

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EKONOMETRİ ANABİLİM DALI

EKONOMETRİ PROGRAMI

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ;
KTÜ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeynep GÜNAYDIN

Mayıs - 2008

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EKONOMETRİ ANABİLİM DALI

EKONOMETRİ PROGRAMI

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ;
KTÜ ÖRNEĞİ**

Zeynep GÜNAYDIN

Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü’nce

Bilim Uzmanı (Ekonometri)

Unvanı verilmesi İçin Kabul Edilen Tez’dir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 29.05.2008

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 23.06.2008

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mustafa KÖSEOĞLU

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Birdoğan BAKI

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Tuğba YAKICI AYAN

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Osman PEHLİVAN

Mayıs– 2008

TRABZON

0. SUNUŞ

00. Önsöz

Bu araştırma öğretim elemanlarının iş doyumunun bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş doyumunu kavramı, iş doyumunu ile ilgili kuramlar, iş doyumuna etki eden bireysel ve çevresel faktörler, ikinci bölümde iş doyumunu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar, üçüncü bölümde problem durumu, araştırmanın hipotezleri, araştırmada kullanılan materyal ve yöntem, dördüncü bölümde araştırmaya ait bulgular, son bölümde ise araştırmadan çıkarılan sonuçlar ve sonuçlara göre yapılabilecek öneriler yer almaktadır.

Araştırma süresince değerli öneri ve katkılarıyla yardımlarını esirgemeyen tez danışman hocam Ekonometri Bölümü Başkanı Prof. Dr. Mustafa KÖSEOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamda istatistiksel sonuçların değerlendirilmesinde yardımlarını gördüğüm İşletme Bölümü Öğretim Üyesi Doç.Dr.Birdoğan BAKI'ye teşekkür ederim. Ayrıca araştırmam boyunca anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan meslektaşlarım Öğr. Gör. Çiğdem KARIŞ ve Öğr.Gör. Dilek TANDOĞAN'a, anketleri içtenlikle cevaplayan hocalarıma ve desteklerinden dolayı aileme teşekkür ederim.

Trabzon, Mayıs 2008

Zeynep GÜNAYDIN

01. İçindekiler

	Sayfa Nr.
0. SUNUŞ	III
00. Önsöz.....	III
01. İçindekiler.....	IV
02. Özet.....	VIII
03. Summary.....	IX
04. Tablolar Listesi	X
05. Şekiller Listesi	XII
06. Kısaltmalar Listesi.....	XIII
GİRİŞ.....	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ DOYUMU KAVRAMI.....	3-24
10. İş Doyumunun Tanımı.....	3
11. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar	5
110. Gereksinim Kuramları	5
1100. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	5
1101. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı	7
1102. Güdüleyici-Koruyucu Kuram	9
111. Değer (Beklenti) Kuramları	12
1110. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	12

1111. Lawler-Porter'in Beklenti Kuramı	14
1112. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	15
12. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	17
120. Bireysel Faktörler	17
1200. Yaş	17
1201. Cinsiyet.....	18
1202. Medeni Durum.....	18
1203. Eğitim Düzeyi.....	18
1204. Meslekte veya İşyerinde Çalışma Süresi	19
1205. Meslek	19
121. Örgütsel Faktörler.....	19
1210. İşin Kendisi	19
1211. Ücret	20
1212. Çalışma Şartları	20
1213. Takdir Edilme	21
1214. İş Arkadaşları ile İlişkiler	21
1215. Terfi İmkânları.....	22
1216. Yönetici Davranışları.....	22
1217. İş Güvenliği	23
1218. Sosyal Statü	23

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ DOYUMU ARAŞTIRMALARI.....	25-41
20. Yurt İçinde İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	25
21. Yurt Dışında İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA.....	42-49
30. Problem.....	42
300. Problem Durumu	42
301. Problem Cümlesi	43
302. Araştırmanın Hipotezleri	43
303. Araştırmanın Varsayımları	45
304. Araştırmanın Sınırlılıkları	45
305. Tanımlar	45
31. Materyal ve Yöntem	46
310. Evren ve Örneklem.....	46
311. Veri Toplama Aracı	46
312. Aracın Uygulanması	48
313. Verilerin Analizi	48

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR	50-82
40. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	50
41. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Veriler	53
410. Birinci Hipoteze Ait Veriler	53
411. İkinci Hipoteze Ait Veriler	55
412. Üçüncü Hipoteze Ait Veriler	57
413. Dördüncü Hipoteze Ait Veriler	59
414. Beşinci Hipoteze Ait Veriler	61
415. Altıncı Hipoteze Ait Veriler	62

416. Yedinci Hipoteze Ait Veriler.....	64
417. Sekizinci Hipoteze Ait Veriler	66
418. Dokuzuncu Hipoteze Ait Veriler.....	67
419. Onuncu Hipoteze Ait Veriler.....	69
420. Onbirinci Hipoteze Ait Veriler	74
421. Onikinci Hipoteze Ait Veriler	76
422. Onüçüncü Hipoteze Ait Veriler.....	74
423. Ondördüncü Hipoteze Ait Veriler	76
424. Onbeşinci Hipoteze Ait Veriler	77
425. Onaltıncı Hipoteze Ait Veriler	79
426. Onyedinci Hipoteze Ait Veriler.....	81
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	83-89
YARARLANILAN KAYNAKLAR	90-100
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

02. Özet

Bu çalışmanın amacı KTÜ (Karadeniz Teknik Üniversitesi)'de çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek, demografik değişkenler (unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem) açısından iş doyumunun farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır.

Araştırmaya 2006–2007 eğitim-öğretim yılında KTÜ'ye bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarından 264 kişi katılmıştır. İş doyumunu belirlemek için akademik çalışmalarda çok yaygın olarak kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve kişisel bilgiler için “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Analizler için SPSS for Windows 12,0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin verilerin çözümlenmesi için frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalamalar, t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Bonferroni testi gibi istatistiksel çözümlenmelerden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinde demografik değişkenler açısından elde edilen sonuçlarda unvan değişkeni göre; fakültelerde çalışan öğretim görevlilerinin ödemeler, çalışma arkadaşları, tanınma alt boyutlarında meslek yüksekokullarında çalışan öğretim görevlilerinden, cinsiyet değişkenine göre; fakültelerde çalışan bayan öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları alt boyutunda meslek yüksekokullarında çalışan bayan öğretim elemanlarından, medeni durum değişkenine göre; fakültelerde çalışan bekâr öğretim elemanlarının otorite, çalışma şartları, tanınma alt boyutlarında meslek yüksekokullarında çalışan bekâr öğretim elemanlarından daha düşük doyuma sahip oldukları bulunmuştur. Yaş değişkenine göre yetenekleri kullanabilme ve başarı alt boyutlarında fakültelerde çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarında çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından, kıdem değişkenine göre ise aktivite ve başarı alt boyutlarında fakültelerde çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarında çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip oldukları görülmüştür.

03. Summary

The aim of this study is to determine the level of job satisfaction of the personnel working for Karadeniz Technical University (KTU), and to investigate whether or not job satisfaction shows variety in terms of demographic variables (title, sex, age, marital status, and length of service). 264 personnel from the various faculties and vocational The “Minnesota Job Satisfaction Survey”, which is commonly used in academic studies, was used to determine the level of job satisfaction, and a “Personal Information Form” was used to get the personal information.

SPSS 12.0 for Windows was used for the analyses. For the analyses of the data related to the hypotheses of the study, such statistical analyses as frequency, percentage, arithmetic means, t-test, one-way ANOVA, and Bonferroni test were used. In terms of demographic variables, the study has found the following: In terms of the variable of title: the teaching staff in the faculties have less job satisfaction in terms of *payments*, *workmates* and *recognition* sub-variables than the teaching staff in vocational higher schools. In terms of the variable of gender: The female teaching staff in the faculties have less job satisfaction in terms of *workmates* sub-variable than the female teaching staff in vocational higher schools. In terms of the variable of marital status: The single teaching staff in the faculties have less job satisfaction in terms of the *authority*, *working conditions* and *recognition* sub-variables than the single teaching staff in the vocational higher schools. In terms of the variable of age: The teaching staff in the faculties in the 21-40 age range have higher job satisfaction in terms of the *the use of abilities* and *success* sub-variables than the teaching staff of the same age range in the vocational higher schools. In terms of the variable of length of service: The teaching staff in the faculties with 1-10 years of experience have higher job satisfaction in terms of the *activity* and *success* sub-variables than the teaching staff with the same experience in vocational higher schools.

04. Tablolar Listesi

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Derecelendirme Ölçeği	49
2	Öğretim Elemanlarının Fakültele göre Dağılımı	50
3	Öğretim Elemanlarının Meslek Yüksekokullarına göre Dağılımı	51
4	Akademik Unvan Değişkenine göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı.....	51
5	Cinsiyet Değişkenine göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı	52
6	Yaş Değişkenine göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı	52
7	Medeni Durum Değişkenine göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı	52
8	Üniversitedeki Kıdem Değişkenine göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı.....	53
9	Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Alt Boyutlara göre İş Doyum Düzeyleri.....	54
10	Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Alt Boyutlara göre İş Doyum Düzeyleri.....	56
11	Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Akademik Unvan Değişkenine göre İş Doyum Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	58
12	MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Akademik Unvan Değişkenine göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	60
13	Fakülte ve MYO Çalışan Öğretim Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	62
14	Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	63

15	MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	65
16	Fakülte ve MYO Çalışan Bayan Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	67
17	Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	68
18	MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	70
19	Fakülte ve MYO Çalışan 21–40 Yaş Arası Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	72
20	Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	73
21	MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	75
22	Fakülte ve MYO Çalışan Bekâr Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	77
23	Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	78
24	MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	80
25	Fakülte ve MYO Çalışan 1–10 Yıl Arası Kıdeme Sahip Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları	82

05. Şekiller Listesi

<u>Şekil Nr</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	6
2	Maslow ve Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi	8
3	Hezberg'in İki Faktör Teorisi	10
4	Vroom'un Bekleyiş Teorisi	13
5	Lawler-Porter'in Bekleyiş teorisi	14

06. Kısaltmalar Listesi

KTÜ	: Karadeniz Teknik Üniversitesi
MYO	: Meslek yüksekokulu
YO	: Yüksekokul
Prof.	: Profesör
Doç.	: Doçent
Yrd. Doç.	: Yardımcı Doçent
Öğr. Gör.	: Öğretim Görevlisi
Dr.	: Doktor
Fak.	: Fakülte
İ.İ.B.F.	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Eğit.	: Eğitim
Bil.	: Bilim
Müh.	: Mühendislik
\bar{X}	: Ortalama
SD	: Standart Değer
%	: Yüzde
v.b.	: ve benzeri

GİRİŞ

İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya çıkmış ve asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. 1992 yılı itibari ile iş doyumunu konusunda yapılan araştırma sayısı Cranny ve diğerlerine göre 5000'in üzerindedir. 1996 yılında Oshagbemi tarafından yapılan daha güncel bir tahmine göre ise tüm makale ve bildirimler 7000'e ulaşmıştır (BAŞ-ARDIÇ, 2002, s.72).

İş doyumunu; çalışanın işine ya da belirli yönlerde olan tepkisidir. İş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman sağlanır. İş doyumunu çalışanların iş ve çalışma ortamından beledikleri ile algıladıkları arasındaki farktır. Çalışanlar işlerinden beledikleri sonuçlara ulaştığında doyum sağlarken aksi halde ise doyumсуuzluk yaşarlar (TENĞİLİMOĞLU 2005, s.7).

İş doyumunu kavramını araştırmak için birey odaklı ve örgüt odaklı düşünmek gerekir. Birey odaklı düşünmek, her bireyin adil davranışları ve saygıyı hak ettiğine inanmaktır. İş doyumunu iyi davranılmanın sonucudur, psikolojik sağlığında bir göstergesidir. İşyerinde yaşanan gerginlik işten sağlanan doyumunu etkiler ve sonucunda iş doyumсуuzluğu yaratır. İş doyumсуuzluğu; gerginlik, baş ve mide ağrısı, sindirim sorunları, kusma gibi rahatsızlıklara yol açar. İşlerinden doyum sağlayamayan bazı bireyler ayıca sigara, alkol, uyuşturucu gibi bağımlılık yapan maddeler kullanır. Bu nedenle bireylerin gereksinimlerinin göz ardı edilmemesi ve çalışanların iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi gerekir.

İş doyumсуuzluğunun yol açtığı gerginlik ve buna bağılı rahatsızlıklar, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi tepkiler, bireylerin iş dışında kalan yaşamlarını yani yaşam doyumlarını etkiler. Bunun tersi olarak genel yaşam doyumunu da iş doyumunu etkiler. Bu iki alandaki doyumun birbirini nasıl etkilediği konusunda üç hipotez ortaya atılmıştır. İlk hipoteze göre, yaşamın bir bölümündeki duygular diğer bölümlerini de etkiler. Bu hipotez iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif ilişki olduğunu ifade eder. İkinci hipotez bir

alanda hayal kırıklığına uğrayan bireylerin bunu başka bir alanda gelişme sağlayarak telafi edebileceğini söyler. Bu durumda iş doyumunu-yaşam doyumunu arasında negatif ilişki ortaya çıkar. Üçüncü hipoteze göre ise, bireyler yaşamlarını iş ve iş dışında kalanlar olmak üzere ikiye ayırır ve bu iki alan birbirinden bağımsızdır. Bu hipotez ile ilgili olarak yapılan araştırmalar ilk hipotezi de destekler.

Bireylerin işlerinden doyum sağlayamamaları sadece bireyleri değil örgütleri de etkiler. İşyerinde hayal kırıklığı yaşayan bireyler işlerine karşı olumsuz tepkiler geliştirirler. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en başındadır. İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ülkelerindeki işsizlik oranı ve iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanakları araştırırlar, bunları mevcut işleri ile karşılaştır ve değerlendirmesini yaparlar. Bunun sonucunda işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler. Bireylerin işlerini bırakmaya karar vermemeleri durumunda devamsızlık davranışı ortaya çıkar. Devamsızlık, bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılmasıdır. İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanır kılmak için devamsızlığın yanı sıra başka tepkilerde geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek sayılabilir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları ve bu politikaların doğuracağı olumlu olumsuz sonuçlar etkili olur (SUN, 2002, s.5).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ DOYUMU KAVRAMI

10. İş Doyumunun Tanımı

Bireylerin gerçekte elde ettikleri imkânlarının seviyesi, beklentilerinin ve özlemlerinin seviyelerine yakın ise tatmin, aşağısında ise tatminsizlik söz konusudur. İş doyumu ile ilgili tanımların bazıları şöyledir:

İş doyumu; insanların yaptıkları işe karşı tutumları olup bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içerir (ŞANLI, 2006, s.1).

Çalışanların kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal cevaptır (OSHAGBEMİ, 2000, s.331).

Bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandığında elde ettiklerinin fonksiyonudur (LOCKE, 1969, s.309).

Çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, işler hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerin derecesidir (SCHERMERHORN-HUNT-OSBORN, 1994, s.144).

Kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir (DAVIS, 1998, s.95).

Çalışanların işlerinden duyduğu mutluluktur (BAŞ-ARDIÇ, 2001, s.2).

Kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur (BAŞ-ARDIÇ, 2001, s.2).

Personelin işinden ne kadar hoşlanmakta olduğudur (ERİĞÜÇ, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007).

Bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur (AVŞAROĞLU ve diğerleri, www.sosyalbil.selcuk.edu.tr, 09.02.2007).

İşten elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (EREN, 2004, s.202).

İş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının belirtisidir (BİNGÖL, 1997, s.270).

İş doyumunu kavramı, genel iş doyumunu ve işin farklı boyutlarından sağlanan çok boyutlu doyum olarak iki ayrı şekilde incelenir. Genel iş doyumunu, kişinin iş ve işle ilgili faktörlere duygusal tepkisidir. Bu ayırım iş doyumunu ölçme tekniklerine de yansımıştır. Bazı araştırmalar iş doyumunu genel iş doyumunu olarak tek bir soruda araştırırken; bazı araştırmalar ise farklı iş doyumunu boyutlarından elde edilen doyumları yani her bir boyut için ayrı sorular ile ölçerek araştırır (ERİĞÜÇ, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007).

İş doyumunun yüksek olması; verimliliğin yüksek olmasını, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesini, işe bağlılığın artmasını sağlar (TENGİLİMOĞLU, 2005, s.7).

Bireylerin işleri ile ilgili tutumları olarak nitelendirilebilecek iş doyumunu kavramı topluluk içinde oluşması ve toplulukları etkilemesi nedeniyle psikoloji ve sosyal psikolojinin, birey davranışlarının örgütleri etkiliyor olması nedeniyle örgüt bilimcilerin konusu olmuştur. Bu kavram ilk olarak psikologların ilgisini çekmiş ve geliştirilen yaklaşımlarda bireyin gereksinimleri ve değerleri, dolayısıyla beklentileri esas alınmıştır.

11. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

Gereksinim Kuramları ve Değer (Beklenti / Süreç) Kuramları olmak üzere iki alt başlık altında incelenmiştir.

110. Gereksinim Kuramları

Bireyin gereksinimlerinden yola çıkarak oluşturulan iş doyumu modelleri gereksinim kuramlarına dayanmaktadır. Üç temel gereksinim kuramından söz edilebilir. Bunlar Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Need Hierarchy Theory), Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı (ERG-Existence, Relatedness and Growth Theory) ile Herzberg'in Güdüleyici- Koruyucu Kuramı'dır (Motivator-Hygiene Theory) (SUN, 2002, s.14).

1100. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow klinik gözlemlerden yararlanarak insanlarda temel gereksinimlerin neler olduğunu bulmuştur (ŞANLI, 2006, s.9). Bireylerin gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow'a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır. Alt basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadıkça bir üst düzeydekine geçilemez. Yani insanlar bir hiyerarşik sıra içinde aşağıdan yukarıya doğru ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Ancak bazen bu gereksinimler tümüyle doyurulmadan da bir üst basamaktaki ihtiyaç kendini hissettirebilir (ŞANLI, 2006, s.10). Ayrıca Maslow, bireylerin sahip oldukları şeyler tarafından değil, sahip olmak istedikleri şeyler tarafından motive olduklarını belirtir.

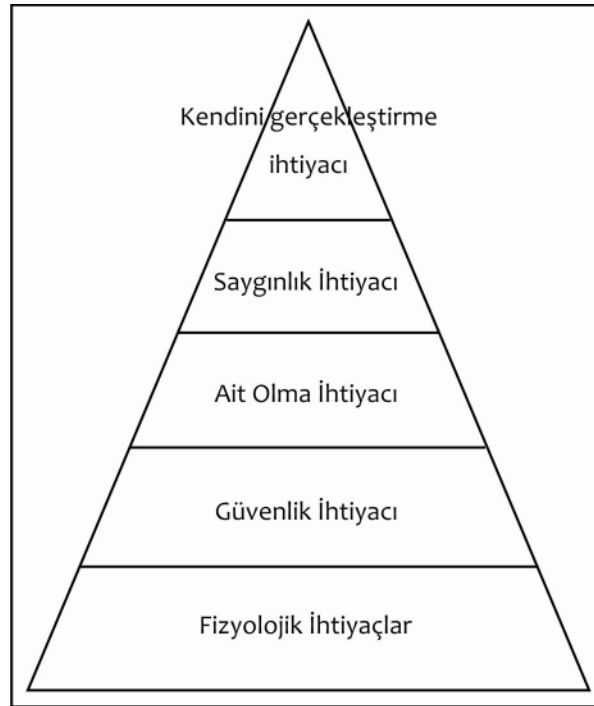
Fizyolojik İhtiyaçlar: Sağlıklı bir büyüme için ilk olarak karşılanması gereken yiyecek, giyecek, barınak, uyku v.b. ihtiyaçlar olarak tanımlanabilir.

Güvenlik İhtiyacı: Fizyolojik gereksinimler doyurulduktan sonra ortaya çıkan güvenlik, denge, korunma, korkudan uzak olma ve bunun için de kural, kanun ve yasalara olan gereksinimlerdir. Sağlıklı ve mutlu bireylerin güvenlik gereksinimlerinin doyurulmuş olduğu söylenebilir (ÇETİNKANAT, 2000, s.11).

Ait Olma İhtiyacı: Bir aileye, topluluğa ait olma ve arkadaşlık, sevgi gibi gereksinimleri içerir (SUN, 2002, s.15) .

Saygınlık İhtiyacı: Bu basamakta birey hem kendine güven ve saygı duyar, hem de başkalarının beğeni ve saygısını arar. Bu grup içerisinde güçlü olma, başarı elde etme, özgür olma ve statüden dolayı önem verilme gibi ihtiyaçlarda girmektedir (ŞANLI, 2006, s.10). Bireyin kişiliğinin kendisi ve toplum tarafından saygı görmemesi, takdir edilmemesi durumunda psikolojik sağlığını koruması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle saygınlık gereksinimi birey için önemlidir.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Maslow'a göre gereksinim hiyerarşisinin en üst basamağındaki ihtiyaçtır. Bu ihtiyaçlar insanda potansiyel olarak var olan yetenekler ile onları kullanma eğilimi olarak tanımlanmıştır (ŞANLI, 2006, s.10). Maslow'a göre kendini gerçekleştiren bireyler hem bağımsız hem de çevreyle özdeşleşebilen bireylerdir. Maslow kendini gerçekleştirmenin sürekli bir durum olmadığını, yaşla ilişkili olduğunu ve çok az bireyin bunu başarabildiğini belirtmiştir (SUN, 2002, s.15).



Şekil 1:

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: KOÇEL, 1998, s.439

Maslow'un kuramı daha sora yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kabul görmüş olmakla birlikte çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. Bazı araştırmacılar, insan ihtiyaçlarını tanımlamanın ve sınıflara ayırmanın güç olduğunu ve insan ihtiyaçları arasında hiyerarşik bir sıra olmadığını savunurlar. Gereksinimlerden herhangi birine saptanıp kalan bireyler yanında, alt düzey ihtiyaçları karşılandıktan sonra üst basamaktaki ihtiyaçları karşılamak için hiç gayret göstermeyen bireylerinde olduğunu düşünürler (ŞANLI, 2006, s.10).

Urban ise Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisinin iş ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal olarak bölümlenmiş olduğunu modern sanayi toplumunda bir inanılrlık taşıyabileceğini ancak bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir (SUN, 2002, s.16).

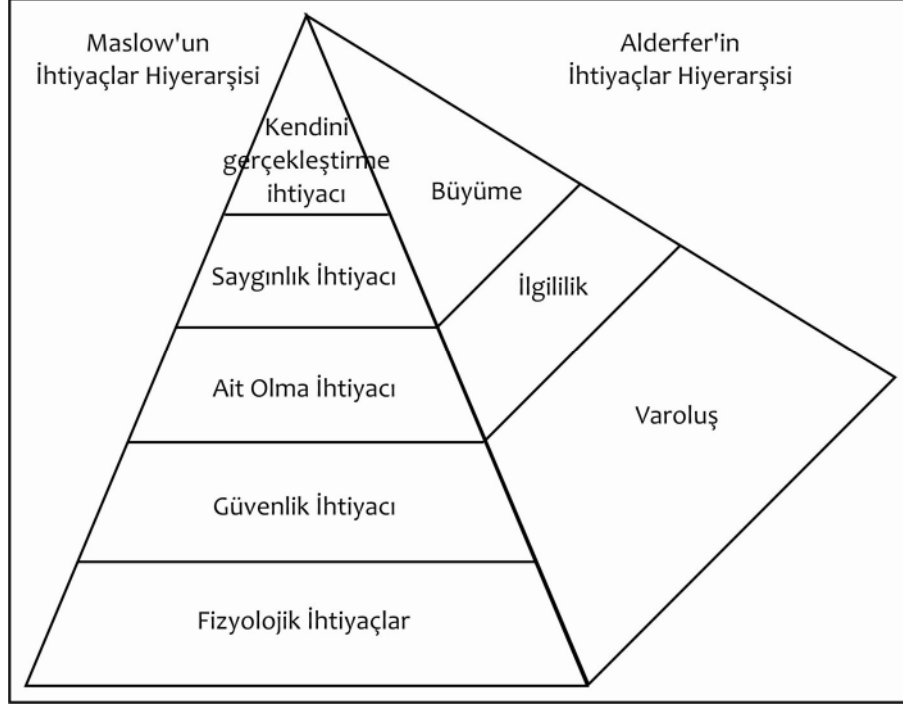
1101. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Bu kuram, birey davranışlarının oluşup kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Clayton Alderfer, Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı'nı Maslow'un Gereksinim Kuramı'nın bir alternatifi olarak geliştirmiştir.

Varoluş gereksinimlerini; maddesel ve fizyolojik istekler (yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre) , ücret ve çalışma koşulları oluşturur.

İlgililik gereksinimleri; bireyin diğer bireylerle olan karşılıklı duygu ve düşünce paylaşımı sürecine dayanan iletişim gereksinimleridir. Kabul, onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin unsurlarıdır.

Büyüme gereksinimleri ise kendini gerçekteşirme, yaratıcılık ve verimli olma gibi gereksinimleri içerir. Bu gereksinimlerden doyum sağlanabilmesi için bireyin becerilerini kullanabilmesi ve yeni beceriler geliştirebilmesi gerekir (SUN, 2002, s.45).



Şekil 2:

Maslow ve Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: İNCE, 2003, s.11

Bu kuramda Maslow'un kuramındaki gibi beş temel gereksinim değil üç temel gereksinim vardır. Her iki kuramda bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağını kabul eder ancak farklı bazı yönleri vardır. Alderfer'in kuramında da bir hiyerarşi vardır ancak Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. İki kuram arasındaki bir diğer ayırım ise; Maslow bu gereksinimlerin her insanda olduğunu kabul eder ancak Alderfer'e göre ise bu gereksinimler çevresel durumlara göre değişir (ÇETİNKANAT, 2000, s.17) .

Alderfer birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesi mümkün olduğu gibi bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (SUN, 2002, s.17).

1102. Güdüleyici-Koruyucu Kuram

Güdü, bireylerin gereksinimlerinin karşılanması veya amaçlarına ulaşması için bireyi harekete geçiren içsel dürtülerdir. Gdlenmenin kaynağını gereksinimler oluşturur. Güdüler dört bölümde sınıflandırılabilir.

İçgüdüler: Bireyleri doğal nitelik taşıyan gereksinimlere yönelten bilinçsiz davranışlardır. Acıkma, susama v.b. güdüler bunlardandır.

Fizyolojik Güdüler: Bu tür güdüler insan yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan temel ya da birincil gereksinimlerin elde edilmesine yönelik güdülerdir. Beslenmek, giyinmek, ısınmak v.b. güdüler bunlardandır.

Sosyal Güdüler: Birey, toplumun iyi, güzel ve ideal olarak kabul ettiği düzeye erişmek ister. Örneğin, bir gruba ye olmak, iyi bir görevde çalışmak, arkadaşlık kurmak, sevmek, sevilmek bireyi harekete geçiren sosyal içerikli güdülerdir.

Psikolojik Güdüler: Düşünsel ve ruhsal gereksinimlerden kaynaklanan güdülerdir. Bir işi başarma düşünsel, bir kişiye sevgi duyma duygusal bir gereksinimdir (VARLIK, 2000, s.9).

Hezberg, Mausner ve Snyderman yaptıkları araştırmanın sonunda Güdüleyici-Koruyucu Kuramı geliştirmişlerdir. Hezberg ve arkadaşlarının yanıt aradıkları temel soru özellikleri gereği çeşitli faktörlerin işi doymu ya da doyumsuzluğu yaratma konusunda nasıl etkilerinin olduğudur (SUN, 2002, s.17). Hezberg ve arkadaşlarınca geliştirilen bu kuramın en önemli tarafı gereksinimler belirlenirken bunun varsayıma dayanmaması yani bir araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sınıflandırılmasıdır. Hezberg ve arkadaşları 28 000 çalışanda elde ettikleri verileri sınıflandırarak İki Faktör Kuramını geliştirmişlerdir. Hezberg ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmalar sonucunda elde ettikleri etmenlerden bazıları doyma, bazıları ise doyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu yaklaşıma göre bazı işi Şartlarının elverişsiz olması çalışanlarda doyumsuzluğa neden olurken, bu Őartların işi grenlerce istedik düzeyde olduğunun belirlenmesi işi doyumunu arttırıcı olmaktadır (ŞANLI, 2006, s.8). İşi doymu ve doyumsuzluğu yaratma konusunda

araştırmacılar faktörleri; doğrudan işin yapılması ile ilgili olanlar ve işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlar olarak iki ayrı grupta toplamıştır. İşin kendisi ile ilgili faktörlere doyum sağlayıcılar yani güdüleyiciler, işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlara ise doyumsuzluk yaratanlar yani koruyucular denir (SUN, 2002, s.18).

Doğrudan işin yapılmasıyla ilgili faktörler yani güdüleyiciler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk gibi faktörlerdir.

İşle doğrudan ilgisi olmayan çevreyle ilgili faktörler yani koruyucular; ücret, çalışma şartları, işletme yönetimi ve politikaları, denetim gibi faktörlerdir (ŞANLI, 2006, s.8).



Şekil 3:

Hezberg'in İki Faktör Teorisi

Kaynak: İNCE, 2003, s.8

Davis'e göre güdüleyiciler iş doyumunu yaratırken eksiklikleri doyumsuzluk yaratmamaktadır. Koruyucuların ise yeterli olmadığı çalışma ortamında insan doyuma ulaşmamış olacaktır (ŞANLI, 2006, s.9). Onaran'a göre güdüleyiciler ve koruyucular kesinlikle birbirinden farklıdır. Güdüleyiciler yalnız doyuma, koruyucular ise yalnız doyumsuzluğa yol açar. Birey bir işi başarıyla tamamladığında çalışma arkadaşları, astları ve üstleri tarafından fark edildiğini hissettiği, işini ilginç bulduğu, işin yapılması için

gereken sorumluluğun kendisine verildiği sürece yani güdüleyiciler sağlandığı sürece işinden doyum sağlar.

Bireyin çalıştığı işyerinde yapılan işin planlanmasının ve görev tanımının etkili biçimde yapılıp yapılmayışı, yönetimin yeterli veya yetersiz oluşu, uygulanan personel politikalarının adil olup olmayışı, işin ilk denetimden sorumlu üstün yeteneği ya da yeteneksizliği, bireyin ücretindeki bir artış beklentisinin karşılanıp karşılanmayışı ile havalandırma, ışıklandırma v.b. işten sağlanan doyum düzeyini etkiler. İş doyumsuzluğundan ancak koruyucu faktörlerin bireyin kabul edilebilir gördüğü düzeyin altına düşmesi durumunda söz edilebilir.

Bireyin ne yaptığı ile ilgili faktörler içsel faktörler, bireyin işini yaptığı çevre ile ilgili faktörler ise dışsal faktörler olarak tanımlanır. İçsel faktörler ve dışsal faktörler şöyle açıklanabilir;

İçsel Faktörler:

Aktivite	: İş ile ilgili meşgul olma
Bağımsız olma	: İş ile ilgili kendi başına çalışabilme
Değişiklik	: Zaman zaman farklı şeyler yapabilme
Sosyal Statü	: Toplulukta değer verilen biri olma şansına sahip olma
Etik Değerler	: Bireyin değerlerine aykırı iş yapmaması
Sosyal Hizmetler	: Başkalarına faydalı olabilme
Otorite	: Başkalarına ne yapacaklarını anlatabilme şansı
Yetenekleri Kullanabilme	: Yeteneklerini sergileyebilecek işler yapabilme
Sorumluluk	: Kendi kararlarını uygulayabilme
Yaratıcılık	: İşin yapılmasında bireyin kendine has metotları kullanabilmesi
Tanınma	: Yapılan iş sonucunda övgü kazanılması
Başarı	: Bireyin işten aldığı başarıya doyum

Dışsal Faktörler:

Üstler ile Sosyal İlişkiler	: Bireyin üstü ile ilişkileri
-----------------------------	-------------------------------

Teknik Destek	: Yol gösterme ve karar vermede üstün yeterliliği
İş Güvenliği	: İşten çıkarılma endişesini taşıyamaması
Kurum Politika Uygulamaları	: Kurum politikalarının uygulamaya konma şekli
Ödemeler	: Maaş, prim, kar payı, emeklilik ikramiyeleri
İlerleme	: İşte ilerleme şansı
Çalışma Şartları	: İşteki çalışma koşulları
Çalışma Arkadaşları	: Bireyin çalışma arkadaşları ile geçinebilmesi (VARLIK, 2002, s.70–71).

Koruyucu faktörler olarak belirlenmiş olan faktörlerden bazılarının (denetçilerin ödüllendirilmesi gibi) aynı zamanda güdüleyici faktörler de olduğu şeklinde eleştiriler getirilmiştir (PAKNADEL, 1995, s.25). Eleştirilen bir diğer konu ise araştırmanın belirli bir küme üzerinde yapılması ve araştırma sonuçlarına dayanarak genelleme yapılmasının doğru olmamasıdır (İNCE, 2003, s.9).

111. Değer (Beklenti) Kuramları

1110. Vroom'un Beklenti Kuramı

İnsanlar gereksinimlerini karşılamak için davranışlarda bulunurlar. Bu davranışlar gereksinmeyi karşılayacak bir amaca doğru olmalıdır. Örneğin, aç olan birinin yeme gereksinmesini gidermek için yiyecek araması gibi. Burada amaç yiyecek bulmak, davranış ise bu yiyeceği bulmak için eyleme geçmektir (VARLIK, 2000, s.21). Kuramın değişik bazı modelleri vardır ancak her birinde temel olan kavramlar şöyledir:

Valans: Kişinin ödülü arzulanma derecesidir. Belirli ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulanır. Bazı kişiler bir ödülü çok arzu ederken bazı kişiler ise ödüle hiç değer vermeyecektir. Yani valans +1 ile -1 arasında bir değer olarak değişir. Yüksek valans kişinin daha fazla gayret sarf etmesini gerektirir (İNCE, 2003, s.13).

Beklenti: Belli bir çaba sonucu kişinin başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır (ÖNCEL, 1998, s.44). Eğer kişi gayret sarf etmekle ödülü elde edeceğine inanıyorsa daha çok gayret gösterir ve bekleyişi +1 değerini alır. Eğer kişi belli bir gayret ile ödül arasında

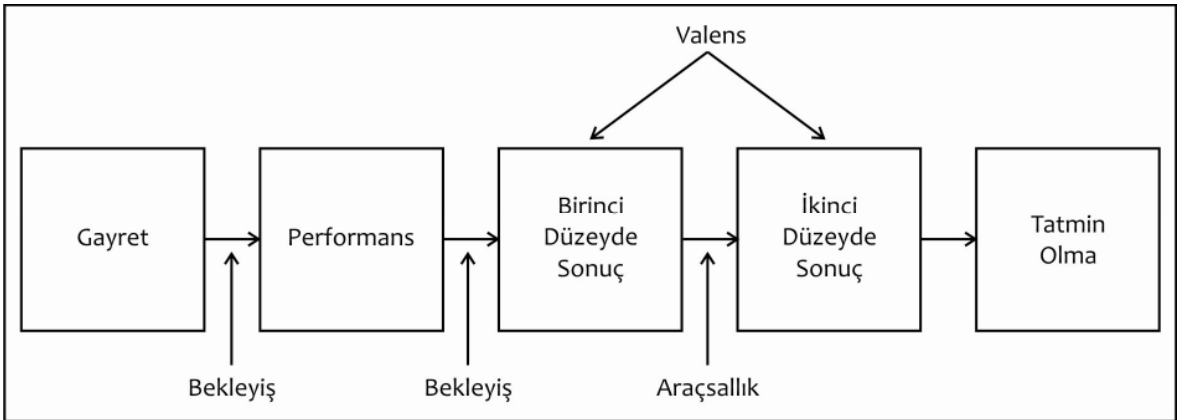
bir ilişki görmez ise bekleyişi 0 değerini alır. Yani beklenti 0 ile +1 arasında bir değer olarak değişir.

Eğer kişinin hem valansı hem de bekleyişi yüksek ise o kişi motive olacaktır. Bu durum şöyle formüle edilir: (İNCE, 2003, s.14)

$$\text{Motivasyon} = \text{Valans} \times \text{Bekleyiş}$$

Araçsallık: Kişinin gösterdiği performansın ödüle veya doyurucu bir valansa ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır (ÖNCEL, 1998, s.44). Ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak düşünülmelidir. Örneğin maaş artışı gibi. Birinci kademe sonuçlar ikinci kademe sonuç olarak adlandırılabilir amaçları gerçekleştirmede bir araçtır. Örneğin maaş artışının esasında daha yüksek bir statü elde etmek için araç olması gibi. Yani araçsallık, birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu subjektif olasılık olarak ifade edilebilir (İNCE, 2003, s.14).

Kısacası valans; amaç ya da ödülün çekiciliği, beklenti; neden-sonuç ilişkisi yani belli bir eylemin belli bir performansa yol açacağı inancı, araçsallık ise; sonuç-sonuç ilişkisidir (ÖNCEL, 1998, s.45).



Şekil 4:

Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Kaynak: KOÇEL, 1998, s.448

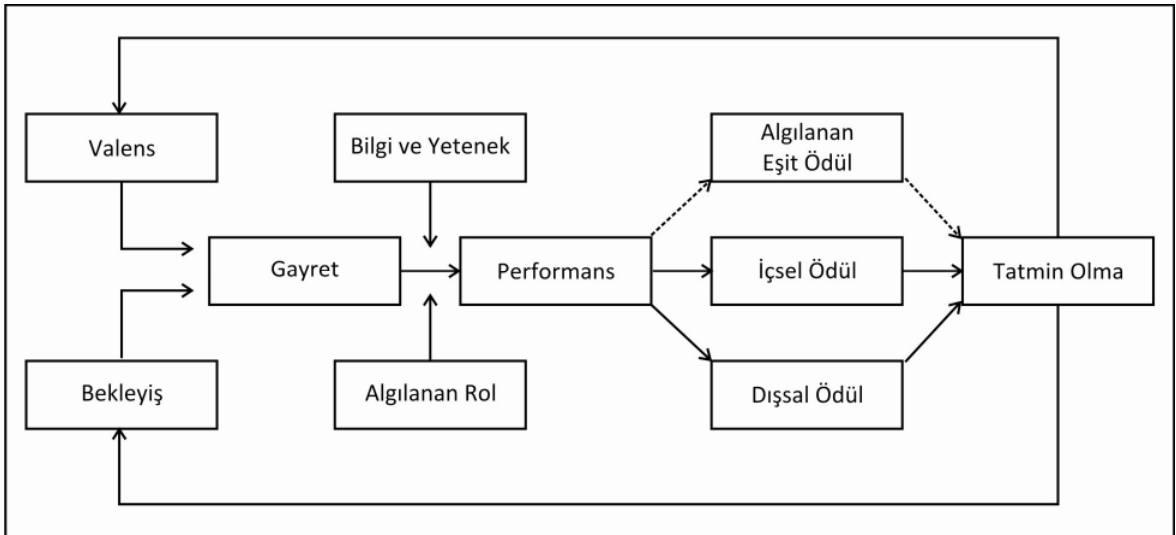
Kuram gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Ayrıca Vroom'un modelinin örgütteki personeli güdülemek için kullanılabilir tekniklerin geliştirilmesinde fazla bir katkıda bulunmadığı ileri sürülmektedir. Ancak bu model, örgütün hedefleri ile bireyin amaçları arasındaki ilişkiye ışık tutması bakımından son derece önemlidir (İNCE, 2003, s.15).

Beklenti kuramına göre bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı yönünde beklentisi onu, o sonucu elde etmeye yani yüksek performans göstermeye yöneltecek ve doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Tam tersi durumda ise bireyin doyumsuzluğu söz konusu olacaktır.

1111. Lawler-Porter'in Beklenti Kuramı

Bu kuram Vroom'un kuramını esas almakta ancak bazı noktalarda bu kurama güçlendirici ilaveler yapmaktadır. Bu ilavelerden birincisi ödüllendirme, ikincisi ise rol çatışması ile ilgilidir.

Lawler-Porter'in Beklenti Kuramına göre motivasyon tatmin veya performansa eşit değildir. Bu modele göre motivasyon, tatmin ve performans üç ayrı değişkendir ve birbiri ile ilişkilidir (İNCE, 2003, s.16).



Şekil 5:

Lawler-Porter'in Bekleyiş Teorisi

Kaynak: KOÇEL, 1998, s.448

Şekilde görüldüğü gibi Lawler-Porter'ın kuramının ilk bölümü Vroom'un teorisinin aynısıdır. Yani kişinin motive olma derecesini valans ve bekleme etkilemektedir. Ancak bu kuramda kişinin yüksek gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmamakta araya iki yeni değişken girmektedir. Kişi gerekli bilgi ve yeteneklerden yoksun ise ne kadar gayret harcarsa harcasın performans gösteremeyecektir. Ayrıca her organizasyon üyesinin performans gösterebilmesi için uygun bir role sahip olması gerekmektedir. Aksi halde rol çatışması ortaya çıkmaktadır. Çalışanın rol değişkenine göre ortaya çıkan performans belli bir şekilde ödüllendirilecektir. Teorinin ikinci kısmını oluşturan ödüller, içsel ve dışsal ödüller olarak ikiye ayrılır.

Dışsal Ödüller; kişinin alt düzey ihtiyaçlarını gideren ücret, terfi, statü, güvenlik gibi örgüt kontrolündeki ödüllerdir.

İçsel Ödüller; kişinin kendini gerçekleştirme ve geliştirme gibi üst düzey ihtiyaçlarını tatmin eder. Yararlı bir iş yapmanın kişide yarattığı his içsel ödül niteliğindedir (HIŞMAN, 2003, s.63).

Bu kuramdaki kişi kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır ve kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir karara ulaşır. Eğer kişinin gerçekte aldığı ödül algılanan ödülünden az ise kişi tatmin olmayacaktır. Dolayısıyla kişinin bekleme etkilenecektir ve süreç yeniden işleyecektir (İNCE, 2003, s.17).

1112. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J.Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (HIŞMAN, 2003, s.64). Adams'a göre bireyler daima kendilerine verilen ödüller ile başkalarına verilen ödülleri karşılaştırmakta ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışmaktadır (EREN, 1993, s.358). Bu karşılaştırmada kendilerinin örgüte sundukları girdiler olarak emekleri, zekâları, bilgileri, tecrübeleri ve yetenekleri sonucu ortaya koydukları başarılarını

gösterirler. Örgütten sağladıkları ücret ve statü artışı, primler, ikramiyeler gibi sosyal yardımlar, yönetimle ilgili yetkiler, iş güvenliği ve iş yeri şartlarının iyileştirilmesi gibi konular ise çıktılarını oluşturmaktadır. Birey yaptığı karşılaştırmada şu sonuçlara ulaşabilir:

$$\frac{\text{Bireyin Elde Ettiği Sonuçlar}}{\text{Bireyin Girdileri}} > \frac{\text{Diğerlerinin Elde Ettiği Sonuçlar}}{\text{Diğerlerinin Giderleri}}$$

Bireyin elde ettiği sonuçlar / bireyin girdileri oranının, karşılaştırma yaptığı kişinin sonuçları / girdileri oranından fazla olduğuna inanıyorsa hak ettiği kadar fazlasını elde ettiği sonucuna varır. Yüksek ücret kişide suçluluk duygusu yaratır ve tatminsizliğe neden olur.

$$\frac{\text{Bireyin Elde Ettiği Sonuçlar}}{\text{Bireyin Girdileri}} = \frac{\text{Diğerlerinin Elde Ettiği Sonuçlar}}{\text{Diğerlerinin Giderleri}}$$

Bireyin elde ettiği sonuçlar / bireyin girdileri oranının, karşılaştırma yaptığı kişinin sonuçları / girdileri oranına eşit olduğuna inanıyorsa birey için bir sorun yoktur. Algılanan eşitlik kişide tatmin yaratacaktır.

$$\frac{\text{Bireyin Elde Ettiği Sonuçlar}}{\text{Bireyin Girdileri}} < \frac{\text{Diğerlerinin Elde Ettiği Sonuçlar}}{\text{Diğerlerinin Giderleri}}$$

Bireyin elde ettiği sonuçlar / bireyin girdileri oranının, karşılaştırma yaptığı kişinin sonuçları / girdileri oranından az olduğuna inanıyorsa bu adil olmayan bir durumdur. Bu durum bireyde istenmeyen gerilim, hırs dolayısıyla iş tatminsizliği oluşturur (HIŞMAN, 2003, s.65).

12. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumuna etki eden faktörler iki gruba ayrılır. Bunlar bireysel ve örgütsel faktörlerdir.

120. Bireysel Faktörler

İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980' li yılların ortalarına doğru artmıştır. Araştırmalar kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır. Araştırmalarda bireylerin iş doyum düzeyleri tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlarda iş doyum düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu bulunmuştur (SUN, 2002, s.34).

Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Bunlar; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki konum, kıdem, kişilik ve hizmet süresi gibi değişkenlerdir.

1200. Yaş

Yaş iş doyumuyla ilgili üzerinde durulması gereken önemli bireysel bir değişkendir. Yaşın iş doyumunu üzerinde etkili bir değişken olduğu bilinmektedir. Amerikan toplumunda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu doğrulayan çeşitli araştırmalar vardır. Bu araştırmalarda; yaşlı çalışanlar genç çalışanlara oranla işlerinden daha çok doyum sağlamaktadır (ERİGÜÇ, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007). Bazı araştırmalar; insanların yaşlandıkça deneyim nedeniyle uyumlarının arttığını, böylece işlerinden daha çok doyum sağladığını belirtmektedir. Genç yaşlardaki insanların yükselme ve iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkularının bulunması nedeniyle, işlerinden daha az doyum sağladıkları düşünülmektedir.

Hezberg, iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklinde bir eğriyle açıklamıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş tatmininin yüksek olduğu, orta yaşlarda tatmin düzeyinin düşmeye başladığı, yaş ilerledikçe yani çalışma yaşamının sonuna doğru tatmin düzeyinin tekrar yükselmeye başladığını ifade etmiştir.

Çalışılan işteki yaş ve deneyim çalışana daha fazla yetki, kendine güven, saygı ve kendini başarılı hissetmesini sağlayabilecek üst düzeyde sorumluluk getirir. Böylece iş doyumunu artmış olur (VARLIK, 2000, s.48).

1201. Cinsiyet

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda çalışılan değişkenlerden bir diğeri de cinsiyettir. Ancak cinsiyet ile iş doyumunu arasında her zaman anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara göre; cinsiyet iş doyumunu yönünden bir etkindir ancak hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda belirsizlikler vardır (ERİGÜÇ, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007). Kadınlar ev işlerindeki sorumlulukları fazla olduğu için iş sorumluluğu az olan işleri tercih etmektedir. Bu durum kadınlarla erkekler arasında erkeklerin lehine bir farklılık yaratmaktadır. Bazı araştırmalara göre bu durum kadınların eşitlik ve annelik rollerinin öncelikli olmasından kaynaklanmaktadır (ERGİN, 1997, s.25–26). Bazı araştırmalara göre ise kadınların erkeklere oranla düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları düşük iş doyumuna neden olmaktadır Diğer yandan bazı araştırmalarda erkeklere kıyasla daha kötü şartlarda çalışan kadınların işlerinden erkeklere oranla daha memnun olduğu görülmüştür. Bilim adamlarına göre bunun nedeni kadın çalışanların işlerinde sosyal ilişkilere daha çok önem vermesidir (İNCE, 2003, s.21).

1202. Medeni Durum

İş doyumuyla ilgili sık sık çalışılan değişkenlerden biri de medeni durum değişkenidir. Medeni durumun iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu bilinmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu nedenle de iş doyumunu arttırdığı düşünölmektedir. (MUSUL-ERGİN, 1995, s.2–7). Bunun yanı sıra medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmalarda vardır.

1203. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçlarında genellikle eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunu azalmaktadır. Araştırmalar eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin kendilerine seçtikleri referans gruplarının koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırdıklarını ve yaptıkları kıyaslama sonucu doyumsuzluk yaşadıklarını belirtmektedir (ÇİMEN-ŞAHİN, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007). Çoğu araştırma ise, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında bir ilişki göstermemektedir.

1204. Meslekte veya İşyerinde Çalışma Süresi

Bazı araştırmalarda meslekte veya işyerinde çalışma süreleri, bazı araştırmalarda her ikisi birden incelenmektedir. Araştırmaların çoğunda meslek veya hizmet süresi fazla olan personelde iş doyumunu yüksek, meslek veya hizmet süresi az olanda personelde iş doyumunu düşük bulunmuştur. Ancak bunlar arasında anlamlı ilişki olmayan araştırmalarda vardır (ERİGÜÇ, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007).

1205. Meslek

Araştırmalar toplumca belirlenmiş saygınlığı yüksek olan, bağımsız çalışma olanağı veren ve insanla doğrudan ilgilenen meslek gruplarında iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir (ÇİMEN-ŞAHİN, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007).

121. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler olarak bilinen çevresel faktörler işin kendisi, ücret, çalışma koşulları, takdir edilme, iş arkadaşları ile ilişkiler, terfi imkânları, yöneticilerin davranışı, iş güvenliği, sosyal statü gibi değişkenlerdir.

1210. İşin Kendisi

Yapılacak işin özellikleri işi yapacak kişideki özelliklerle aynı paralellikte olmalıdır. İnsanın başarılı olmasının temelinde yapacağı işin kendi yetenek, beceri ve ilgisine uygun olması gelmektedir. İşini severek yapan kimse o işe karşı daha olumlu tutum sergileyerek daha dikkatli, planlı, yöntemli hareket edecektir. Bu yaklaşım onu başarıya götürecektir dolayısıyla iş tatmini daha çok yaşanacaktır. Kişinin yetenekleri ile işin gerektirdikleri benzer ise başarılı bir çalışma sağlanır. İnsanın ilgileri işe başladıkları, işe verdikleri önem ve işten bekledikleri, işin nitelikleriyle uyduğu bir durumda o kişi işini zevkle yapar ve yaptığından tatmin olur (SİNANGİL, 1998, s.107).

Genellikle çalışanlar her gün aynı şekilde tekrarlanan monoton bir iş istemezler. İşte benzerliğin fazla olması çalışanın sıkılmasına neden olur. Yapılan işteki tekrar azaldıkça iş

doyum düzeyi artar. Ancak bazı çalışanlara göre kısa devirli ve çok tekrarlı işler can sıkıcı değil aksine güdüleyicidir (VARLIK, 2000, s.37).

1211. Ücret

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar doyum ve doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti gösterir. Ücret çalışana, bir iş ya da bir emek karşılığında işveren tarafından ödenen para anlamına gelir (YILMAZ, 1992, s.946). Çalışanlar ücreti güvenlik, statü sembolü ve yöneticinin kişiye verdiği değer karşılığı olarak görür; bu durum ise kişide başarılı olma duygusunu doğurur (TELMAN, 1988, s.105). Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, olması gerekene oranla normalliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirler (ERDOĞAN, 1996, s.238). Eşitlik teorisine göre, çalışan kendisinin katkısı ve bunun karşılığında kazancı ile kıyasladığı kişinin katkısı ve kazancını karşılaştırarak eşitliği değerlendirir. Eğer çalışanın kazancı ile kıyaslanan kişinin kazancı eşit ise, kişi durumu adaletli olarak değerlendirir. Yine eşitlik teorisine göre, kişi başkalarına göre daha fazla veya daha zor işleri yapıyorsa daha fazla ücret alması gerektiğini düşünür. Böylece adaletsiz ücret aldığı düşününen bireylerde iş doyumsuzluğu olur.

1212. Çalışma Şartları

İş doyumunu açısından önemli bir diğer faktörde çalışma şartlarıdır. Çalışan bireyler zamanının çoğunu iş ortamında geçirirler. Bu nedenle iş yerlerini tehlikesiz ve konforlu isterler. Sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma ve ses gibi özelliklerin yüksek derecede olması yerine orta derecede olması tercih edilir (KILIÇ, 2002, s.27). Ayrıca iş yerinde ortaya çıkan zararlı maddelerin ve gazların hastalıklara neden olduğu, hatta bu yüzden zehirlenmelerin ve ölümlerin meydana geldiği her zaman gözlemlenir. Bu nedenle iyi çalışma şartları morali tek başına yükseltmede destekleyici rol oynar (HIŞMAN, 2003, s.35).

1213. Takdir Edilme

Çalışanlar genellikle yöneticiler tarafından işleri ile ilgili övülmeyi beklerler. Sözel övgülerin iş doyumu ve doyumsuzluğu üzerinde önemli yeri olduğu bilinmektedir. Sözel övgü isteği genelde bireyin kendine güven isteği ile ilişkilidir. Kendine güveni az olan bireyler bu tür sözel övgülere önem verir ve etkilenirler. Genellikle bu tür övgülere karşı bayanların erkeklerden daha duyarlı olduğu görülmektedir.

Çalışanlar yaptıkları işin karşılığını maddi olarak almanın yanı sıra takdir edilmeyi de arzu ederler. Korman üç çeşit kendini takdirden söz eder:

Kronik Kendini Takdir İhtiyacı: Kişilik yapısına bağlı olup her durumda kendisine olan ihtiyacı hissettirir.

Görevle Özel Olarak İlişkili Olan Kendini Takdir İhtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı yeteneğini hissetmesidir. Daha çok geçmişteki veya benzer iş tecrübelerinden kazanılmış duygudur.

Çevrenin Etkisiyle Oluşmuş Kendini Takdir İhtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır (TELMAN, 1988, s.109).

1214. İş Arkadaşları ile İlişkiler

İş ortamı bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılar. Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler tatmin veya tatminsizlik üzerine önemli bir etkiye sahiptir. Bazı araştırmalar çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiye sahip bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu, uyumun sağlanamadığı işyerlerinde ise stres faktörü nedeniyle iş tatmininin olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir (DAVIS-NEWSTROM, 1998, s.258).

1215. Terfi İmkânları

Terfi; insanları çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Çalışanın gösterdiği başarının ödülüdür. Terfi ettikçe kendini gerçekleştirme olanağı elde eden çalışanın

kendine güveni artar. Daha önemli bir iş, daha çok sorumluluk ve daha yüksek sosyal saygınlık anlamına gelen terfi çalışanın iş doyum düzeyini arttırır. Terfi yapılan işten elde edilen geliri arttırdığı kadar kişinin sosyal statüsünü de yükseltir. Yeni işe başlayan bir kimse önünde ilerleme imkânlarının olmadığını düşünür ve ücretin artmayacağına inanırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğunu düşünerek işe karşı olumsuz tutum takınabilir. Bu durum çalışanlarda tatminsizliklere neden olur (EREN, 1993, s.193).

İnsanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına ulaşmak ister. İlerleme imkânlarının fazlalığı, sıklığı ve adil olması da çalışanda tatmin sağlar. Ancak her çalışanın yükselmeye bakış açısı farklıdır. Yükselme kimi çalışana göre; psikolojik gelişme anlamı taşır, kimine göre ise daha çok para kazanmaktır. Bu nedenle yükselmenin yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik duygusu da herkese göre değişir (BAŞARAN, 1982, s.206).

Terfi etmeyle birlikte aynı zamanda ücret artışı da meydana gelir. Böylece terfi ile birlikte parasal takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin doyumu sağlanmış olur.

1216. Yönetici Davranışları

Yöneticilerin davranışlarının çalışanların tatmininde önemli bir rolü bulunmaktadır. ‘Saygın’, ‘demokrat’ denilen yönetici tipinin ‘otokratik’, ‘direktifçi’ veya ‘otoriter’ denilen yönetici tipinden daha yüksek iş doyumunu sağladığını gösteren araştırmalar vardır. İyi bir yönetici; insanları daha üretken yapmak, kurumun hedeflerine yöneltmek ve ödüllendirmek için değişik yöntemler düşünür. İyi bir dinleyicidir, personelin şikâyetleri ve dertleri ile ilgilenir. Tutarlı ve inandırıcıdır. Karşı fikir ve itirazlara hoşgörü ile bakar. Hatalarını dile getirir. Grubun bir parçasıdır. İnsanların ne kadar iyi çalıştıklarını sürekli olarak söyler. Adaletli ve kararlıdır (MUCUK, 1996, s.144).

Çalışanın içinde bulunduğu örgütün yapısı, yönetim niteliği, iletişim sistemi, örgütün içinde bulunduğu toplumca tanınmış olması, hizmet çevresinin geniş ve etkin olması işten sağlanan doyum etkilemektedir.

Yöneticilerin iletişim kalitesi çalışanların performansını, işe devam ve işten ayrılma durumlarını yani verimliliklerini etkiler. Örgütsel iletişimin etkinliği yöneticilerin çalışanlarla sağlıklı ve uyumlu bir ilişki kurmasıyla sağlanır. Çalışanların yöneticilerle kurdukları ilişkinin kalitesinin iş doyumunu üzerinde önemli etkisi vardır. Yönetici-çalışan ilişkisi iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir.

Yöneticiler çalışanlara örgüt amaçları doğrultusunda belirli bir işi bitirmek için deneyim, bilgi, beceri gibi işle ilgili kaynakları sunarken destek, ilgi, anlayış gibi ilişkiyle ilgili kaynakları da sunar. Buna karşılık çalışanlar iyi ve zamanında iş yapmak, yardım, sorumluluk almak gibi kaynakların yanında saygı, bağlılık, anlayış, destek gibi kaynakları da sağlar. Böylece üretim de verim de artar.

1217. İş Güvenliği

İş güvenliğinin olması çalışanlar için ayrı bir doyum faktörüdür. Kişi çalıştığı işletmenin kendisine değer verdiğini, işini yapmak için gerekli özelliklere sahip olduğunu hissederse daha kolay doyuma ulaşır. Herhangi bir kazaya uğradığında, hastalığa yakalandığında veya çocuklarına sağlayacağı olanaklar ve benzeri konulardaki düşünceler kişi için önemlidir (FINDIKÇI, 2000, s.400).

1218. Sosyal Statü

İş doyumunu ile statü arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Örgüt içindeki yeri yüksek düzeyde olan birey, düşük düzeyde olan bireye göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Aynı şekilde yöneticiler arasında yapılan araştırmalarda, daha üst yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İşin statüsü ne kadar yüksek ise iş doyumunu da o derece yüksek olur. Saygınlık toplumun kişiye verdiği değerdir. Saygınlığı olan işte çalışan kişinin örgütte çalışan diğer kişilerden ve iş dışındaki diğer kişilerden saygı görmesi Maslow'un Gereksinimler Kuramı'ndaki saygı görme ve toplum tarafından kabul edilme gereksiniminin doyurulması anlamına gelir. Saygın bir iş yerinde çalışan ve önemli bir unvanı olan kişi yaptığı işten

gurur duyar ve işiyle ilgili olumlu eğilimler yapar. İşin düzeyi yükseldikçe güdüleyici gereksinimlerden sağlanan doyumda yükselir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ DOYUMU ARAŞTIRMALARI

20. Yurt İçinde İş Doyumunu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

“*Akademisyenlerin Çalışan Tatmini-Yaşam Tatmini Araştırması*” konulu çalışmada amaç çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmada Türkiye’de çeşitli üniversitelerden 600 akademisyene anket gönderilmiş 156 akademisyenden cevap gelmiştir. Çalışan tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe’nin geliştirdiği Çalışan Tatmini Ölçeğinden yararlanılmış ve ücret, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları, çalışma arkadaşları değişkenleri dikkate alınmıştır. Yaşam tatminini ölçmek için ise Deiner, Emmans, Larsen, Griffin tarafından geliştirilen Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada dikkate alınan demografik değişkenler çalışanların statüsü, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdemdir. Yaş ve eğitim düzeyi arttıkça çalışan tatmininin de arttığı görülmüştür. Çalışan tatmini ile statü arasında profesör, doçent ve uzmanların asistanlara oranla tatmin düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışan tatmini ile yaş değişkeni arasında ise göreve başlanan 20–30 yaş aralığındaki ve 31–40 yaş aralığındaki grupta tatmin düzeyi oldukça düşük bulunurken, 41–50 yaş aralığındaki grupta akademisyenlerin tatmin düzeyi yüksek bulunmuştur. Çalışan tatmini ile cinsiyet ve kıdem arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışan tatmini ile Yaşam tatmini arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu, çalışan tatmininin artışına bağlı olarak yaşam tatmininin de arttığı bulunmuştur (www.paradoks.org, 09.02.2007).

“*Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumunu, İş Doyumunu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*” konulu araştırmada Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman Konya merkezinde 173 öğretmen ile teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını ve öğretmenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemiştir. Bu amaçla Hackman ve Oldham

tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan araştırmada cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin yaşam doyumları, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmazken, yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşam doyumunu ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü, yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumunu ile duyarsızlaşma arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (AVŞAROĞLU ve diğerleri, www.sosyalbil.selcuk.edu.tr, 09.02.2007).

“Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” konulu çalışmada Çimen ve Şahin Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan hekim, diş hekimi, sağlık idarecisi, yüksek hemşire, sağlık teknisyeni ve hemşirelerden oluşan 1274 kişi ile anket yapılmıştır. Demografik ve örgütsel değişkenlerin iş doyumuna etkisini incelemek amacıyla yaş, cinsiyet, çocuk durumu, meslek, hizmet süresi, akademik unvan değişkenleri dikkate alınmıştır. İş doyum düzeyinin yaşın yükselmesine paralel olarak yükseldiği, erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu, çocuk sahibi olmanın iş doyumunu olumlu yönde etkilediği, işinde en yüksek doyumun sağlık idarecilerinde, en düşük doyumun ise hemşirelerde olduğu, hizmet süresi yükseldikçe iş doyumunun yükseldiği, hekimlerin akademik unvanlarına göre iş doyumları incelendiğinde ise doçentlerin işlerinde en yüksek doyuma sahip grup olduğu, en az doyumun ise pratisyen hekimlerde olduğu bulunmuştur (ÇİMEN-ŞAHİN, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007).

“Diş Hekimlerinde Mesleki Doyum” konulu çalışmada Hayran, Mumcu, Yıldırım, Sur, Söylemez ve Atlı dokuz ilde 860 dişhekimisi ile hekimlerin sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerini dikkate alarak iş doyumlarını araştırmıştır. Diş hekimlerinde mesleki doyumunu ölçmek için Weiss, Davis, England tarafından geliştirilen Minnesota Doyum Anketi kullanılmıştır. Sosyo-demografik özelliklere göre cinsiyet, yaş, uzmanlık durumu, medeni durum, meslekteki süre, çocuk sayısı dikkate alınarak yapılan çalışmada mesleki doyum puan ortalamalarının yaşa, cinsiyete, meslekteki süreye göre farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Sosyo-ekonomik özelliklere göre sosyal güvenlik durumu, aylık ortalama kazanç, işi dışında gelir durumu dikkate alınarak yapılan çalışmada mesleki

doyum puan ortalamaları sosyal güvence durumu ile aylık kazanç düzeyine göre önemli farklılıklar göstermektedir (HAYRAN ve diğerleri, www.sabem.saglik.gov.tr, 09.23.2007)

“Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doymu Üzerine Bir İnceleme” konulu çalışmada Erigüç Hacettepe Üniversitesi'nin sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumunu belirlemeye çalışmıştır. Kişisel özellikler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve meslek değişkenleri alınmıştır. Meslek değişkeni ile ilgili olarak ise zorunlu hizmet yükümlülüğü, meslek seçimi, meslek ile ilgili geleceğe yönelik düşünceler ile iş doymu arasındaki ilişkilere de değinilmiştir. Yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı, evli çalışanların iş doyumunun bekâr çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kişinin mesleğinde ve iş yerindeki çalışma süresi ile iş doymu arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Zorunlu hizmeti olumlu görenlerin ve şaşırtıcı olarak meslek seçimi konusunda yanlış karar verdiğini belirtenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleklere göre yapılan karşılaştırmalarda pratisyen hekim ve hemşirelerin iş doyumlarının diğer mesleklere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Gelecekle ilgili beklentileri ve düşünceleri konusunda; iş doymu ile işinden ayrılma düşüncesi arasında ise iş doymu düşük olanların işinden ayrılma eğiliminde oldukları görülmüştür. Eğitim ve cinsiyet değişkeni ile iş doymu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (ERİGÜÇ, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007).

“Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doym Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma” konulu çalışmada Öncel (1998) üniversite öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversite, fakülte, anabilim dalı, unvan, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum değişkenine göre iş doym düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu amaçla Selçuk, Ankara, Niğde, İnönü Üniversitelerinden toplam 216 öğretim elemanı ile Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Doym Ölçeği kullanılarak anket yapılmıştır. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre en yüksek iş doymu Selçuk Üniversitesinde, en düşük iş doymu Niğde Üniversitesinde, fakülte değişkenine göre en yüksek iş doymu Eğitim Bilimleri Fakültesinde, en düşük iş doymu Mimarlık-Mühendislik Fakültesinde, görev yapılan anabilim dalına göre en yüksek iş doymu Elektrik Mühendisliği anabilim dalında, en düşük iş doymu Jeoloji anabilim dalında, unvan değişkenine göre en yüksek iş doymu öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarında, en düşük iş doymu araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerde bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre erkek öğretim elemanlarının iş doym düzeyleri

bayanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre en yüksek iş doyumunu 21–25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarında iken, en düşük iş doyumunu 26 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarında bulunmuştur. Medeni durum değişkeni açısından ise anlamlı ilişki bulunmamıştır.

“*İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi*” konulu araştırmada Uyguç, Duygulu, Arbak, Çırakı'nın amacı (1998) İzmir’de yaşayan 335 kişide iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide hangi modellerin ne oranla geçerli olduğunu ortaya koymak ve bu modellerin hangi kişisel özelliklere bağlı olarak ortaya çıktığını araştırmak ayrıca iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki rolünü belirlemektir. İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide üç farklı grubu (saçılma-giderme-bölünme) belirlemek için Ghisellie (1960) ve Zedeck (1971) tarafından geliştirilen, Judge ve Watanbe (1994) tarafından geliştirilen yöntemlerden yararlanılmıştır. Araştırmaya göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin her kişi için farklı olduğu söylenebilir. Her grup için bulunan yüzdeler Judge ve Watanbe (1994)’nin çalışmasında elde edilen değerlere oldukça yakındır. Kişilerin büyük çoğunluğunun iş doyumunun artması durumunda yaşam doyumunun da arttığı bulunmuştur.

“*Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi*” konulu çalışmasında Tütüncü (2000) Dokuz Eylül Üniversitesinin yemekhanesinde çalışan 109 kişi üzerinde iş doyumunu iş yükü, yönetsel yapı, iş içeriği, iletişim, maaş faktörlerini dikkate alarak incelemiştir. İş doyumunu ölçmek için İş Tanımlama Endeksi (Smith, Kendal ve Hulin, 1969) kullanılmıştır. Bu çalışmada çalışanları genel doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışanlar işlerinden memnunken aldıkları ücreti yetersiz bulmaktadır. İşin içeriğiyle ilgili olarak çalışanlar yaptıkları yemekleri kaliteli bulurken daha iyi iş buldukları takdirde işten ayrılma eğilimi içerisindedir. İşten ayrılma eğilimini en çok iş yükü etkilemektedir. Yapılan çalışmada iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerinden birinin iletişim olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanlar iletişime ve ilişkilere önem vermektedir.

“*Kamu Üniversiteleri ile Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması*” konulu araştırmasında Baş ve Ardıç (2001) kamu ve vakıf üniversitelerinde idari görevi olan akademik personel ile idari görevi olmayan akademik personelin akademik kadrolara, cinsiyete, yaş gruplarına göre iş tatmin

düzeylerini karşılaştırmıştır. Vakıf üniversiteleri ile kamu üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyleri karşılaştırıldığında; vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin kamu üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca idari görevi olan akademik personelin iş tatmin düzeyi idari görevi olmayan akademik personele göre daha yüksek bulunmuştur. Akademik unvan arttıkça tatmin düzeyinde az da olsa anlamlı artış görülmüştür. İş tatmininde cinsiyet açısından fark bulunmazken, yaş ilerledikçe iş tatmin düzeyinin de arttığı bulunmuştur.

“Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği” konulu bir diğer araştırmada Baş ve Ardıç (2002) Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin iş tatminine ve tatminsizliğine yol açan faktörleri ve bu faktörlerin göreceli önem derecelerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmasını 26 farklı üniversiteden 348 öğretim üyesi ile yapmıştır. İş tatmininde potansiyel etkiye sahip faktörleri ve önem derecelerini belirlemiştir. Prestij, amirin tutum ve davranışları (liderlik), iletişim, genel yönetim politikası, işin niteliği, akademik ortam boyutlarının genel iş tatmini ile güçlü bir doğrusal ilişkiye sahip olduğunu; iş güvencesi, ücret, fiziksel çalışma şartları boyutlarının ise genel iş tatmini ile olan ilişkisinin son derece zayıf olduğunu bulmuştur. Ayrıca araştırma sonucuna göre akademik ortam ve işin niteliği faktörleri öğretim üyelerinin iş tatminini etkileyen en önemli faktörler olarak bulunmuştur.

“Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışma Aksu, Acuner ve Tabak (2002) tarafından Ankara ilinde Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla 205 kişi ile yapılmıştır. Araştırmada yöneticilerin iş doyumuna etki edebilecek iş etmenleri; iş ve niteliği, yönetim ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, birlikte çalışılan kişiler, örgütsel ortam biçiminde gruplanmıştır. İş doyumuna üzerine yapılan çalışmada cinsiyet, medeni durum, yönetimle ilgili kurs ya da seminer alma, kadro değişkenlerine göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak çalışılan yer, yönetim görevi, yaş, kurumda çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi, sivil toplum örgütüne üye olma değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

“*İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*” konulu çalışmada Sun (2002) Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personelinin iş doyumunda çalışılan birim ve demografik değişkenler açısından farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla 665 kişiye anket göndermiş 346 anket geri dönmüştür. Araştırmanın sonucunda Genel Müdürlük çalışanları arasında kıdem değişkeni açısından en yüksek doyum 1–8 yıl ile 24 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan grupta bulunmuştur. Yaş ve öğrenim düzeyi arttıkça doyumunda arttığı görülmüştür. Cinsiyet ve medeni durum değişkeninin iş doyumunda etkili olmadığı anlaşılmıştır. Çalışılan birime göre üretim servislerinde çalışan personelin doyum düzeyleri diğer tüm servislerde çalışan personelin doyum düzeylerinden düşük bulunmuştur.

“*İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*” konulu çalışma Özdevecioğlu (2003) tarafından iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, yaşam tatmininin belirleyicileri ile iş tatmininin belirleyicileri arasında ilişki varsa yönlerini bulmak ve demografik değişkenler ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkları belirlemek için yapılmıştır. İş tatminini ölçmek için Minnesota İş Tatmini Ölçeği, yaşam tatminini ölçmek için ise Deiner tarafından geliştirilen Nedensel Model kullanılmıştır. Araştırma çelik kapı sektöründe faaliyet gösteren üç firmanın tüm çalışanları ile yapılmış, 302 geçerli anket formu elde edilmiştir. Sonuçlara göre; iş tatmini ve yaşam tatmini açısından bayanlar erkeklerden daha yüksek tatmin düzeyine sahiptir. Aynı işletmede çalışma süresine göre en yüksek iş tatmini 5–10 yıl arası işletmede çalışanlarda bulunmuştur. Yaşa göre yapılan analizde iş tatmininin yaş arttıkça arttığı, yaşam tatmininin ise belirli bir yaşa kadar artış gösterdiği sonra düştüğü görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre ise iş ve yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ayrıca iş tatmini ile yaşam tatmini arasında yüksek ve pozitif bir korelasyon bulunmuştur.

“*Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi*” konulu çalışmada Yüksel (2003) düşük ve normal iş doyum düzeyine sahip hemşirelerin ayırt edici iş doyum bileşenlerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışma üniversite hastanesinde görev yapan 350 hemşireden 83’ü rastsal örneklem yöntemiyle seçilerek anket şeklinde yapılmıştır. Hackman ve Oldham’ın geliştirmiş olduğu 14 maddelik İş Doyum Anketi kullanılmıştır. İş doyum düzeyi bağımlı değişken, iş doyum bileşenleri ise bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. İş doyum bileşenlerinin tamamında

iki grup arasında önemli farklılık bulunmuştur. Buna göre gruplar arasında en fazla ayrıcı etkiye bulunan değişkenler önem sırasıyla; işyerindeki yönetimin tutumu, yöneticiden görülen destek ve rehberlik, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu, yöneticinin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi biçimindedir (YÜKSEL, www.kosbed.kou.edu.tr, 02.20.2007).

“İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek” konulu çalışmada İnce (2003) banka çalışanlarının iş tatmin düzeylerini ve iş tatminine etki eden bireysel ve çevresel faktörleri araştırmıştır. 144 anket çalışanlara gönderilmiş 130 anket geri dönmüştür. Anketin geri dönüş oranı % 90’dır. Çalışanların tatmin düzeylerinin erkeklerin bayanlardan, 25 yaşın üzerindeki 25 yaşın altındakilerden, eşi çalışmayanların eşi çalışanlardan, çocuk sahibi olanların çocuk sahibi olmayanlardan, yönetsel pozisyonda olanların yönetsel pozisyonda olmayanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak çalışanların öğrenim durumları, medeni durumları, kıdem ve çalışma yerlerine göre tatmin düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çevresel faktörlere göre ise çalışanların iş arkadaşları ile ilişkiler, statü ve işin kendisinden memnun oldukları; çalışma koşulları, gelişme imkânları, iş güvencesi, takdir edilme, ilerleme imkânlarından kısmen memnun oldukları; ücretten ise memnun olmadıkları görülmüştür.

“İş Tatminine Tanımsal Bir Yaklaşım ve Çalışanların İş Tatminine Bakış Açılırları Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışmada Hışman (2003) Garanti Yatırım Bankası’nda görev yapmakta olan personel ve değişik departmanlarda görev yapan yöneticilerin iş tatminine bakış açılarını belirlemek amacıyla 50 kişi ile araştırma yapmıştır. 20 iş yönü hakkında çalışanlara sorular sorulmuştur. Araştırmanın sonucuna göre verilen ekstra prim ve hakların, sıcak çalışma ortamı, arkadaşlık ilişkilerinin iyi olmasının çalışanların iş tatminini artırdığı görülmüştür. Denetlemelerin çalışanların iş tatminini çok fazla etkilemediği görülmüştür. Çalışanların kendilerini işte yeterli ve değerli olduğunu hissetmelerinin ve işveren ile çalışan arasındaki olumlu iletişimin, çalışma koşulları kalitesinin ve güvenliğinin, mesai dışında çalışanlara verilen ücretin iş doyumunu artırdığı bulunmuştur.

“Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”

konulu çalışmada Uyguç, Çımrın (2004) Dokuz Eylül Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin nedenlerini araştırmıştır. Çalışmada incelenen örgütsel bağlılık nedenleri iş doyumunu ve işe bağlılıktır. Araştırmada anketler merkez laboratuvarı tüm çalışanlarına gönderilmiştir. Kullanıma uygun anket sayısı 101 olarak belirlenmiştir. Örgüte bağlılık üç boyut ve 18 ifadeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde merkez laboratuvarı çalışanlarının duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç tür bağlılık gösterdikleri bulunmuştur. Duygusal bağlılığın iş doyumunu ile normatif bağlılığın işe bağlılık ve iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğu, ancak çalışanların işten ayrılma niyetlerinin duygusal ve normatif bağlılık ile negatif ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

“Bursa’da Otomotiv Sektöründe Çalışanlar Arasında İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi” konulu çalışma Keser (2005) tarafından Bursa’da faaliyet gösteren 11 otomobil işletmesinde mavi yakalılar ile beyaz yakalılardan oluşan çalışanlarla yapılmıştır. Amaç iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi bulmaktır. Anket 660 çalışana gönderilmiş, 562 anket geri dönmüştür. Değerlendirmeye alınan anket oranı % 85’tir. Yapılan çalışmada iş doyumunu yaşam doyumundan daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

“Yöneticilerde İş Doyumu” konulu çalışmada Aksu, Aktaş (2005) Antalya’da beş yıldızlı otellerde ve birinci sınıf tatil köylerinde çalışan 102 orta ve üst düzey yöneticiye anket göndererek iş doyumunu ile cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, maaş, bölüm, çalışma yılı arasında ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Yöneticilerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, turizm eğitimi alma durumu, turizm sektöründe çalışma yılı, bölüm ve satışlar) dikkate alınmıştır. İş doyumunu ölçmek için İş Tanımlama Endeksinden (Karazüm, 2002) yararlanılmıştır. Cinsiyet, yaş, ücret, bölüm ve işte kalma süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

“Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışmada Tengilimoğlu (2005) liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu amaçla kamu sektöründe ve

özel sektörde faaliyet gösteren 8 örgütte çalışan 596 kişi ile anket yapılmıştır. İş doyumu ile liderlik davranışları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Yeniliklere açık olma, çalışma gereksinimlerini tanımlama, çabuk karar alma, iyi çalışmalarını takdir etme ve amaçların belirgin olması özellikleri iş doyumu üzerinde etkili bulunmuştur.

“Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışmayı Örucü, Yumuşak, Bozkır (2006) Balıkesir il merkezindeki bankalarda memur statüsünde çalışan 104 kişiyle yapmıştır. Araştırmasının konusu banka çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin önem derecelerini belirlemektir. Araştırmada yer alan bağımlı değişken iş doyumudur. Bağımsız değişkenler ise ücret, iş-personel uyumu, arkadaşlık ilişkileri, yönetim uygulamalarından memnuniyet, terfi beklentileri, iş yerinin fiziksel ortamıdır. Ankete katılanların % 73’ü yaptığı işin bilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu, % 88’i iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin güçlü olmasının, % 74’ü ise ücret düzeyindeki artışın işinden duyacağı zevki arttıracığını belirtmiştir. Ankete katılanların % 90’ı yönetim uygulamalarının olumsuz olmasının, % 72’si terfi beklentilerinin gerçekleşmemesinin, % 65’i ise iş yükü faktörlerinin aşırılığının işini yapmaktan duyacağı zevki azaltacağını belirtmiştir. Ayrıca ankete katılanların % 79’u iş güvencesinin olmamasının iş tatmininde azalışlara sebep olduğunu söylemiştir. Araştırmada iş tatmininde birinci derece önemli faktör olarak % 34 oranında terfi sistemi, ikinci derece önemli faktör olarak ise % 25 oranında yapılan işin çalışana uygunluğu olarak bulunmuştur.

“Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” konulu araştırmada Karaköse, Kocabaş (2006) Gaziantep ve Kahramanmaraş ilinde özel ve devlet okullarında çalışan 296 öğretmen ile araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Bu araştırma öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik öğretmen görüşleri arasında okul türü, cinsiyet, mesleki deneyim, okul kademesi, yaşa göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek, öğretmenlerin örgütsel beklentilerinin onların işlerinde doyuma ulaşmalarını ve daha iyi motive olmalarını etkileyip etkilemediği araştırmak ve öğretmenlik mesleğinden beklentilerin çalışanların iş doyumu ve motivasyonu üzerine etkilerini araştırmak için yapılmıştır. Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki

beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyete, mesleki deneyime, okul kademesine ve yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak okul türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık özel okullarda çalışan öğretmenlerin, yöneticilerinin tutum ve davranışlarının işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında olumlu etkisinin olduğundan, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ise bu görüşe genel olarak daha az katıldığından kaynaklanmaktadır. Örgütsel beklentilerin öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşma ve motive olmalarına yönelik öğretmen görüşlerinde okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlemlenirken diğer değişkenlere göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere oranla okullarının çevrede kendilerine itibar kazandırması ve çalışma ortamının yeterliliği konularında daha olumlu düşünmektedir. Öğretmenlerin mesleki beklentilerinin işlerinde doyuma ulaşmalarının ve motive olmalarının etkisine yönelik araştırmada öğretmen görüşleri arasında okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark gözlemlenmişken, diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu farklılık özel okul öğretmenlerinin mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissetmelerinden kaynaklanmaktadır. Devlet okulundaki öğretmenler ise işlerini yaparken kendilerini daha az stres altında hissettiklerini belirtmişlerdir.

“Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmada Şanlı (2006) Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini belirleyerek demografik değişkenler açısından farklılıkları ortaya koymuştur. Çalışmaya 355 polis katılmıştır. Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” iş doyumlarını ölçmek için ise “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Duygusal tükenme düzeyine göre; erkeklerin bayanlara, Bölge Trafik Şube Müdürlüğünde çalışanların Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlara, ekonomik durumlarını orta, az, tatmin etmiyor olarak algılayanların çok iyi olarak algılayanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları saptanmıştır. İş doyumuna göre; Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlar Bölge Trafik ve Güvenlik Şube Müdürlüklerinde çalışanlara, günlük çalışma sistemine göre 08.00–17.00 arası çalışanlar 12.00–24.00 arası çalışanlara, ekonomik durumlarını çok iyi ve orta düzey olarak algılayanlar az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha fazla doyuma sahiptir.

“*Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri*” konulu çalışmada Toker (2007) konaklama işletmelerinde iş tatmini düzeyinin belirlenmesini ve yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, turizm eğitimi alma gibi demografik değişkenlerin çalışanların iş tatminine olan etkilerini araştırmıştır. Bu amaçla İzmir’deki beş ve dört yıldızlı otellerden sekiz otele 700 anket gönderilmiş ancak 385 anket geri dönmüştür. Anketin geri dönüşüm oranı %55’tir. İş doyumunu ölçmek için Smith, Kendal, Hulin tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda yaşlı çalışanların genç çalışanlardan, lise mezunu çalışanların üniversite mezunu çalışanlardan, turizm eğitimi almamış çalışanların turizm eğitimi almış çalışanlardan tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre ise anlamlı fark bulunmamıştır.

21. Yurt Dışında İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Giles, Field (1978) hangi faktörlerin iş doyumunu ölçümlerinde daha hassas olduğunu araştırmıştır. Bunun için de Duyarlılık Anketinden yararlanılmıştır. Alınan cevaplara göre çalışanların demografik özellikleri bakımından (cinsiyet, yaş, unvan) önemli bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Ancak doyum ve hassaslık arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunun denetim boyutunda en yüksek hassaslık, terfi ve ücret boyutunda orta derece hassaslık, çalışma şartları, öğretim, yan haklar ve araştırma boyutunda ise en az hassaslık bulunmuştur.

Zeffane’nin (1994) çalışmasının amacı çalışanların bilgisayar kullanımı ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Veriler Avustralya’da telekomünikasyon işletmelerinden toplanmıştır. Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Yöneticilerin yönetici olmayan çalışanlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Deneyimli çalışanların iş doyum düzeyleri diğerlerine oranla daha yüksek çıkmıştır. Bilgisayar kullanımı özelliklerinin iş doyumuna etkisinin pozitif olduğu bulunmuştur.

Lam (1995) tarafından toplam kalite yönetimi programının çalışanların iş doyumuna nasıl değiştiğini araştırmak için Hong Kong’da sekiz organizasyon seçilmiştir. Bunların biri holding, biri uluslararası banka, ikisi büyük fabrika, ikisi perakendeci şirket, ikisi inşaat şirkettir. Anket çalışmasında çalışanların demografik özellikleri ve işin beş boyutu

(iş, denetim, ücret, terfi, meslektaş) üzerinde durulmuştur. İş doyumunu ölçmek için İş Tanımlama Endeksi (Smith, Kendal, Hulin, 1969) kullanılmıştır. Alınan cevaplara göre tüm organizasyonlarda uygulanan toplam kalite yönetimi uygulamalarının ana hedefinin müşteri memnuniyeti olduğu görülmüştür. Toplam kalite yönetimi programları meslektaşların ilişkilerini ve denetçilerin bilgilerini, becerilerini arttırdığını göstermektedir. Ücret ve terfi boyutunun ise iş doyumunu üzerinde etkisi bulunmamıştır.

Oshagbemi (1997) United Kingdom'da 23 üniversitedeki 1102 öğretim elemanına anket göndermiş ve 554 anketi değerlendirmeye almıştır. Anketin geri dönüşüm oranı % 50,3'tür. İş doyumunu ölçmek için kullanılan İş Tanımlama Endeksi (Smith, Kendal, Hulin, 1969) sekiz farklı boyutu içermektedir. Bunlar; öğretim, araştırma, idare ve yönetim, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma arkadaşları ve işin kendisidir. Araştırmasında üniversite öğretim elemanlarının iş doyumunda unvanın etkisini araştırmıştır. Araştırma sonunda çalışanların unvanlarının arttıkça iş doyumlarının da arttığı, belirli unvanlarda çalışanlar arasında cinsiyet açısından farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. En yüksek iş doyumunun unvanlara göre profesörlerde olduğu, aynı unvanlarda çalışanlar arasında bayanların erkeklere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. Aynı araştırmasının bir diğer konusunu da yüksek öğretimde iş doyumunu ve doyumsuzluğuna etki eden faktörler oluşturur. İş doyumunu ve doyumsuzluğuna etki eden en önemli faktörler öğretim ve araştırma olarak bulunmuştur. İş doyumuna öğretim ve araştırma % 50 etkiliyken; iş doyumsuzluğuna % 32 etkilidir. İş doyumuna etki eden en önemsiz faktör yükselme olanağı iken doyumsuzluğa etki eden en önemsiz faktörün çalışma arkadaşları olduğu bulunmuştur.

Graham, Messner (1998) Amerika'da ilk, orta ve yüksekokul müdürleri arasında iş doyumunu ölçmek için 500 müdüre anket göndermiş ve 226 anket geri gelmiştir. Anketin geri dönüşüm oranı % 45,2'dir. Müdürlerin iş doyumunu ölçmek için geliştirilen iş doyumunu anketi Herzberg'in Çift Faktör Kuramını esas almıştır. İş doyumunu ölçmek için kullanılan faktörler ise mevcut iş, meslektaşlar, sorumluluk derecesi, çalışma şartları, yan haklar, terfi fırsatları ve ücrettir. Erkeklerin bayanlara oranla ücret ve yan haklar konusunda daha fazla tatmin olduğu bulunmuştur. Ortaokul müdürlerinin genellikle meslektaşlar, sorumluluk derecesi, mevcut iş bakımından doyum sağladığı ancak ücret, terfi fırsatları ve yan haklar bakımından daha az doyum sağladığı bulunmuştur.

Hickson ve Oshagbemi'nin (1999) akademisyenlerin doyumunda öğretim ve araştırma ile yaşın etkisini belirlediği çalışmada öğretim elemanlarında yaş arttıkça iş doyumunun azaldığını, araştırma elemanlarında ise yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını görülmüştür.

Edem, Lawal (1999) Nijerya Üniversitelerinin kütüphanelerinde ürün yayımlama ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için 35 üniversite kütüphanesinden 278 çalışan ile anket yapmış ve 202 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketin geri dönüşüm oranı % 72,66'dır. Minnesota Doyum Anketinden (Weiss, Davis, England, 1967) yararlanılarak sorular hazırlanmış ve 6 önemli iş doyumunu boyutu dikkate alınmıştır. Bunlardan başarı, sorumluluk ve tanınma boyutlarının akademik ürün yayımlamada etkili olduğu ancak ücret, üniversite politikası, idare ve denetim boyutlarının akademik ürün yayımlamada önemli etkisinin olmadığı görülmüştür.

Groot, Brink'nın (1999) çalışmasının amacı emeklilik davranışlarının iş doyumuna etkisini araştırmaktır. Yaşları 43 ile 63 arasında değişen 4700 ev reisi ile anket yapılmıştır. Çalışanların işlerinden memnun oldukları ya da memnun olmadıkları hakkında on soru ankette yer almaktadır. Bu sorular ücret, çalışma saatleri, yöneticiler, çalışma arkadaşları gibi değişkenleri içermektedir. Araştırmanın sonunda çalışma arkadaşları, yöneticiler, iş yükü ve erken emeklilik değişkenlerinin iş doyumuna etkisinin az olduğu, beklenen ücret ve emeklilik olanaklarının ise iş doyumuna etkisinin daha fazla olduğu bulunmuştur.

Oshagbemi (2000) aynı araştırmasında bu kez de cinsiyet farklılıklarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyetin akademisyenlerin iş tatmini üzerinde direkt etkili olmadığı ancak unvan ve cinsiyetin birlikte etkili olduğu bulunmuştur. Yüksek unvana sahip bayan akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla tatmin olduğu görülmüştür. Bir diğer araştırmada akademisyenlerin görevleri olan öğretim, araştırma, idare ve yönetimde ne kadar tatmin olduklarını yaş, cinsiyet ve unvan değişkeninin etkisiyle bulmaya çalışmıştır. Akademisyenlerin en çok tatmin oldukları görevler sırasıyla öğretim, araştırma, idare ve yönetim olarak bulunmuştur. Öğretim görevinde % 79,5, araştırma görevinde % 64,8, idare ve yönetim görevinde ise % 40,2 tatmin bulunmuştur.

Bartola, Furlonger (2000) havadan yangın söndürmeye çalışan kişilerin iş doyumu ve liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 56 kişi ile İş Tanımlama Endeksi (Smith, Kendal, Hulin, 1969) ve Liderlik Davranışı anketi yapılmıştır. İş doyumu ile ilgili olarak meslektaş ve denetçi değişkeni dikkate alınmıştır. Çalışanların iş doyumunun denetçilerin liderlik davranışı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Lam, Baum, Pine (2001) tarafından Hong Kong'da Çin restoranlarının 171 yöneticisi ile yapılan çalışmada iş doyumunu ölçmek için yöneticilerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, işte çalışma süresi, eğitim, medeni durum) ile iş boyutu ve nitelikleri (iş çevresi, işin kendisi, yönetici özellikleri, ödüller) dikkate alınmıştır. Yöneticilerin doyumunu etkileyen en önemli faktörler sırasıyla ödül, iş çevresi, işin kendisi olarak bulunmuştur. Yönetici özelliklerinin ise iş doyumunda etkili olmadığı görülmüştür.

Koustelios (2001) Yunanlı öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş doyumunu incelediği araştırmasını 20'si ilköğretim 20'si ortaöğretim 40 okulda 720 öğretmene anket göndererek yapmıştır. 354 anket geri dönmüştür. Anketin geri dönüşüm oranı % 49,2'dir. Çalışmanın birinci amacı Yunanlı öğretmenlerin iş doyum seviyelerini belirlemek, ikinci amacı ise öğretmenlerin iş doyumunda kişisel özelliklerinin iş yönleri ile ilişkisini incelemektir. Kişisel özellikler olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim seviyesi, iş deneyimi, haftalık çalışma saati; iş yönleri olarak işin kendisi, ücret, terfi, denetim, çalışma şartları değişkenleri dikkate alınmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin işin kendisi ve denetim boyutundan tatmin oldukları ancak ücret ve terfi boyutundan tatmin olmadıkları bulunmuştur. Ayrıca kişisel özelliklerin iş doyumunda belirleyici olduğu bulunmuştur. Bayanların erkeklerden daha çok iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Cinsiyetin sadece çalışma şartları boyutunda, deneyimin hem terfi hem de denetim boyutunda, eğitim seviyesinin çalışma şartları, denetim ve terfi boyutunda önemli olduğu, medeni durumun ise önemli bir değişken olmadığı anlaşılmıştır.

Pors, Johannsen (2002) kütüphane yöneticileri arasındaki iş doyumunu araştırmak için 562 kütüphane yöneticisine anket göndermiş ancak 411 anket geri dönmüştür. Anketin geri dönüşüm oranı %73'tür. Kütüphane yöneticilerini en üst düzey yönetici, orta düzey yönetici ve alt düzey yönetici olarak üç gruba ayrıldığı araştırmada en yüksek doyum en

üst düzey yöneticilerde bulunmuştur. Cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenlerin ve ücret değişkeninin iş doyumunda etkili olmadığı anlaşılmıştır.

Lam, Zhang (2003) Fast food sektöründe yeni çalışmaya başlayanların hiç bilinmeyen beklentileri ile iş doyumunu ve örgüte bağlılıklarını araştırmıştır. Yeni işe başlayan 250 çalışana anket gönderilmiş 227'si geri gelmiştir ancak 203 anket değerlendirmeye alınmıştır. Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen İş Teşhisi Anketinden yararlanılmıştır. Anket dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde çalışanların beklentileri, ikinci bölümde çalışanların kabiliyetleri, üçüncü bölümde iş doyum seviyeleri, dördüncü bölümde ise örgütsel bağlılıklarını araştırmıştır. Demografik değişkenler olarak cinsiyet, yaş, eğitim ve çalışma süresi dikkate alınmıştır. İş faktörleri olarak iş karakteristikleri, eğitim ve gelişme, ücret ve uygunluk dikkate alınmıştır. Araştırmanın sonucunda iş karakteristikleri, eğitim ve gelişmenin iş doyumunu ve örgüte bağlılıkta önemli olduğu bulunmuştur. Ücret ve uygunluk faktörünün ise örgüte bağlılıkta önemli olduğu ancak iş doyumunda önemli olmadığı bulunmuştur.

Linz (2003) araştırmasını Moskova, Saratov, Tanagerog şehirlerinde Rus çalışanlar arasındaki iş doyum seviyelerini tespit etmek için yapmıştır. Anket soruları 2000 yılında 1200 çalışana gönderilmiştir. Rus çalışanların genellikle işlerinden memnun olduğu, eski çalışanların yeni çalışmaya başlayanlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etkili olmadığı anlaşılmıştır. Ücret değişkeninin ise iş doyumunu etkilediği; yüksek ücretin yüksek iş doyumunu sağladığı görülmüştür. Ayrıca örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında da pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Eskildsen, Kristensen, Westlund (2003) tarafından farklı karakterlere sahip çalışanlarda iş doyumunu ve motivasyon arasındaki farklılıklar araştırılmıştır. Anket Kuzey Avrupa'daki aileler arasında 9623 çalışana uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda Danimarka çalışanlarının iş doyumunu diğer Kuzey Avrupa ülkelerinden (Norveç, Finlandiya, İsveç) daha yüksek çıkmıştır. Bulunan sonuç bu konu hakkında yapılan diğer çalışmaları da desteklemektedir. Norveç, Finlandiya, İsveç sırasıyla en yüksek iş doyumuna sahip diğer ülkeler olarak bulunmuştur. Ayrıca iş doyumunu konusunda Kuzey Avrupa ülkelerinde bayanlar ve erkekler arasında farklılık bulunmamıştır. Önceki çalışmalarda ise bayan

çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek doyuma sahip olduğu bulunmuştur. Sırasıyla Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsveç en yüksek motivasyona sahip ülkelerdir.

Sarker, Crossman, Chinmeteeputuck (2003) tarafından yapılan çalışmanın amacı yaş ve çalışma süresinin iş doyumu ile ilişkisini araştırmaktır. Araştırma Tayland'da seçilen 5 otelden 420 çalışana anket gönderilerek yapılmıştır. Toplam 350 anket geri gelmiştir. Anketin geri dönüşüm oranı % 83'tür. 323 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma Herzberg ve arkadaşlarının (1959) geliştirdiği Çift Faktör Kuramını temel almıştır. Motivasyon faktörleri yani doyum sağlayıcı faktörler olarak işin kendisi, başarı, tanınma ve personel gelişimi; Hijyen faktörleri olarak yani doyumsuzluk yaratan faktörler olarak ise ücret, yan haklar, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, denetleyici ile ilişkiler ve çalışma şartları dikkate alınmıştır. Demografik değişkenler olarak ise yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum, eğitim durumu, statü, sorumluluk dikkate alınmıştır. Araştırma neticesinde yaş ile iş doyumu arasında ilişki olmadığı ancak çalışma süresiyle doyum arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışma süresinin ilk 10 yılında iş doyumunun sabit olduğu, on yıldan sonra ise doyumun arttığı görülmüştür.

Crossman, Abou-Zaki (2003) tarafından Lebanese banka sektöründe yapılan araştırmanın amacı iş doyumu, bireysel iş yönleri, sosyo-demografik değişkenler ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemektir. Dokuz bankadan 370 çalışana anket gönderilmiş 202 anket geri dönmüştür. Anketin geri dönüşüm oranı % 55'tir. İş doyumunu ölçmek için Smith, Kendal, Hulin tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksinden yararlanılmıştır. İş yönleri olarak işin kendisi, ücret, terfi, denetim ve çalışma arkadaşları; sosyo-demografik faktörler olarak ise cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş, ücret, işte kalma süresi dikkate alınmıştır. İş yönleri açısından en yüksek doyumun çalışma arkadaşları ve denetim boyutunda, bunlara oranla daha az doyumun ise sırasıyla işin kendisi, terfi ve ücret boyutunda sağlandığı görülmüştür. Ayrıca araştırmanın sonucunda bayan çalışanların ücret hariç diğer iş yönlerinde daha az doyum sağladıkları bulunmuştur. Ücret açısından ise bayan çalışanların erkek çalışanlara oranla daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür. İş doyumu ve iş performansı arasında ise istatistiksel olarak önemli bir ilişki bulunmamıştır.

Davis'in (2004) yaptığı araştırmanın amacı dört farklı küçük işletmede çalışan 78 kişiye Smith, Kendal, Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilen İş Tanımlama Endeksi uygulayarak işin dört boyutu; iş, denetim, terfi, meslektaş temel alınarak iş doyumlarını ölçmektir. Demografik değişkenler olarak yaş, statü, cinsiyet, kıdem dikkate alınmıştır. Sağlık çalışanı olarak 17 çalışan araştırmaya katılmıştır ve en yüksek iş doyumunu bu grupta bulunmuştur. 28 kişi hizmetli çalışan olarak araştırmaya katılmış ve en düşük doyum bu grupta bulunmuştur. 16 kişi ise süs eşyaları satış çalışanı olarak araştırmaya katılmış ve genel olarak işlerinden memnun oldukları ancak ücret konusunda tatmin olmadıkları bulunmuştur. 18 kişi ise asistan olarak araştırmaya katılmış ve denetim boyutundan oldukça yüksek tatmin sağladıkları görülmüştür. 78 çalışanın en yüksek doyumunu denetim boyutunda sağladığı bulunmuştur. Ayrıca demografik faktörlerin; yaş, statü, cinsiyet ve kıdem iş doyumunu üzerinde önemli etkisinin olmadığı görülmüştür.

Vila, Aracil, Mora'nın (2007) çalışması 9 ülkeden (İtalya, İspanya, Fransa, Avustralya, Almanya, Hollanda, Finlandiya, İsveç, United Kingdam) 3000 Avrupalı yüksek öğrenimini tamamlamış öğrenci ile yapılmıştır. Çalışmanın amacı farklı alanlardan mezun olan çalışanlar arasındaki iş doyumunu değerlendirmektir. Farklı çalışma alanları olarak eğitim, hukuk, bilgisayar, mühendislik, insan bilimi, doğa bilimi, tıp bilimi seçilmiştir. En yüksek iş doyumunu sağlık bölümü mezunlarında bulunurken en düşük iş doyumunu hukuk mezunlarında bulunmuştur. Sonuç olarak farklı bölümlerden mezun olan çalışanların iş doyum seviyelerinin birbirinden farklı olduğu görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA

30. Problem

Araştırmanın bu bölümünü problemin durumu, problem cümlesi, araştırmanın hipotezleri, araştırmaya ait varsayımlar, araştırmanın sınırlılıkları, tanımlar ve kısaltmalar oluşturmaktadır.

300.Problem Durumu

Çalışma hayatı insan yaşamının önemli bir kısmını oluşturur. Bu nedenle iş yaşamındaki olumsuzluklar ve hayal kırıklıklarının bireyin psikolojisi ve genel yaşam tatmini üzerinde önemli bir etkisi vardır. Sosyal bir varlık olan insanlar bireysel amaç ve ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli örgütlerde çalışır. Örgüt, bireylerin amaçlarına ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulunduğu yapısal bir süreçtir. Bireysel amaçlarla örgütsel amaçların dengede tutulması en ideal durumdur. Yeterli niteliklere sahip çalışanların sağlanması ve tatmin edilerek işe sarılmaları, örgütün değerleriyle bireylerin değerlerini uyumlu hale getirerek örgüte bağlanmaları yönetimin en önemli amacıdır. Bu noktada iş doyumunun önemi açığa çıkmaktadır.

Bu araştırmanın odak noktası Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek, bireysel ve çevresel faktörlerin iş doyumuna etkisini araştırmaktır.

301.Problem Cümlesi

Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri nedir, demografik değişkenler açısından iş doyum düzeyleri farklılık göstermekte midir?

302.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şöyledir;

Hipotez 1: Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir.

Hipotez 2: Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir.

Hipotez 3: Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur.

Hipotez 4: Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur.

Hipotez 5: Akademik unvan değişkenine göre fakültelerdeki öğretim görevlileri ile meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlileri alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 6: Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur.

Hipotez 7: Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur.

Hipotez 8: Cinsiyet değişkenine göre fakültelerdeki bayan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bayan öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 9: Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur.

Hipotez 10: Meslek yüksekokullarındaki üretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur.

Hipotez 11: Yaş değişkenine göre fakültelerdeki 21–40 yaş arası üretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 21–40 yaş arası üretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 12: Fakültelerdeki retim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur.

Hipotez 13: Meslek yüksekokullarındaki üretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur.

Hipotez 14: Medeni durum değişkenine göre fakültelerdeki bekâr üretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bekâr üretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 15: Fakültelerdeki retim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur.

Hipotez 16: Meslek yüksekokullarındaki üretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur.

Hipotez 17: Kıdem değişkenine göre fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip üretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip üretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.

303.Araştırmanın Varsayımları

1.Araştırmaya katılan üretim elemanları anketlere objektif ve doğru olarak cevap vermiştir.

2.Araştırmada kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” öğretim elemanlarının iş doyumlarını ölçmeye uygundur.

3.Seçilen araştırma yöntemi ve istatistiksel çözümlene yöntemleri araştırmanın amacına ve verilerin çözümlenmesine uygundur.

4.Seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

304.Araştırmanın Sınırlılıkları

1.Bu araştırma 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi’ne bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanları ile sınırlıdır.

2.Araştırmaya öğretim elemanı olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler ve öğretim görevlileri dâhil edilmiştir.

3.Toplanan veriler “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “ Kişisel Bilgi Formu”ndan elde edilen verilerle sınırlıdır.

305.Tanımlar ve Kısaltmalar

İş Doyumu: Bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandığında elde ettiklerinin fonksiyonudur (LOCKE, 1969, s.309).

Güdü: Bireylerin gereksinimlerinin karşılanması veya amaçlarına ulaşması için bireyi harekete geçiren içsel dürtülerdir (VARLIK, 200, s.9).

Valans: Kişinin ödülü arzulama derecesidir (İNCE, 2003, s.13).

Beklenti: Belli bir çaba sonucu kişinin başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır.

Terfi: Çalışanın gösterdiği başarının ödülüdür

Araçsalık: Kişinin gösterdiği performansın ödüle veya doyurucu bir valansa ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır (ÖNCEL, 1998, s.44).

Örgüt: Bireylerin amaçlarına ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulunduğu yapısal bir süreçtir (HİCKS, 1979, s.32).

KTÜ	: Karadeniz Teknik Üniversitesi
MYO	: Meslek yüksekokulu
YO	: Yüksekokul
Prof.	: Profesör
Doç.	: Doçent
Yrd. Doç.	: Yardımcı Doçent
Öğr. Gör.	: Öğretim Görevlisi
Dr.	: Doktor
Fak.	: Fakülte
İ.İ.B.F.	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Eğit.	: Eğitim
Bil.	: Bilim
Müh.	: Mühendislik
\bar{X}	: Ortalama
SD	: Standart Değer
%	: Yüzde
v.b.	: ve benzeri

31. Materyal ve Yöntem

Araştırmanın bu bölümünü çalışmanın evren ve örnekleme, çalışmada kullanılan veri toplama aracı, aracın uygulanması ve verilerin analizi oluşturmaktadır.

310. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2006–2007 eğitim-öğretim yılında KTÜ'ye bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanları oluşturmaktadır. Öğretim

elamanları olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmanın örnekleme için KTÜ rektörlüğünden akademik personelin fakülte ve meslek yüksekokullarına göre dağılımı alınmıştır. Araştırma için yaklaşık 1300 akademik personel içerisinde 264 öğretim elemanı rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. % 20'lik bir örneklemin evreni temsil edebileceğine karar verilmiştir.

311. Veri Toplama Aracı

Araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumlarını belirlemek amacıyla iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, unvan ve görev yaptıkları yerin sorgulandığı “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise akademik çalışmalarda çalışanların iş tatminini ölçmede çok yaygın olarak kullanılan, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” yer almaktadır. Bu ölçekte iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilerek yirmi farklı boyutta iş tatminini ölçmek amaçlanmıştır. Bunlar; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, kurum politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardımdır. Ölçekteki yarım bırakılmış cümleler ;

- Hiç memnun değilim (1)
- Memnun değilim (2)
- Kararsızım (3)
- Memnunum (4)
- Çok memnunum (5)

şeklinde derecelendirilmiş seçeneklerden birini seçmek suretiyle tamamlanmaktadır. Aşağıda her anket sorusunun hangi faktörü ölçmekte olduğu gösterilmiştir.

Şimdiki işimden;

- 1) Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (**Aktivite**)
- 2) Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından (**Bağımsız Olma**)
- 3) Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından (**Değişiklik**)
- 4) Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından (**Sosyal Statü**)
- 5) Üstlerin yönetim tarzı açısından (**Üstler ile Sosyal İlişkiler**)
- 6) Üstlerin karar vermedeki yeteneği bakımından (**Teknik Destek**)
- 7) Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam bakımından (**Etik Değerler**)
- 8) Bana sabit bir iş sağlaması bakımından (**İş Güvenliği**)
- 9) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından (**Sosyal Hizmetler**)
- 10) Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından (**Otorite**)
- 11) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından (**Yetenekleri Kullanabilme**)
- 12) Akademik kararların uygulamaya konması bakımından (**Kurum Politika Uygulamaları**)
- 13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından (**Ödemeler**)
- 14) Terfi olanağımın olması bakımından (**İlerleme**)
- 15) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından (**Sorumluluk**)
- 16) İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından (**Yaratıcılık**)
- 17) Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından (**Çalışma Şartları**)
- 18) Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından (**Çalışma Arkadaşları**)
- 19) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından (**Tanınma**)
- 20) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından (**Başarı**) (KILIÇ, 2002, s.9-10).

Birinci bölümde de söz edildiği gibi bu sınıflandırmada kişisel ihtiyaçlar ve saygınlık gibi üst düzey ihtiyaçların karşılanması ile ilgili iç faktörler olarak aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, etik değerler, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, sorumluluk, yaratıcılık, tanınma, başarı; dış faktörler olarak ise üstler ile sosyal ilişkiler,

teknik destek, iş güvenliği, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları dikkate alınmıştır.

312.Aracın Uygulanması

Anket araştırmacı tarafından belirlenen fakültelere ve meslek yüksekokullarına gidilerek yapılmıştır. Uygulama 2006–2007 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde üç aylık bir sürede tamamlanmıştır.

Öğretim elemanları anketi istekli doldurmuştur. Uygulama sırasında bir anket formunun doldurulması 3–5 dakika sürmüştür.

Yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan 264 anketin 11'i eksik veya fazla seçenek işaretlendiği için değerlendirmeye alınmamıştır.

313. Verilerin Analizi

Anketten elde edilen verilerin çözümü için SPSS for Windows 12,0 paket programı kullanılmıştır. Yapılan araştırmada bağımsız değişkenler olarak; akademik unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, bağımlı değişkenler olarak ise; aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, tanınma ve başarı dikkate alınmıştır.

Anketin birinci bölümünde yer alan kişisel bilgiler frekans dağılımı ve yüzdelerle analiz edilmiştir. İkinci bölümde öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini bulmak için aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında unvan ve kıdem değişkenine göre her bir alt boyut için fark olup olmadığı F testi (Tek Yönlü Varyans Analizi) ile bulunmuştur. Farklılık tespit edilen gruplarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Bonferroni testi yapılmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum değişkenine göre

her bir alt boyut için fark olup olmadığı ise t-testi ile belirlenmiştir. İstatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

İş doyum düzeylerini belirlemek için 1'den 5'e kadar olan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0,80$ 'lik fark aralığı hesaplanmıştır. Buna göre iş doyum puanları şöyledir;

Tablo:1
Derecelendirme Ölçeği

Sıra No	\bar{X}	Seçenek
1	1,00–1,80	Çok düşük iş doyumunu
2	1,81–2,60	Düşük iş doyumunu
3	2,61–3,40	Kararsız
4	3,41–4,20	Yüksek iş doyumunu
5	4,21–5,00	Çok yüksek iş doyumunu

DÖDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

40. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları fakültelere, meslek yüksekokullarına, akademik unvanlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve üniversitedeki toplam hizmet sürelerine göre dağılımları tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo:2
Öğretim Elemanlarının Fakülteleere Göre Dağılımı

FAKÜLTELER	Sayı	%
Fen-Edebiyat Fak.	27	13,3
Mühendislik Fak.	37	18,2
Mimarlık Fak.	14	6,9
Orman Fak.	18	8,9
İ.İ.B.F.	19	9,4
Tıp Fak.	49	24,1
Fatih Eğit.Fak.	26	12,8
Sürmene Deniz Bil.Fak.	8	3,9
Gümüşhane Müh. Fak	1	0,5
Diş Hekimliği Fak.	3	1,5
İletişim Fak.	1	0,5
Toplam	203	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 27’si (%13,3) Fen-Edebiyat Fakültesi, 37’si (%18,2) Mühendislik Fakültesi, 14’ü (%6,9) Mimarlık Fakültesi, 18’i (%8,9) Orman Fakültesi, 19’u (%9,4) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

49'u (%24,1) Tıp Fakültesi, 26'sı (%12,8) Fatih Eğitim Fakültesi, 8'i (%3,9) Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi, 1'i (%0,5) Gümüşhane Mühendislik Fakültesi, 3'ü (%1,5) Diş Hekimliği Fakültesi, 1'i (%0,5) İletişim Fakültesi bünyesinde görev yapmaktadır.

Tablo:3
Öğretim Elemanlarının Meslek Yüksekokullarına Göre Dağılımı

MESLEK YÜKSEKOKULLARI	Sayı	%
Gümüşhane MYO	2	4
Trabzon MYO	18	36
Beşikdüzü MYO	14	28
Trabzon Sağlık YO	4	8
Turizm ve Otelcilik MYO	6	12
Vakfıkebir MYO	3	6
Sağlık Hizmetleri MYO	3	6
Toplam	50	100

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 2'si (%4) Gümüşhane MYO, 18'i (%36) Trabzon MYO, 14'ü (%28) Beşikdüzü MYO, 4'ü (%8) Trabzon Sağlık YO, 6'sı (%12) Turizm ve Otelcilik MYO, 3'ü (%6) Vakfıkebir MYO, 3'ü (%6) Sağlık Hizmetleri MYO bünyesinde görev yapmaktadır.

Tablo:4
Akademik Unvan Değişkenine Göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı

UNVAN	FAKÜLTELER		MESLEK YÜKSEKOKULLARI		GENEL TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Prof.	51	25,1	-	-	51	20,2
Doç.	36	17,7	-	-	36	14,2
Yrd.Doç.	83	40,9	7	14	90	35,6
Öğr.Gör.	33	16,3	43	86	76	30
Toplam	203	100	50	100	253	100

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan fakülte öğretim elemanlarının 51'i (% 25,1) profesör, 36'sı (%17,7) doçent, 83'ü (%40,9) yardımcı doçent, 33'ü (%16,3) öğretim görevlisidir. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının ise 7'si (%14) yardımcı doçent, 43'ü (% 86) öğretim görevlisidir.

Tablo:5
Cinsiyet Değişkenine Göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı

CİNSİYET	FAKÜLTELER		MESLEK YÜKSEKOKULLARI		GENEL TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Bayan	37	18,2	23	46	60	23,7
Erkek	166	81,8	27	54	193	76,3
Toplam	203	100	50	100	253	100

Tablo 5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan fakülte öğretim elemanlarının 37'si (%18,2) bayan, 166'sı (%81,8) erkektir. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının ise 23'ü (%46) bayan, 27'si (%54) erkektir.

Tablo:6
Yaş Değişkenine Göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı

	FAKÜLTELER		MESLEK YÜKSEKOKULLARI		GENEL TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
YAŞ						
21-40	91	44,8	42	84	133	52,6
40 ve Üzeri	112	55,2	8	16	120	47,4
Toplam	203	100	50	100	253	100

Tablo 6'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan fakülte öğretim elemanlarının 91'i (%44,8) 21-40 yaş, 112'si (%55,2) 40 ve üzeri yaşta'dır. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının ise 42'si (%84) 21-40 yaş, 8'i (% 16) 40 ve üzeri yaşta'dır.

Tablo:7
Medeni Durum Değişkenine Göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı

	FAKÜLTELER		MESLEK YÜKSEKOKULLARI		GENEL TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
MEDENİ DURUM						
Evli	175	86,2	36	72	211	83,4
Bekâr	22	10,8	14	28	36	14,2
Dul	6	3	-	-	6	2,4
Toplam	203	100	50	100	253	100

Tablo 7'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan fakülte öğretim elemanlarının 175'i (%86,2) evli, 22'si (%10,8) bekâr, 6'sı (%3) dul veya boşanmıştır. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının ise 36'sı (% 72) evli, 14'ü (% 28) bekârdır.

Tablo:8
Üniversitedeki Kıdem Değişkenine Göre Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında
Çalışan Öğretim Elemanlarının Dağılımı

KIDEM	FAKÜLTELER		MESLEK YÜKSEKOKULLARI		GENEL TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1-10 Yıl	50	24,6	31	62	81	32
11-20Yıl	95	46,8	13	26	108	42,7
21 ve Yukarı	58	28,5	6	12	64	25,3
Toplam	203	100	50	100	253	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan fakülte öğretim elemanlarının 50’si (%24,6) 1-10 yıl, 95’i (%46,8) 11-20 yıl, 58’i (%28,5) 21 ve üzeri yıl kıdeme sahiptir. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının ise 31’i (%62) 1-10 yıl, 13’ü (%26) 11-20 yıl, 6’sı (%12) 21 ve üzeri yıl kıdeme sahiptir.

41. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Veriler

410. Birinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın birinci hipotezi şöyledir; “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir.” Bu hipoteze ait veriler Tablo 9’da verilmiştir.

Elde edilen verilere göre fakültelerdeki öğretim elemanları “sosyal statü, sosyal hizmetler, yetenekleri kullanabilme, başarı” alt boyutlarında “çok yüksek” iş doyumuna sahiptir. Öğretim elemanlarının toplumda saygın kişiler olması, başkaları için bir şeyler yapabilme olanaklarının olması, kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması ve yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından çok memnun oldukları görülmüştür.

Fakültelerdeki öğretim elemanları “aktivite, bağımsız olma, değişiklik, etik değerler, iş güvenliği, otorite, kurum politika uygulamaları, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları” alt boyutlarında “yüksek” iş doyumuna sahipken “üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, ödemeler, çalışma arkadaşları ve tanınma” alt boyutlarında ise tam olarak karar verememişlerdir. Öğretim elemanlarının işlerinin onları her zaman meşgul etmesi, tek başına çalışma olanaklarının olması, ara sıra değişik şeyler yapabilme şanslarının olması, vicdanlarına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamaları, sabit işlerinin olması, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaları, akademik kararların uygulanmaya konması, terfi olanaklarının olması, kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması, çalışma yerinin fiziki şartları bakımından memnun oldukları görülmüştür. Ancak üstlerin yönetim tarzı ve karar vermedeki yeteneği, yapılan iş karşılığında alınan ücret, çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması ve yapılan iş karşılığında takdir edilme bakımından memnun olup olmadıkları konusunda tam olarak karar verememişlerdir. Bu sonuçlara göre “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo:9
Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Alt Boyutlara Göre
İş Doyum Düzeyleri

FAKÜLTE		
ALT BOYUTLAR	\bar{X}	İŞ DOYUM DÜZEYİ
Aktivite	4,05	Yüksek
Bağımsız Olma	4,19	Yüksek
Değişiklik	4,10	Yüksek
Sosyal Statü	4,23	Çok Yüksek
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,31	Kararsız
Teknik Destek	3,07	Kararsız
Etik Değerler	4,13	Yüksek
İş Güvenliği	4,09	Yüksek
Sosyal Hizmetler	4,36	Çok Yüksek
Otorite	4,03	Yüksek
Yetenekleri Kullanabilme	4,44	Çok Yüksek
Kurum Politika Uygulamaları	3,50	Yüksek
Ödemeler	2,61	Kararsız
İlerleme	3,82	Yüksek
Sorumluluk	3,89	Yüksek
Yaratıcılık	4,15	Yüksek
Çalışma Şartları	3,51	Yüksek
Çalışma Arkadaşları	3,27	Kararsız
Tanınma	3,30	Kararsız
Başarı	4,33	Çok Yüksek

411.İkinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın ikinci hipotezi şöyledir; “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir.” Bu hipoteze ait veriler Tablo 10’da verilmiştir.

Elde edilen verilere göre meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanları “sosyal statü, etik değerler, sosyal hizmetler” alt boyutlarında “çok yüksek” iş doyumuna sahiptir. Öğretim elemanlarının toplumda saygın kişiler olmaları, vicdanına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamaları, başkaları için bir şeyler yapabilme olanaklarına sahip olmaları bakımından çok memnun oldukları görülmüştür.

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının “aktivite, bağımsız olma, değişiklik, üstler ile sosyal ilişkiler, iş güvenliği, otorite, yetenekleri kullanabilme, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma arkadaşları, tanınma, başarı” alt boyutlarında ise “yüksek” iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Öğretim elemanlarının işlerinin onları her zaman meşgul etmesi, tek başına çalışma olanaklarının olması, ara sıra değişik şeyler yapabilme şanslarının olması, üstlerin yönetim tarzı, sabit işlerinin olması, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaları, kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması, terfi olanaklarının olması, kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması, çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması, yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme ve duyulan başarı hissi bakımından memnun oldukları görülmüştür. “Teknik destek, kurum politika uygulamaları, çalışma şartları” alt boyutlarında öğretim elemanları tam olarak karar verememiştir.“Ödemeler” alt boyutunda ise “düşük” iş doyumunu bulunmuştur. Meslek yüksekokulunda çalışan öğretim elemanlarının üstlerin karar vermedeki yeteneği, akademik kararların uygulanmaya konması, çalışma yerinin fiziki şartları bakımından memnun olup olmadıkları konusunda tam olarak karar veremedikleri, yapılan iş karşılığında alınan ücret bakımından ise düşük bir memnuniyete sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo:10
Meslek Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Alt Boyutlara Göre İş Doyum Düzeyleri

MESLEK YÜKSEKOKULU		
ALT BOYUTLAR	\bar{X}	İŞ DOYUM DÜZEYİ
Aktivite	3,76	Yüksek
Bağımsız Olma	4,2	Yüksek
Değişiklik	3,84	Yüksek
Sosyal Statü	4,26	Çok Yüksek
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,46	Yüksek
Teknik Destek	3,26	Kararsız
Etik Değerler	4,22	Çok Yüksek
İş Güvenliği	4,08	Yüksek
Sosyal Hizmetler	4,3	Çok Yüksek
Otorite	4,02	Yüksek
Yetenekleri Kullanabilme	4,12	Yüksek
Kurum Politika Uygulamaları	3,3	Kararsız
Ödemeler	2,36	Düşük
İlerleme	3,6	Yüksek
Sorumluluk	3,8	Yüksek
Yaratıcılık	4,1	Yüksek
Çalışma Şartları	3,06	Kararsız
Çalışma Arkadaşları	3,84	Yüksek
Tanınma	3,58	Yüksek
Başarı	4,04	Yüksek

412. Üçüncü Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın üçüncü hipotezi şöyledir; “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur.”

Akademik unvan değişkenine göre fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvan değişkenine göre “aktivite, ödemeler, ilerleme, sorumluluk” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, yaratıcılık, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, tanınma ve başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen alt boyutlarda farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan Bonferroni testi sonuçlarına göre “aktivite, sorumluluk” alt boyutlarında profesörlerin öğretim görevlilerinden, “ödeme, ilerleme” alt boyutlarında profesör, doçent ve yardımcı doçentlerin öğretim görevlilerinden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo:11
Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Akademik Unvan Değişkenine Göre
İş Doyum Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

UNVAN	FAKÜLTE								F DEĞERLERİ	P DEĞERLERİ	
	ALT BOYUTLAR	PROF.		DOÇ.		YRD. DOÇ.		ÖĞR. GÖR.			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}			SD
Aktivite	4,31	,54	3,88	,85	4,08	,76	3,75	,86	4,342	,005*	
Bağımsız Olma	4,09	,70	4,19	,07	4,22	,75	4,27	,83	,461	,710	
Değişiklik	4,19	,82	4,13	,86	4,16	,80	3,78	1,11	1,779	,152	
Sosyal Statü	4,31	,64	4,13	,63	4,24	,70	4,18	,84	,496	,686	
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,27	1,13	3,47	,97	3,31	,99	3,18	1,26	,449	,719	
Teknik Destek	3,01	1,06	3,19	1,03	3,07	,99	3,03	1,13	,225	,879	
Etik Değerler	4,25	,93	4,11	1,08	4,16	1,02	3,9	1,13	,764	,515	
İş Güvenliği	4,19	,69	4,16	,65	4,03	,72	4	,75	,857	,464	
Sosyal Hizmetler	4,43	,64	4,3	,70	4,38	,79	4,27	,83	,394	,757	
Otorite	4,11	,84	4,13	,72	4	,94	3,87	,89	,712	,546	
Yetenekleri Kullanabilme	4,58	,49	4,55	,65	4,4	,76	4,18	1,18	2,138	,097	
Kurum Politika Uygulamaları	3,64	1,03	3,47	,73	3,56	,95	3,18	1,01	1,779	,152	
Ödemeler	2,98	1,17	2,97	1,05	2,62	1,15	1,63	,89	11,743	,000*	
İlerleme	4,17	,81	4,16	,73	3,75	,95	3,09	1,23	10,777	,000*	
Sorumluluk	4,27	,60	3,91	1,22	3,84	1,05	3,39	1,08	5,269	,002*	
Yaratıcılık	4,37	,72	4,16	1,08	4,12	,73	3,87	,85	2,469	,063	
Çalışma Şartları	3,6	1,07	3,66	,82	3,53	1,02	3,15	1,41	1,607	,189	
Çalışma Arkadaşları	3,37	1,07	3,19	1,14	3,27	1,22	3,21	1,24	,204	,893	
Tanınma	3,37	1,07	3,36	1,09	3,28	1,05	3,15	1,09	,330	,804	

Başarı	4,37	,56	4,22	,83	4,33	,84	4,36	,60	,332	,802
--------	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	------

Buna göre fakültelerde çalışan profesörler işlerinin onları her zaman meşgul etmesi, kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması bakımından öğretim görevlilerinden daha yüksek bir memnuniyete sahiptir. Aynı zamanda profesör, doçent ve yardımcı doçentler yapılan iş karşılığında alınan ücret ve terfi olanaklarının olması bakımından öğretim görevlilerinden daha yüksek bir memnuniyete sahiptir.

413.Dördüncü Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın dördüncü hipotezi şöyledir; “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur.”

Akademik unvan değişkenine göre meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvan değişkenine göre “ödemeler” alt boyutunda 0,05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, tanınma ve başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “ödemeler” alt boyutunda ortalama farklarına bakıldığında öğretim görevlilerinin yardımcı doçentlerden daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:12
MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Akademik Unvan Değişkenine Göre
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

UNVAN	MESLEK YÜKSEKOKULU				t DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	YRD. DOÇ.		ÖĞR. GÖR.			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	3,42	1,13	3,81	,85	-,861	,417
Bağımsız Olma	4,57	,53	4,13	,70	1,884	,089
Değişiklik	4,00	,81	3,81	1,00	,540	,602
Sosyal Statü	4,14	,37	4,27	,54	-,630	,532
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,57	,78	3,44	1,03	,385	,708
Teknik Destek	3,42	,78	3,23	1,17	,565	,584
Etik Değerler	4,00	,81	4,25	,75	-,776	,461
İş Güvenliği	3,85	,69	4,11	,79	-,901	,391
Sosyal Hizmetler	4,57	,53	4,25	,81	1,329	,210
Otorite	3,85	1,06	4,04	,78	-,449	,667
Yetenekleri Kullanabilme	4,28	,48	4,09	,92	,831	,420
Kurum Politika Uygulamaları	3,00	1,29	3,34	,81	-,693	,511
Ödemeler	1,28	,48	2,53	1,12	-2,886	,006*
İlerleme	3,57	,97	3,60	1,07	-,082	,936
Sorumluluk	4,14	,69	3,74	,97	1,327	,213
Yaratıcılık	4,28	,48	4,06	,76	,988	,343
Çalışma Şartları	2,71	1,11	3,11	1,29	-,865	,410
Çalışma Arkadaşları	3,00	1,15	3,97	,96	-2,121	,069
Tanınma	3,28	1,38	3,62	,90	-,634	,546
Başarı	3,71	,95	4,09	1,06	-,960	,363

Buna göre meslek yüksekokullarında çalışan öğretim görevlileri yapılan iş karşılığında alınan ücret bakımından yardımcı doçentlerden daha yüksek bir memnuniyete sahiptir.

414.Beşinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın beşinci hipotezi şöyledir; “Akademik unvan değişkenine göre fakültelerdeki öğretim görevlileri ile meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlileri alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.”

Fakültelerdeki öğretim görevlileri ile meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında akademik unvan değişkenine göre fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Fakültelerdeki öğretim görevlileri ile meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında “ödemeler, çalışma arkadaşları, tanınma” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Akademik unvan değişkenine göre fakültelerdeki öğretim görevlileri ile meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlileri alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “ödemeler, çalışma arkadaşları, tanınma” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlilerinin fakültelerdeki öğretim görevlilerinden daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:13
Fakülte ve MYO Çalışan Öğretim Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine Ait
t-Testi Sonuçları

UNVAN	FAKÜLTE ÖĞRETİM GÖREVLİSİ		MYO ÖĞRETİM GÖREVLİSİ		t DEĞERLERİ	ANLAMLI P DEĞERLERİ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ALT BOYUTLAR						
Ödemeler	1,63	,89	2,53	1,12	-3,886	,000
Çalışma Arkadaşları	3,21	1,24	3,97	,96	-3,021	,003
Tanınma	3,15	1,09	3,62	,90	-2,030	,047

Meslek yüksekokulunda çalışan öğretim görevlileri yapılan iş karşılığında alınan ücret, çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması ve yapılan iş karşılığında takdir edilme bakımından fakültelerde çalışan öğretim görevlilerinden daha yüksek doyuma sahiptir.

415.Altıncı Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın altıncı hipotezi şöyledir; “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur.”

Cinsiyet değişkenine göre fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo:14
Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

CİNSİYET ALT BOYUTLAR	FAKÜLTE				t DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	BAYAN		ERKEK			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	3,86	,85	4,09	,74	-1,522	,134
Bağımsız Olma	4,24	,89	4,18	,71	,416	,678
Değişiklik	4,10	1,12	4,10	,82	-,002	,998
Sosyal Statü	4,40	,59	4,19	,72	1,877	,065
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,48	,98	3,27	1,08	1,176	,245
Teknik Destek	3,27	,87	3,03	1,06	1,451	,152
Etik Değerler	4,18	1,24	4,12	1	,286	,776
İş Güvenliği	4,16	,72	4,07	,70	,638	,526
Sosyal Hizmetler	4,45	,69	4,34	,76	,907	,368
Otorite	3,94	,88	4,05	,87	-,677	,501
Yetenekleri Kullanabilme	4,40	,83	4,45	,77	-,311	,757
Kurum Politika Uygulamaları	3,51	,69	3,50	1	,043	,966
Ödemeler	2,51	1,26	2,63	1,17	-,552	,583
İlerleme	3,72	,83	3,84	1,04	-,749	,457
Sorumluluk	3,64	1,05	3,94	1,02	-1,552	,127
Yaratıcılık	4,02	,72	4,18	,85	-1,126	,265

Tablo 14'ün devamı

Çalışma Şartları	3,43	1,09	3,53	1,08	-,492	,625
Çalışma Arkadaşları	3,02	1,06	3,33	1,18	-1,536	,130
Tanınma	3,56	,95	3,24	1,08	1,828	,073
Başarı	4,37	,72	4,31	,74	,448	,656

416.Yedinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın yedinci hipotezi şöyledir; “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur.”

Cinsiyet değişkenine göre meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre “iş güvenliği, otorite, yaratıcılık, tanınma” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, sosyal hizmetler, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “iş güvenliği, otorite, yaratıcılık, tanınma” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında bayanların erkeklerden daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:15
MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

CİNSİYET	MESLEK YÜKSEKOKULU				t DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	BAYAN		ERKEK			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	3,82	,83	3,70	,95	,484	,631
Bağımsız Olma	4,30	,76	4,11	,64	,959	,343
Değişiklik	3,82	1,02	3,85	,94	-,091	,928
Sosyal Statü	4,30	,55	4,22	,50	,541	,591
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,56	1,03	3,37	,96	,683	,498
Teknik Destek	3,56	1,16	3,00	1,03	1,801	,078
Etik Değerler	4,34	,71	4,11	,80	1,105	,275
İş Güvenliği	4,39	,72	3,81	,73	2,789	,008*
Sosyal Hizmetler	4,52	,51	4,11	,93	1,966	,056
Otorite	4,26	,61	3,81	,92	2,034	,048*
Yetenekleri Kullanabilme	4,26	,75	4,00	,96	1,076	,287
Kurum Politika Uygulamaları	3,30	1,01	3,29	,77	,031	,975
Ödemeler	2,65	1,30	2,11	,93	1,336	,094
İlerleme	3,73	1,05	3,48	1,05	,663	,393
Sorumluluk	4,00	,85	3,62	1,00	1,409	,165
Yaratıcılık	4,34	,64	3,88	,75	2,321	,025*
Çalışma Şartları	3,30	1,36	2,85	1,16	1,249	,218
Çalışma Arkadaşları	4,08	1,12	3,62	,92	1,553	,128
Tanınma	3,91	,94	3,29	,91	2,331	,024*
Başarı	4,21	,85	3,88	1,18	1,136	,262

Buna göre meslek yüksekokullarında çalışan bayan öğretim elemanları; sabit işlerinin olması, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaları, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ve yapılan iş karşılığında takdir edilme bakımından erkek öğretim elemanlarından daha yüksek bir memnuniyete sahiptir.

417.Sekizinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın sekizinci hipotezi şöyledir; “Cinsiyet değişkenine göre fakültelerdeki bayan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bayan öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.”

Fakültelerdeki bayan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bayan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Fakültelerdeki bayan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bayan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında “çalışma arkadaşları” alt boyutunda 0,05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, tanınma, başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Cinsiyet değişkenine göre fakültelerdeki bayan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bayan öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “çalışma arkadaşları” alt boyutunda ortalama farklarına bakıldığında meslek yüksekokullarındaki bayan öğretim elemanlarının fakültelerdeki bayan öğretim elemanlarına göre daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:16
Fakülte ve MYO Çalışan Bayan Öğretim Elemanlarının
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

CİNSİYET	FAKÜLTE BAYAN		MYO BAYAN		t DEĞERLERİ	ANLAMLI p DEĞERLERİ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ALT BOYUTLAR						
Çalışma Arkadaşları	3,02	1,06	4,08	1,12	-3,620	,001

Meslek yüksekokulunda çalışan bayan öğretim elemanları çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması bakımından fakültelerde çalışan bayan öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

418.Dokuzuncu Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın dokuzuncu hipotezi şöyledir; “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur.”

Yaş değişkenine göre fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaş değişkenine göre “aktivite, etik değerler, sorumluluk, başarı” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, yaratıcılık, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, tanınma” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “aktivite, etik değerler, sorumluluk” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanlarının 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu ancak “başarı” alt boyutunda ise 21-40 yaş arası öğretim elemanlarının 40 ve üzeri yaşa sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:17
Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

YAŞ	FAKÜLTE				t DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	21–40 YAŞ		40 ve ÜZERİ YAŞ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	3,93	,78	4,15	,74	-2,003	,047*
Bağımsız Olma	4,26	,74	4,14	,74	1,151	,251
Değişiklik	4,06	,87	4,14	,88	-,617	,538
Sosyal Statü	4,27	,73	4,19	,68	,782	,435
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,35	1,08	3,27	1,05	,493	,622
Teknik Destek	3,16	1,02	3,00	1,04	1,128	,261
Etik Değerler	3,93	1,20	4,30	,87	-2,452	,015*
İş Güvenliği	4,05	,77	4,12	,64	-,658	,493
Sosyal Hizmetler	4,26	,85	4,44	,64	-1,690	,093
Otorite	3,96	,90	4,08	,85	-,984	,326
Yetenekleri Kullanabilme	4,42	,76	4,45	,80	-2,43	,808
Kurum Politika Uygulamaları	3,53	,84	3,48	1,03	,416	,678
Ödemeler	2,62	1,13	2,60	1,24	,115	,908
İlerleme	3,90	,94	3,76	1,05	,937	,350

Tablo 17'nin devamı

Sorumluluk	3,71	1,05	4,03	,99	-2,226	,027*
Yaratıcılık	4,05	,80	4,23	,84	-1,519	,130
Çalışma Şartları	3,56	1,09	3,47	1,08	,567	,572
Çalışma Arkadaşları	3,32	1,17	3,23	1,17	,589	,556
Tanınma	3,43	,99	3,18	1,11	1,70	,091
Başarı	4,45	,65	4,23	,79	2,149	,033*

Buna göre fakültelerde çalışan 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanları işlerinin onları her zaman meşgul etmesi, vicdanlarına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamaları ve kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması bakımından 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından ise 21–40 yaş arası öğretim elemanları 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

419.Onuncu Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın onuncu hipotezi şöyledir; “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur.”

Yaş değişkenine göre meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaş değişkenine göre “değişiklik” alt boyutunda 0,05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, tanınma, başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu

sonuçlara göre “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “değişiklik” alt boyutunda ortalama farklarına bakıldığında 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanlarının 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:18
MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

YAŞ	MESLEK YÜKSEKOKULU				t DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	21–40 YAŞ		40 ve ÜZERİ YAŞ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ALT BOYUTLAR						
Aktivite	3,66	,84	4,25	1,03	-1,501	,168
Bağımsız Olma	4,16	,72	4,37	,51	-,970	,350
Değişiklik	3,71	,99	4,50	,53	-3,227	,005*
Sosyal Statü	4,30	,51	4,00	,53	1,509	,163
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,42	1,06	3,62	,51	-,508	,614
Teknik Destek	3,21	1,17	3,50	,75	-,884	,391
Etik Değerler	4,23	,82	4,12	,35	,381	,705
İş Güvenliği	4,09	,82	4,00	,53	,419	,682
Sosyal Hizmetler	4,30	,74	4,25	1,03	,155	,880
Otorite	4,02	,78	4,00	1,06	,060	,954
Yetenekleri Kullanabilme	4,07	,92	4,37	,51	-1,310	,208
Kurum Politika Uygulamaları	3,26	,91	3,50	,75	-,788	,447

Tablo 18'in devamı

Ödemeler	2,45	1,15	1,87	,99	1,470	,170
İlerleme	3,71	1,01	3,00	1,06	1,745	,113
Sorumluluk	3,76	,95	4,00	,92	-,663	,522
Yaratıcılık	4,02	,74	4,50	,53	-2,150	,051
Çalışma Şartları	3,14	1,29	2,62	1,06	1,218	,248
Çalışma Arkadaşları	3,92	1,06	3,37	,74	1,783	,097
Tanınma	3,61	1,01	3,37	,74	,798	,400
Başarı	4,04	1,08	4,00	,92	,130	,899

Buna göre meslek yüksekokullarında çalışan 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanları arasında değişik şeyler yapabilme şanslarının olması bakımından 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

420. Onbirinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın onbirinci hipotezi şöyledir; “Yaş değişkenine göre fakültelerdeki 21–40 yaş arası öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 21–40 yaş arası öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.”

Fakültelerdeki 21–40 yaş arası öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 21–40 yaş arası öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaş değişkenine göre fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Fakültelerdeki 21–40 yaş arası öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 21–40 yaş arası öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında “yetenekleri kullanabilme, çalışma arkadaşları ve başarı” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, tanınma” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Yaş değişkenine göre fakültelerdeki 21–40 yaş arası öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 21–40

yaş arası öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “yetenekleri kullanabilme ve başarı” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında fakültelerdeki 21–40 yaş arası öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarındaki 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür. Ancak “çalışma arkadaşları” alt boyutunda ise meslek yüksekokullarındaki 21–40 yaş arası öğretim elemanlarının fakültelerdeki 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo:19
Fakülte ve MYO Çalışan 21–40 Yaş Arası Öğretim Elemanlarının
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

YAŞ	FAKÜLTE 21–40 YAŞ		MYO 21–40 YAŞ		t DEĞERLERİ	ANLAMLI P DEĞERLERİ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ALT BOYUTLAR						
Yetenekleri Kullanabilme	4,43	,76	4,07	,92	2,215	,030*
Çalışma Arkadaşları	3,32	1,17	3,92	1,06	-2,834	,005*
Başarı	4,45	,65	4,04	1,08	2,259	,028*

Buna göre fakültelerde çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanları kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabileme şanslarının olması ve yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından meslek yüksekokullarında çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması bakımından ise meslek yüksekokullarında çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanları fakültelerde çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

421.Onikinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın onikinci hipotezi şöyledir; “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur.”

Medeni durum değişkenine göre fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni durum değişkenine göre “otorite, yaratıcılık, çalışma arkadaşları” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, çalışma şartları, tanınma, başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “otorite, yaratıcılık, çalışma arkadaşları” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:20
Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

MEDENİ DURUM	FAKÜLTE				t DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	EVLİ		BEKÂR			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	4,08	,77	3,81	,85	1,401	,173
Bağımsız Olma	4,17	,77	4,40	,50	-1,895	,066
Değişiklik	4,12	,88	4,04	,99	,360	,722
Sosyal Statü	4,24	,72	4,18	,58	,466	,644
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,35	1,05	3,13	1,08	,893	,380
Teknik Destek	3,12	1,01	2,90	1,06	,880	,387
Etik Değerler	4,16	1,02	3,86	1,16	1,159	,257
İş Güvenliği	4,11	,71	3,90	,68	1,319	,198
Sosyal Hizmetler	4,37	,75	4,27	,76	,570	,574
Otorite	4,08	,85	3,59	,95	2,307	,029*
Yetenekleri Kullanabilme	4,44	,79	4,40	,73	,184	,855
Kurum Politika Uygulamaları	3,50	,96	3,72	,76	-1,253	,220
Ödemeler	2,65	1,19	2,40	1,14	,956	,347
İlerleme	3,81	1,05	4,00	,61	-,822	,412
Sorumluluk	3,90	1,05	3,81	,90	,432	,669
Yaratıcılık	4,20	,83	3,81	,66	2,461	,020*
Çalışma Şartları	3,50	1,09	3,59	1,05	-,344	,734
Çalışma Arkadaşları	3,36	1,12	2,77	1,23	2,148	,041*
Tanınma	3,30	1,08	3,18	1,00	,552	,586
Başarı	4,34	,76	4,27	,63	,479	,635

Buna göre fakültelerde çalışan evli öğretim elemanları kişilere ne yapacaklarını söyleme şanslarının olması, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ve çalışma arkadaşlarının birbiri ile uyumu bakımından bekâr öğretim elemanlarından daha yüksek bir memnuniyete sahiptir.

422.Onüçüncü Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın onüçüncü hipotezi şöyledir; “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur.”

Medeni durum değişkenine göre meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni durum değişkenine göre “ödeme, çalışma şartları” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma arkadaşları, tanınma, başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında farklılık tespit edilen “ödeme, çalışma şartları” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında bekâr öğretim elemanlarının evli öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:21
MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

MEDENİ DURUM	MESLEK YÜKSEKOKULU				t DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	EVLİ		BEKÂR			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ALT BOYUTLAR						
Aktivite	3,77	,89	3,71	,91	,222	,827
Bağımsız Olma	4,27	,65	4,00	,78	1,173	,254
Değişiklik	3,91	1,05	3,64	,74	1,032	,309
Sosyal Statü	4,22	,54	4,35	,49	-,840	,408
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,41	,93	3,57	1,15	-,446	,660
Teknik Destek	3,11	1,03	3,64	1,27	-1,390	,180
Etik Değerler	4,22	,72	4,21	,89	-,030	,977
İş Güvenliği	4,05	,71	4,14	,94	-,311	,759
Sosyal Hizmetler	4,30	,85	4,28	,61	,091	,928
Otorite	3,91	,90	4,28	,46	-1,880	,067
Yetenekleri Kullanabilme	4,08	,96	4,21	,57	-,586	,561
Kurum Politika Uygulamaları	3,22	,86	3,50	,94	-,958	,348
Ödemeler	2,08	,93	3,07	1,32	-2,967	,005*
İlerleme	3,44	,96	4,00	1,17	-1,571	,132
Sorumluluk	3,75	,96	3,92	,91	-,609	,548
Yaratıcılık	4,05	,79	4,21	,57	-,781	,441
Çalışma Şartları	2,72	1,20	3,92	,99	-3,610	,001*
Çalışma Arkadaşları	3,80	1,03	3,92	1,07	-,368	,716
Tanınma	3,44	,99	3,92	,82	-1,748	,091
Başarı	3,91	1,10	4,35	,84	-1,515	,140

Buna göre meslek yüksekokullarında çalışan bekâr öğretim elemanları yapılan iş karşılığında alınan ücret ve çalışma yerinin fiziki şartları bakımından evli öğretim elemanlarından daha yüksek bir memnuniyete sahiptir.

423.Ondördüncü Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın ondördüncü hipotezi şöyledir; “Medeni durum değişkenine göre fakültelerdeki bekâr öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bekâr öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.”

Fakültelerdeki bekâr öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bekâr öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni durum değişkenine göre fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Fakültelerdeki bekâr öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bekâr öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında “otorite, çalışma arkadaşları, tanınma” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, başarı” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Medeni durum değişkenine göre fakültelerdeki bekâr öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bekâr öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “otorite, çalışma arkadaşları, tanınma” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında meslek yüksekokullarındaki bekâr öğretim elemanlarının fakültelerdeki bekâr öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo:22
Fakülte ve MYO Çalışan Bekâr Öğretim Elemanlarının
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

MEDENİ DURUM	FAKÜLTE BEKÂR		MYO BEKÂR		t DEĞERLERİ	ANLAMLI p DEĞERLERİ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Otorite	3,59	,95	4,28	,46	2,897	,007*
Çalışma Arkadaşları	2,77	1,23	3,92	1,07	2,975	,006*
Tanınma	3,18	1,00	3,92	,82	2,421	,021*

Meslek yüksekokulunda çalışan bekâr öğretim elemanları kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaları, çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması ve yapılan iş karşılığında takdir edilme bakımından fakültelerde çalışan bekâr öğretim elemanlarına göre daha yüksek doyuma sahiptir.

424.Onbeşinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın onbeşinci hipotezi şöyledir; “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur.”

Kıdem değişkenine göre fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 23’ te verilmiştir.

Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdem değişkenine göre “üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, tanınma ve başarı” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, çalışma

arkadaşları” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen alt boyutlarda farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan Bonferroni testi sonuçlarına göre “üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, tanınma ve başarı” alt boyutlarında 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının 11-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo:23

Fakültelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

KIDEM	FAKÜLTE						F DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	1–10 YIL		11–20 YIL		21 ve YUKARISI			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	4,04	,72	3,96	,80	4,20	,74	1,742	,178
Bağımsız Olma	4,18	,82	4,25	,69	4,12	,75	,580	,561
Değişiklik	4,14	,78	4,14	,89	4,01	,94	,431	,651
Sosyal Statü	4,40	,63	4,17	,74	4,17	,67	1,918	,150
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,68	,93	3,22	1,06	3,13	1,13	4,193	,016*
Teknik Destek	3,52	,88	2,98	1,03	2,82	1,06	6,943	,001*
Etik Değerler	4,10	1,12	4,14	1,08	4,15	,93	,044	,957
İş Güvenliği	4,22	,50	4,02	,81	4,10	,66	1,306	,273
Sosyal Hizmetler	4,48	,64	4,31	,84	4,34	,66	,816	,444
Otorite	4,08	,63	4,07	,94	3,93	,93	,566	,569

Tablo 23'ün devamı

Yetenekleri Kullanabilme	4,54	,76	4,44	,76	4,36	,83	,690	,503
Kurum Politika Uygulamaları	3,74	,80	3,49	,93	3,32	1,08	2,551	,081
Ödemeler	2,62	1,12	3,62	1,18	2,60	1,26	,004	,996
İlerleme	3,94	1,01	3,86	,94	3,67	1,09	1,059	,349
Sorumluluk	4,00	,83	3,82	1,19	3,91	,90	,508	,603
Yaratıcılık	4,12	,68	4,16	,91	4,15	,81	,055	,946
Çalışma Şartları	3,48	1,01	3,58	1,06	3,41	1,18	,497	,609
Çalışma Arkadaşları	3,60	,98	3,13	1,18	3,22	1,25	2,690	,070
Tanınma	3,72	,80	3,22	1,12	3,06	1,09	5,733	,004*
Başarı	4,60	,49	4,26	,81	4,20	,74	4,671	,010*

Buna göre fakültelerde çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının üstlerin yönetim tarzı, üstlerin karar vermedeki yeteneği, yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme ve duyulan başarı hissi bakımından 11–20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek bir memnuniyete sahip olduğu görülmüştür.

425. Onaltıncı Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın onaltıncı hipotezi şöyledir; “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur.”

Kıdem değişkenine göre meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 24’te verilmiştir.

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre “Meslek

yüksekokullardaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo:24
MYO Çalışan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

KIDEM	MESLEK YÜKSEKOKULU						F DEĞERLERİ	p DEĞERLERİ
	1-10 YIL		11-20 YIL		21 ve YUKARISI			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	3,64	,66	3,69	1,10	4,50	1,22	2,494	,093
Bağımsız Olma	4,16	,68	4,15	,80	4,50	,54	,617	,544
Değişiklik	3,77	,84	3,69	1,31	4,50	,54	1,631	,207
Sosyal Statü	4,29	,52	4,23	,43	4,16	,75	,160	,853
Üstler ile Sosyal İlişkiler	3,45	,99	3,23	1,09	4,00	,63	1,244	,297
Teknik Destek	3,19	1,10	3,15	1,21	3,83	,98	,893	,416
Etik Değerler	4,19	,83	4,30	,75	4,16	,40	,115	,892
İş Güvenliği	4,16	,77	3,84	,89	4,16	,40	,786	,461
Sosyal Hizmetler	4,29	,69	4,15	1,06	4,66	,51	,869	,426
Otorite	3,96	,75	4,23	,83	3,83	1,16	,638	,533
Yetenekleri Kullanabilme	4,19	,79	3,84	1,14	4,33	,51	,928	,403
Kurum Politika Uygulamaları	3,38	,80	2,92	1,03	3,66	,81	1,906	,160
Ödemeler	2,48	1,06	2,07	1,03	2,33	1,75	,577	,566
İlerleme	3,67	,94	3,53	1,19	3,33	1,36	,292	,748
Sorumluluk	3,64	,98	3,84	,89	4,50	,54	2,165	,126
Yaratıcılık	3,96	,83	4,15	,37	4,66	,51	2,455	,097
Çalışma Şartları	3,22	1,28	2,61	1,26	3,16	1,16	1,089	,345
Çalışma Arkadaşları	4,09	,87	3,38	1,26	3,50	1,04	2,7	,078

Tablo 24'ün devamı

Tanınma	3,61	,88	3,46	1,19	3,66	1,03	,134	,875
Başarı	4,09	,97	3,92	1,25	4,00	1,09	,126	,882

426.Onyedinci Hipoteze Ait Veriler

Araştırmanın onyedinci hipotezi şöyledir; “Kıdem değişkenine göre fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.”

Fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdem değişkenine göre fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 25’te verilmiştir.

Fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında “aktivite, çalışma arkadaşları, başarı” alt boyutlarında 0,05 düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur. “Bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, tanınma” alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre “Kıdem değişkenine göre fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Aralarında fark tespit edilen “aktivite, başarı” alt boyutlarında ortalama farklarına bakıldığında fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür. “Çalışma arkadaşları” alt boyutunda ise meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek tatmine sahiptir.

Tablo:25
Fakülte ve MYO Çalışan 1–10 Yıl Arası Kıdeme Sahip Öğretim Elemanlarının
İş Doyum Düzeylerine Ait t-Testi Sonuçları

KIDEM ALT BOYUTLAR	FAKÜLTE 1–10 YIL		MYO 1–10 YIL		t DEĞERLERİ	ANLAMLI P DEĞERLERİ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
Aktivite	4,04	,72	3,64	,66	2,514	,014
Çalışma Arkadaşları	3,60	,98	4,09	,87	-2,368	,021
Başarı	4,60	,49	4,09	,97	2,661	,011

Fakültelerde çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları işlerinin onları her zaman meşgul etmesi ve yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından meslek yüksekokullarında çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Ancak meslek yüksekokullarında çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları çalışma arkadaşlarının birbirleri ile uyumu bakımından fakültelerde çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri belirlenmiş, bireysel ve çevresel faktörlerin iş doyumuna etkisi araştırılmıştır.

Bulgular bölümünde de belirtildiği gibi araştırmaya katılan fakülte öğretim elemanlarının 51'i profesör, 36'sı doçent, 83'ü yardımcı doçent, 33 ü öğretim görevlisidir. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının ise 7'si yardımcı doçent, 43'ü öğretim görevlisidir.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin sonuçlar şöyledir;

Hipotez 1 : “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 2: “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 3: “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 4: “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında akademik unvana göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 5: “Akademik unvan değişkenine göre fakültelerdeki öğretim görevlileri ile meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlileri alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 6: “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 7: “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 8: “Cinsiyet değişkenine göre fakültelerdeki bayan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bayan öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 9: “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 10: “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşa göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 11: “Yaş değişkenine göre fakültelerdeki 21–40 yaş arası öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 21–40 yaş arası öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 12: “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 13: “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni duruma göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 14: “Medeni durum değişkenine göre fakültelerdeki bekâr öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki bekâr öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 15: “Fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 16: “Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında kıdeme göre fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 17: “Kıdem değişkenine göre fakültelerdeki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarındaki 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları alt gruplarında iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri alt boyutlara göre incelendiğinde “üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, ödemeler, çalışma arkadaşları ve tanınma” alt boyutlarında doyum sağlama konusunda “kararsız” oldukları diğer alt boyutlarda ise “yüksek” ve “çok yüksek” doyum sağladıkları görülmüştür.

Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri alt boyutlara göre incelendiğinde ise “teknik destek, kurum politika uygulamaları, çalışma şartları” alt boyutlarında “kararsız” oldukları “ödemeler” alt boyutunda “düşük” doyum yaşadıkları diğer alt boyutlarda ise “yüksek” ve “çok yüksek” doyum sağladıkları görülmüştür. Tütüncü (2000) yemekhanelerde çalışan personelin iş doyumunu, Kılıç (2002) öğretim elemanlarının iş doyumunu, Koustelious (2001) Yunanlı öğretmenlerin iş doyumunu, Linz (2003) ise Rus çalışanların iş doyumunu araştırmış ve ödemeler konusunda benzer şekilde düşük doyum bulmuştur.

Öğretim elemanlarını iş doyum düzeyleri akademik unvan değişkenine göre incelendiğinde; fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının “aktivite, ödemeler, ilerleme, sorumluluk” alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre fakültelerde çalışan profesörlerin işlerinin onları her zaman meşgul etmesi, kendi kararlarını uygulama sorumluluklarının olması bakımından öğretim görevlilerinden daha yüksek doyuma sahip olduğu, yapılan iş karşılığında alınan ücret ve terfi olanaklarının olması bakımından da profesör, doçent ve yardımcı doçentlerin öğretim görevlilerinden daha yüksek doyuma sahip olduğu bulunmuştur. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının ise “ödemeler” alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre meslek yüksekokullarında çalışan öğretim görevlileri yapılan iş karşılığında alınan ücret bakımından yardımcı doçentlerden daha yüksek doyuma sahiptir. Fakültelerde çalışan öğretim görevlileri ile

meslek yüksekokullarında çalışan öğretim görevlilerinin iş doyumları karşılaştırıldığında meslek yüksekokullarında çalışan öğretim görevlilerinin yapılan iş karşılığında alınan ücret, çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması ve yapılan iş karşılığında takdir edilme bakımından fakültelerde çalışan öğretim görevlilerinden daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının ise “iş güvenliği, otorite, yaratıcılık ve tanınma” alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre meslek yüksekokulunda çalışan bayan öğretim elemanları işlerinin onlara sabit bir iş sağlama, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaları, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ve yapılan iş karşılığında takdir edilme bakımından erkek öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Özdevecioğlu'nun iş tatmini ile yaşam tatminini arasındaki ilişkiyi, Oshagbemi (2000)'nin cinsiyet farklılıklarının iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye çalıştıkları araştırmalarda bayanların erkeklere oranla daha yüksek doyuma sahip oldukları bulunmuştur. Sonuçlar bu çalışmanın bulgularını da destekler niteliktedir. Fakültelerde çalışan bayan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarında çalışan bayan öğretim elemanlarının iş doyumları karşılaştırıldığında meslek yüksekokullarında çalışan bayan öğretim elemanlarının çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması bakımından fakültelerde çalışan bayan öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde; fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının “aktivite, etik değerler, sorumluluk, başarı” alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre fakültelerde çalışan 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanları işlerinin onları her zaman meşgul etmesi, vicdanlarına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamaları ve kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması bakımından 21-40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahipken, yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından 21-40 yaş arası öğretim elemanları 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının ise “değişiklik” alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre meslek yüksekokullarında çalışan 40 ve üzeri yaştaki öğretim

elemanları ara sıra değişik şeyler yapabilme şanslarının olması bakımından 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Literatür incelendiğinde çok sayıda benzer bulgular elde edilmiştir. Baş ve Ardıç (2001) tarafından kamu ve vakıf üniversitelerindeki iş doyumu, Çimen ve Şahin tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin iş doyumu, Erigüç tarafından sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumu, Toker (2007) tarafından demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri, Özdevecioğlu tarafından iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki, Sun (2002) tarafından Banknot matbaası genel müdürlüğü çalışanlarının iş doyumu araştırılmış ve yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı bulunmuştur. Fakültelerde çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarında çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanlarının iş doyumları karşılaştırıldığında fakültelerde çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanları kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması ve yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından meslek yüksekokullarında çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması bakımından ise meslek yüksekokullarında çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanları fakültelerde çalışan 21–40 yaş arası öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde; fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının “otorite, yaratıcılık, çalışma arkadaşları” alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre fakültelerde çalışan evli öğretim elemanları kişilere ne yapacaklarını söyleme şanslarına sahip olmaları, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ve çalışma arkadaşlarının birbiri ile uyumu bakımından bekâr öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Benzer şekilde Erigüç sağlık personelinin kişisel özelliklere göre iş doyumunu, Kılıç (2002) özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumunu araştırdığı çalışmalarda evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek doyuma sahip olduklarını bulmuştur. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının ise “ödemeler ve çalışma şartları” alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre meslek yüksekokullarında çalışan bekâr öğretim elemanları yapılan iş karşılığında alınan ücret ve çalışma yerinin fiziki şartları bakımından evli öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Fakültelerde çalışan bekâr öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarında çalışan bekâr öğretim elemanlarının iş doyumları karşılaştırıldığında

meslek yüksekokullarında çalışan bekâr öğretim elemanları kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaları, çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması ve yapılan iş karşılığında takdir edilme bakımından fakültelerde çalışan bekâr öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde; fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının “ üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, tanınma ve başarı” alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre fakültelerde çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları üstlerin yönetim tarzı, üstlerin karar vermedeki yeteneği, yapılan iş karşılığında takdir edilme ve yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından 11–20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında ise anlamlı fark bulunmamıştır. Fakültelerde çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarında çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının iş doyumları karşılaştırıldığında fakültele çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları işlerinin onları her zaman meşgul etmesi ve yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi bakımından meslek yüksekokullarında çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahipken, meslek yüksekokullarında çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları çalışma arkadaşlarının birbiri ile uyumu bakımından fakültelerde çalışan 1–10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahiptir.

Araştırmada elde edilen bulgulara ve sonuçlara göre yapılabilecek öneriler şöyledir; öğretim elemanlarına yönelik uygulanan yönetim biçimi iş doyumunu arttırmaya yönelik olmalı ve yöneticiler liderlik niteliklerine sahip olmalıdır. Yöneticiler öğretim elemanlarının görüşlerini dikkate almalı ve öğretim elemanları kendilerini ilgilendiren konularda düşüncelerini açıkça ifade edebilmelidir. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle sıcak diyaloglar kurabilmesi için sosyal aktiviteler düzenlenmelidir. Öğretim elemanlarının çalışma şartlarında ısı, rutubet, havalandırma, ışık, gürültü gibi konular dikkate alınmalı ve iyileştirilmelidir. Ayrıca akademik çalışmaların daha etkin yapılabilmesi için gerekli araç gereç sağlanmalı, kütüphane kapasitesi arttırılmalı, internet ve bilgisayar olanakları daha yeterli düzeye çıkarılmalıdır. Servis, sağlık, spor, dinlenme, kafeterya gibi olanaklar iyileştirilmelidir. Yapılan iş karşılığında alınan ücret tatmin edici düzeyde olmalı sosyal

yardımlar attırılmalıdır. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirleyecek çalışmalar daha yaygın yapılmalıdır. Her fakülte, meslek yüksekokulu kendi içinde çalışmalar yapıp sonuçları değerlendirmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

a.Kitaplar

- BAŞARAN, İbrahim E. : Örgütsel Davranış, Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.
- BİNGÖL, Dursun : Personel Yönetimi, 3.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1997.
- ÇETİNKANAT, Canan : Örgütlerde Güdülenme İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
- DAVİS, Keith : İşletmelerde İnsan Davranışı, Çev: Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Nr. 199, İstanbul, 1988.
- DAVİS, Keith,
NEWSTROM, John W. : Organizational Behavior Human Behavior at Work, 10. Edition, NY: McGraw Hill,1998.
- ERDOĞAN, İlhan : İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayım, 1996.
- EREN, Erol : Yönetim Psikolojisi, 4.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1993.
- : Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Doğuş Üniversitesi BF, İstanbul, 2004.

- FINDIKÇI, İlham : İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- HİŞMAN, Yeliz : İş Tatminine Tanımsal Bir Yaklaşım ve Çalışanların İş Tatminine Bakış Açıkları Üzerine Bir Araştırma, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.
- İNCE, Özlem : İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.
- KILIÇ, Bilge : Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.
- KOÇEL, Tamer : İşletme Yöneticiliği, 6.Baskı, İstanbul, 1998.
- MUCUK, İsmet : Modern İşletmecilik, Türkmen Kitapevi, İstanbul, 1996.
- ÖNCEL, Azize : Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1998.
- SCHERMERHORN, J.R.
HUNT, J.G.
OSBORN, R.N. : Management, John Wiley And Sons, USA, 1994.

- SUN, Özlem : İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2002.
- ŞANLI, Savaş : Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2006.
- TELMAN, Nursel : Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1988.
- VARLIK, Türkan : Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2000.
- YILMAZ, Ejder : Hukuk Sözlüğü, Yetkin Yayınları, Ankara, 1992.

b.Makale ve Bildiriler

- AKSU, Akın A.
- AKTAŞ, Aylin : “Job Satisfaction of Managers in Tourism”, **Managerial Auditing Journal**, Vol.20, Nr. 5, (2005), pp.479–788.
- AKSU, Güney ve diğerleri : “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Sayı:4/55, (2002), ss.1–16.

- BARTOLO, Kylie
 FURLONGER, Brett : “Leadership And Job Satisfaction Among Aviation Fire Fighters in Australia”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.15, Nr.1, (2000), pp.87–97.
- BAŞ, Türker
 ARDIÇ, Kadir : “Kamu Üniversiteleri İle Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul, 24–26 Mayıs 2001.
- : “Yükseköğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği”, **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**, (Eylül, 2002), ss.72.
- CROSSMAN, Alf
 ABOU-ZAKİ, Bassem : “Job Satisfaction And Employee Performance of Lebanese Banking Staff”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.18, Nr.4, (2003), pp.368–376.
- DAVİŞ, Grace : “Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Businesses”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol.11, Nr.4, (2004), pp.495–503.
- EDEM, U.S.
 LAWAL, Olu O. : “Job Satisfaction And Publication Output Among Librarians in Nigerian Universities”, **Library Management**, Vol.20, Nr.1, (1999), pp.39–46.
- ERGİN, C. : “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, Sayı:12 (1997), ss.25–26.

- ESKILDSSEN, Jacob K.
 KRISTENSEN, Kai
 WESTLUND, Anders H. : “Work Motivation And Job Satisfaction in Nordic Countries”, **Employee Relations**, Vol.26, Nr.2, (2003), pp.122–136.
- GILES, William F.
 FIELD, Hubert S. : “The Relationship of Satisfaction Level And Content of Job Satisfaction Questionnaire Items to Item Sensitivity”, **Academy of Management Journal**, Vol.21, Nr.2, (1978), pp.295–301.
- GRAHAM, Michael W.
 MESSNER, Philip E. : “Principals And Job Satisfaction”, **International Journal of Educational Management**, Vol.12, Nr.5, (1998), pp.196–202.
- GROOT, Wim
 BRINK, Henriette M. : “Job Satisfaction of Older Workers”, **International Journal Manpower**, Vol.20, Nr.6, (1999), pp.343–360.
- HICKSON, Charles
 OSHAGBEMI, Titus : “The Effect of Age on The Satisfaction of Academics With Teaching And Research”, **International Journal of Social Economics**, Vol.26, Nr.4, (1999), pp.537–544.

- KARAKÖSE, Turgut
KOCABAŞ, İbrahim : “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri”, **Journal of Theory And Practise in Education**, ISSN:1304-9496.
- KESER, Aşkın : “The Relationship Between Job And Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Sayı:2/7, (Haziran 2005), ss.1–12.
- KOUSTELLİOS, Athanasios D.: “Personel Characteristics And Job Satisfaction of Greek Teachers”, **The International Journal of Educational Management**, Vol.15, Nr.7, (2001), pp.354–358.
- LAM, Simon S. : “Quality Managenent And Job Satisfaction”, **International Journal of Quality&Reliability Management**, Vol.12, Nr.4, (1995), pp.72–78.
- LAM, Terry
BAUM, Tom
PİNE, Ray : “Study of Managerial Job Satisfaction in Hong Kong’s Chinese Restaurants”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol.13, Nr.1, (2001), pp.35–42.
- LAM, Terry
ZHANG, Hanqin Q. : “Job Satisfaction And Organizational Commitment in The Hong Kong Fast Food İndustry”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol.15, Nr.4, (2003), pp.214–220.

- LİNZ, Susan J. : “Job Satisfaction Among Russian Workers”, **International Journal of Manpower**, Vol.24, Nr.6, (2003), pp.626–652.
- LOCKE, Edwin : “What is Job Satisfaction?”, **Organizational Behavior And Human Performance**, Vol.4, (1969), pp.309–336.
- MUSUL B. ve diğerleri : “Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum”, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Sayı:10, (1995), ss.2–7.
- OSHAGBEMÍ, Titus : “Job Satisfaction Profils of University Teachers”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.12, Nr.1, (1997), pp.27–39.
- : “How Satisfied Are Academics With Primary Tasks of Teaching, Research And Administration And Management?”, **International Journal of Sustainability in Higher Education**, Vol.1, Nr.2, (2000), pp.124–136.
- : “Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers”, **Women in Management Rewiev**, Vol.15, Nr.7, (2000), pp.331–343.
- ÖRÜCÜ Edip ve diğerleri : “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Dergisi**, Sayı:1/13, (2006), ss.1-16.

- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut : “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 22–24 Mayıs 2003.
- PAKNADEL, Canan A. : “AİBÜ ve ODTÜ’nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu”, Bolu, Nisan, 1995.
- PORS, Niels O.
JOHANNSEN, Carls G. : “Job Satisfaction And Motivational Strategies Among Library Directors”, **New Library World**, Vol.103, Nr.1177, (2002), pp.199–208.
- SARKER, Shah J.
CROSSMAN, Alf
CHINMETEETUPITUCK, Parkpoom : “The Relationship of Age And Length of Service With Job Satisfaction: An Examination of Hotel Employees in Thailand”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.18, Nr.7, (2003), pp.745–758.
- SİNANGİL, Handan K. : “Endüstri ve Örgütsel Psikolojinin İş Yaşamına Katkıları”, **Mercek Dergisi**, (1998), ss.107.
- TENGİLİMOĞLU, Dilaver : “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:1, (2005), ss.7.
- TOKER, Boran : “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı:1/18, (2007), ss.97–100.

- TÜTÜNCÜ, Özkan : “Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:3/2, (2000), ss.1–12.
- UYGUÇ Nermin ve diğerleri : “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi**, Sayı:2/12, (1998), ss.193–204.
- UYGUÇ, Nermin
ÇIMRIN, Dilek : “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:1/19, (2004), ss.91–99.
- VİLA, Luis E.
ARACİL, Adela G.
MORA, Jose G. : “The Distribution of Job Satisfaction Among Young European Graduates: Does The Choice of Study Field Matter?”, **The Journal of Higher Educational**, Vol.78, Nr.1, (2007), pp.97–118.
- ZEFFANE, Rachid : “Computer Usage And Job Satisfaction: An Empirical Exploration”, **Information Management & Computer Security**, Vol.2, Nr.2, (1994), pp.10–22.

c. İnternet ve Diğerleri

AVŞAROĞLU, Selahattin ve diğerleri : “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”,http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5Cali%20KAHRAMAN%20M.%20Engin%20DEN%20B0Z%20Selahattin%20AV%20EARO%20ELU%5C115-130.pdf (09.02.2007).

ÇİMEN, Mesut

ŞAHİN, İsmet

: “Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”,
http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2314 (02.23.2007).

ERİGÜÇ, Gülsün

: “Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”,
http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2313 (02.23.2007).

HAYRAN, Osman ve diğerleri

: “Diş Hekimlerinde Mesleki Doyum”,
http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2329 (09.23.2007).

YÜKSEL, İhsan

: “Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”,
<http://kosbed.kou.edu.tr/sayi3/yuksel.pdf> (02.20.2007).

http://www.paradoks.org/makale/yil2_sayi1/calisan_tatmini.pdf (09.02.2007).

EKLER

EK:1

ANKET FORMU 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1)Akademik Unvanınız

Prof. Yrd. Doç.

Doç. Öğr. Gör.

2)Cinsiyet

Bayan Erkek

3)Yaş

21–40 40 ve Üzeri

4)Medeni Durum

Evli Bekâr Dul veya Boşanmış

5) Üniversitedeki Kıdeminiz

1–10 yıl 11–20 yıl 21 ve Yukarısı

6) Görev yaptığınız Fakülte ve Anabilim Dalı

Fakülte.....

Anabilim Dalı.....

EK: 2

ANKET FORMU 2

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda bazı durumları içeren cümleler yer almaktadır. Her cümleyi cevaplarken bu ifade için işimden ne derece memnunuz? Sorusunu kendinize sorunuz ve ne derece memnun olduğunuzu parantez içine **X** işaretini koyarak belli ediniz.

ÇM: Bu yönden işimden **çok memnunuz.**

M : Bu yönden işimden **memnunuz.**

K : Bu yönden işimle ilgili **kararsızım.**

MD : Bu yönden işimden **memnun değilim.**

HMD: Bu yönden işimden **hiç memnun değilim** anlamındadır.

Şimdiki işimden;

1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından;

ÇM () M () K () MD () HMD ()

2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

5.Üstlerin yönetim tarzı açısından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

6.Üstlerin karar vermedeki yeteneği bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

7.Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

12.Akademik kararların uygulamaya konması bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

14.Terfi olanağımın olması bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

17.Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından:

ÇM () M () K () MD () HMD ()

ÖZGEÇMİŞ

Zeynep GÜNAYDIN, 25.10.1981 tarihinde Trabzon'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Trabzon'da tamamladı. 1999 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünü kazandı. 2003 yılında öğrenimini tamamlayarak mezun olan GÜNAYDIN, 2005 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2005 yılında Vakfıkebir Meslek Yüksekokulu'nda okutman olarak göreve başlayan ve aynı zamanda bölüm başkanı olan GÜNAYDIN, halen bu görevini sürdürmektedir.

GÜNAYDIN, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.