

# Eğitim Fakóltesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki

Yusuf İNANDI<sup>1</sup>, Binali TUNÇ<sup>2</sup>, Fatma USLU<sup>3</sup>

## ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı eğitim fakólterinde görev yapan öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ve kariyer engellerinin, iş doyumlarını ne düzeyde yordadığını belirlemektir. Tarama modelindeki araştırmada, veriler, oransız örnekleme tekniği ile ulaşılan 559 öğretim elemanından elde edilmiştir. Araştırmada, öğretim elemanlarının kariyer engellerini belirlemek üzere beş boyut ve 19 maddeli “Kariyer Engelleri Ölçeği”, iş doyum düzeylerini belirlemek üzere ise “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kariyer engellerinin boyutlarının, iş doyumunu yordama düzeyleri farklılaşmaktadır. Öğretim elemanlarının kariyer engelleri, iş doyumunun “yönetim, ilk amirle ilişkiler, işin yapısı, sosyal haklar, işin yapılış şekli, çalışma koşulları ve iletişim boyutunu anlamlı düzeyde yordarken, “çalışma arkadaşları ve maaş” boyutlarını ise anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Kariyer engellerinin en fazla yordadığı iş doyum boyutu sosyal haklardır. Bunu işin yapılma şekli, iletişim ve yönetim boyutları izlemektedir.

*Anahtar Kelimeler:* Öğretim elemanı, Kariyer engelleri, İş doyum

 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2013.3113a>

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. - Mersin Üniversitesi Eğitim Fakóltesi, Eğitim Bilimleri Bölümü - inandiyusuf@gmail.com

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr. - Mersin Üniversitesi Eğitim Fakóltesi, Eğitim Bilimleri Bölümü - tunc75@gmail.com

<sup>3</sup> Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü - ftmceyda@gmail.com

## GİRİŞ

Kariyer, çalışma yaşamının temel kavramlarından biri haline gelmiştir. Bireylerin meslek ve kurum seçimlerinde, öncelikle dikkate aldıkları özelliklerden biri de kariyer koşullarıdır. Bu çalışmada kariyer olgusu, üniversitelerde öğretim ve araştırma hizmetlerini yürütmekle sorumlu öğretim elemanlarının kariyer süreci bağlamında ele alınmıştır.

Araştırmada öğretim elemanlarının kariyer süreci, öğretim elemanlığının başlangıcından en üst düzey akademik dereceye kadar gerçekleşen “yükseltme ve atamalar” ifade edilmektedir. Üniversite geleneğinde akademik hiyerarşi ve bu hiyerarşide belirli koşullara bağlı olarak ilerlenmesi söz konusudur. Günümüzde de akademik alana ilişkin tartışmaların önemli bir kısmı yükseltme ve atama ölçütleri konusunda sürdürülmektedir. Türkiye’de her ne kadar akademik disiplinlerin kariyer süreçleri (yükseltme-atama süreci ve ölçütleri) tek biçimlilik gösterse de disiplinlerin teorik ve pratik boyutlarındaki farklılıklardan kaynaklı öznel durumlar da söz konusudur. Bu bakımdan araştırmada kariyer süreçleri ve iş doyumunu, eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanları ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmada üzerinde durulan bir diğer değişken iş doyumudur. İş doyumunun hem bireysel doyum, yani bir insan olarak üretici yönünden daha fazla doyum elde etmesi bakımından önemli olduğu kadar, örgütsel açıdan da önemi büyüktür. Örgütsel açıdan, çalışanların doyum düzeyi arttıkça, örgüte bağlılıklarının artacağı, böylece üretkenliklerinin artacağı kabul edilmektedir. Araştırmada iş doyumunu öğretim elemanları özelinde, akademik kariyer engelleriyle ilişkilendirilmektedir. Son yıllarda, araştırma ve öğretim etkinliklerini nicel olarak arttırmak amacıyla, öğretim elemanlarının kariyer süreçleri (büyük ölçüde yükseltme-atama süreci) yeniden düzenlenmektedir. Bu da öğretim elemanları üzerinde önemli bir baskı kaynağı haline gelmektedir. Çalışma bu yönüyle yükseltme-atama sürecinin, öğretim elemanlarının iş doyumlarıyla ilişkisiyle de bağlantılıdır.

### Kariyer Kavramı

Kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca yaptığı işlerin, bulunduğu konumların tümünü ve bu konumlarla ilgili tutum ve davranışları içeren süreci ifade etmektedir (Stone, 2003). Bir başka tanıma göre kariyer, rasyonel bir şekilde birbirleri ile ilişkili bir dizi rolden oluşan ve rollerden birinde elde edilen deneyim ve bilginin bir diğerinde kullanılarak somutlaştırıldığı, böylelikle çalışanın konusunda uzmanlaştığı bir süreçtir (Cascio, 1989). En genel anlamıyla kariyer, bireyin seçtiği bir meslekte ilerleyerek daha fazla gelir elde ettiği, sorumluluk üstlendiği, saygınlık, erk ve itibar kazandığı konumlar serisidir (Şimşek, 1999; Bakioğlu & İnandı, 2001; İnandı & Tunç, 2012). Anafarta (2001) kariyer konusunda, bireyin uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimlerin birikimine dikkati çekmektedir. Buradaki tanımların ortak vurgusu, çalışma yaşamında konumun yükselmesiyle bağlantılı olarak toplumsal saygınlık ve gelir düzeyinin de yükselmesidir.

Kariyer olgusunun, “birey” ve “örgüt” olmak üzere iki boyutundan söz edilebilir. Birey boyutu, bireyin, insan olmanın gereği olarak sosyal, psikolojik ve ekonomik yönleriyle doyurucu bir mesleki yaşam sürdürme hakkıyla ilgilidir. Bu hak, Korkmaz’ın da (2003) vurguladığı gibi, bireyin, çalışma yaşamındaki konumunu bilme ve anlama, kişiliğini oluşturacak yol ve yönleri belirleme, kendini bulma ve kapasitesini geliştirme isteğinden kaynaklanmaktadır. Örgüt açısından kariyer, çalışanların gereksinimlerini karşılayabilecek fiziksel ve sosyal koşulların sağlanmasını gündeme getirmektedir. Örgütlerde çalışanlara, rahat, huzurlu, güvenli, doyurucu, üretkenliklerini gerçekleştirebilecekleri bir ortamın sunulması, birey açısından olduğu kadar, örgütsel amaçlar açısından da önemlidir. Bu

bakımdan kariyer olgusunun birey ve örgüt boyutlarının birlikte ele alınması önemlidir. Korkmaz (2003), Gündüz ve Şahin (2006), kariyer sürecinin bireysel ve örgütsel boyutlarının bütünleştirilmesini vurgulamaktadır. Bu bağlamda kariyer geliştirmede, çalışanların sahip oldukları bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerle örgütün sunduğu gelişme olanakları arasındaki uyum önemlidir. Bireysel ve örgütsel boyutları bütünleştirmede, çalışanların, kariyer amaçlarına ulaşabilmesi için, uygulanan yetiştirme programı ve uygulamalarına katılımının sağlanması gerekmektedir. Russel (2006) kariyer geliştirme çalışmalarının, çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri ortamların oluşturulmasını sağladığını belirtmektedir.

Eğitim kurumları ve özellikle üniversiteler, kariyer açısından önemli yerlerdir. Eğitim düzeylerinin üst aşamasını oluşturan üniversiteler ile kariyer olgusu birbirlerini çağrıştırmaktadır. Üniversite dile getirildiğinde kariyer olgusu, kariyer olgusu dile getirildiğinde ise üniversiteler akla gelmektedir.

### **Öğretim Elemanlığı ve Kariyer**

Öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında araştırma ve öğretim işlerini yapmakla görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarında oluşur (2547 sayılı YÖK Kanunu Md. 3). Öğretim elemanlarından, üniversitede öğretim ve araştırma yapmaları, diğer yandan birikimlerini toplumsal sorunların çözümünde kullanmaları beklenmektedir. Özmen, Özer ve Saatçioğlu'na göre (2005), araştırmacılık, eğitim ve toplum hizmeti gibi farklı işlevleri birlikte içeren öğretim elemanlığı, "bilgi işçisi" sınıfına dâhildir. Kerr (1994) ideal bir akademik yaşamın, veri toplama, araştırma yapma ve yayınlama, alanındaki gelişmeleri izleyerek önceki bilgileri ile sentezleyip yorumlama, ders hazırlığı yapma, öğretim yapma, örnekler oluşturma, kurullarda görev alma, öğrenci ve diğer akademik çevrelerin sorularını yanıtlama, konferanslara katılma, dergiler için makale incelemesi yapma, öğrenci gruplarına danışmanlık yapma gibi birçok etkinliği kapsadığını belirtmektedir. Yılmaz ve Özdem (2004) geniş görev tanımının, öğretim elemanlarının uzun süreler çalışmalarını gerektirdiğini belirtmektedir.

Kimi zaman öğretim elemanlarının çalışma koşullarının maddi boyutu, kimi zaman insan ilişkileri, kimi zaman ise yasal boyutundan kaynaklı çeşitli engeller yaşadıkları bilinmektedir. Genel olarak tarihten gelen sorunlarla birlikte, günümüzdeki toplumsal, ekonomik ve siyasal gelişmelerin beraberinde getirdiği bir dizi sorun söz konusudur (Marginson, 2000). Öğretim elemanlarından daha fazla öğretim ve araştırma yapması beklenmektedir. Ancak bu beklentinin yerine getirilebilmesi için öğretim elemanlarının, çalışma koşullarının maddi ve psiko-sosyal yönlerden geliştirilmesi gerekmektedir.

Öğretim elemanlarının ücretleri zamanla gerilerken, araştırma yapma olanakları da sınırlandırılmaktadır (Ergin, 1995). Öğretim elemanları, ayrıca akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının araştırma yapmaya uygun olmaması, çalışmalar için gerekli izinlerin bürokratik süreçlere takılması, kongre, sempozyum gibi bilimsel toplantılara katılamama, neredeyse sadece internet üzerinden kaynak elde edebilme, çalışmaların yayımlanmasında karşılaşılan akademik olmayan güçlükler, yabancı dil engeli ve yurt dışına çıkma olanaklarının yetersizliği gibi akademik yükselme süreciyle bağlantılı sorunlar yaşamaktadır (Bülbul & Tunç, 2011). Özellikle yabancı dil ve uluslararası indekslerde yayın yapma ile ilgili ölçütlerin varlığı, yine ülkemizde yabancı dil öğretiminde yaşanan ciddi sıkıntılar içerisinde yetişmek zorunda olan öğretim elemanlarını oldukça zorlamaktadır. Bu durum öğretim elemanlarının, bilimsel ve entelektüel birikimleri yeterli

olsa da kariyer basamaklarını geçmelerini engellemektedir. Tüm bunlara ek olarak yöneticilerin kişisel engellemeleri ve kaprisleri, özellikle kadın öğretim elemanları için aile ve iş rollerini dengede götürme zorluğu, araştırma yapılırken yaşanan yardımcı eksikliği, örgüt içi ve kişisel iletişim problemleri gibi bireysel ve örgütsel problemler de yaşamaktadırlar. Bir diğer sorun alanı ise öğretim elemanlığına giriş ve sonraki aşamalarda kayırmacılığın yaygın olmasıdır. Türkiye’de öğretim elemanlığında kariyer sürecinin yeterince saydam olmadığı ve liyakat esaslı süreçlerden çok, karar vericilere sadakatin aranmakta olduğuna ilişkin yoğun eleştiriler bulunmaktadır (YÖK, 2008). Öğretim elemanları hem akademik yapıdan kaynaklanan sorunlar hem de bireysel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan sorunlar yaşamaktadırlar. Öğretim elemanlarının karşılaştıkları tüm bu zorluklar onların işlerinden doyum sağlamalarını engelleyerek, iş doyumunu düzeylerinin düşmesini beraberinde getirmektedir.

### **İş Doyumu**

İş doyumunu, çalışanların beklentilerini karşıladıklarında, duydukları olumlu duygusal durumlar olarak ele alınabilir. İş doyumunu çalışanın işinden beklentilerini karşılama düzeyiyle ilişkilidir. Grup ve örgüt faaliyetlerinin başarılı olması büyük ölçüde çalışanların iş doyumlarına bağlı olmaktadır.

İş doyumunun kaynaklarını, bireysel ve örgütsel yansımalarını konu edinen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. İş doyumunu, işin kendisinden, çalışma koşullarının uygunluğundan, iş arkadaşları ve yöneticiler arasındaki ilişkilerden ve bireyin işinden beklentilerinden etkilenmektedir (Ronen, 1978; Varca, Shatter & McCauley, 1983; Simon & Lam, 1996; Mercer, 1997; Peria & Baker, 1997; Bilgiç, 1998; Duffy, Ganster & Shaw, 1998; Wagner & Rush, 2000). Ancak iş doyumunu çok boyutlu ve etkenli bir olgu olmasına karşın, bunlardan bazıları diğerlerinden daha fazla ön plana çıkmaktadır. Peria ve Baker (1997) iş doyumunu açısından, kariyer olanaklarının, ücretten daha etkili olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde Hill (1994) kariyer yapmanın bireyin sosyal statüsünü yükselteceğine dikkat çekerek, bireyin başarılı olmasının iş doyumunu arttıracığını ifade etmektedir.

İş doyumunu ve kariyer olanaklarının ilişkisi, öğretim elemanlarının iş doyumunu ve kariyer olanaklarını gündeme getirmektedir. Öğretim elemanlarının iş doyumlarının ve kariyer olanaklarının önemi, ülkelerin gereksinim duyulan nitelikli insangücünü yetiştiren bir kurumda görev yapıyor olmaları bakımından bir kat daha artmaktadır. Üniversitelerin bu görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri görevini severek yapan öğretim elemanları ile mümkün olabilmektedir. Öğretim elemanlarının iş doyumunun yüksekliği, üniversitenin başarısına olumlu katkı sağlamaktadır (Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006; Bilge, Akman & Kelecioğlu, 2007; Sağlam, 2007). Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri, bilimsel çalışmaların başarısı açısından olduğu kadar üniversitenin yetiştireceği öğrencilerin niteliği açısından da önemlidir.

Öğretim elemanlarının iş doyumunu konusundaki araştırmalarda (Mwamvenda, 1995; Öncel, 1998; Hickson & Oshagbemi, 1999; Oshagbemi, 2000; Kemaloğlu, 2001; Sloane & Ward, 2001; Visakorpi, Stankovic, Pedrosa & Rozsnyai, 2007) “cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve akademik unvan” gibi çeşitli değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisi ele alınmasına karşın, belirtilen değişkenlerin iş doyumuyla ilişkisi konusunda tutarlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Yine birçok çalışmada öğretim elemanlarının iş doyumunu, kişisel değişkenler dışındaki değişkenlerle de ilişkilendirilmiştir. Dutka (2002) öğretim elemanlarının iş doyumunda, örgüt iklimi ve kariyer koşullarının önemli olduğunu belirlemiştir. Doğrudan olmasa da dolaylı olarak, akademik unvana göre iş doyumunun ilişkilendirildiği

çalışmalarda (Oran, 1989) akademik unvan yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğinin belirlenmesi, kariyer süreci ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Yine benzer şekilde yönetici pozisyonunda bulunan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin, diğerlerine göre daha yüksek olması da (Oshapgem, 2000) iş doyumunu ve kariyer süreci arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir.

Öğretim elemanları kendi akademik kariyer süreçlerini ilgilendiren konulardaki çalışmalarını sınırlı olsa da yapmaya çalışmaktadır. Bu çalışmalarda; akademik kariyere başlama (Long, Allison & McGinnis, 1979), kariyer gelişimi (Baldwin & Blackburn, 1981), kıdemli akademik kariyere etkisi ve akademik pozisyonun verimliliğe etkisi (Long, 1978), öğretim elemanlarının kıdemi ve yaşı ile iş doyumunun ilişkisi (Oshagbami, 2000), kadın öğretim elemanlarının kariyer durumları (Acar, 1991) ve cinsiyet ayrımcılığı (Özkanlı & Korkmaz, 2002), rol çatışması (Mattis, 2004), devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumunu (Ergeneli & Eryiğit, 2001; Küskü, 2001; Serinkan & Bardakçı, 2009), öğretim elemanlarının mesleki tükenmişlikleri (Akgemci, Ögüt & Demirel, 2007; Ardıç & Polatçı, 2008), çalışma yaşamı ve akademik yükseltme-atama sorunları (Bülbül & Tunç, 2011), ders ve araştırma yüklerinin motivasyona etkisi (Visakorpi vd., 2007) gibi öğretim elemanlarının kariyer süreçleri, iş doyumunu ve tükenmişliği ele alınmıştır. Fakat alanyazında öğretim elemanlarının karşılaştıkları kariyer engellerinin, iş doyumunu düzeyini ne derecede etkilediğini doğrudan belirlemeyi amaçlayan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Öğretim elemanlarının kariyer süreci ve iş doyumları konusunda doğrudan veya dolaylı ulaşılan sonuçlar, her iki değişkenin bağlantısına dikkat çekerken, bu konuda oluşabilecek engellerin ortadan kaldırılmasını gündeme getirmektedir. Bu yönüyle araştırmada, eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının kariyer engellerinin belirlenerek, bu engellerin iş doyumlarını nasıl etkilediğinin anlaşılması amaçlanmaktadır.

## YÖNTEM

Araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır. Bu bakımdan, araştırmada farklı grupların çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması söz konusu olduğundan aynı zamanda ilişkisel bir araştırmadır (Karasar, 1995). Araştırmada öğretim elemanlarının kariyer engellerinin, demografik değişkenler, görüş farklılıkları, kaynak yetersizliği, kurumsal ilişkiler ve meslektaş tutumları boyutlarının, iş doyumunun yönetim, ilk amirle ilişkiler, işin yapısı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işin yapılma şekli, ücret, iletişim, çalışma koşulları ve sosyal haklar boyutlarıyla ilişkisi ve iş doyumuna etkisi incelenmiştir.

## Evren ve Örneklem

Türkiye’de 2010-2011 yılında devlet üniversitelerine bağlı 79 eğitim fakültesinde 5.920 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Bu gruptan oransız eleman örneklem yoluyla toplam 620 öğretim elemanına ulaşılmış ancak bazı ölçüklerin yanlış ve eksik doldurulması nedeniyle, toplam 559 öğretim elemanı örnekleme oluşturmuştur. Öğretim elemanlarının % 45’i kadın, % 55’i erkektir. Yine % 44’ü 10 yıl ve altında kıdeme sahipken, % 56’sı 11 yıl ve üstünde kıdemli öğretim elemanlarıdır. Öğretim elemanlarının % 45’i (252) kadın, % 55’i erkek (307); % 44’ü (246) 10 yıl ve altında kıdeme, % 56’sı (313) 11 yıl ve üstünde kıdeme sahiptir. Unvanlara göre, yardımcı doçent % 37 (207), araştırma görevlisi % 34 (190), öğretim görevlisi % 17 (95), doçent % 5 (28), okutman % 4 (22), profesör % 2 (11) ve uzmandır % 1 (4).

### Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri “Kariyer Engelleri Ölçeği” (KEÖ) ve “İş Doyumu Ölçeği” (İDÖ) ile toplanmıştır.

*Kariyer Engelleri Ölçeği (KEÖ)*. Tümevarım stratejisi ile yola çıkılan ölçek geliştirme çalışmasında toplamı dereceleme tipinde bir ölçek formu hazırlanmıştır. Bu formun kategorileri, 5 dereceli Likert ölçeği formatındadır. Ölçek maddeleri, öğretim elemanları ile yapılan görüşmeler sonucu elde edilmiştir. Öğretim elemanının akademik kariyer yaşantısında karşılaşılabilecek engellere ilişkin görüşleri üzerinden yapılandırılan maddeler uzmanlara iletilmiştir. Ölçeklerin kapsam geçerliği, denemelik ölçek formu için hazırlanan maddelerin bağlamsal olarak istenen yapıyı ölçebilirliğinin uzman görüşlerine başvurularak yapılmasıdır (Aiken, 1996). Bu bağlamda 48 adet denemelik ölçek maddesi 12 uzman tarafından incelemiş ve uygun görülen 34 madde denemeye alınmıştır.

Birinci adımda, ölçekteki maddelerin ölçek puanı ile tutarlılığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir. Daha sonra madde analizi sonucu elde edilen bulgulara dayanarak 34 maddelik denemelik ölçek faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapı geçerliğinin ortaya konması için yapılan bu analizde, ilk olarak çalışma grubundaki denek sayısının faktör analizi için yeterli olup olmadığı test edilmiştir. Field (2005), Kaiser-Meyer-Olkin ölçümünün 0.05’den büyük çıkması durumunda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu belirtmektedir. Örneklem yeterliğine ilişkin KMO değeri 0.859 olarak hesaplanmış ve 350 kişiden oluşan çalışma grubunun, analiz için yeterli olduğu ortaya konmuştur.

Madde-madde korelasyon matrisi üzerinden anlamlı düzeyde ilişki göstermeyen maddeler tespit edilmiştir. Buna göre onbeş madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan maddeler üzerinden yapılan analizde, Bartlett testi sonucu, madde-madde korelasyonlarının anlamlı ilişki gösterdiği belirlenmiştir ( $p < .01$ ). Bileşenler matrisinin daha net oluşması için, kariyer engeline ilişkin bileşenlerin birbirinden bağımsız olamayacağı kabulü altında, 19 madde Rotated Component Matrix rotasyonuna tabi tutulmuş faktör yükleri .45’den büyük olan maddeler sürece katılmıştır. Özdeğeri 1’den büyük olan faktörler üzerinde işlem yapılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2001). Sonuçta özdeğeri 1’den büyük beş boyut ortaya çıkmış ve bu beş boyut toplam varyansın % 65’ini açıklamaktadır.

Beş bileşenli bir yapı oluşturan ölçeğin boyutlara göre faktör yük değerleri şöyledir: Demografik değişkenler boyutu; .71, .69, .58 ve .48. Görüş farklılıkları boyutu; .81, .79, ve .75. Kaynak yetersizliği boyutu; .69, .68, .65, .59 ve .53. Kurumsal ilişkiler boyutu; .89, .86 ve .85. Meslektaş tutumları boyutu; .89, .88, .87 ve .84.

Ölçek ve alt boyutların güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alfa değerlerine göre incelenmiş ve toplam 19 maddelik ölçeğin güvenilirliği .88 olarak belirlenmiştir. Alt boyutlara göre içtutarlılık katsayıları şöyledir: Demografik değişkenler boyutu .55; Görüş farklılıkları boyutu .83; Kaynak yetersizliği boyutu .75; Kurumsal ilişkiler boyutu .90; Meslektaş tutumları boyutu .95. Sonuç olarak, öğretim elemanlarının kariyer engelleri ölçeği, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda bu araştırmanın amacına uygundur.

*İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)*. Araştırmada öğretim elemanlarının işlerinden sağladıkları doyum düzeyini belirlemek üzere, Sun’ın (2002), Spector’un (1985) İş Doyumu Ölçeğinden yararlanarak hazırladığı, İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk bölümünde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümünde ise iş doyum düzeylerine yönelik 56 madde bulunmaktadır.

Sun (2002) tarafından yapılan geçerlik çalışmasına göre ölçek 9 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucuna göre tüm ölçek için Cronbach Alfa katsayısı .95'dir. Alt boyutlara göre içtutarlık katsayıları şöyledir: Yönetim boyutunda .92; ilk amirle ilişkiler (denetim) boyutunda .86; işin yapısı boyutunda .86; sosyal haklar boyutunda .78; çalışma arkadaşları boyutunda .76; işin yapılma şekli boyutunda .78; maaş boyutunda .72; çalışma koşulları boyutunda .73 ve iletişim boyutunda .57.

### Verilerin Analizi

Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi, kariyer engellerinin onların iş doyumlarına etkilerini belirlemek için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular, anlamlılık düzeyi 0.05 ve 0.01 düzeyinde yorumlanmış ve tartışılmıştır. Araştırmada korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.70–1.00 arasında olması yüksek; 0.69–0.30 arasında olması orta; 0.29–0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanmıştır (Büyüköztürk, 2002).

### BULGULAR

Bu kısımda öğretim elemanlarının kariyer engelleri ve iş doyumlarının ilişkisini gösteren korelasyon analizi sonuçları (Tablo 1) bulunmaktadır. Bunu, öğretim elemanlarının kariyer engellerinin, iş doyum düzeylerini ne düzeyde yordadığını ortaya koyan regresyon analiz sonuçları (Tablo 2) izlemektedir.

Tablo 1. Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Ort.	S.S.
Demografik (Kişisel)	1													3,70	,713
Görüş Farklılıkları	,275**	1												3,36	1,021
Kaynak Yetersizliği	,347**	,388**	1											3,57	,802
Kurumsal İlişkiler	,224**	,350**	,490**	1										3,67	1,015
Meslektaş Tutumları	,203**	,519**	,480**	,374**	1									2,79	,889
Yönetim	-,092*	-	-	-	-	1								2,88	,595
İlk Amirle İlişkiler	,006	-,074	,045	,095*	,113**	,327**	1							3,07	,424
İşin Yapısı	,058	,120**	,079	,045	,221**	,175**	,242**	1						2,85	,450
Sosyal Haklar	,079	,258**	,252**	,221**	,971**	-,240**	,134**	,226**	1					2,78	,892
Çalışma Arkadaşları	-,046	-,118**	-,008	,016	-,092*	,390**	,176**	,141**	-,074	1				3,29	,675
İşin Yapılma Şekli	,038	,325**	,228**	,169**	,476**	-,371**	,023	,197**	,491**	-,132**	1			2,92	,974
Maaş	-,104*	-,049	-,031	-,125**	,016	,190**	,139**	,155**	,027	,063	,006	1		2,73	,701
Çalışma Koşulları	-,077	-,159**	-,178**	-,089*	-,110**	,283**	,129**	,122**	-,095*	,164**	-,131**	,102*	1	3,04	,678
İletişim	,090*	,301**	,164**	,151**	,336**	-,242**	,081	,198**	,321**	-,200**	,384**	,133**	-,005	2,36	,934

\*p<.05 \*\*p<.01

Tablo 1'e göre, öğretim elemanlarının kariyer engellerinden "demografik (kişisel değişkenler" boyutu puanları ile iş doyumunun "yönetim" ( $r = -.092$ ;  $p < .05$ ) ve "maaş" ( $r = -.104$ ;  $p < .05$ ) boyutları puanları arasında negatif yönde; "iletişim" boyutu puanı ( $r = .090$ ;  $p < .05$ ) arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, iş doyumunun diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

"Görüş farklılıkları" boyutu puanları ile iş doyumunun "yönetim" ( $r = -.337$ ;  $p < .01$ ), "çalışma arkadaşları" ( $r = -.118$ ;  $p < .05$ ) ve "çalışma koşulları" ( $r = -.159$ ;  $p < .01$ ) boyutları puanları arasında negatif yönde; "işin yapısı" ( $r = .120$ ;  $p < .01$ ), "sosyal haklar" ( $r = .258$ ;  $p < .01$ ), "işin yapılma şekli" ( $r = .325$ ;  $p < .01$ ) ve "iletişim" ( $r = .301$ ;  $p < .01$ ) boyutu puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, diğer boyutlara ilişkin puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

"Kaynak yetersizliği" boyutu puanları ile iş doyumunun "yönetim" ( $r = -.142$ ;  $p < .01$ ) ve "çalışma koşulları" ( $r = -.178$ ;  $p < .01$ ) boyutu puanları arasında negatif yönde; "sosyal haklar" ( $r = .252$ ;  $p < .01$ ), "işin yapılma şekli" ( $r = .228$ ;  $p < .01$ ) ve "iletişim" ( $r = .164$ ;  $p < .01$ ) boyutu puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, diğer iş doyum boyutları puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

"Kurumsal ilişkiler" boyutu puanları ile iş doyumunun "yönetim" ( $r = -.131$ ;  $p < .01$ ), "maaş" ( $r = -.125$ ;  $p < .01$ ) ve "çalışma koşulları" ( $r = -.089$ ;  $p < .05$ ) boyutu puanları arasında negatif yönde; "ilk amirle ilişkiler" ( $r = .095$ ;  $p < .05$ ), "sosyal haklar" ( $r = .221$ ;  $p < .01$ ), "işin yapılma şekli" ( $r = .169$ ;  $p < .01$ ) ve "iletişim" ( $r = .151$ ;  $p < .01$ ) boyutu puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, iş doyumunun diğer boyutları puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

"Meslektaş tutumları" boyutu ile iş doyumunun "yönetim" ( $r = -.251$ ;  $p < .01$ ), "çalışma arkadaşları" ( $r = -.092$ ;  $p < .05$ ) ve "çalışma koşulları" ( $r = -.110$ ;  $p < .01$ ) boyutu puanları arasında negatif yönde; "ilk amirle ilişkiler" ( $r = .113$ ;  $p < .01$ ), "işin yapısı" ( $r = .221$ ;  $p < .01$ ), "sosyal haklar" ( $r = .971$ ;  $p < .01$ ), "işin yapılma şekli" ( $r = .476$ ;  $p < .01$ ) ve "iletişim" ( $r = .336$ ;  $p < .01$ ) boyutu puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, iş doyumunun diğer boyutlarına ilişkin puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 2'de öğretim elemanlarının kariyer engellerinin, iş doyumunu yordama düzeyini belirleyen regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2'ye göre kariyer engellerinin alt boyutları puanları iş doyumunun "yönetim, ilk amirle ilişkiler, işin yapısı, sosyal haklar, işin yapılaş şekli, çalışma koşulları ve iletişim" ( $p < .01$ ) boyutları puanlarını anlamlı düzeyde yordarken, "çalışma arkadaşları ve maaş" ( $p < .05$ ) alt boyutu puanlarını ise anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Aşağıda öğretim elemanlarının kariyer engellerinin, iş doyumunun boyutlarını yordama düzeyleri her bir boyuta göre yer almaktadır.

**Yönetim.** Öğretim elemanlarının kariyer engellerinin alt boyutları ile iş doyumunun "yönetim" alt boyutu arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R = .376$ ,  $R^2 = .142$ ,  $p < .01$ ). Kariyer engelleri, yönetim boyutuna ilişkin toplam varyansın % 14,2'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin yönetim boyutu üzerindeki görelî önem sırası şöyledir: Görüş farklılıkları, meslektaş tutumları, kaynak yetersizliği, kurumsal ilişkiler ve demografik değişkenler. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, görüş farklılıkları ve meslektaş tutumları, yönetim boyutunun önemli (anlamlı) yordayıcılarıdır. Diğer kariyer engelleri boyutları ise yönetim boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.



Tablo 2. Öğretim elemanlarının kariyer engellerinin, iş doyumlarını yordama düzeyine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	Yönetim				İlk Amirle İlişkiler				İşin Yapısı			
	B	SH	$\beta$	T	B	SH	$\beta$	T	B	SH	$\beta$	T
Sabit	3,751	,152		24,643	2,902	,115		25,253	2,433	,121		20,132
Demografik (Kişisel) Özellikler	-,004	,036	-,005	-,110	,005	,027	,009	,198	,019	,028	,030	,678
Görüş farklılıkları	-,173	,026	-,297	-6,627	-,064	,020	-,155	-3,263	,029	,021	,066	1,396
Kaynak Yetersizliği	,078	,210	,018	,374	,046	,158	,015	,290	,020	,166	,006	,120
Kurumsal İlişkiler	,003	,027	,005	,118	,047	,021	,112	2,280	-,016	,022	-,035	-,724
Meslektaş Tutumları	-,119	,028	-,177	-4,244	,060	,021	,125	2,823	,105	,022	,208	4,750
	R=,376		R <sup>2</sup> =,142		R=,192		R <sup>2</sup> =,037		R=,234		R <sup>2</sup> =,055	
	F <sub>(5)</sub> =18,249		p<.01		F <sub>(5)</sub> =4,256		p<.01		F <sub>(5)</sub> =6,388		p<.01	
Değişken	Sosyal Haklar				Çalışma Arkadaşları				İşin Yapılma Şekli			
	B	SH	$\beta$	T	B	SH	$\beta$	T	B	SH	$\beta$	T
Sabit	,033	,059		,562	3,585	,184		19,479	1,095	,229		4,776
Demografik (Kişisel) Özellikler	,013	,014	,011	,973	-,033	,043	-,035	-,765	-,098	,054	-,072	-1,831
Görüş farklılıkları	-,004	,010	-,004	-,345	-,083	,032	-,126	-2,637	,203	,039	,213	5,168
Kaynak Yetersizliği	-,019	,082	-,003	-,232	,207	,253	,042	,818	,512	,315	,073	1,624
Kurumsal İlişkiler	-,001	,011	-,001	-,052	,043	,033	,065	1,322	-,018	,041	-,018	-,428
Meslektaş Tutumları	,976	,011	,972	89,621	-,062	,034	-,082	-1,835	,449	,042	,409	10,656
	R=,971		R <sup>2</sup> =,942		R=,157		R <sup>2</sup> =,025		R=,524		R <sup>2</sup> =,274	
	F <sub>(5)</sub> =1799,866		p<.01		F <sub>(5)</sub> =2,798		p<.05		F <sub>(5)</sub> =41,832		p<.01	
Değişken	Maaş				Çalışma Koşulları				İletişim			
	B	SH	$\beta$	T	B	SH	$\beta$	T	B	SH	$\beta$	T
Sabit	3,170	,191		16,601	3,742	,183		20,429	,814	,236		3,445
Demografik (Kişisel) Özellikler	-,093	,045	-,094	-2,076	-,003	,043	-,004	-,081	,009	,055	,007	,158
Görüş farklılıkları	-,007	,033	-,009	-,199	-,066	,031	-,100	-2,106	,204	,041	,223	5,036
Kaynak Yetersizliği	,322	,263	,064	1,227	-,672	,252	-,137	-2,666	-,006	,325	-,001	-,019
Kurumsal İlişkiler	-,098	,034	-,141	-2,864	,017	,033	,025	,520	,009	,042	,010	,213
Meslektaş Tutumları	,033	,035	,042	,935	-,041	,034	-,053	-1,205	,287	,043	,273	6,623
	R=,163		R <sup>2</sup> =,027		R=,210		R <sup>2</sup> =,044		R=,401		R <sup>2</sup> =,161	
	F <sub>(5)</sub> =3,021		p<.05		F <sub>(5)</sub> =5,103		p<.01		F <sub>(5)</sub> =21,208		p<.01	

**İlk amirle ilişkiler.** Öğretim elemanlarının kariyer engellerinin alt boyutları ile iş doyumunun “ilk amirle ilişkiler” alt boyutu arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.192$ ,  $R^2=.037$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engelleri, iş doyumunun “ilk amirle ilişkiler” boyutuna ilişkin toplam varyansın % 3,7’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerini görece önem sırası şöyledir: Görüş farklılıkları, meslektaş tutumları, kurumsal ilişkiler, kaynak yetersizliği ve demografik değişkenler. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, “görüş farklılıkları, meslektaş tutumları, kurumsal ilişkiler” boyutları, iş doyumunun “ilk amirle ilişkiler” boyutunun önemli (anlamlı) yordayıcıları iken kariyer engellerinin diğer boyutları, ilk amirle ilişkiler üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

**İşin yapısı.** Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumunun “işin yapısı” alt boyutu arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.234$ ,  $R^2=.055$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engellerinin alt boyutları, “işin yapısı” boyutuna ilişkin toplam varyansın % 5,5’ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin işin yapısı boyutundaki görece önem sırası şöyledir: Meslektaş tutumları, görüş farklılıkları, kurumsal ilişkiler, demografik değişkenler ve kaynak yetersizliği. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, meslektaş tutumları, işin yapısı boyutunun önemli (anlamlı) yordayıcıları iken, kariyer engellerinin diğer boyutları, işin yapısı boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

**Sosyal haklar.** Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumunun “sosyal haklar” alt boyutu arasında oldukça yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.971$ ,  $R^2=.942$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engellerinin alt boyutları, sosyal haklar boyutuna ilişkin toplam varyansın % 94,2’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin sosyal haklar boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Meslektaş tutumları, demografik değişkenler, görüş farklılıkları, kaynak yetersizliği ve kurumsal ilişkiler. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, meslektaş tutumları, sosyal haklar boyutunun önemli (anlamlı) yordayıcısı iken, kariyer engellerinin diğer boyutları, sosyal haklar boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

**Çalışma arkadaşları.** Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumunun “çalışma arkadaşları” alt boyutu arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.157$ ,  $R^2=.025$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engellerinin alt boyutları, çalışma arkadaşları boyutuna ilişkin toplam varyansın % 2,5’ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin çalışma arkadaşları boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Görüş farklılıkları, meslektaş tutumları, kurumsal ilişkiler, kaynak yetersizliği ve demografik değişkenler. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, görüş farklılıkları, meslektaş tutumları, çalışma arkadaşları boyutunun önemli (anlamlı) yordayıcısı iken, kariyer engellerinin diğer boyutları, çalışma arkadaşları boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

**İşin yapılma şekli.** Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumunun “işin yapılma şekli” alt boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.524$ ,  $R^2=.274$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engellerinin alt boyutları, işin yapılma şekli boyutuna ilişkin toplam varyansın % 27,4’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin işin yapılma şekli boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Meslektaş tutumları, görüş farklılıkları, demografik değişkenler, kaynak yetersizliği ve kurumsal ilişkiler. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, meslektaş tutumları ile görüş farklılıkları boyutları, işin yapılma şekli boyutunun önemli

(anlamalı) yordayıcısı iken kariyer engellerinin diğer boyutları, işin yapılma şekli boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

**Maaş.** Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumunun “maaş” alt boyutu arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.163$ ,  $R^2=.027$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engellerinin alt boyutları, maaş boyutuna ilişkin toplam varyansın % 2,7’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin maaş boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Kurumsal ilişkiler, demografik değişkenler, kaynak yetersizliği, meslektaş tutumları ve görüş farklılıkları. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, kurumsal ilişkiler ile demografik değişkenler alt boyutları, maaş boyutunun önemli (anlamalı) yordayıcısı iken, kariyer engellerinin diğer boyutları, maaş boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

**Çalışma koşulları.** Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumunun “çalışma koşulları” alt boyutu arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.210$ ,  $R^2=.044$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engellerinin alt boyutları, çalışma koşulları boyutuna ilişkin toplam varyansın % 4,4’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin çalışma koşulları boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Kaynak yetersizliği, görüş farklılıkları, meslektaş tutumları, kurumsal ilişkiler ve demografik değişkenler. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, kaynak yetersizliği, görüş farklılıkları, çalışma koşulları boyutunun önemli (anlamalı) yordayıcısı iken, kariyer engellerinin diğer boyutları, çalışma koşulları boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

**İletişim.** Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumunun “iletişim” alt boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.401$ ,  $R^2=.161$ ,  $p<.01$ ). Kariyer engellerinin alt boyutları, iletişim boyutuna ilişkin toplam varyansın % 16,1’ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin iletişim boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Meslektaş tutumları, görüş farklılıkları, kurumsal ilişkiler, demografik değişkenler ve kaynak yetersizliği. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, meslektaş tutumları ile görüş farklılıkları boyutları, iletişim boyutunun önemli (anlamalı) bir yordayıcısı iken, kariyer engellerinin diğer boyutları iletişim boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Öğretim elemanlığı, kariyer kavramı ile birlikte anılan bir meslektir. Bu bakımdan öğretim elemanlarının kariyer süreçleri, öğretim elemanlığı konusundaki tartışmaların en başta gelen gündemi olmaktadır. Öğretim elemanlarının bir araya geldiklerinde en fazla tartıştıkları konu akademik yükselme ve atamalar olmaktadır. Özellikle yükselme ve atamalar konusunda yaşanan sorunlar öğretim elemanlarının temel kaygılarından biri olmaktadır. Bu kaygı, öğretim elemanlarının işleriyle ilgili doyumlarının da temel belirleyicilerinden biri haline gelmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre kariyer engellerindeki değişimler öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Daha açık bir ifadeyle, kariyer engelleri içinde sayılabilecek yabancı dil bilgisi, yayın sayısı, yükselme ve atamalarda keyfi uygulamalar, bürokratik işleyiş, kurumsal çatışmalar, iletişim sorunları gibi çeşitli durumların, öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyet düzeylerini olumsuz etkilediği söylenebilir. İş doyum düzeyinin düşmesi, iki yönden değerlendirilebilir. Birincisi birey açısından, bireylerin yaşamının önemli bir bölümünün çalışma yaşamıyla ilgili olduğu düşünülürse ve bireyin çalışma yaşamının

maddi ve duygusal yönden sınırlandırılması bireyin o işten aldığı doyumunu düşürecektir. İkincisi kurumsal açıdan, iş doyumunun düşmesinin araştırma ve öğretim hizmetlerinin niteliğini istenen düzeye çıkarmada sınırlayıcı olabilmesi. Öğretim elemanlarının yaşadıkları çeşitli güçlüklerin gerek öğretim elemanları gerek kurumsal işleyiş, gerekse öğretim boyutuna olumsuz yansıdığı çeşitli çalışmalarda (Elliott, 1990; Marginson, 2000; Taylor, 2001; Tekeli, 2002-2003; Aktay, 2003; Martin, 2004;) vurgulanmaktadır. Tien ve Blackburn (1996) öğretim elemanlarının, işlerinden memnuniyet düzeylerinin artmasının içsel güdülenmeyi arttırarak, daha fazla akademik çalışma yapmalarını sağlayacağını belirtmektedirler.

Araştırma sonuçlarına göre kariyer engelleri ile iş doyumunun ilişkisi boyutlara göre farklılaşmaktadır. Dikkati çeken nokta özellikle iş doyumunun “yönetim” boyutu ile kariyer engellerinin beş boyutunun da negatif yönde ilişkili çıkmasıdır. Buna göre kariyer engelleri arttıkça yönetim süreçleri konusundaki iş doyum düzeyleri düşmektedir. Bu sonuç, kariyer engellerinin büyük ölçüde yönetim kaynaklı olduğu dikkate alındığında oldukça anlamlıdır. Bu belirlemeye dayanarak kariyer engellerinin azaltılmasının, yönetsel süreçlerin başarılı biçimde yerine getirilmesiyle olanaklı olacağı söylenebilir. Dikkati çeken bir diğer nokta kariyer engelleri ile iş doyumunun “çalışma koşulları” konusundaki doyum düzeylerinin negatif yönlü ilişkisidir. Buna göre kariyer engellerinin artması, çalışma koşulları konusundaki doyum düzeyinin düşmesiyle, kariyer engellerinin azalması ise çalışma koşullarından elde edilen doyumun artması ile ilişkilidir. Bu sonuçtan hareketle öğretim elemanlarının çalışma koşulları konusundaki doyum düzeyinin arttırılmasının, kariyer engellerinin azaltılmasına bağlı olduğu söylenebilir. Kariyer engellerinin eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının en başta gelen sorunları olduğu başka araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Karakütük, Tunç, Bülbül ve Özdem (2008) araştırmasında, eğitim fakültelerindeki tüm öğretim elemanlarının meslekleriyle ilgili temel sorunlarının, akademik yükseltme süreciyle bağlantılı olması dikkati çekmektedir. Özellikle yabancı dil, öğretim elemanlarının en başta vurguladıkları sorun olmuştur. Yine, Bülbül ve Tunç’un (2008) çalışmalarında da sağlık, fen ve sosyal bilim alanlarındaki öğretim elemanlarının yaşadıkları sorunların benzerliği dile getirilmektedir.

Öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi destekleyen bir diğer nokta, regresyon analizi sonuçlarıdır. Öğretim elemanlarının kariyer engelleri, iş doyumunun “yönetim, ilk amirle ilişkiler, işin yapısı, sosyal haklar, işin yapılış şekli, çalışma koşulları ve iletişim boyutunu anlamlı düzeyde yordarken, “çalışma arkadaşları ve maaş” boyutlarını ise anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Buna göre öğretim elemanlarının kariyer engellerinin, çalışma arkadaşları ve maaş konusundaki iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bir başka ifadeyle öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ve maaş konusundaki doyum düzeyleri kariyer engelleri ile yakından ilişkili değildir.

Diğer yandan öğretim elemanlarının kariyer engellerinin, iş doyumunun bazı boyutlarını düşük düzeyde, bazılarını ise görece yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir. Kariyer engellerinin en fazla yordadığı iş doyum boyutu “sosyal haklar”dır (% 94,2). Buna göre öğretim elemanlarının sosyal haklar konusundaki doyumları, yaşadıkları kariyer engelleriyle yakından bağlantılı olduğu; yine kariyer engellerinin azaltılmasının, öğretim elemanlarının en fazla sosyal haklar konusundaki doyumlarının artmasına etki edeceği söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle, sosyal haklar boyutunun içeriğinde yer alan maddeler dikkate alındığında, öğretim elemanlarının fakülteye gelme, fakültede bulunma gibi durumlar konusunda hassas oldukları ve yine yükselebilen olanaklarının amirleriyle ilişkilerine bağlı olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Öğretim elemanlarının sosyal

haklar boyutundaki durumlara ilişkin çeşitli çalışmalarda, benzer sonuçlar elde edildiği dikkati çekmektedir. Öğretim elemanları, akademik yükseltme ve atmalarda kayırmacılık ve yeterlik esasına dayanmayan durumların yaşanmasından şikayetçi olmaktadır (Karakütük vd., 2008; Bülbül & Tunç, 2011).

Yine öğretim elemanlarının kariyer engellerinin yönetim (% 14,2), iletişim (% 16,1) ve işin yapılma şekli (% 27,4) boyutlarını kayda değer düzeyde yordadığı dikkati çekmektedir. Buna göre öğretim elemanlarının kariyer engelleri, yönetim, iletişim ve işin yapılma şekli konusundaki iş doyumlarını etkilemektedir. Yönetim boyutunda, öğretim elemanlarının fakültelerindeki yönetim süreci konusundaki memnuniyetlerinin, kariyer engellerinden etkilendiği anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle, kariyer engelleri konusundaki değişimler, öğretim elemanlarının fakültelerindeki yönetim süreci bağlantılı iş doyumlarını etkilemektedir. Yine iletişim ve işin yapılma şekli konusundaki iş doyumları da kariyer süreci konusunda yaşanan engellerden etkilenmektedir. Kariyer engellerinin yaşanması, fakültede iletişim sorunlarının yaşanmasıyla ilişkili görünmektedir. Yönetim ve iletişim konusundaki doyum düzeyinden daha fazla oranda, fakültedeki işlerin yapılma şekli konusundaki doyumun, kariyer engelleriyle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. İşin yapılma şekli boyutunun, fakültedeki öğretim ve araştırma etkinliklerinin örgütlenmesiyle bağlantılı olduğu dikkate alındığında, kariyer engellerinin fakültedeki organizasyon süreçlerinin niteliğiyle yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, kariyer engellerinin azalmasının, öğretim elemanlarının fakültedeki organizasyondan memnuniyet düzeylerini arttıracığı anlaşılmaktadır. Sayılan bu engellerin, akademik çalışmaların niteliğini olumsuz etkileyeceği açıktır. Eğitim fakültelerinde yaşanan en önemli sorunlardan biri de nitelikli çalışmaların yeterli düzeyde olmamasıdır. Gerek, Bülbül ve Tunç'un (2011) çalışmasında, gerekse Karakütük vd. (2008) çalışmasında, üniversitelerde nitelikli çalışma yapılamamasının, akademik alanda en başta gelen sorunlardan olduğu ve yine akademik kariyere ilişkin yükseltme ve atama ölçütlerinin, nitelikli çalışma yapma sorununun temel kaynağı haline geldiği vurgulanmıştır. Yine, Bülbül ve Tunç'un (2011) çalışmasında, yükseltme ve atamaların öğretim elemanları arasında yarışma ve çatışmalara yol açabildiği, mesleki birlik ve dayanışma ruhunu olumsuz etkilediği belirtilmektedir.

Yukarıda dile getirilen tartışmalardan hareketle, öğretim elemanlarının, daha doyurucu bir meslek yaşantısı sürdürebilmeleri için akademik kariyer sürecinin gözden geçirilmesine gerek olduğu söylenebilir. Ancak bu gözden geçirmenin, akademik atama ve yükseltme koşullarının güçleştirilmesi yerine, üniversitenin tüm bileşenlerinin katılımı ile geniş ve uzun dönemli tartışmalar sonucunda gerçekleştirilmesi doğru görünmektedir. Yine tüm üniversiteleri kapsayacak standart bir kariyer süreci yerine, akademik özerklik çerçevesinde, üniversitelerin kendi katılımcı kurullarının inisiyatifi ile kariyer sürecinin düzenlenmesi daha yararlı olabilecektir.

Bu araştırmanın kapsam bakımından önemli bir sınırlığı, akademik kariyer engellerinin cinsiyet ve akademik unvan değişkenleri bakımından ele alınamamasıdır. Özellikle kadın öğretim elemanlarının kariyer engellerini, erkeklerden daha fazla deneyimledikleri (Acar, 1991; Yılmaz, 2005; Özkanlı, 2007; Sağlamer, 2009) bilinmektedir. Yine, profesörler ve kısmen doçentlerin dışında kalan öğretim elemanlarının da kariyer engellerini daha fazla yaşadıkları gözlenmektedir. Eğitim fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının kariyer engellerinin ve iş doyumlarının, cinsiyet ve akademik unvan değişkenleri bakımından karşılaştırmalı ele alınması konunun daha ayrıntılı anlaşılabilmesi açısından anlamlı olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Acar, F. (1991). Women in academic science careers in Turkey. In: *Women in Science: Token Women or Gender Equality*, V. Stolte-Heiskanen, Ed. Oxford: Berg. pp. 147-172.
- Aiken, L. R. (1996). *Rating scales and checklists*. New York: John Willey & Sons.
- Akgemci, T., Öğüt, A. & Demirsel, M. T. (2007). Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Selçuk Üniversitesi İİBF örneği. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. 25-27 Mayıs 2007. Sakarya.
- Aktay, Y. (2003). Üniversiteden multiversiteye taşra-merkez diyalektiği. *Toplum ve Bilim*, 97, 93-122.
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1 (2), 1-17.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu. Akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96.
- Bakioğlu, A. & İnandı, Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Eğitim Yönetimi*, 7 (28), 513-529.
- Baldwin, R. G. & Blackburn, R. T. (1981). The academic career as a developmental process: Implications for higher education. *Journal of Higher Education*, 56, 598-614.
- Bilge, F., Akman, Y. & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının işdoyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132, 549-558.
- Bülbül, T. & Tunç, B. (2011). "Yeni" üniversite. *Akademik kimlik, akademik yükseltmeler, çalışma koşulları ve ücretler*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A.
- Cascio, J. (1989). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 83, 950-959.
- Dutka, M. A. (2002). The relationship between job satisfaction and organizational climate for women higher education administrators at five institutions. <http://escholarship.bc.edu/dissertations/AAI3043396/html>. İndirme Tarihi: 19.06.2010.
- Elliott, J. (1990). Educational research in crisis: Performance. *British Educational Research Journal*, 16 (1), 3-18.
- Ergeneli, A. & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 159-178.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 37-50.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics. Using SPSS*. London: SAGE.
- Gündüz, H. B. & Şahin, M. (2005). Özel ortaöğretim öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunları. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 90-105.
- Hickson, C. & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academicians. *International Journal of Social Economic*, 26, 537-544.
- Hill, T. (1994). Primary headteachers: Their job satisfaction and future career aspirations. *Educational Research*, 36, 223-235.

- İnandı, Y. & Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 203-222.
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T. & Özdem, G. (2008). *Eğitim fakültelerinin öğretim elemanı profili*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Ankara: Sim Matbaası.
- Kemaloğlu, E. (2001). İş tatmini Yıldız Teknik Üniversitesi Temel İngilizce Bölümü İngilizce öğretim görevlilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kerr, C. (1994). Knowledge ethics and the new academic culture. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 26 (1), 9-15.
- Korkmaz, A. (2003). Kariyer yönetimi ve kariyer planlama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Küskü, F. (2001). Dimensions of employee satisfaction: A state university example. *METU Studies in Development*, 28 (2), 399-430.
- Long, J. S. (1978). Productivity and academic position in the scientific career. *American Sociological Review*, 43, 889-908.
- Long, J. S., Allison, P. & McGinnis, R. (1979). Entrance into the academic career. *American Sociological Review*, 44 (5), 816-830.
- Marginson, S. (2000). Rethinking academic work in the global era. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22 (1), 23-35.
- Martin, J. J. (2004). Simplifying the academic hierarchy. *Academe*, 88 (6), 36.
- Mattis, C. (2004). Women entrepreneurs: Out from under the glass ceiling. *Women in Management Review*, 19, 154-163.
- Mercer, D. (1997). Job satisfaction and the secondary headteacher. The creation of a model of job satisfaction. *Scholl Leadership and Management*, 17, 57-68.
- Murphy, K. R. & Davidshofer, C. O. (1991). *Psychological testing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mwamvenda, T. S. (1995). South-African graduate students locus of control, gender differences and academic performance. *Psychological Reports*, 77, 629-631.
- Oran, B. N. (1989). A study on job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oshagbemi, T. (2000). Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personal Review*, 28, 108-123.
- Öncel, T. A. (1998). Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özkanlı, Ö. (2007). Türkiye’de kadın akademisyenlerin durumu. *Eğitim ve Bilim*, 32 (144), 59-70.
- Özkanlı, Ö. & Korkmaz, A. (2002). Türkiye’de kadın akademisyenlerde cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanıların rol çatışmaları ile ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20, 155-173.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. & Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 1-14.
- Peria, M. & Baker, D. P. (1997). Job satisfaction among America’s teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation.

- Statistical analysis report. *National Centre for Educational Statistics*. <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf>. İndirme Tarihi: 05.07.2010.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31 (4), 297-308.
- Russel, E. A. (2006). Career activities and world view: Impact of an intervention using the career attitudes and strategies inventory. *Dissertation Abstracts International*, 66 (8), 4499B.
- Sağlam, A. (2007). Akademisyenlerin işe güdülenmesinde hijyen-güdülenme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 52-57.
- Sağlamer, G. (2009). Women academics in science and technology with special reference to Turkey. *Women status in the Mediterranean: their rights and sustainable development*. (Edt: Ambrosi L. ect.). Bari: CIHEAM, pp. 45-61. <http://om.ciheam.org/om/pdf/a87/00801050.pdf> İndirme Tarihi: 10.10.2012.
- Schaufeli, B., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Serinkan, C. & Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Simon, S. & Lam, S. (1996). Total quality management and its impact on middle managers and front-line workers. *Journal of Management Development*, 15, 41-43.
- Sloane, P. J. & Ward, E. W. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. *Applied Economics Letters*, 8, 787-791.
- Stone, L. (2003). Work family conflict coping strategies adopted by female married professionals in Hong Kong. *Women in Management*, 18, 23-26.
- Sun, Ö. H. (2002). İş doyumunu üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*. Türkiye Cumhuriyeti Banknot Genel Müdürlüğü, Ankara
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001) *Using multivariate statistics*. Needham Heights: Allyn & Bacon
- Taylor, J. (2001). The impact of performance indicators on the work of university academics: Evidence from Australian Universities. *Higher Education Quarterly*, 55(1), 42-61.
- Tekeli, İ. (2002-2003). Sosyal bilimcilerin performanslarının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütleri tartışmaya açmak. *Toplum ve Bilim*, 95, 159-170.
- Tien, F. & Blackburn, R. (1996). Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity: Measure refinement and theory testing. *The Journal of Higher Education*, 67 (1), 2-22.
- Varca, P. E., Shaffer, G. S. & McCauley, C. D. (1983). Sex differences in job satisfaction revisited. *Academy of Management Journal*, 26, 348-353.
- Visakorpi, J., Stankovic, F., Pedrosa, J. & Rozsnyai, C. (2007). *Türkiye'de yükseköğretim: Eğilimler, sorunlar ve fırsatlar*. İstanbul: Graphis Matbaa.
- Wagner, S. L. & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behaviour: Context, disposition, and age. *Journal of Social Psychology*, 140 (3), 379-392.
- Yıldız, N., Yolsal, N. & Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde işdoyumu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66, 47-59.
- Yılmaz, E. (2005). Akademik hayatta kadınların statüsü, istihdamı ve sorunları. ODTÜ-SDÜ karşılaştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.



- Yılmaz, K. & Özdem, G. (2004). Norm kadro çalışmalarının üniversitelerde uygulanabilirliği: Nitel bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 115-136.
- YÖK (2008). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi raporu*. [www.yok.gov.tr/ component/option, com\\_docman/task.../lang,tr/](http://www.yok.gov.tr/component?option=com_docman/task.../lang,tr/). İndirme Tarihi: 18.03.2010.
- Yükseköğretim Kanunu. (2547 sayılı YÖK Kanunu). <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/565.html>. İndirme Tarihi: 10.01.2012.

## **Relationship between Job Satisfaction and Career Barriers for the Academic Staff of the Education Faculties**

Yusuf İNANDI<sup>4</sup>, Binali TUNÇ<sup>5</sup>, Fatma USLU<sup>6</sup>

### **Introduction**

In this study, the "career" process has been discussed in the context of the career process of the academic staff responsible for producing the training and research services at faculties of education. The career process of academic staff means acquiring titles, promotions, and assignments from the initial stages of being a member of the academic staff to the highest levels of academic degrees.

One of the issues that can be addressed in connection with the process of career is "job satisfaction." Job satisfaction has great importance in terms of obtaining more satisfaction for the employee as an individual, i.e., as a human being, from the point of producer and also in organizational terms. It is accepted that an increase in satisfaction level causes an increase in employee commitment to the organization; therefore, productivity increases in organizational terms. In this study, job satisfaction is associated with the academic career barriers from the perspective of the academic staff. This association aims to point out the career process and job satisfaction levels of the academic staff. The career processes of the academic staff (in particular, promotion and the assignment process) are questioned; their career conditions are organized; and an attempt is made to provide an increase in academic productivity. This becomes an important source of pressure on the academic staff. This study is associated with the relationship between job satisfaction among academic staff and the promotion and assignment process from this point of view.

In the most general sense, a career is a series of positions providing individuals the opportunity to advance in a profession they have chosen, to gain greater earnings, to take on more responsibility, and to acquire respect, power, and reputation (Şimşek, 1999; Bakioğlu & İnandı, 2001). Anafarta (2001) points out that the accumulation of education, skills, and experiences obtained or to be obtained by individuals in the long term makes up their careers.

Educational organizations and especially universities are important places in terms of career. The higher educational institutions constitute a higher stage of educational levels (universities). When one talks about higher education, career facts come to mind, and when one talks about career fact, universities come to mind. However, the wages of the academic staff are reduced by time, and their potential to undertake research is limited (Ergin, 1995). In addition, the following problems are experienced: lack of support given to the academic studies of the academic staff, absence of meeting the economic costs of studies by universities, unsuitable physical conditions for doing research, encountering bureaucratic obstacles for the necessary permits for the studies, inability to participate in meetings such as seminars and symposiums that leads to obtaining sources almost solely from the Internet, the difficulty of having work published, language barriers, and problems caused by the structure of the academic promotion system (Bülbül & Tunç, 2011). Another problem area is favoritism at the beginning of the academic staff position and at subsequent stages of one's

<sup>4</sup> Assistant Professor - Mersin University, Faculty of Education - inandiyusuf@gmail.com

<sup>5</sup> Assistant Professor - Mersin University, Faculty of Education - tunc75@gmail.com

<sup>6</sup> Teacher, Mersin Provincial National Education Directorate - ftmceyda@gmail.com

career. In conclusion, academicians experience problems caused by both academic structure and individual and organizational factors. All these difficulties encountered by the academic staff prevent them from realizing satisfaction from their jobs and bring about a reduction in their level of job satisfaction.

Job satisfaction can be considered as positive emotional conditions experienced by employees when their expectations are met. Job satisfaction is associated with levels that meet the expectations of jobs by employees. Peria and Baker (1997) emphasize that career opportunities are more effective than wages in terms of job satisfaction. Similarly, Hill (1994) points out that building a career increases the social status of individuals and states that if individuals are successful, this increases their job satisfaction. In this context, the main aim of this study is to determine career barriers of academic staff who work at the faculty of education, the relationship of their satisfaction levels to their jobs, and to what extent career barriers predict job satisfaction.

## Method

In this study, the general screening model has been used. The study includes “demographic variables, differences of opinion, lack of resources, institutional relations, and colleague attitudes toward career barriers’ dimensions, relationships between the academic staff and job satisfaction, effects of job satisfaction and management, relations with supervisors, job structure, and relations with colleagues, work type, pay, communication, working conditions, and social rights.”

A total of 5,920 academic staff worked at the 79 faculties of education under the state universities in Turkey during the year 2010 to 2011. A total of 620 academic staff has been reached with disproportionate sampling; however 559 academic staff creates the sampling of this study. Of these, 45% (252) are women, 55% (307) are men, 44% (246) have seniority of 10 years or less, and 56% (313) have seniority of 11 years or more. According to their academic titles, 37% (207) are assistant professor doctors, 34% (190) are researchers, 17% (95) are senior lecturers, 5% (28) are associate professor doctors, 4% (22) of them are lecturers, 2% (11) of them are professors, and 1% (4) is specialists.

The career barriers scale and the job satisfaction scale have been used. *Career Barriers Scale (CBS)*. In the development of the scale, 34 items for the barriers of the academic staff encountered during their academic careers have been presented for the opinion of experts. The KMO for sampling sufficiency has been calculated as .859 ( $p < .01$ ). The reliability for the 19-item scale is .88. The coefficients of internal consistency of the subscales are as follows: I. Dimension, .55; II. Dimension, .83; III. Dimension, .75; IV. Dimension, .90; V. Dimension, .95. *Job Satisfaction Scale (JSS)*. The Job Satisfaction Scale prepared by Sun (2002) has been used. There are questions regarding personal information in the first section of the scale, and there are 56 items about the job satisfaction levels of teachers in the second section.

The correlation analysis has been made to determine the relationship between career barriers and job satisfaction levels of the academic staff in the first step. The multiple regression analysis has been done to determine the effects of the career barriers of the academic staff to their job satisfaction.

## Conclusion

The research results show that there is a relationship between career barriers and job satisfaction of the academic staff. According to this, changes in career barriers affect the levels of job satisfaction of the academic staff. More clearly, the various situations that can be

accepted as career barriers, such as foreign language knowledge, number of publications, arbitrary promotion and assignments, bureaucratic progress, institutional conflicts, and communication problems, have negative effects in terms of the level of job satisfaction of academic staff. This non-satisfaction condition can be assessed in two terms. From the perspective of individuals, the right to obtain sufficient satisfaction on a monetary and emotional basis from the working dimension, which is one of the important dimensions of life, is in question. On the other hand, the condition of being unsatisfied in institutional terms can be limited in improvement of the quality of research and education services at the desired level.

Another point supporting the relationship between career barriers and job satisfaction levels of academic staff is the result of the regression analysis. The career barriers of the academic staff predict “management, relations with the first supervisor, job structure, social rights, work type, working conditions, and communication” of job satisfaction at a significant level; it does not predict “colleague and wage” dimensions at a significant level. According to this, the career barriers of the academic staff have no effect on levels of job satisfaction in terms of colleagues and wages. In other words, colleagues of the academic staff and satisfaction levels about wages do not relate closely to career barriers.

On the other hand, the career barriers of the academic staff predict some dimensions of job satisfaction at low levels, and some dimensions of it at relatively high levels. The “social rights” dimension (94.2%) is the job satisfaction level maximum predicated by career barriers. According to this, it can be said that satisfactions of academic staff concerning social rights closely relates to the career barriers they experience, and that the decrease of career barriers mostly affects the increase of their satisfaction about social rights of the academic staff. More clearly, when considering items that have been included in the dimension of social rights, it is understood that the academic staff is sensitive about conditions such as coming to the faculty, and appearing at the faculty, and they think that their promotion opportunities are linked to their relationships with their supervisors.

It is also noted that the career barriers of the academic staff predict dimensions of management (14.2%), communication (16.1%), and work type (27.4%) at significant levels. According to this, the career barriers of the academic staff affect job satisfaction about management, communication, and work type. In the management dimension, it has been observed that the satisfaction of the academic staff in relation to the management process at their faculties is affected by career barriers. In other words, changes in career barriers affect their job satisfaction in connection with the management process at the faculties of academic staff. In addition, their job satisfaction about communication and work type is affected by barriers experienced at their jobs. The career barriers relate to communication problems at the faculty. It is understood that the satisfaction for work type at the faculty relates to career barriers at a higher rate than satisfaction levels about management and communication.

*Key Words:* Academics, Career barriers, Job satisfaction

**Atıf için / Please cite as:**

İnandı, Y., Tunç, B. & Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki [Relationship between job satisfaction and career barriers for the academic staff of the education faculties]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 3 (1), 219–238. <http://ebad-jesr.com/>