



**FARKLI BÖLGELERDE ÇALIŞAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMU**

MEHMET DALKILIÇ

**DOKTORA TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL 2014

KABUL ve ONAY

Mehmet DALKILIÇ tarafından hazırlanan "Farklı Bölgelerde Çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretim Elemanlarının İş Doyumu" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından **OY BİRLİĞİ** ile Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında **DOKTORA TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Zafer ÇİMEN

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan: Prof. Dr. A. Azmi YETİM

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Doç. Dr. Metin KAYA

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Sakarya Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Doç. Dr. Semiyha DOLAŞIR TUNCEL

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 01.10.2014

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Doç. Dr. Ufuk KOCA ÇALIŞKAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Mehmet DALKILIÇ

16.10.2014

FARKLI BÖLGELERDE ÇALIŞAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMU
(Doktora Tezi)

Mehmet DALKILIÇ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Eylül 2014

ÖZET

Farklı bölgelerde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi amacı ile gerçekleştirilen Araştırmamızda, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki üniversitelerde (7 üniversite)'de görev yapan ve farklı akademik unvanlara sahip 314 öğretim elemanından, 46'sı kadın ve 183'ü erkek 229 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Öğretim elemanları unvan değişkenine göre 7'si (%3,1) Prof. Dr, 20'si (%8,7) Doç. Dr, 63'ü (%27,5) Yrd. Doç. Dr, 48'i (%21,0) Öğretim görevlisi, 44'ü (%19,2) Okutman, 47'si (%20,5) Ar. Gör, olarak dağılmaktadır. Üniversitelerin seçiminde kuruluş tarihi en eski olan ve öğretim elemanı sayısının çokluğuna bakılmıştır. "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve "Demografik Bilgi Formu" ile elde edilen verilerinin değerlendirilmesinde istatistikî yöntem olarak; frekans (f), yüzde (%) dağılımları, bağımsız gruplar için t-testi, bağımsız gruplar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve korelasyon yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde öğretim elemanlarının çoğunluğunun erkek ve evli olduğu görülmektedir. Bulgular incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla iş doyumunun daha yüksek olduğu, bekarların evlilere göre işlerinden daha çok doyum aldığı anlaşılmaktadır. Yaş etkenine göre bakıldığında 51 yaş ve üzerinin doyumunun yüksek olduğu, aynı zamanda 21 yıl ve üzeri çalışanların iş doyumunun da yüksek olduğu görülmüştür. Öğretim üyelerinin, diğer öğretim elemanlarına göre işlerinden daha fazla doyum aldığı görülmüştür. Bölge bazında bakıldığında en yüksek doyuma Marmara bölgesinin ulaştığı onu Güneydoğu Anadolu bölgesinin takip ettiği en az doyuma ise Akdeniz bölgesinin ulaştığı görülmüştür.

Bilim Kodu : 1301
Anahtar Kelimeler : İş doyumunu, beden eğitimi, öğretim elemanı
Sayfa Adedi : 62
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Zafer ÇİMEN

JOB SATISFACTION OF THE PHYSICAL EDUCATION TEACHERS
WORKING IN DIVERSE REGIONS OF TURKEY

(Ph.D. Thesis)

Mehmet DALKILIÇ

GAZI UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

September 2014

ABSTRACT

Of the 314 lecturers, 229 physical education lecturers, -46 of whom were female and 183 of whom were male working in 7 universities in different regions of Turkey participated in the research which aimed to determine the job satisfaction levels of the lecturers from the perspective of various factors. 7 (3,1 % of the lecturers were professors, 20 (8,7 %) were associated professors, 63 (27,5 %) were assistant professors, 48 (21,0 %) were instructors, 44 (19,2 %) were lecturers, and 47 (20,5 %) were research assistants. In the selection of Universities, the ones which are the oldest were considered in the research, and the research sample was composed of a total of 229 lecturers with differing academic titles- 46 of whom were female and 183 of whom were male - employed in 7 Universities in different regions of Turkey. The "Minnesota Job Satisfaction Scale" and a "Demographic Information Form" were used as the tools of data collection. Frequencies(f), the distributions of percentages (%), the t-test for independent groups, one-way variance analysis (ANOVA) for independent groups, and correlations were employed in the statistical analysis of the data. On evaluating the data obtained, it was found that the male participants' job satisfaction was higher than the female ones, the single participants' job satisfaction was higher than the married ones, the job satisfaction of 51-year olds and above was higher than the younger participants, and that the job satisfaction of those with 21 years or more teaching experience was higher than those with less teaching experience. It was also found that lecturers with high academic titles had higher job satisfaction, and that on the basis of region, Marmara region had the highest level of satisfaction. In consequence, job satisfaction differs significantly in parallel to the rise in academic titles and in the years of teaching: moreover, the job satisfaction of those participants working in the most developed region of Turkey is the highest.

Science Code : 1301

Key Words : Job satisfaction, physical education, lecturer

Page Number : 62

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Zafer ÇİMEN

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında kıymetli fikirlerinden faydalandığım, değerli danışmanım Doç. Dr. Zafer ÇİMEN 'e katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Bu tezin bu noktaya gelmesine olanak sağlayan, değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, araştırmalarıyla bizlere aydınlatan değerli hocamız Sayın Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma bulgularının analizinde görüş, bilgi ve önerilerini esirgemeyen, değerli hocam Doç. Dr. Metin KAYA'ya teşekkür ederim.

Ölçek formlarındaki maddeleri büyük bir içtenlik ve anlayışla cevaplayan, bu araştırmanın hayata geçmesine katkıda bulunan farklı coğrafi bölgelerde görev yapan BESYO öğretim elemanlarına teşekkür ederim.

Araştırma süresince yardım ve desteklerini benden esirgemeyen sevgili değerli dostlarıma teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. İş Doyumu Tanımı	5
2.1.1. İş doyumunu boyutları	5
2.1.2. İş doyumunun önemi	6
2.1.3. İş doyumun etkileyen faktörler	7
2.2. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar	12
2.2.1. Gereksinim hiyerarşisi kuramı	12
2.2.2. ERG kuramı.....	13
2.2.3. Amaç kuramı	13
2.2.4. Üç ihtiyaç kuramı	14
2.3. İş Doyumunun Bazı İş kavramlarıyla İlişkisi.....	14
2.3.1. İş doyumunu ve motivasyon	15
2.3.2. İş doyumunu ve moral	15
2.3.3. İş doyumunu ve verimlilik	16
2.3.4. İş doyumunu ve iş tutumu.....	16
2.3.5. İş doyumunu ve yabancılaşma	17

2.3.6. İş doyumu ve başarı	17
2.4. İş Doyumsuzluğunun Nedenleri.....	18
2.4.1. Bireyden kaynaklanan nedenler	18
2.4.2. Çevreden kaynaklanan nedenler	18
2.4.3. Organizasyondan kaynaklanan nedenler	18
2.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	19
2.5.1. Birey açısından sonuçları	20
2.5.2. Örgüt açısından sonuçları	21
2.6. İş doyumuyla ilgili Yapılan Araştırmalar	23
3. GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	25
3.2. Evren ve Örneklem	25
3.3. Veri Toplama Aracı.....	26
3.4. Verilerin Toplanması.....	27
3.5. Verilerin Analizi.....	28
3.6. Amaç	28
3.7. Araştırmanın Önemi	28
3.8. Problem Cümle.....	29
3.9. Alt Problemler	29
3.10. Hipotezler	29
3.11. Sınırlıklar	30
3.12. Varsayımlar	30
4. BULGULAR	31
4.1. Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri	31
4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği Analiz Sonuçları	32

5. TARTIŞMA.....	45
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	49
6.1. Sonuç	49
6.2. Öneriler.....	49
KAYNAKLAR	51
EKLER.....	59
EK – 1. Anket Formu	60
EK – 2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	61
ÖZGEÇMİŞ	62

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

	Sayfa
Çizelge 4.1. Öğretim elemanlarına ait demografik bilgilerin dağılımı.....	31
Çizelge 4.2. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri	32
Çizelge 4.3. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin cinsiyete göre T-testi sonuçları	33
Çizelge 4.4. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin medeni hale göre T-testi sonuçları.....	33
Çizelge 4.5. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin yaşa göre Kruskal Wallis testi sonuçları.....	34
Çizelge 4.6. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin çalıştığı bölgeye göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	36
Çizelge 4.7. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin unvanlarına göre Mann Whitney U testi sonuçları.....	39
Çizelge 4.8. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin hizmet yılına göre ANOVA sonuçları	40
Çizelge 4.9. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin idarecilik durumuna göre Kruskal Wallis testi sonuçları.....	41
Çizelge 4.10. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin haftalık ders saatine göre ANOVA sonuçları.....	42

SİMGELERVE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
Arş. Gör.	Araştırma Görevlisi
Bed. Eğt.	Beden Eğitimi
BESYO	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Doç.	Doçent
Eğt. Fak.	Eğitim Fakültesi
Okt	Okutman
Öğr. Gör.	Öğretim Görevlisi
Prof.	Profesör
Yrd. Doç.	Yardımcı Doçent

1. GİRİŞ

“İnsanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araç olan eğitim, bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırma gibi sorumluluklar taşır” [1]. “Kişinin çevresi ile uyumlu ve olumlu ilişkilerde bulunabilmesi ancak çok yönlü gelişmesiyle mümkündür. Bireyin dünyaya gelirken getirdiği kalıtım özelliklerinin yanı sıra, çevre etkileri, yetiştirme dürtüsü, yaşantılarından getirdiği deneyimler, bilgi ve beceri kazanmak için ortaya konulan çabalar, insanı tamamlamaya yardım eden faktörler olarak, insan yaşamının gelişip serptildiği her alanda bulunmalıdır” [2].

Kişinin eğitimle kendini geliştirmesi sonucunda elde ettikleri özellikleri ile edindikleri işlerinde mutlu huzurlu olmanın yanında, işlerinden doyum almayı da isterler. “Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyum kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır. Kavramın önem kazanmasının nedeni, yaşam doyum ile ilişkili olması ve kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemesidir” [3]. “İş doyumunu; çalışan bir kişinin yaptığı iş ve iş ortamına ilişkin beklentileri ve bu beklentileri karşılama derecesine göre oluşan, olumlu/olumsuz tutumların tamamıdır. Bu tanımlar dikkate alındığında iş doyumunun günlük yaşamın ne kadar içinde olduğu anlaşılmaktadır” [4].

Meslek edinme sürecinde en önemli görevi üstlenen ve bilimin öncüsü durumundaki üniversitelerin en önemli mihenk taşı olan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri, hem kendilerinden beklenen akademik ve bilimsel çalışmaların başarısı, hem de çalıştıkları üniversitenin yetiştireceği öğrencilerin kalitesi ile yakından ilişkilidir. Sporun gelişmesinde önemli yeri olan öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerde işlerinden doyum almaları yetiştirdikleri öğrencilerin başarısına etki edecektir. Öğretim elemanlarının iş doyumunun yüksekliği, üniversitenin başarısına olumlu katkı sağladığı gibi, iş doyumsuzluğu da üniversitenin başarısını olumsuz etkilediği görülmektedir. İş doyumuna ulaşmış

öğretim elemanları kendilerine, topluma ve ülke ekonomisine olumlu katkı sağlarlar.

Bir ülkenin geleceğinin düzeyi, şüphesiz çocuk ve gençlerine yapılacak yatırımlar ve bu yatırımın kalitesi ile eşdeğer olacaktır. Bedenen ve ruhen sağlıklı bireylerin yetişmesi, nitelikli insan gücünün varlığı, devletin eğitim açısından ortaya koyduğu yatırım ve hedeflerin gerçekleşmesi çok önemlidir. Şüphesiz bunda öğrencilerle daha güçlü bir iletişim bağı kurabilen ve ülke sporuna katkı sağlayan Beden Eğitimi ve Spor öğretim elemanlarının rolleri çok yüksektir “Ülkemizin geleceği olan çocuklarımızın teslim edileceği spor eğitimcilerinin yetiştirilmesine gösterilecek özen, geleceğe yapılacak en değerli yatırımlardan biri olacaktır” [5]. Sonuç olarak; toplumun geleceğine yön veren öğretim elemanlarının, uygun çalışma koşullarının sağlanması ve bağlı buldukları kurumun hedeflerine ve değerlerine inanan iş görenler haline getirilmesi gerekmektedir. Bu araştırmanın amacı farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir.

Tanımlar

İş: Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma olarak tanımlanabilir [6].

İş Doyumu: İş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir [7].

Fiziksel Ortam: İşin gerçekleştirilmesine ilişkin fiziksel koşulların yeterliliği [8].

Beden Eğitimi: Beden eğitimi, bireyin beden sağlığını, ruh sağlığını, beden becerilerini geliştirmeye yönelik, gerektiğinde çevresel koşullara ve katılımların özelliklerine göre değiştirilebilen esnek kurallara dayalı alıştırmalar ve çalışmaların tümünü kapsayan geniş tabanlı bir etkinliktir [9].

Spor: Spor, beden eğitimi faaliyetlerini özelleştirerek çeşitli branşlardan somutlaşmış, üst düzeyde yapıldığında fizyolojik, psikolojik, estetik, teknik

özellikleri gerekli kılan yarışmaya dayalı ve katı kurallarla çevrili bir etkinliktir. Görünürdeki en çarpıcı amacı (beden eğitimi ile birlikte taşıdığı eş amaçlar dışında) yarışmak ve kazanmaktır [9].

Beden Eğitimi ve Spor Öğretim Elemanları: Üniversitelerde görev yapmakta olan profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisidir.

Yüksek Öğretim Kurumları: Üniversite bünyeleri içerisinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları, Spor Bilimleri Fakültesi, Eğitim Fakülteleri bünyesindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümleridir. Bu kurumlarda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon olmak üzere 4 program bulunmaktadır.

Motivasyon: Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları sürecidir.

Örgüt: Bireylerin belli amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda buldukları yapısal bir süreçtir.

Örgütün özelliği: Örgütün özellikleri de iş doyumunu üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütte yönetsel ve teknolojik gelişmelerin varlığı, örgüt yapısının ilerlemeye olanak tanınması ve işgörenler arasındaki etkileşimin olumlu yönde olması iş doyumuna önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır.

Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul etmekte ve bağlılık göstermektedir. Herkes örgütün hedefini bilmekte ve bu hedefe ulaşmak için çalışmaktadır [10]. İşgörenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün işgörene sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar. İş ortamına bağlı işgören tatmini, örgütün işgörene sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı işgörenin tutumudur. İş tatminini etkileyen kişisel özelliklerde olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de işgören tatminini ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan bileşke etkilemektedir [11].

Yönetim Biçimi: Bireylerin otonomi ve saygınlık ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde yöneticilerin destekleyici davranışlar sergilemesi durumudur.

Çalışma Koşulları: Yapılan işin gerçekleştirilebilmesi ve akademisyenlerin kendilerini geliştirebilmeleri için gerekli araç-gereç, burs ve araştırma imkanları, kütüphane, bilgisayar gibi imkanlar ile kantin, yemekhane ve restoran, spor, dinlenme ve ulaşım gibi fizyolojik ihtiyaçları karşılayabilecek imkanların yeterliliğinden oluşmaktadır.

Gelişme ve Yükselme İmkânları: Yeteneklerini kullanma ve geliştirme olanakları, işini severek ve istekle yapma, örgütte/üniversitede ünvanlar açısından yükselme gibi bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının karşılanması düzeyidir.

İş arkadaşları: Mesai arkadaşları (akademik ünvan/kadro açısından kendisinden düşük, eşit veya yükseköğretim elemanları) ile iyi ilişkiler ve sosyal ihtiyaçların ve örgüte/üniversiteye ait olma gereksinimlerinin karşılanması imkânlarıdır.

Ücret ve personel: Çetinkanat, Örgütte/üniversitede yapılan iş karşılığında elde edilen ücret ile işin yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan memur ve hizmetlilerin yeterliliğini ifade etmektedir

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü kavramı, kurum kültürü, şirket kültürü ya da işletme kültürü ile eş anlamlıdır. Bir organizasyonda ya da işletmede, insanla ilgili herşey örgüt kültürüdür [12].

Örgüt İklimi: Örgüt kültürünün organizasyon içinde yarattığı hava ya da atmosferdir. Çalışanların çeşitli uygulamalara ve yöneticilerin davranışlarına ilişkin algılamaları sonucu oluşan psikolojik çevreyi ifade eder [12].

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu Tanımı

“Değişen ve gelişen dünya düzeni içerisinde yerini alan örgütler ve bu örgütlerdeki iş görenler açısından, iş doyumu sürekli bir araştırma konusu olmuştur. Daha 1900’lü yılların başından itibaren davranış bilimleri ile ilgilenen bilim adamları, iş doyumunun kapsamını ve iş doyumunu etkileyen unsurları belirlemek amacıyla birçok araştırma yapmışlardır. İş doyumunun sağlanması amacıyla yapılan ilk araştırmalar; 1920’lerde Amerika’da Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago Western elektrik işletmesinde yönettiği fakat sonuçları ancak 1930’larda alınabilmiş "Hawthorne" çalışmalarıdır. Hawthorne araştırmaları iş görenlere insan gibi davranmada başarısızlığın, genellikle düşük moral ve performans gibi sorunlardan kaynaklandığını ortaya koymuş ve iş görenlere daha fazla anlayış gösterildiği takdirde endüstriyel işletmelerin daha çok verim sağlayacağı iddiası üzerinde durmuşlardır” [13, 14].

Vroom (1964) iş doyumunu ‘kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur şeklinde tanımlamaktadır.

"İş doyumu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır" [15]. “Günümüz koşullarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi, örgütte çalışanların verimliliği kadar bunların örgüt yönetiminden, ödül sisteminden iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma da bağlı olduğu ileri sürülmektedir “ [16].

2.1.1. İş doyumunun boyutları

“İş doyumunun üç önemli boyutu vardır. İş doyumu iş görenin işine olan duygusal, bilişsel ve davranışsal bir tepkisidir” [17,18]. İş doyumu, iş durumuna olan duygusal bir yanıttır. Bu durumda iş doyumu görülememekte, yalnızca ifade edilebilmektedir.

İş doyumu genellikle, kazançların hangi ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir. Örneğin, iş gören, kendisinin örgüte verdiği inandığı emeğe karşılık örgütten aldığını, kendine eş saydığı öteki iş görenlerin örgütten aldıklarıyla karşılaştırmaktadır. Bunun sonucunda örgüte verdiği karşılık, örgütten aldıklarının denk olup olmadığını algılamaya çalışır. Bir işyerinde belli bir bölümdeki iş görenlerin diğer bölümdeki iş görenlerden daha fazla çalışıp daha az ödül almaları durumunda bu iş görenler işlerine ve yöneticilerine karşı olumsuz tutum takınarak işlerinden doymsuzluk algılayacaklardır. Bunun aksi durumunda ise işlerine ve yöneticilerine karşı olumlu tutum sergilemek suretiyle işlerinden doyum elde edeceklerdir.” İş doyumu, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil etmektedir. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarıdır” [17,18].

2.1.2. İş doyumunun önemi

İnsanlar, kişisel yeteneklerini ortaya koymayı ve gerçekleşmesini isterler. İş doyumunun sağlanamaması insanı hayal kırıklığına uğratar. İş insan hayatının temelidir. İşsiz olan kişi umutsuzluğa düşer. İş doyumunun sağlanamaması, işten soğuma, moralsizlik ve bunların sonucunda düşük verimliliğe ve tabi sonucu olarak da sağlıksız bir topluma gidişin nedeni olur. İş doyumunun sağlanması uygulamada kolay değildir. Nedeni, insanların kendi gereksinim ve arzularını gerçekleştirecek bir iş bulmanın zor olmasıdır. İş doyumunun önemli ya da önemsiz olduğunu savunan farklı görüşler mevcuttur [19].

İş görenler için bir mutsuzluk kaynağı, örgüt için ise koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt olması nedeni ile iş doymsuzluğu, üzerinde önemle durulan konulardan birisidir. İş doymsuzluğu bir örgütte ani grevler, işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer almaktadır. Örgütsel sonuçları açısından iş doymsuzluğu, iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşamasına neden olabilecektir [20].

İş doyumunu araştırmaları, iş görenlerin işle ilgili problemlerinin tespiti ve iş hakkındaki tutumlarının geliştirilmesi, örgüt içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, örgütsel değişimin planlanması ve yönetimi ve örgüt içi iletişimin düzenlenmesi gibi konulara ışık tutmada büyük öneme sahiptir [21].

2.1.3. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumunu statik ya da durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumunu ya da doyumsuzluğu oraya çıkabilir. Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve iş ya da iş ortamına bağlı faktörler olarak sınıflanmaktadır [22].

İş doyumuna neden olan faktörler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu farklılığın temelinde, doyum faktörlerinin kişilerin tutumlarını farklı derecede etkilemesi yatmaktadır. Her iş görenin iş ortamına karşı tutumunu belirleyen faktörler değişiktir. Ancak, genel tutumu belirleyen faktörler ücret, işte ilerleme (terfi), işin yapısal özelliği, yönetim tarzı ve iş arkadaşları şeklinde sıralanabilmektedir [23].

Bireysel faktörler

“İş görenin işinden beklentileri öncelikle kendi kişisel özellikleri ile ilgilidir. Temel kişilik özellikleri, bireyin iş ve iş çevresinden beklentilerinin nitelik ve nicelik bakımından öncelikli belirleyicisidir” [24].

Günümüze kadar geliştirilen farklı tanım ve kuramlarda bireyin gereksinimleri, işten beklentileri ve iş değerleri gibi öğeleri ile bunların işinde karşılanmalarına ilişkin algılamaları iş doyumunun belirleyicileri olarak ele alınmaktadır. Bu belirleyici öğeler çalışanların bireysel özelliklerine göre değişebilen öğelerdir [25].

Yaş

Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir [26]. İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir.

Literatürde yaş ve iş doyumu arasında karmaşık bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Herzberg, iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi aşağıdaki şekilde belirttiği gibi U şeklindeki bir eğriyle açıklamıştır. İş doyumu işe girişte yüksektir, sonra düşmeye başlar, işteki kariyer yükseldikçe tatmin düzeyi yeniden artmaya başlamaktadır. Ancak, bu ilişkinin araştırmanın yapıldığı nesil için geçerli olduğunu da belirtmiştir [27]. İş doyumu ile yaş arasında doğru orantının olması iki sebepten kaynaklanmaktadır. Birinci sebep, ödül ve ücret gibi daha iyi imkanlar doyumu arttırmaktadır. İkinci sebep ise, insanların beklentilerini daha gerçekçi düzeyde tutarak işlerine uyum sağlamaları ve yaşlandıkça daha mutlu olmalarıdır [28]. Kısacası yaş artışı doyumu olumlu yönde etkilemektedir.

Kıdem

İş görenlerin hizmet yılları arttıkça iş doyumunun buna paralel olarak artacağı düşünülmektedir. Bunun nedeni; uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve adeta işle bütünleşen iş görenlerin işlerine karşı uyumları fazla olacağından daha fazla doyuma ulaşacaklardır. Buna karşılık daha fazla ücret ve yükselme beklentisi içinde bulunan genç iş görenlerin ise yaşlı iş görenlere göre daha az doyuma ulaşabilecekleri düşüncesidir [29]. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi yerlere gelme şansları da artmaktadır. Bu sebeple işten daha çok doyum almaktadırlar [30].

Cinsiyet

Yapılan araştırmalara göre kadın çalışanlar işin sosyal faktörlerine, erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanlar işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı elde etmek ve bu fırsatları kullanmakta daha istekli davranmaktadırlar [31].

İş doyum düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkide kadın iş görenlerin, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkin beklentilerinin az, özlem düzeylerinin düşük olduğu, dolayısıyla aynı koşullarda erkek iş görenlerden daha kolaylıkla iş doyumu sağladıkları görülmüştür. Yani benzer koşullarda kadın iş görenlerin iş doyumunun, erkek iş görenlerden yüksek

olduğu şeklinde bir kanı vardır [32]. Dolayısı ile aile ve iş sorumluluğu olan erkek öğretim elemanları daha stresli ve mutsuz olma eğilimindedirler.

Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesi düşük kimseleri motive etmek her zaman daha kolaydır. Çünkü beklentileri daha düşüktür ve bunların karşılanma olasılıkları daha fazladır. Beklentileri karşılandığı oranda da bireyler örgütte daha mutlu olurlar ve iş doyumları daha çok sağlanır. Beklentileri karşılanmayan bireylerde stres ve tükenmişlik ortaya çıkarak iş doyumları düşer [33].

Düşünce ve kültürel birikimleri farklı bireylerin, çalışma değerlerinin farklı ve beklentilerinin yüksek olduğu söylenebilir [34]. Eğitim düzeyi yüksek olan personelin beklentilerinin de yüksek olduğu ve bu nedenle de beklentilerinin karşılanamadığı görülmektedir. Bütün bunların sonunda doyumsuzluk kaçınılmaz olmaktadır [32]. Eğitim düzeyi yüksek olan personel iletişim çağı olan günümüzde bilgiye, yeniliklere ve gelişmelere daha çok vakıf olmakta ve bunları talep etmektedir. Bu durum onların beklentilerini yükseltmekte ve iş doyumunu azaltmaktadır.

Çevresel etmenler

İş görenin işinden doyum olmasında etkili olan etmenler arasında işin genel görünümü, iş görene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartlarının özel bir yeri vardır. Her şeyden önce bu etmenler çalışanların iş doyumunu yükseltmek için, yöneticinin üzerinde işlem yapabileceği değişkenlerdir. İş görenin iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi etmenle oluşturduğu tutumların bir bakıma birleşmesi, iş doyumunu olarak ortaya çıkar [34].

Yönetim biçimi

İş doyumunu amirin iş görenler karşısındaki tutumuyla ilgili olup, amirin iş görene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasında var olan olumlu ilişkiler iş görenin yaptığı işte doyuma ulaşmasına neden olmaktadır [35].

Liderlik ve yönetim tarzı çalışanların motivasyonu ve iş doyumunu üzerinde iki boyutta etkilidir. Bunlardan birincisi çalışan merkezli olmaktır. Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumlarını artırmaktadır. İkinci boyut ise karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Bu katılım iş doyumunu önemli oranda arttırmaktadır [36]. Örgüt yönetimi ve amirin yapacağı gözetim faaliyetlerinde iş görenler arasında, hoşnutsuzluk ya da işbirliği yaratmaya elverişli durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle, tüm yöneticilerin iş görenler üzerinde hakça, dikkatli ve sürekli bir gözetim uygulaması, hoşnutsuzlukları ortadan kaldıracak ve örgütsel planların başarıyla uygulanmasını sağlayabilecektir [37]. İşverenin yönetim biçimi olarak zorda kalmadıkça ceza yerine ödül yöntemini seçmesi iş doyumunu artırır.

Çalışma olanakları

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir [38].

Yükselme olanakları

İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir [38]. Çünkü her birey meslek hayatında yükselmek, kariyer sahibi olmak ve saygı duyulmak ister; Bu nedenle yükselmek en önemli faktördür.

Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, iş tekdüzeleşecek mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle çalışanlar daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir, ilerleme ya da yükselme yolları tıkanan çalışanların, çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır. Bu halde; Yükselme, işyerinde bir teşvik aracıdır [37].

İş arkadaşları

Örgütteki ilişkiler karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel ilişkilerdir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması iş görene doyum sağlamaktadır [39].

Fiziksel ortam

İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma olanağı hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır[38].

Ücret

İşletmenin kuruluş amacıyla iş görenlerin çalışma nedeni, genellikle ekonomik temele dayanır. Girişimcinin temel amacı, gelirini arttırarak, kendi çıkarlarını maksimize etmek iken iş göreni çalışmaya iten en güçlü neden ise, yaşamını ve varsa ailesinin yaşantısını sürekli kılacak yeterli bir ücret elde etmektir [40]. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir [41]. Yeterli bir ücret, çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz ücret ise, çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar [38].

2.2. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

İş yaşamı içinde bireylerin davranışlarını etkileyen faktörler çok çeşitlidir. Uzmanlar bu faktörleri izah ederken isteklendirme teorilerinden yararlanmaktadırlar. “Motivasyonu, insanların belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları şeklinde tanımlamak mümkündür” [42]. “Motivasyon ile amaçlanan şey, iş görenlerin örgütte kalmalarının, iş görenlerin yaratıcı gizli güçlerini kullanmalarının, mutlu bir şekilde iş başarımlarını arttırmalarının sağlanmasıdır” [43].

“İş doyumu kuramları aynı zamanda güdülenme kuramlarıdır” [44]. Motivasyon teorilerinde, ihtiyaçların giderilmesi ile kişide yaratılan duygunun doyum, giderilmemesi ile yaratılan duygunun ise doyumsuzluk olarak adlandırılması, bazı yazarlarca bu teorilerin doyum teorileri olarak sınıflandırılmasına yol açmıştır.

2.2.1. Gereksinim hiyerarşisi kuramı

“Gereksinim kuramları; Benzer iş koşulları ve durumlarında çalışan bireylerin güdülenmelerindeki farklılığı açıklamaya çalışırlar” [45].

Gereksinim kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow’ un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan, bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde güdüleme olduğunu öne süren kuramdır” [45].

Abraham Maslow’a göre insanlar karmaşık gereksinimlere sahiptirler. Bu gereksinimler aşağıdaki temel koşullar çerçevesinde hiyerarşik bir sıraya konulabilir” [46]. Doyurulmuş bir ihtiyaç kişiyi motive etmez. Buna rağmen, bir gereksinim doyurulduğunda diğer bir gereksinim onun yerini almak için ortaya çıkar. Böylelikle, insanlar bazı gereksinimlerini gidermek için her zaman çaba sarf ederler. Gereksinimler ağı karmaşıktır. Bazı gereksinimler kişilerin davranışlarını herhangi bir zamanda etkiler. Genelde yüksek seviyedeki gereksinimlerden önce düşük seviyedeki gereksinimler doyurulmalıdır. Yüksek seviyedeki gereksinimleri gidermenin düşük seviyedeki gereksinimleri gidermeye göre birçok yolu vardır.

Buradan hareketle, eğer yönetici çalışanın neye gereksinim duyduğunu anlayabilirse, çalışanın o ihtiyacını giderecek bir ortam hazırlama hususunda gerekli tutumu sergileyecektir [47].

2.2.2. ERG kuramı

Alderfer' in ERG teorisi, insan gereksinimlerine örgütsel açıdan yaklaşmaktadır [48]. Varoluş, İlgililik ve Büyüme (ERG) Kuramını bu kavramlar üzerine temellendirirken temel gereksinimler kuramının adını oluşturan üç sınıfta toplamış ve Maslow' un Gereksinim Kuramı'nın bir alternatifini geliştirmiştir [49].

Varlık Gereksinimleri; Bunlar en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek, su, koruma ve fiziksel güvenlik gereksinimleri kapsar. Bir iş gören bu gereksinimleri ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir [45].

İlişki Gereksinimleri; Kişinin ailesi, astları, üstleri, arkadaşları ve yardımcılarıyla kurduğu ve sürdürdüğü ilişkilerle ortaya çıkar.

Gelişme Gereksinimleri; Bu gereksinimler, kişinin kendisini geliştirebilmesi için fırsat bulmaya teşebbüs etmesi olarak açıklanır. Böylelikle kişi işinde yaratıcı ve üretici olabilir [47].

2.2.3. Amaç kuramı

1968 yılında Locke tarafından geliştirilen bu model, davranışın temel nedeninin bireylerin bilinçli amaç ve niyetlerinin olduğunu öne sürer. Yazara göre; bir birey, bir iş ya da bir şeye başladığı zaman amacına ulaşıncaya kadar çalışır. Amaç modelinde niyet özel bir önem taşır. Ayrıca davranışı güdüleyen şeyin bilinçli amaçlar olduğu vurgulanır [50].

Her bireyin ihtiyaç ve beklentilerine yönelik öncelik sıralaması farklılık gösterir ve her bireyin farklı kişilik özellikleri vardır. Bu özellik farklılığından kaynaklanan beklentileri, amaçları ve hedefleri de farklıdır. Motivasyon dışarıdan desteklenmeli,

ama çalışanlarda bunu harekete geçirmek için gayret göstermeli ve iç potansiyelini ortaya çıkarmak için gayret göstermelidir [22] .

2.2.4. Üç ihtiyaç kuramı

David Mc Clelland ve arkadaşları, kişinin üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış göstereceğini belirtmektedirler.

- Belli bir standarda ulaşmak için uğraşmak.
- Başkalarını belli bir biçimde davranmaya yönlendirme.
- Arkadaşlık ve yakın ilişki kurmayı amaçlamak.

Başarma İhtiyacı: Kendilerini başarılı olmaya mecbur hisseden insanlar, kişisel başarıyı ödülsele başarıya tercih ederek çalışırlar. Amaçlar bir şeyi daha önce yaptıklarından daha iyi ve verimli yapmaktır.

Güç İhtiyacı: Güç ihtiyacı başkalarını kontrol etme, etkileşme ve nüfuz kullanmayı sağlayan amaçlardır. Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler etkileyici bir performanstan ziyade kendi statüsünü kullanarak başarıya ulaşmaktan zevk alan kişilerdir.

İlişki Kurma İhtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler arkadaşlık için uğraşırlar. Dayanışmayı rekabete tercih ederler. Başkaları ile ilişki kurma gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi amaçlarlar. Karşılıklı anlayış gerektiren durumlar içerisine girmeyi algırlarlar [51].

2.3. İş Doyumunun Bazı İş Kavramlarıyla İlişkisi

İş Doyumunun bazı kavramlarla yakından ilişki vardır. İş Doyumu ve Moral, İş Doyumu ve İş Tutumu, İş Doyumu ve Verimlilik, İş Doyumu ve Motivasyon, İş Doyumu ve Başarı, İş Doyumu ve Özdeşleşme, İş Doyumu ve Yabancılaşma ve İş Doyumu ve Örgütsel İklim ilişkisi olarak sıralanmıştır.

2.3.1. İş doyumunu ve motivasyon

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. Bu nedenle işinde başarılı olmak için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültüründe güdülemeye destekleyici olması gerektiği söylenebilir [52]. Motivasyon dairevi bir süreç olarak kabul edilir. İşten yorgun gelen bir kimsenin ayaklarını uzatıp dinlendikten sonra acıktığını hissedip yemek hazırlayıp karnını doyurması, doyduktan sonra telefonla bir arkadaşını arayıp buluşmak üzere sözleşmeleri motivasyonun dairevi işleyişini gösteren bir örnektir. İşte ihtiyacın (dürtünün) belirlenmesinden giderilmesine uzanan bu olaylar dizisine motivasyon denir [53].

2.3.2. İş doyumunu ve moral

Moral tanımlanması ve ölçülmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan biridir. Tek birey için kullanıldığı gibi bir grup içinde kullanılabilir. Moral, bir insana veya insan grubuna hâkim olan iklim veya atmosfer diyebiliriz [37].

Lowler, iş doyumunu ile moral kavramları arasında iki küçük farklılık olduğunu belirtmiştir. Birincisi; iş doyumunu daha çok geçmişe ve şimdiki duruma, moral ise geleceğe yöneliktir. İkincisi ise, iş doyumunu başkalarından etkilenmekte ama bireye özgü olmaktadır. Moral ise çoğunlukla örgütte bulunmakla elde edilmektedir [35]. Bir başka deyişle "moral" tıpkı sağlık kavramı gibi iş görenin örgüt içerisinde tüm olumlu duygularının genel bir anlatımıdır.

Kuvvetli bir moral duygusu için;

- 1- Birlik, beraberlik ruhu,
- 2- Direngenlik ve vazgeçmeme arzusu,
- 3- Canlılık ve hareketlilik,
- 4- Doyumsuzluk ve hayal kırıklığına karşı direnme,
- 5- Amaçlara bağlılık ve öndere hayranlık olmalıdır [54]

2.3.3. İş doyumu ve verimlilik

Belki de kavramı açısından en gerçekçi yaklaşım, iş doyumu ve verimliliğin birbirini etkileyen bir dairesel ilişki içerisinde olduğudur. Yüksek çaba, etkin iş başarımına yol açar, bu da yine dairesel bir ilişki içerisinde iş doyumunda artış sağlar. Bu modeli kullanarak, etkin önderlik sağlandığı takdirde, yüksek iş doyumunun verimlilik için bir zemin hazırladığı söylenebilir [35]. İş doyumu genellikle verimliliğe neden olmaktan çok onun bir sonucudur [55]. Sonuç olarak iş doyumu için verimlilik tek gösterge olmamakla beraber, verimli çalışan bir ortamın iş doyumu için gerekli şartları sağlamış olduğu söylenebilir [25].

2.3.4. İş doyumu ve iş tutumu

Tutum, insanın olumlu olumsuz eleştirilere dayanma niteliği, karşılaştığı bir durum için eyleme geçme eğilimi olarak tanımlanabileceği gibi bireylerin belli bir kimse ya da durum karşısında kendine özgü biçimde tepki gösterme eğilimi olarak da tanımlanabilir. Tutumlar bireylerin güçleri ile de uyum içinde bulunurlar. Çalışma yaşamında iş görenlerin güdülerini bir başka deyişle istek ve gereksinimleri doyularak ise tutumları daha olumlu olur. Özgüven’de tutumu, benzer bir yaklaşımla "bireylerin belirli bir kişiyi, grubu, kurumu veya bir düşünceyi kabul veya reddetme şeklinde gözlenen, duygusal bir hazır oluş hali veya eğilimi" olarak tanımlamaktadır [56]. İş tutumu iş doyumuna katkıda bulunabilir. İş tutumu kişisel etkenlerle ilişkili olarak belli amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur.

Çalışanların işinden doyum bulmasında etkili olan faktörler arasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile işin çalışma şartlarının özel bir yeri vardır. Her şeyden önce bu faktörler, çalışanların iş doyumlarını yükseltmekle birlikte, yöneticilerin üzerinde değişiklik yapabileceği değişkenlerdir. Çalışanların iş doyumu üzerinde etkili olabileceği düşünülen bu değişkenleri;

- İşin genel görünümü ve zorluk derecesi
- Ücret, ilerleme olanağı ve uygun ödüllendirme sistemi

- Örgütte geçerli olan beşeri ilişkiler,
- Örgütün sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği olarak sıralamak mümkündür [34].

2.3.5. İş doyumunu ve yabancılaşma

“İşletmelerde iş gören çoğu kez çalıştığı işletmenin ve o işletmede kullanılan üretim araçlarının tutsağı durumuna düşmekte ve işletmenin yapısına, amaçlarına ve gelişmesine yabancı kalmaktadır. Yabancılaşmanın toplum bilimciler tarafından en çok tartışılan yönlerinden birisi anlamsızlıktır. Geniş işletmelerde görülen aşırı iş bölümü, çoğu kez işçinin yaptığı işin neye yaradığını görememesine ve çalışmasında amacın kaybolmasına yol açmaktadır. Böylece, çok geçmeden yaptığı işin anlamını yitirmekte, örgüte ve topluma katkısının ne olduğunu göremez olmaktadır. İşte örgütte kendilerini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır” [57].

2.3.6. İş doyumunu ve başarı

İş doyumunun başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek gerekir. Yani, "iş doyumunu başarıyı arttırır" demek yerine, "doyum başarı doğurur" demek daha doğru olacaktır. Başarı ile doyum arasındaki gerçek ilişki, üstün başarının doyumunu arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya olumlu şekilde yansıdığıdır. İş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan araştırma sonuçlarından biri de başarı ve doyuma ödüllerin sebep olduğudur. İş başarısının artması, ödül beklentisini doğurmuş, ödülün de istekleri karşılıklarına derecesine göre ortaya doyum çıkmıştır. Çalışanların gösterdikleri üstün başarı daha fazla ödül gerektiriyorsa ve verilen ödüller de adil algılanıyorsa doyum artacaktır, çünkü iş görenler başarılarının ödüllendirildiğini hissedeceklerdir. Eğer verilen ödüller ile başarı arasında bir ilişki kurulamazsa, ortaya doyumsuzluk çıkacaktır [34].

2.4. İş Doyumsuzluğunun Nedenleri

2.4.1. Bireyden kaynaklanan nedenler

Bireysel farklılıklar iş doyumuna etki eden bir faktördür. Bazı bireylerin doğuştan yaratıcı olduklarını ve bu bireylerin diğer gereksinmelerini tam olarak karşılamadan kendini gerçekleştirme gereksiniminin doyumunu yolunda eyleme geçeceklerdir. Günümüz yaşam koşullarında da birey ne kadar yaratıcı olursa olsun, bir takım gereksinmelerini (fiziki gereksinim, güvenlik gereksinimi vb.) karşılamak için çalışma zorunluluğu duyuyorsa yapmış olduğu onun (beklentilerini) karşılamayacağı için her durumda iş doyumumsuzluğu ile karşı karşıya kalacaktır. Bu tip bireyler, işe yalnızca belirli bir ücret karşılığı katlanılması gereken yer gözüyle bakacaklardır [58].

2.4.2. Çevreden kaynaklanan nedenler

Çevre kavramı ile anlatılmak istenen bireyin yakın çevresi (doğup büyüdüğü yer) ile uzak çevresidir (bireyin yetiştiği toplum). "Bireyin doğup yetiştiği çevre onun gereksinimlerini, değer yargılarını, inançlarını ve tutumlarını belirlemede etkin bir rol oynadığından; olumsuz çevre koşullarının iş doyumuna olumsuz etkiler yapacağı açıktır" [58].

2.4.3. Organizasyondan kaynaklanan nedenler

"İşletmelerin organizasyon yapıları da iş doyumuna etki eden bir faktördür. Doğaldır ki, olumsuz nezaret koşullarının var olduğu, ücret-terfi performans sisteminin kötü olduğu, eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarına önem verilmediği bir işletme ile yukarıda saydığımız tüm bu organizasyon gereklerini işletme yönetimi bilimine göre uygulayan bir işletme çalışanlarının duyduğu doyum düzeyleri farklı olacaktır. Organizasyonun yapısı tüm faktörler içinde iş doyumunu en fazla etkileyen faktör olma özelliğindedir"[58].

2.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunun sonuçları, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamı ve verimliliğini, toplum huzurunu ve ekonomik gelişmesini etkilemesi açısından çok önemlidir. İş doyumsuzluğu, işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığın azalmasına ve isteğe bağlı işgücü ve devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş görenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş doyumunu düşük iş görenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş doyumsuzluğu ile bunlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır [59].

İş doyumunun iş gören ve işletme açısından bazı önemli sonuçlarının olduğu bilinmektedir. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, personelinin süreklilik gösterdiği bilinirken, doyumsuzluğa yol açan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlardandır. İş doyumunu yüksekliğinin iş gören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir [34].

Çalışma hayatındaki doyumsuzluk, hayal kırıklığı, mutsuzluk, üretememek, olumsuzluk, hatta saldırganlığa neden olabileceği gibi bu durum bireyin genel yaşamına da yansıyor; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla, bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir [45].

Bir örgütte işlerin iyi gitmediğine en önemli kanıt, iş doyumunun düşmesidir. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların arasında yer alır" [29]. İş doyumsuzluğu örgüt açısından ve birey açısından olmak üzere iki farklı sonuç doğurmaktadır. Örgütlerin istenmeyen olumsuz durumlarla karşılaşmalarını için iş görenlerinin doyumuna büyük önem vermeleri bir zorunluluk olarak kendini göstermektedir.

2.5.1. Birey açısından sonuçları

İş doyumsuzluğunun çoğunlukla bir tür kötü uygulama ya da uyumsuzlukla ilişkili olduğu konusunda önemli bulgular vardır. İşlerinden memnun olmayan insanlar, daha içine kapanık, daha az dost canlısı, duygusal olarak daha dengesiz ve daha sıkıntılı, daha fazla düş gören özellikler taşımaktadırlar. Doyumsuz iş görenler, işverenin katı taleplerine uymada güçlük çekmektedirler [60].

Bireyin iş dışı tutumlarına etki

İş yaşamın bir parçasıdır. İş ve yaşam arasındaki ilişkiden hareketle iş doyumsuzunun, yaşamdan elde edilecek doyumunu etkileyeceği açıktır. Komhauser, bu konuda iki denence geliştirmiştir: a) "Spillover" denencesi, bir etkenin diğerini aynı yönde etkilediğini gösterirken, b) "Compensatory" denencesi, iş doyumsuzluğunun, yaşamın diğer yönlerinden sağlanan doyumla telafi edilebileceğini ifade eder. Bunun dışında iş doyumu bireyin kendini algılamasını da etkilemektedir [61].

Bireye fiziksel ve ruhsal etkileri

İş doyumsuzluğunun sinirsel ve duygusal bozukluklara da yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü gibi faktörlerle iş doyumsuzluğu arasında ilişkiler vardır. Bazen iş görenin hayatındaki kötü evlilik, başarısız çocuk gibi diğer stres kaynakları iş doyumsuzluğu ile birleşerek kişiyi yıkmaktadır. İş doyumsuzluğu bazen kişinin hayatında kısır döngüler yaratır. Baş ağrısı, yorgunluk gibi semptomlar oluşturur [62].

İş doyumsuzluğunun ruhsal açıdan iş görende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanında iş görende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir [63]

İş doyumsuzluğu ile bedensel ve zihinsel bazı rahatsızlıklar arasında doğru orantı olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür. Zihinsel ve bedensel yorgunluk, isteksizlik, iştahsızlık gibi basit hastalıkların iş doyumsuzluğundan

kaynaklanabileceği söylenebilmektedir. Yapılan araştırmalarda iş doyumsuzluğu ile kolesterol yükselmesi, mide ve kalp rahatsızlıkları ve stres arasında önemli sayılabilecek ilişkiler bulunmuştur [23, 18].

2.5.2. Örgüt açısından sonuçları

İş doyumsuzluğunun sonuçları, iş gören bireylerde savunma mekanizmalarına başvurma veya psikolojik bozukluklarla kendini gösterirken, örgütte başta iş performansı olmak üzere iş gücü devri ve devamsızlıkların yükselmesi, iş kazaları ve çatışmaların artması, işveren-sendika ilişkilerinin kötüleşmesi gibi önemli olumsuzluklarla karşımıza çıkmaktadır. Bütün bunlar örgüt açısından çok önemli mali kayıplara neden olmaktadır [60].

a) İşe Devamsızlık: İş doyumunun işe gitmeme üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda, doyum ile işe gitmeme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Sonuçlar, iş doyum düzeyi düşük olan personelin işe gitmeme oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir. İşini önemli bulan kişiler daha az işe gitmeme davranışı sergilemektedirler. Buna ek olarak, yüksek iş doyumunu işe gitmemeyi pek azaltmasa da, düşük iş doyumunu işe gitmemeyi arttırmaktadır [64, 65].

Devlet memurları arasında yapılan bir araştırmada, işini önemli gören memurların daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca yüksek iş doyumunu, devamsızlığı azaltmasa bile, düşük iş doyumunun iş devamsızlığını arttırdığı bilinmektedir. Hastalık, doğum, yakınların ölümlü, evlenme gibi nedenlerle ortaya çıkan devamsızlığın şüphesiz doyumla ilişkisi olmayacaktır. Buna karşın mazeretsiz devamsızlıklarla iş doyumunu arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir [34]. Devamsızlığın neden olduğu kayıpları da göz önünde bulundurmak gerekir [35].

b) İşe Geç Kalma: Kronik geç kalmaların iş doyumsuzluğunun bir işareti olduğu bilinmektedir. Büyük şehirlerin yarattığı kriz günlerinde (trafik sıklığı, hava koşulları vb.) geç kalmaların doyumsuzlukla bir ilgisi yoktur, ancak yolda oyalanma, iş yerine geldikten sonra işe başlamada gecikme türünden olgularla, iş

doyumsuzluğu arasında bir ilişki söz konusudur. İş doyumsuzluğu olan kişilerin planlı bir biçimde devamsız olmaları gerekmez. Ama devamsızlık yapabilecekleri bir ortam doğduğunda iş doyumunu olmayan kişilerin devamsızlığı seçtikleri de bilinmektedir.

c) İşgücü Devri: İş doyumunu ile işten ayrılma arasında olumsuz ilişki vardır. Üstelik iş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlıkla olan ilişkiden daha güçlüdür. Şüphesiz işten iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, kişinin işletme kıdemi gibi faktörler de etkilenecektir. Ancak bu faktörler veri kabul edildiğinde iş doyumunu ile işten ayrılma arasında açık bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi belirleyen bir diğer değişken iş görenin başarısıdır. Başarılı olan elemanı işletme tutmak ister, bu amaçla onu ödüllendirir, terfi imkanı verir ve kişinin işte kalıcılığını artırır. Tersine, başarısı düşük olan elemanı yönetim işte tutmak istemez, hatta bu kişileri işten ayrılmaya iter. Bu nedenle iş doyumunun daha çok düşük performanslı kişilerin düzeyi ne olursa olsun, başarısı yüksekse işletmede kalma eğilimi daha fazla olacaktır. Çünkü üstün başarının sonucu alacağı fazla ücret veya benzeri ödüller işinden ayrılmaması için önemli bir sebep oluşturacaktır [34].

d) İş performansı ve verimlilik: Verimlilik ve iş doyumunu arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisi yoktur. Her ikisi de iş görenlerin beklentilerinden, ödüllerden ve bu ödüllerin dağıtım şekillerinden etkilenebilir. Bu yüzden, örgütler yüksek performansı ödüllendirerek doyum ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki yaratabilmektedirler [66].

İşgörenlerin iş doyumları ve performansları ile ilgili yaklaşımlar mutlu bir iş görenin aynı zamanda verimli bir iş gören olacağı varsayımı üzerine kurulmuştur [64]. Yapılan çalışmaların çoğu mutlu iş görenlerin verimli iş görenler olduğunu göstermiştir. Kişilerin morallerinin yüksek olması onların verimliliğini arttırmaktadır. Kişi işinden doyum alırsa işine karşı olumlu tutumlar sergilemekte ve işi başarma isteği yükselmektedir. İşveren tarafından bu arzu ve isteğin yönlendirilmesi verim artışına neden olacaktır [23].

2.6. İş Doyumuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumunu ile ilgili yurt dışında ve yurt içinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların bazıları şu şekildedir. Oshagbemi (2000), "Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers" adlı çalışmasında, 1102 üniversite öğretmeni üzerine bir araştırma yapmış, bunların 554'ünü değerlendirmeye almıştır. Oshagbemi bu araştırmasında cinsiyet değişkeninin üniversite öğretmenlerinin iş doyumunu üzerine herhangi bir etkisinin olmadığı saptamıştır [67].

Balcı (1985), "Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu" adlı çalışmasında, eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeylerini saptamayı amaçlamıştır. Çalışma sonunda, deneklerin en yüksek doyumunu iş ve işin niteliğinden, en düşük doyumunu ise ücret etkeninden sağladığı saptanmıştır. Yine aynı çalışmada, ücret, gelişme ve yükselme olanakları ve çalışma koşulları ile çalışanların etkinliği arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir [68].

Çoknaz (1998), yaptığı çalışmada, takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyumunu düzeylerini belirleyerek, çıkan sonuçlara göre antrenörlerin iş doyumunu düzeylerini olumsuz etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak ve genel gereksinim alanlarındaki sorunları tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonunda, bayan antrenörlerin gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, çalışma olanakları, ücret ve personel alt boyutlarındaki iş doyumunu erkeklere oranla düşük bulunurken, erkeklerin ise yönetim biçimi alt boyutunda doyumsuzluk yaşadıkları saptanmıştır [69].

Demir (2002), araştırmasında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonunda, yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı saptanmış, cinsiyet faktörüne göre tüm alt boyutlarda erkeklerin bayanlara oranla daha fazla doyum yaşadıkları belirlenmiştir. Aynı çalışmada, hizmet yılı değişkenine göre veriler incelendiğinde, 6–20 yılı arası çalışanların doyumlarının düşük bulunduğu vurgulanmıştır. Ayrıca ortaokul mezunlarının en yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür [70].

Kılıç ve Gümüşeli (2010), yaptıkları araştırma ile, öğretim elemanlarını iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca öğretim elemanlarının kıdem, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Fakat yaş değişkeni ile içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır [71].

Özmutlu (2008), çeşitli değişkenlere Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okullarında (BESYO) görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladığı araştırmasında, bayan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla yüksek bulunduğunu belirtmiştir [72].

şirin (2009), Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulunda (BESYO) görev yapan araştırma görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı araştırma sonunda, deneklerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla mesleki doyum yaşadıkları görölse de, cinsiyete göre kadın ve erkek araştırma görevlilerinin mesleki doyumları arasında bir fark olmadığı saptanmıştır. Yaş değişkeni ve hizmet yılı değişkenine göre de her hangi bir anlamlılık saptanamamıştır [73].

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama aracı verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Farklı bölgelerde yer alan üniversitelerin beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan betimsel araştırma modelinden faydalanılmıştır [74].

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini; Türkiye de bulunan devlet üniversiteleri oluşturmaktadır. Yaklaşık olarak 70 tane BESYO, Spor Bilimleri fakültesi ve Eğitim Fakültesine bağlı Beden eğitimi öğretmenliği bölümü bulunmaktadır. Bu bölümlerde ikibin'e yakın öğretim elemanı görev yapmaktadır. Örneklem grubunu ise, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki üniversitelerde (7 üniversite)'de görev yapan ve farklı akademik ünvanlara sahip 314 öğretim elemanından, 46'sı kadın ve 183'ü erkek 229 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Öğretim elemanları ünvan değişkenine göre 7'si (% 3,1) Prof. Dr, 20'si (% 8,7) Doç. Dr, 63'ü (% 27,5) Yrd. Doç. Dr, 48'i (% 21,0) Öğretim görevlisi, 44'ü (%19,2) Okutman, 47'si (% 20,5) Ar. Gör, olarak dağılmaktadır.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan üniversitelerin seçiminde yüksek sayıda katılıma ulaşmak için amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Bu nedenle öğretim eleman sayısı başta olmak üzere kuruluş itibari ile bölge içindeki en eski kurumlar seçilmiştir. Bölgeler itibari ile beden eğitimi ve spor öğretim elemanı yetiştiren kurumlar şunlardır. Güneydoğu Anadolu bölgesinde Gaziantep Üniversitesi, Karadeniz bölgesinde 19 Mayıs Üniversitesi, Doğu Anadolu Bölgesinde Atatürk Üniversitesi, Marmara Bölgesinde Marmara Üniversitesi, İç Anadolu Bölgesinde Gazi Üniversitesi, Akdeniz Bölgesinde Çukurova Üniversitesi, Ege Bölgesinde Celal Bayar Üniversitesi yer almaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada, kullanılan ölçme aracı iki farklı bölümden oluşmaktadır.

Sosyodemografik Veri Formu: Bu ölçekte, örneklem grubunda yer alan öğretim elemanlarının demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni hal), mesleki özellikleri (akademik unvan, hizmet yılı, idarecilik görevi durumu, idarecilik görev süresi, haftalık ders saati) ilişkili verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Çalışan bireylerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacı ile Weiss ve arkadaşları tarafından (1967) geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması Baycan tarafından yapılmıştır [75]. Bu Ölçeğin kullanılmasının başlıca nedeni kullanım kolaylığı, yüksek geçerlilik ve güvenilirlik değerleridir. Minnesota İş Doyum Ölçeği; (a) içsel ve (b) dışsal olmak üzere 2 alt boyut ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır.

Alt Boyut (İçsel doyum): Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir.

Alt Boyut (Dışsal doyum): İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile de genel doyum puanı elde edilmektedir [76]. (Weiss Ölçeğin içsel doyum alt boyutunda işin içsel doyumla ilgili öğelerini değerlendirmeye hedefleyen toplam 12 madde (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) dışsal alt boyut olarak ifade edilen ve işin çevresine ait öğelerin değerlendirildiği bölümde ise toplam 8 madde (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) yer almaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği puan aralıkları

1.00-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5.00
Çok Doyumsuz	Doyumsuz	Orta	Doyumlu	Çok Duyumlu

Ayrıca, ölçekte yer alan toplam 20 maddenin toplanması ile de katılımcıların genel iş doyum düzeyleri belirlenebilir.

Ölçek maddeleri (1) 'Hiç Memnun Değilim', (2) 'Memnun Değilim', (3) 'Kararsızım' (4) 'Memnunum' ve (5) Çok Memnunum biçiminde 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu çalışma kapsamında ölçek alt faktörleri için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayılarının içsel alt boyut için 88, dışsal alt boyut için 78 ve toplam ölçek için ise 89 arasında değiştiği bulunmuştur. Dolayısı ile ölçeğin eldeki çalışma için güvenli bir ölçme yaptığı söylenebilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında çalışmanın örneklem grubunda yer alan üniversitelerde ölçme aracının uygulanması için gerekli resmi izinler alınmıştır. İzin alınan üniversitelerin ilgili bölümlerinin bölüm başkanları ile iletişime geçilerek kendilerine çalışmanın amacı, kimler tarafından yapıldığı, içeriği ve veri toplama aracının da içinde yer aldığı bir yönerge ve veri toplama aracı posta yolu ile ulaştırılmıştır.

Araştırmada kullanılan "Minnesota "İş Doyum Ölçeği" ve "Demografik Bilgi Formu" 2013-2014 eğitim öğretim yılı güz döneminde çalışmanın örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarınca gönüllü olarak doldurulmuştur. Doldurulmak üzere posta yolu ile ulaştırılan toplam 314 adet ölçekten eksik, hatalı veya boş olarak geri dönenler elendikten sonra 229 adet ölçek analiz için uygun olarak kabul edilmiştir. Veri toplama aracının geri dönüş oranı %73 tür.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacında yer alan alt problemlere uygun olarak toplanan veriler kodlama ve veri giriş işlemleri yapılarak kayıt altına alınmıştır. Çalışmada “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Demografik Bilgi Formu” ile elde edilen verilerinin değerlendirilmesinde istatistikî yöntem olarak; frekans (f), yüzde (%) dağılımları, bağımsız gruplar için t-testi, bağımsız gruplar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. T-testi ve tek yönlü varyans analizlerinde; parametrik testlerin sayıltılarından varyansların eşitliği ilkesi temel olarak ele alınmış varyansların eşit olmaması durumunda ‘p’ değeri anlamlılık düzeyinden küçük olsa bile gruplar arasında anlamlı bir farklılık aranmamıştır. Ayrıca tek yönlü varyans analizinde (ANOVA) birimler arası farkların hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla da Tukey HSD testi yapılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $\alpha = .05$ olarak alınmıştır.

Parametrik istatistikler için “normallik” varsayımının karşılanmadığı durumlarda, bağımsız iki grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi ve bağımsız ikiden fazla gruplar arasındaki gözlenen farkın istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için ilişkisiz k-örneklem Kruskal-Wallis H-testi uygulanmıştır.

3.6. Amaç

Bu araştırmanın amacı, farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi.

3.7. Araştırmanın Önemi

Öğretim elemanlarının topluma daha faydalı hale getirilmesi için öncelikli olarak öğretim elemanlarının eksiklikleri ve problemlerinin ortaya konularak, bunların düzeltilmesi için gerekli çalışmaların yapılıp, öğretim elemanlarının mesleklerini gerçek anlamda ortaya koymaları ve işlerinden doyumları sağlanmalıdır. Beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının çalışmadan çıkacak sonuçlar doğrultusunda sonraki çalışma şekillerini ve yöneticilerinden, elemanlarının performansını daha ileriye taşıması için yapması gerekenleri görmesi açısından önemlidir.

3.8. Problem Cümlesi

Farklı bölgelerde çalışan Beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının demografik özellikleri ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

3.9. Alt Problemler

- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine cinsiyetlerinin etkisi var mıdır?
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine yaşlarının etkisi var mıdır?
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine akademik unvanlarının etkisi var mıdır?
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine meslekteki kıdemlerinin etkisi var mıdır?
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine çalıştıkları kurumların etkisi var mıdır?
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine medeni durumlarının etkisi var mıdır?

3.10. Hipotezler

- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yaş etkenine göre farklıdır.
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri cinsiyet etkenine göre farklıdır.
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri meslekteki kıdem etkenine göre farklıdır
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yöneticilik etkenine göre farklıdır
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri çalıştıkları bölge etkenine göre farklıdır
- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri medeni durum etkenine göre farklıdır

- Farklı coğrafi bölgelerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri unvan etkenine göre farklıdır

3.11. Sınırlıklar

Bu çalışma farklı coğrafi bölgelerden 7 tane Beden Eğitimi ve Spor eğitimi veren bölümde 2013/2014 yılında görev yapan 229 öğretim elemanı ile sınırlı tutulmuştur. Ölçekten elde edilen bulgularla sınırlıdır.

3.12. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır.

- 1- Araştırmamıza katılan farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine yönelik bilgi formuna içten cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- 2- Araştırmanın örnekleme, evreni temsil edebilecek seviyededir.

4. BULGULAR

4.1. Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

Bu bölümde, katılımcıların demografik verilerine ilişkin değişkenlere ait bilgilere yer verilmiştir. Aşağıdaki Çizelgede öğretim elemanlarına ait demografik bilgiler sunulmuştur (Çizelge 4.1).

Çizelge 4.1. Öğretim elemanlarına ait demografik bilgilerin dağılımı

Değişkenler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	183	79,9
	Kadın	46	20,1
	Toplam	229	100
Medeni Durum	Evli	168	73,4
	Bekâr	61	26,6
	Toplam	229	100
Yaş	20-30 Yaş	22	9,6
	31-40 Yaş	80	34,9
	41-50 Yaş	84	36,7
	51 ≥ Yaş	43	18,8
	Toplam	229	100
Çalıştığı Bölge	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	17	7,4
	Karadeniz Bölgesi	52	13,5
	Doğu Anadolu Bölgesi	33	14,4
	Marmara Bölgesi	47	20,5
	İç Anadolu Bölgesi	43	18,8
	Akdeniz Bölgesi	26	11,4
	Ege Bölgesi	32	14,0
	Toplam	229	100
Unvan	Öğretim Üyesi	90	39,3
	Diğer	145	60,7
	Toplam	229	100
Hizmet Yılı	10 ≤ Yıl	51	22,3
	11-20 Yıl	125	54,6
	21 ≥ Yıl	53	23,1
	Toplam	229	100
İdarecilik Süresi	İdarecilik Yapmayan	187	81,7
	1-5 Yıl	26	11,3
	6 ≥ Yıl	16	7,0
	Toplam	229	100
Girdiği Ders Saati	15 ≤ Saat	63	27,9
	16-20 Saat	59	26,1
	21-25 Saat	53	23,5
	26 ≥ Saat	51	22,6
	Toplam	229	100
Unvan	Prof Dr	7	3,1
	Doç Dr	20	8,7
	Yrd Doç Dr	63	27,5
	Öğretim Görevlisi	48	21,0
	Okutman	44	19,2
	Araş. Gör.	47	20,5
	Toplam	229	100,0

Çizelge 4.1 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretim elemanlarının 183'ünün (%79,9) erkek, 46'sının (%20,1) kadın, 168'inin (%73,4) evli, 80'inin 31-40 (%34,9) yaşında, 47'sinin (%20,5) Marmara Bölgesinde çalıştığı, 139'unun Diğer

(%60,7) (araş. Gör, okutman, uzman vb) kategorisinde, 125'inin (%54,6) 11-20 yıldır hizmet ettiği, 187'sinin (%81,7) idarecilik yapmadığı ve 63'ünün $15 \leq$ saat derse girdiği görölmektedir. Öğretim elemanları unvan değişkenine göre 7'si (%3,1) prof dr, 20'si (%8,7) doç dr, 63'ü (%27,5) yrd doç dr, 48'i (%21,0) öğretim görevlisi, 44'ü (%19,2) okutman, 47'si (%20,5) araş. gör. olarak dağılmaktadır.

4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği Analiz Sonuçları

Aşağıdaki Çizelgede, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve alt faktörlerinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması, standart sapması ve min-max değerleri verilmiştir (Çizelge 4.2).

Çizelge 4.2. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri

Ölçek	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İçsel Doyum	229	3,730	0,718	2.500	4,910
Dışsal Doyum	229	2,959	0,775	1,380	5,000
Genel Doyum	229	3,402	0,663	1,450	4,750

Çizelge 4.2'de incelendiğinde, çalışmaya katılan öğretim elemanlarının ölçekten alınan (Genel Doyum) puanlarının aritmetik ortalaması (Ort) 3,402 ve standart sapması (Ss) 0,663'dür. Alt boyutlar içinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri şu şekildedir; "İçsel Doyum" Ort= 3,402 ve Ss= 0,663, "Dışsal Doyum" Ort= 2,905 ve Ss= 0,775 düzeylerinden daha yüksek olduğu ve "Genel Doyum" Ort= 3,402 ve Ss= 0,663.

Aşağıdaki Çizelgede, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve alt faktörlerinden aldıkları puanların katılımcıların cinsiyetlerine göre t-testi sonuçları sunulmuştur (Çizelge 4.3).

Çizelge 4.3. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin cinsiyete göre t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
İçsel Doyum	Erkek	183	3,739	0,689	0,202	0,840
	Kadın	46	3,715	0,760		
Dışsal Doyum	Erkek	183	2,957	0,772	1,827	0,069
	Kadın	46	2,725	0,750		
Genel Doyum	Erkek	183	3,426	0,649	0,982	0,327
	Kadın	46	3,317	0,693		

Yapılan analiz sonuçları, öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre ölçeğin tümünde ve her iki alt boyut için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($p > 0.05$). Elde edilen sonuçlara göre, erkek katılımcıların ortalama puanları ölçek toplamında (ort= 3,426) ve iki alt (İçsel Doyum ort= 3,739, Dışsal Doyum ort= 2,957) boyutta kadınlardan daha yüksektir.

Çizelge 4.4'de araştırmaya katılan öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve alt faktörlerinden aldıkları puanların katılımcıların medeni hale göre t-testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4.4. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin medeni hale göre T-testi sonuçları

	Medeni Hal	N	Ort.	Ss	t	p
İçsel Doyum	Evli	168	3,722	0,701	0,415	0,679
	Bekâr	61	3,766	0,710		
Dışsal Doyum	Evli	168	2,921	0,758	0,370	0,712
	Bekâr	61	2,878	0,814		
Genel Doyum	Evli	168	3,402	0,653	0,092	0,927
	Bekâr	61	3,411	0,677		

Çizelge 4.4'de öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin, “İçsel Doyum” (bekâr ort= 3,766, evli ort=3,722) ve “Genel Doyum” (bekâr ort= 3,411, evli ort=3,402) alt boyutlarına ait medeni hallerine göre görüşlerinin bağımsız gruplar için t-testi

analizi sonucunda bekâr (ort= 3,766) katılımcıların puanlarının evli (ort.= 3,722) katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan analiz sonuçları puanlar arasındaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur ($p > 0.05$).

“Dışsal Doyum” alt boyutunda ise evli (ort= 2,921) katılımcıların ortalama puanlarının bekâr (ort= 2,879) daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Ancak, yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre ortaya çıkan bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirlemiştir ($p > 0.05$).

Türkiye’deki farklı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre toplam ölçek ve alt boyutlardan aldıkları puanların Kruskal Wallis testi sonuçları Çizelge 5’de verilmiştir.

Çizelge 4.5. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin yaşa göre Kruskal Wallis testi sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
İçsel Doyum	20-30 yaş	22	104,34	3	4,320	0,229	
	31-40 yaş	80	108,19				
	41-50 yaş	84	115,48				
	51 ≥ yaş	43	132,17				
Dışsal Doyum	20-30 yaş	22	100,23	3	13,908	0,003	4-1 4-2 4-3 3-2
	31-40 yaş	80	99,12				
	41-50 yaş	84	119,55				
	51 ≥ yaş	43	143,20				
Genel Doyum	20-30 yaş	22	102,61	3	9,700	0,022	4-1 4-2
	31-40 yaş	80	103,10				
	41-50 yaş	84	116,72				
	51 ≥ yaş	43	140,12				

Analiz sonuçları, çalışmada yer alan öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden aldıkları puanların yaşa göre “Dışsal Doyum” [$\chi^2 (3) = 13,908$, $p < 0,01$] alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Gruplar arasında ortaya çıkan bu farkın hangi gruplardan

kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Mann Whitney U-testi sonuçları, 51 ≥ yaş (Sıra ort.= 143,20) grubunda yer alanların puanlarının diğer 3 gruptan; 41-50 yaş grubunda (Sıra ort.= 119,55) yer alanların puanlarının ise 31-40 (Sıra ort.= 99,12) yaşındakilerin puanlarından daha yüksek olduğunu ve bu farkların anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, grupların sıra ortalamaları incelediğinde, en yüksek dışsal doyum düzeyi puanına 51 ≥ yaş grubunda olanların sahip olduğu, en düşük puana ise 31-40 yaş grubunda yer alanların sahip olduğu anlaşılmıştır.

Analiz sonuçları ayrıca, katılımcıların “Genel Doyum” [$\chi^2 (3) = 9,596, p < 0,05$] boyutundaki puanlarının da istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Gruplar arasında gözlenen bu farkın ise 51 ≥ yaş (Sıra ort.= 140,12) grubunda yer alanlar ile 20-30 yaş (Sıra ort.= 102,61) ve 31-40 yaş (Sıra ort.= 103,10) aralığında yer alan katılımcıların arasında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre yapılan analiz sonuçlarına göre “İçsel Doyum” alt boyutundaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin üniversitelerinin buldukları bölgeler açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ilk aşamada tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları gruplara ait dağılımların varyanslarının eşit olmadığını göstermiştir. Bu nedenle elde edilen veriler üzerinden parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Çalışılan bölgeye göre yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Çizelge 6’de verilmiştir.

Çizelge 4.6. Öğretim elemanlarının iş doyumları düzeylerinin çalıştığı bölgeye göre Kruskal Wallis testi sonuçları

	Çalıştığı Bölge	N	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
İçsel Doyum	Güneydoğu Anadolu B.	17	127,21	6	50,082	0,000	2-1,3,4,5,7 4-3,5 6-1,2,3,4,5,7
	Karadeniz B.	31	75,27				
	Doğu Anadolu B.	33	118,76				
	Marmara B.	47	151,24				
	İç Anadolu B.	43	123,36				
	Akdeniz B.	26	53,94				
	Ege B.	32	128,27				
Dışsal Doyum	Güneydoğu Anadolu B.	17	147,53	6	61,945	0,000	2-1,3,4 5-4 6-1,3,4,5 7-1,2,3,4,5
	Karadeniz B.	31	91,44				
	Doğu Anadolu B.	33	144,47				
	Marmara B.	47	154,29				
	İç Anadolu B.	43	117,91				
	Akdeniz B.	26	74,54				
	Ege B.	32	61,42				
Genel Doyum	Güneydoğu Anadolu B.	17	142,35	6	58,168	0,000	2-1,3,4,5 4-5 6-1,2,3,4,5,7 7-1,3,4,5
	Karadeniz B.	31	80,63				
	Doğu Anadolu B.	33	134,33				
	Marmara B.	47	157,05				
	İç Anadolu B.	43	121,66				
	Akdeniz B.	26	56,27				
	Ege B.	32	90,83				

Çizelge 4.6 incelendiğinde, en yüksek iş doyumunun (İçsel, Dışsal, Genel) Marmara Bölgesi çalışanlarında, en düşük iş doyumunun ise Akdeniz Bölgesi'ndeki üniversite öğretim elemanlarında olduğu belirlenmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testi analiz sonuçları katılımcıların iş doyum düzeylerinin, hem "Genel Doyum" [$\chi^2(6) = 50,082, p < 0,01$] puanı hem de alt boyutlar bazında (İçsel Doyum [$\chi^2(6) = 61,940, p < 0,01$], Dışsal Doyum [$\chi^2(6) = 58,169, p < 0,01$],

üniversitelerin buldukları bölgeye göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir.

Gruplar arasındaki gözlenen anlamlı farkların hangi gruplar arasındaki anlamlı farklardan ortaya çıktığını belirlemek üzere grupların ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U testleri uygulanmıştır. Bu testler sonucunda, “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin “İçsel Doyum” alt boyutunda Karadeniz Bölgesinde çalışanlar ile (Sıra ort.= 75,27) Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 127,21), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 118,76), Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 151,24), İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 123,36) ve Ege Bölgesinde (Sıra ort.= 128,27) çalışanlar arasında Karadeniz Bölgesinde çalışanlar aleyhine, Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 151,24), çalışanlar ile İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 123,36) ve Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 118,76) çalışanlar arasında Marmara Bölgesinde çalışanlar lehine anlamlı farklar bulunmuştur.

Analiz sonuçları ayrıca, “İçsel Doyum” alt boyutunda Akdeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 53,94) çalışanlar ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 127,21), Karadeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 75,27), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 118,76), Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 151,24), İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 123,36) ve Ege Bölgesinde (Sıra ort.= 128,27) çalışanlar arasında Akdeniz Bölgesinde çalışanlar aleyhine farklar olduğunu ortaya koymuştur.

“Dışsal Doyum” alt boyutunda elde edilen anlamlı farklar Karadeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 91,44) çalışanlar ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 147,53), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 144,47) ve Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 154,29) çalışanlar arasında Karadeniz Bölgesinde çalışanlar aleyhine, Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 154,29) çalışanlar ile İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 117,91) çalışanlar arasında Marmara Bölgesinde çalışanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Akdeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 74,54) çalışanlar ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 147,53), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 144,47), Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 154,29) ve İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 117,91) çalışanlar arasında Akdeniz Bölgesinde çalışanlar aleyhine anlamlı farklar bulunmuştur. Bunlara ek olarak, Ege Bölgesinde (Sıra ort.= 61,42) çalışanlar ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.=

147,53), Karadeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 91,44), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 144,47), Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 154,29) ve İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 117,91) çalışanlar arasında Ege Bölgesinde çalışanlar lehine anlamlı farklar gözlemlenmiştir.

Mann Whitney U testleri sonucunda “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden alınan toplam puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağı incelendiğinde ise, Karadeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 80,63) çalışanlar ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 142,35), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 134,33), Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 157,05) ve İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 121,66) çalışanlar arasında Karadeniz Bölgesinde çalışanlar aleyhine, Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 157,05) çalışanlar ile İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 121,66) çalışanlar arasında Marmara Bölgesinde çalışanlar lehine anlamlı farklar olduğu bulunmuştur.

Toplam ölçek bazında Akdeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 56,27) çalışanlar ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 142,35), Karadeniz Bölgesinde (Sıra ort.= 80,63), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 134,33), Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 157,05) ve İç Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 121,66) ve Ege Bölgesinde (Sıra ort.= 90,83) çalışanlar arasında Akdeniz Bölgesinde çalışanlar aleyhine anlamlı farklılıkların bulunduğu görülmektedir. Buna ek olarak, öğretim elemanlarının toplam ölçek bazındaki grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, Ege Bölgesinde (Sıra ort.= 90,83) görev yapan öğretim elemanları ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 142,35), Doğu Anadolu Bölgesinde (Sıra ort.= 134,33) ve Marmara Bölgesinde (Sıra ort.= 157,05) çalışan öğretim elemanları arasında anlamlı farklar olduğu ve bu farkın Ege Bölgesinde çalışan öğretim elemanlarını aleyhine olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların unvanlarına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla t-test analizi yapılmıştır. Ancak bu analiz sonucunda gruplara ait varyansların eşit olmadığı belirlendiğinden parametrik olmayan Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Görev yaptıkları üniversitelerde öğretim üyesi (Prof. Dr, Doç. Dr, Yrd. Doç. Dr) ve diğer (Araş. Gör, Okutman, Uzman vb.) unvanlarında çalışan öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum

Ölçeği”nden aldıkları puanları Mann Whitney U testi sonuçları Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 4.7. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin unvanlarına göre Mann Whitney U testi sonuçları

	Unvan	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	p
İçsel Doyum	Öğretim Üyesi	90	131,72	11855,00	4,750	0,002
	Diğer	139	104,17	14480,00		
Dışsal Doyum	Öğretim Üyesi	90	130,97	11787,00	4,818	0,003
	Diğer	139	104,66	14548,00		
Genel Doyum	Öğretim Üyesi	90	131,35	11818,00	4,787	0,003
	Diğer	139	104,44	14517,00		

Çizelge 4.7’ye göre, “İçsel Doyum” alt boyutunda (U= 4,750, p< 0,05) öğretim üyesi (Sıra ort.= 131,72) olanlar ile diğer (Sıra ort.= 104,17) kategorisinde çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları incelendiğinde, öğretim üyesi olanların, diğer kategorisinde çalışanlara göre işlerine yönelik içsel doyum puanlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U testi sonuçları, “Dışsal Doyum” alt boyutunda öğretim üyelerinin (Sıra ort.= 130,97), diğer (Sıra ort.= 104,66) grubunda yer alan öğretim elemanlarından daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğunu ve ortaya çıkan bu farkın da istatiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (U= 4,818, p< 0,05). Analiz sonuçları ayrıca, toplam ölçek (U= 4,787, p< 0,05) bazında da öğretim üyesi (Sıra ort.= 131,31) olarak çalışanlar ile diğer (Sıra ort.= 104,44) kategorisinde çalışanlar arasında, öğretim üyeleri lehine anlamlı fark olduğunu ortaya koymaktadır.

Aşağıdaki Çizelgede katılımcıların “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden aldıkları puanların hizmet yıllarına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir (Çizelge 4.8).

Çizelge 4.8. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

	Hizmet Yılı	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İçsel Doyum	10 ≤ Yıl	51	3,612	0,778	3,413	0,035	1-3
	11-20 Yıl	125	3,694	0,676			
	21 ≥ Yıl	53	3,945	0,654			
Dışsal Doyum	10 ≤ Yıl	51	2,799	0,876	3,853	0,023	1-2
	11-20 Yıl	125	2,849	0,748			
	21 ≥ Yıl	53	3,162	0,672			1-3
Genel Doyum	10 ≤ Yıl	51	3,290	0,721	4,439	0,013	1-3
	11-20 Yıl	125	3,356	0,630			
	21 ≥ Yıl	53	3,632	0,616			

Katılımcıların “İçsel Doyum” puanları, hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(2, 226)} = 3,413$; $p < 0,05$]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 21 ≥ yıl (ort.= 3,945) çalışanların ortalama puanlarının 10 ≤ yıl (ort.= 3,612) çalışanlardan daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları, öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden alt boyutlarından biri olan “Dışsal Doyum” alt boyutuna ilişkin puanları hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir [$F_{(2, 226)} = 3,853$; $p < 0,05$]. Anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre 10 ≤ yıl (ort.= 2,799), 11-20 yıl (ort.= 2,849) ve 21 ≥ yıl (ort.= 3,162) hizmete sahip olan öğretim elemanlarının ortalama puanları arasında hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu ve 10 ≤ yıl grubundaki öğretim elemanlarının “Dışsal Doyum” alt boyutuna ilişkin puanlarının diğer iki gruptan daha düşük olduğu bulunmuştur.

ANOVA sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının “Genel Doyum” [$F_{(2, 226)} = 4,439$; $p < 0,05$] düzeyine ilişkin puanları arasında hizmet yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu farkın kaynağını

belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları, $10 \leq \text{yil}$ (ort.= 3,287), $11-20$ yıl (ort.= 3,356) ve $21 \geq \text{yil}$ (ort.= 3,632) hizmete sahip olan öğretim elemanlarının ortalama puanları arasında istatistiksel olarak farklılığın olduğunu göstermiştir. $21 \geq \text{yil}$ hizmeti olan öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyleri diğer iki gruptan daha olumludur.

Çizelge 4.9’da öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden aldıkları puanların idarecilik süresi değişkenine göre yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları sunulmuştur.

Çizelge 4.9. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin idarecilik süresine göre Kruskal Wallis testi sonuçları

	İdarecilik Süresi	N	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
İçsel Doyum	İdarecilik Yapmayan	187	110,47	2	4,788	0,091	
	1-5 Yıl	26	135,65				
	$6 \geq \text{Yıl}$	16	134,41				
Dışsal Doyum	İdarecilik Yapmayan	187	112,34	2	2,035	0,361	
	1-5 Yıl	26	131,83				
	$6 \geq \text{Yıl}$	16	118,75				
Genel Doyum	İdarecilik Yapmayan	188	111,31	2	3,371	0,186	
	1-5 Yıl	26	135,06				
	$6 \geq \text{Yıl}$	16	125,53				

Analiz sonuçları, öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden aldıkları puanların, idarecilik süresi değişkenine göre ölçeğin her iki alt boyutunda ve genel doyum düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında her iki alt boyutta ve genel doyum düzeyinde en yüksek doyum düzeyine 1-5 yıldır idarecilik yapanların sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.10’da öğretim elemanlarının girdikleri haftalık ders saatine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur.

Çizelge 10. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin haftalık ders saatine Göre ANOVA sonuçları

	Haftalık Ders Saati	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İçsel Doyum	15 ≤ Saat	63	3,798	0,690	0,257	0,857	
	16-20 Saat	59	3,702	0,689			
	21-25 Saat	53	3,723	0,719			
	21 ≥ Saat	51	3,701	0,745			
Dışsal Doyum	15 ≤ Saat	63	3,113	0,840	2,156	0,094	
	16-20 Saat	59	2,851	0,664			
	21-25 Saat	53	2,778	0,820			
	21 ≥ Saat	51	2,889	0,688			
Genel Doyum	15 ≤ Saat	63	3,524	0,655	0,953	0,953	
	16-20 Saat	59	3,361	0,616			
	21-25 Saat	53	3,345	0,698			
	21 ≥ Saat	51	3,376	0,667			

Çizelge 4.10'daki analiz sonuçları incelendiğinde, “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin “İçsel Doyum” alt boyutunda haftalık ders saati $15 \leq$ saat (ort.= 3,798) olanların en yüksek doyum puanına, haftalık ders saati $26 \geq$ saat (ort.= 3,701) olanların ise en düşük doyum puanına sahip olduğu görülmektedir.

ANOVA sonuçları incelendiğinde ise, öğretim elemanlarının “İçsel Doyum” alt boyutuna ilişkin puanları arasındaki ortaya çıkan bu farkların girdikleri haftalık ders saatine göre anlamlı olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

“Dışsal Doyum” alt boyunda haftalık ders saati $15 \leq$ saat olan öğretim elemanlarının ortalama puanları ort.= 3,113, 16-20 saat olanların ortalama puanları ort.= 2,851, 21-25 saat olanların ortalama puanları ort.= 2,778 ve $26 \geq$ saat olanların ortalama puanları ise ort.= 2,889'dur. Bu dört grubun “Dışsal Doyum” ortalama puanları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Başka bir ifade ile öğretim elemanlarının haftalık düzeyde farklı ders yüklerine sahip olmaları onların “Dışsal Doyum” düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır. Öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin “Genel Doyum” boyutundaki işlerine yönelik doyum düzeyleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana $15 \leq$ saat (ort.= 3,524) grubunda yer alanların, en düşük ortalama puana ise 21-25 saat (ort.= 3,376) haftalık ders saati olanların sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu boyutta elde edilen ortalama puanlara göre yapılan ANOVA

analizi sonuçları incelendiğinde ise diğer iki alt boyutta olduğu gibi grupların ortalama puanları arasındaki ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p > 0,05$).

5.TARTIŞMA

Yapılan araştırmada Üniversitelerin Beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin beklentileri saptanarak kişisel özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının Çizelge 4.1'deki demografik özelliklerine bakıldığında çoğunluğun erkek ve evli olduğu, bunlardan % 81,7'nin idarecilik yapmadığı, 11-20 yıldır hizmet edenlerin çoğunluk grubunda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan deneklerin büyük bir çoğunluğunun erkeklerin oluşturması ülkemizdeki erkek egemen toplumunun çalışma hayatındaki bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine bakıldığında genel olarak işlerinde doyum sağladığı (Çizelge 4.2) anlaşılmaktadır. Yapılan benzer çalışmalarda; Ramazanoğlu ve Ark., (2005) GSGM taşra teşkilatı çalışanlarının genel iş doyumundan yeterli seviyede doyum aldıklarını elde etmişlerdir. Duru (1991), Nijerya eğitim koleji öğretim görevlilerinin, meslektaşlarından, gözetimden ve mevcut işlerinden çok doyum aldıklarını, ücret ve yükselme fırsatlarının daha az doyum yarattığını bulmuştur. Gangami (1991), eğitim yöneticilerinin iş doyumunu incelemiş, yöneticilerin kişiler arası ilişkilerden, ilerlemelerden, iş çevresinden ve işin yapısından doyum olduğunu bulmuştur. Tütüncü (2000), kâr amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunu üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların genel doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen bulgular, elde edilen bulgularla aynı doğrultudadır [77, 78, 79, 80].

Araştırma sonuçlarına göre erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına oranla yaptıkları işten, iş doyumunu puanları daha yüksektir (Çizelge 4.3). Erkek öğretim elemanlarının işlerini sevdikleri ve yaptıkları işlerden daha fazla haz duyduklarını göstermektedir. Loscocco ve Bose'nun (1998), cinsiyet ile iş doyum arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, bayanların iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha düşük olduğu saptanmıştır. Aynı araştırmada bayanların iş doyumlarının daha çok ekonomik etkenlerle ilişkili olduğu belirtilirken,

erkeklerin iş doyumlarının ise kişisel etmenlerden etkilendiği sonucu elde edilmiştir [81]. Çalışmada elde edilen veriler Freidman (1991), Şallı (2006), Budak ve Sürvegil'in (2005), Tan (2003), Can ve Koçak (2003), Gençay (2007), Bender ve Heywood (2006), bulgularıyla aynı doğrultudadır [82].

Çizelge 4.4' deki bulgular değerlendirildiğinde bekar öğretim elemanlarının evli öğretim elemanlarına göre iş doyum düzeylerinin az da olsa yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgu Ergin'in (1993), yaptığı çalışmanın sonucu ile benzerlik taşımaktadır [83]. Literatürde medeni durum ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin çalışmalarda; ruhsal tükenmişlik, duyarsızlık ve başarı duygusu kaybı ölçeklerinden alınan puanlar ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Medeni hal iş doyumunu ile güçlü bir ilişki olduğu düşünülse de (Clark, 1996) literatürde iş doyumunu ve medeni hal ilişkisi üzerinde çelişen bulgular da mevcuttur. Örneğin Erdem ve Demirel, 2009, Kış ve diğ. 2012 ve Şahin ve Dursun'un 2009 çalışmalarında anlamlı farklılığa rastlanmazken; Clark (1996) ve Canbay'ın (2007) çalışmalarında evli öğretmenlerin dul ve bekar olanlara göre iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir [84,85,86,87,88].

Yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir (Çizelge 4. 5). Başka bir ifadeyle yaş arttıkça iş doyum düzeyi de artmaktadır. Öğretim elemanlarından 51 ve üzeri yaş grubunda olanların iş doyumlarının yüksek olması gerek mesleki kıdemlerindeki ve ekonomik anlamda daha üst seviyede olmaları gerekse olgunluğun bir etkisi olduğunu düşündürmektedir. Bunun yanı sıra genç öğretim elemanlarının yüksek düzeyde yaşam beklentisi bunu sağlayacak mesleki kıdemlerinin istedikleri seviyede olmamasından kaynaklı olarak iş doyum düzeylerinin düşük olmasına neden olduğu söylenebilir. Literatüre bakıldığında Ulusoy, 1993: 20, Yavuz ve Karadeniz (2009), Çetinkanat (2000, s: 101 - 117) ve Hickson ve Oshagbemi'nin (1999, s: 537-544) çalışmalarında da kişinin yaşı ilerledikçe, iş uyumunun ve doyumunun da artacağı yönündedir [89, 90,45, 91].

Toplam ölçek bazında (Çizelge 4.6) istatistiksel veriler değerlendirildiğinde Marmara Bölgesinde çalışan akademik personelin en yüksek iş doyumuna sahip olduğu, bunu Güneydoğu Anadolu Bölgesinin takip ettiği ve en düşük iş doyum

puanın ise Akdeniz Bölgesinde çalışan akademik personelinin sahip olduğu dikkat çekmektedir. Marmara bölgesi akademisyenlerinin gerek spor kulüpleriyle gerekse spor kuruluşlarıyla (federasyonlar gibi) ilişkilerinden kaynaklı olarak sosyal yaşantılarından elde ettikleri yaşam doyumunun iş doyumu üzerinde de olumlu etki yaptığını düşündürmektedir. Ay ve Avşaroğlu'nun (2010) yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulgular eldeki çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir [92].

Çizelge 4.7'de Katılımcıların unvanları açısından "İçsel Doyum" alt boyutunda ($U=4,750$, $p < 0,05$), öğretim üyeleri (Sıra ort.= 131,72) ile diğer akademik personel (Sıra ort.= 104,17) arasında anlamlı bir fark olduğu ve öğretim üyesi olanların diğer öğretim elemanlarına göre işlerine yönelik içsel doyum puanlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Çetinkanat'ın (2000, s: 101 - 117) öğretim elamanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada akademik unvanın yükselmesiyle iş duyum düzeyin arttığı sonucuna varmıştır. Gerek literatür gerekse eldeki çalışmanın bulguları değerlendirildiğinde akademik açıdan öğretim üyesi statüsünün hiyerarşik anlamda üstte olması ve ekonomik açıdan getirisinin diğer alt kadrolara göre yüksek oluşundan kaynaklandığı düşünülebilir [45].

Analiz sonuçları, incelendiğinde (Çizelge 4.8)'de öğretim elemanlarının "Minnesota İş Doyum Ölçeği"nden alt boyutlarından biri olan "Dışsal Doyum" alt boyutuna ilişkin puanları hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyleri diğer iki gruptan daha olumludur. Kıdemi az olan öğretim elemanlarının kıdemi çok olan öğretim elemanlarına göre daha düşük iş doyum düzeyine sahip olduklarını saptanmıştır. Bunun nedeni, iş yaşamına başlamadan önce tasarlanan beklentilerin iş yaşamına başladıktan sonra hemen gerçekleşmemesi veya kıdem arttıkça, beklentilerin (otonomi, saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi) doyuma ulaşmasından kaynaklanabilir. Çetinkanat (2000, s: 101-117) akademisyenler üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada kıdemin yükselmesiyle iş duyumsuzluğunun azaldığı şeklinde benzer sonucuna varmıştır. Aynı alanda veya aynı örgütte daha fazla görev yapan iş görenin iş doyumunun da yüksek olduğu belirtilmektedir. Buradan hareketle, iş doyumuyla kıdem arasında bir ilişkiden söz edilebilir. Dolayısıyla kıdem iş doyumuna etki eden bir faktördür. İş hayatındaki tecrübe ve deneyim başarıyı başarı da iş doyumunu artırmaktadır [45].

Analiz sonuçlarına bakıldığında (Çizelge 4.9) öğretim elemanlarının “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden aldıkları puanların, idarecilik süresi değişkenine göre ölçeğin her iki alt boyutunda ve genel doyum düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığını göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında her iki alt boyutta ve genel doyum düzeyinde en yüksek doyum düzeyine 1-5 yıldır idarecilik yapanların sahip olduğu anlaşılmaktadır. Organ ve Hammer (1982: 279-298), yöneticilerin en yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmişlerdir [93]. Newstrom ve Davis,1993:197. Yüksek mesleki düzeye sahip olan iş görenlerin, işlerinden duydukları doyum yüksektir bulgusuna ulaşmışlardır. İnsanların beklentilerini karşılamaları işlerine uyum sağlamalarını ve daha mutlu olmalarını, daha iyi imkanlar doyumlarını arttırabilmektedir [94]. Eldeki bulgular yapılan çalışmalarla aynı doğrultudadır.

Çizelge 4.10'daki analiz sonuçları incelendiğinde, “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin “İçsel Doyum” alt boyutunda haftalık ders saati $15 \leq$ saat (ort.= 3,798) olanların en yüksek doyum puanına, haftalık ders saati $26 \geq$ saat (ort.= 3,701) olanların ise en düşük doyum puanına sahip olmasına karşın Tukey testi sonuçlarına göre bu farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir. Benzer çalışmalar bulduğumuz sonuçları desteklemektedir. Çavuş ve diğerleri (2007) doyumsuzluk ile ders yükü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Haftalık ders yükü 25 saat ve üzerinde olanların doyumsuzluk düzeyi 0-12 ve 13-14 saat ders yükü olanlardan daha yüksektir. Kısaca ders yükü arttıkça doyumsuzluk düzeyi yükselmektedir [95]. Buna göre az derse sahip akademisyenlerin kendilerini doyuma ulaştıracak araştırmalarına daha fazla zaman ayırmaları doyumlarının da yüksek olmasını sağlıyor olabilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırmada beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarında iş doyumuna etki eden faktörler incelenmiş ve sonuç olarak; Erkek beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının bayan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarına göre iş doyumunun daha fazla olduğu görülmüştür. İdarecilik süresine göre farklılık gösterdiği ve 1-5 yıl idarecilik yapan öğretim elemanlarının iş doyumunun daha fazla olduğu, bekar öğretim elemanlarının iş doyumunun daha fazla olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının iş doyumunun hizmet yılına göre farklılık gösterdiği uzun süre çalışanların iş doyumunun daha fazla olduğu, yaşa göre farklılık gösterdiği 51 yaş ve üzerinin iş doyumunun daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının iş doyumlarının ünvana göre farklılık gösterdiği öğretim üyelerinin diğer öğretim elemanlarına göre iş doyumunun daha fazla olduğu görülmüştür. Ders yüküne göre farklılık gösterdiği ve 15 saat ve altı derse giren öğretim elemanlarının iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda Marmara bölgesinde çalışan öğretim elemanlarının en yüksek iş doyumuna sahip olduğu, bunu Güneydoğu anaadolu bölgesinin takip ettiği ve en düşük iş doyum düzeyinin ise Akdeniz bölgesinde çalışan öğretim elemanının sahip olduğu dikkat çekmektedir.

6.2. Öneriler

Bu araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin sorunlarını çözmeye yardımcı olması bakımından bazı öneriler sunulmuştur.

Okullarda ki çalışma şartlarının iyileştirilmesi için spor tesislerinin yeterli duruma getirilmesi, sportif aktiviteler için spor malzemesi yetersizliğinin giderilmesi gerekmektedir. Türkiye genelinde Üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek için bu çalışmaya benzer çalışmalar Türkiye'de ki diğer Beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarını da içine alarak yapılmalıdır. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini (her alt boyut için) etkileyen faktörlerin

geniş Şekilde araştırılması yapılmalıdır. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile idari personelin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmalıdır. Üniversitelerin diğer birimleri ile Beden eğitimi ve spor birimleri arasındaki iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmalıdır. Öğretim elemanlarının is doyumunu ya da doyumsuzluğunun öğrenciler üzerinde yarattığı etkiler yapılan çalışmalarla incelenmelidir.

KAYNAKLAR

1. Balcı, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
2. Pehlivan, Z., "Eğitim Programı Açısından, Özel ve Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Ders Dışı Spor Faaliyetleri Örgütlenmesi"; Yayınlanmamış Doktora Tezi; Fırat Üniversitesi, 1995.
3. Seval, H. (2006). Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi. **Sosyal Bilimler Dergisi**, 15, 245–254.
4. Demir, İ.G. (2002). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
5. D.P.T.; Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. *Beden Eğitimi ve İstanbul Olimpiyatları Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.
6. Onaran. O.(1995). *Çalışma yaşamında Güdüleme Kuramları*. No: 470, Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayınları.
7. Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı-Örgütsel Davranışı*. (çeviri: Tosun, K.) İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
8. Paknadel, AC; (1995). *A.İ.B.Ü. ve O.D.T.Ü.'nin Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu*. A.İ.B.Ü. Eğitim Fakültesi.
9. Arıcı H. (2000). *Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara: Bağırğan Yayınevi.
10. Robbins, S.P. (1999). *Organizational Behaviour*. Prentice-Hall, 8.Edition, New Jersey, pp.142-606.
11. Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*. Tosun, K. (Çev.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İşletme Fakültesi Yayın No:199, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No: 98, İstanbul, ss.95-100.
12. Webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kmVbXCGTTecJ:home.a.nadolu.edu.tr/~guneszeytinoglu/ppt/kultur.ppt+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr. Örgüt Kültürü. 02/09/2014 saat: 22:18.
13. O'Connor, E. (1999). *Minding the workers: The meaning of "human" and "humanrelations" in Elton Mayo*. *Organization*, 6(2): 223-246.
14. Şimşek, M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss.128-134.
15. Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayın no: 266, İstanbul.

16. Yüksel, Ö. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
17. Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour. McGraw-Hill*, 7. Edition, New York, pp.126-127.
18. Reitz, J.H. (1987). *Behaviour in Organizations. Homewood III*, 3. Edition, Irwin, pp. 208-225.
19. Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*, İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayını.
20. Baş, T. ve Ardıç K. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Araştırılması. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul.
21. Newstrom, J.W. ve Davis, K. (1993). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work. McGraw Hill*, 9. Edition, New York, pp.196-201.
22. Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
23. Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım, ss. 376-380.
24. Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Motivasyon) Kuramının İş Görenin İş Doyumuna Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
25. Ulucan, H. (2008). *Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Alt Yapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.
26. Çetin, M.Ç., Çumralıgil, B., Çağlayan, H.S. (2005). Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında Görev Yapan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. **A.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 7(2), 35-44.
27. Organ, D.W. ve Hammer, W.C. (1982). *Organizational Behaviour. Business Publications Inc.*, Texas, pp. 287-288.
28. Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause and Consequences*. Sagepublication, California, pp. 26-33.
29. Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. (çeviri: Tosun, K. ve diğ.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları
30. Koçak E. (2002). *Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı), Erzurum.

31. Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
32. İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme (İş Doyumu)*. Ankara: MPM
33. Ünal Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bölümü), Afyonkarahisar.
34. Erdoğan, İ. (1999). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
35. Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. (2. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
36. Yerlisu, T., Çelenk, B. (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. ***Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi***, 6(2), 87–93
37. Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (Genişletilmiş 8. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
38. Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın. s. 243-245.
39. Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
40. Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
41. Sevimli, F. İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. ***Ege Akademik Bakış Dergisi***, 5(12), 55–64.
42. Koçel, T. (1999). *İşletme Yöneticiliği-Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış-Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
43. Şimsek, M. (2001). *Toplam Kalite Yönetimi*. 7.Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları, s. 65.
44. Coşkun, A. (2001). *İşyerinde İletişim*. Ankara: Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, s. 79.
45. Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*; Ankara: Anı Yayıncılık.
46. Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (7. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.

47. Hellriegel, Don, et. All. (1995). *Organizational Behavior*; West Publising Company; St. Paul.
48. Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
49. Sun, H.Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
50. Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
51. Özkalp, E., Kirel, Ç. *Örgütsel Davranış*. T.C. Anadolu Üniversitesi: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No: 111.
52. Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
53. Tikici, M. ve Deniz, M. (1993). *Örgütsel Davranış*, Malatya: Özmert Ofset.
54. Gülay, H.E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. (Kocaeli İl Örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
55. Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı-Örgütsel Davranışı*. (çeviri: Tosun, K.) İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
56. Özgüven, İ. E. (1994), *Psikolojik Testler*. Ankara: Yeniden Doğuş Matbaası.
57. Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*, 3. Baskı, İstanbul: Alfa Yayım Dağıtım L.Ş.
58. Dereli, T. (1985), *Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul: Okan Yayıncılık.
59. Miner, J. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. McGraw-Hill, New York, pp. 11-119.
60. Ergün, N. (2003). *İş Tatmini Motivasyon İlişkisi*. Ders Ödevi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, ss. 6-47.
61. Ankara Üniversitesi. (1983). Erişim: 01.05.2011 <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6370.pdf>
62. Baysal, A.C., Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimler (4. Basım)*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

63. Aksu, G., Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, 55 (42): 50-60
64. Robbins, S.P. (1999). *Organizational Behaviour*. Prentice-Hall, 8.Edition, New Jersey, pp.142-606.
65. Luthans, F. (2002). *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill, 9. Edition, New York, pp. 234-272.
66. Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Allyn and Bacon, 2. Edition, Boston, p. 287.
67. Oshagbemi, T. (2000). Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers. **Women in Management Review**, 15(7), 331–343.
68. Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
69. Çoknaz, H. (1998). *Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
70. Demir, İ. G. (2002). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
71. Kılıç, S. Z, Gümüşeli, A.İ. (2010). İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 39(2), 290–309.
72. Özmutlu, İ., Bayraktar, G., Tekin, M. (2008). Çeşitli Değişkenlere Göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. **A.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 10(3), 23–31.
73. Şirin, E. F. (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarında Görevli Araştırma Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. **Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 4(1), 31–40.
74. Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E, Akgün, Ö.E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 16. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
75. Baycan, F.A., (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul.

76. Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. [Erişim Adresi] <http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XXII%20%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf>, [Erişim Tarihi: 05.05.2008].
77. Ramazanoğlu, F., Demirel, E., Özer, A., Altungöl O., (2005). Ramazanoğlu, M. O. (2005). "Gençlik ve Spor Taşra Teşkilatı Personelinin Eğitim ve Medeni Durumunun İş Doyumu Üzerine Etkisi" **XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 12-14 Mayıs, İstanbul.
78. Duru, C. C. (1991), *A Study of Factors Influencing Job Satisfaction Among Faculty Members of Degree-Granting College of Education in Nigeria*. D.A.Int., 52-5-pp.1652, D.D.Uni. of North Texas.
79. Gangemi J.G. (1991), *The Development of Instrument to Measure Educational Administrators' Job Satisfaction*. D.A.Int., 52-7-pp. 2342, D.D.NewYork Uni.
80. Tütüncü, Ö. (2000), Kâr Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi. **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(3).
81. Loscocco, K., Bose, C.E. (1998). Gender and Job Satisfaction in Urbain China: The Early Post-Mao Period. *Social Science Quarterly*, 79(1), 91–109
82. Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005).Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 20 (2): 95-108.
83. Ergin, C. (1993), Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması', **VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**, Türk psikologlar Yayını, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
84. Erdem, A.R ve Demirel, F. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin "Denetim" Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeyi. *E-Journal of New World Sciences academy* (4)1.
85. Kış, A. Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 23, 272-294.
86. Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi öğretmenlerin iş doyumları: Burdur örneği. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, yıl 9,sayı 18, 160-174
87. Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. **British Journal of Industrial Relations**, 34(2),189-217.

88. Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
89. Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
90. Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. ***Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi***, 2 (9), 507-519.
91. Hickson, C, Oshagbemi, T. (1999). The Effect of Age on The Satisfaction of Academics with Teaching and Research. ***International Journal of Social Economics***, 26(4), pp. 537-544.
92. Ay, M., Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. ***Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi***, [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>.
93. Organ, D. W. ve Hammer, W. C. (1982). *Organizational Behaviour*. Business Publications Inc., Texas, pp. 287-288.
94. Newstrom, J.W. ve Davis, K. (1993). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. McGraw Hill, 9. Edition, New York, pp.196-201.
95. Çavuş, M. F., Gök, T., Kurtay, F. (2007). Ç.Ü. ***Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, 16(2), s. 97-108.

EKLER

EK - 1. Anket Formu

1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Açıklama

Değerli Öğretim elemanı arkadaşlarım;

Bu çalışma 'Öğretim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin incelemesi' konulu Doktora Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Aşağıdaki bilgileri çalışmanın amacına ulaşması için içtenlikle doldurursanız memnun olurum. Araştırmama sağladığınız katkı ve gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak sunulmuştur. Size uygun gelen seçeneğin yanındaki ayracın içine (X) koyarak belirtiniz. İlgili yerleri yazı ile doldurmanızı rica ederim.

1) Çalıştığınız Okulun Adı:

2) Cinsiyetiniz?

- a) Erkek b) Bayan

3) Akademik ünvanınız?

- a) Prof. Dr. b) Doç. Dr. c) Yrd. Doç. Dr.
d) Öğretim Görevlisi e) Okutman f) Arş. Gör g) Uzman

4) Yaşınız?

- a) 20-30 b) 31-40 c) 41-50 d) 51 ve üzeri

5) Hizmet yılınız?

- a) 1-5 b) 6-10 c) 11-15 d) 16-20
e) 21-25 f) 26 ve üzeri

6) Şu ana kadar toplam idarecilik süreniz?

7) Şu anda idari göreviniz var mı?

- a) Evet b) Hayır

8) Okulunuzda kaç saat derse giriyorsunuz?

- a) 0-15 b) 16-20 c) 21-25 d) 26-30

9) Medeni durumunuz?

- a) Evli b) Bekâr

EK - 2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz.

Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, “Bu yönden işimden ne derece memnunum?” diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim.	Kararsızım.	Memnunum.	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2. Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	()	()	()	()	()
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	()	()	()	()	()
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	()	()	()	()	()
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	()	()	()	()	()
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	()	()	()	()	()
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	()	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	()	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14. Terfi imkanının olması yönünden	()	()	()	()	()
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
16. Çalışma şartları yönünden	()	()	()	()	()
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	()	()	()	()	()
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	()	()	()	()	()
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	()	()	()	()	()
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Soyadı, adı : Mehmet DALKILIÇ
 Uyruğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 01.10.1973 - Karapınar
 Medeni hali : Evli
 Telefon : 0 532 582 13 75
 e-Posta : m.dalkilic@hotmail.com



Eğitim Derecesi	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Doktora	Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2012-
Yüksek Lisans	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı	2010
Lisans	Gazi Üniversitesi Kastamonu BESYO	2001
Lise	İmam Hatip Lisesi	1993

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012 devam ediyor	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	Okutman

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

-

Hobiler

Spor yapmak



GAZİ GELECEKTİR..