

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**KAMU KURULUŞLARINDA YÖNETİCİLERİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM
DOYUMU DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL İLİ
SULTANGAZİ İLÇESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mustafa MAMUR

İstanbul, 2014

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**KAMU KURULUŞLARINDA YÖNETİCİLERİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM
DOYUMU DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL İLİ
SULTANGAZİ İLÇESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mustafa MAMUR
Danışman: Yrd Doç. Dr. Naim DENİZ

İstanbul, 2014

Tez Etik ve Bildirim Sayfası

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Sultangazi İlçesi” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

2014

Mustafa MAMUR
İmza

ÖNSÖZ

İş hayatında çalışanlar kadar yöneticilerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyi verimliliğin sağlanmasında önemli bir etkidir. Kamu kurumlarının amaçlarını gerçekleştirmek için tüm çalışanların iş doyumu ve yaşam doyumları araştırılarak en uygun çalışma yöntemi uygulanmalıdır.

Çalışmalarım sırasında fikir veren, yol gösteren ve projenin ana hatlarının oluşmasını sağlayan değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Naim DENİZ'e çok teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Çalışmamın başından beri manevi desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, 2014

Mustafa MAMUR

ÖZ

KAMU KURULUŞLARINDA YÖNETİCİLERİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL İLİ SULTANGAZİ İLÇESİ

Bu çalışmanın amacı, kamu kurumlarında görev yapan yönetici (lider) personellerinin yaşam doyumu ve iş doyumu düzeylerini ve bunları etkileyen faktörlerin ne derece karşılanıp karşılanmadığından yola çıkarak bu konuya yönelik algı ve etkileri araştırmaktır. Çalışmada belirlenen örneklem kümesi üzerinden, yöneticilerin yaşam ve iş doyum düzeyleri ve bu düzeyi belirleyen faktörler incelenmiştir. İnceleme kapsamında elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar araştırma kapsamında detaylı bir şekilde ortaya konulmuştur.

Hazırlanan çalışma altı ana bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümü, çalışmanın birinci bölümünü oluşturmaktadır. İkinci bölümde yaşam doyumu kavramından hareketle yaşam doyumunu etkileyen değişkenler ile ilgili temel unsurlar ortaya konmuştur. Yine bu bölümde, yaşam doyumunu açıklamaya yönelik yaklaşımlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve türleri ortaya konmuştur. Üçüncü bölümde ise iş doyumu kavramı ve iş doyumunu oluşturan unsurlar, etkileyen örgütsel ve bireysel etmenler ve düşük iş doyumunun neden olduğu bireysel ve örgütsel sonuçlar ortaya konmuştur. Araştırmanın dördüncü bölümünde, yaşam doyumu ve iş doyumu ilişkisi mevcut literatür kapsamında incelenerek, yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik modeller temel kuramlar çerçevesinde irdelenmiştir. Ayrıca yine bu bölümde, yaşam doyumu açısından iş doyumunun önemi ortaya konmuştur. Araştırmanın beşinci bölümünde ise İstanbul bölgesi Sultangazi ilçesi içerisinde yer alan kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki farklar incelenmiştir. Uygulanan anket çalışmasına ait analiz ve bulgular paylaşılmıştır. Sonuç ve değerlendirme bölümü ise çalışmanın son kısmı olan altıncı bölümünü oluşturmaktadır.

Araştırmada, iş doyumu, kişisel doyum, çevresel doyum ve toplumsal doyum değerleri ve bu değişkenlerin demografik özelliklerle ve yaşam doyumu ile olan

ilişkileri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya ilişkin en önemli bulgular arasında, yöneticilerin iş doyumunu ve kişisel doyumlarının yaşam doyumlarını olumlu olarak etkilediği ve gerek çevresel gerekse de toplumsal oyumlarının yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemediği tespitleri yer almaktadır.

Anahtar kelimeler: İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Kamu Yöneticileri.

ABSTRACT

A STUDY ON THE MANAGEMENT OF GOVERNMENT JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION: THE CASE OF ISTANBUL CITY DISTRICT SULTANGAZI

The aim of this study; public institutions working in the manager (leader) staff of the life satisfaction and job satisfaction and the factors affecting them and to what degree being met Based on this issue perceptions and effects is to investigate . The study set out determined sample of managers of life and job satisfaction levels and the factors that determine this level were investigated. Views obtained under the scope of the research findings and the results achieved have been demonstrated in a detailed manner.

The study consists of six main parts. Check section constitutes the first part of the study. In the second part of the concept of life satisfaction, life satisfaction variables affecting the movement of the basic elements have been revealed. Also in this section, in order to explain life satisfaction were examined in a detailed manner and types of approaches have been put forward. In the third chapter the concept of job satisfaction and job satisfaction of the elements, organizational and individual factors influencing job satisfaction caused by low individual and organizational results have been revealed. In the fourth part of the study, the relationship between life satisfaction and job satisfaction within the scope of the existing literature by examining the relationship between life satisfaction and job satisfaction within the framework of the basic theories for explaining the models were examined. Also in this section again, the importance of job satisfaction in terms of life satisfaction have been revealed. In the fifth chapter, within public institutions working in the area of job satisfaction and life satisfaction levels of executive's differences between were investigated in Sultangazi district. Applied to the analysis and findings of the survey were shared. Results and evaluation part of the study constitutes the last part of the sixth chapter.

In this study, job satisfaction, personal satisfaction, environmental satisfaction and social satisfaction levels and demographic features of these variables and their relationship with life satisfaction was carried out in the framework. Among the most important findings of the research, managers' job satisfaction and life satisfaction of personal satisfaction and have a positive influence environmental as well as social satisfaction found to positively influence the life satisfaction are included.

Keywords: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Public Administrators.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1
Tez Çalışmasının Amaç ve Hedefleri	1
Tezin Kapsam ve İçeriği	2
Tezin Yöntemi ve Planı	3
BİRİNCİ BÖLÜM	4
YAŞAM DOYUMU KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	4
1.1. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER	9
1.1.1 Kişisel ve Demografik Faktörler	9
1.1.2 İş ile İlgili Faktörler	13
1.1.3 Çevresel Faktörler	15
1.1.4 Toplumsal Faktörler	15
1.2. YAŞAM DOYUMUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR	16
1.2.1 Belirli Bir Noktaya Erişme Yaklaşımı	17
1.2.2 Haz ve Acı Yaklaşımı	18
1.2.3 Etkinlik Yaklaşımı	18
1.2.4Yukarıdan Aşağıya-Aşağıdan Yukarıya Yaklaşımı	19
1.2.5 İlişkilendirici Yaklaşım	19
1.2.6Yargı Yaklaşım	20
1.3. YAŞAM DOYUMU VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ	20
1.4. YAŞAM DOYUMU VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK MODELLER	21
1.4.1. Yayılma Modeli	22
1.4.2. Dengeleme Modeli	22
1.4.3. Ayırıştırma Modeli	23
1.4.4. Dağılma Modeli	23
İKİNCİ BÖLÜM	25
İŞ DOYUMU KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	25
2.1. İŞ DOYUMU KAVRAMI VE ÖNEMİ	25
2.1.1. İş Doyumu Kavramı ve Kavramsal Çerçeve	25
2.1.2. İş Doyumunun Önemi	28
2.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ETMENLER	31
2.2.1. Cinsiyet	31
2.2.2. Eğitim	32
2.2.3. Yaş	34
2.2.4. Kıdem	35

2.2.5.	Medeni Durum	36
2.3.	İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL ETMENLER.....	37
2.3.1.	İşin İçeriği	37
2.3.2.	Çalışma Koşulları	38
2.3.3.	Yönetim Tarzı	39
2.3.4.	Kazanç	40
2.3.5.	Terfi ve İlerleme İmkânları.....	41
2.3.6.	Çalışma Arkadaşları.....	42
2.4.	DÜŞÜK İŞ DOYUMUNUN NEDEN OLDUĞU SONUÇLAR	42
2.4.1.	Düşük İş Doyumunun Bireysel Sonuçları	43
2.4.2.	Düşük İş Doyumunun Örgütsel Sonuçları	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		46
ARAŞTIRMA BULGULARI.....		46
3.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI	46
3.2.	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	46
3.3.	ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	47
3.3.1.	Araştırmanın Hipotezleri	47
3.3.2.	Araştırmada Kullanılan Anket Formu	48
3.4.	ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM.....	49
3.5.	ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	49
3.6.	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	49
3.7.	VERİLERİN TOPLANMASI.....	50
3.8.	VERİLERİN İSTATİSTİKİ ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	50
3.8.1.	Güvenilirlik	51
3.8.2.	Yöneticilerin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular	52
3.8.3.	Yöneticilerin İş Doyumu Düzeyine Ait Özellikler	54
3.8.4.	Yöneticilerin Yaşam Doyum Düzeyine Ait Değerlendirmeler.....	57
3.8.5.	Faktör Analizi	58
3.8.6.	Yaşam Doyumu Değişkenlerinin Korelasyon Analizi.....	63
3.8.7.	Hipotez Testleri ve Regresyon Analizi	64
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....		66
KAYNAKLAR		68
ÖZGEÇMİŞ		76
EKLER		77
	Ek-1: Anket Formu	77

TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa No.</u>
Tablo 1: Demografik Özelliklere Ait Bulgular	52
Tablo 2: Yöneticilerin İş Doyumu Düzeyine Ait Değerlendirmeler Ölçeği.....	54
Tablo 3: Yöneticilerin Yaşam Doyum Düzeyine Ait Değerlendirmeler Ölçeği	57
Tablo 4: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Tablosu	59
Tablo 5: Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Tablosu	62
Tablo 6: Korelasyon Analizi Tablosu	64
Tablo 7: Genel Regresyon Modeli Tablosu	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No.</u>	<u>Sayfa No.</u>
Şekil 1: Araştırma Modeli.....	47

KISALTMALAR

age.	Adı geçen eser
akt.	Aktarma
bk.	Bakınız
bs.	Baskı, basım
C.	Cilt
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
K.	Karar
mad.	Madde
Nu.	Numara
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
s.	Sayfa
S.	Sayı
yy.	Yüzyıl

GİRİŞ

Kamu kurumlarında verimliliğin sağlanması, amaçlarının gerçekleştirilmesi, istenilen özellikte faaliyet göstermelerinin sağlanabilmesi için kamu kurumlarında çalışanların iş doyumunu ve yaşam doyumlarının sağlanması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu çalışanlarının iş doyumunu ve yaşam doyumuna etki eden birçok faktörden bahsedilir. Çalışanların yaşam doyumunu kişisel ve demografik faktörlerin, iş ile ilgili faktörlerin, çevresel faktörlerin ve toplumsal faktörlerin etkilediğini söyleyebiliriz.

İş doyumunu ve yaşam doyumunun olması işe karşı olumlu bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. İş doyumunun sağlanması çağdaş yönetimin önemli bir faktörüdür. İnsanlar çalışmak zorundadır. İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını işyerinde geçiriyorsa işin sıkıntısız, huzurlu olması sağlanmalıdır. Nasıl ki sağlık insan hayatında önemli bir etken ise iş doyumunu ve yaşam doyumunu da insan hayatında önem arz etmektedir.

Günümüzde çalışma hayatı rekabet üzerine kurulmuştur. İşletmeler de çağdaş yönetim çerçevesinde rekabette üstünlüğü sağlamak, verimliliklerini artırmak için yeni yöntemler geliştirmeleri gerekmektedir. İnsan faktörü de işletmelerde üretim ve hizmet faktörlerinin en önemlisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu düşünce yapısı da zaman içerisinde işletme için de iş doyumunu ayrıcalıklı bir hale getirmektedir.

Kamu kurumlarının belirlenen hedeflere ulaşması, iş doyumunun sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin artırılması ile mümkündür. İş doyumunu ve Yaşam doyumunun sağlanamaması sonucu kamu kurumlarında da etkinlik sağlanamayacaktır.

Tez Çalışmasının Amaç ve Hedefleri

Araştırma; kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ve bunu sağlayan faktörlerin ne derece karşılanıp karşılanmadığından yola çıkarak yaşam doyum düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmada İstanbul ili Sultangazi ilçesinde faaliyet gösteren kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, görev süresi değişkenleri açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada belirlenen örneklem kümesi üzerinden, yöneticilerin iş doyumunu düzeyleri ve bu düzeyi belirleyen faktörler incelenecektir. İnceleme kapsamında elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar araştırma kapsamında detaylı bir şekilde ortaya konulacaktır.

Bu araştırma vasıtasıyla; İstanbul ili Sultangazi ilçesinde faaliyet gösteren kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin belirtilen hipotezler açısından değerlendirmesinin yapılması, önerilerin oluşturulması, sonraki yapılacak araştırmalara kaynak oluşturulması hedeflenmektedir.

Bu amaçla araştırma bulguları kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin mevcut iş doyumunu düzeylerinin ortaya koyulması bakımından önemlidir. Ortaya konacak sonuçlar, kamu hizmetlerinde ilerleyen dönemlerde yapılabilecek değişikliklere dikkat çekecektir.

Tezin Kapsam ve İçeriği

Hazırlanan çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Tez çalışmamız giriş ile başlamaktadır. .

Birinci bölümde yaşam doyumunu ve iş doyumunu kavramlarından hareketle yaşam doyumunu etkileyen değişkenler, faktörler ele alınacaktır. Yaşam doyumuna yönelik yaklaşımlar, yaşam doyumunu ve iş doyumunu ilişkisi ve arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik modeller açıklanacaktır. Yine bu bölümde, yaşam doyumunu ve iş doyumunun önemi ve özellikleri ayrıntılı bir şekilde ortaya konacaktır.

Yaşam doyumunu ve iş doyumunu alanında mevcut literatür incelenerek bu kapsamda yaşam doyumunu ve iş doyumunu ilişkisi açıklanarak geçmişten bugüne yurtiçi ve yurtdışı literatür ortaya konacaktır.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise İş doyumu kavramı ve iş doyumunu etkileyen etkenler ve düşük iş doyumunun neden olduğu sonuçlar açıklanacaktır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın amacı hipotezleri ortaya konacaktır. İstanbul ili Sultangazi ilçesi içerisinde yer alan kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin yaşam doyumu ve iş doyumu düzeyleri ve yöneticilerin özelliklerine göre yaşam ve iş doyumu düzeyleri arasındaki farklar incelenecektir. Uygulanan anket çalışmasına ait analiz ve bulgular paylaşılacaktır.

Sonuç ve değerlendirmede ise elde edilen analiz sonuçları dahilinde çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tezin Yöntemi ve Planı

Çalışma kapsamında literatür taraması ve anket uygulaması gerçekleştirilerek çalışmanın hazırlanması planlanmaktadır.

Bu çerçevede öncelikle araştırmaya ait hipotezlerin ortaya konması hedeflenmektedir. Ardından çalışmaya ait kaynak taraması tamamlanarak literatür bölümünün hazırlanması ve ardından da anket uygulaması gerçekleştirilerek elde edilen verilerin analiz edilmesi şeklinde bir yöntem izlenecektir.

Son adımda ise elde edilen bulgulara istinaden gerekli hipotez testlerinin gerçekleştirilerek yorum ve değerlendirmelerde bulunulması ve çalışmanın tamamlanması planlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Yaşam doyumu kavramını, çerçevesini ve ne anlatmak istediğini tanımlamadan önce yaşam ve doyum kavramlarının açıklanması doğru olacaktır. Doyum veya tatmin, kişilerin istek, dilek, gereksinim ve beklentilerin karşılanmasıdır. Yaşam ise kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın toplamıdır. Çalışan açısından iş ise, bir görevin yerine getirilmesi için yapılması gereken çeşitli faaliyetlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2007; 81).

Bu tanımlamalardan hareketle yaşam doyumu kavramını en basite indirgenmiş haliyle, kişinin hayata karşı genel tutumu ve iş dışı yaşamına verdiği duygusal tepkisi olarak tanımlamak mümkündür. Bununla birlikte yaşam doyumu kavramını tek bir cümle ile açıklamak mümkün görünmemektedir. İyi yaşama, mutlu olma, moral gibi birçok yargı, kişilerin kendi yaşamı üzerindeki değerlendirmelerine bağlı olmaktadır. İnsanlar yaşamlarının istekleri ve beklentileri doğrultusunda gelişmesini ve olmasını istemektedirler. Bu nedenle yaşam doyumu kavramı, yıllar boyunca çok farklı disiplinlerin ilgi odağı bir araştırma konusu olmuştur. Yaşam doyumu ile ilgili yapılan araştırmalar 1950’li yıllarda başlamaktadır. 1970’li yıllardan sonra ise yaşam doyumunun sosyal bilimler ve diğer ilişkili disiplinlerle ilgili araştırmalarda sıklıkla yer aldığı görülmektedir.

Yaşam doyumu, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki ya da tutumun toplamıdır (Dikmen, 1995; 13). Bir başka tanıma göre ise yaşam doyumu, bir insanın beklentileri ve elinde olanların karşılaştırılmasıyla elde edilen durum ya da sonuçtur. Yaşam doyumu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Aysan ve Bozkurt, 2004; 2). Başka bir ifadeyle, bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır.

Özdevecioğlu (2003; 697) ise yaşam doyumunu, bireyin iş dışı yaşam hakkındaki duygusal tepkisi ve hayata karşı genel tutumu olarak tanımlamaktadır.

Yaşam doyumu genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004; 18). Yaşam doyumu kişinin kendi hayatının memnun olduğu ya da olmadığı yönlerinin karşılaştırılması olarak da tanımlanabilir. Diğer bir yaklaşıma göre ise yaşam doyumu bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil etmektedir (Dikmen, 1995; 3 – 4).

Yaşamının bir anlamı ve doğrultusu olduğu düşünen bireylerin, yüksek düzeyde yaşam doyumu olan bireyler oldukları gözlenmekte ve dile getirilmektedir. Bu nedendir ki, literatürde yaşam doyumuna ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da yaşam doyumunu tanımlamada yaşanan zorlukları açıklar niteliktedir (Keser, 2005; 80).

Yaşam doyumu, bireyin yaşamına ilişkin genel değerlendirmelerini içeren öznel bir yargıdır (Yetim, 1992; 51). Bu değerlendirme mutluluk, haz, neşe, hoşnutluk öğelerini içeriyorsa olumlu tepkiler; üzüntü, tasa, acı, keder öğelerini içeriyorsa olumsuz tepkiler olduğu söylenebilir. Yaşam doyumu, kişinin bütün yaşamı dikkate alındığında yaşamına ilişkin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri ve hayata karşı genel bir tutumudur. Görüldüğü üzere kesin olarak tanımlamak güç olsa da, yaşam doyumu, kişinin bir bütün olarak kendi hayatının genel kalitesini pozitif olarak değerlendirmesinin derecesidir. Başka bir ifadeyle, kişinin kendi yönlendirdiği hayatından ne kadar çok hoşlandığıdır ve kavram, kişinin genel olarak yaşamı ile ilgili duygularını ifade etmektedir. Yaşam doyumu, yaşamın belirli alanlarından tatmin (iş, aile vb.) gibi bir seviyede değerlendirilebileceği gibi yaşamın geneli içinde değerlendirilebilmektedir. Çünkü yaşam doyumu, yaşam hakkındaki genel duyguları da yansıtmakta ve duygusal mutluluğun bir ölçüsü olarak da görülmektedir (Aşan ve Erenler, 2008; 206).

Genel olarak yaşam doyumu üç kategoride gruplanmıştır: Birinci grupta; yaşam doyumu iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı sorusu üzerinde temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Üçüncü grupta da yaşam doyumu,

günlük yaşamın akışı üzerinde temellenmiştir. Bu da günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması anlamına gelmektedir (Özer ve Karabulut, 2003; 73).

Yaşam doyumu kavramının yapılan çalışmalarda birçok öge yardımıyla tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bir çalışmada 6500 öge sınanmış ve sınanan ifadeler 15 temel ögeye indirgenebilmiştir (Dikmen, 1995; 14).

Bu araştırmaya göre, yaşam doyumunu etkileyen bu öğeler şunlardır;

- Araçsal rahatlık,
- Sağlık ve kişisel güven,
- Ana, baba, kardeşler ve diğer akrabalarla ilişkiler,
- Bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme,
- Karı-koca ilişkilerinde yakınlık,
- Yakın arkadaşlara sahip olma,
- Başkalarına yardım etme ve başkalarını gözetme,
- Devletin yerel ve ulusal etkinlikleriyle, halk etkinliklerine katılma,
- Öğreniyor olma,
- Kendini anlayabilme,
- Bir işte çalışıyor olma,
- Kendini tanıyabilme,
- Toplumsallaşma,
- Kitap okuma, müzik dinleme, sinema, maç vb. seyretme,
- Eğlenceli etkinliklere katılma.

Bunun yanı sıra birçok araştırmada yaşam doyumunu bu öğeler dışında yaş, cinsiyet, medeni durum, genel sağlık durumu, kendine güven, mizah, çalışma ortamı gibi öğelerin de açıklayıcı olduğu görülmüştür. Yaşam doyumunu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesini ifade etmektedir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam doyumunu artırır. İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bu yüzden yaşam doyumunun artırılmasında iş doyumunu önemli bir faktördür (Gümüş,2006; 37). Yaşam doyumunu sübjektiftir çünkü araştırmalarda, hayatlarının bütününden memnun olup olmadıkları sorulmaktadır. Birçok insan yaşamdan doyum almasına karşın bütün insanlar eşit şekilde doyum almamaktadır.

Yaşam doyumunu kavramı kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın bütün boyutlarını içerir. Yaşam doyumunu kavramı aynı zamanda mutluluk ve öznel esenlik (öznel gönenç veya öznel iyi olma) gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Literatüre bakıldığında yaşam doyumunu kavramını açıklarken kullanılan çerçevenin özdeş kavramları açıklarken de kullanıldığı görülmektedir. Yaşam doyumunu, genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içermektedir. Mutluluk, moral v.b. gibi değişik açıklardan iyi olma halini ifade etmektedir (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010; 93). Mutluluk ise yaşamın somut koşullarına daha az dayanan ve bu anlamda ayakları yere daha az basan bir kavramdır. Hep belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen belirli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Mutluluk, kişi bir amaç veya hedefe ulaştığında veya gereksinimini doyurduğunda gerçekleşmektedir. Kişinin amaç veya hedeflerine ulaşamaması veya gereksinimini doyuramaması ise mutsuzluğa neden olmaktadır (Dikmen, 1995; 14 – 15).

Günlük yaşamda oldukça sık rastlanan mutluluk, tanımlanması güç ve farklı anlamlara gelen bir kavramdır. Bu nedenle sosyal psikologlar mutluluk yerine “yaşam doyumunu veya sübjektif iyi oluş” kavramlarını kullanmaktadırlar (Özer ve Karabulut, 2003; 73). İnsanlar duygularını diğer bireylerle paylaştığı, hissettiği ve sosyal ilişkilere girdiği sürece mutlu olur ve psikolojik doyum sağlar. Artan psikolojik doyum ise bireyin yaşam kalitesini ve yaşam doyumunu olumlu anlamda etkilemektedir (Tümekaya ve diğerleri, 2008; 3). Örneğin mutluluk düzeyi daha yüksek olan bireylerin daha iyi sosyal ilişkilere sahip olduğu, işlerinde daha başarılı

olup daha çok kazanç sağladıkları ve daha uzun yaşam sürüp sağlıklı yaşadıkları belirtilmektedir (Güler, Ed: Solmuş,2008;201). Kişi bir gereksinimin yoksunluğunu ne kadar çok hissederse o kadar ve o gereksinimi doyurabilmek için ne kadar çok çalışırsa, o gereksinimini doyurduğunda o kadar mutlu olur. Mutluluk, geleceğe yönelik eylemliliklerden kaynaklanmaktadır.

Yaşam doyumu ile eş anlamda kullanılan kavramlardan biri mutluluk, bir diğeri ise öznel iyi olma kavramıdır. Doyum bilişsel ve duygusal bileşenlerden oluşmaktadır. Öznel iyi oluş da doyumun öznel hali ve pozitif ruh sağlığıdır. Öznel iyi oluşun esas bileşenleri ise duygulanım ve yaşam doyumudur. Duygulanım; olumlu (neşe, ilgi, heyecan, güven v.b.) ve olumsuz (öfke, suçluluk, üzüntü, nefret v.b.) olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Yaşam doyumunu hem bilişseldir, hem de duygularla ilişkilidir. Yaşam doyumunu öznel iyi olma kavramının aksine kişinin mevcut yaşamı ile ilgili bir değerlendirmeden çok hayatının bütünü hakkındaki değerlendirme ile ilgilidir (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009; 21).

Öznel iyi olma kavramı bugüne kadar farklı ifadelerle dile getirilmiştir. Öznel iyi olma, filozoflar tarafından “erdemlilik ya da kutsallık” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, insanın en yüksek amacının mutluluğa ve tam bir huzura ulaşmak olduğundan söz edilmektedir. Sosyal bilimcilerse öznel iyiliğe ulaşmış kişiyi; “genç, sağlıklı, iyi eğitim görmüş, iyi para kazanan, iyimser, özgür, evli, yüksek benlik saygısı olan, moral açıdan iyi bir işe sahip, yüksek amaçları olan, entelektüel düzeyi yüksek kişi” olarak tanımlamıştır. Başka bir görüşe göre öznel iyi olma, “kişinin duygusal durumu ile yakından ilgili olduğu” varsayımına dayanmaktadır. Bu grup tanımların odak noktası bireyin coşkusal ve bilişsel değerlendirmelerine dayanmasıdır (Gümüş, 2006; 37 – 38).

Öznel iyi olma kavramı, daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır. Yani insanın bütün zenginliği, evli olup olmaması, işinin olup olmaması ve benzeri dışında fiziksel olarak ve ruhsal olarak kendini ne kadar iyi hissettiğiyle ilgili bir kavramdır. Bu yönüyle yaşam doyumunun yaşama ilişkin koşullarının (evlilik, iş, boş zaman faaliyetleri, arkadaş çevresi v.b.) ortadan kaldırılmış halini işaret etmektedir (Dikmen, 1995; 16).

İnsanlar birçok hoş ve çok az hoş olmayan duygular hissettiklerinde, ilgi çekici aktivitelerde bulduklarında, birçok sevinç ve çok az acı yaşadıklarında ve yaşamlarından memnun olduklarında yüksek bir öznel iyi oluş yaşamaktadırlar. Öznel iyi oluş alanı, kişinin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yaşam doyumu ise kişinin kendi seçtiği kriterlere göre yaşamının niteliği hakkındaki genel değerlendirmesi olarak ele alınmaktadır (Diener, 2000: Akt: Dost, 2007; 133).

Literatüre bakıldığında; bazı yazarlara göre mutluluk, öznel iyi olma ve yaşam doyumu kavramlarının aynı anlama geldiği görüşlerinin yanı sıra bu üç kavramın birbirinden farklı anlamlara geldiğini savunan yaklaşımlar da bulunmaktadır. Çalışmada yaşam doyumu, öznel iyi olma ve mutluluk kavramlarının birbirine yakın anlamlara sahip olduğunu, bu kavramların kullanırken kastedilenin kişinin yaşamdan duyduğu doyum olduğu değerlendirilerek yaşam doyumu kavramı kullanılacaktır.

1.1. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER

Yaşam doyumunu etkileyen değişkenler genelde dört ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörlerdir.

1.1.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen kişisel ve demografik faktörler kategorisinde; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kişilik özellikleri, benlik saygısı v.b. yer almaktadır. Yaşam doyumu ile kişilik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan birçok çalışma, içe dönük ve dışa dönük kişilik modelleri üzerine odaklanılmışlardır. Bu araştırmaların sonucunda yaşam doyumu dışa dönük kişilik yapısı ile pozitif olarak ve içe dönük kişilik yapısı ile de negatif olarak ilişkisi tespit edilmiştir. Bu ilişkiye bakıldığında, yaşamlarından doyum alan kişilerin doyum almayanlara göre daha çok dışa dönük olduğunu göstermektedir.

Bireyin benlik saygısının yüksek olması bireyin kendisini daha olumlu algıladığını, karşılaştığı herhangi bir olayla ya da durumla ilgili olarak kendisinin

yetkinliğine olan inancının yüksek olması durumunda bireylerin yaşam doyumlarının artması beklenmektedir (Çeçen, 2008; 26).

Yaşam doyumunun, demografik özelliklerle ilgisi oldukça fazla araştırmaya konu olmuştur. Bu özelliklerde en çok araştırılanlardan biri yaş ve yaş gruplarının yaşam doyumunu açısından karşılaştırılmasıdır. Yapılan çalışmalarda; yaşam doyumunu ve yaş ilişkisinin çok yaşlı ve çok gençlerde farklı olmadığını, en önemli farklılığın her iki gruba göre 45 yaş dolaylarında olduğu, bu yaş grubundaki her iki cinsten insanların çok yaşlı ve çok genç gruba göre daha doyumsuz olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda da yaş ve yaşam doyumunu arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Çok genç ve çok yaşlıların yaşam doyumları yüksekken orta yaşta önemli bir düşüş olduğu ileri sürülmektedir. Yine yaşam doyumunu ile yaş ilişkisi araştıran çalışmalarda yaygın bir bulgu ise yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığı şeklindedir. Tersine bir bulguya göre ise yaşlı insanların mali durumlarının ve fiziksel sağlıklarının olumlu olarak algılanıyor olmasının yaşam doyumlarında önemli bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra bazı çalışmalarda yaş ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Türkiye’de yaş ile yaşam doyumunu ilişkisiyle ilgili çalışmalar yapılmış, bazı çalışmalarda yaş ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmuşken bazılarında ilişki tespit edilememiştir. Yılmaz, Keser ve Yorgun’un konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada; 41-50 yaş grubunda yer alan çalışanların 20-30, 31-40 ve 50 ve üzeri yaş gruplarına göre yaşam doyumlarının daha düşük olduğunu bulgulamışlardır (Yılmaz, Keser ve Yorgun,2010; 98 – 99). Ünal ve diğerlerinin hekimlerle yaptığı çalışmada 40 ve üzeri yaş grubunda olanların yaşam doyumları 22-29 ve 30-39 yaş gruplarından daha yüksek bulunmuştur (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu; 2001; 116). Avşaroğlu ve diğerlerinin teknik öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada yaş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman,2005;125). Aysan ve Bozkurt’un (2004) yapmış olduğu çalışmada ve Keser (2005)’in otomotiv sektörüne yönelik araştırmasında yaş ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Aysan ve Bozkurt, 2004; 5, Keser, 2005; 89).

Yaşam doyumu konusunda bazı çalışmalarda cinsiyetler arasında önemli farklılık bulunmazken bazılarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Cinsiyet tek başına yaşam doyumunda etkili olmazken, diğer demografik değişkenlerle birlikte ele alındığında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Kayseri’de çelik kapı sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde yapılan bir çalışmaya göre; iş doyumu ve yaşam doyumu açısından kadınların erkeklere oranla daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Özdevecioğlu, 2003; 707). Keser’in (2006) yapmış olduğu çalışmada kadın akademisyenlerin yaşam doyumlarının erkek diğerlerinin (2009) yaptığı çalışmada kadınların yaşam doyumlarının erkeklere göre yüksek bulunmuştur. Wood, Rhodes ve Whelan (1989) cinsiyet farklılığı konusunda 93 çalışmayı incelemişler ve kadınların mutluluk ve doyumlarının daha fazla olduğunu bulgulamışlardır (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009; 26). Avşaroğlu ve diğerleri (2005) ise erkeklerin yaşam doyumlarının kadınlardan daha yüksek bulmuşlardır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; 124). Bazı çalışmalarda ise cinsiyete göre çalışanların yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010; 99).

Malatya ili merkezinde çalışan hekimlerde; tükenmişlik, iş doyumu düzeylerinin ve bazı sosyo – demografik değişkenlerin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisinin araştırılmasına yönelik bir çalışmada, yaşam doyum seviyeleri, kadınların erkeklere göre, hekimlikle ilgili ek işi olanların olmayanlara göre, evlilerin bekârlara göre, aylık gelirlerini yeterli bulanların bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; 116).

Yaşam doyumu ile medeni durum arasındaki ilişki düzeyleri farklı çalışmalarda farklı sonuçlanmıştır. Yapılan tarama çalışmasında yaşam doyumu ile evlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçların olduğunu görülmektedir. Evli kişilerin evli olmayanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek bulunmaktadır. Tersine sonuçlara da ulaşılmıştır. Dikmen’in (1995) yapmış olduğu çalışma sonucuna göre evli kalman süre arttıkça kişilerin iş ve yaşam doyumları da artmaktadır (Dikmen, 1995; 135). Bilge ve diğerleri (2009), Aysan ve Bozkurt (2004), Keser (2005) yapmış oldukları çalışmalarda medeni durum ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulgulamamışlardır.

Yaşam doyumu ile eğitim durumu arasındaki ilişki incelenmiş ve farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Yaşam doyumu ile eğitim arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin yaşam doyum düzeylerinin düşük olduğu, herhangi bir niteliği olmayan kişilerin yaşam doyum seviyelerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Orta seviyede eğitim almış kişilerin yaşam doyumları ile eğitim arasında açık bir ilişki tespit edilememiştir. Eğitimin yaşam doyumu üzerindeki bu negatif etkisi kadınlara göre erkeklerde daha yüksektir (Gardner and Oswald, 2002, Akt: Baştemur, 2006; 84). Hekimler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre akademisyen olanların pratisyen ve uzmanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olması meslek içi eğitime devam ediyorum olmaları ile de ilişkilendirilmiştir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; 116). Keser'in (2005) akademisyenlerin iş ve yaşam doyumlarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada yaşam doyumu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Keser, 2005; 9).

Kıdem ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve bazı çalışmalarda kıdem ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; 126, Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010; 99).

Yaşam doyumu ile statü arasında Doğan ve Moralinin (1999) yaptığı çalışmaya göre; öğretim elemanlarının statüleri arttıkça yaşam ve iş doyumları da artmaktadır. Keser'in (2005) yaptığı çalışmada akademisyenlerin statüleri ile yaşam doyumları arasında farklılık söz konusudur. Profesör ve Doçentlerin yaşam doyumları Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlilerinden yüksek bulunmuştur (Keser, 2005; 10). Tümkaya ve diğerleri çalışmalarında Profesörlerin yaşam doyumlarını diğer öğretim elemanlarından yüksek bulmuşlardır (Tümkaya, Hamarta, Deniz ve Çelik, 2008; 9). Hekimlerle yapılan çalışmada yaşam doyumu puanı en düşük pratisyen hekimlerde, en yükseğe öğretim üyesi/öğretim görevlisi hekimlerde saptanmıştır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; 116).

Yapılmış olan çalışmalara baktığımızda kişisel ve demografik faktörlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi konusunda bir genelleme yapılamayacağı görülmektedir. Yaşam doyumu kişinin yaşamının tümünü değerlendirdiğinde elde edeceği kişisel duygu, düşünce ve yargılarından oluşur. Yaş, cinsiyet, medeni durum,

kıdem, statü ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerin kişinin yaşam doyumu üzerinde tek başına etkisinin olacağını söylemek mümkün değildir. Bu faktörlerin bir şekilde yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu kabul edilse de kişinin içinde bulunduğu soysokültürel çevre, yapmış olduğu iş, gelir durumu, sahip olduğu inanç ve toplumsal değerlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

1.1.2. İş ile İlgili Faktörler

İş ile ilgili faktörleri, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkânları bulunmaktadır. Yaşam doyumu, bireyin ve ailesinin hayatını devam ettirmede önemli olan işi ile yakından ilgilidir. Pek çok bireyin gündelik hayatının önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. Hatta bazı meslek gruplarında bireyler iş arkadaşlarını veya yöneticilerini aile bireylerinden daha uzun süre görmektedir (Özdevecioğlu, 2003; 697). Bu da kişinin iş ve yaşamlarının birbirine bağımlı olduğunu göstermektedir. Kişinin işi yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır ve kişi yaşamının büyük bir kısmını çalışarak geçirir. Bu nedenle yaşam doyumu kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998; 193). Çünkü yaşam doyumuna etki eden faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır (Keser, 2005; 4).

İş ve yaşam doyumu arasında ilişki olduğu birçok çalışmada açıklanmaya çalışılmıştır (Rice,McFarlin, Hunt & Near, 1985; 298). İş doyumunun yaşam doyumunu arttırdığı (saçılma etkisi), iş doyumunun yaşam doyumunu azalttığı (giderme etkisi) ve iş ve yaşam doyumu arasında hiçbir ilişkinin olmadığı (bölünme etkisi) yönünde üç farklı görüş söz konusudur (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998; 194).

Robinson (1973), Campbell ve arkadaşlarının (1976) yaptıkları çalışmada, gelir ve iş faktörlerini değerlendirmeye aldıklarında yaşam doyumunda mutsuz grubun çalışmayan insanlar olduğunu bulmuştur (Köker, 1991, Akt: Gümüş, 2006;

51). Yüksek gelire sahip olanlar düşük gelire sahip olanlara göre daha fazla tatmin olmakta, kişisel gelirden meydana gelen artışlar kişilerin yaşam doyumunu artırmaktadır. Doğan ve Moralinin (1999) üniversite öğretim elemanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada öğretim elemanlarının ekonomik düzeyleri yükseldikçe yaşam doyum düzeylerinin yükseldiği belirtilmektedir (Doğan ve Morali, 1999; 26). Hekimlerle yapılan çalışmada aylık gelirlerini yeterli bulanların yaşam doyumları daha yüksek bulunmuştur (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; 116). Bilge ve diğerlerinin yaptığı çalışmada; algılanan sosyo-ekonomik düzey açısından yapılan karşılaştırmada, düşük grubun yaşam doyumunun hem orta hem de üst gruba göre daha fazla olduğu saptanmıştır (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009; 26). Öğretim elemanlarıyla yapılan çalışmada, Profesörlerin diğer gruplara göre ekonomik düzeylerinin yüksek olması nedeniyle yaşam doyumları da yüksek bulunmuştur (Tümekaya, Hamarta, Deniz ve Aybek, 2008; 10).

Çalışma koşullarının iyi olmaması, ders yüklerinin çok fazla olması, çalışma saatlerinin yüksek olması, bilimsel çalışma açısından sunulan imkânların yetersiz olması ve en önemlisi maddi anlamda düşük maaşla çalışmaları, aile yaşantılarını, sosyal ilişkilerini, yaşam doyumlarını olumsuz etkilemekte ve duygusal açıdan tükenme yaşamalarına neden olmaktadır. Özellikle insanların çalışma koşullarının stres unsurlarını içermesi, çalışma saatlerinin çok olması bireylerin aile ilişkilerini, psikolojik iyi olma halini ve yaşam doyumunu, sosyal davranışlarını ve duyu durumunu olumsuz etkilemektedir (Tümekaya, Hamarta, Deniz ve Aybek, 2008; 4).

Özerk çalışan, çalışma saatleri daha esnek olan ve işin bütününe yapma olanağına sahip olanların işlerinden ve yaşamlarından aldıkları doyum yüksek olmaktadır (Dikmen, 1995; 134). Çalışma ortamından memnun olup olmama durumuna göre yapılan çalışmada ortamdaki memnun olan danışmanların yaşam doyumları daha yüksek bulunmuştur (Aysan ve Bozkurt, 2004; 6).

Yaşam doyumunu bir anlamda bireyin, belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşamdan aldığı doyumunu artırır. İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bu yüzden yaşam doyumunun artırılmasında kişinin işinden duyduğu doyum derecesi de önemli bir faktördür. İş doyumunun sağlanması ise; bireyin kişilik, yetenek ve isteklerine uygun

bir işte çalışmasına ve kişisel hedeflerine uygun kariyer hedefleri belirlemesine bağlıdır (Baştemur, 2006; 86 – 87).

1.1.3. Çevresel Faktörler

Boş zaman, aile, iş, evlilik gibi çeşitli yaşam alanlarındaki durumunun kişinin doyum düzeyini etkilemesinin yanı sıra, bireyin alternatif iş bulabilme imkânı, sendikal hakları, bireyin yaşadığı ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum ve benzeri durumlarda bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; 8).

Sendikal haklara sahip olmak yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Sendikal işyerlerinde toplu iş sözleşmeleriyle oluşturulan günlük çalışma süreleri, yönetime katılma, ücret artışları sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, yemek ve çalışanların yaşam alanlarında sağlanan iyileşmelerin iş doyumunu olumlu etkilediği ve bu olumlu etkilerin yaşam doyumuna da etkisi vardır. Konaklama işletmelerinde yapılan çalışmada, sendikaların teminat altına aldığı hakların ve sunduğu hizmetlerin artması doyum oranını arttırmıştır (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010; 105).

1.1.4. Toplumsal Faktörler

Toplumsal faktörler içinde; bireyin sosyal ilişkileri, üye olduğu sosyal organizasyonlar, aile ve akrabaları ile ilişkileri, aile izolasyonu ve hemşerilik gibi faktörler bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; 8).

Sosyal ilişki ve sosyal desteğin algılanan yaşam doyumunu düzeyinde önemli bir belirleyici olduğu çeşitli araştırmaların ortak bulgusu olarak kaynaklarda yer almaktadır. İnsanlar diğer insanlarla sosyal ilişki kurduğu sürece mutlu olur ve psikolojik doyum sağlar (Tümekaya, Hamarta, Deniz, Çelik ve Aybek, 2008; 2 – 3).

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler içinde yakın ilişkiler ve içinde yaşanılan kültür Myers ve Diener (1995) tarafından araştırılmış ve bu iki kavramın yaşam doyumunu etkilediğini bulunmuştur, bireyler birlikte yaşadıkları ailelerinin tepkilerini anlaşılabilir, yordanabilir, makul ve onlarla yaşadıklarını yönetilebilir ve anlamlı algılıyorlarsa yaşam doyumları artmaktadır (Akt: Çeçen, 2008; 26). Yaşam

doyumunu etkileyen bir diğerk toplumsal faktörse iş-aile çatışmasıdır. İş-aile çatışmasının artması yaşam doyumunu azaltmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; 13).

Günlük olarak fiziksel eksersiz yapan, herhangi bir sporla uğraşan bireylerin bunları yapmayanlara göre yaşam doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Dindar insanların ortalamadan daha mutlu oldukları bilinmektedir. İnsanların yaşam doyumlarını artıran, boş zamanlarını değerlendirmenin ya da dinsel aktivitelerde bulunmanın sosyal etkisinden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de yapılmış bir çalışmaya göre spor yapan öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılaşma olmamasına rağmen, spor yapanların yaşam ve iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Doğan ve Morali, 1999; 26).

Üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre dini inançları güçlü olan ve yaşamındaki yeri önemli olan üniversite öğrencilerinin yaşam doyumları, dini inançları olmayan öğrencilerden anlamlı olarak daha yüksektir (Dost, 2007; 140 – 141).

Arkadaşlara sahip olmak, destekleyici akrabaların varlığı, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, kişilerin iş doyumunu ya da yaşam doyumunu üzerinde etkilidir. Toplumda sosyalleşme sürecini tamamlamış, insanlarla iyi ilişkiler kurabilen, sosyal hayata katılım düzeyi yüksek, kendisi, ailesi ve çevresiyle barışık insanların yaşamlarından daha çok doyum aldığı görölmektedir.

1.2. YAŞAM DOYUMUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

Kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak değerlendirdiğinde elde ettiği pozitif değer olarak tanımlanan yaşam doyumunu (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; 7) konusunda belli başlı yaklaşımlar söz konusudur.

Bunlar, Belli Bir Noktaya Erişme (Telic), Haz ve Acı (Pleasure and Pain), Etkinlik (Activity), Yukarıdan Aşağıya – Aşağıdan Yukarıya (Top – Down versus Bottom – up), İlişkilendirici (Associationistic) ve Yargı (Judgement) yaklaşımlar olarak sıralanabilir.

1.2.1. Belirli Bir Noktaya Erişme Yaklaşımı

Belli bir noktaya erişme yaklaşımı, 1960'lı yıllarda W. Wilson tarafından önerilmiştir ve kuramsal çerçevesinde “ihtiyaçların doyurulması mutluluğa ve doyuma neden olur, bunun karşıtı durumlar ise mutsuzluk ve doyumumsuzluk yaratır” görüşü vardır. Bir başka deyişle, iyi olmanın ve mutluluğun amaç veya gereksinime bağlı olduğu ve ancak bu gerçekleştiğinde mümkün olabileceği söylenmektedir (Gümüş, 2006; 41).

Belli bir noktaya erişme yaklaşımına göre yaşam doyumu, kişi bir amaç veya hedefe ulaştığında veya bir gereksinimi doyduğunda gerçekleşir. Amaç veya hedefe ulaşamazsa veya gereksinimini doyuramazsa mutsuz olur (Wilson, 1967, Akt: Dikmen, 1995; 15).

Bazı görüşlere göre; birey farkında olsun ya da olmasın ihtiyaçları karşılandığı sürece doyum sağlanmış olur, diğer bir görüşe göre ise bireylerin ancak farkında olduğu ihtiyaçları karşılanırsa doyum gerçekleşmektedir. Bireyin belli amaçları için çeşitli değer yargıları rol oynarken, ihtiyaçlar evrensel olabilir.

Örneğin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre ihtiyaçların bütün bireylerde evrensel bir sıra izlediği belirtilmektedir. Fizyolojik ihtiyaçları olan bireylerin bu ihtiyaçları giderildiğinde doyum sağlanacaktır. Ancak daha üst düzeydeki ihtiyaçlar doyurulduğunda yaşamdan alınan doyum daha da yüksek olacaktır.

Bu görüşlere üç eleştiri yöneltilmektedir. İhtiyaçlar evrensel olduğu düşünüldüğünde, bunların doyurulması ile ortaya çıkan mutluluk bütün kültürlerde aynı olmalıydı, ancak doyum ya da mutluluk bütün kültürlerde farklı bir sınıflandırma izlemektedir. İkincisi, bireylerin amaçları ve istekleri farklı olabilir, dolayısıyla doyuma ulaşmada farklı yollar izlenebilir. Üçüncüsü, herhangi bir amacı veya isteği olmayan bireylerin mutluluğa ulaşması olası görünmemektedir (Diener, 1984; 551).

1.2.2. Haz ve Acı Yaklaşımı

Haz ve acı yaklaşımı gereksinim kuramını temel almaktadır. Eğer bireyin ihtiyaç ve amaçları tam anlamı ile doyurulursa en büyük mutluluğa ulaşacağı düşünülmektedir. Wilson (1967), ihtiyaçların doğada dairesel bir döngü biçiminde olduğunu ve belirli bir sırayı izlediğini söylemektedir. Bu dairesel döngü içinde, ihtiyaçların doyurulmasının en önemli mutluluğu oluşturduğunu belirtmektedir (Akt: Gümüş, 2006; 43).

Haz ve acı birbiri eriyle yakından ilişkilidir. Yoksunluğunu hissetmediği bir gereksinimi doyurmak veya ulaşmayı arzulamadığı bir hedefe ulaşmak bireyi çok da mutlu edemeyecektir. Eğer bir kişinin bütün gereksinimleri yerine getirilirse çok büyük bir mutluluğa ulaşabilmesi olanaklı değildir. Bu yüzden kişi bazı gereksinimlerin yoksunluğunu çok fazla hissetmelidir.

Kişi bir gereksinimin yoksunluğunu ne kadar çok hisseder ve o gereksinimi doyurabilmek için ne kadar çok çalışırsa, o gereksinimini doyduğunda o kadar doyum alır ve mutlu olur. Böylece başlangıçta yarattığı acı ve yoksunluk, sonradan gereksinimin yarattığı haz ve sahiplik duygusuna yol açar.

1.2.3. Etkinlik Yaklaşımı

Etkinlik yaklaşımı, mutluluğun bireyin kendi etkinliklerinden kaynaklandığı varsayımına dayanmaktadır. Aristoteles bu kuramının ilk ve en önemli temsilcisidir. Ona göre mutluluk, bireyin erdemli etkinliklerinden beklenir.

Modern anlayışa göre etkinlikler, hobiler, sosyal ilişkiler ve egzersizler gibi bütüncül terimlerle ifade edilir. Etkinlik kuramının ana teması; bireyin kendini anlamasının mutluluğu azalttığı biçimindedir. Sürekli olarak mutluluğu elde etme üzerinde durma fikri anlamsızdır. Bu yaklaşıma göre eğer bir birey önemli etkinlikler üzerinde yoğunlaşırsa mutluluk kendiliğinden gelecektir.

Örneğin sosyal ilişkileri yüksek, kendine zaman ayıran, egzersiz yapan kişilerin yaşamdan aldıkları doyum daha yüksektir (Tümkaya ve diğerleri, 2008; 3, Doğan ve Morali; 1999; 26).

1.2.4. Yukarıdan Aşağıya – Aşağıdan Yukarıya Yaklaşımı

Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Yaklaşımı öznel iyi oluş kuramları içerisinde yer alır. Aşağıdan Yukarıya Kuramı'na göre, bireyler yaşadıkları haz ve acıların değerlendirmesini yaparak mutlu ya da mutsuz olduklarına karar vermektedirler. Bu kuram için, bireye haz veren olayların ve bireyin yaşam alanlarında elde ettiği doyumlarının sıklığı önemlidir (Eryılmaz, 2009; 977).

Bireye bu kuram doğrultusunda mutlu musun sorusu sorulduğunda birey, yaşamış olduğu hazların ve acıların hesaplamasını yaparak yanıt verir. Bu kurama göre, yaşam doyumu kişinin yaşamının değişik yönlerinin özet bir değerlendirmesidir. Örneğin, bir kişi güzel sosyal ilişkilere, yeterince paraya ve ilginç bir işe sahip olduğunda kendi hayatından doyum almaktadır.

Öznel iyi oluş, Yukarıdan Aşağıya Kuramı'na göre bireyin kişiliğinin bir özelliğidir. Bireyin sahip olduğu bu özellik bireyin yaşam olaylarına verdiği tepkilerini etkiler. Mutluluk bireyin dışında değil, içindedir. Birey yaşadığı olayları olumlu ve olumsuz değerlendirme yetisine sahiptir. Dolayısıyla bireyin yaşam olaylarını yorumlayış şekli, bireyin mutluluğunu etkilemektedir (Diener, 1984, Akt: Eryılmaz, 2009; 977).

Örneğin, nevrotik bir kimse genel olarak yaşamından, işinden, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha çok tatminsizlik duyacaktır (Diener ve diğerleri, Akt: Baştemur, 2006; 80).

1.2.5. İlişkilendirici Yaklaşım

İlişkilendirici kuramın özünde hatırlama, şartlama veya bilişsel ilkeler bulunmaktadır. Olumlu olaylar birey tarafından içsel etmenlere bağlanıyorsa bu en büyük mutluluk kaynağı olmaktadır. Hatırlamaya ilişkin Diener (1984)'in yapmış olduğu çalışmalara bakıldığında, bireylerin kendileri için yaşadıkları olumlu olayları daha kolay hatırladıkları, olumsuz olayları ise daha az hatırladıkları bulunmuştur.

Geçmişte bu tür olumlu olayları çok sık yaşayan bireylerin bu anı daha olumlu değerlendirdikleri ve daha çok mutlu oldukları belirtilmektedir. Dolayısıyla

yaşamdan aldıkları doyuma artmaktadır. Fordyce (1977) bireyin olumsuz düşünceleri atmak için gösterdiği bilinçli girişimlerin mutluluğu artırdığını belirtmiştir. Bu yaklaşıma yöneltilen en önemli eleştiri dış olayların kişisel çabaları ile ilişkisinin bütünleştirilememiş olmasıdır (Akt: Gümüş, 2006; 45).

1.2.6. Yargı Yaklaşım

Yaşam doyumu yargı yaklaşımındaki kurama göre, bazı standartların gerçek durumlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Eğer kişilerin yaşamlarındaki gerçek durumlar standartlara yaklaşırsa doyum ortaya çıkmaktadır. Doyum durumunda kişinin bilinci yerindedir. Duygu durumu söz konusu olduğunda ise standartlarla bilinçdışı karşılaştırma yapılmaktadır.

Yargılama kuramında; bireyin kullandığı standartlar ön plandadır. Birey kendisini karşılaştırma yaptığı bireylere göre değerlendirir. Bu tür karşılaştırmalar kişinin ruh sağlığını da etkilemektedir. Bireyin kendisinden daha kötü durumdaki insanlarla yaptığı karşılaştırmaların bireyin yaşam doyumunu artırdığını belirtilmektedir. Çünkü diğer insanların kötü şartlar altında yaşadığını düşünen bireylerin kendi durumlarına bakarak yaşamdan aldıkları doyum düzeyleri daha fazla olmaktadır.

Doyumun duygusal yargılamaların bir sonucu olduğu belirtilmektedir. Önemli olan kişinin algılamaları ve değerlendirmeleridir. Örneğin sağlık, refah, gelir düzeyi doyum için önemli değişkenlerdir ancak kişiler bunu farklı değerlerle ifade edebilirler. Dolayısıyla önemli olan algılanmış sağlık, algılanmış refah, algılanmış gelir düzeyidir. Bu yaklaşıma getirilen eleştiri, hangi tür karşılaştırmaların, ne zaman ve ne şekilde, hangi mekanizma ile yapıldığına ilişkin bilgilerin yetersiz olmasıdır.

1.3. YAŞAM DOYUMU VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

Genel yaşam doyumu, bireyin hem iş yaşamından, hem de iş dışı yaşamından aldığı doyumu ifade etmektedir. Keser'in aktarımına göre; iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ilk kez Brayfield, Wells ve Strate tarafından 1957 yılında

araştırılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda iş doyumunu veya işten kazanılan tecrübelerin, bireyin iş dışı yaşamını yani yaşamının bütünü olumlu etkilediği sonucu çıkmıştır. Bu araştırmaların önemli bir sonucu da iş yaşamının, iş dışı yaşamını etkilediğinin tespit edilmesidir (Keser, 2003: 207). İşinde istediği doyuma ulaşmış kişiler, iş dışı yaşamda da doyuma ulaşırlar. Ya da tersi de mümkündür (Kök; 2006: 296).

İş doyumunu, genel yaşam doyumunun bir alt alanı olarak değerlendirilmektedir. İş doyumunun, yaşam doyumunu etkilemesi doğaldır, çünkü iş bireyin önemli bir ögesidir. Araştırmalarda yaşam doyumunu iş alanının bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde hazırlanmıştır. Bireyin iş dışı başarıları da ,işteki başarısına olumlu yansımıştır (Keser, 2003: 207).

İş yaşamı bireyin yaşamının büyük bir bölümüne nüfuz ettiği için, tüm yaşamına etki etmesi doğaldır. İş yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik, bireyin genel yaşamına etki ederek; yaşamdan da doyum sağlayamamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Çetinkanat, 2000; 48).

1.4. YAŞAM DOYUMU VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK MODELLER

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki, birçok araştırmayla çok yönlü olarak incelenmiştir. Yapılan birçok araştırmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gibi, negatif yönlü bir ilişkinin de, ya da ilişkinin belirlenemediği araştırmaların da olduğu görülmüştür (Özdevecioğlu, 2003; 698).

1980'e kadar olan literatürde iş ve yaşam doyumunu ilişkisi kuramsal boyutlar çok gelişmiş bir çeşitlilik de tartışılmasına rağmen, kuramsal boyutların ölçülmesine çok az yer verilmiş, daha çok iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin derecesini ölçmüştür. 1980 öncesi dönemde kuramsal boyutlar dört temel varsayım yardımıyla özetlenebilmektedir (Dikmen, 1995; 124).

Bunlar sırasıyla;

1. Taşma veya yayılma modeli
2. Dengeleme veya telafi etme modeli
3. Ayırıştırma modeli
4. Dağılma modeli

1.4.1 Yayılma Modeli

Bu modelde, bireyin herhangi bir doyumunun bireyin diğer yaşamına da etki ettiği savunulmaktadır. Yani iş doyumundan yaşam doyumuna veya yaşam doyumundan iş doyumuna doğru bir yayılma söz konusudur. Bu örneğe göre iş yerinde doyuma ulaşmış bireyler, iş dışı yaşamda da doyuma ulaşma eğilimindedirler (Özdevecioğlu, 2003; 698). Literatürde yapılan araştırmaların çoğunluğu iş doyumunu ile yaşam doyumunu ilişkisinin pozitif yönlü olduğunu belirtmektedir (Baştemur, 2006; 78).

İş doyumunu veya yaşam doyumundan fazla olan durum diğerini etkilemektedir. Böylece, sosyal etkileşimi yasaklayan bir işte çalışan bir kişi iş dışı yaşamında da çok az sosyal beceri gerektirecek etkinliklerde bulunmayı tercih edecektir. Bu modele göre iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki vardır. Yaşamın bir bölümünde geliştirilen davranışlar ve alışkanlıklar diğer bölümüne de yayılacaktır (Dikmen, 1995; 124).

1.4.2 Dengeleme Modeli

Bu modele göre yaşam doyumunu veya iş doyumundan birisinin yüksek olması durumunda, düşük olanın diğeri tarafından dengeleneceği düşünülmektedir (Keser, 2003; 214).

Sosyal etkinliklerde bulunmayı yasaklayan bir işte çalışan bir kişi, iş dışındaki yaşamında mümkün olduğunca çok sosyal etkinliklere katılmaya çalışacaktır. (Dikmen, 1995; 124). iş yerinde çalışma adına başarısızlık ve yoksunluk

hisseden ve yaşayan çalışanların, iş dışı yaşamlarında diğer alanlarda başarılı olma konusunda çok istekli ve başarılı olabilecekleri görülmüştür (Keser, 2003; 214).

Telafi etme modeli olarak da bilinen bu model de, yayılma modelinin tersine, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır. Bu model bireyin savunma mekanizması sonucunda algıladığı ve algılamak istediği sonuçlara göre ortaya çıkmıştır (Özdevecioğlu, 2003; 698).

1.4.3 Ayrıştırma Modeli

Ayrıştırma modelinde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığını reddeden dışı serbest zamanlarını geçirebilmektedirler. Dolayısıyla iş yaşamı alanları ile iş dışı yaşam alanları arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Bu model zor gibi görünse de bazı bireyler için geçerli olduğu görülmüştür (Özdevecioğlu, 2003; 698, Keser, 2003; 216).

Günümüzün modern, gelişmiş toplumlarında, insanlar çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamlarını birbirinden kesin çizgilerle ayırmayı başarmışlardır. Böylelikle, çalışanlar iş yaşamları ile iş dışı yaşamlarının birbirini etkilemesine izin vermemişlerdir. Bu durum iki yaşam arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermiştir (Keser, 2003; 216).

1.4.4 Dağılma Modeli

Dağılma modeline göre, birey yaşam doyumuna ulaşabilmesi, bu durumu sürdürebilmesi için, bilinçli olarak çalışma yaşamındaki bilgi ve becerilerini geliştirmesi, bu alandaki elde ettiği başarılarını devam ettirmesi gerekmektedir (Dikmen, 1995; 125).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu ilişkisini araştıran bazı çalışmalar çoklu bir iş doyumunu, yaşam doyumunu ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Buna göre işin, birey için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki bulabilme olasılığı etkilenmektedir (Baştemur, 2006; 82).

Bu model, 1980 öncesi diğer üç model olan yayılma, dengeleme ve ayrıştırma modelleri ile açıklanamayan durumları açıklayabilmek için kuramsallaştırılmaya çalışılmıştır (Dikmen, 1995; 125).

İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler için geliştirilen bütün modeller değerlendirildiğinde yayılma modelinin daha gerçekçi ve ayakları yere basan bir model olduğu söylenebilmektedir (Baştemur, 2006; 82).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

2.1. İŞ DOYUMU KAVRAMI VE ÖNEMİ

2.1.1. İş Doyumunu Kavramı ve Kavramsal Çerçeve

Birçok yazar tarafından işteki psikolojik sağlığın önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilen iş doyumunu, kişinin işi ile ilgili değerlerinin karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması olarak tanımlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004; 12 – 13). Locke'a göre (1976) iş doyumunu "kişinin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin bir sonucu"dur. İş doyumunu başka bir tanıma göre; "çalışanın işinin ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da olumlu duygusal doyum" şeklinde tanımlanmaktadır (Anderson ve arkadaşları, 2009; 30, Telman ve Ünsal, 2004; 13; Silah, 2001; 103, Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010; 92).

İş doyumunu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş doyumunu denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1996, Akt: Şimşek, Akgemci, Çelik, 2008; 202). Başka bir ifade ile iş doyumunu, bireyin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumudur (Özdevecioğlu, 2003; 695). Tutum, gözle görülmez fakat gözle görülebilen bazı davranışlara yol açar (Kağıtçıbaşı, 1999; 102). Karşılaştırma sonucu işine karşı olan tutumu bireyin beklentileri doğrultusunda ise, iş doyumundan söz edilirken, tersi durumda iş doyumunsuzluğu söz konusu olmaktadır.

İş doyumunu kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı tanımları yapılmıştır. İş doyumunu kavramı Gudanowski'nin (1995) aktardığı şekliyle çalışanın, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh halidir. İş doyumunu, çalışanın, sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; işinden beklentisi ve işinden

sağladığı ödüller arasındaki uyum; işine karşı tutumu; işine karşı tutumunun bir sonucu; işine karşı duygusal tepkileri olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Efeoğlu, 2006; 27). İş doyumu ile ilgili tanımları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz. İş doyumu :

- Çalışanın bedeni ile olduğu kadar ruhuyla da işyerinde olmasıdır (Ford, 1969; Akt: Çarıkçı ve Oksay, 2004; 158 – 159).

- Çalışanın genel olarak işinden ve işin temel özelliklerinden (iş güvenliği, otonomi, ücret ve kişisel gelişim için fırsatlar) ne kadar memnun olduğudur (Hackman ve Oldham, 1975; Akt: Yelboğa, 2008; 127).

- Çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir yanıtıdır (Oshagbemi, 2000; Akt: Örucü, Yumuşak ve Bozkır, 2006; 40).

- Kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Cbeng, 2000; Akt: İşcan ve Timuroğlu, 2007; 124).

- Bireylerin işlerine karşı sahip oldukları pozitif etki ya da hislerin tümüdür (Arnold ve Feldman, 1986; Akt: Kaya, 2007; 357).

- Çalışanların, işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir (Schermerhon, 1994; Akt: Özer ve Urtekin, 2007; 110).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluklarıdır. İş doyumu, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Diğer bir deyişle iş doyumu, bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür (Davis, 1982; 95 – 96). Bu bağlamda, iş doyumu çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en

aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir (İncir, 1993; Akt: Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; 8).

Çalışma yaşamında yer almak isteyen her insan, eğitimi, alışkanlıkları doğrultusunda çalışacağı ortamın fiziksel şartları için beklentiler oluşturur, yaptığı işin bu özellikleri karşılama istediğini ister. Tüm bireysel istekler ve yapılan işin şartlarının karmaşık etkileşimi kişinin iş doyumunu sağlayacaktır (Erdoğan, 1996; 232). Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır (Davis, 1982; 95). İş doyumunun yüksek olması çalışanın mutluluğunu sağlarken, düşüklüğü ise çalışanın işine yabancılaşmasına ve uyumsuzluğun ortaya çıkmasına, ruh sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Özyürek, 2009; 9). İş doyumsuzluğunun da işgücü devri, devamsızlık, örgütsel sabotaj gibi örgütsel sonuçlarının olabileceği gibi, işe yabancılaşma, stres gibi psikolojik sonuçlarının da olması söz konusu olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004; 64).

Endüstri ve örgüt psikolojisinin kuramsal çalışmaları düşünüldüğünde iş doyumunun, iş güdüsü ve iş davranışları ile ilgili çalışmaların temel inceleme birimi olduğu görülmektedir. Bazı araştırmacılar iş doyumunu işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışların bir nedeni olarak görülürken; bazı araştırmacılar ise iş doyumunu bir sonuç olarak ele almaktadır. Bir başka araştırmacı grup ise iş doyumunu bir belirti olarak değerlendirilmekte, yetersiz iş tasarımının hem iş doyumsuzluğu hem de olumsuz iş davranışlarını ortaya çıkardığı belirtilmektedir (Ergin, 1997; Akt: Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; 7 – 8).

İş doyumunu, çalışanın, işini ve iş çevresini, örneğin, üstlerinin yönetim biçimini, politikalarını, işyerindeki arkadaşlık ilişkilerini ve işinden elde ettiği ekonomik getirileri nasıl algıladığıdır. İş doyumunu temelde, ücret ve ücretin dağıtılma şekli, iş ve işin ilginçlik düzeyi, işin öğrenme olanağı sağlama derecesi, işteki yükselme olanakları, yöneticilerin işgörene karşı tutumu, işyerindeki arkadaşlık ilişkileri gibi etmenler tarafından belirlenmektedir (Gibson ve diğerleri, 1997; 106).

Yapılan tanımlardan iş doyumunu, bireyin kendi açısından değerlendirdiğinde işinden beklediği ile elde ettiklerinin fonksiyonu, işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz duygusal tepki ve hislerinin derecesi, bireyin genel olarak işinden duyduğu memnuniyet şeklinde tanımlayabiliriz. İş doyumunu, kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişir.

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; 6).

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları, böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.

Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır. Bu çerçevede, çalışanların tatmininin ne olduğu ve çalışanların nasıl tatmin edilebileceği hususları gündeme gelmektedir. Özellikle 1930'lu yıllardan sonra işyerlerinde çalışanın değeri daha iyi anlaşılmaya başlanmış, çalışanın yaşam doyumunu ve iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, çalışanların memnuniyeti ve bu memnuniyetin çalışanın performansına ve verimliliğine etkisi hususu araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu alanda birçok çalışma yapılmıştır (Erdil ve diğerleri, 2004; 17–18).

Günümüz bilgi toplumuna damgasını vuran değişme ve gelişmelerin en önemlisi, toplumsal ve siyasal yaşamda olduğu gibi, ekonomi ve yönetim alanında da insan faktörünün ön plana geçmesidir. Bilgi oluşumunun ve kullanımının çok önem kazandığı günümüzde tüm işgörenlerin aynı amaca yönelmesi, hedefin işgören (iç

müşteri) ve müşteri (dış müşteri) tatmini olması gerekliliği işletmeleri yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. İşgörenlerin ve müşterilerin tatmini üzerine kurulmuş misyonların ve buna bağlı geliştirilmiş stratejilerin işletmelerin yaşamını sürdürmesinde elzem olduğu artık anlaşılmakta ve bu nedenle tüm işgörenlerin yönetim süreçlerine katılmaları teşvik edilmektedir (Akıncı, 2002; 2).

Çalışanların herhangi bir üretim faktörü olmadığı ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması, ayrıca son yıllarda ortaya çıkan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olmak fikri, daha nitelikli işgücü talebi yaratmıştır. Nitelikli işgücüyle çalışmak ise yeni sorunları ortaya çıkarmıştır ve sonuçta çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak zorlaşmaya başlamıştır. Daha önce çalıştıkları işyerini ekmek kapısı olarak gören ve işyerine bağlılığı yüksek olan çalışanlar, yerlerini profesyonellere bırakmaktadırlar.

Profesyonel kişiler ise çalıştıkları kurumdan çok yaptıkları işe bağlıdırlar. Onlar için işyerinde kalmak, isteklerinin karşılanması ve işlerinden tatmin olmalarıyla orantılıdır. Bu nedenlerle çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak ve onları güdülemek için birtakım iş tatmini faktörlerinin uygulanması gerekmektedir (Kırel, 1999; 116).

İş tatmini en az iki nedenden ötürü iş ve örgütsel davranış alanlarında en iyi araştırma konularından birisidir. İş tatmini, sorumluluk, görev çeşitliliği ya da iletişim gerekleri gibi iş koşullarının nesnel değerlendirmesiyle ilgili konularla bağlantılıdır, çünkü iş tatminine büyük bir oranda belirtilen şartların neden olduğu düşünülmektedir. İş tatmini aynı zamanda işe devamsızlık, dalgalanma vb. örgütsel yetersizlik değişkenlerin sonuçları ile ilgili konularda temel alınmaktadır. Çünkü iş tatminsizliği benzer sorunların ana sebebi olarak görülmektedir. Bu iki sebepten ötürü iş tatmini, iş ve örgütsel davranış konularının merkezine yerleşmektedir (Dormann ve Zapf, 2001; 481).

Personel araştırmalarındaki en çok incelenen davranış değişkenleri muhtemelen iş tatmini ve bağlılıktır. Locke 3000'den fazla çalışmanın iş tatminini bağımlı ya da bağımsız değişken olarak kullandığını tespit etmiştir. Tatmin ile ilgili

diğer bağlantılar, tutum ölçekleri, davranış belirleyicileri ve gelecek performans ölçümlerini kapsamaktadır (Koslowksy ve diğerleri, 1990; 153).

Sayılan nedenlerden dolayı bireyler ve örgütler açısından hayati derecede öneme sahip olan iş tatmini, örgütsel davranış alanında en dikkat çeken konularından birisi olmakta ve bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar gerek ülkemizde gerekse dünyada her geçen gün artmakta ve çeşitlenmektedir.

İş tatmini örgüt ve personel yönetimi konularında tartışılan ve araştırılan en önemli konuların başında gelmektedir ve bu konu ile ilgili 5000'den fazla basılı çalışma vardır. Bu alanda yapılan çalışmalarda geliştirilen bilgi, kişiler ve örgütler için pratik önermeler içermektedir. Örneğin, çalışanlar mümkün olan en iyi yaşam kalitesini elde etmek için uğraşırken, yöneticiler, sürekli artan işletme yeterliliğini sürdürmek için uygun işgücü ve teknolojik kaynakları kullanmak sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş tatmini örgütler ve bireyler için kritik bir konudur (Wilson, 2005; 1) Bazı yöneticiler iş tatminiyle pratik birkaç nedenden dolayı ilgilenirler. Bunlardan birincisi, bazı yöneticilerin iş tatmininin verimlilik üzerinde doğrudan etkisinin olduğuna inanmalarındır. Bu yöneticiler tatmin olmuş çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı davranacaklarını ve tatmin olmayan çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünürler. Bir diğer neden ise yöneticiler, iş tatmininin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalmanın bir anahtarı olduğunu düşünmeleridir (Çekinkanat, 2000; 2).

İş tatminin yaşamımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler iş görenlerin iş tatminleri ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi tatminsiz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu hareket örgüte büyük zarar verir. İkincisi iş tatmini yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü iş tatmini yüksek olan birey bu durumu iş dışına da taşır ve yansıtır. Tatmin olan işçi işe zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Özkalp ve Kırel, 1997; 110).

2.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ETMENLER

2.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olup olmadığı konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bazı çalışmalarda cinsiyetin işten doyum elde etmede önemli bir rol oynadığı belirtilirken, bazı araştırmalarda ise tam tersine cinsiyetin iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etken olduğunu belirten araştırmalarda da hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar elde edilmektedir.

Kadın ve erkeğin, sosyal ve kültürel çevrede rolleri birbirinden farklı olduğu için, beklentileri de birbirinden farklıdır. Her iki cinsin beklentilerinin farklı olması iş doyum düzeylerinin de farklı olmasına neden olur (Silah, 1997; Akt: Tanrıverdi, 2008; 37). Bazı araştırma sonuçları erkeklerin kadınlardan daha fazla işlerinden doyum aldıklarını göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre iş hayatında daha çok yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha güçlü olmasıdır (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010; 52). Kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha düşük olduğunun belirlendiği çeşitli araştırmalarda, kadınlar toplumda üstlendikleri eş olma ve annelik rolleri nedeni ile çalışma hayatında üst düzey ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlamamakta, maddi / fiziksel unsurlar ile ödüller onlar için yeterli olmaktadır. Genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeni ile de ihtiyaçlarını karşılayamadıklarından doyumsuz olmaktadır (Uyargil, 1988; 23 – 24).

Carr ve arkadaşları (1998) çocuk sahibi kadın öğretim üyelerinin, çocuk sahibi erkek öğretim üyelerine göre daha düşük iş doyumunu, kariyerde daha yavaş ilerleme ve daha az kurumsal desteğe sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. McMurray ve arkadaşları (2000) ise kadın hekimlerin uzmanlık alanlarından, hasta ve meslektaşları ile olan ilişkilerden erkeklere göre daha fazla doyum aldıklarını bildirmişleridir (Akt: Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; 117).

İş yaşamlarında yükselmek, aile geçimleri için daha çok gelir sağlamak, çevrelerinde takdir görmek, yakınlarının gurur duyduğu kişiler olmak, erkeklerin

önem verdikleri konulardır. Bu açıdan erkek ve kadınların iş doyumları farklı olmaktadır. Üniversitelerde akademik olmayan personele yönelik olarak yapılan çalışmada erkeklerin ortalama değerleri kadınlardan yüksek bulunmuştur (Korkut, 1990; 54). Üniversite akademik personeli ile yapılan bir çalışmada iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen bayan akademisyenlerin doyum düzeyleri erkek akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Keser, 2005; 8).

Sonuçta iş doyumunun, kadın ve erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir. Örneğin kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar ederler (Kırel, 1999; 118).

2.2.2. Eğitim

Eğitim konusundaki genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe doyumun artması yönündedir. Çünkü eğitim daha iyi iş olanaklarını ve yüksek ücreti beraberinde getirir. Ancak eğitim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin hem pozitif hem de negatif yönde olabileceği yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri artmakta, hayata ve olaylara bakış açıları değişmektedir. Bu durum insanların beklenti düzeyine etki etmektedir. Eğitim düzeyi artıp beklenti düzeyleri karşılanan çalışanların iş doyumları da artmaktadır. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını örgütten alamadığını düşünen çalışanın iş doyumunu ise azalmaktadır (Yılmaz, Korkut ve Köse,2010;52).

Eğitim düzeylerinin yükselmesi ile birlikte iş doyumlarının düşmesinin nedenlerinden biri de, bu kişilerin kendilerine seçtikleri referans grupları ve bu grupların koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırıyor olmalarıdır. Örneğin üniversite mezunu çalışanlar daha çok yöneticilerini (kendi üstlerini) referans grubu olarak seçmekte ve maaşlarını onların maaşları ile karşılaştırdıklarından iş doyumları düşük olmaktadır (Uyargil, 1988; 25).

Hong Kong’da yapılan bir çalışmada turizm sektörü çalışanlarının iyi eğitilmiş olanların işlerinden memnun olmadığı, genel olarak da saldırgan davrandıkları ve karşılanması zor beklentilere sahip oldukları saptanmıştır (Telman ve Ünsal, 2004; 59). Schultz ve Schultz (1990) yaptıkları çalışmada; yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin işlerinden daha doyumsuz olduklarını bulmuşlardır. Çünkü daha iyi eğitilmiş kişiler daha yüksek beklentilere sahip olup işlerinin kendilerine daha fazla başarı hissi ve sorumluluk sağlamasını istemektedirler. Çoğu iş, bu beklentileri karşılayamadığından yüksek eğitim düzeyine sahip insanlar işlerinde düşük doyum almaktadırlar (Akt:Samadov, 2006; 18).

Üniversitelerde akademik olmayan personele yönelik olarak yapılan çalışmada eğitim düzeyi yükselenlerin örgütlerde üst görevlere getirilme şansları artmakta, üst göreve gelindiği zamanda ücret artışı meydana gelebildiği gibi örgüt içi ve dışında saygılıklarında da artış söz konusu olabilmekte ve iş doyumuna buna bağlı olarak artmaktadır. Çalışanın eğitim düzeyi artmasına rağmen, statüsünde değişme olmuyor ve hiçbir yarar sağlanmıyorsa iş doyumuna düşmekte hatta işten ayrılmalara neden olmaktadır (Korkut, 1990; 55).

Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar, meslek düzeyi ile iş doyumuna arasında tutarlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde, daha yüksek iş doyumuna görülmüştür (Davis, 1982; 100). Toplum tarafından yüksek statülü olarak kabul edilen mesleklere sahip olan bireylerde, saygınlık gereksinimi tatmin edileceğinden, bu tür mesleklerde iş doyumunun diğerlerine göre daha fazla olduğu söylenebilir (Samadov, 2006; 19).

İnsanların meslek seçimlerinde ilgileri, yetenekleri, değerleri dikkate alınarak kendilerine uygun mesleklere yönlendirilmeleri sağlanmakla birlikte, mesleğin niteliği, çalışma koşulları, bireyin kendisini mesleki anlamda geliştirme imkanı sunulması, meslekle ilgili stres unsurlarının fazlalığı kişinin yeteneğine, ilgisine, değerlerine uygun meslek seçmiş olsa bile kişinin yaşama dair aldığı doyumunu ve iş doyumunu etkileyebilmektedir (Tümekaya ve diğerleri, 2008; 3).

Öğretmelerin iş doyumlarını belirlemek üzere yapılan bir çalışmada, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin ve mesleğini kendine uygun bulan

öğretmenlerin iş doyumlar, mesleğini isteyerek seçmeyen ve mesleğini kendine uygun bulmayan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; 20).

Türkiye’de sağlık personeli ile ilgili olarak yapılan bir araştırmada; mesleklere göre iş doyumunun anlamlı olarak değiştiği görülmüştür, bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan, sağlık idarecisi, diş hekimi, doktor, eczacı, sağlık teknisyeni, yüksek hemşire ve hemşire grubundan en düşük iş doyumunun hemşirelerde olduğu görülmüştür (Çimen ve Şahin, 2005; 61).

2.2.3. Yaş

Yaşın iş doyumuna olumlu etkisinin olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Herzberg, yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi ‘‘U’’ şeklinde bir eğriyle açıklamaya çalışmıştır. Genç yaşta çalışma hayatına atılan bir kişinin iş doyumunu yüksek, otuz yaşına doğru doyum düzeyi düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma hayatının sonuna doğru doyum düzeyini yükselmekte olduğunu açıklamıştır. (Aksayan, 1990; 15) Özellikle yeteri kadar iş deneyimi olmayan, hayata yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri; bireyin hayal gücü olabileceği gibi, yayın organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve olayın işe kabulü sırasında görüşmeyi yapan yöneticilerin yanlış,yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir (Robert, 1988; 121).

Hemşirelikte yapılan iş doyumunu çalışmalarında da yaş ilerledikçe tecrübe ve bilgi birikimi artmakta, buda beraberinde kişinin iş doyumunu arttırmaktadır (Şener, 2002; 88).

Hekimlerin anksiyete ve depresyon düzeyleri ile iş doyumunu ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada asistan hekimlerin, profesör hekimlerden daha fazla iş doyumsuzluğu yaşadıkları tespit edilmiştir (Demiral, 2006; 157). En yüksek iş doyumunu hekimlerde 36 yaş ve üzerindeki gruplarda, hemşirelerde ise 31 yaş üzerindekielerde olduğu bulunmuştur (Topal, 2008; 13).

Aslan ve arkadaşlarının bir grup sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışma sonucunda, yaş ve çalışma yılı artıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve işe bağlı gerginliğin azaldığı görülmüş (Aslan, 1997; 82).

Onkoloji bölümlerinde çalışan hemşirelere yönelik yapılan bir araştırmada da 30 yaş ve üzeri olan hemşirelerin iş doyumları diğerlerine göre daha anlamlı bulunmuştur (Eren, 2008; 40)

Ülkemizde polisler için yapılan bir araştırmada yaşın iş doyumunu farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. (Baştemur, 2006; 115)

Yaş ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişkilerin olması yanında, yapılan diğer bazı araştırmalarda ise eğrisel ilişkilerinde olabileceğini söylemek mümkündür.

2.2.4. Kıdem

Bir çalışanın doyumunu örgütteki hizmet süresi ile de yakından ilişkilidir. Hizmet süresi arttıkça çalışanların gelirlerinde, statülerinde ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş doyumunu ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde çalışanın emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir. Turizm sektöründe yapılan bir çalışmada, iş doyumunun en fazla, altı aydan az süredir çalışan kişilerde olduğu gösterilmiştir. Altı aydan fazla çalışan kişilerde iş doyumunu düşmekte ve en fazla işten ayrılmalar bu dönemde ortaya çıkmaktadır (Smith, Gregory ve Canon, 1996; Akt: Telman ve Ünsal, 2004; 58).

Üniversitelerde akademik olmayan personele yönelik olarak yapılan bir çalışmada hizmet süresi az olanlar, yaptıkları görevin özelliklerini ve önemini kavramaya, örgütünü tanımayla, kendi amaçları ile örgütün amaçlarını karşılaştırmaya çalıştıklarından iş doyum seviyeleri yüksek bulunmuştur. Hizmet süresi ilerlemiş ve emekliliğe doğru gitmekte olanlara ise, beklentileri, işe karşı istek ve hevesleri azalmış, giderek monotonluğun içine girmiş grubunsa iş doyumlarında azalma olduğu ancak başka bir örgüte de gitmeye niyetli olmayabilecekleri belirtilmektedir (Korkut, 1990; 55).

Üniversitelerdeki akademik personelin yaş ve iş doyumunu incelenmiş, göreve başlanan 20-40 yaş aralığında doyum düzeyi oldukça düşükken 41 – 50 yaş aralığındaki akademisyenlerin doyum düzeyi yüksek çıkmıştır. 40'lı yaşlardan sonra bireylerin akademik olarak ilerlemeleri çoğunlukla tamamlandığı için bu yaş aralığındaki bireylerin doyum düzeylerinin yüksek çıktığı düşünülebilir. Aynı çalışmada iş doyumunu ile hizmet süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamış fakat 1 yıldan az kıdemi olanlar ile 16 – 20 yıl arasında kıdemi olan akademisyenlerin doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Keser, 2005; 11). Hekimlerle yapılan bir çalışmada 40 yaş üzerindeki kıdemi 6 yıldan çok olanların doyum düzeyleri diğer gruplardan yüksek bulunmuştur (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; 116). Farklı çalışmalarda yaş ve hizmet süresinin iş doyumunu üzerindeki etkilerinin de farklı olduğu görülmektedir.

2.2.5. Medeni Durum

Medeni durum açısından iş doyumuna bakıldığında, bekar çalışanların doyum düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun nedeni evli çalışanların üstlenmiş oldukları sorumluluklar ile maddi ödüllere daha fazla önem vermesi gösterilmektedir. Kişinin sahip olduğu çocuk sayısının kişinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ve geleneksel cinsel değerlerin aile-iş çatışmasında etkili olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür (Sürek, 2007; 46).

II. Dünya Savaşı sonrası iş gücü sıkıntısı baş gösterince fırsat eşitliği yasaları çıkarılmıştır. Bu yasalar genç nüfusu artırma yolundaki doğum oranlarını yükseltici politikalar ile 1980'li yıllarda bir dizi kuruluşa, aile sorumluluğunu taşıyan insanların iş ve aile yaşamını dengelemelerine yardımcı olacak iş yeri düzenlemeleri geliştirmeye başlanmıştır

Bu tür girişimler özellikle bakmakla ilgili bireyleri olan kadınların iş-yaşam dengesini olumlu etkilemiştir (Lucy, 2004; 34).

Hekim ve hemşirelerde tükenmişlikle ilgili yapılan bir araştırmada evliliğin kişiye, kişiler arası ilişkiler ve stresle başa çıkma deneyimi kazandırdığı bildirilmektedir (Topal, 2008; 15). Yine yapılan bir çalışmada, öğretim elamanlarının

iş doyumunu ile medeni durumları arasında ‘yönetim biçimi’ ’ gelişme ve yükselme olanakları’ ’ fiziksel ortam’ ’ ücret ve personel’ ’ alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ’ Ücret ve personel’ ’ alt boyutunda evlilerin bekârlardan, diğer boyutlarında ise bekârların evlilerden daha çok tatminsizlik elde ettikleri tespit edilmiştir (Baştanur, 2006; 18).

Kişinin iş dışı yaşamının seyri iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Japonya’da yapılan araştırmada erkek çalışanlar iş yerinde kadınlardan daha uzun zaman geçirmekteler. Japon iş verenler çalışkan evli çocuklu kadınlar yerine daha uzun iş gününe sahip bulunan erkek çalışanları tercih ettikleri görülmüş (Boyles, 2009; 58).

Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada da, hemşirelerin medeni durumları ile iş doyumunu, otorite, sorumluluk ve aktiviteleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Çakın,1989; 105).

2.3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL ETMENLER

2.3.1. İşin İçeriği

İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların idealleri olduğu gibi, yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin yapısal özelliği de doyumunu etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İş doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlayabilmektedir (Erdoğan, 1996; 236). Bu noktada işin genel görünümünün toplum tarafından nasıl algılandığının iş doyumunu üzerinde etkisi olabilmektedir.

İşin kendisi, iş doyumunu açısından en önemli özelliklerden biridir. İşin içeriğinin ilginç ve zevkli olması, bazı yetenek ve beceriler gerektirmesi, toplumda saygınlık gören bir iş olması, tekdüze ve monoton olmaması, çok fazla çeşitliliğin olması, yaptıkları işin ya kendi açısından ya da diğerleri açısından anlama sahip olması, çalışanın işin niteliğini beğenmesi, önemli bir iş yaptığını düşünmesi, işinden

beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması, işin yapılması sırasında çalışanın işi hakkında karar verme özgürlüğünün olması, iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bunun yanı sıra yapılan işin çalışanın yaratıcılık gerektirmesi, iş rotasyonu ve iş zenginleştirmenin mümkün olup olamaması da iş doyumunu etkilemektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; 125).

İşin zorluk derecesi iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir iş çalışan tarafından başarılıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde doyum sağlayacaktır. Bunun yanında fiziksel zorluğun iş doyumunu açısından doyum faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli olmamaktadır. Çalışan bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorundaysa, bu durumda ortaya sıkıntı, moral bozukluğu çıkacaktır. Sonuçta iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaracaktır (Sevimli ve İşcan, 2005; 58).

2.3.2. Çalışma Koşulları

İş doyumunda ücret faktöründen sonra ikinci sırada önemli olanı, çalışma ortam ve koşullarıdır. Kişi çalıştığı ortamın fiziksel şartlarına, kendisi için ortamın işin tehlikelerine karşı güvenliği, iş yerinin ısısının, ışıklandırmasının, rutubetinin olup olmamasına, binanın yeni, teçhizatın yeterliliği gibi unsurlar, hem kişisel rahatlık ve güvenli , hem de işin rahat yapılabilmesi için önemlidir. Bu faktörlerin önemi kişiden kişiye fazla değişim göstermez (Türk, 2007; 78).

Trabzon'da ameliyathane hemşireleri üzerinde yapılan bir araştırmada devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun sebebi çalışılan kurumdaki çalışma koşulları ve kurumun hemşirelerden beklentisi ile ilgili olabilir (Gürsoy, 2007; 29).

Hemşireler ile ilgili yapılan çalışmalarda da çalışma ortam ve koşulları ikinci sırada önemli bir faktör olmuştur (Yıldırım, 1999; 80). Hemşirelik mesleği 24 saat

çalışmayı gerektiren bir meslek olduğu için özellikle gece vardiyalarının adil bir şekilde dağıtılması, geliş ve gidişlerin güvenli bir şekilde yapılandırılmasını gerektirmektedir (Uyer, 1993; 207).

Ameliyathanelerin mimari tasarım, termal koşullar (sıcak, soğuk, nem), aydınlatma, havalandırma, radyasyon kontrolü, yangın ve elektrik tehlikesi için uygun şartları taşıyor olması bu birim çalışanları için büyük önem taşımaktadır (Şelimen; 1998; 39).

2.3.3. Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir. Çalışanların iş doyumunu üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır. Birincisi, karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlamaktır. Çalışanın yönetimde söz sahibi olması; kendisini hem psikolojik yönden doyuracak hem de kişisel mutsuzluk ve huzursuzluk duygularını yok edecektir. İşlerin nasıl yürütüleceği konusunda birlikte karar almak kadar o işlerin nasıl gerçekleştiği üzerinde kontrol yetkisiyle de donatılan çalışan bu işleri üstlenmekten saygınlık ve doyum sağlayacaktır. İkincisi, çalışan merkezli olmaktır. Yani, çalışanlara yönelik olma ve onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanların iş doyumunu artırmaktadır (Sapançalı, 1993; Akt: Erdil v.d., 2004; 19).

Çalışanın yönetime güvensiz olması durumunda iş doyumunu gerçekleştiremeyebilir. Çalışanların kararlara katılımının sağlanması ve örgüt içi görevlerin adil dağılımı iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Karaman ve Altunoğlu, 2007; 112). Çalışanların kararlara katılmaları ile sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı olarak anlamaları sağlanmış olacak ve dolayısıyla alınan kararı benimseyip destekleyeceklerinden, yaptıkları işten de doyum alabileceklerdir.

Örgütlerde yapılan düzenli bir denetim çalışanların iş doyum ve tutumlarını etkilemektedir. Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dahil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler

işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Sun, 2002; 33). Özetle, örgütlerde denetim sistemi; düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmak yerine; kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda çalışanların işten doyumları gerçekleşmemektedir. Bu yüzden çalışanlar, demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı istemektedirler (Başaran, 1991; Akt: Yıldırım, 2008; 31).

Yöneticinin ve yönetimin kişiye karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve her nasılsa ikisi arasında var olan ilişkiler bireyin işinden daha fazla doyum sağlamasına neden olan faktörlerdendir (Bingöl, 1986; 229). Yöneticinin samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunlarıyla ilgilenmesi, çalışanlarına karşı eşit mesafeyi koruması ve her çalışanına eşit düzeyde davranması iş doyumunu önemli ölçüde arttırdığı görülmüştür (Keser, 2005; 90).

2.3.4. Kazanç

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar, doyum ve doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisinin de ücret olduğunu göstermektedir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliyi ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir (Erdoğan, 1996; 238).

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında örgüt ödemedi bulunur (Günbayı,2000;6). Çalışanlar yeterli ücret aldıkları işlerde kendilerini iyi hissetmektedirler. Buna karşın yetersiz bir ücret, çalışanın kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açmaktadır (Mahmutoğlu, 2008; 53). Ücret yalnızca emeğin karşılığı olarak değil, işteki başarının bir simgesi ve takdir edilme kaynağı olarak da görülür.

Çalışanların ücretleri konusundaki doyumlarını belirleyen en önemli faktörlerden biri de ücretlerin adil olup olmadığına ilişkin algılarıdır. İnsanlar, işletmeye verdikleri ile aldıklarını kendilerine göre kıyaslar. Bu oran beklediklerinin altında ise doyumsuz olacaklardır (Telman ve Ünsal, 2004; 39). İşyerinde ücret

adaletsizliği olduğuna inanan çalışan doyumсуzluk eğilimi gösterir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; 126). Bu nedenle alınan ücretin iş doyumunu açısından, diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005; 58).

Lawler (1981) ücretin iş doyumunda etkili olabilmesi için u temel belirleyiciden söz etmiştir. Bunlar, ücretin performansla dayalı olarak belirlenmesi, ikincisi hakılık teorisinde açıklanan aynı işi yapan ve aynı niteliklere sahip kişilerle kıyaslandığında ücretin hakça belirlenmesi ve uncüsü beklenen ücret miktarı ile alınan ücret arasında bir dengenin olmasıdır (imen ve şahin, 2006; 58). Bu nedenle işletmelerde öncelikle bir ücret sistemi geliştirilmelidir. Bu ücret sistemi de ne kadar adil ve çalışanın beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa o kadar fazla iş doyumuna neden olmaktadır.

2.3.5. Terfi ve İlerleme İmkânları

Terfi, kelime anlamı olarak pozisyon, rütbe, itibar ve statü artışını ifade etmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; 126). Terfi, insanı çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme imkanının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü gayretin gereksiz olduğunu düşünerek işine karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Bu durum çalışanda doyumсуzluk ve şikayetlere neden olur (Eren, 1996; 193).

Terfiler, bireyler için hem gelişme ve sorumluluk kazanma fırsatları sağlamakta, hem de bireyin sosyal statüsünü artırmaktadır. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerleme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996; 240). Kıdem sırasına göre terfinin geçerli olduğu bir sistemde çalışanlar olumlu yönde etkilenir ve iş doyumunu yüksektir, ancak terfisini gösterdiği performans sonucunda alan bir kimsenin doyum düzeyi, kıdeme göre terfi alan bireyden daha yüksektir (Özkalp ve Kirel, 2004; 76 – 77).

İlerleme imkânlarının sıklığı ve adil olması çalışanın doyum almasını sağlar. Ancak yükselmenin anlamı çalışana göre değerismektedir. Yükselme, kimi çalışana

göre, psikolojik gelişme anlamı taşıırken, kimine göre de daha çok para kazanma, onur elde etme, yarışı kazanma anlamlarına gelir. Her çalışanın ilerlemeye bakış açısı değişik olunca, ilerlemenin yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk duygusu da farklı olacaktır (Başaran, 1982; Akt: Baştemur, 2006; 39 – 40).

2.3.6. Çalışma Arkadaşları

Birçok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından doyumunu getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla iş doyumunu sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendini daha fazla ait hissedecektir (Günbayı, 2000; 6).

Kişinin içinde bulunduğu grup iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu artmaktadır (Erdoğan, 1996; 242).

Oshagbemi'nin (2000) İngiltere'de akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu ilişkisi incelenmiştir. Çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma grubunda uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, işten duyulan doyum da artmaktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004; 20).

2.4. DÜŞÜK İŞ DOYUMUNUN NEDEN OLDUĞU SONUÇLAR

Kişinin işinden memnun olmaması, iş yerinde rahatsız ve mutsuz olması iş doyumsuzluğunu ifade eder. Beklentilerin karşılanmaması kişide davranış

bozukluklarına neden olmaktadır. Bu durum duygusal bozukluklara, uykusuzluk, iştahsızlık ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıkları oluşturabilmektedir (Baştemur, 2006; 48).

İş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları olması kaçınılmazdır.

2.4.1. Düşük İş Doyumunun Bireysel Sonuçları

Kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesi iş doyumunu arttırdığı gibi olumsuz duygularda iş doyumsuzluğunun oluşmasına neden olabilmektedir (Türk, 2007; 97)

İş doyumsuzluğunun çalışan üzerindeki etkileri; beden sağlığının bozulması, ruh sağlığının bozulması, işi gitmede isteksizlik olarak sıralayabiliriz.

İş doyumsuzluğu, kişide psikolojik kökenli bir takım fiziksel rahatsızlıklara yol açtığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Bu rahatsızlıklar; nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık, bulantı, kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıklarıdır. İş doyumsuzluğu kişinin yaşam uzunluğu içinde bir tehdit oluşturduğu görülmektedir (Türk, 2007; 97, Sürek, 2007; 27)

Kişide doyumsuzluk yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla karşı karşıya kalma endişesiyle, işine karşı olumsuz tutumlar sergileyebilir. Bunun sonucu olarak işi gitme zorunluluğu önemli bir kaygı ve gerilim yaratmaktadır (Türk, 2007; 97).

Sağlıklı bir ruhsal yapıya sahip kişi daha kaliteli bir yaşam sürebilmektedir. Özellikle ruhsal sağlığı zayıf olan kişilerde iş doyumsuzluğu bir takım ruhsal rahatsızlıklara yol açmaktadır. Kişide kaygı, korku, gerilim, saldırganlık, çekilme (içine kapanma), direnme v.b. ruhsal rahatsızlıklar görülebilir (Türk, 2007; 97, Baştemur, 2006; 49)

2.4.2. Düşük İş Doyumunun Örgütsel Sonuçları

İş doyumsuzluğunun örgüt için de bir takım sıkıntılar yaratmaktadır. İşe devamsızlık, işte hata yapma (iş kazaları), işten ayrılma gibi olumsuz davranışlar

örgütün işleyiş düzenini bozabilmekte, örgütün veriminin azalmasına neden olabilmektedir (Baştemur, 2006; 52).

Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kişi işine, örgütüne bağlılığı iş veriminin artmasına, işini sahiplenmesine neden olabilmektedir (Kök; 2006; 296).

İş doyumsuzluğu yaşayan kişi, psikolojik veya bedensel rahatsızlıkları bahane ederek istirahat almaları, kişisel nedenlerle sürekli iş saatlerinde izin almaları, işe geç gelmeleri sık sık görülen durumlardır. Örgütsel bağlılıkla işe devamsızlık arasında bir ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar da birbirleriyle uyum içerisinde çalışan kişilerin iş doyumları yüksekse daha az devamsızlık yaptıkları, iş doyumları düşük ise daha fazla devamsızlık yaptıkları görülmüştür (Çetinkanat, 2000; 41).

Her türlü iş ve endüstride istihdam sonucu doğan , bireysel veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve iş görenin ve çevresinin de yararına neden olabilecek istenmeyen olaylara iş kazaları denir (Kaynak ve diğ., 2000; 399)

İş doyumsuzluğunun önemli etkilerinden biri de, iş görenlerde dikkatsizlik ve yoğunlaşma zayıflığı meydana getirmesidir. İşine yeterince ilgi duymayan kişi dikkatsiz davranışlar, hatalarda bulunabilir. İş doyumsuzluğu tek başına iş kazalarına neden olmasa da diğer faktörler olan, yorgunluk, monotonluk, işi beğenmeme, yetersiz ücret , iş arkadaşlarıyla sorun yaşama ile bir araya gelince iş kazalarına yol açabilir (Baştemur, 2006; 56)

İş kazaları hem çalışanın kendine güvenini sarsar, hem de örgütsel açıdan zaman ve para israfına sebep olmaktadır (Türk, 2007; 98)

Çalışanlar bağlı buldukları kuruma, örgüte sundukları hizmetin karşılığının örgüt tarafından verilmesini beklerler. İstedikleri karşılığı alamayan kişinin iş doyumsuzluğu yaşaması kaçınılmazdır. Zamanla işini sevmeme, işten uzaklaşmak istemesi kaçınılmazdır. Kişinin işten ayrılma, normal çalışmaları aksatabilir, diğerlerinin moralini bozar (Türk, 2007; 98).

İşinden ayrılan kişinin yerine yenilerin alınması, eğitilmesi uzun zaman alacağından maliyetlerin artması, müşteri memnuniyetsizliği oluşmasına neden olacaktır (Baştemur, 2006; 55).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma kapsamında; kamu kurumlarında görev yapan yönetici (lider) personellerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ve bunu sağlayan faktörlerin ne derece karşılanıp karşılanmadığından yola çıkarak ölçmeyi amaçlamaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Araştırma, kamu kurumlarında görev yapan yönetici personelin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini etkileyen etmenlere ilişkin nerelerde eksikliklerin bulunduğunu, yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu önceliklerini ve seviyesini saptamaya yöneliktir. Buna dayanılarak eksik noktalara ilişkin yeni iş doyumunu ve yaşam doyumunu politikaları belirlemek mümkündür.

İlgili kurum-kuruluşların verimliliğinin ve örgüt amaçlarının sağlanabilmesi ancak çalışanlarının iş doyumunu ve yaşam doyumunu sağlamakla mümkündür. Üretim faktörlerinin en önemlilerinden biri olan “emek” diğer bir ifade ile “insan” unsurunu güdüleyebilmek için onları nelerin etkilediğini, nelerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu sağladığını bilmek son derece önemlidir. Ancak bunun hangi düzeyde etkili olduğunun ölçülmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çerçevede; araştırma çalışan yönetici personelinin önemli bulunduğu iş doyumunu ve yaşam doyumunu faktörlerini belirleyebilmek, iş doyumunu ve yaşam doyumunu faktörlerinin bugünkü çalışma ortamındaki tatmin düzeylerini incelemek, çalışanlarının iş doyumunu ve yaşam doyumunu konusunda kamu yöneticilerine kaynak oluşturmak ve yardımcı olması açısından büyük önem teşkil etmektedir.

Çalışmada belirlenen örneklem kümesi üzerinden, yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri ve bu düzeyleri belirleyen faktörler incelenmiştir. İnceleme

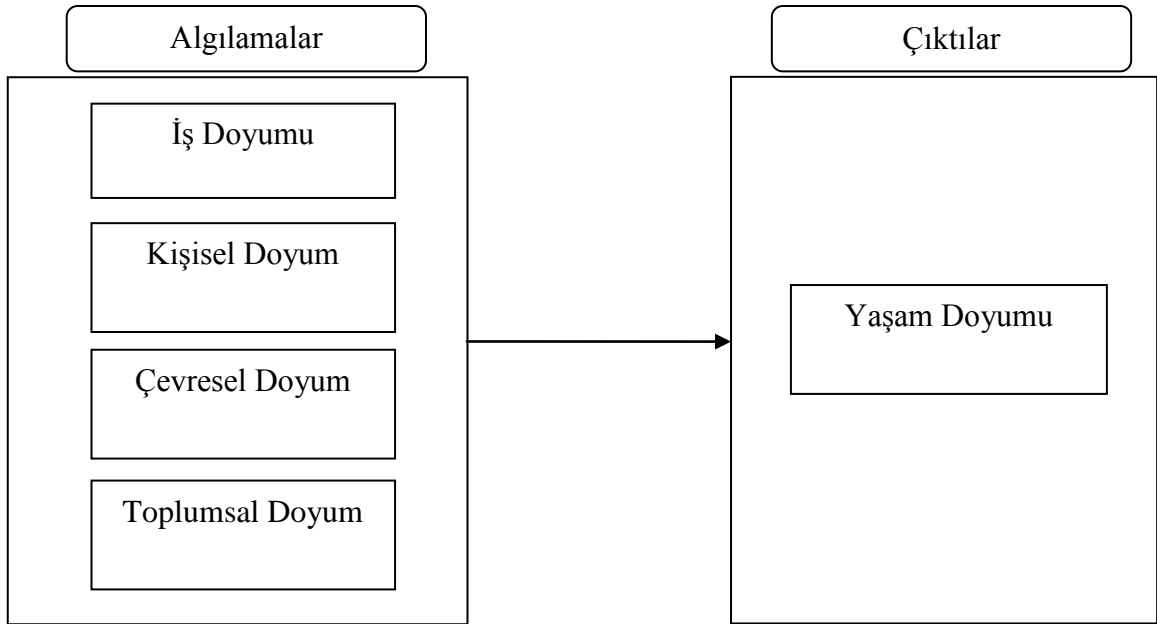
kapsamında elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar araştırma kapsamında detaylı bir şekilde ortaya konulmuştur.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmaya başlamadan önce, farklı akademik kaynaklarda yer alan ve farklı maksatlarla hazırlanan, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisini tespit etmek için uygulanan çeşitli anketler ve araştırma modelleri incelenmiştir.

Araştırmada kullanılacak bilgileri elde etmek için temel bilgi toplama yöntemi olarak tezin ekler bölümünde yer alan anket ile araştırma yapılan Sultangazi ilçesinde görev yapan kamu kurumu yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu algılarına yönelik görüş, düşünce ve beklentileri değerlendirmeye esas bilgi ve bulgular olarak araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde görölmektedir.



şekil 1: Araştırma Modeli

3.3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili olarak, araştırma kapsamında anket uygulaması gerçekleştirilen kamu yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerine

yönelik olarak bazı önemli hipotezler test edilmiştir. Araştırma öncesinde; anket soruları ve toplanan bilgiler ile belirlenen hipotezler koordine edilmiş, araştırma sonucu tespit edilen bilgiler ile hipotezlerin geçerliliği karşılaştırılmıştır.

Yapılacak araştırma için hipotezler belirlenirken, bu hipotezlerin araştırmanın amacına hizmet etmesi esas alınmıştır. Aynı hipotezlerin yapılacak araştırmada elde edilecek bilgiler ile değerlendirilmesi, gerçek durumuna uygun olması, anlamlı ve tutarlı olması ve mevcut sorunların tespiti ve çözümüne hizmet etmesi hipotezlerin ifade edilmesinde dikkat edilmesi gereken diğer kriterlerdir. Dolayısı ile hipotezlerin belirlenmesi yapılacak araştırmanın yöntemini, bilgi toplama ihtiyaçlarını ve kapsamını etkileyen en temel unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aşağıda sırasıyla araştırma kapsamında incelenen hipotezler yer almaktadır.

H1: İş Doyumu Kamu Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Yaşam Doyumunu Olumlu Yönde Etkilemektedir.

H2: Kişisel Doyum Kamu Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Yaşam Doyumunu Olumlu Yönde Etkilemektedir.

H3: Çevresel Doyum Kamu Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Yaşam Doyumunu Olumlu Yönde Etkilemektedir.

H4: Toplumsal Doyum Kamu Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Yaşam Doyumunu Olumlu Yönde Etkilemektedir.

3.3.2. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Araştırmaya ait belirlenen ana hipotez ve alt hipotezlerinin ortaya konmasına bağlı olarak araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri belirlenmiş ve ilgili güvenilirlik testleri kapsamında anket soruları belirlenerek tez danışmanının onayına sunulmuştur.

Bu kapsamda anket çalışması, demografik bilgiler, iş doyumu ölçeği, yaşam doyumu ölçeği olmak üzere 3 ayrı bölümden oluşmaktadır.

3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini; İstanbul ili Sultangazi İlçesi kamu kurumlarında görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. 15.11.2013 – 15.12.2013 tarihleri arasında, İstanbul ili Sultangazi İlçesi kamu kurumlarında görev yapan yönetici sayısı 29 kişi olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda ilgili yöneticilerin tamamına anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

3.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Bu araştırma, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin belirlenmesine yönelik olduğundan anket formu uygulaması uygun yöntem olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda İstanbul bölgesi Sultangazi ilçesi faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan yöneticileri kapsayan bu çalışmanın varsayımları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Veri toplama aracı olarak kullanılacak ankette yer alan sorular, nitelik ve nicelik açısından yeterlidir ve bu doğrultuda, yönetici personelin araştırma kapsamındaki duygu ve düşüncelerini ortaya çıkarabilecektir.
2. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve niceliktedir.
3. Araştırmada kullanılacak olan ankete, katılan yöneticilerin içtenlikle doğru cevaplar verip tüm duygu ve düşüncelerini yansıtacaklardır.
4. Veri toplama aracının araştırmada kullanılan istatistiki analiz yöntemleri, verilere ve araştırma amacına uygun olarak yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ortaya çıkaracağı varsayılmaktadır.

3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, İstanbul bölgesi içerisinde yer alan Sultangazi ilçesi sınırları içerisinde görev yapan kamu kurum ve kuruluşların yöneticilerini kapsamaktadır.

Bu kapsamda araştırma;

1. Uygulama alanı olarak seçilen bölgenin kamu kurumlarında görev yapan yönetici sayısı,
2. Kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerinin devlet memuru olmalarından bilgi verme kaygılılarından dolayı anket sorularına verilecek cevapların doğruluğu,
3. 2013 yılı Kasım ve Aralık ayında araştırma kapsamındaki kamu kurumlarında ankete katılan ve sorulara cevap veren yöneticilerle,
4. İstanbul bölgesi içerisinde yer alan Sultangazi ilçesinde faaliyet gösteren kamu kurumları,

ile sınırlıdır.

3.7. VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışmada verilere; anket çalışması yardımı aracılığı ile birincil veri kaynaklarından ulaşılmış olup süreç kapsamında kamu kurumları yöneticilerine anketler elden dağıtılmış ve yine aynı yöntemle geri toplanmıştır.

Verilerin toplanması kapsamında dağıtılan anketlerin yüksek oranda geri dönüşünü sağlamak ve örneklem grubunun anketleri hiçbir endişe duymadan, duyuğu ve düşüncelerini özgürce yansıtmak şekilde doldurabilmelerini temin edebilmek için, anketin ilk sayfasında bu amaç doğrultusunda gerekli açıklamalara yer verilmiştir.

3.8. VERİLERİN İSTATİSTİKİ ANALİZİ VE YORUMLANMASI

İstanbul ili Sultangazi ilçesinde faaliyet gösteren kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin ölçümü için kullanılacak anketinin analizinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistiklerle beraber, araştırmanın amaçlarını test etmek amacıyla aşağıda açıklanan parametrik istatistikler kullanılmıştır.

Anketlerden toplanan veriler ilk olarak açıklamaları ile birlikte Office Excel programına tek tek işlenmiş ve SPSS for Windows (15.0) programında değerlendirilmiştir. Karşılaştırılmalarda ilişkisiz örneklem için t-Testi, Tek

Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) ve ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Korelasyon Katsayısı testleri kullanılmıştır.

3.8.1. Güvenilirlik

Çalışmamızda ankete konulan Likert ölçekli soruların analizi, pek çok sorunun cevabını aydınlatmaktadır. Deneme ölçeğinde bulunan maddelerin, ölçülmesi planlanan yapıyı açıklayacak ilişki içinde olup olmadığını, her maddenin diğerleri ile ne ölçüde ilişkili olduğunu, hangi maddelerin en iyi ölçümü verdiğini ve hangi maddelerin güvenilirlik ve geçerliliğinin yüksek olduğunu bulmak bu şekilde mümkün olmaktadır. Maddelerde güvenilirlik ve geçerlilik önemli olduğundan bu iki temel özelliğe ilişkin bulgular araştırılmaktadır.

Böylelikle güvenilirlik, bir ölçme aracının duyarlı, birbiri ile tutarlı ve kararlı ölçme sonuçları verebilmesi anlamını taşımaktadır. Geçerlilik ise; bir ölçme aracının, bu araçla ölçülmek istenen özelliğin ölçülerini diğer özellik ve özelliklerin ölçekleri ile karıştırmadan değerlendirme derecesidir.

Likert tipi ölçeklerde öncelikle iç tutarlılığın test edilmesi gerekmektedir. Likert tipi bir ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach tarafından geliştirilen ve kendi adıyla Alfa Cronbach katsayısının kullanılması gerekir. Ölçeğin katsayısı ne kadar yüksek olursa bu ölçekte kullanılan maddelerin o ölçüde birbirleri ile tutarlı ve aynı ölçeğin unsurlarını tanımlamaya yönelik maddelerden oluştuğu söylenebilir.

Likert tipi bir ölçekte yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı mümkün olduğunca 1'e yakın olmalıdır. Alfa değeri 0 ile 1 arasında değerler alır ve kabul edilebilir bir alfa değerinin en az 0,65 olması arzu edilir. Ancak inceleme türü araştırmalarda bu değer 0,5'e kadar çekilebilmektedir.

Çalışmamızda sorulan Likert ölçekli maddelerin kamu kurumu yöneticileri tarafından anlaşılıp anlaşılmadığı Cronbach testi ile test edilmiştir. Test sonucu anketin tamamı için güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,864$ gibi son derece yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

3.8.2. Yöneticilerin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Tablo 1: Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Sosyo-Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde %
Yaş Grubu	30 yaş altı	2	6,9%
	31-37 yaş	4	13,8%
	38-44 yaş	11	37,9%
	45-51 yaş	8	27,6%
	52 Yaş ve üzeri	4	13,8%
Cinsiyet	Erkek	20	69%
	Kadın	9	31%
Medeni durum	Bekâr	2	6,9%
	Evli	24	82,8%
	Dul	3	10,3%
Eğitim durumu	Ortaokul ve Altı	0	0%
	Lise	0	0%
	Ön lisans	2	6,9%
	Lisans	20	69%
	Yüksek Lisans / Doktora	7	24,1%
Görev Yaptığınız Kurumun Çalışan Sayısı	20 Kişi ve Altı	3	10,3%
	21-30 Kişi	4	13,8%
	31-40 Kişi	1	3,4%
	41-50 Kişi	7	24,1%
	51 Kişi ve üzeri	14	48,3%
Aylık Gelir Durumunuz	1500 TL ve altı	3	10,3%
	1501-2500 TL	1	3,4%
	2501-3500 TL	15	51,7%
	3501-4500 TL	8	27,6%
	4501 TL ve üzeri	1	3,4%
Annenizin Eğitim Durumu	Ortaokul ve Altı	26	89,7%
	Lise	2	6,9%
	Ön lisans	0	0,0%
	Lisans	1	3,4%
	Yüksek Lisans / Doktora	0	0,0%

Babanızın Eğitim Durumu	Ortaokul ve Altı	20	69,0%
	Lise	3	10,3%
	Ön lisans	1	3,4%
	Lisans	3	10,3%
	Yüksek Lisans / Doktora	1	3,4%
Kurumda Kaç Yıldır Görev Yapıyorsunuz?	5 Yıl ve altı	10	34,5%
	5-10 Yıl	0	0,0%
	10-15 Yıl	2	6,9%
	15-20 Yıl	5	17,2%
	20 Yıl ve üzeri	12	41,4%
Kurumda Yönetici Olarak Görev Yapma Süreniz?	2 Yıl ve altı	2	6,9%
	2-5 Yıl	15	51,7%
	5-10 Yıl	7	24,1%
	10-15 Yıl	3	10,3%
	15 Yıl ve üzeri	2	6,9%

Anket kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, örneklem grubunun sosyo – demografik özellikleri ve bu konudaki sorulara vermiş oldukları yanıtların yüzdesel dağılımlarını göstermektedir.

Tablodan da görüldüğü üzere elde edilen sonuçlara göre; yaş dağılımı bazında, örneklem grubunun % 6,9'unun 30 yaş altı gruba dâhil olduğu, % 13,8'inin 31 – 35 yaş grubuna dâhil olduğu, % 37,9'unun 38 – 44 yaş grubuna, % 27,6'sının 45 – 51 yaş grubuna ve % 13,8'inin de 52 yaş üstü gruba dâhil olduğu görülmektedir. Cinsiyet bakımından, örneklem grubuna ait deneklerin büyük bir kısmının erkek (% 69) olduğu, kadın deneklerin kısıtlı bir düzeyde (% 31) yer aldığı görülmektedir. Medeni durum bazında, örneklem grubunun % 82,8'inin evli olduğu, % 6,9'unun bekâr olduğu ve % 10,3'ünün de boşanmış / dul olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu bakımından, % 6,9'unun ön lisans mezunu olduğu, % 69'unun lisans ve % 24,1'inin ise yüksek lisans / doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Çalışan sayısı bakımından, ankete katılan örneklem grubunun çalıştıkları kurumların % 10,3'ünün 20 kişi ve altı kişiden oluştuğu, % 13,8'inin 21 – 30 kişi arası, % 3,4'ünün 31 – 40 kişi arası, % 24,1'inin 41 – 50 kişi arası ve % 48,3'ünün ise 51 kişi ve üzeri sayıda çalışana sahip olduğu görülmektedir.

Aylık gelir bakımından, ankete katılma örneklem grubunun % 10,3'ünün 1.500,00 TL ve altı aylık gelire sahip olduğu, % 3,4'ünün 1.501,00 – 2.500,00 TL arası, % 51,7'sinin 2.501,00 – 3.500,00 TL arası, % 27,6'sının 3.501,00 – 4.500,00 TL arası ve % 3,4'ünün 4.501,00 TL ve üzeri aylık gelir seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Annenin eğitim durumu bakımından, ankete katılma örneklem grubunun % 89,7'sinin ortaokul ve altı, % 6,9'unun lise, % 3,4'ünün lisans eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Babanın eğitim durumu bakımından, ankete katılma örneklem grubunun % 69'unun ortaokul ve altı, % 10,3'ünün lise, % 3,4'ünün ön lisans, % 10,3'ünün lisans ve % 3,4'ünün ise yüksek lisans/doktora eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Kurumda görev yapılan süre bakımından, ankete katılma örneklem grubunun % 34,5'inin 5 yıldan az süredir, % 6,9'unun 10 – 15 yıl arası, % 17,2'sinin 15 – 20 yıl arası, % 41,4'ünün 20 yıldan fazla süredir kurumda çalıştığı görülmektedir.

Kurumda yönetici olarak görev yapılan süre bakımından, ankete katılma örneklem grubunun % 6,9'unun 2 yıldan az süredir, % 51,7'inin 2 – 5 yıl arası, % 24,1'inin 5 – 10 yıl arası, % 10,3'ünün 10 – 15 yıl arası, % 6,9'sinin ise 15 yıldan fazla süredir kurumda yönetici olarak çalıştığı görülmektedir.

3.8.3. Yöneticilerin İş Doyumu Düzeyine Ait Özellikler

Tablo 2: Yöneticilerin İş Doyumu Düzeyine Ait Değerlendirmeler Ölçeği

	1(%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	Ort.	Std. Sap.
1. Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı	3,4	34,5	10,3	44,8	6,9	3,2	4,79

düşünüyorum.							
2. İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	17,2	24,1	13,8	27,6	13,8	2,9	1,62
3. Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	3,4	6,9	10,3	41,4	34,5	3,9	4,50
4. İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	27,6	31,0	10,3	24,1	3,4	2,3	3,07
5. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	0,0	20,7	6,9	58,6	13,8	3,7	5,95
6. İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	13,8	41,4	13,8	24,1	6,9	2,7	3,49
7. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	0,0	10,3	6,9	41,4	41,4	4,1	5,15
8. Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	48,3	44,8	6,9	0,0	0,0	1,6	6,34
9. İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	0,0	3,4	17,2	48,3	31,0	4,1	5,19
10. İşyerimde ücret artışları az oluyor.	10,3	17,2	17,2	31,0	20,7	3,2	1,96
11. İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	17,2	13,8	20,7	37,9	10,3	3,1	2,79
12. Yöneticim bana karşı adil değildir.	37,9	55,2	3,4	0,0	3,4	1,8	6,49
13. İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	10,3	24,1	17,2	37,9	10,3	3,1	2,99
14. Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	37,9	48,3	10,3	0,0	3,4	1,8	5,64
15. İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	3,4	51,7	13,8	31,0	0,0	2,7	5,56
16. Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	10,3	13,8	17,2	44,8	13,8	3,4	3,66
17. İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	3,4	6,9	6,9	48,3	34,5	4,0	5,23
18. Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	13,8	58,6	13,8	6,9	6,9	2,3	5,67
19. Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	6,9	62,1	6,9	17,2	6,9	2,6	6,21
20. Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	3,4	37,9	27,6	20,7	6,9	2,8	3,72

21. Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	13,8	58,6	17,2	6,9	3,4	2,3	5,78
22. İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	0,0	24,1	20,7	48,3	6,9	3,4	4,83
23. Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	3,4	48,3	17,2	27,6	3,4	2,8	4,87
24. İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	3,4	13,8	3,4	44,8	31,0	3,8	4,72
25. İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	0,0	0,0	17,2	48,3	31,0	4,0	5,39
26. Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	10,3	62,1	17,2	6,9	3,4	2,3	6,24
27. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	0,0	0,0	6,9	37,9	55,2	4,5	6,52
28. Ücretimdeki artışlardan memnunum.	6,9	24,1	24,1	34,5	10,3	3,2	2,93
29. İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	27,6	27,6	10,3	24,1	10,3	2,6	2,32
30. Yöneticimi seviyorum.	0,0	0,0	6,9	48,3	44,8	4,4	6,34
31. Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	10,3	20,7	6,9	41,4	20,7	3,4	3,49
32. Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	6,9	41,4	24,1	24,1	3,4	2,8	3,97
33. Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	13,8	10,3	20,7	51,7	3,4	3,2	4,87
34. İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	17,2	51,7	3,4	20,7	6,9	2,5	4,96
35. İşimden hoşlanıyorum.	3,4	3,4	3,4	51,7	37,9	4,2	6,01
36. Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	24,1	44,8	3,4	24,1	3,4	2,4	4,49
Ortalama							3,08

(1 – Kesinlikle Katılmıyorum, 2 – Katılmıyorum, 3 – Kararsızım, 4 – Katılıyorum, 5 – Kesinlikle Katılıyorum)

Yukarıdaki tablo bize, örneklem grubunun iş doyumu düzeyine yönelik algıları ve bu konudaki sorulara vermiş oldukları yanıtların yüzdesel dağılımlarını, ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablodan da görüldüğü üzere verilen cevaplara ait elde edilen sonuçlar, genellikle orta değer (3,00 = Kararsızım) bir miktar üstünde (Ortalama = 3,08)

seyretmektedir; yani yöneticiler iş doyumunu düzeyi konusunda orta düzey bir memnuniyete / iş tatminine yakın bir eğilime sahip sayılabilecek bir aralıkta bulunmaktadır.

3.8.4. Yöneticilerin Yaşam Doyum Düzeyine Ait Değerlendirmeler

Tablo 3: Yöneticilerin Yaşam Doyum Düzeyine Ait Değerlendirmeler Ölçeği

	1(%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	Ort.	Std. Sap.
1. Hayatımı, pek çok yönüyle ideallerime yakın buluyorum.	0,0	3,4	17,2	65,5	13,8	3,9	6,85
2. Hayat şartlarımı mükemmel görüyorum.	6,9	13,8	37,9	37,9	3,4	3,2	4,35
3. Hayattan mutluluk duyuyorum.	0,0	3,4	3,4	79,3	13,8	4,0	8,70
4. Şu ana kadar, hayattan istediğim pek çok şeyi elde ettiğimi düşünmüyorum.	6,9	24,1	17,2	44,8	6,9	3,2	4,07
5. Hayatımı yeniden yaşayabilsem, bana ait olan pek çok şeyi değiştirmek isterdim.	13,8	34,5	13,8	34,5	3,4	2,8	3,60
6. Yaşadığım sosyal çevreden mutluluk duyuyorum.	3,4	6,9	13,8	69,0	6,9	3,7	7,17
7. Sahip olduğum ekonomik imkânları, mutlu olmak için yeterli buluyorum.	0,0	20,7	24,1	51,7	3,4	3,4	5,34
8. Mesleki kariyerimi, mutluluk ve umut verici bulmuyorum.	17,2	41,4	13,8	20,7	6,9	2,6	3,37
9. Hemen hemen herkese karşı sıcak duygular besliyorum.	0,0	6,9	10,3	55,2	24,1	3,9	5,68
10. Uyandığımda nadiren dinlenmiş hissedirim.	3,4	41,4	10,3	37,9	3,4	2,9	4,88
11. Birçok şeyi eğlenceli bulurum.	0,0	17,2	20,7	51,7	6,9	3,4	5,16
12. Her zaman odaklanmış ve ilgiliyim.	0,0	10,3	10,3	58,6	17,2	3,7	5,92
13. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	20,7	48,3	17,2	10,3	3,4	2,3	4,45
14. Çok kahkaha atarım.	20,7	41,4	17,2	17,2	3,4	2,4	3,54
15. Çekici görüdüğümü düşünmüyorum.	6,9	37,9	27,6	17,2	6,9	2,7	3,50
16. Yapmak istediğim ve yaptıklarım arasında fark var.	6,9	24,1	24,1	44,8	0,0	3,1	4,53

17. Küçük şeylerde güzellikler bulurum.	0,0	3,4	13,8	65,5	17,2	4,0	6,85
18. İnsanlar üzerinde neşeli bir etki bırakırım.	0,0	6,9	27,6	55,2	10,3	3,7	5,74
19. İstedğim şeylere uyum sağlarım.	0,0	3,4	6,9	69,0	20,7	4,1	7,39
20. Her türlü sorumluluğu üstlenebilirim.	0,0	3,4	10,3	55,2	27,6	4,0	5,89
21. Zihnim tamamıyla açıktır.	0,0	0,0	10,3	65,5	24,1	4,1	7,08
22. Genellikle neşeli ve mutluyum.	0,0	3,4	17,2	72,4	6,9	3,8	7,78
23. Kolay kolay karar veremiyorum.	13,8	55,2	17,2	13,8	0,0	2,3	5,38
24. Hayatımda özellikle bir anlam ve amaç yok.	27,6	62,1	3,4	0,0	3,4	1,8	6,83
25. Yüklü bir enerjim olduğuna inanıyorum	0,0	3,4	13,8	69,0	10,3	3,8	7,34
26. Olaylar üzerinde genellikle olumlu bir etkim vardır.	0,0	0,0	13,8	72,4	13,8	4,0	7,81
27. İnsanlarla eğlenemiyorum.	13,8	51,7	10,3	24,1	0,0	2,4	5,11
28. Kendimi sağlıklı hissetmiyorum.	20,7	51,7	13,8	10,3	3,4	2,2	4,87
Ortalama						3,26	

(1 – Kesinlikle Katılmıyorum, 2 – Katılmıyorum, 3 – Kararsızım, 4 – Katılıyorum, 5 – Kesinlikle Katılıyorum)

Yukarıdaki tablo bize, yöneticilerin yaşam doyumu düzeyine yönelik algıları ve bu konudaki sorulara vermiş oldukları yanıtların yüzdesel dağılımlarını, ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablodan da görüldüğü üzere verilen cevaplara ait elde edilen sonuçlar, genellikle orta değer (3,00 = Kararsızım) bir miktar üstünde (Ortalama = 3,26) seyretmektedir; **yani yöneticiler yaşam doyumu düzeyi konusunda orta düzeyden yüksek ve memnuniyete yakın bir algıya / eğilime sahip sayılabilecek bir aralıkta bulunmaktadır.**

3.8.5. Faktör Analizi

Çalışmanın bu bölümünde anket verilerine faktör analizi uygulanmış olup elde edilen sonuçlar aracılığıyla ölçeğin yapısal geçerliliği test edilmiştir. Faktör analizinin başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda değişken

arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla daha anket değişkenlerini grupta ve daha az sayıdaki temel boyuta indirgeyerek özetlemektir. Başka bir ifade ile faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin ortaya çıkarılarak veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha basit bir şekilde ifade edilmesine yardımcı olan bir analiz tekniğidir. Bu çok değişkenli analiz tekniği genel olarak kullanılan bir ölçeğin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde en yaygın kullanılan yöntemlerden biri faktör analizidir.

Araştırma kapsamında da aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere, ilgili anket ölçeklerine yönelik uygulanan faktör analizi çalışması sonucunda her bir faktörün toplam açıklanan varyansları ve faktör yükleri elde edilmiştir. Genel değerlendirme açısından elde edilen analiz sonuçlarında toplam açıklanan varyans için 0,50 değeri kabul edilebilir bir oran olarak değerlendirilmektedir (Yeniçeri ve Erten, 2008).

Anket çalışmasında faktör analiz tabii tutulan ölçekler likert tipi olmak üzere 36 ve 28 sorudan oluşmaktadır. İş doyumunu ölçeğine ilişkin yapılan faktör analiz sonucunda ölçeğe ait sorular “işin içeriği, çalışma koşulları, yönetim tarzı, kazanç, terfi imkânları ve çalışma arkadaşları” olarak toplamda 6 faktöre yüklenmiş olduğu görülmüştür. Ayrıca elde edilen sonuçlar bakımında açıklanan toplam varyans % 72 olarak hesaplanmıştır.

Aşağıdaki tabloda da görülebileceği üzere, iş doyumuna ilişkin değişkenler ölçeği için en düşük faktör yükleme oranı 0,57 olup en yüksek faktör yükleme oranı ise 0,88 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

Sorular	1	2	3	4	5	6
8. Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	0,72					
24. İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	0,69					
14. Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	0,64					
35. İşimden hoşlanıyorum.	0,63					

27. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	0,61					
17. İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	0,59					
36. Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	0,57					
16. Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.		0,82				
15. İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.		0,77				
6. İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.		0,76				
26. Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.		0,72				
31. Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.		0,71				
18. Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.			0,81			
30. Yöneticimi seviyorum.			0,77			
21. Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.			0,74			
5. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.			0,71			
3. Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.			0,68			
12. Yöneticim bana karşı adil değildir.			0,64			
10. İşyerimde ücret artışları az oluyor.				0,88		
28. Ücretimdeki artışlardan memnunum.				0,85		
4. İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.				0,82		
19. Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.				0,81		
1. Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.				0,79		
29. İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.				0,74		
22. İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.				0,72		
13. İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.				0,67		
23. Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.					0,83	

32. Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum					0,82	
2. İşimde yükselme şansım çok düşüktür.					0,76	
11. İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.					0,74	
20. Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.					0,69	
33. Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.					0,66	
7. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.						0,88
34. İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.						0,83
9. İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.						0,79
25. İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.						0,71

*1 – İşin içeriği, 2 – Çalışma koşulları, 3 – Yönetim tarzı, 4 – Kazanç, 5 – Terfi imkânları, 6 – Çalışma arkadaşları

**Açıklanan toplam varyans oranı % 72

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, iş doyumuna ilişkin ölçek 36 sorudan oluşmakta olup ölçeğe ait soruların işin içeriği, çalışma koşulları, yönetim tarzı, kazanç, terfi imkânları ve çalışma arkadaşları olarak 6 faktöre ayrıldığı görülmektedir. Elde edilen faktör yükleri sonuçları ve toplam açıklanan varyans oranı bakımından ölçeklerin yapısal anlamda geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Yaşam doyumunu ölçeğine ilişkin yapılan faktör analiz sonucunda ölçeğe ait sorular “kişisel, iş, çevresel ve toplumsal” olarak toplamda 4 faktöre yüklenmiş olduğu görülmüştür. Ayrıca elde edilen sonuçlar bakımında açıklanan toplam varyans % 76 olarak hesaplanmıştır.

Aşağıdaki tabloda da görülebileceği üzere, yaşam doyumuna ilişkin değişkenler ölçeği için en düşük faktör yükleme oranı ise 0,67 olup en yüksek faktör yükleme oranı ise 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5: Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

Sorular	1	2	3	4
2. Hayat şartlarımı mükemmel görüyorum.	0,78			
3. Hayattan mutluluk duyuyorum.	0,73			
10. Uyandığımda nadiren dinlenmiş hissedirim.	0,82			
11. Birçok şeyi eğlenceli bulurum.	0,76			
12. Her zaman odaklanmış ve ilgiliyim.	0,69			
14. Çok kahkaha atarım.	0,82			
15. Çekici görüdüğümü düşünmüyorum.	0,88			
17. Küçük şeylerde güzellikler bulurum.	0,68			
18. İnsanlar üzerinde neşeli bir etki bırakırım.	0,72			
19. İsteddiğim şeylere uyum sağlarım.	0,67			
21. Zihnim tamamıyla açıktır.	0,73			
22. Genellikle neşeli ve mutluyum.	0,79			
23. Kolay kolay karar veremiyorum.	0,82			
25. Yüklü bir enerjim olduğuna inanıyorum.	0,75			
27. İnsanlarla eğlenemiyorum.	0,83			
28. Özellikle sağlıklı hissetmiyorum.	0,73			
7. Sahip olduğum ekonomik imkânları, mutlu olmak için yeterli buluyorum.		0,84		
8. Mesleki kariyerimi, mutluluk ve umut verici bulmuyorum.		0,79		
4. Şu ana kadar, hayattan istediğim pek çok şeyi elde ettiğimi düşünmüyorum.			0,78	
5. Hayatımı yeniden yaşayabilsem, bana ait olan pek çok şeyi değiştirmek isterdim.			0,71	
6. Yaşadığım sosyal çevreden mutluluk duyuyorum.			0,91	
26. Olaylar üzerinde genellikle olumlu bir etkim vardır.			0,74	
1. Hayatımı, pek çok yönüyle ideallerime yakın buluyorum.				0,69
9. Hemen hemen herkese karşı sıcak duygular besliyorum.				0,73

13. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.				0,77
16. Yapmak istediğim ve yaptıklarım arasında fark var.				0,68
20. Her türlü sorumluluğu üstlenebilirim.				0,72
24. Hayatımda özellikle bir anlam ve amaç yok.				0,78

*1 – Kişisel, 2 – İş, 3 – Çevresel, 4 – Toplumsal

**Açıklanan toplam varyans oranı % 76

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, yaşam doyum ölçeği 28 sorudan oluşmakta olup ölçeğe ait soruların kişisel, iş, çevresel ve toplumsal faktörler olarak 4 faktöre ayrıldığı görülmektedir. Elde edilen faktör yükleri sonuçları ve toplam açıklanan varyans oranı bakımından ölçeklerin yapısal anlamda geçerli olduğunu söyleyebiliriz

3.8.6. Yaşam Doyumu Değişkenlerinin Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki birlikteliği ve yönü belirlemek için sıklıkla tercih edilen bir istatistik yönetimi olup karşılıklı ilişki analizi olarak da adlandırılmaktadır. Bu analiz yardımıyla doğrusal yönlü ilişkiler ortaya konmaya çalışılmakta olup analiz sonuçlar doğrusal olmayan bir ilişkide anlamsız değerler alabilmektedir.

Analiz sonucundan elde edilen korelasyon katsayısı kısaca, bir değişkendeki değişimin diğer bir değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını gösteren bir katsayıdır. Karşılıklı ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı, sebep-sonuç ilişkisini göstermediği için, bir bağımlı ve bağımsız değişken arasında aranabildiği gibi, iki bağımlı ya da bağımsız değişken arasında da aranabilmektedir (Nakip ve diğerleri, 2006).

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere, sırasıyla modeldeki değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları hesaplanmıştır. Tabloda yer verilen korelasyon katsayıları, değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini ve yönlerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar bakımından sırasıyla % 1 ve % 5 anlamlılık düzeyinde her ilişkiye ait pozitif veya negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Elde edilen sonuçlara göre, % 1 anlamlılık düzeyinde en yüksek ilişki (0,429) ile yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında görülmüş olup en düşük korelasyon

katsayısına sahip ilişki ise (0,021) ile çevresel doyum durumu ile iş doyum düzeyi arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Korelasyon Analizi Tablosu

		μ	σ	α	1	2	3	4
1	Yaşam Doyumu	2,85	0,84	0,82				
2	İş Doyumu	2,91	0,99	0,65	0,429 (**)			
3	Kişisel Doyum	3,27	0,92	0,77	0,329 (**)	0,132		
4	Çevresel Doyum	3,42	0,70	0,51	0,336 (**)	-0,021	0,273 (**)	
5	Toplumsal Doyum	3,00	0,85	0,67	0,379 (**)	-0,152	0,336 (**)	0,172(**)

** $P < 0,01$

* $P < 0,05$

3.8.7. Hipotez Testleri ve Regresyon Analizi

Bir bağımsız değişken ve buna bağlı bulunduğu varsayılan bağımlı değişken arasındaki ilişki geçmişteki gözlemler yardımı ile saptanınca, iki değişken arasında matematiksel bir ilişki bulunup bulunmadığı, var ise bunun ne biçimde olduğu ve daha sonra, bağımsız değişken bilindiği takdirde buna bağlı bulunan değişkenin ne olacağı tahmin edilebilmektedir. Bu tahmin için yapılan analize regresyon analizi denilmektedir (Ergün, 1995).

Araştırmada yer alan hipotezleri test etmek için regresyon modeli oluşturulmuştur. Aşağıdaki tabloda oluşturulan regresyon modeli görülmektedir. Modelde iş doyum, kişisel doyum, çevresel doyum ve toplumsal doyum değişkenleri bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Modellerin hepsi anlamlıdır, anlamsız model bulunmamaktadır.

Tablo 7: Genel Regresyon Modeli Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Model 1	
	Yaşam Doyumu	
	Model	
	β	t
İş Doyumu (H1)	0,234	0,019*
Kişisel Doyum (H2)	0,207	0,045*
Çevresel Doyum (H3)	- 0,134	- 114

Toplumsal Doyum (H4)	- 0,185	- 148
R²	0,242	
F	7,515	
Sig.	0,000	

* $P < 0,05$

** $P < 0,01$

Model'de F değeri $F = 7.515$ olarak bulunmuştur.

R^2 değeri ise 0,242 olarak bulunmuştur. R^2 değeri (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür. Diğer bir ifade ile modeldeki bağımsız değişkenlerin tümü, yaşam doyumunun %24'ünü açıklamaktadır. Modele göre iş doyumu ve kişisel doyum yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir ($P < 0,05$) (H1 ve H2 Kabul, H3 ve H4 Ret)

Buna göre, araştırma hipotezlerinden sırasıyla H1 ve H2 kabul edilmiş, H3 ve H4 ise ret edilmiştir. Yukarıda yer alan regresyon tablosunda sonuçlar detaylarıyla görülebilmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İstanbul Sultangazi'deki kamu kuruluşlarında çalışan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ve bunu sağlayan faktörlerin ne derece karşılanıp karşılanmadığının incelendiği bu çalışmada, çalışan yöneticilerin iş doyumları ve yaşam doyumları orta düzeyden yüksek bulunmuştur. İş doyumunu ve kişisel doyumun sağlanması ile yaşam doyumunu da olumlu etkileyecektir.

Araştırmada çalışma evreni olarak İstanbul ili Sultangazi İlçesi kamu kurumlarında görev yapan 29 yöneticiye anket çalışması uygulanmış ve bu anketlerin tamamı uygun görülmüştür. Çalışma sonunda anketle toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Korelasyon, faktör, güvenilirlik analizleri yapılarak önerilen model regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Elde edilen bulgular çerçevesinde aşağıdaki sonuçlar saptanmıştır:

Bu çalışmada da bu kapsamda kamu kurumlarında yöneticiler açısından yaşam doyumunu düzeyine, yine yöneticilerin iş doyumunu, kişisel doyum, çevresel doyum ve toplumsal doyum faktörlerinin etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, anket sorularına verilen cevaplara ait elde edilen sonuçlar, genellikle orta değer (3,00 = Kararsızım) bir miktar altında ya da üstünde (Ortalama = 3,08 ve 3,26) seyretmektedir; yani yöneticiler iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyi konusunda orta düzeyden yüksek ve memnuniyete yakın bir algıya / eğilime sahip sayılabilecek bir aralıkta bulunmaktadır.

Araştırmada yer alan hipotezleri test etmek için regresyon modeli oluşturulmuştur. Modellerde yaşam doyumunu bağımlı değişken, iş doyumunu, kişisel doyum, çevresel doyum ve toplumsal doyum bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Modellerin hepsi anlamlıdır, anlamsız model bulunmamaktadır.

Modellerdeki bağımsız değişkenlerin tümü, işten yaşam doyumunun % 24'ünü açıklamaktadır.

Hipotez sonuçlarına göre; iş doyumunu ve kişisel doyum faktörleri kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin yaşam doyumunu olumlu yönde

etkilemektedir ($P < 0,05$). Buna karşılık çevresel doyum ve toplumsal doyum değişkenlerinin hiç biri yaşam doyumunu olumlu olarak etkilememektedir ($P < 0,05$). Araştırma sonucunda, hipotezlerden H1 ve H2 kabul edilmiş, H3 ve H4 ise ret edilmiştir.

Araştırmada, katılımcıların iş doyumunu ve yaşam doyumunu oluşturan değerleri ölçüldükten sonra, bu değişkenlerin demografik özelliklerle ve yaşam doyumunu ile olan ilişkileri incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin en önemli bulgular arasında, yöneticilerin iş doyumunu ve kişisel doyumlarının yaşam doyumunu düzeylerini olumlu olarak etkilediği ve çevresel doyum ve toplumsal doyumlarının ise yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemediği tespitleri yer almaktadır.

Katılımcılarının önemli bir kısmının erkek (% 69), evli (% 82,8) ve 38 – 44 yaş aralığında (% 37,9) olduğunun da belirtilmesi gereken önemli bir olduğunun belirtilmesi çıkan sonuçlarının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulması gereken bir husustur.

Bu çalışma ile, kamu kurumlarında görev yapan yönetici personellerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ve bunu sağlayan faktörlerin ne derece karşılanıp karşılanmadığından yola çıkarak bu konuya yönelik algı ve etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Genel ortaya konan sonuçlar incelediğinde bu araştırmanın, sadece bir bölgede gerçekleştirilmiş olması önemli bir kısıtlılıktır. Bu sebeple burada elde edilen sonuçların Türkiye'deki tüm ilçelere yönelik genelleme yapılabilmesi olasılığı oldukça düşüktür. Fakat Türkiye'de kamu sektöründe yapılacak çalışan yaşam doyumunu ve iş doyumunu alanına yönelik yapılacak farklı bilimsel çalışmalarda daha çok ili ve ilçeyi kapsayacak çalışmaların yapılması o bölgeye yönelik farklı çözümler geliştirilebilmesinde önemli faydalar sağlayabilir.

Bu çalışma gelecekte kamu sektöründe yöneticilerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu algıları ile ilgili yapılacak araştırma ve diğer çalışmalarda araştırmacılara ve bu alanda görev yapan profesyonellere katkı sağlayacaktır:

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.
- Aksayan, S. (1990). “*Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*”, Doktora Tezi, İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik A.B.D., İstanbul.
- Aslan, S. Halime (1997). “Kocaeli’nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik,Tükenme ve İş Doyumu”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, Cilt : 12, Sayı : 82, Syf. : 24 – 29
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C : 13, Sayı : 2, ss. 203 – 216.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı : 14, ss. 115 – 129.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otomatik Düşünceleri : İzmir İli Örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiriler Kitabı*, 6 – 9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Baştumur, Y. (2006). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kayseri.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile Mahkemesi Uzmanlarının Meslek Doyumları, Yaşam Doyumları ve İlişkilerine Yönelik İnançlarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt : 4, Sayı : 32, ss. 20 – 31.
- Bingöl, D. (1986) “İş Tatmini, İşveren ve Toplum Açısından Önemi”, İstanbul : Beta yayıncılık.
- Boyles, Corinne, Shibata, A. (2009). “Job Satisfaction, Work Time and Well-

Being Among Married Women in Japan” *Feminist Economics* Vol : 15, Iss : 1, pp : 57 – 84.

- Bulut, D., İşman, Ç. (2006). “ESFP Tipi Kişilik Özellikleri İle Sağlık Yöneticileri”, *Hastane Yönetimi*, Cilt : 10, Sayı : 1
- Çakın, Ş. (1989). “*Medeni Durumun Hemşirelerin İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Tatmin Araştırması*” Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt : 9, Sayı : 2, ss. 157 – 172.
- Çeçen, R. A. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı. Eğitimde Kuram ve Uygulama *Journal of Theory and Practice in Education* , Cilt : 4, Sayı : 1, ss. 19 – 30.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara : Anı Yayıncılık.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2005). *Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi*. http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2314-, No:61, Erişim tarihi: 11.08.2013.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. Çeviren: Tomris Somay, İstanbul : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Diener, E. (1984). Subjective Well – Being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542 – 575.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt : 50, No : 3 – 4, Haziran – Aralık, ss. 115 – 140.
- Dikmen, A. A. (1995). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*.

Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.

- Doğan, B., Morali, S. (1999). Üniversite Öğretim Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları İle Yaşam ve İş Doyum Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları İle İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt : 3, Sayı : 1, ss. 16 – 27.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt : 5, Sayı : 1, ss. 17 – 26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Birinci baskı, İstanbul: Avcıol Basım Yayın
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Yedinci Baskı, İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. Sekizinci Baskı, İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Güz 2009, Cilt : 7, Sayı : 4, ss. 975 – 989.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. (1997). *Organizations Behaviour Structure Processes*. Ninth Edition, McGraw – Hill : Irwin.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara : Özen Yayıncılık.

- Gürsoy, Ayla, A., Çolak, A., v.d. (2007). “Ameliyathane Hemşirelerinde İş Doyumu, Anksiyete ve Tükenmişlik (Trabzon örneği)”, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, s : 1.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt : 21, Sayı : 1, ss. 119 – 135.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar (Ayşe Üskül' ün Katkılarıyla)*. Onuncu Basım, İstanbul : Evrim Yayınevi.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt : 14, Sayı : 1, ss. 109 – 120.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt : 7, Sayı : 2, ss. 355 – 372.
- Kaynak, T., Adal, Z., v.d. (2000). “İnsan Kaynakları Yönetimi”, İstanbul. Beta Yayıncılık.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı : 4, ss. 77 – 95.
- Keser, A. (2003). “Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini”, İstanbul : Alf Aktüel Yayını.
- Kirel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:28, Sayı : 2 / Kasım, ss. 115 – 136.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmelerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt : 28, ss. 13 – 22.
- Korkut, H. (1990). *Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ile Örgütle Özdeşleşmesi*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Kök, B. Sebahat (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine

Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.Dergisi, c : 20, s : 1.

- Lucy; D. L. (2004). “Dengeli Yaşam”, İstanbul : Optimist Yayınları.
- Mahmutoğlu, A. (2008). Eğitim Kurumlarında Mutluluk ve Başarının Temelleri “İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık”. Ankara : Korza Yayıncılık.
- Önder, Ö. ve Bakar, N. (1999). “Hastanede Görev Yapan Hemşirelerin Çalışma Koşullarından Kaynaklarından Sorunlar” Modern Hastane Yönetimi, cilt : 3, s : 1, syf : 17 – 23.
- Örucü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt : 13, Sayı : 1, ss. 39 – 51.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *XI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 22 – 24 Mayıs 2003, ss. 693 – 710, Afyon.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş – Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı : 28, Ocak – Haziran 2007, ss. 1 – 20.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Editör : Prof. Dr. Enver Özkalp, İkinci Baskı, Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri.
- Özyürek, A. (2009). *Okulöncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Algılarının Değerlendirilmesi*. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı : 182, Bahar / 2009, ss. 8 – 20.
- Rice, R, McFarlin, D. B., Hunt, R. G. & Near, J. P. (1985). Job Importance As a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 1985, 6(4), 297 – 316.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı, İzmir.

- Sevimli, F , İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt : 5, Sayı : 1 – 2, Ocak – Temmuz 2005, ss. 55 – 64.
- Solmuş, T. (2008). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma : Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Süral Özer, P. ve Eker Urtekin, G. (2007). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı : 28, Ocak – Haziran 2007, ss. 107 – 125.
- Sürek, M. (2007). “İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D. İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- şelimen, D. (1998). “Ameliyathane ve Cerrahi Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Meslek Hastalığına Yakalanma Risklerinin Karşılaştırılması ve Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler”, *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, Cilt : 2, Sayı : 4, Syf. : 39 – 42.
- şener, T., Emine; Acuner, M. A. (2002). “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği” *TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni* (3), syf : 85 – 92.
- şimşek, M. ř., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Altıncı Baskı, Ankara : Gazi Kitabevi.
- Tanrıverdi, L. (2008). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini İle Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul : Epsilon Yayınevi.
- Topal, E. (2008). “Hekim ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Ün., Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Ankara.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt : 2, Sayı : 22, ss. 132 – 143.
- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E. ve Çelik, M. (2008). Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt : 3, Sayı : 30, ss. 1 – 18.
- Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler “Türkiye’ de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Uyer , G. (1993). “Hemşirelik ve Yönetim” Hürbilek Matbaacılık, Ankara : Palme.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt : 13, Sayı : 2, ss. 193 – 204.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, Sayı : 4, ss. 113 – 118.
- Yelboğa, A. (2008). İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi. *Yönetim Dergisi*, Yıl : 19, Sayı : 61, ss. 125 – 142.
- Yetim, Ü. (1992). Kişisel Projeler Açısından Yaşam Doyumu. *Psikoloji Seminer Kitabı – Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını*, Sayı : 9, ss. 51 – 67, İzmir : Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yıldırım, H. (2008). *Deniz Kuvvetleri Komutanlığı ’nda Çalışan Eğitim Bilimleri*

Branşındaki Personelin İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı, Ankara.

- Yıldırım, Y. (1999). “*Sağlık Bakanlığına Bağlı Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu*”, , Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). Ankara’daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Dünyası Dergisi*, Cilt : 11, Sayı : 1, ss. 49 – 80.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt : 6, Sayı : 1, ss. 87 – 107.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Altıncı Baskı, Ankara : Gazi Kitabevi.

ÖZGEÇMİŞ

20.09.1966 Çanakkale doğumluyum. İlkokulu Çanakkale, orta ve lise öğrenimimi İstanbul'da tamamladım. 1992 yılında Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden lisans mezunu oldum. 2012 yılında Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans eğitimime başladım.

1996 yılından bu yana Milli Eğitim Bakanlığında öğretmen olarak görev yapmaktayım.

Yabancı dilim İngilizce olup, özel ilgi alanlarım seyahat, sinema ve kitap okumaktır.

Mustafa MAMUR

EKLER

Ek-1: Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

“Kamu Kurumlarında Görev Yapan yöneticilerin İş Doymu Ve Yaşam Doymu Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sultangazi İlçesi Örneği” başlıklı lisans bitirme tez çalışmasına yönelik olarak hazırlanan anket formunun amacı örnekleme yer alan Sultangazi ilçesinde görev yapan kamu kurumu yöneticilerinden hareketle kamu kurumlarından iş doymu ve yaşam doymu önemi, yöneticiler açısından iş doymu ve yaşam doymu etkileyen faktörler ve mevcut iş doymu ve yaşam doymu düzeyinin ölçülmesidir.

Araştırma bulguları tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacak olup kişiler özelinde değil, tüm örneklemeye dönük genel değerlendirme şeklinde yapılacak ve katılımcı bilgileri kesinlikle gizli tutulacaktır. Katılımcıların talep edilmesi halinde araştırmanın genel sonuçlarına yönelik geribildirimde bulunulacaktır.

İlginiz ve anketi yanıtlamak için ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

Mustafa MAMUR

Tez Danışmanı

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM – 1: DEMOGRAFİK BİLGİLER

YAŞ GRUBUNUZ	CİNSİYETİNİZ	MEDENİ DURUMUNUZ	EĞİTİM DURUMUNUZ
<input type="radio"/> 30 Yaş ve altı <input type="radio"/> 31–37 Yaş <input type="radio"/> 38–44 Yaş <input type="radio"/> 45–51 Yaş <input type="radio"/> 52 Yaş ve üzeri	<input type="radio"/> Erkek <input type="radio"/> Kadın	<input type="radio"/> Bekar <input type="radio"/> Evli <input type="radio"/> Dul / Boşanmış	<input type="radio"/> Ortaokul ve altı <input type="radio"/> Lise <input type="radio"/> Ön lisans <input type="radio"/> Lisans <input type="radio"/> Yüksek Lisans/Doktora

GÖREV YAPTIĞINIZ KAMU KURUMUNUN ÇALIŞAN SAYISI (İLÇE BİLGİLERİ)	AYLIK GELİR DURUMUNUZ
<input type="radio"/> 20 Kişi ve altı <input type="radio"/> 21-30 Kişi <input type="radio"/> 31-40 Kişi <input type="radio"/> 41-50 Kişi <input type="radio"/> 51 Kişi ve üzeri	<input type="radio"/> 1500 TL ve altı <input type="radio"/> 1501-2500 TL <input type="radio"/> 2501-3500 TL <input type="radio"/> 3501-4500 TL <input type="radio"/> 4501 TL ve üzeri

ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU	BABANIZIN EĞİTİM DURUMU	KURUMDA KAÇ YILDIR GÖREV YAPIYORSUNUZ	KURUMDA YÖNETİCİ OLARAK GÖREV YAPMA SÜRENİZ
-------------------------	-------------------------	---------------------------------------	---

o Ortaokul ve altı o Lise o Ön lisans o Lisans o Yüksek Lisans	o Ortaokul ve altı o Lise o Ön lisans o Lisans o Yüksek Lisans	o 5 Yıl ve altı o 5-10 Yıl o 10-15 Yıl o 15-20 Yıl o 20 Yıl ve üzeri	o 2 Yıl ve altı o 2-5 Yıl o 5-10 Yıl o 10-15 Yıl o 15 Yıl ve üzeri
--	--	--	--

BÖLÜM – 2: İŞ DOYUMU DÜZEYİNE AİT ÖZELLİKLER

Şuan görev yaptığımız işinizin İş Doyumunu Düzeyi ile ilgili aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı değerlendiriniz?					
1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katlıyorum, 5-Kesinlikle Katlıyorum					
1. Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5
3. Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5
4. İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5
5. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5
6. İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5
7. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5
8. Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10. İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5
11. İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5
12. Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5
13. İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5
14. Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5
16. Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5

17. İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
18. Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5
19. Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
20. Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5
21. Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
22. İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5
23. Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5
24. İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5
25. İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
26. Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
27. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
28. Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5
29. İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5
30. Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5
31. Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5
32. Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5
33. Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
34. İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5
35. İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
36. Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5

BÖLÜM – 3: YAŞAM DOYUMU DÜZEYİNE AİT ÖZELLİKLER

Yaşam Doymu Düzeyi ile ilgili aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı değerlendiriniz?

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

1. Hayatımı, pek çok yönüyle ideallerime yakın buluyorum.	1	2	3	4	5
2. Hayat şartlarımı mükemmel görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Hayattan mutluluk duyuyorum.	1	2	3	4	5
4. Şu ana kadar, hayattan istediğim pek çok şeyi elde ettiğimi düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
5. Hayatımı yeniden yaşayabilsem, bana ait olan pek çok şeyi değiştirmek isterdim.	1	2	3	4	5
6. Yaşadığım sosyal çevreden mutluluk duyuyorum.	1	2	3	4	5
7. Sahip olduğum ekonomik imkânları, mutlu olmak için yeterli buluyorum.	1	2	3	4	5
8. Mesleki kariyerimi, mutluluk ve umut verici bulmuyorum.	1	2	3	4	5
9. Hemen hemen herkese karşı sıcak duygular besliyorum.	1	2	3	4	5
10. Uyandığımda nadiren dinlenmiş hissederim.	1	2	3	4	5
11. Birçok şeyi eğlenceli bulurum.	1	2	3	4	5
12. Her zaman odaklanmış ve ilgiliyim.	1	2	3	4	5
13. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
14. Çok kahkaha atarım.	1	2	3	4	5
15. Çekici görüdüğümü düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
16. Yapmak istediğim ve yaptıklarım arasında fark var.	1	2	3	4	5
17. Küçük şeylerde güzellikler bulurum.	1	2	3	4	5
18. İnsanlar üzerinde neşeli bir etki bırakırım.	1	2	3	4	5
19. İstedğim şeylere uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
20. Her türlü sorumluluğu üstlenebilirim.	1	2	3	4	5
21. Zihnim tamamıyla açıktır.	1	2	3	4	5
22. Genellikle neşeli ve mutluyum.	1	2	3	4	5
23. Kolay kolay karar veremiyorum.	1	2	3	4	5
24. Hayatımda özellikle bir anlam ve amaç yok.	1	2	3	4	5
25. Yüklü bir enerjim olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5

26. Olaylar üzerinde genellikle olumlu bir etkim vardır.	1	2	3	4	5
27. İnsanlarla eğlenemiyorum.	1	2	3	4	5
28. Özellikle sağlıklı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

ANKETİMİZE KATKIDA BULUNDUĞUNUZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.