılık Yayıncılık.

- Ekinci, H. ve Yılmaz, A. (2002). Kamu örgütlerinde yönetsel etkinliğin artırılması üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 35-50.
- Elmas, N. (2017). *Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. (İstanbul Ticaret Üniversitesi) İstanbul.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergeneli, A. (1995). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışının örgütsel iklim ile ilişkisi: Görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50,(1), 188-199.
- Erhalaç, S. (2018). *Örgütsel Etkililik Açısından Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası'nın Değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazimağusa: Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H., ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlilik ve iş doyumunu. *Turkish Studies*, 8(8), 1475-1488.

- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2016). Meslek seçimi ile iş tatmini ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 111-121.
- Göksoy, S., Sagir, M., ve Yenipinar, S. (2013). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin yönetsel etkililik düzeyi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 18.
- Güven, A. (2020). Kamu Çalışanlarının Atanmış ve Seçilmiş Yönetici Algıları. *Strategic Public Management Journal*, 6(12), 58-69. doi: 10.25069/spmj.735371
- İra, N. (2011). *Eğitim fakültelerinde örgütsel kültür ve yönetsel etkililik*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- İra, N. ve Şahin, S. (2010). Yönetsel Etkililik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 16-29.
- Karadoğan, N. B. (2010). *Yöneticilerin Sosyal Zekâ Seviyelerinin Çalışanların İş Doyumuna Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Karatepe, S. (2005). Yönetsel etkililik: okul yönetiminde yönetsel etkililiğin astlarla ilişkiler boyutu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 307-326.

Karlıdağ, R., Ünal, S., & Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi. Erişim Adresi: <http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/handle/11616/18110> (23.01.2021).

Karslı, M. D. (2004). Yönetmel Etkililik. (2. Baskı) Ankara: Pagem A Yayıncılık.

Kasapoğlu, H. (2013). Üniversitelerde bölüm başkanlığı yapan öğretim elemanlarının yönetmel etkililik düzeyleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 90-96.

Kaya, A. Balay, R. ve Tınaz S. (2014). Yönetici ve öğretmenlerin yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 79-97.

Kaya, S., ve Avcı R. (2016). İlkokul öğretmenlerinin iş doyumları ile işyerindeki yalnızlıkları arasındaki ilişki. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 278-295.

Kellecioğlu, B. ve Yavan Temizkan, Ö. (2019). İşletmelerde İletişim Becerileri Ve İş Doyumu. Ankara: Ekin Basım Yayım Dağıtım.

Kılıç, S. (2013). Örnekleme Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-46.

Nartgün, Ş., S. ve Demirer, S. (2017). Okul Yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel imaj algıları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 57, 39-65. Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS6938>

- Nurluöz, Ö., Birol, C., & Silman, F. (2010). Üniversitelerde eğitim yöneticilerinin yöneticilik davranışlarının öğretim elemanı ve öğrenci görüşlerine göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 579-601.
- Özmen, M. (2015). *Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Çalışanın İş Tatminine Etkisi ve Kocaeli Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, E., ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., ve Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 63-80.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.

- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C., B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 507-519.
- Yılmaz, K., ve Taşdan, M. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin okul yönetiminde etkililik hakkındaki görüşleri ile ilgili nitel bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39(2), 125-150.
- Yılmaz, H., ve Karahan, Y. (2009). Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 197-214.
- Yiğit, A. ve Tengilimoğlu, D. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 375-400.
- Yükçü, S. ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (4), 1-13.

Yüner, B., ve Özdemir, M. (2020). Kolektif öğretmen yeterliği ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 389-409.

Zahal, O. (2021). Eğitim Bilimlerinde Teori ve Araştırmalar. Erişim adresi:
file:///C:/Users/tekno%20asya/Downloads/AlirzaERDEM-Etkilisinyetimi%20(1).pdf

EKLER

Ek 1: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu İzin Belgesi



**Doğu Akdeniz
Üniversitesi**
"Erdem, Bilgi, Gelişim"

**Eastern
Mediterranean
University**
"Virtue, Knowledge, Advancement"

99628, Gazimağusa, KUZEY KIBRIS /
Famagusta, North Cyprus,
via Mersin-10 TURKEY
Tel: (+90) 392 630 1995
Faks/Fax: (+90) 392 630 2919
E-mail: bayek@emu.edu.tr

Etik Kurulu / Ethics Committee

Sayı: ETK00-2020-0123

27.04.2020

Konu: Etik Kurulu'na Başvurunuz Hk.

Sayın Nurgül Subaşı (18500536)
Eğitim Fakültesi.

Eğitim Etik Alt Kurulu'nun 20.04.2020 tarih ve 2020/68 sayılı toplantısında incelenerek uygun bulunan, Prof. Dr. Mehmet Durdu Karlı danışmanlığında yürüttüğünüz "**Öğretim Üyelerinin İş Doyumunun Yönetsel Etkililikle İlişkisi**" adlı Yüksek Lisans Tez çalışmanız, Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Bilgize rica ederim.

Prof. Dr. Yücel Vural

Etik Kurulu Başkanı

YV/ns.

www.emu.edu.tr

Ek 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı,

Araştırmaya katılmayı kabul etmeden önce, lütfen araştırmaya ilişkin aşağıda bulunan bilgileri dikkatlice okumak için birkaç dakikanızı ayırınız.

Bu araştırma NURGÜL SUBAŞI tarafından, Prof. Dr. MEHMET DURDU KARSLI denetimi ile yürütülmektedir. Bu çalışmada amaç, Doğu Akdeniz Üniversitesi'ne bağlı 12 fakülte ve 4 yüksekokulda görev yapan öğretim üyelerinin yönetsel etkililik ve iş doyumunu düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Veri Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyelerine “Minnesota Doyum Ölçeği” (20 madde) ve “Yönetsel Etkililik Ölçeği” (103 madde), uygulanarak toplanacaktır. Öğretim üyelerinin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için kullanılacak kişisel bilgi formu 5 maddeden oluşmaktadır. Araştırma uygulama süresi ortalama 10-15 dakika olacaktır. Araştırma sonucu elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağı gibi gizlilik ve gönüllülük ilkeleri esas alınacaktır. Araştırmanın herhangi bir yerinde araştırmaya katılmaktan dilediğiniz gibi vazgeçebilirsiniz. Değerli vaktinizi araştırmamıza ayırdığınız ve katılım gösterdiğiniz için teşekkür ederiz. Gereken durumlarda araştırmayı yapan iki araştırmacıyla iletişime geçebilirsiniz.

Araştırmacı:

NURGÜL SUBAŞI

Yüksek Lisans Öğrencisi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

Eğitim Bilimleri

Eğitim Fakültesi

Doğu Akdeniz Üniversitesi

nurgulsbs1996@gmail.com

Bireysel Araştırma Yöneticisi:

Prof. Dr. MEHMET DURDU KARSLI

Öğretim Üyesi

Eğitim Bilimleri

Eğitim Fakültesi

Doğu Akdeniz Üniversitesi

mehmet.karsli@emu.edu.tr

Ek 3: Minnesota Doyum Ölçeği

MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ					
Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunum” diye kendinize sorunuz.	Hic memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Cok Memnunum
	1. Şimdiki işimden “ her zaman memnunum”	1	2	3	4
2. Şimdiki işim “ tek başıma çalışma olanağı sağlar”	1	2	3	4	5
3. Şimdiki işim “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı sağlar”	1	2	3	4	5
4. Şimdiki işim “ toplumda saygın bir kişi olma şansını verir”	1	2	3	4	5
5. Şimdiki işimde“ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzından” memnunum.	1	2	3	4	5
6. Şimdiki işimde “ yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden” memnunum.	1	2	3	4	5
7. Şimdiki işimde “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından ” memnunum.	1	2	3	4	5
8. Şimdiki işim “ bana sürekli aynı işi yapmamı sağlamasından” memnunum.	1	2	3	4	5
9. Şimdiki işimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından memnunum.	1	2	3	4	5
10. Şimdiki işimde “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan” memnunum.	1	2	3	4	5
11. Şimdiki işimde “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olmasından ” memnunum.	1	2	3	4	5
12. Şimdiki işimde “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konmasından” memnunum.	1	2	3	4	5
13. Şimdiki işimde “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretten” memnunum.	1	2	3	4	5
14. Şimdiki işimde “ iş içinde terfi olanağımın olmasından ” memnunum.	1	2	3	4	5
15. Şimdiki işimde “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğimin olmasından “ memnunum.	1	2	3	4	5
16. Şimdiki işimde“ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını sahip olduğumdan “ memnunum.	1	2	3	4	5
17. Şimdiki işimin “ çalışma şartlarından” memnunum.	1	2	3	4	5

18. Şimdiki işimde “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmalarından” memnunum.	1	2	3	4	5
19. Şimdiki işimde “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edildiğimden ” memnunum.	1	2	3	4	5
20. Şimdiki işimde “ yaptığım iş karşılığında başardığım hissini duyduğumdan ” memnunum.	1	2	3	4	5

Ek 4: Yönetmel Etkililik Ölçeği

Bu üniversitenin bir elemanı olarak;	Oldukça çok	Çok	Orta	Az	Hiç
Üniversitenize ne derece bağlısınız	()	()	()	()	()
Üniversitenizin amaçlarını ne derece benimsediniz	()	()	()	()	()
Üniversitenin kültürünü ne derece benimsediniz	()	()	()	()	()
Kendi kişiliğinizi ne derece koruyabilmektesiniz	()	()	()	()	()
Üniversitenin normlarını biçimlendirmek için ne derece çaba göstermektesiniz	()	()	()	()	()
Üniversiteye ne derece faydalısınız	()	()	()	()	()
Yöneticilerle ne derece yüzyüze etkileşimde bulunmaktasınız	()	()	()	()	()
Diğer öğretim elemanları tarafından ne derece benimsenmektesiniz	()	()	()	()	()
Çalışmalarda ne derece aktif olarak görev almaktasınız	()	()	()	()	()
İşinizi ne derece garantili görüyorsunuz	()	()	()	()	()
Üniversitede ayrıcalığınızın derecesi nedir	()	()	()	()	()
Üniversitedeki barınma olanaklarınız ne derece yeterlidir	()	()	()	()	()
Üniversitedeki çalışmalara ne derece ilgi duymaktasınız	()	()	()	()	()
Diğer öğretim elemanlarına karşı ne derece kibarsınız	()	()	()	()	()
Verilen görevleri yapmada ne derece gönüllüsünüz	()	()	()	()	()
Çalışmalarda ne derece etkensiniz	()	()	()	()	()
Üniversiteye ilişkin bilgi düzeyiniz nedir	()	()	()	()	()
Moral düzeyiniz ne derece yüksektir	()	()	()	()	()
Endişe ve korkularınızın derecesi nedir	()	()	()	()	()
Kurallara ne derece uyum göstermektesiniz	()	()	()	()	()
Değişikliklere ve gelişmelere ne derece uyum sağlayabilmektesiniz	()	()	()	()	()
ne derece esneksiniz	()	()	()	()	()
Zamanı ne derece etkili kullanabilmektesiniz	()	()	()	()	()
Problem çözmeye ne derece yeterlisiniz	()	()	()	()	()
İşinizden ne derece keyif almaktasınız	()	()	()	()	()
Birşeylerden yakınma dereceniz nedir	()	()	()	()	()
Bölümünüzdeki takımların;	Oldukça çok	Çok	Orta	Az	Hiç
Oluşturulmasının güçlük düzeyi nedir	()	()	()	()	()

Üyeleri arasında ne derece yüzyüze iyi ilişkiler vardır	()	()	()	()	()
Çalışmalardaki yararlılık düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Kendi sınırlarını belirleyebilme derecesi nedir	()	()	()	()	()
Liderleri ne derece etkendir	()	()	()	()	()
Yapılarının (oluşumlarının) gevşeklik düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Zayıflayan bireysel ilişkileri yeniden güçlendirebilme derecesi nedir	()	()	()	()	()
Yöneticileri Diğer takım yöneticileriyle ne derece iletişim kurmaktadır	()	()	()	()	()
Kendi olanaklarını artırma yeteneği ne düzeydedir	()	()	()	()	()
Üyeleri birbirine ne derece bağlıdır	()	()	()	()	()
Üyeleri arasında ne derece görev bölüşümü vardır	()	()	()	()	()
Diğer takımlarla kollektif çalışma yapabilmede ne derece yeteneklidir	()	()	()	()	()
Üretkenliğinin düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Yaptığı işlerdeki etkenlik derecesi nedir	()	()	()	()	()
Zamanı kullanmadaki etkililik derecesi nedir	()	()	()	()	()
Problem çözmedeki işlevselliğinin derecesi nedir	()	()	()	()	()
Hazırladıkları raporlar ne derece niteliklidir	()	()	()	()	()
Bağlı olduğunuz fakültenin;	Oldukça çok	Çok	Orta	Az	Hiç
Üniversiteye sağladığı fayda düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Kendi önemini (seçkinliğini) artırmada dekan rolünü ne derece oynamaktadır	()	()	()	()	()
Diğer fakülteler arasındaki seçkinlik düzeyi nedir	()	()	()	()	()
İşlevini yerine getirebilmede ne derece uygun beceriler geliştirmektedir	()	()	()	()	()
Diğer fakültelerle işbirliği kurmada bölüm başkanları ne derece etkilidir	()	()	()	()	()
Üniversitenin iç dinamiklerini ne derece harekete geçirebilmektedir	()	()	()	()	()
Bölümlerin daha işlevsel hale getirilmesinde ne derece başarılıdır	()	()	()	()	()
Kendi alanlarını korumada ne derece kararlıdır	()	()	()	()	()
Düzenlediği bilimsel toplantılar ne derece yeterlidir	()	()	()	()	()
Fırsatları artırmadaki başarı derecesi nedir	()	()	()	()	()
Değişim sürecinde yöneticiler ne derece etkendir	()	()	()	()	()

Çalışma saatlerini düzenlemede ne derece titizdir	()	()	()	()	()
Aylık faaliyet raporlarına uyabilmede ne derece başarılıdır	()	()	()	()	()
Görev tanımlarının net olarak anlaşılabilme düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Yöneticileri ile personel arasındaki iki yönlü iletişim ne derece işlemektedir	()	()	()	()	()
İşlerin yapılmasındaki hata yapma derecesi nedir	()	()	()	()	()
Üretkinlik düzeyi ne derece yüksektir	()	()	()	()	()
Değişme ve gelişmelere ne derece uyum sağlayabilmektedir	()	()	()	()	()
Yöneticileri niteliklerini ne derece ortaya koyabilmektedir	()	()	()	()	()
Zamanı ne derece etkili kullanabilmektedir	()	()	()	()	()
Hazırladığı raporlar ne derece niteliklidir	()	()	()	()	()
Program geliştirmedeki başarısızlık derecesi nedir	()	()	()	()	()
Bir örgüt olarak üniversiteniz;	Oldukça çok	Çok	Orta	Az	Hiç
Dış çevre ile olan ilişkisi ne derece yoğundur	()	()	()	()	()
Kıt kaynakları elde etmede Diğer Üniversitelerle ne derece rekabet edebilmektedir	()	()	()	()	()
İnternet olanaklarını ne derece sağlamaktadır	()	()	()	()	()
Ne derece hızlı büyümektedir	()	()	()	()	()
Diğer üniversiteler arasında ne derece seçkindir	()	()	()	()	()
Toplumda ne derece işlevseldir	()	()	()	()	()
Çalışma disiplini bakımından Diğer üniversitelerden ne derece farklıdır	()	()	()	()	()
Yenileşme çaba ve olanakları bakımından ne derece yeterlidir	()	()	()	()	()
Değişim stratejilerini ne derece oluşturabilmektedir	()	()	()	()	()
Stratejik amaçları ve öncelikleri Oluşturmada ne derece başarılıdır	()	()	()	()	()
Kültür yapısını ne derece belirginleştirebilmiştir	()	()	()	()	()
Karar verme süreci ne derece etkili işlemektedir	()	()	()	()	()
Karara katılma konusunda ne derece gönüllüdür	()	()	()	()	()
Çalışmaları hakkında personeli ne derece bilgilendirmektedir	()	()	()	()	()

Sahip olduğu kaynakları ne derece etkili kullanabilmektedir	()	()	()	()	()
Bilginin transferinde ne derece etkilidir	()	()	()	()	()
Öğrencileri cezbetmek için ne derece çaba göstermektedir	()	()	()	()	()
Kaynak sağlayabilmedeki başarı derecesi nedir	()	()	()	()	()
Programların gelişimini ne derece sağlamaktadır	()	()	()	()	()
Personele ilişkin ceza sistemini işletme Derecesi nedir	()	()	()	()	()
Hedeflerini ve bunlara ulaşma yollarının ne derece belirginleştirmiştir	()	()	()	()	()
Barınma ve beslenme konularındaki Politikalarını ne derece netleştirmiştir	()	()	()	()	()
Stratejilerin belirlenmesinde katılım Sağlamaya ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Özlenen üniversite olmak için ortaya koyduğu çabalar ne derece yeterlidir	()	()	()	()	()
Dış çevreyi etkileyebilecek bir iç çevre ve yaşamı ne derece oluşturabilmiştir	()	()	()	()	()
Beklentilerde değişiklik yaratabilmede ne derece yeteneklidir	()	()	()	()	()
Stratejik planlamaya ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Ne derece önem ve şöhrete sahiptir	()	()	()	()	()
Yenilik ve gelişmelere ne derece hazırdır	()	()	()	()	()
Parasal olarak ne derece kendi kendine yetebilme gücüne sahiptir	()	()	()	()	()
Parasal olarak kendi kendine yetebilmek için ne derece çabala harcamaktadır	()	()	()	()	()
Dışardan ne derece proje alabilmektedir	()	()	()	()	()
Toplumsal problemlerle ne derece ilgilenmektedir	()	()	()	()	()
Kontrolle ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Baskı guruplarıyla ne derece iyi ilişkiler kurabilmektedir	()	()	()	()	()
Örgütsel yapıya ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Yönetimindeki bilgi akış sistemi ne derece iyi işlemektedir	()	()	()	()	()
İş davranışlarını ve piyasasını düzenlemede ne derece etkilidir	()	()	()	()	()

Ek 5: Kişisel Bilgi Formu

Aşağıda sizden birtakım bilgiler istenmektedir. Sizden istenen soruları atlamadan cevaplamanız ve size uygun olan seçeneği işaretlemenizdir. Teşekkürler.

Yaş:	<input type="checkbox"/> 20-30	<input type="checkbox"/> 31-40	<input type="checkbox"/> 41-50	<input type="checkbox"/> 51 ve üzeri
Cinsiyet:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek		
Akademik Unvan:	<input type="checkbox"/> Araş. Gör.	<input type="checkbox"/> Yrd. Doç. Dr.	<input type="checkbox"/> Doç. Dr.	<input type="checkbox"/> Prof. Dr.
	<input type="checkbox"/> Diğer.....			
Medeni Durum:	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Eşi vefat etmiş	<input type="checkbox"/> Boşanmış
Deneyim:	<input type="checkbox"/> 1-5 sene	<input type="checkbox"/> 6-10 sene	<input type="checkbox"/> 11-15 sene	<input type="checkbox"/> 16-20 sene
	<input type="checkbox"/> Diğer.....			