



**MESLEK YÜKSEKOKULUNDA GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ
EĞİTİM BECERİLERİ VE MESLEKİ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: BİR VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Sevim ULUPINAR*, Güneş ÇEVİK AKKUŞ**

Öz

Çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve mesleki doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir, örnekleme meslek yüksekokulunda görevli 86 öğretim elemanı oluşturmuştur. Veriler, bilgi formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Eğitim Becerileri Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veriler, aritmetik ortalama, t testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Öğretim elemanlarının %56,6'sı eğitim becerilerine yönelik eğitim almadığını, %92,8'i eğitim becerileri eğitiminin zorunlu olması gerektiğini, %51,8'i eğitim becerileri düzeyinin oldukça yeterli olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların eğitim becerileri ölçeği toplam puanının 155,90±16,81 (min:38-max:190), mesleki doyum ölçeği toplam puanının 80,29±9,62 (min:20-max:100) olduğu belirlenmiştir. Eğitim becerileri ölçeği ile cinsiyet, akademik unvan, eğitim becerisi algısı ve mesleki doyum algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Mesleki doyum algısı yüksek olan ve işini sevenlerin mesleki doyum ölçeği puanı daha yüksektir. Eğitim becerileri ölçeği ve alt boyutları ile mesleki doyum ölçeği arasında, pozitif yönde orta düzeyde ilişki vardır. Öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve mesleki doyum düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre, mesleki doyum, eğitim becerilerinin %22,2'sini tek başına açıklamaktadır, mesleki doyumda gerçekleştirilecek bir birimlik iyileşme, eğitim becerileri üzerinde %82,3 oranında bir artışa neden olacaktır. Bu sonuçlar doğrultusunda mesleki doyum arttığında, eğitim becerilerinin artacağı, mesleki beceri geliştirmede de mesleki doyumun artacağını söylemek mümkündür. Öğretim elemanlarının, mesleki doyumunu ve eğitim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim becerileri, Öğretim elemanları, Mesleki doyum.

**Examining the Relationship Between Educational Skills and Professional Satisfaction of Faculty Members:
A Foundation University Example**

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between educational skills and professional satisfaction of faculty members. The research is of a descriptive and relationship-seeking type, and the sample consisted of 86 faculty members working at a vocational school. Data were collected using the information form, Professional Satisfaction Scale and Educational Skills Scale. The data were evaluated using arithmetic mean, student t-test, ANOVA, correlation and regression analysis. 56.6% of the faculty members stated that they did not receive training in educational skills, 92.8% stated that educational skills training should be compulsory, and 51.8% stated that the level of educational skills was quite sufficient. It was determined that the participants' educational skills scale total score was 155.90±16.81 (min:38-max:190) and their professional satisfaction scale total score was 80.29±9.62 (min:20-max:100). A statistically significant difference was found between the educational skills scale and gender, academic title, perception of educational skills and perception of professional satisfaction. Those who have a high perception of job satisfaction and who love their job have higher job satisfaction scale scores. There is a moderate positive relationship between the educational skills scale and its sub-dimensions and the professional satisfaction scale. It is seen that the educational skills and professional satisfaction levels of the faculty members are high. According to the results of the research, professional satisfaction alone explains 22.2% of educational skills, and a one-unit improvement in professional satisfaction will cause an 82.3% increase in educational skills. In line with these results, it is possible to say that when professional satisfaction increases, educational skills will increase, and when professional skills improve, professional satisfaction will increase. It is recommended that training and studies be carried out to improve the professional satisfaction and educational skills of faculty members.

Keywords: Educational skills, Faculty members, Professional satisfaction.

1. Giriş

Eğitim, önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda bireyin düşünce, tutum ve davranışlarında, kısacası yaşamında belirli iyileşme ve gelişme sağlayan sistematik bir süreçtir (Barutçugil, 2002). Eğitim, yalnızca bilgi, beceri ve davranışları geliştirmek için öğrencilere eğitim materyallerinin aktarılması değil, aynı zamanda insanın yaratıcı kapasitesinin ortaya çıkarılmasında da etkili bir araçtır. Eğitimcilerin, eğitim süreci içinde farklı becerilere de sahip olması ve sergilemesi beklenir. İhtiyaç analizi yapma, eğitimi planlama, uygulama, eğitim yöntem ve araçlarını kullanma, eğitim ortamını yönetme, etkili iletişim kurma, eğitimi değerlendirme olmazsa olmaz beceriler arasında yer alır (Akgün, 2016; Arslantaş, 2011; Esen & Dilek, 2014; McLean, 2018; Özgüngör & Duru, 2014).

Üniversiteler, öğrencilere mesleki yeterlilik için gerekli bilgi ve beceri kazandıran, bilimsel çalışmaların gerçekleştirildiği, bilimsel, pedagojik standartlar ve yürürlükteki mevzuatlar doğrultusunda eğitim-öğretimin yürütüldüğü kurumlardır. Üniversitelerde, eğitimin uygulanması ve değerlendirilmesi ile birlikte sürecin sürekliliği ve kalite iyileştirme çalışmalarının yapılması da önemlidir (Çayır & Ulupınar, 2021). Bu nedenle öğretim elemanlarının bilimsel yeterliliklerinin yanı sıra eğitim kurumlarında eğitim kalitesinin artırılması, yeterli alan bilgisi, öğrencilerle etkili iletişim kurabilme, sınıf yönetimi, eğitim-öğretim etkinliklerini planlama, öğretim tekniklerinden yararlanma, öğretim çalışmalarını kullanma becerisi gerekmektedir. Yöntem ve tekniklerin etkili bir şekilde kullanılması, eğitimin objektif değerlendirilmesi ve demokratik yaklaşım önemli faktörlerdir (Arslantaş, 2011; Esen & Dilek, 2014).

Bireyler günlük hayatlarındaki yaşamsal ve sosyal gereksinimlerini karşılamak amacıyla çalışmak zorundadır. İş yaşamında elde edilen doyum, kişinin günlük hayatını da olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilir. Öğretim elemanlarının, mesleki yeterliliğe sahip ve nitelikli insan gücü yetiştirebilmesinde iş doyumunun da önemli bir rolü vardır (Donat & Gümüşeli, 2023). Mesleki doyumunu yüksek eğitimciler, daha başarılıdır ve öğrenciye yaklaşımları daha olumludur (Günay & Günay, 2017; Recepoğlu & Tümlü, 2015). Bireyin mesleğinin çeşitli boyutlarına yönelik hissettiği bir duygu olan iş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili hissettikleri memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak adlandırılmaktadır (Şimşek & Kurnaz, 2021). Tüm meslek dallarında olduğu gibi öğretim elemanlarının da çalıştığı kurumda elde ettikleri/edecekleri mesleki doyum, sahip oldukları eğitim becerilerinin niteliği ve yeterliliği ile ilişkilidir. Öğretim elemanlarının iş doyumunu, mesleki yeterliliklerini geliştirmeleri için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Yaptığı işten son derece memnun olan ve mesleki yeterlilikleri yüksek olan öğretim elemanlarının öğretim kalitesinin de yüksek olacağı yadsınamaz (Çelik & Önal, 2005; Kılıç & Gümüşeli, 2010; Manolova & Kılıç, 2018; Öztürk & Şahbudak, 2015).

Bireyler, yaptıkları işe yönelik ve mesleki doyum seviyelerini etkileyebilecek pek çok beklentileri vardır. Bu beklentilerin karşılanma derecesi, çalışanın iş hayatından elde ettiği doyum ya da doyumsuzluk düzeyini belirlemektedir (Şimşek & Kurnaz, 2021). Mesleki doyumda etkili faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, akademik unvan, mesleki deneyim, örgütsel faktörler ise uzun süre çalışma saatleri, fazla mesai, ücret, doyum vermeyen gelir düzeyi, çalışma ortamı, kadro verilmemesi, akademik desteğin az verilmesi, işyerinin fiziksel koşulları örnek verilebilir (Dağdeviren vd., 2011; Tunacan & Çetin, 2009).

1.2. Literatür ve İlgili Çalışmalar

Literatür incelendiğinde, iş doyumunu ile ilgili birçok çalışma yapıldığı ancak eğitim becerilerine yönelik araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Eğitim becerilerine yönelik çalışmalar incelendiğinde, birçok Avrupa ülkesinde görev yapan öğretim elemanın eğitim becerilerine ilişkin çalışmada (Eurodice, 2017), çalışmaya katılan öğretim elemanlarının eğitim becerilerine yönelik bir

eğitim almadıkları ve yeterli eğitim becerisine sahip olmadıkları belirtilmektedir. Ayrıca öğretim elemanının doktora düzeyinde eğitim almasının, üniversitede eğitimin niteliğini artıracığı belirtilmektedir. Öğretim elemanlarının öğretim stratejileri-yöntem ve teknikleri, iletişim ve ölçme değerlendirme yeterliklerine yönelik öğrenci görüşleri adlı çalışmada, öğrencilerin öğretim elemanlarını yeterli bulmadıkları belirtilmektedir (Aslantaş, 2011). Erginer ve Dursun'un (2005), öğretim elemanlarının etkili eğitim becerilerinin geliştirilmesine ilişkin çalışmasında; eğitim becerilerine ilişkin eğitimlerin olması gerektiği, yüksek lisans eğitim programlarında eğitim becerilerine yönelik eğitimlerin yetersiz olduğu vurgulanmaktadır.

Öğretim elemanlarında iş doyumunu etkileyen faktörlere yönelik çalışmalar son dönemlerde artış göstermiştir. Serinken ve Bardakçı'nın (2007) yapmış olduğu çalışmada; öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler önem derecesine göre sıralanmış ekip yönetimi, işin niteliği, karar verme, ücret ve terfi faktörünün etkili olduğu belirtilmiştir. Dağdeviren vd.'nin (2011), akademisyenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili çalışmada; göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının iş doyumunun deneyimli olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu, gelir düzeyi fazla olanların iş doyumunun yüksek olduğu ifade edilmiştir. Palabıyık ve İşözen'nin (2021) araştırmasında, çalışma sistemi ve mesai sürelerinin, uzun saatler iş başında olan hastane çalışanlarının iş yaşam dengesini ve iş doyumunu etkilediği, bireyin iş doyumunu düzeyi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Donat ve Gümüseli (2023), devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunun yüksek düzeyde olduğunu ve aralarında bir fark bulunmadığını belirtmişlerdir.

Eğitim becerileri gelişmiş öğretim elemanlarının mesleki doyumunun yüksek olması yapılacak işin/eğitimin kalitesi üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Bu araştırma, İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının mesleki doyumunu ve eğitim becerileri ile ilişkili faktörleri ortaya çıkarması ve bu yönde çalışmalar için veri sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve ile mesleki doyumunu hangi düzeydedir?
- Öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve ile mesleki doyumunu arasında ilişki var mıdır?
- Öğretim elemanlarının sosyo-demografik ve mesleki özellikleri, eğitim becerileri ve mesleki doyumunu etkiliyor mu?

2. Yöntem

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte nicel bir araştırmadır. Tanımlayıcı araştırmalar, incelenen olayın farklı toplumlarda ya da aynı toplumun farklı gruplarında görülme biçimini, sıklığını kişi yer ve zaman özelliklerine göre inceleyen araştırmalardır (Özgür, 2002). İlişki arayıcı araştırma, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2014). Çalışma İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesinde görev yapan 205 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş, evrene ulaşılacak hedeflenmiş olup

çalışmaya 101 öğretim elemanı katılmayı kabul etmiştir. Ancak eksik veri nedeniyle 15 kişi araştırmaya dâhil edilmemiş ve çalışma 86 öğretim elemanı ile tamamlanmıştır.

2.3. Araştırma Süreci

Veriler 01.07.2022-01.09.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama araçları Google form olarak hazırlanmış ve katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiştir. Form, mail adresi görülmeyecek şekilde hazırlanmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Veriler bilgi formu, Eğitim Becerileri Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan form, sosyodemografik ve mesleki özellikleri içeren 12 sorudan (yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, akademik unvan, eğitim becerilerine yönelik eğitim alma durumu vb.) oluşmaktadır.

Eğitim Becerileri Ölçeği: Çayır ve Ulupınar (2021) tarafından geliştirilen ölçek 38 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır, 5'li likert tiptedir. Ölçekteki tüm ifadeler olumludur. Ölçekten en düşük 38, en yüksek 190 puan alınmaktadır. Puanın yükselmesi, eğitim becerilerinin kullanma sıklığının arttığını göstermektedir. Orjinal ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değerinin .93; planlama alt boyutu .88, uygulama alt boyutu .84 ve değerlendirme boyutu .87 olduğu belirtilmektedir (Çayır & Ulupınar, 2021). Araştırmada ölçeğin toplam Cronbach Alpha değerinin .93, Planlama alt boyutunun .87, uygulama alt boyutunun .83 ve değerlendirme alt boyutunun .93 olduğu belirlenmiştir.

Mesleki Doyum Ölçeği: Kuzgun, Aydemir ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen ölçek, 20 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır, 5'li likert tiptedir. Ölçekten en düşük 20, en yüksek 100 puan alınmaktadır. Puanın yükselmesi, mesleki doyum düzeyinin arttığını göstermektedir. Orjinal ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değerinin .90 olduğu bulunmuştur (Çayır & Ulupınar, 2021b). Araştırmada ölçeğin toplam Cronbach's Alpha katsayısının .87 olduğu belirlenmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Veriler, SPSS 23 paket programında, istatistik uzmanı tarafından ortalama, standart sapma, oneway anova, pearson korelasyon, regresyon analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro- Wilk sınamaları ile değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre Eğitim Becerileri ve Mesleki Uyum ölçeklerine ilişkin verilerin normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir ($p>0.05$).

2.6. Araştırmanın Etiği

Araştırma öncesinde Etik kurul onayı (20.06.2022-16124) alınmış ve çalışmaya katılımında gönüllülük esas alınmıştır. Formda, araştırmanın amacını ve bilimsel amaç dışında kullanmayacağını açıklayan bilgilendirilmiş onam bölümünü onaylayan katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir.

3. Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin dağılımı (n=86)

Sosyo-Demografik Veriler		n	%
Cinsiyet	Erkek	36	43.4
	Kadın	47	56.6
Yaş Ortalama: 43,30±9.22	35 yaş altı	21	25.3
	36-45 yaş	29	34.9
	46-55 yaş	26	31.3
	56 yaş ve üzeri	7	8.4
	Lisans	7	8.4
Mezun Olunan Program	Yüksek Lisans	40	48.2
	Doktora	36	43.4
Mesleki Deneyim Ortalama: 17,83±9,47	10 yıl ve altı	23	27.7
	11-20 yıl	32	38.6
	21 yıl ve üzeri	28	33.7
	5 yıl ve altı	25	30.1
Öğretim Elemanı Olarak Deneyim Ortalama: 9,27±7,73	6-10 yıl	39	47.0
	11-15 yıl	8	9.6
	16 yıl ve üzeri	11	13.3
	Araş. Gör.	2	2.4
	Öğr.Gör.	50	60.2
Akademik Unvan	Dr.Öğr.Üyesi	25	30.1
	Doç.Dr.	2	2.4
	Prof.Dr.	4	4.8

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %56.6’sı kadındır, %48.2’si yüksek lisans mezunudur, %60.2’si öğretim görevlisidir. Katılımcıların yaş ortalaması 43.30±9.2 yıldır ve %34.9’u 36-45 yaş aralığındadır; mesleki deneyim ortalaması 17.83±9.4 yıldır ve %38.6’sı 11-20 yıl mesleki deneyime sahiptir; öğretim elemanı olarak çalışma deneyimi ortalaması 9.27±7.7 yıldır ve %47’si 6-10 öğretim elemanı olarak çalışmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların eğitim becerileri ölçeği ve mesleki doyum ölçeği puan ortalamaları (n=86)

	Ort.	SS	Min-Max.
Eğitim Becerileri Ölçeği	155.90	16.81	38-190
Planlama alt boyutu	48.75	5.81	12-60
Uygulama alt boyutu	48.81	4.20	11-55
Değerlendirme alt boyutu	58.35	9.37	15-75
Mesleki Doyum Ölçeği	80.29	9.62	20-100

Tablo 2’de görüldüğü gibi, katılımcıların eğitim becerileri ölçeği toplam puanı 155.90±16.81’dir. Ölçeğin planlama alt boyutu puanı 48.75±5.81, uygulama alt boyutu 48,81±4,20, değerlendirme alt boyutu 58.35±9.37’dir. Mesleki doyum ölçeği puan ortalaması 80.29±9.62’dir.

Tablo 3. Eğitim becerileri ölçeği ve mesleki doyum ölçeği arasındaki ilişki

	Planlama boyutu	Uygulama boyutu	Değerlendirme boyutu	Eğitim Toplam	Becerileri Mesleki Doyum Toplam
Planlama boyutu	r	.547**	.647**	.844**	.402**
	p	.00	.000	.000	.000
Uygulama boyutu	r		.582**	.764**	.470**
	p		.000	.000	.000
Değerlendirme boyutu	r			.927**	.384**
	p			.000	.000
Eğitim Becerileri Toplam	r				.471**
	p				.000

*Pearson Korelasyon testi

Eğitim becerileri ölçeği ve alt boyutları ile mesleki doyum ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde; mesleki doyum ile planlama alt boyutu ($r=.402$ $p=.000$), uygulama alt boyutu ($r=.470$ $p=.000$), değerlendirme alt boyutu ($r=.384$ $p=.000$) ve eğitim becerileri toplam puanı ($r=.471$ $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Sonuçlara göre; mesleki doyum arttığında, eğitim becerileri artmakta, eğitim becerileri geliştiğinde de mesleki doyum yükselmektedir.

Tablo 4. Mesleki doyumun eğitim becerileri üzerindeki etkisi ($n=86$)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	t	p	f	R ²	P(Model)
Mesleki Doyum	Eğitim Becerileri	.823	4.805	.000	23.087	.222	.000

*Regresyon Analizi

Mesleki doyumun eğitim becerileri üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir ($p=.000$). Mesleki doyum, eğitim becerileri puanının %22.2'sini tek başına açıklamaktadır. Mesleki doyumda bir birimlik gerçekleştirilecek iyileşme, eğitim becerileri üzerinde %82.3 oranında bir artışa neden olacaktır.

Katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile eğitim becerileri ve mesleki doyum karşılaştırıldığında; yaş, eğitim düzeyi, akademik unvan ve deneyim gibi değişkenlerin, eğitim becerileri ve mesleki doyum üzerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5. Katılımcıların sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile eğitim becerileri ve mesleki doyumunun karşılaştırılması ($n=86$)

Özellikler		Planlama	Uygulama	Değerlendirme	Eğitim Becerileri	Mesleki Doyum
		Ort ± Sd	Ort ± Sd	Ort ± Sd	Ort ± Sd	Ort ± Sd
Cinsiyet	Erkek	46.36±5,4	48.00 ±3.8	55.33 ±8.6	149.69 ±14,6	78.03±9.82
	Kadın	50.57±5,4	49.43 ±4.4	60.66 ±9.3	160.66 ±16,9	82.02±9.19
		t=-3.48	t=-1.54	t=-2.658	t=-3.09	t=-1.903
		*p=.001	p=.127	*p=.009	*p=003	.061
	Yetersiz	49.00±-	55.00± -	61.00± -	165.00± -	84.00± -

Eğitim becerisi algısı	Kısmen yeterli	46.58±5.3	46.90±3.4	55.61±7.6	149.10±13.6	78.55±10.2
	Oldukça yeterli	49.56±5.7	49.37±4.3	59.74±10.2	158.67±17.6	80.19±9.2
	Çok yeterli	52.75±5.3	52.38±2.3	61.13±9.2	166.25±15.8	87.13±7.0
		f=3.21	f=5.91	f=1.484	f=3.48	f=1.784
		**p=.027	**p=.001	**p=.225	**p=.020	p=.157
	4>2	4>2,3		4>2		
Mesleki doyum algısı	Yetersiz	43.00±8.4	50.50±6.3	53.50±10.6	147.00±25.4	75.50±12.0
	Kısmen yeterli	46.65±4.0	47.42±3.3	55.96±6.9	150.04±10.3	77.19±9.74
	Oldukça yeterli	49.19±6,2	48.88±4.3	58.5±10.6	156.58±18.7	80.44±8.90
	Çok yeterli	52.67±5.2	51.25±4.2	63.75±7.3	167.67±14.4	87.25±8.89
		f=4.08	f=2.53	f=2.160	f=3.52	f=3.441
	**p=.009	**p=.063	**p=.099	**p=.019	*p=.021	
	4>2			4>2	4>2	
Mesleki doyumu etkileyen faktörler	Alan uzmanlığı	51.05±5.6	50.26±4.4	62.63±10.2	163.95±17.4	79.74±10.2
	Çalışma koşulları	47.33±4.5	48.56±3.7	57.67±6.8	153.56±13.0	75.89±8.03
	İşini sevme	48.14±5.8	48.49±4.3	57.89±9.6	154.51±17.3	83.38±8.36
	Kariyer fırsatları	50.73±5.4	48.55±3.8	56.91±7.5	156.18±15.1	79.55±10.7
	Ücret	45.67±5.2	46.83±4.2	52.50±8.3	145.00±12.4	77.00± -
	f=2.37	f=.78	f=1.507	f=1.76	f=2.372	
	**p=.047	**p=.565	**p=.197	**p=.130	*p=.047	
	1>5				3>2,5	

*Bağımsız Örneklem t testi **ANOVA

Anlamli bulgular Tablo 5'te sunulmuştur. Tablo 5'te, cinsiyet ile planlama (p=.001), değerlendirme (p=.009) alt boyutlarında ve eğitim becerileri ölçeğinde (p=.003) arasında anlamlı fark vardır, kadınların puanı daha yüksektir. Cinsiyet ile eğitim becerileri uygulama alt boyutu ve mesleki doyum arasında fark bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının eğitim becerilerinin yeterliğine ilişkin algısı ile planlama (p=.027), uygulama (p=.001) alt boyutları ve eğitim becerileri ölçeği (p=.020) puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek amacıyla Hochberg's GT2 ve Games-Howell post hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim becerisini oldukça yeterli görenlerin planlama, uygulama ve beceri ölçeği genel puanları kısmen yeterli olarak görenlere göre yüksektir.

Öğretim elemanlarının mesleki doyum algısı ile planlama alt boyutu (p=.009) ve eğitim becerileri ölçeği (p=.019) ve mesleki doyum ölçeği (p=.021) arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlenmesi amacıyla Hochberg's GT2 ve Games-Howell post hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki doyumunu oldukça yeterli görenlerin, kısmen yeterli olarak görenlere göre planlama alt boyutu ve eğitim becerileri ve mesleki doyum ölçeği puanları daha yüksektir.

Mesleki doyumu etkileyen faktörler ile planlama alt boyutu (p=.047) ve mesleki doyum ölçeği (p=.047) puanları arasında anlamlı fark vardır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlenmesi amacıyla LSD post hoc analizi uygulanmıştır. Planlama becerilerinde alan uzmanlığının ücrete göre;

mesleki doyumda ise işini sevmenin, çalışma koşulları ve ücrete göre daha önemli bir etken olduğu bulunmuştur.

4.Tartışma

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yarıdan fazlası kadındır, yarıya yakını yüksek lisans mezunudur, çoğu öğretim görevlisidir. Katılımcıların mesleki deneyimi 18 yıla yakındır ve öğretim elemanı olarak çalışma deneyimi 9 yılın üzerindedir. Bu bulgular doğrultusunda katılımcıların mesleki ve akademik deneyimlerinin bu araştırma açısından yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın ilk sorusu olan öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve ile mesleki doyum düzeyine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; katılımcıların eğitim becerileri ve mesleki doyum puanlarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, öğretim elemanlarının kendilerini eğitim becerileri açısından yeterli ve mesleki açıdan doyumlu hissettiklerini göstermektedir. Araştırmanın ikinci sorusu olan öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve ile mesleki doyum arasında ilişkinin incelenmesine yönelik bulgular değerlendirildiğinde; pozitif yönlü ve orta düzede ilişki olduğu belirlenmiştir. Eğitim becerileri geliştğinde de mesleki doyum yükselmektedir, mesleki doyumdaki iyileşme de eğitim becerileri üzerinde %82,3 oranında bir artışa neden olmaktadır. Mesleki doyumun pek çok faktörden etkilendiği bilinmektedir, ancak yaptığı işe yönelik beceri ve yetkinliğe sahip bireylerin daha mutlu ve istekli olması, işinin kalitesini doğrudan etkilediği için önemlidir. Çalışmamızda bu ilişkinin orta düzeyli olması, öğretim elemanlarının diğer değişkenlerden de (araştırma, yayın yapma, çalışma koşulları, iş yoğunluğu, ekonomik boyut.. vb) etkilendiklerini düşündürmektedir.

Literatür incelendiğinde, hemşire öğretim elemanlarının eğitim becerilerinin iyi düzeyde olduğu (Çayır & Ulupınar, 2021b); öğretmenlerin mesleki doyumunun ortalamasının üzerinde (Kumaş & Deniz, 2010); akademisyenlerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu (Dağdeviren vd., 2011); meslek yüksek okullarında çalışan öğretim elemanları ile yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin yeterince yüksek olduğu (Kılıç & Gümüşeli 2010) görülmektedir. Öğretim elemanlarının yeterliliklerinin değerlendirildiği çalışmalarda (Kuru, 2017; Oflaz & Özer, 2021), öğrenciler ile öğretim elemanlarının değerlendirmeleri arasında fark olduğu, öğretim elemanlarının kendilerini öğrencilere göre daha olumlu algıladığı belirlenmiştir. Çalışmamız, öz değerlendirme niteliğindedir ve yaz döneminde yapıldığı için öğrenciler çalışmaya alınamamıştır, sonraki araştırmalarda öğrencilerin de değerlendirme yapmasının yararlı olacağına inanıyoruz.

Çalışmamızda, mesleki doyum arttıkça eğitim becerilerinin de daha iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Üniversite akademik personelinin mesleki doyumunu ile yaşam doyumunu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu (Recepoglu & Tümlü, 2015); öğretim elemanlarının iş doyumunu arttıkça, mesleki tükenmişliğinin azaldığı (Derinbay, 2012) belirtilmektedir. Öztürk ve Şahbudak (2015) tarafından yapılan çalışmada, öğretmen yeterlilik düzeyi yüksek saptanan dersane öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi düşük çıkmıştır. Bu sonucun, örneklem grubunun farklı olmasıyla ilişkili olduğu, dersane öğretmenlerinin çalışma şartları, ücret vb. mesleki faktörlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Aynı çalışmada, üniversitede çalışan öğretim elemanlarının yüksek iş doyumuna sahip olduğu ve bunun ücretlere yapılan iyileştirme ve esnek çalışma saatleri ile ilişkilendirildiği belirtilmektedir.

Araştırmanın üçüncü sorusu olan öğretim elemanlarının sosyodemografik ve mesleki özelliklerinin, eğitim becerileri ve mesleki doyumunu üzerindeki etkisine yönelik bulgular değerlendirildiğinde; yaş, akademik ünvan, eğitim düzeyi ve deneyim gibi değişkenlerin etkili olmadığı belirlenmiştir. Eğitim becerileri ve mesleki doyumun, deneyim ve eğitimle ilgili değişkenlerden etkilenmemesi ilginçtir, bu konunun derinlemesine araştırılması yararlı olacaktır. Literatürde konuyla

ilgili farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kılıç ve Gümüşeli'nin (2010) çalışmasında, öğretim elemanlarının mesleki kıdemleri, eğitim düzeyleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlılık yokken, yaş ile içsel ve dışsal iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Çayır ve Ulupınar (2021b) çalışmasında, akademik unvan ile eğitim becerileri arasında fark olduğunu; Duffy (2013), işe yeni başlayan hemşire öğretim elemanlarının öğretme becerilerinin yetersiz olduğuna inandıklarını belirtmiştir. Çifçili'nin (2008) çalışmasında, eğitim seviyesi yükseldikçe öğretmenlik yeterlilik algısının arttığı görülmüştür.

Araştırmada kadınların planlama, değerlendirme alt boyutları ve eğitim becerileri ölçeği puanı erkeklere göre daha yüksekken, eğitim becerileri uygulama alt boyutu ve mesleki doyum arasında fark yoktur. Bu bulguya dayanarak, kadınların eğitim becerilerine, eğitimin planlanması ve değerlendirilmesine daha fazla önem verdiklerini söylemek mümkündür. Kadın öğretmenlerin ve öğretim elemanlarının erkeklere göre öğretim becerilerinin daha iyi olduğunu gösteren çalışmalar (Çifçili, 2008; Gök 2003) bulgumuzla paralel yöndedir. Cinsiyetin mesleki doyumda etkili olmaması, Kılıç ve Gümüşeli'nin (2010) çalışması tarafından da desteklenmektedir.

Öğretim elemanlarından eğitim becerisini oldukça yeterli algılayanların planlama, uygulama ve ölçek toplam puanları kısmen yeterli olarak görenlere göre yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, öğretim elemanlarının kendini objektif değerlendirdikleri izlenimi uyandırmıştır. Mesleki doyumunun oldukça yeterli olduğunu belirten katılımcıların planlama, eğitim becerileri ve mesleki doyum ölçeği puanları daha yüksek olması da, eğitim becerileri ve mesleki doyum ilişkisini destekleyen bir bulgudur. Eğitim kurumlarında öğretim elemanı sayısındaki eksiklik nedeniyle, alanı dışında ders vermek zorunda kalmak maalesef bilinen bir sorundur. Mesleki doyumda işini sevmenin, çalışma koşulları ve ücrete göre daha etkili olması, eğitimciliğin manevi boyutuna işaret eden, dikkat çeken bir diğer bulgudur.

5. Sonuç ve Öneriler

Üniversitelerin ve eğitim programlarının akredite edilmesine yönelik çalışmaların hız kazandığı günümüzde, önemli bir paydaş olan öğretim elemanlarının yeterlikleri ve mesleki doyumuna ilişkin geribildirim almak daha da önemli hale gelmiştir. Araştırmada, öğretim elemanlarının kendilerini eğitim becerileri açısından yeterli ve mesleki açıdan doyumlu hissettikleri, alan uzmanlığı ve işini sevmenin mesleki doyumda etkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, öğretim elemanlarının istekli, verimli, etkin bir çalışma/egitim ortamı yaratacaklarına dair olumlu izlenim uyandırmıştır. Mesleki doyumunu etkileyen faktörler içinde konu alanı uzmanı olmanın, eğitimi planlama becerilerini etkileyerek doyumunu arttırması, öğretim elemanlarının uzmanlığı dahilindeki dersleri daha iyi planladığını göstermesi bakımından çarpıcı bir sonuçtur. Eğitim becerileri ve mesleki doyumun, deneyim ve eğitimle ilgili değişkenlerden etkilenmediği bulunmuştur. Öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve mesleki doyumunu arasında orta derecede pozitif ilişki bulunmuştur, eğitim becerileri arttıkça mesleki doyum da yükselmektedir. Araştırma sonuçları ışığında, eğitim becerisine geliştirmeye yönelik sürekli eğitim programlarının yaygınlaştırılması, öğrencilerin de dahil olduğu çalışmaların planlanması, benzer araştırmaların daha büyük örneklem gruplarıyla yapılması, eğitim becerileri ve doyumunu etkileyen faktörlerin niteliksel araştırmalarla derinlemesine incelenmesi önerilmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma tek bir kurumda yapılmış, öz değerlendirme niteliğinde bir çalışmadır. Sonuçlar örneklem grubunda yer alan katılımcılarla sınırlıdır, tüm öğretim elemanları için genellenemez.

6. Kaynakça

- Akgün, M. (2016). Yükseköğretimde ideal öğretim elemanı nasıl olmalıdır? *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, 26, 197-204.
- Arslantaş, H. (2011). Öğretim elemanlarının öğretim stratejileri-yöntem ve teknikleri, iletişim ve ölçme değerlendirme yeterliklerine yönelik öğrenci görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 487-506.
- Barutçugil, İ. (2002). *Eğitim becerilerinin geliştirilmesi: Eğiticilik becerileri*. Kariyer.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çayır, A., & Ulupınar, S. (2021a). A scale development study: Validity and reliability of the educational skills scale. *Research on Education and Psychology*, 5(1), 1-13.
- Çayır, A., & Ulupınar, S. (2021b). The relationship among educational skills, general self-efficacy perceptions and performance in nursing instructors. *Nurse Education Today*, 107, 105-129. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105129>
- Çelik, F., & Önal, A. (2005) Öğretimde planlama ve değerlendirme dersi öğretim programının değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 31-49.
- Çifçili, V. (2008). Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 101-115.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28, 69-74. <https://doi.org/10.5174/tutfd.2010.04370.1>
- Derinbay, D. (2012). Öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi (Pamukkale Üniversitesi Örneği). *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(3), 910-929.
- Donat, S., & Gümüseli, İ. (2023). Üniversite bölüm başkanlarının çatışma yönetimi stilleri ile akademik personelin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(2), 1092-1107.
- Duffy, F. (2013). Nurse to educator? Academic roles and the formation of personal academic identities. *Nurse Education Today*, 33(6), 620-624. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.020>
- Esen, M., & Dilek, E. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67.
- Günay, D., & Günay, A. (2017). Türkiye’de yükseköğretimin tarihsel gelişimi ve mevcut durumu. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(3), 157-178.
- Gök, F. (2003). Hizmet öncesi ve hizmet içi öğretmen yetiştirme. *Öğretmen Yetiştirme Ve İstihdamı Sempozyumu*. Eğitim Sen.
- Kılıç, S., & Gümüseli, A. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Kuru, O. (2017). Öğretmen yetiştiren öğretim elemanlarının öğretmenlik yeterlilikleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2),403-416. <https://doi.org/10.24315/trkefd.303872>

- Kuzgun, Y., Aydemir Sevim, S., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Manolova, O., & Kılıç, H. (2018). Akademisyenlerin öğretim performansları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 122-135.
- McLean, H. (2018). This is the way to teach: insights from academics and students about assessment that supports learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1228–1240. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/02602938.2018.1446508>
- Recepöđlu, E., & Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868.
- Oflaz, M., & Özer, B. (2021). Turizm alanında çalışan akademisyenlerin öğreticilik becerilerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(46-1), 1449-1473.
- Özgüngör, S., & Duru, E. (2014). Öğretim elemanları ve ders özelliklerinin öğretim elemanlarının performanslarına ilişkin değerlendirmelerle ilişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 175-188.
- Özgür, S. (2002). *Sağlık alanında araştırma yöntemleri*. Güneş Tıp.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-500.
- Serinkan, C., & Bardakçı, A. (2007). Pamukkale üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 152-163.
- Şimsek, H., & Kurnaz, S. (2021). Mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(2), 368-380.
- Yükseköğretim kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2547.pdf>