

MESLEKİ MOTİVASYONUN, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA*

THE IMPACT OF OCCUPATIONAL MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPIRICAL STUDY ON ACADEMICIANS

Dr. Esra ZEYNEL¹
Prof. Dr. İlker H. ÇARIKÇI²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı mesleki motivasyon düzeyinin, iş tatmini düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki nedensellik etkisinin boyutunu belirlemek ve önemini ortaya koymaktır. Araştırmada mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki nedensellik ilişkileri değişkenlerin alt boyutları ile birlikte incelenmiştir. Bu araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu anket formu, üç farklı ölçekten ve demografik soruların yer aldığı bölümden oluşmaktadır. Mesleki motivasyon düzeyini ölçmeye ilişkin anket formu yazarın doktora tez çalışmasında dizayn edilmiştir. İş tatmini düzeyini ölçmeye ilişkin olarak Minnesota İş Tatmin Ölçeği, örgütsel bağlılık düzeyini ölçmeye ilişkin olarak Allen-Meyer (1990) Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma, Türk Kamu Üniversiteleri fakülteleri İşletme Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi ve öğretim üyesi olarak görev yapmakta olan 378 katılımcı ile tamamlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre mesleki motivasyon düzeyi iş tatmini düzeyini ve örgütsel bağlılık düzeyini güçlü ve pozitif yönde etkilemektedir. Araştırmada ulaşılan diğer sonuçlar sözü geçen değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin sonuçlardır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Motivasyon, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Akademisyen, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Jel Kodları: M12, J53, J28

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the size of the causality effect of the level of occupational motivation on the level of job satisfaction and organizational commitment and is to put forward importance of it. In the study, relationships among occupational motivation, job satisfaction and organizational commitment were examined together with the relations between their subdimensions. In this study, the survey method was used. The Survey consists of three different scales and the section which includes demographic questions totally. Occupational motivation questionnaire has been designed in the author's doctoral thesis. Minnesota Job Satisfaction Scale was used to measure the level of job satisfaction and Allen-Meyer (1990) Commitment Scale was used to measure the level of organizational commitment. The research was completed with attendance of 378 participants who work as research assistants and faculty members at the department of Business Administration of the faculties in Turkish Public Universities. According the results of this study, the level of occupational motivation affects the level of job satisfaction and organizational commitment strongly and positively. In the study, the other results are related to the subdimensions of the variables.

* Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi 3184-D1-12 no'lu proje tarafından desteklenmektedir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 32100, Isparta, Türkiye, esra_zeynel@hotmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 32100, Isparta, icarikci@yahoo.com

Key Words: *Occupational Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Academicians, Multiple Linear Regression Analysis*

Jel Codes: *M12, J53, J28*

1. GİRİŞ

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında, verimliliğinin ve başarısının artırılmasında, sadece örgüt yöneticilerinin memnuniyetini, işletmenin üretim artışını ve karlılığı öne alan ancak çalışanların ihtiyaçlarını, isteklerini ve mutluluğunu ihmal eden yaklaşımların yer aldığı klasik yönetim anlayışı 1930'lu yıllarda geçerliliğini yitirmiş ve çalışanların moral ve mutluluğunu ön planda tutan Neoklasik yönetim anlayışı benimsenmiştir. Bu çerçevede büyük yankı uyandırmış olan Hawthorne araştırmaları ile işyerinde gruplar arası etkileşimin iş verimliliğine önemli bir biçimde etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Neoklasik yönetim anlayışı ile çalışanlara önem verilmesi gerektiği, onların mutluluğunun iş sonuçlarını olumlu etkilediği, çalışanların örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesinin iş sonuçlarında verimliliği ve oldukça yüksek bir başarıyı getirdiği anlaşılmıştır. Bu yaklaşımlarla birlikte işyerinde çalışanların moral ve motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasını sağlayacak faktörler araştırılmaya başlanılmıştır. Bilim üreten ve bilgi birikiminin oluşmasını sağlayan akademik örgütler olan üniversitelerde bilgi işçisi olarak görülen akademisyenlerin mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin derecesi toplumun pek çok kesiminde doğrudan ve dolaylı etkilere neden olmaktadır. Araştırmanın konusunu oluşturan akademik çalışma hayatı, pek çok çalışma yönünü içinde barındırmaktadır. Bu yönler, derslik ve amfilerde öğrencilere ders anlatımını, akademik çalışma ve araştırma yapma sürecini, ulusal ve uluslararası kongrelerde bilimsel çalışmaların sunumunu ve idari görevleri kapsamaktadır. Bir akademisyenin başarısı öğrencilerine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve kuruma olumlu bir biçimde yansımaktadır. Ayrıca bir akademisyenin başarılı ve önemli bilimsel çalışmalar yapması bilimsel literatüre katkı sağlayacak, bu alanda çalışan diğer akademisyen ve araştırmacılara ve aynı zamanda topluma ışık tutacaktır. Akademisyenler, ayrıca şehirde ve bölgede bulunan kurumlara bilimsel olarak katkı sağlayarak toplumun pek çok kesimini etkileyebilecektir. Dolayısı ile akademisyenlik pek çok alanda etkileri olan önemli bir meslektir. Bu nedenle akademisyenlerin mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin önemi büyüktür.

2. LİTERATÜRE BAKIŞ VE ARAŞTIRMANIN TEORİK KURGUSU

2.1. Kavramsal Çerçeve

2.1.1. Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış

İnsan dünyaya belirli donanımlarla gelir ve zamanla yetiştiği toplum ve kültürün özelliklerinden etkilenir. Dolayısı ile “insan biyo-kültürel ve toplumsal bir varlıktır” (Usal ve Kuşluvan, 2006: 37). Bu bağlamda, insan fizyolojik, düşünsel, duygusal ve toplumsal özellikler taşıyan karmaşık bir yapıdadır. Davranış bilimleri insanların bu karmaşık yapısını anlamaya çalışan, davranışlarını neden-sonuç ilişkisi içinde inceleyen ve diğer bilim dallarının verilerinden yararlanan bir disiplindir (Usal ve Kuşluvan, 2006: 1) Davranış bilimleri, davranışın nedenselliği üzerinde durur, çünkü, bireylerin hedefe yönelik davranışında duygu, düşünce, algı ve tutumları etkilidir. Davranış bilimleri bu etkenleri inceler ve bireyin hedefe yönelik davranış sürecinin nasıl oluştuğunu ve geliştiğini araştırır. İnsanın olduğu her alan davranış bilimlerinin konusunu oluşturur. Bir örgüte ilişkin

davranışsal öğeler ise Örgütsel Davranış disiplini içinde ele alınır. Birey, grup, örgüt ve çevre arasındaki etkileşime ve iş yaşamına ilişkin faaliyetlerin tümü örgütsel davranışın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu açıdan, örgütsel davranış, mesleki motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik davranışı ve güç, bireysel performans, verimlilik, bireylerarası iletişim, grubun yapısı ve süreçleri, tutum geliştirme ve algı, değişim süreçleri, iş tasarımı ve iş stresi, işgücü devir hızı, işi bırakma ve devamsızlık gibi konuları incelemektedir (Robbins ve Judge, 2012:10). Bu araştırmanın konusunu oluşturan mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları örgütsel davranışın öne çıkan konularındandır.

2.1.2. Mesleki Motivasyon

Motivasyon, psikoloji ve davranış bilimleri içerisinde önemli bir kavramdır. Motivasyon kelime olarak İngiliz dilindeki “motive” kökünden türemiş olan “motivation” kelimesinin Türk dilindeki kullanımınıdır. Motivasyon kelimesinin aslen kökü ise Latin dilinde hareket etme anlamına gelen “mot” kökünden gelmektedir. Motivasyon, “bireylerin kendi arzu ve istekleri ile belirli bir amaca yönelik davranışlarını yöneten süreç” şeklinde tanımlanabilir (Özkalp ve Kırel, 2011: 278, 279; Tevruz, 2002’den aktaran, Keser, 2009: 88; Barutçugil, 2004; 372; Eren, 2010; 498). “Mesleki motivasyon” kavramı, temel motivasyon kavramının, bir işletme, örgüt ya da kurumda çalışan personel açısından değerlendirilmesidir. “Mesleki motivasyon” ile ilgili kapsamlı bir tanım yapılmak istenirse, mesleki motivasyon, işyerinde çalışan bireyin belirli bir iş ya da görev amacına ya da maddi ve manevi ödüle ulaşmaya yönelik olarak gerçekleştirdiği davranış ve göstermiş olduğu çabaların yer aldığı psikolojik bir süreçtir (Zeynel, 2014:15).

2.1.3. İş Tatmini

Bireyin sahip olduğu işi ve işinde geçirdiği zaman dilimi hayatının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle, çalışan bireyin tatmini ya da tatminsizliği hem birey hem de içinde bulunduğu örgüt ve toplum için önemli sonuçlara yol açmaktadır (Demir, 2007: 98; Robbins ve Judge, 2012: 85).Locke (1976), iş tatminini, “kişinin işini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan keyifli ve olumlu duygusal durum” olarak tanımlamıştır. Spector (1997), İş tatminini, “kişinin yapmış olduğu işe karşı hissettiği olumlu duygular” olarak tanımlamaktadır. (aktaran Özcan, 2011: 108). Hackman ve Oldham (1975)’e göre, iş tatmini “kişinin işinden ve işinin temel özelliklerinden ne ölçüde memnun olduğudur”(aktaran Çarıkçı ve Oksay, 2004: 158). Diğer bir tanıma göre, iş tatmini, çalışanların psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir (Güney, 2011_a: 12).

2.1.4. Örgütsel Bağlılık

Çalışma yaşamını düzenlemek, etkin ve verimli çalışma sonuçları elde etmek, çalışma ilişkilerini iyileştirmek ve çalışanların buldukları örgüte bağlılıklarının artırılması amacıyla, çalışan bireylerin iş tutumlarının ve davranışlarının incelenmesi önem arz etmektedir (Demir, 2007: 103). Örgütsel bağlılık, çalışan bireyin çalıştığı örgütle olan bağının gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık hissi ile çalışma performansı ve verimliliği arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık artışının işe gelmeme, devamsızlık, işi bırakma gibi olumsuz sonuçları azalttığı gözlenmektedir (Güney, 2011_a: 275; Robbins ve Judge, 2012:77). Farklı tanımlara göre; örgütsel bağlılık, bir çalışanın kendisini belirli bir örgütle ve onun amaçları ile özdeşleştirme ve onun üyesi olarak kalma isteğinin derecesidir (Robbins ve Judge, 2012 : 77). Lee (1971), örgütsel bağlılığı “örgütle bütünleşme” olarak tanımlamaktadır (aktaran Güllüoğlu, 2011: 49). Weiner (1982), örgütsel bağlılığı, “örgütün amaç ve çıkarlarını gerçekleştirecek şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” olarak tanımlamaktadır.

2.2. Literatürde Yer Alan Teoriler ve Güncel Çalışmalar

Örgütsel davranışın temel amacı, çalışanların davranışlarını anlamak, kontrol etmek ve buradan elde edilen verilerden yararlanarak onların çalışma koşullarını iyileştirmek, örgütün verimliliğini ve etkinliğini yükseltmektir (Güney, 2011_a: 30). Bireyin işe uyumu ve işin bireye uyumlaştırılması süreçleri ile birlikte, birey ve işi arasındaki ilişkinin önemine işaret eden “İnsan İlişkileri Yaklaşımı” örgütsel davranış disiplini açısından büyük önem taşımaktadır. “Hawthorne Araştırmaları” ile öne çıkan İnsan ilişkileri yaklaşımı örgüt, birey ve grup kavramları arasındaki ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Örgüt, birey ve örgütte oluşan gruplar ve aralarındaki ilişkinin yönü, boyutu, sonuçları ve önemi örgütsel davranış terminolojisinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Güney, 2011_a: 38; Latham, 2007: 20-21). Örgüt yöneticileri için çalışanlar ile örgüt bütünleşmesini sağlamak her zaman önemli olmuştur. Bu nedenle, örgüt amaçları ile bireysel amaçların bütünleştirilmesi yönünde yol ve yöntemler araştırılmış, kuram ve yaklaşımlar geliştirilmek istenilmiştir. Literatüre bakıldığında, 20. yy’ın başlarından itibaren bireyi çalışmaya motive eden etkenlerin neler olduğunun araştırıldığı görülmektedir. Bir işyerinde çalışan kişilerin ya da farklı işyerlerinde aynı işi yapan kişilerin çalışma motivasyonlarında gözlenen farklılıklar motivasyona etki eden unsurların kişiden kişiye farklılık gösterebileceğini ve araştırılması gerektiğini göstermiştir (Özkalp ve Kirel, 2011: 277; Keser, 2011: 89).

Araştırmanın en önemli değişkeni olan mesleki motivasyon algı düzeyinin belirlenmesi için, mesleki motivasyona etki eden faktörlerin bilinmesi gerekir. Bu faktörlerin literatürde pek çok çalışmada araştırıldığı görülmektedir. Bu nedenle ilk motivasyon teorilerinden güncel çalışmalara kadar motivasyona hangi açılarından bakıldığını ve hangi faktörlerin öne çıktığını incelemek gerekir. Bu konuda çok sayıda araştırmanın olması nedeni ile hepsinin burada belirtilmesi mümkün olmadığından, motivasyona temel oluşturan ve öne çıkan teorilere yer verilmiştir. Bu teorilerin en yaygın olanlarından biri Abraham H. Maslow tarafından 1943 yılında geliştirilmiş olan “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” teorisidir. Maslow, motivasyon kavramını açıklarken insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğunu savunmuştur. Maslow’un teorisi, daha çok insan gelişimi ile ilgili bir teoridir ancak işyerinde motivasyonun incelenmesinde bir temel oluşturmaktadır. Bu teoriye göre bireyin 5 temel ihtiyacı vardır ve bu ihtiyaçlar hiyerarşik olarak sıralanmaktadır. En temel ihtiyaç karşılandıktan sonra bir sonraki ihtiyaç hissedilir ve bu ihtiyacın karşılanması gerekir. En alt basamakta temel fizyolojik ihtiyaçlar yer alır, sırayla güvenlik ihtiyacı, aidiyet ve sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ve statü ihtiyacı ve en üst basamakta kendini gerçekleştirme ve doyum ihtiyacı yer alır (Maslow, 1987: 18-22; Landy ve Conte, 2010: 369; Güney, 2011_a: 321; Eren, 2010:504).

Mesleki motivasyona ilişkin geliştirilmiş olan teorilerden oldukça dikkat çeken ve motivasyonel faktörlere farklı bir bakış açısı getiren teori F. Herzberg tarafından geliştirilen “Dual Faktör” teorisidir. Herzberg motivasyona etki eden faktörleri hijyen faktörler ve motivasyonel faktörler olarak sınıflandırmıştır. Herzberg’in hijyen faktörler sınıflandırması, Maslow’un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ile; Herzberg’in motivasyonel faktörler sınıflandırması, Maslow’un sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ile eşleşebilir. Herzberg, hijyen faktörlerin tatminsizliği elimine ettiğini fakat motive edici bir davranışa ya da olumlu tatmine yol açan bir sonuca neden olmadığını belirtmektedir. (Herzberg, 1966; Landy ve Conte, 2010: 370-371). Herzberg’in farklı bakış açısına göre iş tatminini sağlayan faktörler, iş tatminsizliğine sebep olan faktörlerden farklıdır ve bu nedenle tatminsizlik tatminin tam tersi değildir. İş tatminsizliğine sebep olan faktörlerin ortadan kaldırılması işyerinde çalışma ortamını olumlu yönde düzenleyebilir ancak çalışanların işe olan motivasyonunu artırmayabilir., Yönetim politikaları, kişilerarası ilişkiler ve ücret, işyeri fiziksel koşulları gibi hijyen faktörler olarak adlandırılan bu faktörler çalışanların istediği

yeterlilikte ise tatminsizliği elimine etmekte ancak doğrudan içsel tatmini sağlayamamaktadır. Herzberg'e göre çalışanların işe motive olmaları için, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi faktörlerin önemsenmesi ve sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011: 286; Eren, 2010:514).

Motivasyon konusunda yapılan diğer önemli çalışmalardan biri olan ERG teorisi, Clayton Alderfer tarafından Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi daha sade hale getirilerek geliştirilmiştir. Maslow'un teorisinde olduğu gibi, bu teoride de, alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmeden üst basamaktaki ihtiyaçlara geçilmemektedir. ERG Teorisine göre, insanların ihtiyaçları üç gruba ayrılır. Bu ihtiyaçlar: Var Olma İhtiyacı (Existence), İlişki Kurma İhtiyacı (Relatedness), Gelişme İhtiyacı'dır. (Growth) (Özkalp ve Kirel, 2011: 286). David McClelland ve arkadaşları tarafından öne sürülen "başarı teorisi"nde ise, bireylerin üç kategoride değerlendirilen ihtiyacın etkisi altında davranışlar göstereceği ifade edilmektedir. Teoride, bu ihtiyaçlar; birlikte olma, güç kazanma ve başarıma ihtiyacı olarak belirtilmektedir. Bu teoriye göre, insanın en büyük ihtiyacı başarılı olmaktır. Bu nedenle çalışanları en fazla başarı ihtiyacı ile motive etmek mümkündür (Özkalp ve Kirel, 2011: 287; Güney, 2011: 323; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 60). Motivasyonda beklentinin önemini vurgulayan VIE teorisi, Victor Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. VIE, valence, instrumentality, expectancy kelimelerinden oluşmaktadır. Vroom'un Beklenti teorisi en önemli motivasyon teorilerindedir ve pek çok araştırma tarafından desteklenmiştir (Landy ve Conte, 2010: 371; Latham, 2007: 47; Özkalp ve Kirel 2011: 293). Beklenti teorisine göre, insanların iş ve görevlerindeki başarıları, ihtiyaçlarından ziyade, onların ödüllendirilmiş davranışları sonucuna bağlıdır. Teoriye göre iş ve görev başarısı ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Bu teori, motivasyonu, bireysel ihtiyaçlara göre değil, bireyin amaç ve tercihleri ile bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaktadır. 1965 yılında motivasyona önemli ve farklı bir bakış açısı getiren "eşitlik teorisi" Adams tarafından geliştirilmiştir. Adams, bireylerin kendi iş seviyelerini, çaba ve yeteneklerini, aldıkları sonuçlar ile kıyasladığını ve daha sonra da benzer bir kıyaslamayı diğer bireyler ile kendisini kıyaslayarak sürdürdüğünü belirtir. Birey, Kendi çıktı/ girdi oranı (outcome/input ratio) ile diğer çalışanların oranını kıyaslar ve eşitlik bekler. Bireyin bu oranı diğer çalışan birey ile eşitse eşitlik söz konusudur. Bireyin çıktı/girdi oranı diğer bireyden küçük ya da büyükse eşitsizlik söz konusudur (Landy ve Conte, 2010: 374-375).

Motivasyonda, işin beceri düzeyi, işin tanımı ve işin önemi gibi iş özelliklerini öne çıkaran İş Karakterleri Modeli Hackman ve Oldham tarafından önerilmiştir. İş karakterleri modelinde 5 temel iş karakteristiği öne çıkmaktadır. Bu iş karakterleri; "Beceri çeşitliliği" (Bireyin işini yaparken gösterdiği beceri çeşitliliği), "İş Tanımlaması" (İşin bütünü veya bir parçasını oluşturan işlerin derecesi), "İşin önemi" (İşin, çalışanların ve başka insanların hayatlarında oluşturduğu etki), "Kendi kendini yönetme" (Bağımsız çalışma), "Geribildirim" (Feedback) (Bireyin göstermiş olduğu performansın sonuçları hakkında bireyin bilgi sahibi olma fırsatının tanınması) (Özkalp ve Kirel, 2011: 296, 297). Bu özellikleri taşıyan bir işte çalışan birey, işini anlamlı, değerli ve önemli bulmaktadır. İkincil olarak, yapılan işte otonomi diğer bir ifade ile özerklik ya da bağımsız çalışma özelliği varsa, işi yapan kişi, yaptığı işten ve sonuçlarından kişisel bir sorumluluk duymaktadır. Ayrıca iş, çalışana geribildirim sağlıyorsa birey yaptığı iş için ne kadar etkili olduğunu görebilecektir. Birey, içsel ödüller elde ettiğinde, sorumluluk duygusu artmakta ve işi başarılı bir şekilde yapma isteği artmaktadır. Bu durum çalışan motivasyonunu sağlamaktadır. Söz konusu psikolojik durumlar (işin birey için anlamlı olması, sorumluluk, geribildirim) arttıkça, bireyin işe duyduğu motivasyon, başarı ve işiyle ilgili duyduğu tatmin artmaktadır. Bunun sonucunda bireyin iş devamsızlığı ve işi bırakma davranışlarında azalma gözlenmektedir (Özkalp ve Kirel, 2011: 296, 29).

Araştırmanın mesleki motivasyon algı düzeyini ölçen faktörlerin belirlenmesinde Zeynel'in (2014) doktora çalışmasından oluşturulmuş olan faktörler ve kuramlar listesinden yararlanılmaktadır. Zeynel (2014), tüm motivasyon teorileri incelendiğinde teorilerin ortaya çıktığı dönemde önemli bir eksikliği doldurduğunu ve farklı bir sorunun cevabı olduğunu belirtmektedir. Buna göre, her teori önemli bir faktörü gündeme getirmiştir. Motivasyona etki eden bazı faktörler ise birden fazla teoride yer almaktadır. Tüm bu incelemenin sonucunda, çalışmanın amacına uygun olarak, araştırmanın yapıldığı dönem ve örneklem gibi koşullar dikkate alınarak, araştırmaya dahil edilmesi gerektiği düşünülen faktörler ve teorisyenleri belirlenmiştir: **Amaç /hedef** (Douglas McGregor-Y Teorisi; Edwin A. Locke-Hedef Belirleme Teorisi (Bireysel Amaçlar Ve İş Başarısı Teorisi), Victor Vroom-Beklenti Teorisi, Albert Bandura Sosyal Bilişsel Teori-Öz Yetkinlik Teorisi) **Başarı** (Frederick Herzberg-Motivasyon Teorisi, David McClelland-Üç İhtiyaç Teorisi /1. Madde) **Beklenti** (Çekici Ödül; Ödül-Performans İlişkisi), Victor Vroom-Beklenti Teorisi, Lyman W. Porter ve Edward Lawler Geliştirilmiş Beklenti (Ümit) Teorisi) **Sorumluluk Ve Kararlara Katılım** (Frederick Herzberg Motivasyon Teorisi, J.Richard Hackman Ve Greg Oldham, İş Karakteristikleri Teorisi) **İşin Önemi- İşin Kendisi /İş Kişi Uyumu-Öz Uyum** Douglas McGregor-Y Teorisi, Frederick Herzberg-Motivasyon Teorisi, J.Richard Hackman Ve Greg Oldham, İş Karakterleri Teorisi-E. Deci, R. Ryan Öz Kararlılık Teorisi) **Yetenek** (Edwin A. LockeHedef Belirleme Teorisi) **Eşitlik** (J.Stacy Adams-Eşitlik Teorisi) **Fiziksel İhtiyaçlar-Var Olma Ekonomik Fayda** (Abraham Maslowİhtiyaçlarhierarchy-1. Basamak, Clayton Alderfer Erg Teorisi, Frederick Herzberg-Motivasyon Teorisi) **Gelişme Ve İlerleme** (Terfi-İlerleme- Statü- Kişisel Gelişim-): Abraham Maslowİhtiyaçlarhierarchy-5. Basamak, Clayton Alderfer Erg Teorisi, Frederick HerzbergMotivasyon Teorisi) **Sosyal İhtiyaçlar-İlişki İhtiyacı** (Üstlerle İyi İlişkiler, Çalışma Arkadaşları İle İyi İlişkiler, Astlarla İyi İlişkiler) (Abraham Maslow-İhtiyaçlarhierarchy-4. Basamak, Clayton Alderfer-Erg Teorisi- 2. Basamak, Frederick Herzberg-Motivasyon Teorisi, David McClelland-Üç İhtiyaç Teorisi- 3. Madde) **Güvenlik- Güvence** (Abraham Maslowİhtiyaçlarhierarchy-2. Basamak, Frederick Herzberg Motivasyon Teorisi, Clayton Alderfer-Erg Teorisi- 1. Basamak) **Otonomi /Özerklik** J.Richard Hackman Ve Greg Oldham İş Karakterleri Teorisi) **Geribildirim** (Edwin A. Locke Hedef Belirleme Teorisi, Miller Vd., Wiener Vd., Champion&Lord - Kontrol Teorisi, J.Richard Hackman Ve Greg Oldham İş Karakterleri Teorisi) **Ödül** (Edwin A. Locke-Hedef Belirleme Teorisi, Edward L. Deci-Bilişsel Değerlendirme Teorisi, E. Deci, Richard M. Ryan Özkararlılık Teorisi, Burrhus F. Skinner-Pekiştirme Teorisi) (Zeynel, 2014: 83-85). Söz konusu faktörler araştırmada mesleki motivasyon algı düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan anket formunun da kuramsal temelini oluşturmaktadır.

Motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konusunda yapılmış olan güncel araştırmalardan bazılarında içerik bakımından değinilmiştir. Bu araştırmalardan, **Deci ve Ryan (2000)**, içsel motivasyonu artıran etkenlerin olumlu performans geribildirimi, seçim ve kişisel yönelimi gibi faktörlerin; içsel motivasyonu azaltan etkenlerin performansa bağlı ödüller, olumsuz geribildirim, gözdağı, son teslim tarihi, yönergeler ve rekabet gibi faktörlerin olduğunu belirlemişlerdir. **Judge, vd., (2000)**, algılanan iş özellikleri ve iş karmaşıklığının, kişilerin kendini değerlendirmesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ve kişilerin çocukluğu ile erişkinliğin ilk dönemlerinde kaydedilen kendileri ile ilgili değerlendirmelerin, erişkinliğin ileri dönemlerindeki iş tatmini ile ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. **Judge, (2000)**, “İş Karakteristikleri Modeli ve İş Tanımlama Ölçeği”nden söz etmiştir. İçsel faktörlerin, iş tatmini ile pozitif ilişkisi olduğunu gösteren çalışmalar olduğunu ifade etmiş, yetenek çeşitliliği gerektiren, yaratıcılık ve yenilik fırsatı veren iş özelliklerinin güçlü gelişme ihtiyacı yüksek kişiler için önemli olduğunu belirtmiştir. Tatmin düzeyi yüksek işgücüne sahip olan örgütlerin daha verimli ve karlı olacağını belirtmiş ve örgütlerin işgücününün tatminini zihinsel güç gerektiren işle sağlamasının tatmin olmuş bir işgücüne

ulaşmanın en iyi yolu olduğunu belirtmiştir. **Tzeng (2002)**, Güney Taiwan’da üç hastanede hemşireler üzerine yaptıkları amprik araştırmada, hemşirelerin genel olarak mesleki tatmin seviyeleri, profesyonel rollerinden tatminlerinin artması ve işi bırakma niyetlerinin azalması konularını araştırmışlardır. Araştırılan değişkenler arasında demografik özellikler, iş motivasyonu ve 9 memnuniyet ölçeği yer almaktadır. Genel Mesleki tatmin, genel mesleki mutluluk, ücret ve terfi ile tatmin, kurum ve eğitimsel özgeçmiş ve hemşirelerin en küçük çocuklarının yaşı, işi bırakma niyetlerindeki en önemli belirleyiciler olarak kanıtlanmıştır.

Castillo ve Cano (2004), fakülte içerisinde iş tatminini açıklayıcı faktörler konulu çalışmasında, Herzberg ve Mausner tarafından açıklanmış olan iş tatmini modeli ve Snyderman’ın (1959) iş motivasyonu ve hijyen faktörleri modeline göre, akademisyenlerin iş tatmini seviyelerindeki varyasyonlarını tanımlamak istemişlerdir. Ayrıca bu çalışma, iş tatminin tek maddeli ve çok maddeli ölçeklerinin uygunluğunu araştırmışlardır. Araştırmada, fakültenin genel olarak işinden memnun olduğunu ancak bayan fakülte üyelerinin erkeklere kıyasla daha az memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “İşin kendisi” faktörünün fakülte için en motive edici özellik iken en az motive edici özelliğin ise “çalışma koşulları” olduğu belirtilmiştir. Demografik özelliklerin iş tatmini ile ilişkisinin güçlü olmadığına ulaşılmıştır. Tüm iş motivasyonu ve hijyen faktörleri kısmen ya da büyük ölçüde mesleki tatminle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **Camphell, vd., (2004)**, görevler yerine getirilirken ast ve üstlerin birbirine danışabildiği ve çalışanların alınan kararlara ve de iş tanımlarının oluşturulması sürecine dahil olabildiği örgütsel yapılarda iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığını belirtmişlerdir.

Özmen, vd., (2005), akademisyenlerde örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın incelenmesine yönelik araştırmada, akademisyenler açısından dual bir bağlılığın varlığını gösterdiğini ve akademisyenlerin mesleki bağlılıklarının bilgi işçisi olarak taşıdıkları özellikler nedeniyle örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. **Kök (2006)**, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik araştırmada, akademisyenlerde tatmin ve tatminsizliğe yol açan faktörleri ve bu faktörlerin önem derecelerini ve örgütsel bağlılıklarını belirtmek istemiştir. Analiz sonuçları oranlara göre ayrıntılandırılmıştır. Düşük ve yüksek oranlar belirlenmiştir. Örneğin, örgütsel bağlılık boyutlarından sadakat ve iş istekliliğine nazaran kimlik birliği boyutuna ilişkin sorulara daha düşük değerler verildiğini belirtmiştir. **Akman, vd., (2006)**, akademisyenlerin iş tatminini etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini inceledikleri çalışmada, görüşlerinin, cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre önemli farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir. **Boylu, vd., (2007)**, akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yaptıkları araştırmada, akademisyenlerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlendiğini belirtmişlerdir. **Meyer vd., (2009)**, örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımları geçmişten geleceğe ilişkin olarak değerlendirdikleri çalışmada, örgütsel bağlılığın araştırılmaya devam edeceğini, bağlılığın doğasının ve gelişiminin daha iyi anlaşılacağını, pozitif gelişmelerin ve çözümler üretmenin geleceği inşa edeceğini belirtmişlerdir.

Gül ve Oktay (2009), ücret, kariyer, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler üzerine yaptıkları çalışmada, demografik özelliklerden yalnızca eğitim düzeyinin çalışanların ücret, kariyer, iş tatmini ve performans düzeylerini farklılaştırdığı sonucuna ulaşmışlardır. **Turunç ve Kabak (2009)**, motivasyon faktör önceliklerini analitik hiyerarşi metodu ile incelemiş, motivasyona etki eden faktörlerin %50 oranla ekonomik faktörler, diğer %50 oranla ise psiko-sosyal ve örgütsel faktörlerin etki ettiğini bulmuşlardır. **Karakaş (2010)**, işgörenlerin yönetime katılmasının iş tatminleri üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada bir model oluşturularak işgörenlerin yönetime katılma düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkilerini ölçmüştür. Araştırmada tekstil sektöründe işgörenler üzerinde anket uygulaması gerçekleştirmiştir ve analizler sonucu çeşitli çözüm önerileri sunmuştur. **Çelik (2010)**,

Turizm sektöründe çalışanların motivasyon düzeyleri ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olarak yaptığı çalışmada çalışanların motivasyon ve iş tatmini beklentileri ile mevcut algılamaları arasında farklılık olduğu; iş tatminin işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Küçük (2010) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışma motivasyonuna etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışma motivasyonunu en fazla örgütsel bağlılık pozitif yönde etkilemiştir. Bunu iş tatmini takip etmiştir. Araştırmada, demografik değişkenlerden yaş ile örgütsel bağlılık ve yaş ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilere rastlanırken eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulgusu elde edilmiştir. Son olarak, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **Kara (2010)**, iş tatmininin mutluluk ve başarı ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın demografik değişkenlerine ilişkin analizleri sonucu iş tatmininin ünvan ve gelir düzeyine göre değiştiği, başarının sadece gelir düzeyine göre değiştiği, mutluluğun ise sadece toplam kıdeme göre değiştiği görülmüştür. Araştırmada Mutluluk ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ve Başarı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, “İş tatmini üzerinde mutluluk mu başarı mı daha etkilidir?” araştırma sorusunun cevabı “başarı” olmuştur. **Machado vd., (2011)**, yüksek akademik kurumlardaki akademik personelin akademik memnuniyet ve motivasyonunu etkileyen faktörler ve boyutlarını tespit etmek istemiştir. Akademik personelin iş memnuniyeti ve motivasyonu kurumun kalitesi ve öğrenmede pozitif sonuçlara yol açacak olan önemli bir rol oynamaktadır. Kamu üniversitelerinde akademik mesleki tatminsizlik ve motivasyonsuzluğun özel üniversitelerden daha fazla olduğunu gözlemlemişlerdir.

Mamiseishvili ve Rosser (2011), iş tatmini ile fakülte verimliliği arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Mesleki verimlilik tatmin ilişkisi için teorik ölçek motivasyon teorilerinden beklenti temelli teori ve öz-belirleme teorilerine dayandırılmıştır. Bulgulara göre, yapısal eşitlik modeli, artan lisans öğretimi ve hizmet verimliliğinin, fakültedeki iş tatmini arasında önemli derecede negatif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Yüksek eğitim kurumları, çalışanlarına daha çekici bir çalışma alanı sağlayabilmek ve işlerinden duydukları memnuniyetlerini devam ettirebilmek için ödül yapılarını, değer sistemlerini ve fakülte işlerinde yer alan beklentilerini tekrar düşünmeleri gerekmektedir. **Dağdeviren, (2011)**, akademisyenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine yaptıkları çalışmada, gelir düzeylerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklar saptamış, iş doyumunun yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı süreleriyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. **Ateş, vd., (2012)**, Herzberg’in dual faktör teorisini kamu okullarında çalışan öğretmenler üzerinde test etmeyi amaçlamış, motivasyon faktörlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma demografik değişkenlerine göre farklılaşmadığını, Mesleki deneyim değişkeni açısından 10 yıldan fazla çalışan öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin 10 yıldan daha az çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşımlardır. **Doğan ve Eryılmaz (2012)**, akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç ve öznel iyi oluş konulu çalışmada, temel ihtiyaç doyumunun alt boyutları olan özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyacının öznel iyi oluşu anlamlı derecede açıkladığını belirtmiştir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca uygun olarak araştırmanın bu bölümünde literatüre ve kuramsal çerçeveye dayalı olarak, araştırmanın kurgusunu anlatan hipotezlerin oluşturulması açıklanmaktadır. Araştırmada 21 hipotez tasarlanmış ve bu hipotezler daha sonraki bölümlerde analizlerle sınanmıştır. Akademisyenlik mesleği, daha önce de açıklandığı gibi, profesyonel eğitim sürecini içeren,

bilimsel konularda etkin bir biçimde araştırma yapmayı gerektiren ve bu araştırmalar sonucu ulaşılan bilgiyi en iyi şekilde aktarmayı içeren, bilimsel literatüre önemli çalışmalarla katkı yapma ve topluma ışık tutma gibi misyonlar taşıyan bir meslektir. Bu nedenle akademisyenlerin tüm bu konulardaki başarısı ve üretkenliği ile buldukları üniversitenin başarısı ve verimliliği, onların mesleki motivasyon iş tatmini düzeylerinin yüksek ve buldukları üniversiteye duydukları bağlılıklarının güçlü olmasına bağlıdır. Bu düşünceden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Mesleki motivasyon ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

H2: Mesleki motivasyon ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel davranış alanında mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık en önemli konuların başında gelmektedir. “Mesleki motivasyon işyerinde çalışan bireyin belirli bir iş ya da görev amacına ya da maddi ve manevi ödüle ulaşmaya yönelik olarak gerçekleştirdiği davranış ve göstermiş olduğu çabaların yer aldığı psikolojik bir süreçtir”(Zeynel, 2014:15). “iş tatmini” ise, kişinin işinden ve işinin temel özelliklerinden ne ölçüde memnun olduğunu”(Hackman ve Oldham (1975) aktaran Çarıkçı ve Oksay, 2004:158). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere kavramların içeriği açısından mesleki motivasyon ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce ile H1 hipotezi kurulmuştur. Mesleğe ilişkin ve mesleğin bireye yönelik olan hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayan motivasyon düzeyi ile, bireyin örgütüne benimsenme derecesi olan bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşüncesi ise H2 hipotezi ile test edilmek istenmiştir. Örgütsel bağlılık “çalışanların örgüte aidiyet hissetmesi, örgütün amaçlarını benimsemesi ve bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba göstermesi ve örgütte kalma isteği” olarak tanımlanmaktadır (Gül, Oktay ve Gökçe’den aktaran Özcan, 2011: 120; Robbins ve Judge, 2012: 77). Örgütsel bağlılığı yüksek bir akademisyen üniversitenin amaçlarını gerçekleştirmesine hizmet edecek, kendini üniversiteye ait ve iş çevresinde ailenin bir üyesi gibi hissedecektir.

H3: Mesleki motivasyon iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.**

H4: Mesleki motivasyon örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Mesleki motivasyon ve iş tatmini işyerinde çalışanlar için istenilen durumlardır ve mesleki motivasyon düzeylerinin yükselmesinin iş tatminini düzeylerinin de yükselmesini sağlayacağı düşünülmektedir. H3 hipotezi ile mesleki motivasyonun genel iş tatmini üzerine etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Mesleki motivasyon da örgütsel bağlılık da işyerinde çalışanlar için istenilen durumlardır, mesleki motivasyonun örgütsel bağlılık düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Mesleki motivasyonun örgütsel bağlılık üzerindeki nedensellik etkisi merak edilmektedir. Bu doğrultuda H4 hipotezi kurularak mesleki motivasyonun örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır.

H5: Mesleki motivasyon boyutları ile iş tatmini boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Mesleki motivasyon boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mesleki motivasyon boyutlarına ilişkin veriler Zeynel (2014) çalışmasından elde edilmiştir. Bu çalışmada mesleki motivasyon boyutlarının belirlenmesi üzerine yapılan analizlerden sonra belirlenen boyutlar isimlendirilmiştir. Buna göre, **1. Faktör grubu “Mesleki**

** H1 ve H3 hipotezleri ile sonuçları, bu makale yayımından önce gerçekleşen bilimsel bir kongrede bir bildiriye sunulmuştur.

Özellikler” olarak isimlendirilmiştir. Bu faktör grubuna giren özellikler: “Mesleğin bilgi donanımı kazandırması, Akademik özerklik algısı, Mesleğin önemli olduğu algısı, Mesleğinde kendi yöntemlerini kullanabilmesi, Mesleğin yoğun sosyal iletişim sağlaması, Mesleğin başarılı olma isteği sağlaması, Nitelikli öğrenci yetiştirme algısı, Mesleğin sosyal statü sağlaması, Akademik yayın kriterlerinin sağlanması”; **2. Faktör grubu “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları”**: “Üniversite yönetiminin başarı politikaları, Üniversitede adil yöneticilerle çalışmak, Üniversite yönetiminin sosyo-kültürel politikaları, Başka bir kurum ya da üniversitede görevlendirilmeye destek”; **3. Faktör grubu “İşyerinde İlişkiler”**: “Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmak, Bölümde dayanışma geleneğinin olması, Bölümde alınan kararlara katılımın sağlanması, Bağlı çalışılan üstün desteği”; **4. Faktör grubu, “Öğrenci Boyutu”**: “Öğrencilerin sınavlardaki başarısı, Öğrencilerin derse ilgisi, Öğrencilerle etkin iletişim içinde olmak, Mezun öğrencilerin iş bulması”; **5. Faktör grubu, “İşyerinde Fiziksel Koşullar”**: “Kişisel ofise sahip olmak, Kişisel ofisin donanımı, Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması, Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği” olarak belirlenmiştir. Mesleki motivasyon ve iş tatmini boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla korelasyon analizleri gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. İçsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ile mesleki motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmekte ve bu ilişkilerin gücü ve yönü merak edilmektedir, bu nedenle H5 hipotezi geliştirilmiştir. Mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Duygusal bağlılık, Normatif bağlılık ve Devam bağlılığı ile mesleki motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmekte ve bu ilişkilerin gücü ve yönü merak edilmektedir, bu nedenle H6 hipotezi geliştirilmiştir.

H7: İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. İş tatmini yüksek çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe’den aktaran Özcan, 2011: 120; Robbins ve Judge, 2012: 77).

H8: Mesleki motivasyon boyutlarından mesleki özellikler içsel iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

H9: Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde fiziksel koşullar içsel iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

H10: Mesleki motivasyon boyutlarından öğrenci boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Analizlerin değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin olarak da gerçekleştirilmek istenmesinin sebebi, bir değişkene ait hangi boyutların diğer değişkene ait boyutları hangi önem derecesinde ve ne şekilde etkilediğinin bilinmek istenmesidir. Değişkenlerin genel sonuçlarında ortaya çıkan etkilerin, hangi alt boyutlarda gerçekleştiğini görmenin daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmasını ve daha doğru öneriler getirilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın iş tatmini ölçümüne ilişkin kuramsal altyapısında Minnesota İş Tatmin Ölçeği’nden (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967) yararlanılmıştır. Weiss vd.’ne göre (1967), **İçsel iş tatmini**, işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine ilişkin tatmindir. Kişinin yeteneklerini kullanabilmesi, amaçlarına ulaşması, işinde özerkliğe sahip olma ve bağımsız çalışabilme imkanına sahip olması, örgütün etik değerleri ile bireysel değerlerinin uyumu, yetki ve sorumluluk alabilmesi, işyerinin güvenli olması, yaratıcılığını kullanabilmesi, işin sağladığı sosyal statü, işin içerdiği çeşitlilik gibi önemli iş faktörlerine ilişkin tatmin, kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir. Mesleki motivasyon boyutları ise daha önce açıklanmıştır. Bu boyutlardan Mesleki özelliklere bağlı motivasyon düzeyinin,

işyerinde fiziksel koşulların ve öğrenci boyutunun akademisyenlerde içsel iş tatminini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Çoklu regresyon analizi ile bu boyutlardan hangilerinin içsel iş tatminini en fazla ve en az etkilediği anlaşılacaktır. Söz konusu boyutların düşünülmesinin nedenlerine bakıldığında; mesleki özelliklerde yer alan değerler içsel tatmini besleyecek özelliklerdir. Benzer şekilde öğrenci boyutunun içinde yer alan öğrencilerin başarısı, derse olan ilgisi akademisyenlerin içsel başarı algısını olumlu yönde etkileyecektir. Ya da bu özelliklerin eksikliği içsel başarısızlık algısına ve tatminsizliğe yol açacaktır. İşyerinde fiziksel koşullar boyutunda yer alan, kişisel bir ofisin olması, ofisin donanımı gibi faktörlerin de içsel tatmine etki edebileceği düşünülmektedir. Literatürde işyerinde fiziksel koşullar boyutunun genellikle dışsal iş tatminine etki ettiği belirtilmektedir, ancak kişisel bir ofisin varlığı çalışma konsantrasyonu ve dolayısı ile başarı güdüsünü etkileyebilecek bir unsurdur. Bu nedenle içsel iş tatminini de etkileyebileceği düşünülmektedir.

H11: Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde ilişkiler dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

H12: Mesleki motivasyon boyutlarından yönetim politikaları dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

H13: Mesleki motivasyon boyutlarından mesleki özellikler dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

H14: Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde fiziksel koşullar dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Weiss vd.'ne göre (1967), **Dışsal iş tatmini**, işe ilişkin dışsal boyutları içermektedir. Dışsal iş tatmini; terfi ve yükselme imkanları, örgüt yönetim politikaları ve uygulamaları, ücret, teknik ve ilişkisel gözetim, takdir edilme, ödüllendirilme gibi faktörlere ilişkin tatmindir. İş tatmini boyutlarından dışsal iş tatmininin mesleki motivasyon boyutları arasındaki nedensellik ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Dışsal iş tatmininin, mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde ilişkiler, yönetim politikaları, mesleki özellikler ve işyerinde fiziksel koşullar değişkenleri ile nedensellik ilişkilerinin olacağı düşünülmektedir. İşyerinde ilişkiler ve yönetim politikaları dışsal iş tatmininde önemli faktörlerdir. Akademisyenler için, bölümde arkadaşça ilişkiler içinde olmak, iyi anlaşıldığı bir çalışma grubunun olması, dışsal iş tatminini pozitif yönde etkileyecektir. Yönetim politikalarının da akademisyenler için önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Mesleki özelliklere bağlı motivasyonun akademisyenlerde belirli düzeylerde içsel iş tatminini ve dışsal iş tatminini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Akademisyenlik mesleğine özgü yoğun sosyal iletişim ve sosyal statü sağlama özelliklerinin dışsal iş tatminini etkileyecek özellikler olduğu düşünülmektedir. İşyerinde fiziksel koşulların dışsal iş tatminini de pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

H15: Mesleki motivasyon boyutlarından yönetim politikaları duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H16: Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde ilişkiler duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H17: Mesleki motivasyon boyutlarından öğrenci duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesinde, örgütsel bağlılık konusundaki en yaygın yaklaşımlardan biri olan Allen-Meyer örgütsel bağlılık yaklaşımı temel alınmış ve örgütsel bağlılık verileri için Allen-Meyer (1990) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” ve “devam

bağlılığı” olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Duygusal Bağlılık, çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarını yani örgütle özdeşleşmelerini ifade eden bağlılıktır. Çalışanlar örgütte kendi istekleriyle kalmaya devam ederler. Çalışanların kendilerini örgütte, ailenin bir üyesi gibi hissetmesi, başka bir örgütte daha iyi iş koşulları olsa dahi, bulunduğu örgütte duygusal nedenlerle kalmasını sağlayan bağlılık türüdür (Allen ve Meyer, 1990; Güney, 2011_a: 289). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendi istekleri ile, devam bağlılığı yüksek olanlar ihtiyaç duymaları nedeni ile, normatif ya da ahlaki bağlılıkları fazla olanlar ise yükümlülükleri nedeni ile örgütlerindeki üyeliklerine devam ederler (Güney, 2011_a: 289). Duygusal bağlılığı etkileyen mesleki motivasyon boyutlarının yönetim politikaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci boyutu olacağı düşünülmüştür. Yönetim politikalarının, üniversitede akademisyenlerin kendilerini ailenin bir üyesi gibi hissetmesini, üniversitenin amaçlarını benimsemesini ve üniversiteye karşı duygusal bir bağ hissetmesini etkilemesi, benzer şekilde diğer meslektaşlarla ve yöneticilerle arkadaşça ilişkiler içinde olmanın, iyi bir çalışma grubuna sahip olmanın, birlikte çalışılan yöneticinin desteğinin, yöneticilerin adil olmasının duygusal bağlılığı etkileyeceği düşünülmektedir. Aynı zamanda öğrenci boyutunun akademisyenler için önemli olduğu ve duygusal bağlılığını etkileyeceği beklenmektedir.

H18: Mesleki motivasyon boyutlarından yönetim politikaları normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H19: Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde ilişkiler normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H20: Mesleki motivasyon boyutlarından öğrenci ilişkiler normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütsel Bağlılık türlerinden, Normatif Bağlılık, çalışanların örgüte karşı yükümlülükleri ve sorumlulukları olduğuna inanarak örgütte kalmaya kendilerini zorunlu hissetmelerine dayalı bağlılık türüdür. Normatif bağlılıkta çalışanlar kişisel yararlarından çok ahlaki değerlere önem vererek hareket ederler. Normatif bağlılık, bireyin önceki deneyimlerinden etkilenmektedir, örneğin staj, eğitim gibi kişinin kendini kuruma borçlu hissedeceği nedenlerden kaynaklanabilir. Normatif bağlılığa etki eden diğer faktörler arasında, sosyal baskılar, kültürel birikimler, kişinin karakter yapısı, statü ve sorumluluk duygusu sayılabilir. (Meyer ve Allen, 1991; Allen ve Meyer, 1997; Güney, 2011_a: 289). Normatif bağlılık bir tür ahlaki ve etik sorumluluğa dayalı bir bağlılık türüdür. Akademisyenlerin üniversiteye borçlu olduğunu hissetmesi, daha iyi iş fırsatlarıyla karşılaşsa bile çalışmakta olduğu üniversiteye karşı sorumluluk duyması, ve örgütten ayrılmamayı düşünmesini sağlayan faktörler yönetim politikaları, işyerinde ilişkiler ve öğrencileridir.

H21: Mesleki motivasyon boyutlarından mesleki özellikler devam bağlılığını negatif yönde etkilemektedir.

Devam Bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünüp örgüt üyeliğine devam etmelerini ifade eden bir bağlılıktır. Devam bağlılığında iki temel faktör önemlidir. Bunlar, örgüte yapılan yatırımların boyut ve sayısı ile başka alternatiflerin algılanan azlığıdır. Eğer çalışan örgüte fazla yatırım yapmışsa işinden ayrılmayı istemez (Allen ve Meyer, 1990; Güney, 2011_a: 289). Devam bağlılığı için modele girmesi beklenen boyutun mesleki özellikler olacağı düşünülmektedir. Devam bağlılığının mesleki özelliklere bağlı motivasyonla negatif bir ilişki içinde olması beklenmektedir. Mesleki özellikler, çalışılan kurumdan çok bireyin kendisiyle ve mesleğin nitelikleri ile ilgilidir. Mesleki özelliklere bağlı motivasyonun yükselmesi devam bağlılığını azaltacaktır. Devam bağlılığı bir tür fayda maliyet analizine dayalı, çalışan kişinin başka alternatiflerinin çok kısıtlı olmasından kaynaklanan bir bağlılık türü olduğundan, bireysel ve mesleğe dayalı

motivasyonun artması devam bağlılığını artırmak yerine azaltıcı bir etkide bulunabilir. Bir akademisyen başarılı ve donanımlı bir birey haline geldiğinde başka iş fırsatlarıyla karşılaşma olasılığı vardır. Bu nedenle fayda ve maliyet analizi bakış açısına ve alternatif iş fırsatlarının olmamasına dayalı bir bağlılık türü olan devam bağlılığının akademisyenler için farklı düşünülmesi gerekmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Konusu İle Teorik Modeli

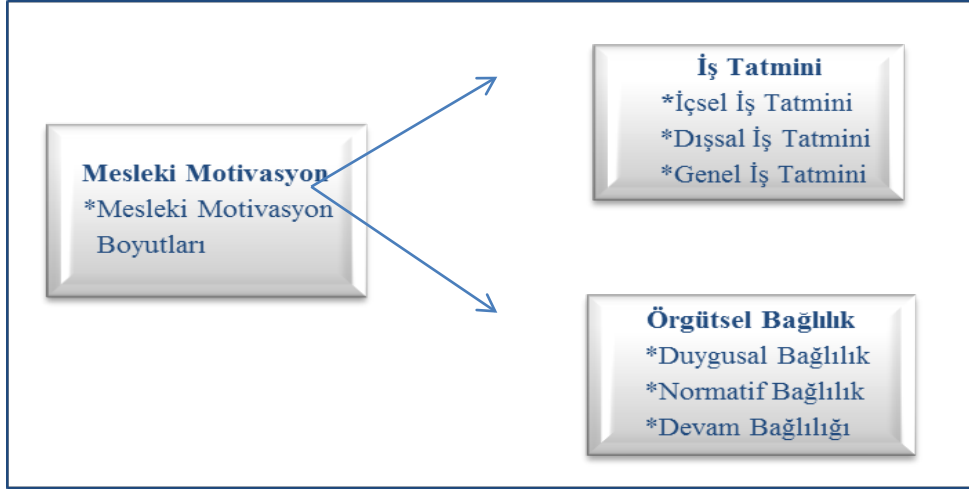
Bu bölümde araştırmanın amacından, konusundan söz edilmekte ve daha sonra araştırmanın başlangıcında tasarlanan teorik modeline yer verilmektedir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Konusu

Bu araştırmanın temel değişkenleri mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıktır. Mesleki motivasyon özünde bir bireyin mesleğini icra ederken, mesleğinin içerdiği tüm iş ve görevler için duyduğu başarıma hissini ifade eder. Bu iş ve görevleri gerçekleştirmek için duyduğu his ve gerçekleştirip sonuç alınca kadar geçen sürede aynı hissi taşımasını içeren psikolojik bir süreçtir. Motivasyon ve tatmin farklı kavramlardır. Tatmin bir işi başarmanın sonucunda hissedilen haz duygusu, mutluluk ve memnuniyettir. Motivasyon ise bu amacı gerçekleştirme sürecidir. Dolayısı ile motivasyonu baştan sona yüksekte tutmak önemli bir çaba gerektirmektedir. Çalışan bireyler için motivasyonel unsurların artırılması sonucu bir amaca ulaşma, bir görevi başarıyla gerçekleştirme oranı artacaktır. Bu başarı sonucu birey tatmin olacaktır. Bu tatmin bireyin işine daha mutlu ve daha istekli bir şekilde gelmesini sağlayacaktır. Ayrıca çalışan bireyin mesleğine motive olması, örgüte olan bağlılığını da etkileyecektir. Çalışan bireyin, örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesi ve bu doğrultuda çaba göstermesi istenilen bir sonuçtur. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlardan oluşan bir örgüt başarılı ve amaçlarına ulaşan bir örgüt olacaktır. Mesleki motivasyon algı düzeyinin farklı boyutları vardır ve bu boyutların her biri iş tatmini boyutlarının her birini farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Benzer şekilde örgütsel bağlılık algı düzeyine etki eden farklı unsurlar vardır. Bu unsurlar ilişkili olduğu boyutlarda incelenmektedir. Araştırmanın amacı mesleki motivasyona etki eden faktörel boyutların, iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörel boyutlarına olan nedensel etkilerini ölçmektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda temel sorusu, mesleki motivasyon düzeyi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkilerin nedensellik etkilerinin hangi düzeyde ve ne yönde olduğudur.

4.1.2. Araştırmanın Teorik Modeli

Araştırmanın bulgularından önce tasarlanan teorik modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

4.2. Araştırma Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. Anketler posta yolu, elektronik posta yolu ve yüz yüze anket metodu ile örnekleme oluşturan akademik personele uygulanmıştır. Anket verileri değerlendirilmeden önce elde edilen anketlerin uygun bir şekilde yanıtlanıp yanıtlanmadığı kontrol edilerek, uygun şekilde yanıtlanmış olan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Anketler ile elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizi, t-test ve anova analizleri ile korelasyon ve regresyon analizleri bilgisayar üzerinde SPSS 17.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizleri Lisrel 8.51 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın uygulama evreni Türkiye’de yer alan Kamu Üniversitelerinde İktisadi ve İdari Bilimler, Siyasal Bilgiler Fakülteleri ve İşletme Fakültelerinde çalışmakta olan İşletme Bölümü Akademisyenleridir. Araştırmanın amacına uygun olarak üniversite kurum kültürünün oluşması tercih edildiği için akademisyen sayısı 10 ve üzeri olan üniversiteler araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma için öncelikle Türkiye’de yer alan kamu üniversiteleri ve bulunduğu iller belirlenmiştir. İşletme Bölümü Akademisyen sayılarına ve listelerine üniversitelerin resmi web sitelerinden ulaşılmıştır. Resmi izin yazıları ve anket formları fax yoluyla kendilerine iletilmiştir. Anketlerin posta yoluyla ulaşılamayan kişiler için ve tercihlerine bağlı olarak internet üzerinden online anket formu oluşturulması yoluyla anketleri cevaplamaları sağlanmıştır. Anketlerin bir kısmı ise, birebir yüz yüze cevaplama yoluyla gerçekleştirilmiştir. Anketlerin tamamının belirlenen sayıdaki akademisyene kotalı örneklem metoduna göre dağıtılması planlanmıştır. Toplamda 68 Kamu üniversitesinde 308 profesör, 326 doçent, 549 yardımcı doçent, 636 araştırma görevlisi olmak üzere 1819 akademisyen sayısına ulaşılmıştır. Bu rakamlar üzerinden belirlenen oranlara ulaşılması istenilmiştir ancak, anket yönteminin gönüllülük esasına dayalı ve durumsal koşullara bağlı olan bir yöntem olması nedeniyle, ankete katılmayı tercih eden akademisyenler bazında toplanmıştır. Dolayısı ile Kolayda örneklem metodu uygulanmıştır. Anketler sırasında, izin ya da yurtdışı görevlendirmesi nedeniyle üniversitede bulunmayan akademisyenlere de ulaşılmaya çalışılmış, katılmak isteyenlerin online anket formu yoluyla anketleri cevaplamaları sağlanmıştır. Bu evren büyüklüğüne ilişkin örneklem büyüklüğü % 95 güven aralığında % 5’lik örnekleme hatası için en az 333 olmalıdır (Baş, 2010: 41). Araştırmanın sonuçlarına göre bu koşul sağlanmıştır. Burada 333 alt sınırı ile 500 arasında bir örneklem

alınması hedeflenmiştir. Araştırma için 500 anket formu iletilmiştir. İletilen anketlerden 390 adedi cevaplanmıştır. Geri dönüş oranı %78 olarak gerçekleşmiştir. Geri dönüş alınan 390 anketten 378 adedi analizler için uygun bulunmuştur.

4.4. Araştırmanın Enstrümanları

Araştırmada mesleki motivasyon ölçeği (Zeynel, 2014), Minnesota iş tatmini ölçeği ve Allen-Meyer bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçekler ve ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları bu bölümde açıklanmaktadır.

4.4.1. Mesleki Motivasyon Ölçeği***

Zeynel (2014) çalışmasında, akademisyenler için mesleki motivasyon ölçümünü gerçekleştirmek üzere iki aşamalı bir yol izlenmiştir. İlk aşamada kuramsal altyapıya dayalı olarak motivasyona ilişkin teorilerde öne çıkan faktörler belirlenmiştir. İkinci aşamada ise akademisyenlere açık uçlu sorular sorularak motivasyon düzeyine etki eden faktörlere ilişkin düşüncelerini belirttikleri bir ön çalışma gerçekleştirilmiştir. Bir anket dizaynı için gerekli aşamalar gerçekleştirilmiş ve ilk güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Sonuçların yüksek çıkması ile birlikte anketlerin ilgili örnekleme uygulanmasına karar verilmiştir. Anket ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının tatmin edici düzeyde çıkması ile anket kullanıma hazır hale getirilmiş ve çoğaltılmıştır. Mesleki Motivasyon soru formu için Cronbach alfa değeri ,946 oranı ile yüksek bir değer vermiştir (Tablo 1). (Mesleki Motivasyon anketinin dizaynında ayrıntılı olarak ilk aşamaya ilişkin kuramsal tablo ve ikinci aşamaya ilişkin faktörler ve oranları tablosu için bkz: Zeynel, 2014, Doktora Tezi).

Tablo 1: Mesleki Motivasyon Güvenilirlik Sonucu

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,946	50

Soru formu için açımlayıcı faktör analizi ile 5 faktörlü yapının uygun olduğu görülmüştür. Faktör grupları ve cronbach alfa değerleri, Mesleki Özellikler ,864; Yönetim Uygulamaları ,859; İşyerinde İlişkiler ,827; Öğrenci Boyutu ,841; İşyerinde Fiziksel Koşullar ,850 olarak sonuçlanmıştır. Faktörler, Doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilerek faktör yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür (Açımlayıcı faktör analizinin ayrıntılı olarak aşamaları ve sonuçlara ilişkin tabloları için bkz: Zeynel, 2014, Doktora Tezi). Mesleki motivasyon faktörlerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, incelenmesi gereken ilk değer p değeridir, p değeri (,01) düzeyinde anlamlıdır. İkinci olarak bakılması gereken uyum indeksi χ^2 'dir. χ^2 ile birlikte serbestlik derecesine (sd) bakılır. χ^2 / sd oranının (685,67/265 = 2,59) olduğu görülmektedir. Bu oranın 3'ün altında olması mükemmel uyumun olduğunu göstermektedir. Bu aşamadan sonra, yol şemasındaki RMSEA değerinin (,065) olduğu görülmektedir. Bu değer, (,08)'den küçük olması iyi uyumu göstermektedir. İlk aşamada uyumsuz indeksleri sonucu faktör yapı geçerliliğinin uygun olduğunu göstermektedir. İlk aşamadan sonra out dosyasını incelemekte fayda vardır. Buna göre, dosyadaki uyum indekslerinden GFI (,90) ve AGFI (,87) ile GFI (,90)'ın üzerinde olması iyi uyumu gösterir, AGFI uyum indeksinin daha zayıf olduğu ancak (,90)'a yakın bir sonuç olduğu görülmektedir; RMR ,050, bu değer, (,05) ve altında olması mükemmel uyuma işaret etmektedir. NFI (,91), CFI (,92), IFI (,91) uyum indekslerinin de (0,90)'ın üzerinde olması iyi uyuma işaret eder buna göre sonuçlar yaklaşık olarak bu değer üzerinde iyi uyum

*** Mesleki Motivasyon Ölçeği yazarın doktora tezinde geliştirilmiştir. Yeni bir soru formu dizaynı olduğundan kendi içinde oldukça ayrıntılıdır ve farklı aşamaları içermektedir. Bu nedenle farklı bir bilimsel çalışma olarak oluşturulmuştur. Bu nedenle, bu araştırmada ölçeğin aşamalarından ziyade sonuçlarından yararlanarak kavramlar arası ilişkiler üzerinde durulmuştur.

gösterdiği sonucunu vermektedir (Çokluk vd., 2010; 307). Tablo 2’de mesleki motivasyon doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir** (Zeynel, 2014: 144):

Tablo 2: Mesleki Motivasyon DFA Sonuçları

Uyum İndeksleri	DFA Sonuçları	Sınır Değerler	Yorum
χ^2/sd	2,59	≤ 3	Mükemmel Uyum
RMSEA	,065	≤ 8	İyi Uyum
GFI	,90	$\geq 0,90$	İyi Uyum
AGFI	,87	$\geq 0,90$	İyi Uyuma Yakın
RMR	,050	$\leq 0,50$	Mükemmel Uyum
NFI	,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum
CFI	,92	$\geq 0,90$	İyi Uyum
IFI	,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum

4.4.2. İş Tatmini Ölçeği

Akademisyenler için iş tatmini ölçümünü gerçekleştirmek amacıyla Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nin İngilizce’den Türkçe’ye çevirisi Hacettepe Üniversitesi’nden 1985 yılında Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır ve daha sonra farklı dilbilimciler tarafından geliştirilmiş ve kullanılması uygun bulunmuştur (Baycan,1985). Aslı Baycan tarafından 1985 yılında ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış cronbach alfa değeri 0,77 çıkmıştır. İş Tatmini ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin uyum indeksleri incelenerek geçerliliği azaltan bazı sorular çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu uyum indekslerinin geçerli olduğu; İş tatmini boyutlarına ilişkin, “içsel iş tatmini”, “dışsal iş tatmini” olarak faktör yapı geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada Minnesota İş Tatmini cronbach alfa değeri 0,83 olarak sonuçlanmıştır. İçsel faktörler için 0,78; dışsal faktörler için, 0,72 olarak çıkmıştır (Zeynel, 2014: 146). İş tatmini faktörlerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, incelenmesi gereken ilk değer olan p değeri (,01) düzeyinde anlamlıdır. İkinci olarak bakılması gereken uyum indeksi χ^2 ’dir. χ^2 ile birlikte serbestlik derecesine (sd) bakılır. χ^2/sd oranının $(370,13/103 = 3.59)$ olduğu görülmektedir. Bu oranın 5’in altında olması iyi uyumun olduğunu göstermektedir. Bu aşamadan sonra, yol şemasındaki RMSEA değerinin (,083) olduğu görülmektedir. Bu değer, (0.8)’den küçük olması iyi uyumu, (,10)’dan küçük olması zayıf uyumu göstermektedir, değer (0.8) değerine yakın olduğu görülmektedir. İlk aşamadan sonra out dosyasının incelenmesi üzerine, uyum indekslerinden GFI (,89) ve AGFI (,87) ile GFI ve AGFI uyum indeksinin daha zayıf olduğu ancak (,90)’a yakın sonuçlar olduğu görülmektedir; Standardize edilmiş RMR (,065), bu değer, (,08)’in altında olması iyi uyuma işaret etmektedir. NFI (,90), CFI (,91), IFI (,91) uyum indekslerinin de (0,90) ve üzerinde olması iyi uyuma işaret eder buna göre sonuçlar iyi uyum gösterdiği ve faktör yapı geçerliliğinin sağlandığı sonucunu vermektedir (Çokluk vd., 2010; 307). Tablo 3’de iş tatmini doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve Ek 1’de yol şeması görülmektedir.

** Yazarın doktora çalışmasında yer alan DFA sonuçları bu çalışmada tablolandırılmıştır.

Tablo 3: İş Tatmini DFA Sonuçları

Uyum İndeksleri	DFA Sonuçları	Sınır Değerler	Yorum
χ^2/ sd	3.59	≤ 5	İyi Uyum
RMSEA	,083	≤ 8	İyi Uyum
GFI	,89	$\geq 0,90$	İyi Uyuma Yakın
AGFI	,87	$\geq 0,90$	İyi Uyuma Yakın
RMR	,065	$\leq 0,8$	İyi Uyum
NFI	,90	$\geq 0,90$	İyi Uyum
CFI	,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum
IFI	,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum

4.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Akademisyenler için iş tatmini ölçümünü gerçekleştirmek amacıyla Allen-Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için de doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin uyum indeksleri incelenerek geçerliliği azaltan bazı sorular çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu iyi uyum indeksleri ile örgütsel bağlılığın ilişkin boyutlar için “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” ve “devam bağlılığı” olarak faktör yapı geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Allen-Meyer (1990) ölçeği 8 maddeden oluşan 3 boyutlu bir ölçektir. Ancak araştırmanın ilk anketlerinden sonra bazı soruların çıkarılmasına karar verilmiştir. Anketlerin cronbach alfa değerleri oldukça yüksek çıkmıştır. Daha sonra doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin 3 boyutlu yapısının geçerli olduğu görülmüştür. Araştırmada ölçeğin güvenilirlik sonucu 0,84 olarak değer almıştır. Araştırmada duygusal bağlılık için 0,81, normatif bağlılık için 0,77 ve devam bağlılığı için 0,72 alfa katsayıları elde edilmiştir (Zeynel, 2014: 147). Örgütsel bağlılık faktörlerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, incelenmesi gereken ilk değer olan p değeri (.01) düzeyinde anlamlıdır. İkinci olarak bakılması gereken uyum indeksi χ^2 'dir. χ^2 ile birlikte serbestlik derecesine (sd) bakılır. χ^2/ sd oranının ($82.81/24 = 3.45$) olduğu görülmektedir. Bu oranın 5'in altında olması iyi uyumun olduğunu göstermektedir. Bu aşamadan sonra, yol şemasındaki RMSEA değerinin (.081) olduğu görülmektedir. Bu değer, (0.8)'den küçük olması iyi uyumu, (.10)'dan küçük olması zayıf uyumu göstermektedir, değer (0.8) değerine yakın olduğu görülmektedir. İlk aşamada uyum indeksleri sonuçları faktör yapı geçerliliğinin uygun olduğunu göstermektedir. İlk aşamadan sonra out dosyasının incelenmesi üzerine, uyum indekslerinden GFI (.95) mükemmel uyumu ve AGFI (.91) iyi uyumu göstermektedir; Standardize edilmiş RMR (.067), bu değer, (.08)'in altında olması iyi uyuma işaret etmektedir. NFI (.93) iyi bir uyum, CFI (.95), IFI (.95) uyum indeksleri de mükemmel uyum olduğunu göstermektedir, buna göre sonuçlar oldukça iyi bir uyumun ve faktör yapı geçerliliğinin sağlandığı sonucunu vermektedir. (Çokluk vd., 2010; 307). Şekil 4'de örgütsel bağlılık doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve Ek 2'de yol şeması görülmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık DFA Sonuçları

Uyum İndeksleri	DFA Sonuçları	Sınır Değerler	Yorum
χ^2/ sd	3,45	≤ 5	İyi Uyum
RMSEA	,081	$\leq 0,8$	İyi Uyuma Yakın
GFI	,95	$\geq 0,90$	İyi Uyum
AGFI	,87	$\geq 0,90$	İyi Uyuma Yakın
RMR	,067	$\leq 0,8$	İyi Uyum
NFI	,93	$\geq 0,90$	İyi Uyum
CFI	,95	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum
IFI	,95	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum

4.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

Araştırmada sınanan hipotezler ve sonuçları Tablo 6’da açıklanmaktadır. Hipotezler t testi, Anova testi, Korelasyon ve Regresyon Analizleri ile test edilmiştir.

Tablo 5: Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H ₁ : Mesleki motivasyon ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₂ : Mesleki motivasyon ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₃ : Mesleki motivasyon iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₄ : Mesleki motivasyon örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₅ : Mesleki motivasyon boyutları ile iş tatmini boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₆ : Mesleki motivasyon boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₇ : İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₈ : Mesleki motivasyon boyutlarından mesleki özellikler içsel iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₉ : Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde fiziksel koşullar içsel iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₀ : Mesleki motivasyon boyutlarından öğrenci boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₁ : Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde ilişkiler dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₂ : Mesleki motivasyon boyutlarından yönetim politikaları dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₃ : Mesleki motivasyon boyutlarından mesleki özellikler dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₄ : Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde fiziksel koşullar dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₅ : Mesleki motivasyon boyutlarından yönetim politikaları duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₆ : Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde ilişkiler duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₇ : Mesleki motivasyon boyutlarından öğrenci duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₈ : Mesleki motivasyon boyutlarından yönetim politikaları normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₁₉ : Mesleki motivasyon boyutlarından işyerinde ilişkiler normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₂₀ : Mesleki motivasyon boyutlarından öğrenci ilişkiler normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H ₂₁ : Mesleki motivasyon boyutlarından mesleki özellikler devam bağlılığını negatif yönde etkilemektedir.	Kabul

4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada uygulanmış olan anket yönteminin bazı sınırlılıkları vardır. Bunlardan ilki anketlerin gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmasıdır. Bu nedenle anket geri dönüşlerinde çok yüksek oranların sağlanması zor olmaktadır. Anketlerin Türkiye Cumhuriyeti Kamu üniversiteleri üzerine yapılması nedeniyle, farklı şehirlerde yer alan çok sayıda üniversiteye ulaşmak açısından zaman ve maliyet kısıtları söz konusudur. Araştırmanın yapılma sürecinin içerisine yaz döneminin dahil olması nedeniyle akademisyenlere ulaşma ve verileri kısa

zamanda toplama kısıtı söz konusudur. Araştırmanın sadece Kamu Üniversitelerini kapsaması ve İşletme Anabilim dalı akademisyenlerine yönelik yapılması da araştırmanın sınırlılığıdır.

5. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın analizleri sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada yer alan değişkenler arası ilişkilerin yönü ve şiddetini test etmek amacıyla korelasyon analizleri; değişkenlerin nedensellik ilişkilerini test etmek amacıyla regresyon analizleri uygulanmıştır.

5.1. Araştırmanın Betimleyici İstatistikî Sonuçları

Araştırmanın katılımcılarının özelliklerine ilişkin oran ve frekans dağılımlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuçlara göre (Tablo 6), araştırmaya katılanların % 56.6'sı erkek, % 43.4'ü kadındır. Araştırmanın akademik sürece ilişkin sonuçlarına göre, katılanların % 14.8'i yüksek lisans tez döneminde olan araştırma görevlisi, % 11.9'u doktora yeterlik sınavına hazırlanma sürecinde olan araştırma görevlisi, % 20.1'i doktora tez döneminde olan araştırma görevlisi, % 6.9'u doktora tezini tamamlamış olan doktor araştırma görevlisi, % 19.3'ü yardımcı doçent, % 15.6'sı doçent ve % 11.4'ü profesör unvanını taşımaktadır.

Tablo 6: Araştırmanın Betimleyici İstatistikî Sonuçları

Cinsiyet	Kadın	Erkek					
	% 43.4	% 56.6					
Akademik Süreç	Araştırma Görevlisi (Yüksek Lisans Tez Dönemi)	Araştırma Görevlisi (Doktora Yeterlik Hazırlık)	Araştırma Görevlisi (Doktora Tez Dönemi)	Araştırma Görevlisi (Doktor)	Yrd. Doçent	Doçent	Profesör
	% 14.8	% 11.9	% 20.1	% 6.9	% 19.3	% 15.6	% 11.4

5.2. Araştırmanın Korelasyon Analizleri Bulguları

Bu bölümde değişkenler arasındaki regresyon analizlerinden önce korelasyon analizleri yapılarak, ilişkilerin yönü ve şiddeti belirlenmek istenilmiştir. Bu kısımda ilgili değişkenlere ait korelasyon tabloları ve yorumları yer almaktadır.

5.2.1. Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasında Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 7'de araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik sonuçlar yer almaktadır. Korelasyon değerleri için, 0,1-0,29 arası düşük; 0,3-0,49 arası orta; 0,5-1,0 arası değerler yüksek korelasyonu ifade eder. (Mert, 2011: 130). Bu değer aralıklarına ilişkin yorumlara göre, toplam mesleki motivasyon ile toplam iş tatmini arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,732$ $p=0,01$). Toplam mesleki motivasyon ve toplam örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin de güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,526$ $p=0,01$). Ancak mesleki motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişki gücünün mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkiden daha yüksek olduğu görülmektedir. Toplam iş tatmini ve toplam örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. ($r= 0,443$ $p=0,01$). Dolayısı ile H_1 , H_2 ve H_7

hipotezleri kabul edilmiştir. Literatüre uygun sonuçlar çıktığı görülmektedir. Emhan vd. (2012), Türkoğlu (2011), Nalbantoğlu (2012), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tablo 7: Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasında Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon Tablosu				
		Toplam Motivasyon	Toplam Tatmin	Toplam Bağlılık
Toplam Motivasyon	Pearson Korelasyon	1	,732**	,526**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	378	378	378
Toplam Tatmin	Pearson Korelasyon	,732**	1	,443**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	378	378	378
Toplam Bağlılık	Pearson Korelasyon	,526**	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	378	378	378

** 0,01 (2-tailed).

5.2.2. Mesleki Motivasyon ve İş Tatmini Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 8’de araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik sonuçlar yer almaktadır. Korelasyon değerleri için, 0,1-0,29 arası düşük; 0,3-0,49 arası orta; 0,5-1,0 arası değerler yüksek korelasyonu ifade eder. (Mert, 2011: 130). Bu değer aralıklarına ilişkin yorumlara göre, içsel iş tatmini ile mesleki özelliklere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,661$ $p=0,01$). İçsel iş tatmini ile işyerinde fiziksel koşullara bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,413$ $p=0,01$) ve içsel iş tatmini ile işyerinde öğrenci boyutuna ilişkin motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,424$ $p=0,01$). Dolayısı ile H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Mesleki Motivasyon Boyutları ve İçsel İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon Tablosu					
		Toplam İçsel	Toplam Mesleki	Toplam Fiziksel	Toplam Öğrenci
Toplam İçsel	Pearson Korelasyon	1	,661**	,413**	,424**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	378	378	378	378
Toplam Mesleki	Pearson Korelasyon	,661**	1	,355**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	378	378	378	378
Toplam Fiziksel	Pearson Korelasyon	,413**	,355**	1	,227**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	378	378	378	378
Toplam Öğrenci	Pearson Korelasyon	,424**	,512**	,227**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	378	378	378	378

**0,01 (2-tailed)

Tablo 9’da araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik sonuçlar yer almaktadır. Korelasyon değerleri için, 0,1-0,29 arası düşük; 0,3-0,49 arası orta; 0,5-1,0 arası değerler yüksek korelasyonu ifade eder. (Mert, 2011: 130). Bu değer aralıklarına ilişkin yorumlara göre, dışsal iş tatmini ile işyerinde ilişkilere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,586$ $p=0,01$). Dışsal iş tatmini ile yönetim politikalarına bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,551$ $p=0,01$). Dışsal iş tatmini ile mesleki özelliklere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,431$ $p=0,01$). Dışsal iş tatmini ile işyerinde fiziksel koşullara bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,370$ $p=0,01$)

Tablo 9: Mesleki Motivasyon Boyutları ve Dışsal İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon Tablosu						
		Toplam Dışsal	Toplam İlişki	Toplam Yönetim	Toplam Mesleki	Toplam Fiziksel
Toplam Dışsal	Pearson Korelasyon	1	,586**	,551**	,430**	,370**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	378	378	378	378	378
Toplam İlişki	Pearson Korelasyon	,586**	1	,529**	,447**	,318**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	378	378	378	378	378
Toplam Yönetim	Pearson Korelasyon	,551**	,529**	1	,356**	,400**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	378	378	378	378	378
Toplam Mesleki	Pearson Korelasyon	,430**	,447**	,356**	1	,355**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	378	378	378	378	378
Toplam Fiziksel	Pearson Korelasyon	,370**	,318**	,400**	,355**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	378	378	378	378	378

** 0.01 düzeyinde (2-tailed).

5.2.3. Mesleki Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 10’da araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik sonuçlar yer almaktadır. Korelasyon değerleri için, 0,1-0,29 arası düşük; 0,3-0,49 arası orta; 0,5-1,0 arası değerler yüksek korelasyonu ifade eder. (Mert, 2011: 130). Bu değer aralıklarına ilişkin yorumlara göre, duygusal bağlılık ile yönetim politikalarına bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,617$ $p=0,01$). Duygusal bağlılık ile işyerinde ilişkilere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,545$ $p=0,01$). Duygusal bağlılık ile öğrenci boyutuna ilişkin motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r= 0,378$ $p=0,01$). Dolayısı ile H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: Mesleki Motivasyon Boyutları ve Duygusal Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon					
		Toplam Duygusal	Toplam Yönetim	Toplam İlişki	Toplam Öğrenci
Toplam Duygusal	Pearson Korelasyon	1	,617**	,545**	,378**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	378	378	378	378
Toplam Yönetim	Pearson Korelasyon	,617**	1	,529**	,322**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	378	378	378	378
Toplam İlişki	Pearson Korelasyon	,545**	,529**	1	,311**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	378	378	378	378
Toplam Öğrenci	Pearson Korelasyon	,378**	,322**	,311**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	378	378	378	378

**0.01 (2-tailed).

Tablo 11’de araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik sonuçlar yer almaktadır. Korelasyon değerleri için, 0,1-0,29 arası düşük; 0,3-0,49 arası orta; 0,5-1,0 arası değerler yüksek korelasyonu ifade eder. (Mert, 2011: 130). Bu değer aralıklarına ilişkin yorumlara göre, normatif bağlılık ile yönetim politikalarına bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r = 0,559$ $p=0,01$). Normatif bağlılık ile işyerinde ilişkilere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r = 0,539$ $p=0,01$). Duygusal bağlılık ile öğrenci boyutuna ilişkin motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r = 0,334$ $p=0,01$).

Tablo 11: Mesleki Motivasyon Boyutları ve Normatif Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon Tablosu					
		Toplam Normatif	Toplam Yönetim	Toplam İlişki	Toplam Öğrenci
Toplam Normatif	Pearson Korelasyon	1	,559**	,539**	,334**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	378	378	378	378
Toplam Yönetim	Pearson Korelasyon	,559**	1	,529**	,322**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	378	378	378	378
Toplam İlişki	Pearson Korelasyon	,539**	,529**	1	,311**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	378	378	378	378
Toplam Öğrenci	Pearson Korelasyon	,334**	,322**	,311**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	378	378	378	378

**0.01 (2-tailed).

Tablo 12’de araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik sonuçlar yer almaktadır. Korelasyon değerleri için, 0,1-0,29 arası düşük; 0,3-0,49 arası orta; 0,5-1,0 arası değerler yüksek korelasyonu ifade eder. (Mert, 2011: 130). Bu değer aralıklarına ilişkin

yorumlara göre, devam bağlılığı ile mesleki özelliklere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r = -0,252$ $p=0,01$).

Tablo 12: Mesleki Motivasyon Boyutları ve Devam Bağlılığı Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon Tablosu			
		Toplam Devam	Toplam Mesleki
Toplam Devam	Pearson Korelasyon	1	-,252**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	378	378
Toplam Mesleki	Pearson Korelasyon	-,252**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	378	378

**0.01 (2-tailed).

5.3. Araştırmanın Regresyon Analizleri Bulguları

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişkilerin nedenselliğini incelemek amacıyla yapılmış olan regresyon analizi ve analize ilişkin yorumlar yer almaktadır. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve büyüklüğünü gösterir, ancak nedensellik ilişkisini vermez. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi regresyon analizleri ile incelenmektedir.

5.3.1. Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Basit doğrusal regresyon analizleri sonucu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri için sig. değerleri (,000) modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. R^2 değerine bakıldığında mesleki motivasyon, iş tatmininin % 53,5'ini ve örgütsel bağlılığın %27,4'ünü açıklamaktadır. Modele göre iş tatmini için beta değeri (,732) ve örgütsel bağlılık beta değeri (,526) olarak sonuçlanmıştır. Modelde iş tatminine ait B katsayısı (,722) ve örgütsel bağlılığa ait B katsayısı (,556) değerini almıştır. H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir. Tablo 13'de mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ölçmeye yönelik basit doğrusal regresyon modeli yer almaktadır.

Tablo 13: Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Ölçmeye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Modeli

	Mesleki Motivasyon					
	Düz. R^2	F Değeri	β	B	t	Sig.
İş Tatmini	,535	434,148	,732	,722	20,836	,000
Örgütsel B.	,274	143,477	,526	,557	11,978	,000

5.3.2. Mesleki Motivasyon Boyutları ve İş Tatmini Boyutları Arasında Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Bulguları

Çoklu doğrusal regresyon analizi stepwise metodu ile gerçekleştirilmiştir. Model özeti tablosunda en yüksek düzeltilmiş R^2 değeri mesleki özellikler, işyerinde fiziksel koşullar ve öğrenci boyutu değişkenlerinin yer aldığı model olmuştur. Yönetim Politikaları ve işyerinde ilişkiler ise içsel tatmin motivasyon regresyon modeline girmemiştir. Analizde VIF ve Tolerans değerleri ile çoklu bağlantı olmadığı görülmüştür. (Mesleki özellikler: 1,477; İşyerinde Fiziksel Koşullar: 1,148; Öğrenci Boyutu: 1,360). Durbin Watson testi sonucunda (1,906) göre modelde otokorelasyon yoktur. Bu değer otokorelasyonu kontrol etmede kullanılır ve 1,5 ile 2,5 arasında bir değer alması istenir. Sonuçlar Tablo 14'de sunulmuştur. Modelde, R^2 değeri, bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenler tarafından açıklanan gücünün

yüzde olarak göstergesidir. Modelde, düzeltilmiş R^2 değeri, içsel iş tatminindeki değişimin % 47.7'si, modele dahil edilen mesleki özellikler, işyerinde fiziksel koşullar ve öğrenci boyutu değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre model bir bütün olarak anlamlıdır. H_8 , H_9 ve H_{10} hipotezleri kabul edilmiştir. Katsayılar tablosundan elde edilen parametre değerleri ve t değerleri gösterilmektedir. Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin ayrı ayrı anlamlı olduğu görülmektedir. (.05 anlamlılık düzeyinde). β (Beta) değerleri, bağımsız değişkenlere ait katsayılarıdır. Tabloda her bir bağımsız değişkene ait standarde edilmiş β değerleri görülmektedir. Buna göre, mesleki özellikler için (.537), işyerinde fiziksel koşullar için (.199) ve öğrenci boyutu için (.104) olarak tahmin edilmiştir. β değerleri, bağımsız değişkenlerin modeldeki önem sırasını gösterir. En yüksek beta değerine sahip olan bağımsız değişken, modeldeki en önemli diğer bir ifadeyle modele en fazla katkı yapan değişkendir. Buna göre, modelde, mesleki özellikler boyutu içsel tatmini en fazla açıklayan mesleki motivasyon boyutudur. Daha sonra işyerinde fiziksel koşullar ve sonra öğrenci boyutu açıklamaktadır. Mesleki özelliklere bağlı motivasyon düzeyinin, işyerinde fiziksel koşulların, ve öğrenci boyutunun akademisyenlerde içsel iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuca göre mesleki özelliklerin güçlü bir şekilde içsel iş tatminini etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Mesleki özelliklerde yer alan değerler içsel iş tatmini besleyecek özelliklerdir. Benzer şekilde öğrenci boyutunun içinde yer alan öğrencilerin başarısı, derse olan ilgisi akademisyenlerin içsel başarı algısını olumlu etkilemesini sağlayacaktır. Ya da bu özelliklerin eksikliği içsel başarısızlık algısına ve tatminsizliğe yol açacaktır. Ancak işyerinde fiziksel koşullar boyutunda yer alan, kişisel bir ofisin olması, ofisin donanımı gibi faktörlerin de içsel tatmine etki ettiği görülmektedir. Literatürde işyerinde fiziksel koşullar boyutunun genellikle dışsal iş tatminine etki ettiği belirtilmektedir. Ancak modelde etki katsayısının çok yüksek olmayan bir oranla yer alması nedeniyle açıklanabilir. Bunun nedenlerinden biri kişisel bir ofisin varlığı çalışma konsantrasyonu ve dolayısı ile başarı güdüsünü etkileyebilecek bir unsurdur. Dışsal bir koşul olmakla birlikte içsel tatmine etki edebilecek bir koşuldur.

Benzer bir inceleme dışsal iş tatmini için yapıldığında, Analizde VIF ve Tolerans değerleri ile çoklu bağlantı olmadığı görülmüştür. (İşyerinde İlişkiler: 1,559; Yönetim Uygulamaları: 1,527; Mesleki Özellikler: 1,345; İşyerinde Fiziksel Koşullar: 1,327). Durbin Watson testi sonucuna (2,233) göre modelde otokorelasyon yoktur. Bu değer otokorelasyonu kontrol etmede kullanılır ve 1,5 ile 2,5 arasında bir değer olması istenir. Modelde, düzeltilmiş R^2 değeri, dışsal iş tatminindeki değişimin % 44.7'si, modele dahil edilen işyerinde ilişkiler, yönetim politikaları, mesleki özellikler ve işyerinde fiziksel koşullar değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre model bir bütün olarak anlamlıdır. H_{11} , H_{12} , H_{13} , H_{14} hipotezleri kabul edilmiştir. Modele giren bağımsız değişkenlerin işyerinde ilişkiler, yönetim politikaları, mesleki özellikler ve işyerinde fiziksel koşullar olduğu görülmektedir. Beta (β) değerleri incelendiğinde modele en yüksek katkıyı sağlayan mesleki motivasyon boyutu işyerinde ilişkilere bağlı motivasyon (.344) olmuştur. Daha sonra sırayla yönetim politikaları (.280), mesleki özellikler (.142) ve işyerinde fiziksel koşullar (.098) katkı yapmaktadır. Sonuçlar beklenen şekilde ve aynı zamanda literatüre uygun olarak gerçekleşmiştir. İşyerinde ilişkiler ve yönetim politikaları dışsal iş tatmininde önemli faktörlerdir. Sonuca göre, akademisyenler için, bölümde arkadaşça ilişkiler içinde olmak, iyi anlaşıldığı bir çalışma grubunun olması, dışsal iş tatminini güçlü bir şekilde açıklamaktadır. Yönetim politikalarının da akademisyenler için önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki özelliklere bağlı motivasyonun akademisyenlerde güçlü bir şekilde içsel iş tatminini belirli bir düzeyde de dışsal iş tatminini etkilediği görülmektedir. Akademisyenlik mesleğine özgü yoğun sosyal iletişim ve sosyal statü sağlaması özelliklerinin dışsal iş tatminini etkilemesi anlaşılır bir sonuçtur. İşyerinde fiziksel koşulların dışsal iş tatminini etkilemesi beklenen ve literatüre uygun bir sonuçtur.

Tablo 14: Mesleki Motivasyon ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Mesleki Motivasyon														
İçsel Tatmin	Model 3	Mesleki Özellikler				İşyerinde Fiziksel Koşullar			Öğrenci					
	Sig.	,000	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.			
	R ²	,481	,537	11,854	,000	,199	4,983	,000	,104	2,397	,017			
	D. R ²	,477												
	F	115,53												
Mesleki Motivasyon														
Dışsal Tatmin	Model 4	İşyerinde İlişkiler			Yönetim Politikaları			Mesleki Özellikler			İşyerinde Fiziksel Koşullar			
	Sig.	,000	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
	R ²	,453	,344	7,18	,000	,280	5,90	,000	,142	3,196	,002	,098	2,27	,023
	D. R ²	,447												
	F	77,22												

5.3.3. Mesleki Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasında Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

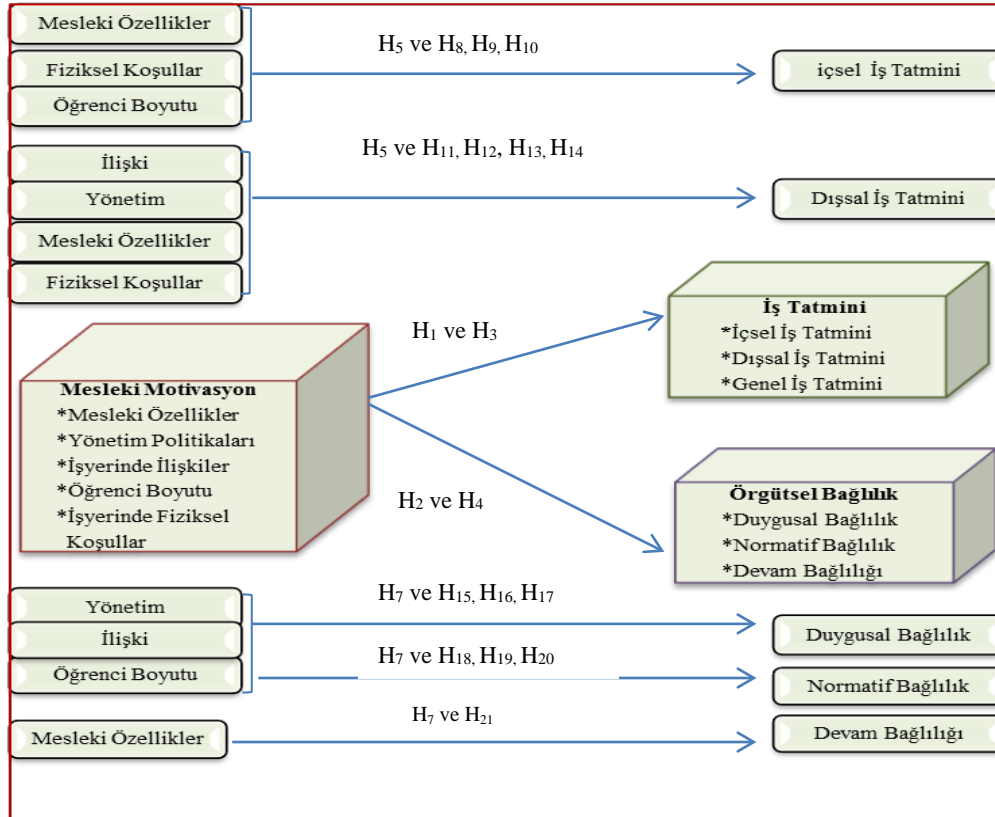
Mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki regresyon modeli incelendiğinde, ilk olarak duygusal bağlılığı etkileyen mesleki motivasyon boyutlarının yönetim politikaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci boyutu olduğu görülmektedir. Yönetim politikalarının, üniversitede akademisyenlerde kendini aileden hissetme, üniversitenin amaçlarını benimseme, üniversiteye duygusal bir bağ hissetmede etkili olduğu, benzer şekilde diğer meslektaşlarla ve yöneticilerle arkadaşça ilişkiler içinde olmak, iyi bir çalışma grubunun olması, birlikte çalışılan yöneticinin desteği, yöneticilerin adil olması faktörlerinin duygusal bağlılığı etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Aynı zamanda öğrenci boyutunun akademisyenler için ne kadar önemli olduğu ve duygusal bağlılığını etkilediği sonucu önemli bir sonuçtur. H₁₅, H₁₆, H₁₇ hipotezleri kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 15’de sunulmuştur. Normatif bağlılık bir tür ahlaki ve etik sorumluluğa dayalı bir bağlılık türüdür. Akademisyenlerin üniversiteye borçlu olduğunu hissetmesi, daha iyi iş fırsatlarıyla karşılaşsa bile çalışmakta olduğu üniversiteye karşı sorumluluk duymasını sağlayan faktörler yönetim politikaları, işyerinde ilişkiler ve öğrencileridir. H₁₈, H₁₉, H₂₀ hipotezleri kabul edilmiştir. Devam bağlılığı için modele giren tek boyut mesleki özellikler olmuştur. Devam bağlılığı akademisyenler için ayrıca incelenmesi gereken bağlılık türüdür. Bir akademisyen genellikle başarılı ve donanımlı bir birey haline geldiğinden başka iş fırsatlarıyla karşılaşma olasılığı vardır. Mesleki özelliklere bağlı motivasyonla negatif bir ilişki içinde olması ise oldukça anlaşılır bir sonuçtur. Mesleki özelliklere bağlı motivasyonun yükselmesi devam bağlılığını azaltacaktır. H₂₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 15: Mesleki Motivasyon Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Mesleki Motivasyon										
	Model 3		Yönetim Politikaları			İşyerinde İlişkiler			Öğrenci		
Duygusal Bağlılık	Sig.	,000	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
	R ²	,469	,423	9,338	,000	,273	6,049	,000	,157	3,879	,000
	Düz.R ²	,465									
	F	110,078									
Normatif Bağlılık	Mesleki Motivasyon										
	Model 3		Yönetim Politikaları			İşyerinde İlişkiler			Öğrenci		
	Sig.	,000	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
	R ²	,408	,354	7,410	,000	,313	6,572	,000	,123	2,870	,004
Düz.R ²	,403										
F	85,782										
Devam Bağlılığı	Mesleki Motivasyon										
	Model 1		Mesleki Özellikler								
	Sig.	,000	β			t			Sig.		
	R ²	,064	,-252			-5,059			,000		
Düz.R ²	,061										
F	25,589										

5.3. Araştırmanın Nihai Modeli

Araştırmanın nihai modeli Şekil 2’de gösterildiği gibidir:



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada ilk olarak betimsel analizler ve daha sonra araştırmanın konusunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişki analizleri gerçekleştirilmiştir. Bunun için regresyon analizlerinden önce korelasyon analizleri yapılarak, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve büyüklüğü test edilmiştir.

Korelasyon analizlerine ilişkin bazı sonuçlara göre, içsel iş tatmini ile mesleki özelliklere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki; İçsel iş tatmini ile işyerinde fiziksel koşullara bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki ve içsel iş tatmini ile işyerinde öğrenci boyutuna ilişkin motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer sonuçlar bulgular bölümünde yer almaktadır. Bir sonraki aşamada regresyon analizleri ile mesleki motivasyonun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki nedensellik etkisi araştırılmıştır. Analizler değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin olarak da gerçekleştirilmiştir. Bir değişkene ait hangi boyutların diğer değişkene ait boyutları hangi önem derecesinde ve ne şekilde etkilediği araştırılmak istenilmiştir. Mesleki motivasyonun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmak üzere yapılmış olan basit doğrusal regresyon analizleri sonucu, mesleki motivasyonun iş tatminini güçlü bir şekilde ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısı ile akademisyenler için mesleki motivasyon düzeylerinin yükselmesi iş tatmini düzeylerinin de yükselmesini sağlamaktadır. Bu nedenle mesleki motivasyona etki eden faktörlerin güçlendirilmesi, iş tatmini yüksek, mutlu akademisyenlerin sayısını artıracaktır. Mesleki motivasyonun örgütsel bağlılık düzeyini de güçlü bir şekilde ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin daha ayrıntılı bir biçimde incelenmesi amacıyla değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin nedensellik etkileri araştırılmıştır. Bu amaçla yapılan çoklu regresyon analizlerine ilişkin sonuçlarda ilk analizdeki modele göre, mesleki özellikler boyutu içsel tatmini en fazla açıklayan mesleki motivasyon boyutudur. Daha sonra önem sırasıyla işyerinde fiziksel koşullar ve öğrenci boyutu açıklamaktadır. Mesleki özelliklere bağlı motivasyon düzeyinin, işyerinde fiziksel koşulların, ve öğrenci boyutunun akademisyenlerde içsel iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki özelliklerin güçlü bir şekilde içsel iş tatminini etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Mesleki özelliklerde yer alan değerler içsel tatmini besleyecek özelliklerdir. Benzer şekilde öğrenci boyutunun içinde yer alan öğrencilerin başarısı, derse olan ilgisi akademisyenlerin içsel başarı algısını olumlu yönde etkileyecektir. Araştırmada, işyerinde fiziksel koşullar boyutunda yer alan, kişisel bir ofisin olması, ofisin donanımı gibi faktörlerin de içsel tatmine etki ettiği görülmektedir. Literatürde işyerinde fiziksel koşullar boyutunun genellikle dışsal iş tatminine etki ettiği belirtilmektedir. Ancak modelde etki katsayısının çok yüksek olmayan bir oranla yer alması nedeniyle bu sonuç makuldür. Bunun nedenlerinden biri kişisel bir ofisin varlığı çalışma konsantrasyonunu ve dolayısı ile başarı güdüsünü etkileyebilecek bir unsur olmasıdır. Benzer bir inceleme dışsal iş tatmini için yapılmıştır ve modelde, dışsal iş tatminindeki değişimin, modele dahil edilen işyerinde ilişkiler, yönetim politikaları, mesleki özellikler ve işyerinde fiziksel koşullar değişkenleri tarafından açıklandığı görülmüştür. Sonuçlar araştırmanın tasarlanması aşamalarında düşünülen ve bu yönde beklenen şekilde ve aynı zamanda literatüre uygun olarak gerçekleşmiştir. İşyerinde ilişkiler ve yönetim politikaları dışsal iş tatmininde önemli faktörlerdir. Sonuca göre, akademisyenler için, bölümde arkadaşça ilişkiler içinde olmak, iyi anlaşıldığı bir çalışma grubunun olması, dışsal iş tatminini güçlü bir şekilde açıklamaktadır. Yönetim politikalarının da akademisyenler için önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki özelliklere bağlı motivasyonun akademisyenlerde güçlü bir şekilde içsel iş tatminini belirli bir düzeyde de dışsal iş tatminini etkilediği görülmektedir.

Akademisyenlik mesleğine özgü yoğun sosyal iletişim ve sosyal statü sağlaması özelliklerinin dışsal iş tatminini etkilemesi anlaşılır bir sonuçtur. İşyerinde fiziksel koşulların dışsal iş tatminini etkilemesi beklenen ve literatüre uygun bir sonuçtur.

Mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki regresyon modeli incelendiğinde, duygusal bağlılığı etkileyen mesleki motivasyon boyutlarının yönetim politikaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci boyutu olduğu görülmüştür. Yönetim politikalarının, üniversitede akademisyenlerin kendilerini ailenin bir üyesi gibi hissetmesini, üniversitenin amaçlarını benimsemesini ve üniversiteye karşı duygusal bir bağ hissetmesini etkilemesi, benzer şekilde diğer meslektaşlarla ve yöneticilerle arkadaşça ilişkiler içinde olmanın, iyi bir çalışma grubuna sahip olmanın, birlikte çalışılan yöneticinin desteğinin, yöneticilerin adil olmasının duygusal bağlılığı etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Aynı zamanda öğrenci boyutunun akademisyenler için ne kadar önemli olduğu ve duygusal bağlılığını etkilediği sonucu önemli bir sonuçtur. Normatif bağlılık bir tür ahlaki ve etik sorumluluğa dayalı bir bağlılık türüdür. Normatif bağlılığı etkileyen faktörlerin yönetim politikaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenciler olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı için modele giren tek boyut mesleki özellikler olmuştur. Bir akademisyenin çalıştığı üniversiteye, duygusal olarak ve normatif olarak daha fazla bağlılık gösterdiği söylenilebilir. Bunun sebebi, akademisyenlik mesleğinin özellikleri ile ilgilidir. Bir akademisyen genellikle başarılı ve donanımlı bir birey haline geldiğinden başka iş fırsatlarıyla karşılaşma olasılığı vardır. Bu nedenle fayda ve maliyet analizi bakış açısına ve alternatif iş fırsatlarının olmamasına dayalı bir bağlılık türü olan devam bağlılığının akademisyenler için öncelikli bir bağlılık türünün olmaması beklenir.

Araştırma bütünüyle göstermiştir ki, içsel motivasyon ve başarı odaklılık akademisyenlerin mesleki motivasyonunu doğrudan etkileyen önemli unsurlardır. Dolayısı ile akademisyenlerin başarılı olmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan İşletme bölümü akademisyenlerine ve işletme bölümünün yer aldığı fakültelelere yönelik özelliklerin sonuçlara yansıdığını belirtmek gerekir. Sosyal bilimlerle ilgilenen akademik grup için sosyal iletişim, işyerinde ilişkiler gibi insan odaklı özelliklerin öne çıktığı gözlenmektedir. İşyerinde fiziksel koşullar açısından laboratuvar çalışmaları yapılmadığından, daha çok kişisel ofise sahip olmak koşulu öne çıkmaktadır. Yönetim politikalarında adil uygulamalar akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerini en fazla etkileyen faktörlerdendir. Bu nedenle uygulamalarda adalete ve eşitlik anlayışına önem verilmelidir. Ücretin akademisyenler için doğrudan bir motivasyon faktörü olmaktan çok, bilimsel çalışma ve projeler için mali destek sağlanmasının önemli olduğu önemli bir gözlemdir. Akademisyenler araştırma fonlarının yeterli bir seviyeye getirilmesini ve proje desteğinin artırılmasını istemektedirler. Bu nedenle proje desteğinin yeterli bir biçimde sağlanması gerekmektedir. Bilimselliği önceleyen bir akademik ortamın varlığı da akademisyenler için oldukça önemlidir. Bunun amaçla daha üretken bir iş ortamının oluşmasını sağlayacak, beyin fırtınası, bilimsel bir model hakkında toplantılar düzenlenmesi gibi uygulamalar gerçekleştirilebilir. Araştırmada öne çıkan gözlemlerden en önemlisi akademik bir geleneğin oluşturulması gerektiğidir. Üniversitedeki ilişkilerin ve uygulamaların akademik bir geleneğe uygun olması, uzlaşmazlıkların veya problemlerin çözümünde şeffaf bir ortamın sağlanması akademisyenler için oldukça önemlidir. Mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek akademisyenler başta kendilerine ve çalışmalarına, daha sonra öğrencilerine, akademisyenlere ve yöneticilere, üniversiteye, buldukları şehre, bölgeye ve ülkeye reel katkılar; ulusal ve uluslararası literatüre bilimsel katkılar sağlayabilecektir. Akademisyenler bilgi birikimi olan, başarı güdüsü yüksek, düşünen insanlardır. Bu nedenle mesleki motivasyonu yüksek, mutlu akademisyenler toplumun bir çok kesimine önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

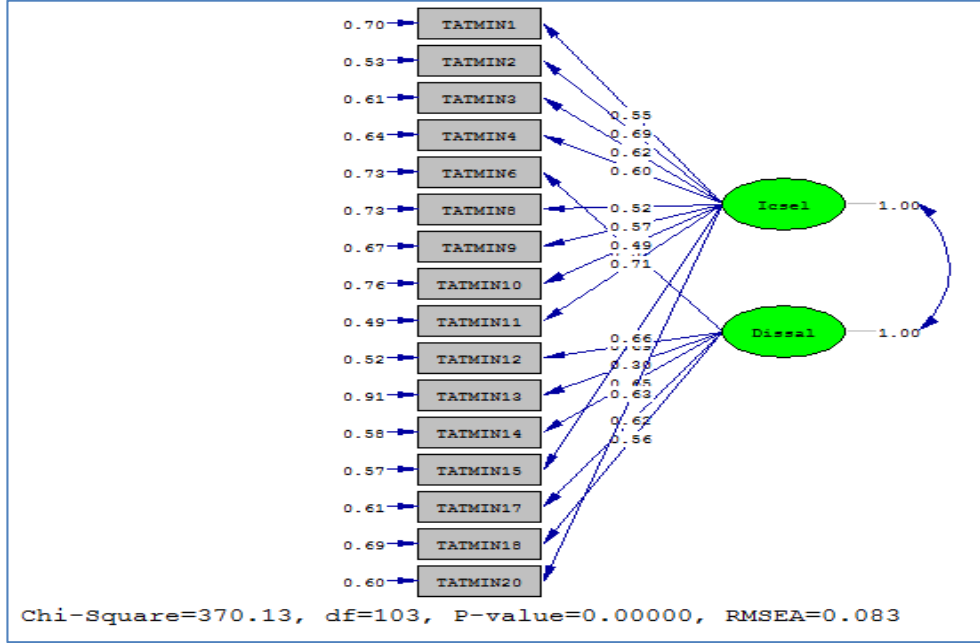
- AKMAN, Y., vd., (2006), Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- ALLEN, N.J., Meyer, J.P., (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- ALLEN, N.J., Meyer, J.P., (1997), *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- ATEŞ, H., vd., (2012), Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir mi?: Ampirik Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 7 (11), 147-162.
- BARUTÇUGİL, İ., (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınevi.
- BAYCAN, A. (1985), *Analisis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BOYLU, Y., vd., (2007), Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.
- CAMPBELL, S.L., vd., (2004), Organizational Structure and Job Satisfaction in Public Health Nursing, *Public Health Nursing*, 21 (6), 564-571.
- CASTILLO, J.X., Cano, J., (2004), Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty, *Journal Of Agricultural Education*, 45 (3), 65-74.
- ÇARIKÇI, İ., Oksay, A., (2004), Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerine Etkileri, Hastane Çalışanları Üzerine Bir Çalışma, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- ÇELİK, P., (2010), *İşgörenlerin Motivasyon Düzeyleri İle İş Tatmini Ve İşe Devam İlişkisi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇOKLUK, Ö., vd., (2010), *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik : SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- DAĞDEVİREN, N., Vd., (2011), Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, *Balkan Medical Journal*, 28, 69-74.
- DECI, E.L., Ryan, R.M., (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, New York: Plenum Press.
- DEMİR, N., (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Plastik Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- DOĞAN T., Eryılmaz, A., (2012), *Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Özel İyi Oluş*, Ege Akademik Bakış, 12 (3), 383-389.
- EMHAN, A., vd., (2012), Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı Ve Çalışan Katılımı Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Sağlık Sektöründe Görgül Bir Araştırma, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12 (24):125-140.
- EREN, E., (2010), *Örgütsel ve Davranış Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.,

- GÜL, H., Oktay, E., (2009), Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 223-237.
- GÜLLÜOĞLU, Ö., (2011), *Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- GÜNEY, S., (2011a), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜNEY, S., (2011b), *Davranış Bilimleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- HERZBERG, F., (1966), *Work And The Nature of Man*, The World Publishing Company, 1st printing, Cleveland, Ohio, USA.
- IZGAR, H., (2008), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- JUDGE, T., (2000), Promote Job Satisfaction Through Mental Challenge, Locke, E.A. (Ed), *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, (pp.75-89), UK: Blackwell Business.
- JUDGE, T., vd., (2000), Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics, *Journal of Applied Psychology*, 85 (2), 237-249.
- KARA, M.M., (2010), *The Relation Of Job Satisfaction With Happiness And Success Level*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARAKAŞ, Z., (2010), *Yönetime Katılmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Denizli 'de Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KESER, A.,(2011), *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- KÖK, S., (2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-312.
- KÜÇÜK, S., (2010), *Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LANDY, F. J., Conte, J. M., (2010), *Work In The 21st Century, An Introduction to Industrial And Organizational Psychology*, USA: Wiley Inc.
- LATHAM,G.P., (2007), *Work Motivation, History, Theory, Research, and Practice*,USA:Sage Publications Inc.
- LOCKE, E.A., (1976), Nature and Causes of Job Satisfaction, *In M. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- MACHADO, M. De L., vd., (2011), A Look To Academics Job Satisfaction And Motivation In Portuguese Higher Education Institutions, *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 29, 1715-1724.
- MAMISEISHVILLI, K., Rosser, V.J., (2011), Examining The Relationship Between Faculty Productivity And Job Satisfaction, *Journal of The Professoriate*, 5 (2), 100-132.
- MASLOW, A. H.- Revised by Robert Frager vd., (1987), *Motivation and Personality*, USA: Longman Inc.
- MERT, İ.S., (2011), İş Tatmini Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, 117-143.

- MEYER, J.P., Allen, N.J., (1991), A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- MEYER, J.P. vd., (2009), Commitment In The Workplace: Past, Present, and Future, Barling, J., Cooper, C.L., (Ed), *Handbook of Organizational Behavior*, (pp. 35-53), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- NALBANTOĞLU, C.B., (2012), *Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığının İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksek Okulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksek Okulu, Beykent Üniversitesi Saha*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZCAN, Dinç, E., (2011), *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- ÖZKALP, E., Kirel, Ç., (2011), *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- ÖZMEN, Ö.T., Özer, P.S., Saatçioğlu, Ö.Y., (2005), Akdemisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Örnek Bir Araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 1-14.
- ROBBINS, S. P., Judge, T. A., (2012), Tutumlar ve İş Tatmini (ss.70-97), Çev. İlknur Özalp Türetgen ve Gökçe Başbuğ, Motivasyon Temelleri (ss.202-239), Çev. Güven Ordun, Motivasyon: Kavramlardan Uygulamalara, (ss.240-273), Çev. Güven Ordun, Örgütsel Davranış Nedir?, (ss.2-37), Çev. İnci Erdem, *Örgütsel Davranış*, Ed. İnci Erdem, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd.
- SABUNCUOĞLU, Z., Tüz, M., (2008), *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım Ltd.
- TURUNÇ, Ö., Kabak, M., (2009), Değişen Çalışma Yaşamında Motivasyon Faktör Önceliklerinin Analitik Hiyerarşi Yöntemi (AHY) İle Belirlenmesi, *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 315-337.
- TZENG, H.M., (2002), The Influence of Nurses' Working Motivation And Job Satisfaction On Intention to Quit: An Empirical Investigation In Taiwan, *International Journal Of Nursing Studies*, 39, 867-878.
- TÜRKOĞLU, H., (2011), İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- USAL, A., Kuşlivan, Z., (2006), Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji), İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- WEINER, Y., (1982), Commitment: in Organizationas: A Normative View, *Academy of Management Review*, 7(3).
- WEISS, D.J., vd., (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis.
- ZEYNEL, E. (2014), Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

EKLER

Ek 1: İş Tatmini Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Şeması



Ek 2: Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Şeması

