TURJE
www.turje.org
Volume 3 Issue 3
Turkish Journal of Education
Araştırma Makalesi

Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu

Şenol Çavuş
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Bişkek, Kırgızistan & Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye, scavus@adu.edu.tr

Muratali Abdıldaev
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Bişkek, Kırgızistan, muratali.abdildaev@manas.edu.kg

Received:02.03.2014; Reviewed:21.06.2014; Accepted: 17.07.2014

ÖZET
Bu araştırmanın amacı, Kırgızistan Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, Kırgızistan'ın Bişkek şehrinde bulunan 11 devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları arasından rastgele seçilen 381 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Veriler, betimleyici analizlerle değerlendirilmiş, öğretim elemanlarının demografik özellikleri bakımından iş doyum düzeyleri arasında farklılık bulunup bulunmadığı parametrik olmayan istatistik teknikleri ile incelenmiştir. Bulgular, öğretim elemanlarının işlerinden dışsal iş doyumu bakımından hoşnut, genel ve içsel iş doyumu bakımından ise çok hoşnut olduğunu, iş doyum faktörleri bakımından en yüksek doyumun "iş arkadaşlarıyla ilişki" ve "yönetim tarzı", en düşük doyumun "çalışma koşulları" ve "aldıkları ücret" konusunda olduğunu; akademik unvanlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığını, cinsiyet, yaş, iş deneyimi ve gelir düzeyleri bakımından ise bazı konulardaki hoşnutluk düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: , İş doyumu, akademik personel, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Kırgızistan

Job Satisfaction of Scholars in Kyrgyzstan Universities

ABSTRACT
The purpose of this research is to investigate the level of job satisfaction of scholars in Kyrgyz State universities. In this context, among 11 state universities in Bishkek 381 scholars were chosen at random and were asked to fill up a survey form. Data were collected by the *Minnesota* Satisfaction Questionnaire (MSQ)-*short form* which consists of 20 items. Data were evaluated by descriptive analysis, non parametric statistics techniques were used to identify if scholars demographic backgrounds affect their job satisfaction level. The results show that scholars' extrinsic job satisfaction level was satisfactory, general and intrinsic levels were very satisfactory, the factors of job satisfaction from highest were "good relations with co-workers" and "management style" and the lowest were "working conditions" and "wages", there were no important difference between job satisfaction among academic titles, but there were differences in satisfaction levels in terms of gender, age, experience and income.

Keywords: Job satisfaction, academic staff,Minnesota Satisfaction Questionnaire, Kyrgyztan

EXTENDED SUMMARY

The role of the universities in Kyrgyzstan for economic development of the country and for the improvement of university-industry relations is very important. Therefore, the quality of education in universities and research and development activities need to be increased to a high level.To upgrade the quality of education at the University high job satisfaction of scholars is inevitable.

The aim of this study is to investigate the level of job satisfaction of scholars. The study was carried out with 381 scholars working in the 11 universities in Bishkek in 2012-2013 academic year. The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) was used to gather data about the job satisfaction of participants and participants were selected with random sample method. The MSQ consists of 20 items and uses a 5-point Likerttype response format. The MSQ comprises of two distinct components: intrinsic job satisfaction measures feelings about the nature of the job tasks. Extrinsic job satisfaction measures feelings about situational job aspects, external to the job (Buitendach and Rothmann, 2009).

In this study obtained data were analyzed with SPSS 20.0 Statistical Package for the Social Sciences. Before, level of reliability of the Minnesota Satisfaction Questionnaire scale was examined. The reliability analysis showed that the reliability of the data (Cronbach Alpha) for General Job Satisfaction value has been determined as 0.91. The normality (normal distribution) was tested by Kolmogorov-Smirnov test and data were analyzed by Mann Whitney U-Test, Kruskal Wallis-H Test.

If we look the demographic characteristics of respondents, most of the participants are women (73.8 %). 20-29 years old group in terms of situations first with a rate of 35.4%, the 30-39 age group with a rate of 27.3% ranks second. Regarding academic titles, research assistants' ratio 32%, teaching staffs' ratio is approximately 42%. Average monthly incomes of the surveyed faculty members are quite low.

Scholars' general and intrinsic job satisfaction levels are close to each other and they are higher than extrinsic job satisfaction level. Scholars' extrinsic job satisfaction is satisfied with their works and in terms of general and intrinsic job satisfaction is very satisfied. However, when we evaluated separately job satisfaction variables, the variables of job satisfaction from the highest were "good relations with co-workers" and "management style" and the lowest were "working conditions" and "wages". There were no important difference between job satisfactions among academic titles, but there were significant differences in satisfaction levels in terms of sex, age, experience and income.

As a result of the Mann-Whitney U-test according to the gender of the surveyed faculty members there is significant difference only "realized activities" (being able to keep busy all the time) variable. As a result of the Kruskal Wallis-H test according to the academic title there is no significant difference in levels of job satisfaction, and there is significant difference according to the some of the variables of age, income and work experience.

GİRİŞ

Günümüzde, geleceğin nitelikli iş gücünü, akademisyenlerini ve araştırmacılarını yetiştiren yüksek öğretim kurumlarının önemi Kırgızistan için stratejik değer taşımaktadır. Ülkenin ekonomik bakımdan gelişmesi ve üniversite sanayi ilişkisinin iyileşmesi için Kırgızistan'da faaliyet gösteren üniversitelere büyük görevler düşmektedir.

Günümüzün yoğun rekabet koşulları, kurumları belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için çeşitli düzenlemelerde bulunmaya yönlendirmektedir. Çalışanların kurum içerisinde etkin ve verimli olarak çalışmaları ise büyük ölçüde yüksek iş doyumuna bağlıdır. Bu nedenle kurumların, çalışanların iş doyumnu etkileyen faktörlerin belirlemesi ve bunların iyileştirilmesi için çaba harcaması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşinden doyum sağlamayan kişide, işin yapılış koşullarından, işte kullandığı aletlerden, maddi olarak elde ettiği çıkarlardan, takdir edilme ve sosyal prestij eksikliğinden şikayet ve doyumsuzluklar şeklinde farklı birçok doyumsuzluk oluşabilir (Eren, 2001). Doyumsuzluk yaratan unsurlar çalışanların sadece işlerinden doyumsuz olmasına sebep olmanın yanı sıra çalışanlarda işten ayrılma isteklerinin ortaya çıkmasına da neden olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, iş doyumsuzluğunun varlığı, çalışanlarda örgütsel bağlılığın artmasından stresin azalmasına kadar birçok olumlu katkılar yapmakta ve genel olarak yapılan işin kalitesini artırmaktadır. İş doyumsuzluğu ise işe gelmemek, geç gelmek ve işten gönüllü ayrılmak gibi örgüt açısından maliyetli sonuçlara neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2000).

Son yıllarda Kırgızistan'da, öğretim elemanlarının kamu üniversitelerinden ayrılma eğiliminde artış olduğu gözlenmektedir. Bunun altında yatan temel nedenler arasında öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sanılmaktadır. Bu açıdan, Kırgızistan'daki üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu ve hangi faktörlerin doyumsuzluğa neden olduğunun ortaya konulması büyük önem taşımaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

İş Doyumu

İş doyumu bir çok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden doyum sağlamasına yol açan birçok unsurun var olması ve tanımlamaların da bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasıdır denilebilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İş doyumu konusu, gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe önemli bir konudur. Özel sektörde çalışanların iş doyumları ile ilgili pek çok çalışma yapılmasına rağmen kamu sektöründe ve özellikle üniversitelerle ilgili yapılan çalışma pek fazla değildir (Serinkan ve Bardakçı, 2007). Aynı durum Kırgızistan için de geçerlidir. Kırgızistan'daki üniversitelerde çalışan öğretim elemanları üzerinde yapılan iş doyumu ile ilgili çalışmalar yok denilecek kadar azdır.

İş doyumu ile ilgili tanımlar incelendiğinde; iş doyumunun, çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsur olduğu görülmektedir. İş doyumu, en genel anlamda, bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilir (Baş ve Ardıç, 2002). İş doyum işle ilgili bireylerin duygularını, davranışlarını ve tercihlerini ifade eder (Chen, 2008).

Erdoğan(1996)'a göre iş doyum "kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir". İş doyumu denince, "işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladıgı bir mutluluk akla gelir" (Eren, 2001).

Üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin de iş doyumları; ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim poklitikaları, çalışma arkadaşları ve kendi bireysel faktörlerden oluşabilir. Her ne kadar akademisyenlik mesleğinin bireysel çalışmaya dayandığı söylense de günümüz ortamında, öğretim elemanlarının iş doyumunun bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörlere dayandığı söylenebilir (Serinkan ve Bardakçı, 2007).

İş Doyumu Teorileri ve Ölçekler

Çift Faktör Teorisi (Two Factor Theory): Herzberg'in çalışmasında, iş doyumunu etkileyen faktörler, içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayrılmıştır (Herzberg, 1968). Herzberg'in "Çift Faktör Teorisi", "Motivasyon – Hijyen Teorisi" olarak da isimlendirilmektedir. Herzberg, işin kendisi ile ilgili olan ve çalışanlara doyum sağlayan faktörleri "motive edici faktörler", işin çalışma koşulları ile ilgili olan faktörleri de "hijyen faktörler" olarak tanımlamıştır (Gökçe ve diğ., 2010).

Eşitlik Teorisi (Equity Theory): Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisine göre kişinin iş başarısı ve doyum sağlama derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (Toker, 2007). Bu teoriye göre yüksek başarının yüksek doyum sağlayabilmesi için işgörenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Yüksel, 2003).
İş Ozellikleri Modeli (Job Characteristics Model): İş özellikleri modeli 1980 yılında Hackman ve Oldham tarafından ortaya atılmış, kişileri örgüt içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarım tekniğidir (Kaşlı, 2007). Bu teori, işin beş temel özelliği olarak nitelendirilen beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur (Toker, 2007).
Cornell Modeli: 1969'da Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilen Cornell Modeline göre, iş doyumu, bireyin işi ile ilgili duyguları ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin mevcut durumdaki alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile deneyimleri arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır (Toker, 2007).
Porter Gereksinim ve Doyum Anketi (Porter Need and Satisfaction Questionnaire): Porter'in geliştirmiş olduğu ölçek, çeşitli iş doyumu boyutlarını kullanarak çalışanın doyum ya da doyumsuzluğunu ölçen bir soru formudur. Ölçek, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel almaktadır ve Porter buradan hareketle çalışanın algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır (Tütüncü ve Çiçek, 2000).
Minnesota Doyum Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire): 1967 yılında Weiss, Davis ve England (1967) tarafından geliştirilen ve Akademik araştırmalarda çalışanların iş doyumlarını ölçmek için en fazla tercih edilen model Minnesota İş Doyumu Ölçeğidir (Toker, 2007). MSQ, 100 maddeli uzun versiyonu ve 20 maddeli kısa formuyla iki farklı şekilden oluşmaktadır. MSQ, dışsal, içsel ve ikisinin toplamından oluşan genel tatmini ölçmektedir (Kaya, 2007).
İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index): İş tanımlama ölçeği en çok kullanılan analitik yöntemlerden birisidir. Bu ölçek 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından ortaya konmuş ve yöntem 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Bu endekste işin özellikleri, ücret, yükselme olanakları, kişiler ile iletişim, gözetim gibi alt ölçekler yer almaktadır (Tütüncü, 2002).

İş Doyumu Konusunda Yapılan Çalışmalar

Literatürde ilk kez iş doyumunun sistematik biçimde incelenmesi motivasyon teorileriyle ele alınmıştır. İş doyumunu açıklamak için çok sayıda teorik ve görgül çalışmalar yapılmıştır. Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, Vroom'un (1964) Beklenti Teorisi birer motivasyon teorisi olmakla birlikte, iş doyumunu ilk inceleyen başlıca çalışmalardır (akt. Yüksel, 2005). İş doyumu ile ilgili olarak yapılan araştırmaların bir kısmı iş doyumunun nedenlerini incelerken; diğer bir kısmı ise iş doyumunun çeşitli örgütsel süreçler üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. İş doyumunu etkileyen kişisel özellikleri inceleyen araştırmalar cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi değişkenleri ele almışlardır. Buna göre çalışanların çeşitli kişisel özellikleri iş doyumunu farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Kişisel özelliklerden olan yaş hem erkek ve hem de kadınlar için etkili faktörler arasındadır (Çarıkçı, 2000).
Clark(1997)'ın iş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişkisini inceleyen bir araştırmasında, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeni kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. Yine bu araştırmada, evliliğin kadınların iş doyumları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ancak erkeklerin iş doyumlarını etkilemediği sonucuna varılmıştır (Clark, 1997). Erkek çalışanların iş yaşamında kendilerini daha iyi ifade etmesi ve kendilerini kanıtlamaları için daha çok fırsat yakalaması, işe verdikleri değerin dolayısıyla da iş doyumunun artmasını sağlamaktadır (Okpara, 2006)
Keser'in 2006 yılında Türk üniversitelerinden 156 öğretim elemanını kapsayan bir çalışmasında, iş doyumu düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamış, ancak bayan akademisyenlerin iş doyum düzeyinin erkek akademisyenlere göre az da olsa yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar etmektedirler (Çarıkçı, 2000).

Okpara(2006)'nın Nijeryadaki Petrol Sanyicilerinin yöneticilerine yönelik yaptığı araştırmada, yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İnsanların işe ilk başladıkları yıllarda iş tatmini düzeyi yüksek olmakta, daha sonraki yıllarda bu düzey alçalmakta ve sonra tekrar yükselmeye başlamaktadır (Okpara, 2006).
Castillo ve Cano (2004) eğitim düzeyinin akademik personelin iş doyumu düzeyine etkisinin önemsiz olduğunu ileri sürmüştür. Ancak, Schroder (2008) ve Eyüpoğlu ve Saner (2009) lisans ve yüksek lisans derecelerine sahip üniversite çalışanlarına nazaran doktora derecesine sahip üniversite çalışanlarında iş tatmin düzeyinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Paul ve Phua, 2011). Toker'in (2007) demografik değişkenlerin iş tatminine etkilerine yönelik yaptığı araştırmada İzmirdeki beş ve dört yıldızlı otellerdeki çalışanların iş doyum düzeylerinin eğitim durumları bakımından farklılık gösterdiği saptanmış ve özellikle lise mezunu çalışanlarla üniversite mezunu çalışanlar arasında iş doyumu bakımından farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır (Toker, 2007).
Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, iş doyum duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Thakur tarafından gerçekleştirilen kamu ve özel sektör bankalarında çalışanların iş doyumuna yönelik araştırmasının sonucunda kamu ve özel banka çalışanlarının iş doyumunun eşit olduğu görülmüştür. Kamu bankalarında çalışanların iş güvenliğinin olması ve banka tarafından sağlanan olanaklar (emekli maaşı, sağlık sigortası vb.) iş doyumu yaratırken, özel banka çalışanlarının iyi bir çalışma atmosferi ve yüksek ücret nedeniyle iş doyumu hissettikleri ifade edilmektedir (Thakur, 2007; Aşık, 2010).
Köroğlu(2012)'nun Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formunu kullanarak turist rehberlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik yaptığı araştırmada, rehberlerin içsel doyum düzeylerinin yüksek, dışsal doyum düzeyinin ise orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca genel iş doyumunu en fazla etkileyen değişkenin içsel doyum olduğu tespit edilmiştir.
Serinkan ve Bardakçı (2007) Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini araştırdıkları bir çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumunu en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme faktörlerinden en az ücret ve terfi faktörünün etkilediği tespit edilmiştir.
Yelboğa (2007) finans sektöründe bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisini incelediği çalışmada, yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı, cinsiyet değişkeninin personelin genel iş doyum düzeyine etkisinin bulunmadığı, unvan değişkeninin genel iş doyumu üzerinde bir etkisinin olmadığı, öğrenim düzeyine göre iş doyum düzeyinin farklı olmadığı ortaya çıkmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Bu araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Kırgızistan'nın başkenti Bişkek'te bulunan 11 devlet üniversitesinde çalışan 381 öğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yürütüldüğü dönemde üniversitelerin resmi web sitelerinden elde edilen bilgilere göre araştırma kapsamına alınan üniversitelerde toplam 5356 öğretim elemanı çalıştığı tespit edilmiştir. Bu ana kitle içinden örneklem büyüklüğü olarak 0,05 hata payı ve %95 güvenirlik düzeyinde basit tesadüfü örnekleme yöntemine göre 359 örneklem belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların eksik veya hatalı bilgi verebileceği olasılığı göz önünde bulundurularak, örneklemden daha fazla (400) kişiye anket uygulanmış, katılımcılardan 381 kişinin verdiği cevaplar geçerli bulunmştur.

Araştırma Verileri

Araştırma verilerinin toplanmasında, iş doyumu ile ilgili çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin 20 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği, biri 100 maddelik uzun ve diğeri de 20 maddelik kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde kullanılmaktadır. Uzun formda, kısa formda yer alan ve her biri iş doyumunun farklı bir boyutunu temsil eden 20 öge ile ilgili beşer ifade bulunmaktadır. Kısa formda ise biri işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili 12 maddeden oluşan; diğeri ise işin dışsal özellikleri ile ilgili 8 maddeden oluşan 2 alt boyut bulunmaktadır (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967).

İçsel doyum boyutu, güvenlik, ahlaki değerler, yeteneklerden faydalanma, başarı, yaratıcılık ve sorumluluk gibi işin özüne uygun özelliklerini kapsamakta ve bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların ortalaması İçsel Doyum düzeyini göstermektedir. Dışsal doyum boyutu ise iş arkadaşları ile olan ilişki, yönetim ilişkileri, yönetimin karar verme yeteneği, üniversite politikaları ve uygulamaları, çalışma koşulları ve ücret gibi işin yapıldığı çevresel koşullara ya da dışsal faktörlere ilişkin ögeleri kapsamakta ve bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların ortalaması da dışsal doyum düzeyini göstermektedir. İçsel ve dışsal doyum maddelerinin tümünden elde edilen puan ise genel iş doyum düzeyini ifade etmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte, 1 puan hiç hoşnut değilim; 2 puan hoşnut değilim; 3 puan ne hoşnutum ne hoşnut değilim; 4 puan hoşnutum; 5 puan çok hoşnutum şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilen puanlar ortalamalar üzerinden değerlendirilebildiği gibi toplam puanlar üzerinden de değerlendirme yapılabilmektedir. Ortalamalar üzerinden değerlendirildiğinde; beşli ölçek dereceleri, 0,80 (5-1=4; 4/5=0,80) oranında eşit aralıklara bölünerek elde edilen puanlar daha sağlıklı yorumlanabilmektedir. Buna göre; 1-1,80 puan aralığı hiç hoşnut değilim, 1,81-2,60 puan aralığı biraz hoşnutum, 2,61-3,40 puan aralığı hoşnutum, 3,41-4,20 puan aralığı çok hoşnutum, 4,21-5,00 puan aralığı son derece hoşnutum anlamına gelmektedir. Toplam puanlar üzerinden değerlendirme yapıldığında ise, içsel doyum boyutundan alınabilecek en düşük puan 12 en yüksek puan 60'tır. Dışsal doyum boyutundan alınabilecek en düşük puan 8 en yüksek puan 40'tır. Genel iş doyumu için ölçeğin bütününden alınabilecek en düşük puan 20 en yüksek puan ise 100'dür. Ölçeği geliştiren araştırmacılar, Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967:4), 20-25 puan aralığının düşük doyum düzeyini, 26-75 puan aralığının ortalama doyum düzeyini, 76 ve üstü puan aralığının yüksek doyum düzeyini temsil ettiğini belirtmişlerdir. Ölçeğin toplam puanları üzerinden daha hassas değerlendirme yapılmak istendiğinde ise, 100 puan yüzde 20 (100-20=80; 80/5=16) oranında eşit aralıklara bölündüğünde; 20-36 puan aralığının hiç hoşnut olmama, 37-52 puan aralığının biraz hoşnut olma, 53-68 puan aralığının hoşnut olma, 69-84 puan aralığının çok hoşnut olma, 85-100 puan aralığının son derece hoşnut olma durumunu temsil ettiği söylenebilir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu önce Türkçe olarak hazırlanmış, sonra Kırgızca ve Rusca'ya çevrilmiştir. Çeviri işlemleri Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nde çalışan Türkçe-Kırgızca ve Türkçe-Rusca dillerinde uzman olan öğretim elemanları tarafından yapılmıştır. Anket formunda yer alan sorularda muhtemel hatalara yol açmamak için araştırma kapsamı dışında kalan Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi öğretim elemanları arasından rastgele seçilen 10 öğretim elemanı ile ön deneme çalışması yapılmıştır. Bu çalışmadan sonra ankete son şekli verilmiştir.

Anket formunda Minnesota İş Doyum Ölçek ifadelerinin yanısıra katılımcıların kişisel özellikleri ile ilgili cinsiyet, yaş, gelir, akademik unvan ve çalışma süresi bilgilerini derlemeye yönelik sorulara da yer verilmiştir. Anket çalışması araştırma grubuna dahil edilen öğretim elamanları ile yüzyüze görüşme ile gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi - SPSS 20,0 (Statistical Package for the Social Sciences) ile analiz edilmiştir. Minnesota İş Doyum ölçeğinin önce güvenilirlik düzeyi incelenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Genel İş Doyumu için verilerin güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,91 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları ile ilgili olarak da güvenilirlik değerleri İçsel Doyum boyutu için 0,84, Dışsal İş Doyum boyutu için 0,82 değeri bulunmuştur. Bu değerler, ölçeğin hem geneli hem de alt boyutları açısından güvenilir olduğunu göstermektedir.

Minnesota İş Doyum ölçeğinin yapı geçerliliği, bu araştırmada ayrıca sınanmamıştır. Daha önce yapılan pek çok araştırmada elde edilen içsel iş doyum boyutu ile dışsal iş doyum boyutunun, iş doyumunun alt boyutlarını temsil ettiği varsayılmıştır.

Araştırmanın demografik verileri frekans analizleri ile incelenmiştir. Analizlerde cinsiyet, yaş, gelir, akademik unvan ve çalışma süresi değişkenleri kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek için betimsel istatistik analizleri yapılmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyum

düzeylerinin demeografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla gruplararası karşılaştırma testleri uygulanmıştır. Bu çerçevede, önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Simirnov (K-S) testi ile incelenmiştir. Test sonuçlarında ölçekte yer alan iş doyum değişkenleriyle ilgili puanların normal dağılmadığı görülmüştür. Bunun üzerine, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla ölçeğe verilen yanıtların öğretim elemanlarının cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığına Mann Whitney U-Testi, yaş, akademik unvan, gelir ve iş deneyimi (çalışma süresi) durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına Kruskal Wallis-H Testi ile incelenmiştir. Bu test sonucunda iş doyum düzeylerinde gruplararası farklılık tespit edilen konularda, farklılığının hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Mann Whitney U-Testi ile ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş	n	%	Gelir	n	%
20-29	135	35,4	8000 Som*'a kadar	258	67,7
30-39	104	27,3	8001-13000 Som	92	24,1
40-49	63	16,5	13001-18000 Som	22	5,8
50-59	53	13,9	18000 Som'dan fazla	9	2,4
60 ve üzeri	26	6,8			
Akademik Ünvan			Çalışma Süresi		
Araştırma Görevlisi	121	31,8	1 yıldan az	45	11,8
Öğretim Görevlisi	158	41,5	1-4 yıl	99	26,0
Yardımcı Doçent	27	7,1	5-9 yıl	96	25,2
Doçent	52	13,6	10-19 yıl	88	23,1
Profesör	23	6,0	20 yıldan fazla	53	13,9
Cinsiyet					
Bayan	281	73,8			
Erkek	100	26,2			

* Som : Kırgızistan para birimi olup, araştırma döneminde 1 TL yaklaşık 25 Som, 1 ABD Doları 47 Som'dur.

Tablodaki bulgular incelendiğinde, araştırma grubunun büyük çoğunluğunun (%73,8) bayan olduğu görülmektedir. Yaş durumları açısından 20-29 yaş grubu %35,4 oranıyla birinci, 30-39 yaş grubu %27,3 oranıyla ikinci sıradadır. Akademik ünvanlarına bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanları arasında araştırma görevlisi olanların oranı yaklaşık %32, öğretim görevlilerinin oranı yaklaşık %42'dir. Öğretim elemanları arasında en düşük oranda katılım profesör ünvanlı akademisyenler olmuştur. Çalışma süreleri incelendiğinde, çalışma süresi 1 yıldan az olanların yaklaşık %12, 1-4 yıl arasında olanların %26, 5-9 yıl arasında olanların yaklaşık %25, 10 yıl ve üzerinde olanların ise %37 oranında olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının aylık ortalama gelirleri oldukça düşüktür. Büyük çoğunluğunun (%67,7) aylık ortalama geliri 8.000 Som'un altındadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde 1 Amerikan Dolarının yaklaşık 47 Som olduğu dikkate alındığında, bu grubun ABD Doları cinsinden aylık ortalama geliri 170 Dolar'a denk gelmektedir. Kırgızistan'da kişi başına düşen milli gelir seviyesine göre normal olan bu gelir, uluslararası standartların hayli gerisindedir.

İş Doyumu İle İlgili Bulgular

Kırgizistan Devlet Üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile ilgili Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki faktörlere göre elde edilen doyum düzeyleri Tablo 2'de verilmiştir.
Tablo 2'deki bulgular incelendiğinde,araştırmaya katılan öğretim elemanlarının genel (3,4281) ve içsel iş doyum (3,5265) düzeylerinin dışsal iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretim elemanları işlerinden dışsal iş doyumu bakımından hoşnut, genel ve içsel iş doyumu bakımından ise çok hoşnutturlar. Bununla birlikte, iş doyum değişkenleri ayrı ayrı

değerlendirildiğinde, en yüksek ortalama değerlere sahip değişkenlerin dışsal iş doyumu boyutunda yer alan "İş arkadaşlarıyla ilişki" ve "Yönetim tarzı" olduğu görülmektedir. Ayrıca, en düşük ortalama değerler de yine dışsal iş doyum boyutunda bulunan "Çalışma şartları" ve "Ücret" değişkenlerine aittir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma koşullarından ve aldıkları ücretten hoşnutluk düzeyi diğer faktörlere kıyasla daha düşüktür.

Tablo 2. Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri

	Faktörler	n	$\bar{X}$	Ss
İçsel İş Doyum	**Güvenlik**(*Bana sabit bir iş sağlaması bakımından*)	381	3,6457	,96677
	Ahlaki değerler*(Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından*)	381	3,6430	,93676
	Yeteneklerden faydalanma*(Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından*)	381	3,6010	,96975
	Sosyal hizmet (*Başkaları için birşeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından*)	381	3,5879	,89487
	Sosyal statü (*Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından*)	381	3,5853	,96311
	Başarı (*Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden*)	381	3,5827	,94680
	Bağımsızlık (*Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından*)	381	3,5696	1,06550
	Gerçekleştirilen faaliyetler (*Beni her zaman meşgul etmesi bakımından*)	381	3,5066	1,06033
	Otorite (*Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından*)	381	3,4724	,94167
	Çeşitlilik (*Arasıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından*)	381	3,4042	1,03333
	Yaratıcılık (*İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından*)	381	3,3806	1,00762
	Sorumluluk (*Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından*)	381	3,3386	1,00174
İçsel İş Doyumu Faktörleri		381	3,5265	,64127
Dışsal İş Doyum	**İş arkadaşları ile olan ilişki** (*Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması açısından*)	381	3,7034	1,06064
	Yönetim ilişkileri (*Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından*)	381	3,7008	1,12845
	Yönetimin karar verme yeteneği (*Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından*)	381	3,6142	1,01603
	Üniversite politikaları ve uygulamaları (*İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından)*	381	3,5564	,92343
	Takdir edilme (*Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından*)	381	3,5459	,97123
	Yükselme-gelişme (*İş içinde terfi olanağımın olması bakımından)*	381	3,1916	1,05508
	Çalışma koşulları (*Çalışma şartları bakımından*)	381	2,9895	1,17424
	Ücret (*Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından*)	381	2,3360	1,19097
Dışsal İş Doyumu Faktörleri		381	3,3297	,67137
	Genel İş Doyumu	381	3,4281	,61747

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan analizlerde farklılık tespit edilen bulgular aşağıda değerlendirilmektedir.

Öğretim elemanlarının iş doyumu değişkenleri ile ilgili puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U-Testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Farklılaşan İş Doyum Faktörleri (Mann Whitney U-Testi Sonuçları)

Faktör	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Gerçekleştirilen faaliyetler	Erkek	100	213,32	21331,50	11818,500	-2,631	,009
	Bayan	281	183,06	51439,50			

$p<0.05$

Tablo 3'ten de izlenebileceği üzere, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetine göre yalnızca "*gerçekleşen faaliyetler(beni her zaman meşgul etmesi bakımından)*" değişkeni bakımından aralarında anlamlı bir fark vardır. Erkek öğretim elemanları, işlerinin kendilerini sürekli meşgul

edecek bir iş niteliğinde olması bakımından bayan öğretim elemanlarına kıyasla işlerinden daha çok hoşnutturlar.

İş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının yaş, akademik unvan, gelir ve iş deneyimi durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır. Test sonuçlarında iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre farklılık olmadığı, yaş, gelir ve iş deneyimine göre ise bazı değişkenlerde anlamlı farklıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Farklılık tespit edilen bulgular aşağıda değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Yaş, Gelir ve İş Deneyimi Durumlarına Göre Farklılaşan İş Doyum Faktörleri (Ortalamalar ve Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları)

İş Doyum Değişkenleri	Gruplar	N	Aritmetik Ortalama $\bar{X}$	Ss	Kruskal Wallis-H Sıra Ort.SD		χ^2	p
	Yaş							
Ücret	20-29	135	2,60	1,265	213,29	4	12,985	,011
	30-39	104	2,16	1,080	177,51			
	40-49	63	2,17	1,129	177,19			
	50-59	53	2,06	1,099	165,95			
	60 ve yukarısı	26	2,62	1,299	213,73			
Takdir edilme	20-29	135	3,73	,940	210,82	4	11,546	,021
	30-39	104	3,47	1,033	185,56			
	40-49	63	3,22	1,084	160,65			
	50-59	53	3,58	,770	188,07			
	60 ve yukarısı	26	3,58	,758	189,37			
İç Doyum	20-29	135	3,53	,643	191,64	4	10,566	,032
	30-39	104	3,49	,574	181,38			
	40-49	63	3,38	,747	167,03			
	50-59	53	3,70	,627	228,50			
	60 ve yukarısı	26	3,61	,593	207,79			
Dış Doyum	20-29	135	3,44	,649	208,76	4	13,092	,011
	30-39	104	3,26	,653	172,48			
	40-49	63	3,11	,763	161,78			
	50-59	53	3,40	,624	204,65			
	60 ve yukarısı	26	3,45	,600	215,85			
Genel Doyum	20-29	135	3,48	,615	201,24	4	11,074	,026
	30-39	104	3,38	,560	174,63			
	40-49	63	3,25	,720	164,83			
	50-59	53	3,55	,581	216,65			
	60 ve yukarısı	26	3,53	,576	215,57			
	Gelir							
Ücret	8000 soma kadar	258	2,21	1,174	178,48	3	15,155	,002
	8001-13000 som	92	2,48	1,153	206,39			
	13001-18000 som	22	3,05	1,253	252,25			
	18000 + som	9	2,89	1,167	242,78			
	İş Deneyimi							
Takdir edilme	1 yıldan az	45	3,64	,830	195,63	4	9,563	,048
	1-4 yıl	99	3,73	,946	212,62			
	5-9 yıl	96	3,42	1,121	181,64			
	10-19 yıl	88	3,55	,946	190,93			
	20 yıldan fazla	53	3,36	,834	163,76			

$p<0.05$

Tablo 4'de araştırmaya katılan öğretim elamanlarının yaş, gelir ve iş deneyimi durumlarına göre $p<.05$ düzeyinde anlamlı farklılık bulunan iş doyum faktörleri verilmiştir. Bulguların daha sağlıklı yorumlanabilmesi ve karşılaştırma yapılabilemesi için ilgili değişken gruplarının ortalama ve standart sapma değerleri de gösterilmiştir. Tablodaki bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş durumları bakımından iç, dış ve genel doyum ile ücret ve taktir edilme konularında hoşnutluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir.

Sıra ortalamaları dikkate alındığında, ücret konusunda en düşük doyum düzeyine sahip öğretim elemanlarının 50-59 yaş grubunda yer aldığı, en yüksek doyum düzeyine sahip olan öğretim elemanlarının ise 60 yaş ve üstü ile 20-29 yaş grubunda bulunan öğretim elemanları olduğu anlaşılmaktadır. Orta yaş grubu olarak nitelendirilebilecek 30-49 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının doyum düzeylerinin birbirine yakın olduğu dikkat çekmektedir.

Takdir edilme konusunda ortaya çıkan sıra ortalamalarına bakıldığında, genç (20-29 yaş gubu) öğretim elemanlarının diğer yaş gruplarına kıyasla yaptıkları işler karşılığında taktir edilme açısından daha çok hoşnut oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuda en az hoşnutluk içinde bulunan öğretim elemanları 40-49 yaş grubunda yer almaktadır.

Yaş grupları bakımından, genel ve iç doyum doyum düzeyleri en yüksek grubun 50-59 yaş grubunda yer alan, dış doyum düzeyi en yüksek grubun da 60 yaş ve üstünde olan öğretim elemanları olduğu görülmektedir. İç, dış ve genel doyum düzeyi en düşük yaş grubu ise 40-49 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarından oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının gelir düzeyleri bakımından anlamlı farklılık tespit edilen tek iş doyum değişkeni ücret konusudur. Sıra ortalamalarına bakıldığında, 13001-18000 Som aylık gelire sahip olan öğretim elemanları diğer gelir grublarına kıyasla aldıkları ücretten daha çok hoşnutturlar. Aldığı ücret konusunda en az hoşnut olan grubun aylık geliri 8000 Som ve daha az geliri olan öğretim elemanları olduğu görülmektedir.

Öğretim elamanlarının yaş grubu değişkeninin yanısıra, takdir edilme konusunda hoşnutluk düzeylerinde farklılık tespit edilen diğer bir değişken iş deneyimidir. İş deneyimi bakımndan yaptıkları iş'ten dolayı takdir edilme konusunda en çok hoşnut olan grup 1-4 yıllık iş deneyimine sahip olan öğretim elemanları, en az hoşnut olan grubun ise iş deneyimi 20 yılın üzerinde olan öğretim elemanları olduğu anlaşılmaktadır.

Kruskal Wallis-H Testi ile, iki yada daha çok grubun bir bağımlı değişkene ait ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tespit edilebildiği halde, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı anlaşılamamaktadır. Bu nedenle, farklılığın kaynağı tespit edilmek istendiğinde, gruplar ikili olarak Mann-Withney U Testi ile karşılaştırılabilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006:273). Bu doğrultuda, iş doyum faktörlerinde öğretim elemanlarının yaş, gelir ve iş deneyimi durumlarına göre yukarıda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Mann Withney-U testiile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve anlamlı farklılıklar tespit edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde, ücret konusunda yaş gruplarına göre anlamlı farklılıkların 20-29 yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında olduğu görülmektedir. 20-29 yaş grubunda yer alan öğretim elemanları aldıkları ücret konusunda 30-39 yaş grubunun, 40-49 yaş grubu ve 50-59 yaş grubu içinde bulunan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek bir doyuma sahip oldukları anlaşılmaktadır. 30 ve üstü yaşın üzerindeki öğretim elemanlarının aldıkları ücretten hoşnut olma açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının gelir durumları bakımından aldıkları ücret konusundaki doyum düzeyleri arasındaki faklılıkların da geliri 8000 Som'a kadar olanlar ile geliri 8001-13000 Som ve 13001-18000 Som aralığında olan öğretim elemanları arasında olduğu görülmektedir. Geliri 8000 Som ve altında olan öğretim elemanları aldıkları ücret açısından diğer gelir gruplarına kıyasla daha düşük bir doyuma sahiptirler. Geliri 8000 Som'un üzerinde olan öğretim elemanlarının ücret konusundaki doyum düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktır.

Yaş ve iş deneyimi grupları açısından takdir edilme konusundaki doyum düzeyleri arasında tespit edilen farklılıklar incelendiğinde; bu farklılıkların yaş grupları açısından 20-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasında olduğu: iş deneyimi açısından ise 1-4 yıl iş deneyimi olan öğretim elemanları ile 5-9 yıl aralığında ve 20 yıl ve üstünde iş deneyimine sahip olan öğretim elemanları arasında ortaya çıktığı görülmektedir. 20-29 yaş grubu içinde yer alan öğretim elamanlarının takdir edilme konusundaki hoşnutluk düzeyinin 40-49 yaş grubuna kıyasla daha yüksek olduğu, bu yaş grubu ile diğer yaş gruplarının takdir edilme konusundaki doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, bu konuda 30 yaş ve üstündeki yaş grupları arasında da anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. İş deneyimi grupları açısından ise iş deneyimi 1-4 yıl aralığında olan öğretim elemanlarının takdir edilme konusundaki hoşnutluk düzeyi, iş deneyimi 5-9 yıl ile 20 yıl ve üstü iş deneyimi bulunan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek bir doyum düzeyine sahip oldukları anlaşılmakdır.

Tablo 5'teki yaş grupları açısından iç, dış ve genel doyum düzeylerinde farklılık tespit edilen bulgular incelendiğinde; iç doyum düzeyindeki farklılıkların 50-59 yaş grubu ile 20-29, 30-39 ve 40-49 yaş grubu arasında olduğu, dış doyum düzeyindeki farklılıkların 20-29 yaş grubu ile 30-39 ve 40-49 yaş grupları arasında, 40-49 yaş grubu ile 50-59 yaş grubu arasında olduğu, genel doyum düzeyindeki farklılıkların ise 20-29 ile 40-49 yaş grubu arasında, 50-59 yaş grubu ile de 30-39 ve 40-49 yaş

grupları arasında olduğu görülmektedir. İç doyum bakımından 50-59 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının doyum düzeyi 50 yaşın altındaki öğretim elemanlarından daha yüksektir.

Tablo 5. Yaş, Gelir ve İş Deneyimi Durumlarına Göre Farklılaşan Faktörlerinin Gruplararası Karşılaştırılması (Mann-WithneyU Testi Sonuçları)

İş Doyum Değişkenleri	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p
Ücret	Yaş						
	20-29	135	129,90	17536,00	5684,000	-2,630	,009
	30-39	104	107,15	11144,00			
	20-29	135	105,45	14235,50	3449,500	-2,215	,027
	40-49	63	86,75	5465,50			
	20-29	135	101,01	13636,50	2698,500	-2,722	,006
	50-59	53	77,92	4129,50			
	Gelir						
	8000 soma kadar	258	168,68	43519,50	10108,500	-2,209	,027
	8001-13000 som	92	194,63	17905,50			
	8000 soma kadar	258	136,30	35166,50	1755,500	-3,110	,002
	13001-18000 som	22	189,70	4173,50			
Takdir edilme	Yaş						
	20-29	135	107,54	14518,50	3166,500	-3,145	,002
	40-49	63	82,26	5182,50			
	İş Deneyimi						
	1-4 yıl	99	105,35	10430,00	4024,000	-2,042	,041
	5-9 yıl	96	90,42	8680,00			
	1-4 yıl	99	83,57	8273,00	1924,000	-3,041	,002
	20 yıldan fazla	53	63,30	3355,00			
İç Doyum	Yaş						
	20-29	135	89,41	12071,00	2891,000	-2,049	,040
	50-59	53	107,45	5695,00			
	30-39	104	72,18	7506,50	2046,500	-2,639	,008
	50-59	53	92,39	4896,50			
	40-49	63	50,37	3173,50	1157,500	-2,842	,004
	50-59	53	68,16	3612,50			
Dış Doyum	Yaş						
	20-29	135	129,93	17541,00	5679,000	-2,537	,011
	30-39	104	107,11	11139,00			
	20-29	135	107,02	14447,50	3237,500	-2,710	,007
	40-49	63	83,39	5253,50			
	40-49	63	52,64	3316,50	1300,500	-2,051	,040
	50-59	53	65,46	3469,50			
Genel Doyum	Yaş						
	20-29	135	105,31	14216,50	3468,500	-2,088	,037
	40-49	63	87,06	5484,50			
	30-39	104	73,00	7591,50	2131,500	-2,319	,020
	50-59	53	90,78	4811,50			
	40-49	63	51,56	3248,50	1232,500	-2,423	,015
	50-59	53	66,75	3537,50			

$p<0.05$

Dış doyum bakımından 20-29 yaş grubunda yer alanların doyum düzeyi 30-39 ve 40-49 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarına kıyasla, 50-59 yaş aralığında yer alanların da 40-49 yaş aralığında bulunan öğretim elamanlarına kıyasla daha yüksektir. Genel doyum düzeyleri açısından ise 20-29 yaş grubunun iş doyum düzeyi 40-49 yaş grubuna kıyasla, 50-59 yaş grubundakilerin de 30-39 ve 40-49 yaş grubunda bulunan öğretim elamanlarına kıyasla daha yüksek bir iş doyum düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Üniversitelerin, kendilerinden beklenen rolleri yerine getirebilmesi için istihdam ettikleri öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini yüksek tutmaları büyük önem taşımaktadır. Çünkü, üniversitelerin üstlendikleri rollerin yerine getirilmesinde temel sorumluluk öğretim elemanlarının üzerindedir. Öğretim elemanları üniversitelerin asli unsurları olarak, kaliteli eğitim-öğretim faaliyetleri

gerçekleştirmek ve uluslararası düzeyde akademik çalışmalar yapmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük ise ancak işini severek ve isteyerek yapmaya güdülenmiş, motivasyon düzeyi yüksek, iş hayatında mutlu öğretim elemanları eliyle yerine getirilebilir. Bu nedenle, üniversiteler, öğretim elemanlarına yüksek iş doyumu sağlayacak ortam ve koşullar oluşturmak durumundadırlar.

Kırgızistan, bağımsızlıkla beraber devraldığı eski Sovyet sistemine göre yapılandırılmış yüksek öğretim sistemini çağdaş normlara göre yeniden düzenlemek ve uluslararası yüksek öğretim sistemlerine entegre etmek konusunda çaba sarfeden bir ülke olarak dikkat çekmektedir. Ancak bu konudaki çabaların yeterli olup olmadığı, ekonomik, siyasi ve sosyal yapının bu çabaların başarıya ulaşmasını ne derecede desteklediği ayrı bir tartışma konusu olmakla birlikte, en önemli kritik başarı faktörlerinden birinin üniversitelerin akademik kadrosu olduğu unutulmamalıdır. Bu bakımdan, Kırgızistan yüksek öğretim sistemine bir yandan iyi eğitimli ve yetenekli insanların kazandırılması, diğer yandan mevcut ve sisteme yeni katılacak öğretim elemanlarının iş doyumu konusunun önemsenmesi gerekir.

İş doyumu hem bireysel ve sosyal hem de kurumsal açıdan önemlidir. Bireysel ve sosyal açıdan bakıldığında, birey hayatının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirir. Bireyin, iş hayatında, iş'le doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili faktörlere bağlı olarak mutlu olması yada olmaması, onun sosyal hayatını da yakından etkileyecektir. Sosyal bir varlık olarak birey, iş hayatındaki mutluluğunu da mutsuzluğunu da en yakınındakilerden başlayarak ister istemez çevresine yansıtacaktır. Diğer yandan, kurumsal olarak düşünüldüğünde, iş doyumu çalışanın bireysel iş performansı ile de yakından ilişkilidir. İş doyumu düşük olan bir kişiden yüksek bir iş performansı ortaya koyması, işini içten gelen bir arzuyla yapması, örgüte sadakat duygusuyla bağlanması, örgütsel amaçların gerçekleşmesine katkı sağlaması ve iş süreçlerine aktif katılması beklenmemelidir.

Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te bulunan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elamanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak kayda değer aşağıdaki sonuçları çıkarmak mümkündür:

- Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre orta seviyenin üzerindedir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinde yer alan faktörlerin tümü dikkate alınarak hesaplanan Genel iş doyumu düzeyi yüksek bulunmuştur. Dağdeviren ve arkadaşlarının (2011) Trakya Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada genel iş doyumu orta seviyede bulunmuştur. Aynı şekilde, genel iş doyumunun iki alt boyutundan biri olan ve işin özüne ilişkin faktörleri kapsayan içsel iş doyumu düzeyi ise genel iş doyumuna kıyasla daha yüksektir. Genel iş doyumunun ikinci alt boyutu olan ve işin yapıldığı çevresel koşulları kapsayan dışsal iş doyumu düzeyi ise hem genel hem de içsel iş doyumuna göre daha düşüktür. Dağdeviren ve arkadaşlarının (2011) da belirttiği gibi bu sonuçlar çalışanların genel ve içsel doyumları ile kişilik gelişimi ve sistemin işleyişi boyutları arasında ilişki olabileceğini ve dışsal iş doyumunun çalışma ortamının özellikleriyle ilgili olabileceğini düşündürmektedir.
- Öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler arasında en çok hoşnut oldukları iki konu dışsal iş doyumu boyutunda yer alan "iş arkadaşlarıyla ilişki" ve "yönetim tarzı" iken, en az hoşnut oldukları iki konu da yine dışsal iş doyum boyutunda bulunan "çalışma şartları" ve "ücret" değişkenlerine aittir. Bu sonuç, araştırma kapsamına alınan üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının çalışma koşullarından ve aldıkları ücretten hoşnutluk düzeylerinin diğer faktörlere kıyasla daha düşük olduğunu göstermektedir. Göktaş'ın (2007) Balıkesir İlindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesine yönelik yaptığı araştırmada ise dışsal etmenlerde "çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşmaları açısından", "yöneticimin karar verme yeteneği bakımından" ve "mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliği bakımından" diğer değişkenlere göre azda olsa düşük memnuniyette olduğu saptanmıştır. Ücret konusundaki doyum düzeyinin daha önce yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğu görülmektedir. Örneğin, Karaman ve Altunoğlu'nun (2007) Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının iş doyumuna yönelik yaptıkları araştırmada en düşük tatmin düzeyinin ücret konusunda olduğu belirtilmiştir Bu araştırmanın sonuçlarına göre de, ögretim elemanlarının aldıkları ücretin, tatmin düzeyini etkileyen faktörlerden biri olduğu ve ücret ile iş doyumu arasında güçlü bir ilişkinin oldugu gözlenmiştir. Kırgızistan'daki Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin düşük ücret aldığı ve ücretlerin yükseltilmesi iş doyumun olumlu yönde etkileyeceği gözönüne alınırsa, devletin bu konuya daha çok önem vererek ücretleri yükseltme yoluna başvurmaları gerekmektedir. Diğer yandan çalışma koşullarını iyileştirerek çalışanlara sağlıklı çalışma ortamı sağlanması da büyük önem taşımaktadır.

- Araştırmanın ortaya koyduğu diğer bir sonuç, öğretim elemanlarının akdademik ünvanları dışında cinsiyet, yaş, gelir ve iş deneyimleri bakımından iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmasıdır. Erkek öğretim elemanları, işlerinin kendilerini sürekli meşgul edecek bir iş niteliğinde olması bakımından bayan öğretim elemanlarına kıyasla işlerinden daha çok hoşnutturlar. Ancak, yapılan bazı araştırma sonuçlarında cinsiyet ile iş doyumu arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Dağdeviren ve diğ., 2011, Bilge ve diğ., 2007, Çam ve diğ., 2005, Yıldız ve diğ., 2003). Ücret konusunda, 20-29 yaş grubunda yer alan öğretim elemanları 30 yaş ve üstünde olan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek bir iş doyumuna sahiptirler. Yetiş ve arkadaşlarının (2008) yaptıkları araştırmada yaş farklılıklarına göre Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmada 30 yaş üzerindekilerin yüksek iş doyumuna sahip olduğu, diğer yaş gruplarının ise orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Geliri düşük olan (8000 Som ve altında) öğretim elemanları aldıkları ücret açısından diğer gelir gruplarına kıyasla daha düşük bir iş doyumuna sahiptirler. 20-29 yaş grubu içinde yer alan öğretim elamanlarının takdir edilme konusundaki hoşnutluk düzeyi 40-49 yaş grubuna kıyasla daha yüksektir. İş deneyimi 1-4 yıl aralığında olan öğretim elemanlarının takdir edilme konusundaki hoşnutluk düzeyi iş deneyimi 5-9 yıl ile 20 yıl ve üstü iş deneyimi bulunan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksektir.
- İç doyum bakımından 50-59 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi 50 yaşın altındaki öğretim elemanlarından daha yüksektir. Dış iş doyumu bakımından 20-29 yaş grubunda yer alanların iş doyum düzeyi 30-49 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarına kıyasla, 50-59 yaş aralığında yer alanların da 40-49 yaş aralığında bulunan öğretim elamanlarına kıyasla daha yüksektir. Genel doyum düzeyleri açısından ise 20-29 yaş grubunun iş doyum düzeyi 40-49 yaş grubuna kıyasla, 50-59 yaş grubundakilerin de 30-49 yaş aralığında bulunan öğretim elamanlarına kıyasla daha yüksek bir iş doyum düzeyine sahiptirler.

Bu sonuçlar arasında en dikkat çekici ve üzerinde durulması gereken konunun, öğretim elemanlarının en düşük doyuma sahip oldukları dışsal iş doyum faktörleri içinde yer alan çalışma koşulları ve ücret konuları olduğu söylenebilir. Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının aylık ortalama gelirleri oldukça düşüktür. Öğretim elemanları çalışma koşullarından da pek memnun değildir. Kırgızistan yüksek öğretim sisteminin yeniden yapılandırılması sürecinde bu konuların önceklikle ele alınması gerekir. Zira, yetersiz ücret ve uygun olmayan çalışma şartlarında öğretim elemanlarından kaliteli eğitim-öğretim vermeleri ve uluslarası düzeyde akademik çalışmalar yapmalarını beklemek temenniden öteye geçemez.

KAYNAKLAR

Aşık, N.A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 467,* 31-51.

Ardıç, K. ve Baş T. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans, 17*(198), 72-81.

Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumunun İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32,* 32-41.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektorü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *9*(1), 1-18.

Buitendach, H. J. and Rothmann S. (2009). The Validation Of The Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in Selected Organisations İn South Africa. *SA Journal of Human Resource Management, 7*(1), 1-8.

Castillo, J. X. and Cano, J. (2004). Factors Explaining Job satisfaction Among Faculty. *Journal of Agricultural Education, 45*(3), 65-74.

Chen, Ling-Hsiu. (2008). Job Satisfaction Among Information System (IS) Personnel. *Computers in Human Behavior, 24,* 105–118.

Clark, A.E. (1997). Why are Women So Happy At Work? *Labour Economics, 4*(4), 341–372.

Çarıkçı, İ. (2000). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5*(2), 155-168.

Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A.B, Bilge, A ve Keskin, G.Ü. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirilmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6,* 213-220.

Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ.K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi, Balkan Med J,28,* 69-74.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.* Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.

Eren, E. (2001*). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul, Beta Yayınları.

Eyüpoğlu, S.Z. ve Saner, T. (2009). The Relationship Between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study of Academicians in Northern Cyprus. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 1,* 686-691.

Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği*, Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,14*(20), 233-246.

Göktaş, Z., (2007). Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Sosyal Bilimler Dergisi, 1*(1).

Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasindaki İlişkiler: Sağlik Sektöründe Bir Uygulama. *İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız- Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi , 15*, 1-11.

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review, 46*(1), 53-62.

Karaman, F. ve Altunoğlu E. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14* (1), 109-120.

Kaşlı, M. (2007). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8*(2), 159-174.

Kaya, İ. (2007). "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(2), 356-357.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum:Ekonomi ve Hukuk Dergisi 4*(7), 77-96.

Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *13*(2), 275 289.

Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of Nigerian managers in the oil industry, *Journal of American Academy of Business*, *10*(1), 49-58.

Paul, E. P. and Phua, S. K. (2011). Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationships between job satisfaction and demographic variables. *Journal of Higher Education Policy and Management, 33*(2), 141–151.

Schroder, R. (2008). Job satisfaction of employees at a Christian university. *Journal of Research on Christian Education*, *17*(2), 225-246.

Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, *12*(9), 152-163.

Thakur, M. (2007). Job Satisfaction İn Banking: A Study Of Private And Public Sector Banks. *The Icfai Journal Of Bank Management*, *6*(4), 60-68.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *8*(1), 92-107.

Tütüncü, Ö. ve Çiçek, O. (2000). İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acentaları Üzerine Bir İnceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 11*(4), 124-128.

Tütüncü, Ö. (2002). Seyahat Acentelerinde İş Tanımlama Ölçeği Kapsamında İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İli Uygulaması. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 13*(2), 129-138.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Genişletilmiş 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII, *University of Minnesota.*

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, *4*(2), 10-14.

Yetiş, Ü., Katkat, D. ve Bakıcı, Y. (2008). Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, *10*(4), 42-49.

Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66*(1), 34-41.

Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi : Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *17*(1-2), 213-224.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *6*,(2), 291-306.