K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi, 23 (4), 1847-1864

Üniversite Akademik Personelinin Mesleki Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi[1]

Analyzing The Relationship Between Life And Job Satisfaction Of University Academic Staff

Ergün RECEPOĞLU
Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kastamonu, Türkiye

Gamze ÜLKER TÜMLÜ
Anadolu Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eskişehir, Türkiye

Makalenin Geliş Tarihi: 27.03.2015 ***Kabul Tarihi: 13.05.2015***

Özet

Bu çalışmanın amacı, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmada akademisyenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla "Mesleki Doyum Ölçeği ile "Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yaşam doyumu ile mesleki doyum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki doyumun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı ve yaşam doyumuna ilişkin toplam varyansın %12'sini açıklandığı söylenebilir. Ayrıca, akademik personelin yaşam doyum düzeyleri, cinsiyete, yaşa, medeni duruma, unvana, hizmet yılına ve bulundukları üniversitedeki hizmet yılına göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir.

***Anahtar Kelimeler**: Mesleki doyum, yaşam doyumu, akademik personel*

Abstract

The aim of this study is to analyze the relationship between life satisfaction and job satisfaction of academic staff in Kastamonu University Faculty of Education in 2012-2013 academic year. The research is a descriptive study in relational survey model. As data collection instruments, Life Satisfaction Scale and Job Satisfaction Scale were used. According to research findings, a significant and positive relationship was found between life and job satisfaction. The job satisfaction predicts life satisfaction in a meaningful way and job satisfaction explains 12% of the total variance about life satisfaction. In addition, life satisfaction of the university academic staff does not differ significantly according to gender, age, marital status, degree, years of service and years of service at university.

***Keywords**: Academic staff, life satisfaction, job satisfaction*

1. Bu çalışma 12-14 Eylül 2012 tarihleri arasında Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi'nde düzenlenen 21. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. Giriş

Mesleki doyum ve yaşam doyumu yönetim ve organizasyon, eğitim, işletme, endüstri ve örgüt psikolojisi gibi benzer alanlarında yoğun bir şekilde çalışılan konular arasındadır. Bireylerin yaşam doyumlarını çalışma ortamı, kişiler arası ilişkiler ve mesleki doyum gibi pek çok değişken etkileyebilir. Bunlara bağlı olarak iş doyumları da farklılık gösterebilir. Hem yaşam doyumu hem de mesleki doyumu bireylerin yaşamları üzerinde etkili olabilmektedir.

İnsanların sürdürdükleri yaşamda mutlu olabilmeleri ve hayatlarının bir anlam kazanabilmesi için yaşam doyumu ve mesleki doyum kavramları önemli değişkenlerdir. Tuzgöl-Dost (2007) alanyazında insanın mutluluğu konusunun, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doyumu ve olumlu duygulanım gibi kavramlar çerçevesinde incelendiğini ifade etmektedir.

Akademik personelin etkililiği ve verimliliği büyük ölçüde akademik personelin yaşam ve mesleki doyumlarından etkilenebilir. Dolayısıyla, akademik personelin yaşam ve mesleki doyumlarını etkileyen değişkenlerin saptanması akademik personelin yaşam ve mesleki doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmalara ışık tutması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Neugarten tarafından ilk kez 1961 yılında ortaya atılan yaşam doyumu kavramı, bir insanın beklentileriyle elinde olanların karşılaştırılmasıyla elde edilen durumu ya da sonucu ifade etmektedir (Özer ve Karabulut, 2003). Yaşam doyumu bireyin kendisine yüklediği kriterler ile yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırmaları, dolayısıyla kendi yaşamı hakkında değer biçmesini kapsar (Deniz, 2006; Pavot ve Diener, 1993; Selçukoğlu, 2001). Yaşam doyumu durumsal bir değerlendirmeden çok kişinin genel olarak tüm yaşamını, bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını kapsar. Öznel iyi oluş ile yakından ilgilidir. Öznel iyi oluşun bilişsel bileşeni olarak bilinmektedir (Dorahy vd., 2000). Öznel iyi oluş, kişinin yaşamını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu değerlendirme, olaylara verilen duygusal tepkileri ve doyumun bilişsel değerlendirmesini kapsamaktadır (Diener, 1984).

Doyum, insanların beklenti, gereksinim, istek ve arzularının karşılanması, diğer bir ifade ile bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi şeklinde ifade edilebilir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Doyum bilişsel ve duygusal bileşenlerden oluşur. Öznel iyi oluş da doyumun öznel hali ve pozitif ruh sağlığıdır. Öznel iyi oluşun esas bileşenleri ise duygulanım ve yaşam doyumudur. Duygulanım; olumlu (neşe, ilgi, heyecan, güven gibi) ve olumsuz (öfke, suçluluk, üzüntü, nefret gibi) olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir (Lawton, 1984'den aktaran Ben-Zur, 2003).

İnsanlar, daha çok hoş ve çok az hoş olmayan duygular hissettiklerinde, ilgi çekici aktivitelerde bulunduklarında, daha çok sevinç ve çok az acı yaşadıklarında ve yaşamlarından memnun olduklarında yüksek bir öznel iyi oluş yaşamaktadırlar. İyi bir hayat

ve ruh sağlığıyla ilgili başka özellikler de bulunmaktadır ancak öznel iyi oluş alanı, kişinin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Diener, 2000). Yaşam doyumu bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener vd., 1985). Diener ve Lucas'a (1999) göre, yaşam doyumu hâlihazır yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekten doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Doyum alanları ise iş, aile, serbest zaman, sağlık, para, benlik ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir.

Yaşam doyumu; hem bilişseldir hem de duygularla ilişkilidir. Yaşam doyumu, bireyin iş, evlilik, okul hayatı ya da sadece yaşamla ilgili genel doyum değerlendirmelerini içerir (Argyle, 1987; Diener, 1984; Myers ve Diener, 1995). İnsanların yaşama bakışları, yaşama ait beklentileri ve bunun karşılanma düzeylerinin neden olduğu psikolojik bir özellik olan yaşam doyumunun çalışanların örgütsel yaşamına etkileri bulunmaktadır. Yaşam doyumu bir insanın ne istediği ve bunu sahip olduklarını karşılaştırmasıyla elde edilen durum ve bu durumu algılamasıdır. Başka bir deyişle, yaşam doyumu, bireyin yaşama dair beklentileri ve bunların karşılanma düzeyi ile ortaya çıkan durumdur. Mutluluk, moral vb. gibi özelliklere ait iyi olma halini ifade eder (Özer ve Karabulut, 2003; Vara, 1999).

Veenhoven (1996) yaşam doyumunu bir bütün olarak yaşamın bütün kalitesinin, pozitif olarak gelişiminin derecesi olarak tanımlamıştır. Christopher (1999) ise yaşam doyumunu, bireyin iyi bir yaşamın ne olduğu ile ilgili kendi oluşturduğu ölçütlerle, yaşamının aile, okul, arkadaş gibi alanlarındaki niteliğini bir bütün olarak değerlendirmesi şeklinde açıklamıştır.

Bireylerin öznel iyi oluşu ile yakından ilgili bir kavram olan yaşam doyumu kişiden kişiye farklılık göstermekte ve genel olarak yaşamdan memnun olmayı ifade etmektedir. Genel olarak yaşam doyumu, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği pozitif duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir (Sung-Mook ve Giannakopoulos, 1994). Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen birçok etmen vardır. Bunlardan bazıları, günlük yaşamdan alınan mutluluk, yaşama yüklenen anlam, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkilerdir (Schmitter, 2003). Yaşam doyumu, kapsamlı bir mutluluğun önemli bir öğesi olarak ifade edilmektedir (Diener vd., 1985).

Alan yazında, yaşam doyumunun, mesleki doyum, yalnızlık, mesleki tükenmişlik, öz yeterlik, akıl dışı inançlar, kimlik işlevleri, duygusal zekâ, anne-baba tutumları, bireysel bütünlük duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı, psikolojik yardım alma, öznel iyi oluş gibi konular açısından incelendiği araştırmalara rastlanmıştır (Annak, 2005; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Çeçen, 2008; Çivitçi, 2009; Demir, 2011; Dilek, 2010; Doğan ve Eryılmaz, 2012; Doğan, Deniz, Odabaş, Özyeşil ve Özgirgin, 2012; Gürsoy, 2009; Keser, 2005; Serin ve Özbulak, 2006; Telef, 2011; Yılmaz ve Altınok, 2009).

İnsanların yaptıkları işten memnun olma düzeyleri yaşamlarının en önemli unsurlarından biridir. Belirleyici bir rolü olan mesleki doyum, bireyin yaşama bağlılığı ve mesleğine olan bakışını birçok faktörle birleşerek etkilemektedir (Çetinkanat, 2000). Mesleki doyum ile yaşam doyumu birbiriyle doğrudan ilişkili kavramlardır. Yaşam doyumu gibi bireyin yaşamında önemli olan ve öznel iyi oluşunu açıklayan kavramlardan bir diğeri de mesleki doyumdur.

Meslek doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki farklı örneklemlerle yapılmış araştırma bulgularıyla desteklenmektedir (Cramer, 1994; Dolan ve Gosselin, 1998; Judge ve Watanabe, 1994; Lewis ve Borders, 1995; Schmitt ve Pulakos, 1985). Mesleki doyum kişinin mesleğindeki rolüne ilişkin duygusal yönelimini (Vroom, 1964); mesleği hakkında hissettiklerini (Smith, Kendall ve Hulin, 1969) ifade etmektedir. Mesleki doyum, mesleğin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olmasıdır (Mc Cormic ve Ilgen, 1980). Davis'e (1982) göre ise, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk mesleki doyumudur. Mesleki doyum, çalışanın işinden duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygunun derecesidir. (Başaran, 2006). Balcı (1985) mesleki doyumu çalışanın halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun, işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak tanımlamaktadır.

Mesleki doyum kişinin mesleğine ya da mesleki deneyimine biçtiği değer sonucu oluşan hoşa giden olumlu bir duygudur (Locke, 1976). Schultz ve Schultz (1990) mesleki doyumu, kişinin mesleğine karşı, pek çok duyguyu ve tutumu içeren, psikolojik eğilimi olarak tanımlamaktadır. Mesleki doyumla ilgili olarak alanyazında yer alan tanımların birleştiği ortak nokta mesleki doyumun meslekten memnun olma düzeyi ile ilgili olduğudur. Locke (1976), mesleki doyumun boyutlarını, mesleğin kendisi, ücret, terfi, çalışma koşulları, mesleğin sağladığı faydalar, çalışanın sahip olduğu değerler ve çalışanın yöneticisi ile ilişkileri olarak ifade etmiştir.

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) meslek veya işin, bir kimsenin ihtiyaçlarına en güçlü olandan başlayarak sırası ile cevap verebildiği ölçüde, yani bir insanın istek sıralaması ile mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda hoşnutluktan söz edilebileceğini ileri sürmektedirler. Yazarlara göre mesleki doyumun gerçekleşmesi için gerekli koşullar şunlardır: Mesleğin gerektirdiği etkinliklerin bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması, çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması, çalışma ortamındaki insan ilişkilerinin olumlu olması, kazanç düzeyinin iyi olması, ödül ve takdirin olması, güvence sağlanması, ilerleme olanağının bulunması, yetki ve sorumlulukların verilmesi, günlük çalışma süresinin uygun olması, yarışma ve kendini gösterme olanağının bulunması, iş bulabilme olanağının olması, meslek etkinliklerinin birey için çekici olması.

Argyle ve Martin (1991) ise mesleki doyumu etkileyen faktörlerin içsel ve dışsal olarak iki grupta ele alınabileceğini ileri sürmektedirler. İçsel doyum faktörleri; görevin doğru tanımlanması, işin önemli olması, iş için gerekli beceri çeşitliliğinin

bulunması, otonominin olması, geri bildirim alınabilmesi gibi işin kendinden sağlanan doyumu etkileyen faktörlerdir. Dışsal doyum faktörleri ise ödeme, terfi, amirler ve iş arkadaşları olarak ele alınabilir. Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) bir iş yerinde bu koşulların çok azının ya da çoğunun bulunmasının tek başına doyuma yol açmayacağını; doyumun kişinin bu faktörlere verdiği öneme de bağlı olduğunu ileri sürmektedirler.

Bilimsel düşüncenin oluşması, evrensel değerlere ulaşabilme, bilim ve teknolojinin gelişimi, toplumsal yapıdaki bireylerin gelişimine ve davranışlarının etkililiğine bağlıdır (Çetinkanat, 2000). Sergiovanni ve Starratt (1998) öğretim elemanlarının mesleki doyumları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, akademisyenlerin işlerinden doyum sağlamalarının önemini vurgulamıştır.

Alanyazında akademik personelin mesleki doyumlarının farklı değişkenlerle incelendiği çalışmalara rastlanmaktadır. Yerli alanyazındaki araştırmalarda duygusal tükenmişliği en anlamlı şekilde yordayan değişkenin iş ortamı doyumu olduğu (Çam, 2001); özel üniversite akademisyenlerinin genel doyum düzeyleri ve işlerinin pek çok yönü açısından, devlet üniversitesi akademisyenlerinden daha fazla doyuma sahip oldukları (Baş ve Ardıç; 2002); akademik personelin mesleki doyumunun yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel alt boyutları ve toplam puanları ile duygusal tükenmişlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu (Çetinkanat, 2002); akademisyenlerde en düşük doyumun çalışma koşullarından, en yüksek doyumun ise öğrencilerle ilişkilerden alındığı (Buluş, 2004); ücret düzeyinin akademisyenlerde örgütsel bağlılığı artırırken, devamlılık bağlılığını azalttığı (Çöl ve Gül, 2005) ve akademik personelin büyük çoğunluğu için meslekte yaşanılan hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersiz olması sorunun geldiği (Bülbül, 2006) saptanmıştır. Yabancı alanyazındaki araştırmalarda akademik personelin ücret doyumlarının mesleki doyumlarını etkilediği (Galaz-Fontes & GilAnton, 1998; Opp, 1992; Terpstra & Honoree, 2004) ve mesleki doyumu yüksek akademik personelin çalıştıkları kurumda iyi olanaklara sahip olduğu (Murray & Cunningham, 2004) saptanmıştır.

Alan yazın incelendiğinde akademik personelin yaşam doyumları ile mesleki doyumlarını ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bununla birlikte; akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışmanın amacı, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve mesleki doyumları ile yaşam doyumlarının yaş, cinsiyet, unvan, medeni durum ve hizmet yılı açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasında ilişki var mıdır?

Akademik personelin yaşam doyumları yaş, cinsiyet, öğrenim türü ve öğrenim gördüğü bölüm açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Bu çalışmayla, akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki ortaya çıkarılarak alan yazındaki boşluğun doldurulması beklenmektedir. Bu araştırmanın akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumlarını daha iyi düzeye taşıma noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modelindeki araştırmalarda, mevcut bir durum olduğu biçimiyle betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2009). Tarama modeli, araştırma sırasında araştırma örneklemine alınan kurumlarda var olan süreçleri etkilemeden kullanılabilen bir modeldir. Tarama modelinin bir avantajı da, araştırma yapılan kurumda mevcut düzeni bozmadan ve kurum personeline yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999). Korelasyonel araştırmalarda, "iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelenmesi" amaçlanır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010).

Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Kastamonu Üniversitesi'nden 31'i kadın 63'ü erkek olmak üzere toplam 94 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Çalışma grubu tesadüfi örnekleme yolu ile seçilmiştir. Çalışmanın yapıldığı sırada ulaşılabilen öğretim elemanları araştırmanın çalışma grubu kapsamında değerlendirilmiştir.

Veri toplama araçları

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985), tarafından geliştirilmiştir. Yedi dereceli Likert tarzı 5 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .80 ile .89 arasında değişmektedir. Türkçe'ye Köker (1991) tarafından uyarlanan ölçeğin test-tekrar test güvenirliği r=.85, madde test korelasyonları .71 ile .80 arasında bulunmuştur. Ölçeğin Aysan (2001) tarafından yapılan çalışmasında ise iç tutarlık katsayısı .85 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma için 94 kişiye uygulanan ölçeğin Cronbach alpha katsayısı .82 bulunmuştur.

Mesleki Doyum Ölçeği: Ölçek, Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla ve Herzberg'in iki faktör kuramı temel alınarak geliştirilmiştir. MDÖ mesleki etkinliklerin bireyin niteliklerine uygunluğuyla, sorumluluk almayla, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili toplam 20 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmek-

tedir. Geçerlik çalışmasında ölçek 114 kişiye uygulanmış ve faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin 13 maddeden oluşan "niteliğe uygunluk" ve 7 maddeden oluşan "gelişme fırsatı (isteği)" adlı iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. İlk faktör varyansın %36.4'ünü, ikinci faktör varyansın %12.2'sini, iki faktör toplam varyansın %48.6'sını açıklamaktadır. Varyansın açıklanmasında 1.faktörün rolünün büyüklüğü nedeniyle ölçeğin tek boyutlu olarak kabul edilebileceği öne sürülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlık katsayısı .90'dir. Bu katsayı birinci alt ölçek için .91, ikinci alt ölçek için .75 olarak bulunmuştur. Madde-toplam puan korelasyon katsayıları ise .30'un üzerinde bulunmuştur. Bu çalışma için 94 kişiye uygulanan ölçeğin Cronbach alpha katsayısı .88 bulunmuştur.

Verilerin analizi

Araştırmada mesleki doyum ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Mesleki doyumun yaşam doyumunu yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla ise regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca mesleki doyum ile yaşam doyumunun yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, hizmet yılı ve üniversitedeki hizmet yılı değişkenleri açısından incelenmesinde bağımsız t testi, Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Çalışma grubunun sayıca az olması normal dağılımı engellemektedir. Bu durumda parametrik olmayan bir tekniğe ihtiyaç duyulmaktadır. Parametrik olmayan tekniklerin seçilme nedeni çalışma grubundaki katılımcı sayısının az olmasıdır.

3. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde mesleki doyum ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, mesleki doyumun yaşam doyumunu yordayıp yordamadığı ile mesleki ve yaşam doyumunun yaş, unvan, medeni durum, hizmet yılı ve bulunulan üniversitedeki hizmet yılı değişkenleri açısından incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki

	Mesleki doyum	N
Yaşam doyumu	r = .35	94

Tablo 1 incelendiğinde, 94 kişi üzerinden elde edilen verilere göre mesleki doyum ile yaşam doyumu arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .35$, $p<.05$). Buna göre mesleki doyum arttıkça yaşam doyumunun da arttığı söylenebilir.

Tablo 2. Mesleki doyumun yaşam doyumunu açıklamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

R	R^2	ΔR^2		B	Std. Hata	ß	t	p
.350	.123	.113	Sabit	11.131	4.057		2.74	.007
			Mesleki doyum	.177	.049	.35	3.58	.001

Tablo 2 incelendiğinde, mesleki doyumun yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ($R = .350$ $R^2 = .11$; $F= 12,868$; $p<.05$) görülmektedir. Yaşam doyumuna ilişkin toplam varyansın % 12'sinin akademik personelin mesleki doyumu ile açıklandığı söylenebilir.

Tablo 3. Cinsiyete göre akademik personelin yaşam doyumu düzeylerine yönelik t testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	Ss	sd	t	p
Kadın	31	26.16	3.98	92	.782	.436
Erkek	63	25.28	5.56			

Tablo 3 incelendiğinde, akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(92)} = .782$; $p>.05$). İstatiksel açıdan anlamlı bir fark olmamasına rağmen kadın akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri ($\overline{X}$ =26.16) erkek akademik personelin yaşam doyumu düzeylerinden ($\overline{X}$ =25.28) yüksektir.

Tablo 4. Medeni duruma göre akademik personelin yaşam doyumu düzeylerine yönelik t testi sonuçları

Medeni durum	n	$\overline{X}$	Ss	sd	t	p
Bekâr	30	26.10	4.02	92	.683	.496
Evli	64	25.32	5.53			

Tablo 4 incelendiğinde, elde edilen t testi sonuçlarına göre akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri, medeni durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(92)} = .683$; $p> .05$). İstatiksel açıdan anlamlı bir fark olmamasına rağmen bekâr akademik personelin yaşam doyumu düzeylerinin ($\overline{X}$ =26.10) evli olan akademik personelin yaşam doyumu düzeylerinden ($\overline{X}$ =25.32) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Yaşa göre bireylerin yaşam doyumu düzeyleri Kruskal Wallis H tablosu

Yaş	n	Sıra ort.	sd	χ^2	p
22-30	24	50.19			
31-40	39	46,64	3	1.64	.650
41-50	23	47.78			
51 ve üstü	7	35.50			

Tablo 5 incelendiğinde, elde edilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [χ^2 (sd=3, n=92)= 1.64; p >.05]. İstatiksel açıdan anlamlı bir fark olmamasına rağmen yaşam doyumu düzeyi en yüksek olan yaş grubu 22-30 arası yaş grubudur ($\overline{X}$ =50.19); bu bulgunun ortaya çıkmasında 22-30 arası yaş grubunun yaşamlarının en güzel ve aktif çağlarında olmaları, yaşamlarından mutlu olmaları etkili olabilir. Yaşam doyumu düzeyi en düşük olan yaş grubu 51 ve üstü yaş grubudur ($\overline{X}$ =35.50). Bu bulgunun ortaya çıkmasında yaşın ilerlemesi ile doğal olarak yaşamdan alınan zevkin azalması, bazı hastalıkların ve rahatsızların ortaya çıkması ile yaşam kalitelerinin ve doyumlarının düşmesi etkili olabilir.

Tablo 6. Hizmet yılına göre bireylerin yaşam doyumu düzeyleri Kruskal Wallis H tablosu

Hizmet yılı	n	Sıra ort.	sd	χ^2	p
1-5	27	44.76			
6-10	9	54.11			
11-15	24	45.02	4	3.90	.418
16-20	22	55.32			
21 ve üstü	12	39.33			

Tablo 6 incelendiğinde, elde edilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre hizmet değişkeni akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [χ^2 (sd=4, n=92)= .418; p >.05]. 21 yıl üzeri hizmet yılı olan akademik personelin yaşam doyumları diğer yıllara göre en düşük düzeydedir ($\overline{X}$ =39.33). Bu bulgu hizmet yılı arttıkça akademik personelin yaşam doyumlarının azalması ile açıklanabilir. Ayrıca bu bulgunun ortaya çıkmasında yaş faktörünün de etkisi önemlidir. 16-20 yıl arası hizmet yılı olan akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri ise en yüksek düzeydedir ($\overline{X}$ =55.32).

Tablo 7. Üniversitedeki hizmet yılına göre akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri Kruskal Wallis H tablosu

Üniversitedeki hizmet yılı	n	Sıra ort.	sd	χ^2	p
1-5	59	48.23			
6-10	6	38.33			
11-15	21	50.33	4	2.90	.573
16-20	5	50.90			
21 ve üstü	3	26.00			

Tablo 7 incelendiğinde, elde edilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri, üniversitedeki hizmet yılları açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [χ^2 (sd=4, n=92)= 2.90; p >.05]. 16-20 yıl arası üniversite hizmet yılı olan akademik personelin yaşam doyumları en yüksek düzeydedir ($\overline{X}$=50.90). Üniversitedeki hizmet yılı 21 ve üstü olan akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri ise en düşük düzeydedir ($\overline{X}$=26.00). Bulgular üniversite hizmet yılı 20 yıl ve üzeri olan akademik personelin yaşam doyumlarının azaldığını göstermektedir.

Tablo 8. Unvana göre akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri Kruskal Wallis H tablosu

Unvan	n	Sıra ort.	sd	χ^2	p
Profesör	5	64.90			
Doçent	12	55.92			
Yardımcı doçent	48	44.95	4	3.05	.549
Öğretim görevlisi	11	48.14			
Araştırma görevlisi	18	45.47			

Tablo 8 incelendiğinde, elde edilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre akademik personelin yaşam doyumu düzeyleri, unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [χ^2 (sd=4, n=92)= 3.05; p >.05]. İstatiksel açıdan anlamlı bir fark olmamasına rağmen profesörlerin yaşam doyumu düzeyleri en yüksek düzeyde ($\overline{X}$=64.90); yardımcı doçentlerin yaşam doyumu düzeyleri ise en düşük düzeydedir ($\overline{X}$=44.95). Yardımcı doçentlerin yaşam doyumu düzeylerinin düşük düzeyde olmasında üniversitelerde sözleşmeli statüde çalışmaları ve mesleki güvencelerinin olmaması etkili olabilir. Yardımcı doçentlerden sonra yaşam doyumu düzeyleri düşük düzeyde olan diğer grup araştırma görevlileridir ($\overline{X}$=45.47). Bu bulgunun ortaya çıkmasında da araştırma görevlilerin yaşamlarında karşılaştıkları problemler olabilir.

4. Tartışma

Bu araştırmada akademik personelin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiler ve akademik personelin yaşam doyumlarının yaş, cinsiyet, unvan, medeni durum ve hizmet yılı açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre yaşam doyumu ile mesleki doyum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmanın bulgularıyla paralel olarak farklı kurumlarda çalışan personelden teknik öğretmenlerin (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005), polislerin (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009), yoğun bakım hemşirelerinin (Vara, 1999), aile mahkemesi uzmanlarının (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009), hekimlerin (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001), adalet bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan personelin (Yılmaz Boylu, 2012) ve emniyet personellerinin (Yiğit, Dilmaç ve

Deniz, 2011) yaşam doyumu ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Aynı zamanda bu çalışmada mesleki doyumun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı ve yaşam doyumuna ilişkin toplam varyansın %12'sini açıkladığı görülmektedir. Tüm bu çalışmalar ve bulgular göz önüne alındığında mesleki doyum ile yaşam doyumu kavramlarının iç içe geçmiş kavramlar olduğu, bireylerin mesleki doyumlarının artması ile yaşam doyumlarının da artabileceği ya da yaşam doyumlarının artması ile mesleki doyumların da artabileceği söylenebilir. Dolayısıyla, iş hayatı bireylerin zamanın büyük bir bölümünü kapladığından bireylerin icra ettikleri işlerinden tatmin olmalarının onların yaşamlarına anlamlı katkılar sağlayarak yaşamlarından doyum alabilirliklerini etkilediği söylenebilir.

Çalışmada ayrıca akademik personelin yaşam doyum düzeylerinin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, unvana, hizmet yılına ve bulundukları üniversitedeki hizmet yılına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde bu çalışmanın bulgularıyla paralellik gösteren ya da bu bulgularla çelişen birçok araştırmaya rastlanmaktadır.

Çalışmanın yaşam doyumu değişkenine bakıldığında ise bu çalışmanın bulgularıyla paralel olarak akademik personelin yaşam doyumunun cinsiyet, yaş, hizmet yılı açısından anlamlı bir fark göstermediğine ilişkin bulgulara rastlanmaktadır (Jusoff ve Hussein, 2009; Çelik ve Tümkaya, 2012). Akademik personelinin yaşam doyumunun unvan değişkenine göre ise anlamlı farklılık gösterdiğine ilişkin bulgular söz konusudur. Bu bulgulara göre profesörlerin yaşam doyumları araştırma görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur (Tümkaya, Hamarta, Deniz, Çelik ve Aybek, 2008; Çelik ve Tümkaya, 2012). Bu çalışmanın bir diğer bulgusu olarak akademik personelin yaşam doyumları bulundukları üniversitedeki hizmet yılı açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Alan yazın incelendiğinde bulunulan üniversitedeki hizmet yılına ilişkin ise herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Sonuç olarak, araştırmaların geneline bakıldığında çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında ilişki üzerine pek çok yaklaşım öne atılmıştır. Kimilerine göre çalışma yaşamı yaşam doyumunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Kimilerine göre ise genel yaşam doyumu çalışma yaşamını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Keser, 2005). Dolayısıyla bu karşılıklı etki göz önüne alınarak çalışma ortamlarının akademik personelin yaşamlarından doyum almalarını sağlayacak şekilde düzenlenmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu düzenleme akademik personelin elde ettiği maddi kazancın arttırılması, üniversite fiziki ortamının geliştirilmesi, yurt içi ve yurt dışı bilimsel toplantılara katılımın desteklenmesi, bilimsel yayınların gerçekleştirilmesinin teşvik edilmesi, iş yükünün hafifletilmesi vb. şeklinde olabilir. Bunun yanı sıra üniversite bünyelerinde akademik personelin yaşam doyumlarını ve mesleki doyumlarını arttırmaya ve her türlü mesleki sorunlarını çözmelerinde yardımcı olabilecek mesleki danışma merkezlerinin yaygınlaştırılmasının gerekliliği önerilebilir. Aynı zamanda üniversite bünyelerinde akademik personelin ihtiyaç duydukları takdirde başvurabilecekleri mobbing birimleri ve psikolojik danışma merkezlerine

yer verilmesi önerilebilir.

Bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak elde edilen verilerin sadece Kastamonu Üniversitesi'nden toplanmış olması dolayısıyla çalışmanın bu gruba benzer özellikteki gruplara genellenebileceği söylenebilir. Dolayısıyla, araştırmacılara farkı üniversitelerde, öğretim elemanlarının yaşam ve mesleki doyumlarını inceleyen araştırmalar yaparak daha geniş bir örneklem grubu ile araştırmanın kapsamı genişletebilecekleri önerilebilir.

5. Kaynakça

Akman, Y., Kelecioğlu, H., & Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30, 11-20.

Annak, B. (2005). Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu: Duygu-durum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.

Argyle, M. (1987). Psychology of happiness. London: Methuen.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.

Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi (7)1, 1170-1189.

Aysan, F., & Harmanlı, Z. (2003). Yaşam doyumunu yordamada, yaşam uyumu, özyeterlik ve başaçıkma stratejileri. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi bildiri özetleri. Malatya, İnönü Üniversitesi. Ankara: Pegem A, 93.

Baş, T., & Ardıç, K. A. (2002). Comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey, METU Studies in Development, 29(1-2), 27-46.

Ben-Zur, H. (2003). Happy adolescents: The link between subjective well-being, internal resources and parental factors. Journal of Youth and Adolescence, 32(2), 67-79.

Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007), Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32, 32-41.

Bilge, F. Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. Turkish Psychological Counseling and Guidance Association, 4(32), 20-31.

Buluş, M. (2004). Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarında akademik ortam doyum düzeyi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(16), 1-13.

Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başaçıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. Turkish Psychological Counseling and Guidence Association, 3(27), 1-13.

Bülbül, T. (2006). Üniversite öğretim elemanlarının ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Cramer, D. (1994). Life and job satisfaction: A two-wave panel study. The Journal of Psychology. 129(3), 261-267.

Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. Journal of Counseling & Development, 77(2), 141-153.

Çam, O. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey, International Journal of Nursing Studies, 38, 201-207.

Çeçen, A. R. (2008). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamada bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. Eğitimde Kuram ve Uygulama. 4(1),19-30.

Çelik, M., & Tümkaya, S. (2012). Öğretim elemanlarının evlilik uyumu ve yaşam doyumlarının iş değişkenleri ile ilişkisi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(1), 223-238.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Ankara: Anı yayıncılık.

Çetinkanat, C. (2002). İş doyumu ve tükenmişlik. Eğitim Araştırmaları Dergisi, 9, 186-193.

Çivitçi, A. (2009). Relationship between irrational beliefs and life satisfaction in early adolescents. Eurasian Journal of Educational Research, 37, 91-109.

Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 291-306.

Davis, K. (1982). İşletmelerde insan davranışı. (Çev. K. Tosun ve ark.). İstanbul Üniversitesi, Yayın no: 3028.

Demir, İ. (2011). Determination of relationship between functions of identity and life satısfaction among young people. Electronic Journal of Social Sciences, 10(38), 99-113.

Deniz, M. E. (2006). The relationships among coping with stress, life satisfaction, decision making styles and decision self-esteem: An investigation on Turkish university students. Social Behavior and Personality, 34(9), 1161–1170.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. Psychological Buletin, 95(3), 542-575.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49(1), 71-75.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist, 55(1), 34-43.

Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125(2), 276-303.

Dilek, C. (2010). Üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Dogan, T., & Eryılmaz, A. (2012). Work-related basic need satisfaction and subjective well-being among academicians. Ege Academic Review, (12)3, 383- 389.

Doğan, A., Deniz, M. E.. Odabaş, H., Özyeşil, Z.. & Özgirgin, N. (2012). Job and life satisfaction of the medical staff in rehabilitation centers. Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation, 58, 16-21.

Dolan, S. L., & Gosselin, E. (1998). Job satisfaction and life satisfaction: Analysis of recip-

rocal model with social demographic variables. (This paper was based on the doctoral dissertation of Gosselin). http://econpapers.repec.org/paper/fthmontri/98-02.htm (Erişim tarihi: 27.05.2014)

Dorahy, M. J., Lewis, C. A., Schumaker, J. F., Akuamoah-Boateng, R., Duze, M. C.. & Sibiya, T. E. (2000). Depression and life satisfaction among Australian, Ghanaian, Nigerian, Northern Irish, and Swazi University Students. Journal of Social Behavior and Personality, 15(4), 569–580.

Esen, N. (2001). Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abat İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Filiz, Z. (2013). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff, Social Indicators Research, 116(3), 793-808.

Galaz-Fontes, J. F., & Gil-Anton, M. (1998). Job stisfaction in mexican faculty: An analysis ofi its predictor variables. Makale 7th Annual International Conference of the Association for the Study of Higher Education konferansında bildiri olarak sunulmuştur, Miami, FL.

Gülnar, B. (2007). Araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumu: Kamu ve özel üniversite karşılaştırması. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Gürsoy, Ü. (2009). Üniversite öğrencilerinin Gestalt temas biçimleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Heller, H.W., Clay, R., & Perkins, C. (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. Journal of School Leadership, 3(1), 74-86.

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67(2), 101-109.

Jusoff, K., & Hussein, Z. H. (2009). The life satisfaction of academic and non-academic staff in a Malaysian Higher Education Institution. International Education Studies, 2(1), 143-150.

Kelly, J. D. (1989). Gender, pay and job satisfaction of faculty in journalism. Journalism Quarterly, 66(2), 446- 552.

Kemaloğlu, E. (2001). A research on the job satisfaction of the instructors of english at Yildiz Technical University basic english department. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bir bakış. İstanbul Üniversitesi İktisat fakültesi Mecmuası, 55(1), 897-913.

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 7(7): 77-9.

Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Kuzgun, Y., Sevim, A. S., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeği'nin geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(11), 14-18.

Lewis, V.G., & Borders, L. D. (1995). Life satisfaction of single middle-aged professional women. Journal of Counseling and Development, 74(1), 94-101.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.

Mc Cormick, E. J., & Ilgen, D. (1980). Industrial psychology. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Murray, J. P., & Cunningham, S. (2004). New rural community college faculty members and job satisfaction. Community College Review, 32(2), 19-38.

Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? Psychological Science, 6(1), 10-19.

Opp, R. D. (1992). Disciplinary differences in faculty career satisfactin. Makale Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education konferansında bildiri olarak sunulmuştur. Minneapolis, MN.

Öncel, T. A. (1998). Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Önder, E., & Taş, A. (2009). Süleyman Demirel Üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. Milli Eğitim, 184, 71-81.

Özer, M., & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. Geriatri, 6(2): 72-74.

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. Psychological Assessment, 5, 164-172.

Saygı, H., Tolon, T., & Tekogul, H. (2011). Job saticfaction among academic staff in Fisheries Faculties at Turkish Universities. Social Behavior and Personality, 39(10), 1395-1402.

Schmitt, N., & Pulakos, E. D. (1985). Predicting job satisfaction from life satisfaction: Is there a general satisfaction factor? International Journal of Psychology, 20, 155-167.

Schmitter, A. C. (2003). Life satisfaction in centenarians residing in long-term care. http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html. Erişim Tarihi: 15.09.2014.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1990). Psychology and industry today. New York: Macmillan.

Serin, N. G., & Özbulak, B. (2006). Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi. Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı, İzmir: Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, ss.23-30.

Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1998). Supervision: human perspectives. New York: Mc Graw-Hill.

Sung-Mook, H., & Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied 128(5), 547-555.

Sünter, A. T, Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Peşken, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. Genel Tıp Dergisi, 16(1), 9-14.

Şeker, B. D., & Zırhlıoğlu, G. (2009). Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerden tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. Tur-

kish Journal of Police Studies, 11(4), 1-26.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The Measurement of satisfaction ın work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally & Company.

Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi, İlköğretim Online, 10(1), 91-108.

Terpstra, D. E., & Honoree, A. L. (2004). Job satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline type and by geographic region. Education, 124(3), 528-539.

Tuzgöl-Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(22), 132-143.

Tuzgöl-Dost, M., & Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. Education and Science, 33(148), 28- 39.

Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M.E., Çelik, M., & Aybek, B. (2008). Duygusal zekâ, mizah tarzı ve yaşam doyumu: Üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma. Turkish Psychological Counseling and Guidance Association, 3(30), 1-18.

Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleriyle ilişkisi. Klinik Psikiyatri, 4, 113- 118.

Vara, Ş. (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.

Varca, P. E., Shaffer, G. S., & McCauley, C. D. (1983). Sex differences in job satisfaction revisted. Academy of Management Journal, 26(2), 348-353.

Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds). A comparative study of satisfaction with life in Europe. pp. 11-48. Eötvös University Press.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.

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

Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(59), 451-469.

Yılmaz Boylu, A. (2012). Adalet Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan personelin yaşam doyumu, iş doyumu v mesleki tükenmişlik düzeylerinden cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerinde göre incelenmesi. Adalet Dergisi, 44, 123-141.

Yiğit, R., Dilmaç, B., & Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. Turkish Journal of Police Studies, 13(3), 1- 18.

EXTENDED ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between life satisfaction and job satisfaction of academic staff in Kastamonu University Faculty of Education in 2012-2013 academic years. In the scope of this aim, life satisfaction and job satisfaction of academic staff was analyzed in terms of age, gender, marital status, degree, years of service and years of

service at the university in the study.

The life satisfaction is a psychological feature caused by the point of view of the people to the life, the expectations from the life and the meeting of those expectations can be expected to organizational life of the employees. Life consists of the time at work and out of the work. However life satisfaction is a situation and a perception of the situation when a person compares expectations and earnings. Life satisfaction arises with life expectations and satisfaction level of those expectations. Life satisfaction is assessing the quality of the life in the family, school, friends etc. and own criteria of the goods life (Christopher, 1999). Veenhoven (1996) defines the life satisfaction as a quality of entire life and positive improvement level of live.

Job satisfaction can be defined as the harmony between the characteristics of a job and the perceived characteristics of an individual (Mc Cormic and Ilgen, 1980). According to Davis (1982), job satisfaction is the job-related pleasure or displeasure felt by people who work. Job satisfaction refers to the degree to which employees' needs are being met at work and to the significance they attribute to those needs. Job satisfaction is associated with employees' attitudes toward their jobs. Thus, it is in a sense their affective reaction to their jobs. Similar to general satisfaction, job satisfaction is related to meeting needs (Çetinkanat, 2000).

According to the literature review, although there are some studies separately investigating life satisfaction and job satisfaction of academic staff, the studies examining the relationship between life satisfaction and job satisfaction of academic staff are limited. This study is expected to fill this gap in the literature by revealing the relationship between life satisfaction and job satisfaction of academic staff. It is thought that this study will contribute to the measures to be taken for improving the life satisfaction and job satisfaction of academic staff. Revealing life satisfaction and job satisfaction of academic staff and factors affecting their satisfaction can guide efforts toward improving universities.

The research is a descriptive study in relational survey model. The study group includes 94 faculty members (31 of them female, 63 of them male) in 2011-2012 academic years in Kastamonu University As data collection instruments; Life Satisfaction Scale and Job Satisfaction Scale were used. Life Satisfaction Scale was developed by Diener et al (1985) and adapted to Turkish by Köker (1991). Life Satisfaction Scale includes five items about life satisfaction and it has a single dimension. It is a Likert type scale with 7 points. Job Satisfaction Scale was developed by Kuzgun, Sevim ve Hamamcı. Job Satisfaction Scale includes 20 items about Job satisfaction and it has a two dimension. It is a Likert type scale with 5 points.

In data analysis, the statistical package for the social sciences program pack that is used in data analyses in social sciences was used. The frequency, percentage, arithmetical mean and standard deviation of the answers was calculated. In the study, correlation method was used in order to determine the relationship between life and job satisfaction, linear regression analysis was used in order to determine whether the job satisfaction predict life satisfaction. In addition, independent t test, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis H test was used in the analysis of job and life satisfaction in terms of age, gender, marital status, degree, years of service and years of service at the university in the study.

When the research findings were evaluated, a significant and positive relationship was found between life and job satisfaction. The job satisfaction predicts life satisfaction in a meaningful way and job satisfaction explains 12% of the total variance about life satisfaction. In addition,

life satisfaction of the university academic staff does not differ significantly according to gender, age, marital status, degree, years of service and years of service at university.

Profession counseling centers may be generalized to improve the life and job satisfactions of academic staff and to help them solve all kinds of problems about their profession. The scope of research may be expanded by carrying out studies examining the life and job satisfactions of academic staff with a larger sample at different universities.