

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMLARI
(MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Zeki ÖĞDEM
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Ali TAŞ

Burdur, 2010



**MAKÜ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 27.05.2010 tarih ve 12 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 10.06.2010 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Zeki ÖĞDEM'in "Üniversite Çalışanlarının İş Doyumları (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği)" konulu tez çalışması Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ


ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Yrd. Doç. Dr. Ali TAŞ


.....

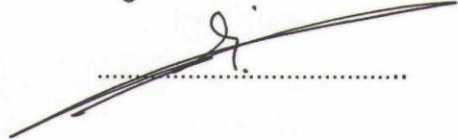
ÜYE

: Doç. Dr. Hilmi DEMİRKAYA


.....

ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Sadık KARTAL


.....

ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

Bildirim Sayfası

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Zeki ÖĞDEM

ÖZET

Üniversite Çalışanlarının İş Doyumları (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği)

Zeki ÖĞDEM

Bu araştırmanın problemini, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanlarının iş doyum düzeyleri ve doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, istihdam şekli, çalışılan birim, çalışılan birimin konumu değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı oluşturmaktadır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini, 2008–2009 eğitim öğretim yılında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde sözleşmeli ve kadrolu olarak 320 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen iş doyum anketi ile toplanmıştır. Verilerin analizi, SPSS paket programında yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi ve ANOVA istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Çalışanların iş doyumları; kurumsal yapı, işin niteliği, işin hedefleri ve çalışma arkadaşları boyutlarında yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. En yüksek iş doyumunu sağlanan maddelerin, kurumsal yapı boyutunda yaptığım 'iş karşılığında amirlerimce takdir edilirim', işin niteliği boyutunda 'işimdeki sorumluluklarla başa çıkabilirim', işin hedefleri boyutunda 'işim bana toplumda saygınlık kazandırır', çalışma arkadaşları boyutunda 'çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkilerim olduğuna inanırım' maddeleri olduğu saptanmıştır. Çalışanların cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, çalışılan birimin konumu değişkenlerine göre iş doyumlarının, kurumsal yapı, işin niteliği, işin hedefleri ve çalışma arkadaşları boyutlarında farklılık göstermediği, istihdam şekli ve çalışılan birim değişkenlerine göre kurumsal yapı boyutunda farklılık olduğu saptanmış, işin niteliği, işin hedefleri ve çalışma arkadaşları boyutlarında farklılık olmadığı saptanmıştır. Çalışanların iş doyumlarının daha yüksek tutulabilmesi için kurumun sosyal ve fiziki olanakları geliştirilebilir. Kurumda çalışan yöneticiler çalışanlara eşit ve adil davranmalıdır.

Anahtar Sözcükler: İş doyum, Çalışan, Kadrolu çalışan, Sözleşmeli çalışan

ABSTRACT

Job Satisfactions of University Employees (The Sample of Mehmet Akif Ersoy University)

Zeki ÖĞDEM

The problem of this study is built up whether the job satisfaction level of workers of Mehmet Akif Ersoy University and the level of job satisfaction differs according to variables such as gender, age, educational background, type of employment, unit of work, position of the unit of work. In this study, descriptive survey model was used. 320 workers of Mehmet Akif Ersoy University who work both as full employees and contract employees in 2008/2009 Academic Terms constitute the field of study. The data were collected with the job satisfaction questionnaire developed by researcher. The analyses were made in the SPSS package program. Statistic techniques like Frequency, percentage, arithmetical mean, standard deviation, t-test and ANOVA in the analyzing of the data were used.

It has been found that job satisfaction of the workers is high in the cases of institutional unit, the quality of work, goals of work and fellow workers. 'I am appreciated by my superior in return for my effort for work', 'in the case of institutional unit of articles providing the highest job satisfaction,' I can handle with my responsibilities of work' in the case of quality of work, ' My job brings me prestige in the society', in the case of goals of work and 'I believe I have good relationships with my colleagues' in the case of fellow workers have been found. According to variables of gender of workers, age, educational background, the position of the unit of work, it has been confirmed that the job satisfaction do not differ in the cases of institutional unit, quality of work, goals of work and fellow workers and there are differences according to form of employment and unit of work variables in the case of institutional unit. It has also been established that there are no differences in the cases of quality of work, goals of work and fellow workers. To maintain higher employee job satisfaction institutions of social and physical facilities can be developed. Employees work in corporate managers should be equal and fair treatment.

Keywords: Job satisfaction, Employee, Full employee, Contract employee

TEŞEKKÜR

Tüm tez çalışmam boyunca bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Yrd. Doç.Dr. Ali TAŞ'a, teőekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana maddi olarak destek sağlayan TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Daire Başkanlığı' na teşekkür ederim.

Ayrıca çalıőmalarımın her aőamasında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem ve babama teőekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	iv
TABLOLAR/ ÇİZELGELER DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER/GRAFİKLER DİZİNİ.....	vii
BÖLÜM I.....	1
Giriş.....	1
Araştırmanın Problemi.....	4
Alt Problemler.....	4
Araştırmanın Önemi	4
Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
Tanımlar.....	5
BÖLÜM II.....	6
KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	6
Bireysel Faktörler.....	6
Yaş.....	7
Cinsiyet.....	8
Eğitim Düzeyi.....	8
Kurumsal Faktörler.....	9
İşin Kendisi.....	10
Yönetim ve Denetim Biçemi.....	11
Çalışma ve Ortam Koşulları.....	12
Yükselme ve Gelişme Olanakları.....	13
Ücret ve Ödemeler.....	13
Çalışma Arkadaşları.....	14
İş Doyumu Motivasyon Teorileri.....	15
Kapsam Teorileri.....	16

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	16
Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	18
Başarı İhtiyacı Teorisi.....	20
Erg Teorisi	21
Süreç Teorileri	22
Vroom'un Beklenti Kuramı.....	22
Amaç Kuramı.....	23
Pekiştirme Teorisi.....	23
İlgili Araştırmalar.....	24
BÖLÜM III.....	33
Araştırmanın Modeli.....	33
Çalışma Grubu.....	33
Verilerin Toplanması.....	35
Verilerin Çözümlemesi.....	39
BÖLÜM IV.....	41
BULGULAR VE YORUM.....	41
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	41
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	44
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	51
BÖLÜM V.....	57
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
Öneriler.....	58
KAYNAKLAR.....	60
EKLER.....	72
EK-1 İzin Belgesi.....	72
EK-2 Faktör Analizi Sonuçları.....	73
Ek-3 Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	74
EK-4 Evrene Uygulanan Ölçek.....	75
ÖZGEÇMİŞ.....	78

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
1. Araştırma Grubu	34
2. Faktör Analizi Ön Yeterlilik Değerleri.....	36
3. Ölçeğin ve Ölçek Boyutlarının Korelasyon Sonuçları	37
4. İç Ölçüte Dayalı Geçerliğe İlişkin t-Testi Sonucu	38
5. Ölçeğin Normallik Sonuçları.....	39
6. Çalışanların İş Doyum Düzeyleri.....	41
7. Çalışanların Kurumsal Yapıya İlişkin Görüşleri.....	42
8. Çalışanların İşin Niteliğine İlişkin Görüşleri.....	42
9. Çalışanların İşin Hedeflerine İlişkin Görüşleri	43
10. Çalışanların Çalışma Arkadaşlarına İlişkin Görüşleri.....	44
11. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin T-testi Sonuçları	44
12. Çalışanların Yaşlarına Göre İş doyumlarına İlişkin Dağılımları	46
13. Çalışanların Yaşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Sonuçları.....	47
14. Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	49
15. Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Sonuçları	54
16. Çalışanların İstihdam Şekline Göre İş Doyumlarına İlişkin T-testi Sonuçları.....	51
17. Çalışanların Çalışılan Birime Göre İş Doyumlarının Dağılımı	53
18. Çalışanların Çalışılan Birime Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Sonuçları	54
19. Çalışanların Çalışılan Birimin Konumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin T-testi Sonuçları.....	55

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekil</u>	<u>Sayfa</u>
1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	18
2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	19

BÖLÜM I

Giriş

Çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunun önemli olmasının bir nedeni, yaşam doyumu ile ilişkili olmasıdır ve bu durum çalışanın ruh sağlığını, duygularını, işle ilgili tutumlarını doğrudan etkilemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005; Eğinli, 2009). Doyum çalışanın yaşamından, işinden, çevresinden ve ilişkilerinden mutluluk duyması ve bunu içsel olarak hissetmesini ifade etmektedir (Şahin, 2007). Bireyin bu doyum ögesi sayesinde kendisini daha iyi hissedebilmesi mümkün olmaktadır. Bu nedenle, iş doyumu çalışanın mutlu olması ve yaşamından, işinden ve çevresinden hoşnutluk duymasını sağlar (Samadov, 2006). İşinden doyumu yüksek olan bireylerin, kurumlarında, toplum yaşamında ve aile yaşamında olumlu davranışlar gösterme olasılığı oldukça yüksektir. Çalışanın işinden sağladığı doyum, kurumun başarısını ve verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir (Duygulu ve Korkmaz, 2008). Kurumun ortak amaçlarına katkıda bulunmak açısından çalışanın istekli olması ve gösterdiği çabanın sonunda elde ettikleri, iş doyumuyla yakından ilişkilidir. İşinden doyum sağlamış bir bireyin çalıştığı kuruma katkıları ise göz ardı edilemez (Mahmutoğlu, 2007).

İş doyumu farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. İş doyumu; çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ve ulaştığı olumlu duygusal tutumlardır (Kelepçe ve Özbek, 2008; Huff ve Yeoh, 2008; Goldstein ve Hersen, 2000; Ehtiyar, 1995). İş doyumu kişisel bir tutumdur, çalışanın iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur ve ücret, sosyal güvenlik, çalışma olanakları, iş güvenliği, kurum politikaları, yükselme olanağı, işin statüsü ve sosyal iklim gibi değişik elemanlardan oluşmaktadır (Eren, 2003; Yorulmaz, 2007; Tosun vd., 2007). İş doyumu, kişisel, duygusal ve sosyal nitelikli bir kavram olup, başka bir birey tarafından gözlenemeyen, sadece ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen iç zevk veya iç huzurdur (Samadov, 2006). İş doyumu, çalışanın duyguları ve davranışları sonucu işine gösterdiği tutumlar olarak da tanımlanabilir. Çalışanın işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olabileceğine göre, çalışanın işine karşı olumsuz tutumuna iş duyumsuzluğu, olumlu tutumuna iş doyumu denebilir (Doğan, 2005; Yelboğa, 2007; Robbins, 2000).

1930'lu yıllardan sonra İnsan İlişkileri yaklaşımının öneminin artmasıyla, yöneticilerin sadece kurumun amaçlarına hizmet etmediği, çalışanların arzu ve ihtiyaçlarının da göz önüne alınması gerekliliği vurgulanmıştır. Kurumsal amaçların gerçekleştirilebilmesi için yöneticiler öncelikle çalışanlarla olumlu ilişkiler kurmalı ve çalışanların iş doyumlarını artırmalıdır (Demir, 2001).

Çalışanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü kurumlarında geçirir. Bu durum çalışanın işinden aldığı doyumunu, hem kendisi hem de kurumu açısından oldukça önemli hale getirebilir (Keser, 2005a; Samadov, 2006). Bu nedenle çalışanın kurumunda verimli olabilmesi için yaptığı işten sağladığı doyum yüksek olmalıdır. Çalışan, iş ortamından beklentilerinin karşılanmadığını algıladığında iş doyumsuzluğu ortaya çıkar. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanın verimliliği düşer, işe bağlılığı azalır, devir hızı yükselir, çalışan işine yabancılaşır, işini yavaşlatır ve işinden soğur (Akıncı, 2002; Robbins, 2000). Bu yüzden kurumların yöneticileri iş doyumuna önem vermeli, etkilerini göz ardı etmeyerek çalışanların iş doyumlarını dikkate almalıdırlar. İş doyumunu veya doyumsuzluğu yaşayan çalışan kurum içinde farklı tepkiler sergileyebilir. Akbaş (2006) çalışanın kurumdaki gösterebileceği davranışları şu şekilde sıralamıştır.

1. İş doyumsuzluğu yaşayan kişi işten kaçır, işten ayrılmanın ve başka işe geçmenin yollarını arayarak kuruma zarar verir.
2. İş doyumunu yüksek olan çalışan daha sağlıklıdır daha uzun yaşar ve kuruma uzun süre hizmet verebilir.
3. İş doyumunu yüksek olan çalışan mutluluğunu iş dışına taşır, işe zamanında gelir, işten ayrılma eğilimi göstermez.

Çalışanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler. İş doyumunu elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş doyumunun sağlanamaması çalışanları hayal kırıklığına uğratar. İş, hayatın odak noktası olduğu için işsiz birey umutsuzluğa düşecektir. İş doyumundaki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin sebebinin oluşturacaktır (Dilsiz, 2006).

İş doyumunun önemli özellikleri vardır. İşle ilgili bir duruma gösterilen duygusal tepki bunlardan birincisidir. İkincide ise, iş doyumunu genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığına göre belirlenir. Eğer çalışanlar aynı bölümdeki diğer çalışanlara

göre çok daha fazla çalıştıkları halde daha az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve işlerine yönelik olumsuz tutum geliştireceklerdir. Bunun için kurumlarda çalışanların doyumlarını artıracak bazı önlemler alınmalıdır. Kurumlarda öncelikle görev, çalışana anlamlı gelmeli, çalışana kurumsal ve toplumsal konum kazandırmalıdır. Çalışana görevini yaparken önderlik yapılmalı ve kurumda çalışanı destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır. Çalışanın değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşmalıdır (Doğan, 2005).

Çalışanın işinden doyum sağlayabilmesi için görevinin yanı sıra çalıştığı koşulların da uygun olması gerekmektedir. Dilsiz (2006) yaptığı çalışmasında iş doyumunu ile iş ortamına ve işe uyum noktasında dikkat edilmesi gerekenleri şu şekilde sıralamıştır.

1. İş güvencesinin çalışan açısından güven verecek şekilde sağlanması,
2. Ücret politikası uygulamalarının eşit, dengeli ve karşılıklı kazanç ile güvene dayalı olduğu hissini çalışanlara verilmesi,
3. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
4. Kurum içerisinde yükselme olanaklarının açık net ve yazılı olarak bütün çalışanlara verilmesi,
5. Kurumda, bölümler arasındaki ve bölümlerin kendi içlerinde çalışmalarını sağlıklı yapabilmeleri için grup çalışması ruhunun yerleştirilmesi gerekmektedir.

İş doyumunu, çalışanın fiziksel ve zihinsel durumu kadar bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkiler. Bu yüzden çalışma koşulları ve şartları belirlenirken çalışanların iş doyumunu dikkate alınmalıdır. İş doyumunu; ücret, terfi olanaklarının olması, çalışılan fiziki ortam, işin kendisi, iş arkadaşları, yöneticiler ve çalışma şartları gibi beklentilerden etkilenir (Taşcı, Özer ve Koştü, 2007). Bu tür beklentileri karşılanan çalışanın iş doyumunu yüksek olur. Çalışanın iş doyumunu yüksek olduğu zaman kurumun amaç ve değerlerini benimseyeceği, kurum içinde fedakârlıkta bulunabileceği, kurum üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyacağı, kurumla özdeşleşeceği vurgulanmıştır. Dolayısıyla iş doyumunu çalışan için ne kadar önemliyse, kurumun hedefleri gerçekleştirebilmesi içinde o derecede önemlidir (Gündoğan, 2009; Izgar, 2008; Yüksel, 2003).

Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın problemi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi idari personelinin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Ayrıca idari personelin birtakım demografik ve kurumsal özelliklere göre iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Alt Problemler

1. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde çalışanların iş doyumları ne düzeydedir ?
2. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanlarının cinsiyet, yaş ve öğrenim durumlarına göre iş doyumuna ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?
3. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanlarının istihdam şekli, çalışılan birim ve çalışılan birimin konumuna göre iş doyumuna ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi 17 Mart 2006 tarih ve 26111 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5467 sayılı kanunla Süleyman Demirel Üniversitesinden ayrılarak kurulmuştur. Bu bağlamda üniversite çalışanlarının yöneticileri, çalışma arkadaşları, çalışma ortamlarının fiziki şartları ve kurumlarının yapısı büyük ölçüde değişmiştir. Yapılan araştırmada çalışanların iş doyumlarının bir takım kişisel ve kurumsal faktörlerle ilişkisi belirlenerek gerek çalışanların yöneticilerine gerekse üniversitede yapılan işin niteliğinin artırılmasına önemli katkıda bulunulacaktır.

Alanyazın incelendiğinde üniversitelerin idari çalışanı ile ilgili çalışmaların oldukça az sayıda olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın üniversite çalışanlarının iş doyumlarıyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2008–2009 eğitim-öğretim yılında, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanlarıyla sınırlıdır.

Tanımlar

İş Doyumu: Çalışanın kurumundan beklentileri ile kurumun çalışana sağladığı olanakların uyumu sonucunda oluşan duygudur.

Çalışan: Araştırmada Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan idari personellerdir.

Kadrolu Çalışan: 657'e tabii, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın devlet ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerdir (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

Sözleşmeli Çalışan: 657 sayılı devlet memurları kanununun 4-b maddesince yükümlü, tam zamanlı ya da kısmi zamanlı çalıştırılan kadrolu çalışanlara göre bazı özlük haklarından yoksun çalışanlardır.

BÖLÜM II

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Kuramsal Çerçeve

Kurumlar belli hedefler doğrultusunda oluşturulur ve hedeflerine ulaşabilmek için nitelikli iş gücüne sahip olmalıdır (Aydın, 2007). Bu amaçla kurumların hedeflerine ulaşmada çalışanlar büyük önem taşımaktadır. Bir günün çoğunu çalıştığı kurumda geçiren birey kurumun bazı kurumsal özelliklerden etkilenir. Bu etkilenme sonucunda işinden doyum sağlayacağı gibi doyumsuzlukta yaşayabilir. İşlerinden doyum sağlayan çalışanlar işlerinde verimli olacaklardır (Türkoğlu, 2008). İş doyumunun düşük olması ise, çalışanda işe gitmede isteksizlik, kurumdan ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, isabetsiz karar verme gibi sonuçlara neden olacaktır (Yıldırım, 2008). Bu amaçla kurumlar hedeflerine ulaşma adına çalışanlarını göz ardı etmemelidir. Bir yandan ürettiği ürünün niteliğini artırmalı, ayrıca çalışanlarının verimlerini artırmak için iş doyumlarını yükseltmelidir. Ayrıca kurumun varlığını sürdürebilmesi için, çalışanların birbirleriyle etkileşimde bulunabilmesi, ortak amaçlara sahip olma ve kurumun amacının gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteği gerekir. Çalışanların amaca katkıda bulunma isteği iş doyumuyla ilişkilendirilebilir. Çalışan yaptığı işten doyum sağladığı düzeyde, çalıştığı kurumda yaptığı işini sahiplenecektir (Aydın, 2007). Bu bağlamda kurum ve yöneticileri çalışanın iş doyumunu etkileyen faktörleri göz ardı etmemelidir. Bu bölümde sırasıyla iş doyumunu etkileyen faktörler iş doyum teorileri ve iş doyumuyla ilgili araştırmalar açıklanmıştır.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu ile ilgili alanyazında iş doyumunu etkileyen faktörler iki ana grupta incelenmektedir. Bunlar bireysel faktörler ve kurumsal faktörlerdir.

Bireysel Faktörler

Çalışanın işinden beklentileri kendi kişiliği ile ilişkilidir. Çalışanlar benzer karakter yapısına sahip olmadıkları için olayları algılamaları ve tepkileri farklılık göstermektedir (Aydın, 2006). Bu yüzden çalışanın bireysel özelliklerinin iş doyumunu açısından incelenmesi önemli hale gelmektedir. Çalışanın genetik eğilimi, aile

faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş doyumunu üzerinde önemli rol oynar. Bu kişisel özellikler, her çalışanı diğerlerinden farklı kılar. Kişinin yaşam biçimini de belirleyen bu kişisel faktörler, beklentilerin karşılanmasında, çalışanın kuruma karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz rol oynar (Akıncı, 2002). Alanyazın incelendiğinde bireysel faktörlerin; cinsiyet, yaş, kıdem, zekâ, kişilik, eğitim seviyesi gibi değişkenlerden oluştuğu görülmektedir. Bireysel faktörlerden araştırmamanın amacına uygun olarak yaş, cinsiyet ve eğitim durumu incelenmiştir.

Yaş.

İş doyumunu ve yaş faktörü arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için gerek yurt içinde gerekse yurt dışında bir çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığı (Metem, 2006; Çelik, 2003; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Şahin ve Dursun, 2009; Türkoğlu, 2008; Tözün, Çulhacı ve Ünsal, 2008; Demirkol, 2006) sonucuna ulaşılmış olsa da, iş doyumunu ile yaş faktörü arasında ilişki olduğu sonucuna varan araştırmalarda bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005; Aydın ve Kutlu, 2001; Bodur ve Güler, 1997; Toker, 2007b; Özalpın, Kaya, Demir ve Özer, 2002; Gülnar, 2007b; Yıldırım, 2008; Engin, 1999; İkinci, 2006). Clark, Oswald ve Warr (1996) iş doyumunu ile yaşın süreç olarak ilişkisinin 'U' şeklinde olduğunu belirlemişlerdir. 'U' şeklinde iş doyumunun yüksek olduğu iki dönem, işe yeni başlama, alışma dönemi ve emeklilik, işin kabullenilme dönemleridir (Telman ve Ünsal, 2004). Bireyler, çalışmaya başladıkları kuruma beklenti içinde gelirler, yaptıkları işten yüksek doyum alırlar, beklentilerine karşılık alamadıkları zaman hayal kırıklığına uğrarlar ve iş doyumları düşer. Bir süre sonra kurumun sağladığı olanaklara alışan birey, emekliliğe kadar çalışmak zihniyetini kazanır ve iş doyumunu yükselir (Ersoy, 2006). Herzberg' de yaş ile iş doyumunu arasında benzer bir ilişkiden bahsetmiştir. Herzberg işe yeni başlayan 19-22 yaşları arasında olan gençlerin işe büyük bir heyecanla başlamalarına rağmen 30' lu yaşlarda işlerine karşı isteksiz davrandıklarını, daha sonraki süreçte tekrar işten doyum sağladıklarını belirtmiştir (Özdayı, 1990). Sevimli ve İşcan (2005) ise iş doyumunu ile aynı işte kalma süresi arasında olumlu bir bağıntı olduğunu, işte kalma süresi arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığını vurgulamaktadır.

Cinsiyet.

Cinsiyet iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi olarak tanımlanır. Alanyazında iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Araştırmalar incelendiğinde tutarsızlık göze çarpmaktadır. Yapılan bazı araştırmaların sonuçları cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişkinin olmadığı yönündedir (Çoknaz, 1998; Uslu, 1999; Aslan, 2006; Ekinci, 2006; Bayrı, 2006; Türkoğlu, 2008; Elgün, 2007; Yıldırım, 2008; Demirkol, 2006; Toker, 2007b). Yapılan bazı araştırmalarda ise cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mahmutoğlu, 2007; Toker, 2007a). Aydın (2006)'a göre kadın çalışanlar işin sosyal olanaklarına erkek çalışanlardan daha fazla önem vermektedir.

Ayrıca erkek çalışanlar, kadın çalışanlara kıyasla işlerinde kendilerini gösterme fırsatı elde etmek için daha gayretlidirler. Benzer bir durum Hofstede'nin araştırmasında görülmektedir. Hofstede'nin araştırmasında erkeklerin işlerinde yüksek ücret, yeterli yükselme olanakları, hırs, üstünlük, rekabet gibi çalışma koşulu özelliklerini daha fazla önemsediklerini, kadınların ise işlerinde iyi çalışma koşulları, iyi arkadaşlık ilişkileri gibi çalışma koşulu özelliklerini önemsediklerini belirtmektedir (Ersoy, 2006). Sonuçtan yola çıkarak kadın ve erkek çalışanlara gerek sosyal çevresi gerekse çalışma çevresi tarafından yüklenen beklentilerin farklılık gösterdiği söylenebilir. Silah (1997)'a göre erkek çalışanların ve kadın çalışanların ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları doyum farklıdır. Bu farklılık ise kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olmasından kaynaklanmakta olabilir.

Eğitim Düzeyi.

Eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden birisidir. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ilişkinin saptanmaya çalışıldığı araştırmalar incelendiğinde çelişkili sonuçlar görülmektedir. Yapılan bazı araştırmaların sonuçları eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ilişkinin olmadığı yönündedir (Elgün, 2007; Toker, 2007a; Özer, 1997; Bayrı, 2006; Ekinci, 2006). Yapılan bazı araştırmalarda ise eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Türkoğlu, 2008; Sun, 2002). Aydın (2006)'a göre eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar nispeten daha iyi koşullara sahip işlerde çalıştıkları için iş doyum düzeyleri daha yüksek olur. Ersoy (2006)'a göre ise eğitim düzeyi yükseldikçe devamsızlık olgusu azalır çünkü daha düşük eğitim düzeyinde bulunan çalışanların yaptıkları

işlerin niteliği daha dar uzmanlık alanı gerektirmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yaptıkları işler daha nitelikli olacağı için doyumları daha yüksek olacaktır. Bu durumda eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun yükselmesinin çalışanın eğitim durumuna uygun iş bulma olanağı ile sınırlı olduğu da göz ardı edilmemelidir (Tülek, 2008). İş doyumunu bireyin beklentilerinin karşılanma düzeyidir. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki bu açıdan düşünüldüğünde, çalışanın eğitim düzeyi kendisinin işinden beklentilerini karşılıyor ve daha fazla doyum elde etmesine olanak sağlıyorsa iş doyumunu artırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa iş doyumunu azaltıcı olduğu sonucuna ulaşılabilir (Kınık, 2007).

Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olmasının yanı sıra çalışanların çevresinin işe bakış açıları da önem kazanmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde toplumun sosyal yapısı da çalışanların iş doyumunu etkilemektedir.

Kurumsal Faktörler

Kurumun çalışanına sunduğu özellikleri ile ilgili olan kurumsal faktörler, kurumun çalışana bakışı, çalışana değerlendirmesi ve çalışana sunduğu olanaklarla çalışanın yeteneklerini kullanmada önemli bir belirleyicidir. Kurumsal faktörler kurumun çalışma alanı, kullandığı teknoloji, çevresel koşullar, fiziksel koşullar, yönetim anlayışı gibi faktörlerden oluşabilir (Karakaya ve Ay, 2007). Smith, Kendall ve Hulin beş iş doyumunu boyutundan söz etmişlerdir. Bunlar işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma arkadaşları olarak sıralanabilir (Çetinkanat, 2000). Alanyazın incelendiğinde yukarıda belirtilen kurumsal faktörlere ek olarak sosyal-kültürel ortam özellikleri, kurumsal yapı, iletişim yapısı, rol yapısı, iş ahlakı gibi faktörlerin de incelendiği görülmektedir. Bu araştırmada kurumsal olarak açıklanan faktörler;

1. İşin kendisi,
2. Ücret ve ödemeler,
3. Çalışma ve ortam koşulları,
4. Yönetim ve denetim biçemi,
5. Yükselme olanakları,
6. Çalışma arkadaşlarıdır.

Kurumsal faktörlerin de bireysel faktörler kadar çalışanın iş doyumunu etkilediği söylenebilir. Çalışanın istediği düzeyde maaş alması, çalışma arkadaşlarıyla hem iş de hem de iş dışında arkadaşlık geliştirmeleri, işinin fiziksel ve psikolojik koşullarının çalışabilir ortam sergilemesi gibi temel kurumsal faktörler çalışanın beklentilerini ne derecede karşılırsa çalışan birey o derecede doyum sağlayabilir. Elgün (2007) iş doyumunun belirleyici kurumsal faktörlerinin önem sıralamasını şu şekilde yapmıştır:

1. Yeterli ve adil ücret sisteminin varlığı,
2. Yükselme olanaklarının açık olması,
3. Kurum içinde hızlı, dürüst ve açık bilgi akışı,
4. Başarının takdir edilmesi,
5. Kurum içinde kişinin saygınlığına, gelişmesine ve değerine verilen önem,
6. Çalışanların yöneticileriyle görevlerini ve kişisel sorunlarını görüşmeleri kolaylıkla yapılmalı,
7. Cazip sosyal olanaklar,
8. İyi arkadaşlık ilişkileri.

Kurumsal faktörler çalışanın beklenti düzeyini karşıladığı ölçüde birey işinden doyum sağlar. Bunun için çalışanın işini beğenmesi gerekmektedir. Çardak (2002) çalışanın işini beğenmesinin şu koşullara bağlı olduğunu belirtmiştir (Tülek, 2008) :

1. Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olmalıdır,
2. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olmalıdır,
3. Çalışanı yaratıcılığa ve sorumluluk almaya yönlendirmelidir,
4. İş sorun çözmeye dayalı olmalıdır.

İşin Kendisi.

İş doyumunu ile yakından ilgili kurumsal faktörlerden biri işin kendisidir. Bu faktör işin fiziksel koşulları, mesai saatleri, çalışma koşulları, işin çalışana sağladığı sosyal çıkarlar gibi etkenlerden oluşur. Alanyazın incelendiğinde bazı araştırmalarda işin kendisi faktörünün işin yapısı, işin niteliği, meslek niteliği gibi adlandırıldığı görülmektedir.

İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi doyum nedeni sayılabilir. Çalışanlar kendilerine yeteneklerini kullanma fırsatı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden doyum sağlarlar (Gözener ve Sayın, 2007). Kınık (2007) çalışanların iş doyumlarının artırılması için işin fiziksel koşullarının çalışma temposunu ve isteği artıracak şekilde düzenlenmesi, çalışanların kullandıkları araç ve gereçlerin yeterliliğinin artırılması, iş güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu çalışana sağlanacak haklar gibi düzenlemelerin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Sağlanan hakların yanı sıra işin çalışana çekici gelmesi de önemlidir. Aydın (2006)'a göre çalışanların işlerinde kendilerinden beklenen hedeflerin açıkça belli olduğu işlerden doyum alacaklardır. Başaran (2000) çalışanın işinden doyum sağlayabilmesi için işini beğenmesi gerektiğini belirtmiş ve çalışanın işini beğenmesini şu koşullara bağlamıştır.

1. Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
2. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
3. Çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmeli,
4. İşin sorun çözmeye dayalı olması.

Yönetim ve Denetim Biçemi.

Yönetim ve denetim biçemi faktörü iş doyumunu etkileyen kurumsal faktörlerden biridir. Çetinkanat (2000)'a göre yönetim biçemi faktörü yöneticilerin çalışanları otonomi ve saygınlık gereksinimlerini karşılayacak düzeyde destekleyicidir. Yönetim biçemi çalışanların iş doyumunu üzerinde iki boyutta etkilidir. Birinci boyut çalışan merkezli olmaktır. Yöneticiler çalışanların ilişkilerini desteklemeli ve çalışanlara katkıda bulunmalıdır. İkinci boyut ise karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Her iki boyut da gerçekleştirildiğinde çalışan işinden doyum sağlayacaktır (Yerlisu ve Çelenk, 2008).

Çalışanlar denetlenmekten hoşlanmazlar. Denetim düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmalıdır. Çalışan böyle durumlarda işinden doyum alır. Eğer denetim kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olursa çalışanların işten doyumlarına engel olur. Bu sebeplerden dolayı çalışanlar demokratik denetime ve özdenetime yer veren kurumlarda çalışmak isterler (Başaran, 2000).

Çalışanlar için yönetim ve denetim biçimi faktöründe yönetim ve denetim kadar önemli bir etken de yöneticilerdir. Sezgin (2009)'e göre çalışanlar kendilerine karşı olumlu tutum sergileyen, değer veren, saygın, demokratik liderlik tipi sergileyen, çalışanıyla ilişkisini olumlu ve sıcak tutan yöneticilerden iş doyumunu sağlamaktadır. Ayrıca yöneticilerin çalışanlara eşit mesafede yaklaşması, çalışanların yaptıkları hataları yapıcı bir şekilde aktarması, çalışanların fikirlerine ve önerilerine açık olması, çalışanlara eşit davranıyor olarak algılanması iş doyumunu artırıcı özelliklerdendir (Telman ve Ünsal, 2004). Başaran (2000) ise yönetimin niteliğinin iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu vurgulamış ve toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan takım çalışmasına önem veren, çalışanın yaratıcılığına yer veren yönetim anlayışının iş doyumunu artıracığını belirtmiştir.

Çalışma ve Ortam Koşulları.

Çalışma ve ortam koşulları da çalışanın iş doyumunu yakından etkileyen kurumsal faktörlerden biridir. Ortam koşulları işin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan fiziksel koşullar, ortam koşulları ise araç gereç, kütüphane, bilgisayar, yemekhane, kantin, spor dinlenme ve ulaşım gibi gereksinimlerin olduğu koşullardır (Çetinkanat, 2000). Çalışanlar sıcaklığı, havalandırması, ışığı, sessizliği, işin güvenliği yönlerinden kendilerine çekici gelen işlerde çalışmak isterler. Bu tür özellikleri işlerden yüksek doyum sağlarlar. Ayrıca yine çalışan için işin evine yakın olması, çalıştığı kurum binasının temizliği, işte kullanılan araç ve gereçlerin kullanılabilir olması işten doyum için gerekli etkenlerdir (Başaran, 2000).

Çalışma ve ortam koşullarının çalışanların isteği doğrultusunda düzenlenmesi şüphesiz çalışanların iş doyumlarını artıracaktır. Gözener ve Sayın (2007)'a göre koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi kurumla bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Dolayısıyla fiziksel koşullarının iyileştirilmesi çalışanların iş doyumunu artırmaktadır.

Çalışanlar, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı besledikleri olumsuz tutum ve davranışları, ruhsal sorunlarını çalışma koşullarına yansıtabilirler. Yansıtma şekli çalışma koşullarından yakınma şeklinde olur ve yakınma altında ne gibi sorunlar olduğunun araştırılıp çözülmesi çalışanın iş doyumunu yükseltebilir (Başaran, 2000).

Yükselme ve Gelişme Olanakları.

Yükselme ve gelişme olanakları iş doyumunu etkileyen kurumsal faktörlerden biridir. Alanyazın incelendiğinde araştırmaların bir kısmında yükselme ve gelişme olanakları faktörünün işin hedefleri, işten beklentiler faktörleri olarak da adlandırıldığı görülmektedir. Yükselme ve gelişme olanakları faktörü yetenekleri kullanma, işini severek yapma, kurumda yükselme gibi kendini gerçekleştirilmeye olanak sağlayacak etkenleri içermelidir (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu açısından yükselme ve gelişme olanaklarının, ücretten daha etkili olduğu yapılan çalışmalar sonucunda saptanmıştır. İş yerinde terfi olanaklarının ve verilen ödüllerin iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir (Yerlisu ve Çelenk, 2008).

Yükselme maddi ve psikolojik ödülleri birlikte içeren bir belirleyici niteliğindedir. Yükselme her şeyden önce çalışanın gösterdiği başarının ödülüdür. Çalışanın kendine güveni artmakta bunun sonucunda da doyum düzeyi yükselmektedir (Elgun, 2007).

Kurum içinde yükselme olanağının sağlanmasının çalışanın iş doyumunun artmasına neden olacağı açıktır, aksi durumlarda ise çalışan işinden bıkkınlık duymaya başlayabilir. Çalışanlar işlerini iyice öğrenip tecrübe kazandıkça iş yeknesaklaşacaktır. Çalışanlar için mevkileri, statüleri yetersiz gelmeye başlayacak, daha üst görevlere, mevkilere yükselmek ve daha fazla sorumluluk almak isteyeceklerdir (Eren, 2003).

Her çalışanın yükselme bakış açısı değişiklik gösterebilir. Çalışanların bazıları için yükselme ruhsal gelişme anlamına gelirken, bazıları için daha fazla para ve yüksek konum anlamına gelmektedir. Kurumda yükselme olanaklarına bakış ne kadar farklılaşırsa farklılaşsın yükselme iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yükselme olanağının sıklığı, adil olması, yükselme isteğinin çalışan tarafından arzulanması işten doyumunu artırıcı nitelikteki özelliklerdir (Başaran, 2000).

Ücret ve Ödemeler.

Ücret ve ödemeler iş doyumunu etkileyen kurumsal faktörlerden biri olup, çalışanın kurum için yaptığı iş karşılığında yapılan ödemedir. Alanyazına bakıldığında bazı

araştırmalarda ücret ve ödemeler faktörünün ayrı ayrı veya maaş faktörü olarak adlandırıldığı görülmektedir. Tunacan (2005)'a göre ücret ve ödemeler, çalışanın kuruma başlama sebebi olduğu kadar, kuruma bağlanmasının da en güçlü etkenidir. Ücret sadece çalışanın ekonomik gücünü artırmakla kalmaz ve statüsünü ve saygınlığını da artırır. Bu sebeplerden dolayı ücret ve ödemeler çalışanın iş doyumunu artırıcı kurumsal bir faktördür.

Kurumca çalışanın emeği karşılığında sağlanan ödeme, ekonomik yararlar, toplumsal haklar, olanaklar, işten doyumunu sağlayan faktörlerdendir. Ayrıca ödeme işteki emeğin karşılığı değil, işteki başarılarının da karşılığı olarak düşünülür. Bu yüzden ödemenin az olması çalışanlar arasında ki denklik duygusunu da azaltacağı için çalışanın işinden aldığı doyum da azalır (Başaran, 2000). Ayrıca düşük ücret seviyesi çalışana daha iyi parasal olanaklar arama peşinde koşturur, çalışan kendini kuruma bağımlı hissetmez (Eren, 2008). Bu yüzden çalışanın iş doyumunu düşük olabilir. Bu durumun tam tersi de söz konusudur. Sezgin (2009)'e göre ücretin yeterliliği ve yüksekliğinden dolayı işinden doyum alan çalışan aslında başarısının ve yeteneklerinin tanındığını, kendisinin kurum tarafından benimsendiğini düşünmekte ve bundan dolayı iş doyumunu yükselmektedir.

Ücret ve ödemeler kurumsal faktörü sadece parasal anlamda düşünülmemelidir. Kurumun çalışana sunduğu ödüller de ücret ve ödemeler faktöründe toplanabilir. Kınık (2007)'a göre iş ile ödüller arasında uyumlu bir sistem yaratılmalıdır. Çalışanın performans değerlendirmesi sonucu elde etmeyi beklediği ödüller, ücret veya ödemeler daha istekli çalışmasını sağlayacak ve işten aldığı doyumunu artıracaktır. Çalışanlar üzerinde ücret artışının sağladığı doyumdan daha önemli bir durum, çalışanların benzer nitelikteki işleri yaparken yapılan farklı ücretlendirmelerdir. Çalışan için aldığı ücretin yüksekliği kadar, başkalarının yapılan benzer iş için aldığı ücretler de işten alınan doyumunu etkilemektedir (Tunacan, 2005).

Çalışma Arkadaşları.

Çalışma arkadaşları faktörü iş doyumunu etkileyen kurumsal faktörlerden biridir. Alanyazın incelendiğinde bazı araştırmalarda çalışma arkadaşları faktörüne; iş arkadaşları, bireyler arası ilişkiler gibi adlandırmalarında yapıldığı görülmektedir. Yatay ve dikey sıradizin de bulunan çalışanlarla ilişkileri kapsamaktadır. Çetinkanat (2000)'a göre çalışma arkadaşları boyutu ast üst ve denklerle iyi ilişkiler ile sosyal

gereksinimlerin giderilmesini kapsar. Kurumlardaki ilişkiler karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel ilişkilerdir. İşlevsel ilişkide ise yapılan hizmete, yardıma ve dayanışmaya dayanır. Bu bağlamda ikili ilişkiler ne kadar iyi olursa çalışan o kadar işinden doyum sağlar. Ayrıca çalışanlar bir arada bulunma gereksinimi hissederler, çalışanlar gerek kümeleşerek gerekse toplu halde toplanmayı gerçekleştirebildikleri oranda işlerinden doyum sağlarlar (Başaran, 2000).

İş Doyumu Motivasyon Teorileri

Motivasyon, bireyi çalışmaya sevk etmek, bireyi çalışmak için harekete geçirmektir. Motivasyon yönetimi ise çalışanların arzulu ve istekli iş yapmaları için birtakım araçların (eğitim, ödüllendirme, para, takdir) kullanılmasıdır (Kaplan, 2007).

Çalışanların işlerini istekli ve arzulu yapmaları işten doyum sağlamaları için etken olabilir. Bu amaçla bir takım, iş doyumunu konusunda kullanılabilir kuramlar geliştirilmiştir; bu kuramlardan bazıları bireyin içinde olan faktörlere (içsel faktörler), bazıları ise bireye dışarıdan verilen faktörlere (dışsal faktörler) önem vermektedir (Türk, 2007). Chappbell (1995)'e göre iş doyumunu teorileri kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki kategoriye ayrılır. Kapsam teorileri bireyin işe kendisinin taşıdığı bireysel faktörlerden (beklentiler, bireysellik, ihtiyaçların doyumunu, motivasyon, deneyim) oluşur ve kapsam teorilerinde şu özellikler ön plana çıkar (Gülнар, 2007a).

1. İhtiyaçlar ya da harekete geçirici dürtüler, kanal ve devamlı hedefler davranışı yönlendirir.
2. İhtiyaçlar ya da harekete geçirici dürtüler bir dengesizlik hissedildiğinde aktif hale gelirler.
3. İhtiyaçlar ya da harekete geçirici dürtüler öncelik tayinini belirlerler.
4. Bir ihtiyaç tatmin edildiğinde bu tatmin daha uzun süreler boyunca motivasyonu sağlamaz.
5. Tüm bireyler aynı ihtiyaç önceliklerini ve dürtüleri paylaşırlar.

Süreç teorileri, davranışın ortaya çıkışından durdurulmasına kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklayan teorilerdir (Konur, 2006). Süreç teorileri adı altında toplanan motivasyon teorileri, çalışanların nasıl motive edildikleriyle ilgilenir. Çalışanın gösterdiği davranışı tekrarlamasının ya da tekrarlamamasının nasıl sağlanabileceği üzerinde yoğunlaşır (Kaplan, 2007). Çelik (2003)'e göre ise süreç kuramları

davranışın harekete geçme, sürme ve sonlanma aralıklarında nasıl değiştiğini, davranışın çıkışından sonlanmasına kadar olan etkinliklerdeki değişkenleri açıklar.

Chappell (1995) ve Gratto (2001)'ya göre süreç teorileri insan motivasyonunun kendi içinden geldiği varsayımını reddeder; iş yerinde diğerlerinin davranışı, ödüller, iş ilişkileri ve işin kendisi gibi bireye dışarıdan yönelen faktörlere odaklanır. Süreç kuramları motivasyonu anlama fikrine güvenmek yerine çalışanların hedeflerine ulaşmak için takip etmek zorunda oldukları süreçleri anlamayı tercih eder ve şu ilkeleri benimser (Gülner, 2007a).

1. Çalışanlar başarı beklentileri olduğu sürece çok büyük çalışma gayreti gösterirler.
2. Çalışanlar bağımsızdırlar ve ulaşılabilir en etkili rota aracılığıyla çözümler ararlar.
3. Çalışanlar hareketlerini başarılı olarak algıladıkları sürece çalışmaya gayretlerini sürdürürler.
4. Çaba; hedefe ulaşıldığında ya da çalışanlar hedefe ulaşamayacaklarını anladıklarında kesintiye uğrar.

Kapsam Teorileri

Bu başlık altında kapsam teorilerinden dört kuram ele alınacaktır. Bunlar; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Mc Cleand'ın 'Başarma İhtiyacı Kuramı' ve Alderfer'in 'Erg' teorileridir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon kuramları içinde en çok bilinen ve kullanılanı Abraham H. Maslow'un sınıflandırmasıdır. Maslow, bireylerin başlıca gereksinimlerini beş grupta toplamıştır. Bunlar fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sevgi gereksinimi, saygınlık gereksinimi ve kendini gerçekleştirmedir (Türk, 2007). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki gereksinimleri şu şekilde sıralanmaktadır (Çetinkanat, 2000):

Fizyolojik Gereksinimleri: Kuramın başlangıç noktası olarak kabul edilir. İnsanların doğuştan sahip oldukları temel gereksinimlerdir. Açlık, susuzluk, yemek, uyumak,

hareket etmek gibi temel gereksinimlerdir. Bu gereksinim giderildiği takdirde birey diğer gereksinimlere ihtiyaç duyacaktır.

Güvenlik Gereksinimleri: Bir alt basamaktaki fizyolojik gereksinimler doyurulduktan sonra ortaya çıkan gereksinimdir. Bu gereksinim düzeyinde birey kendini korumak ve güvence altına almak ister. Bunun için kanun ve yasalara gereksinim duyar. Eğer birey sağlıklı ve mutlu ise bu gereksinim düzeyi doyurulmuş olacak ait olma ve sevgi gereksinimi belirecektir.

Ait Olma ve Sevgi Gereksinimi: Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri giderilen bireyin sosyal yönden ihtiyaçları (sevme, sevilme, bir yere ait olduğunu hissetme, şefkat) belirlemeye başlar. Burada ait olma ve sevgi gereksinimi iki yönlüdür, birey hem vermeye hem de almaya gereksinim duyar. Bu gereksinimleri doyurulmayan bireyler kendilerini reddedilmiş, ilişkileri kesilmiş gibi hissederler. Kuruma katılma nedenlerinden biri; ait olma ihtiyacını karşılama isteğidir. Ait olma isteği doyurulan bireyde saygınlık gereksinimi belirecektir.

Saygınlık Gereksinimleri: Saygınlık gereksinim düzeyi içsel ve dışsal saygınlık olmak üzere ikiye ayrılır. İçsel saygınlık düzeyinde birey kendine saygı, kendine güvenme, kendinden emin olma gibi isteklere gereksinim duyar. Dışsal saygınlık düzeyinde ise birey statüsünün diğerlerinden üstün olmasına, şan, şeref gibi isteklere gereksinim duyar. İçsel gereksinimi doyurulmamış birey kendini işe yaramaz, zayıf, çaresiz gibi hisseder. Eğer bu gereksinim düzeyi doyurulmuşsa birey kendine güvenir ve saygı duyar. Güçlü olduğunu ve işe yaradığını hisseder. Saygınlık gereksinim düzeyi de doyurulan birey bir üst ve son düzey olan kendini gerçekleştirme düzeyine ihtiyaç duyar.

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Maslow ihtiyaçlar hiyerarşinin en son basamağıdır. Bu gereksinim bireyin ne olabilecekse, onu olmasıdır. Fizyolojik, güvenlik, ait olma–sevgi ve saygınlık gereksinimleri doyurulmuş birey yeteneklerini ve ideallerini gerçekleştirme ihtiyacı hisseder. Kendini gerçekleştirme gereksinimi düzeyinin tamamen doyumunu imkânsızdır. Çünkü birey ideallerini gerçekleştirdikçe kendine yeni hedefler koymakta ve potansiyelini daha fazla geliştirmek istemektedir.

Şekil 1.

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Kurumsal Etkenler
Fizyolojik	Yiyecek, İçecek, Uyku	Ödemeler, Kafeterya
Güvenlik	Rahatlık, Güvenlik,	Güvenli Çalışma Koşulları,
Sosyal	Sevgi İyi ilişkileri Ait olma	Birlikte Çalışılanlar, Arkadaşça Denetim
Saygınlık Kendini Gerçekleştirme	Kendine Güven ve Saygı Gelişme, İlerleme, Yaraticılık	Sosyal Tanınma, Yüksek Statü Anlamlı İş, Kurumda İlerleme

Steers ve Porter (Akt: Çetinkanat, 2000)

Maslow'un araştırmasının geçerliliğini kanıtlamak adına bir takım çalışmalar yapılmış ve Maslow'un araştırmasına eleştirilerde bulunulmuştur. Sözelimi Steers ve Porter (1991) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramındaki beş gereksinim alanının gözleme dayanması, ekonomik ve kültürel gelişmeye göre farklılık gösterebilecek olması, kendini gerçekleştirme gereksinimi düzeyinde daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulması konularında eleştirilerde bulunmuşlardır (Çetinkanat, 2000). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının geçerliliğini saptamak amacıyla bazı çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalar sonucunda bireyin ihtiyaçları doyuruldukça üst basamaktaki gereksinim düzeyine yöneleceğini doğrularken, bazı araştırmaların sonuçları bireyin böyle bir yönelimde olmadığı yönündedir. Araştırmalarda farklı sonuçların bulunma sebepleri Maslow'un dinamik ve holistik tahlil şemasını, uygulamada kantitatif olarak ölçmenin güç oluşu ve araştırmacıların ihtiyaçlar hiyerarşisini inceleme sürecinde farklı ve değişik metodolojiler kullanmış olmalarıdır (Konur, 2006). Maslow güdüleme olgusunu bireysel düzeyde ele almıştır. Buna karşın güdülenmenin bireysel yapısından daha ziyade grup davranışı açısından etkileri günümüzde daha fazla önem kazanmaktadır (Samadov, 2006).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg ve arkadaşları işyerlerinde araştırma yapmışlar. Araştırmalarıyla doyuma ve doyumсуuzluğa yol açan etkenleri ve etkenlerin çalışanların performanslarını ne derecede etkilediğini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmada çalışma yaşantılarını

etkileyen, olumlu ve olumsuz duygular yaratan olayları anlatmalarını istemişlerdir. Araştırmanın sonucunda çalışanların doyumuna ve doyumsuzluğuna sebep olan etkenleri saptayıp, sıralamaya çalışmışlardır (Türk, 2007).

Şekil 2.

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Koruyucu Etkenler	Güdüleyiciler
Ücret	Başarı
Çalışma Koşulları	Sorumluluk
Denetçiler	İşin kendisi
Kurumun Politikası	Tanınma
Kurumun Olanakları	İlerleme

Bartol ve Martin (Akt: Çetinkanat, 2000)

Tabloda da görüldüğü üzere Herzberg, doyuma yol açan etmenleri güdüleyiciler, doyumsuzluğa neden olan etmenleri de koruyucular olarak adlandırmış ve etmenler şu şekilde sıralanmıştır (Türk, 2007; Çetinkanat, 2000).

Doyuma yol açan etmenler;

1. Başarı,
2. Tanınma,
3. İşin kendisi,
4. Sorumluluk,
5. İşte ilerleme gibi içsel özelliklerinden kaynaklanan etmenlerdir.

Doyumsuzluğa yol açan etmenler ise;

1. Yönetim,
2. Gözetim,
3. Çalışma koşulları,
4. Ücret,
5. Arkadaş ilişkileri gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanan etmenlerdir.

Herzberg'e göre işten doyum sağlanmak isteniyorsa başarılı olunmalı ve sorumluluk üstlenilmelidir ve çalışanları güdüleyebilmek için, güdüleyici etmenler harekete geçirilmeli koruyucu etmenler ise devreden çıkarılmalıdır (Samadov, 2006). Herzberg'in araştırmasının geçerliliğini kanıtlamak adına birtakım çalışmalar yapılmış ve Herzberg'in araştırmasına eleştirilerde bulunulmuştur. Konur (2006) yapılan araştırmaların metotları Herzberg'in araştırmasında kullandığı metotla benzerlik gösterdiğinde sonuçların doğrulandığı, farklı bir metot kullanıldığında farklı sonuçların ortaya çıktığını ve güdülerin karmaşık ve birbirine yakın oluşlarının ölçme ve değerlendirme çalışmalarını güçleştirdiğini belirtmiştir. Herzberg'in teorisiyle ilgili benzer bir eleştiri de Schult ve Schultz tarafından yapılmıştır. Schult ve Schultz (1990)'a göre Herzberg'in teorisinde ki bazı koruyucu etkenler güdüleyici etkenler olarak görülebilir ve bazı dışsal etmenler de işteki içsel etmenleri güdüleyebilir (Çetinkanat, 2000). Herzberg'in çift faktör teorisinden kurumda çalışanın kötümser olmasına, işten ayrılmasına ve doyumsuzluğuna neden olan koruyucu etmelerle, çalışanı kuruma bağlayan doyum sağlayıcı etmenlerin birbirinden ayrılması gerektiği sonucu çıkarılabilir (Dirim, 2004).

Başarı İhtiyacı Teorisi

Motivasyon üzerine geliştirilmiş teorilerden biride David C. McClelland'ın Başarı İhtiyacı teorisidir. McClelland bireylerin farklı ihtiyaçlara yöneldikleri ve bireyin ihtiyaçları karşılandığı ölçüde doyuma ulaşacakları görüşünü savunmuştur (Kaplan, 2007). McClelland motivasyon teorilerinden farklı olarak, ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılabileceğini savunmaktadır. Bu bağlamda birey başarı ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve bağlılık ihtiyacı etkisi altında davranmaktadır (Tütüncü ve Küçükusta, 2009).

Başarı ihtiyacı, bireylerin kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutkuları ve duygularıdır. Bağlılık ihtiyacı, bireyin çevresindeki kişilerle ve gruplarla ilişki içinde bulunmak istemesidir. İnsan sosyal bir varlıktır ve yaşamını tek başına sürdüremez. Bu yüzden birey az ya da çok sosyo ekonomik ve sosyo psikolojik yönden kişilere veya gruplara ihtiyaç duyar. Güçlü olma ihtiyacı bireyin çevresine egemen olma isteğidir. Bu bağlamda birey çevresindeki kişi veya gruplardan daha üstün olmak ister. Bu yüzden birey çevresindekileri etki altına alabilmek, etkisini artırabilmek için her türlü araca başvurabilir.

McClelland teorisinde başarı ihtiyacını ekonomik gelişmenin sosyal yönünü açıklamak için kullanmış ve ihtiyaç düzeyini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmıştır. Çalışma sonunda başarı ihtiyacı ile çeşitli kişilik özelliklerinin varlığını belirlemiştir (Konur, 2006). Koontz, O'donnell ve Weilhrich teoriye göre başarı ihtiyacında olan kişilerin özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır (Aşan, 2001).

1. Sürekli başarı ararlar,
2. Zor ama imkânsız olmayan amaçlar belirlerler,
3. İşlerini şansa bırakmazlar, sorunları analiz ederek çözerler, risk alırken gerçekçidirler,
4. Sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olabileceği işleri tercih ederler,
5. Sonuç ile ilgili geribildirim almak isterler, rutin olmayan işleri tercih ederler,
6. Başarısızlık durumunda abartılı endişe duymazlar,
7. Kişisel ilişkileri bir kenara bırakıp yetenekli yardımcılar isterler.

Erg Teorisi

Teori Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Maslow'un teorisiyle yakından ilişkili olan Alderfer'in teorisi Erg kuramı olarak bilinir ve Maslow'un beş gereksinim düzeyini üç temel düzeye indirmiştir. Bu üç temel varolma, ilişki ve gelişme gereksinimleridir ve şu şekilde açıklanmıştır (Eren, 2008; Doft 1994 Akt: Dirim, 2004; Schultz ve Schultz 1990 Akt: Çetinkanat, 2000; Certo 1997 Akt: Aşan, 2001).

Varolma gereksinimi: En alt gereksinim düzeyidir. Bireyin fiziksel olarak hayatta kalması, yaşamını devam ettirmesiyle ilgili gereksinimlerdir. Birey fiziksel olarak yaşamını sürdürebilme ve güvenli huzurlu ilişkiler kurabilme ihtiyacındadır.

İlişki gereksinimi: bireyler arası ilişkileri geliştirmeye yönelik gereksinimlerdir. İlişki gereksinimi düzeyinde birey çevresiyle saygı, tanınma, ait olma, sevgi dostluk gibi gereksinimlerini doyurur. Gereksinimler işte çalışma arkadaşları ile sosyal hayatta arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir.

Gelişme gereksinimi: Bireylerin gelişme ve ilerlemeye yönelik gereksinimleridir. Bu gereksinimler, bireye yenilik getirecek ve bireyin yaratıcılık potansiyelini artıracak

etkileşimleri içerir. Bu ihtiyacın giderilmemesi durumunda diğer iki düşük düzeydeki ihtiyaçlar, bireyin gözünde daha önemli hale gelir.

Süreç Teorileri

Bu başlık altında süreç teorilerinden üç kuram ele alınacaktır. Bunlar; *Vroom'un Beklenti Kuramı*, *Amaç Kuramı* ve *Pekiştirme Teorisi* dir.

Vroom'un Beklenti Kuramı

Kapsam teorilerine karşın, kişinin davranışta bulunması için davranışında amaca hizmet etmesi gerekliliği öne sürülmüş ve bu doğrultuya dayanan teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilerin temeli doyuma ya da doyumsuzluğa yol açması öngörülen gereksinimin çalışana çekici gelip gelmemesi ve beklentileri karşılayıp karşılamamasına dayanır (Türk, 2007). Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisi, bireyi neyin güdülediği değil, güdülemenin belirleyicileri üzerinde durmaktadır (Yeğin, 2009). Vroom'a göre bireyin bir iş için çaba harcaması iki faktöre bağlıdır. Bu faktörler "beklenti"(expectancy ve "valens" (tercih edilebilirlik) olarak isimlendirilir. Teori Motivasyon =Valens xBeklenti şeklinde formülize edilebilir.

Vroom, beklentiye eylem ve sonuç arasındaki ilişkiler bütünü olarak tanımlamaktadır (Tütüncü ve Küçükusta, 2009). Beklenti 0 ile 1 arasında bir değer alır. Belirli bir davranışın belirli bir sonucu ortaya çıkaracağına inanıldığında değer 1, belirli bir davranışın belirli bir davranışı ortaya çıkarmayacağına inanıldığında ise değer 0 olacaktır (Konur, 2006; Tütüncü ve Küçükusta, 2009). Birey davranışın ortaya çıkacağına ne kadar inanıyorsa, davranış için o kadar çaba gösterecektir, bu değer 1'e ne kadar yakın olursa birey çaba gösterdiğinde istenen davranışı sergileyebileceğinden emin olur (Dirim, 2004). Vroom amaca verilen önemi "valans" (tercih edilebilirlik) terimiyle tanımlar, birey bir amaca ulaşmak istiyorsa valans (+), bu amaca karşı hiç bir ilgi duymuyorsa valans (-) olacaktır (Türk, 2007). Valans bireyin belirli bir ödülü isteme derecesidir, ödülün (+) olması bireyin çok istediği, ödülün (-) olması tercih edilemez olduğu, ödülün nötr olması ise birey tarafından varlığı veya yokluğunun önemsiz olması anlamlarına gelir (Yeğin, 2009).

Vroom'un teorisi yöneticiler tarafından kullanılabilir. Bu teoriyi kullanacak yönetici, kurum için ne tür davranışların ve performansların arzulanır olduğunu ve birey için

hangi çeşit ödülün önemli olduğunu belirlemelidir. Ayrıca ödül ile performans arasında ilişki kurmalıdır (Kaplan, 2007).

Amaç Kuramı

Teori Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre bireylerin belirlediği amaçların zorluk ve kolaylık derecesi motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Sözelimi kendine yüksek ve zor amaç belirleyen birey, daha kolay ve basit amaç belirleyen bireye göre daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Önemli olan bireyin belirlediği hedefe ulaşabilme derecesidir (Türk, 2007). Belirlenen hedef ya da amaç birey tarafından ulaşılabilir derecede olmalıdır. Teoride kurumun yöneticileri de önemli etkenler olarak görülmektedir. Yönetici çalışanı amaç doğrultusunda yönlendirmelidir.

Başaran (2000)'a göre çalışan amacını kendi belirlemelidir. Çalışanın amaca ulaşılabilme değerlendirmesi yapıldığında üstlerin yönlendirmesine ihtiyaç duyulabilir. Bu bağlamda amaçların özellikleri şu şekilde olmalıdır (Türk, 2007).

1. Amaç belirgin olmalıdır, amaç ne kadar belirgin olursa iş doyumunu da o kadar artar.
2. Amaçların iş başarısını artırması için amaçların çalışan tarafından benimsenip kabul edilmesi gerekir.
3. Amaçlar güçleştikçe iş başarısının arttığı gözlenmiştir. Başarılı kişiler güç amaçlara daha çok önem vermekte ve bunlara ulaşmak için daha çok çaba harcamaktadır.

Pekiştirme Teorisi

Teori B.F. Skinner tarafından geliştirilmiştir. Bireyin pekiştiriciler ile nasıl güdüleneceğini açıklar. Skinner (1950) teorisinin temelini davranışların karşılaştıkları sonuçlar tarafından nasıl şartlandırıldığı olarak tanımlamaktadır. Birey gösterdiği davranışlardan sonra oluşan sonuca göre davranışı tekrarlayacak ya da tekrarlamayacaktır (Tütüncü ve Küçükusta, 2009). Teori hayvanların üzerinde yapılan deneylerin sonucunda geliştirilmiştir ve 'ödüllendirilen davranışlar tekrarlanır' teorisi ortaya atılmıştır (Aşan, 2001). Davranışın tekrarlanabilmesi için bireyin istediği sonuca ulaşması gerekmektedir. Bireyin istenilen sonuca ulaşmasında

kullanılan uyarıcılara da pekiştireç denir. Teoride dört pekiştireç saptanmıştır (Eren, 2008);

Olumlu Pekiştirme: Olumlu pekiştirme istenen bir davranışı yapan bireyin bu davranışı sürekli olarak tekrar etmesi için teşvik edilmesidir. Olumlu pekiştirme aracı olarak genellikle ödüller verilmektedir. Ödüller içsel ve dışsal olmak üzere iki türdür. İçsel ödüller bireyin yaptığı iş neticesinde mutluluk duyma, başarısından dolayı çevresinde prestij sahibi olma gibi duygulardır. Dışsal ödüller ise kurumun, başarısından dolayı bireye sunduklarıdır. Kurumun sunduğu dışsal ödüller prim, zam, terfi gibi maddi ve manevi değerlerdir.

Olumsuz Pekiştirme: Birey tarafından yapılmış bir davranışın önlenmesi ya da istenilen davranışa yönltilmesi için başvurulan tedbirlerdir. Olumsuz pekiştirme bireyin ortaya koyduğu davranışın kurum tarafından benimsenmemesi veya istenmeyen bir tutum olduğunun hissettirilmesidir.

Son Verme: Bireyin gösterdiği davranışın ortadan kaldırılması, tamamen yok etme tedbirleridir. Son verme'de istenmeyen davranış bir daha tekrarlanmayacak ve pekiştirme süreci gerçekleşmeyecektir. Son verme sürecinde davranışı terk ettirme ve caydırıcılık söz konusudur.

Cezalandırma: İstenmeyen davranışın ortadan kaldırılması için çalışanın cezalandırılmasıdır. Birey ceza sonucu istenmeyen davranışı tekrarlamayacak, davranıştan vazgeçecektir. Ama istenmeyen davranıştan ceza yoluyla vazgeçen birey olumlu davranışı da ya göstermeyecek ya da etkin bir şekilde ortaya koymak istemeyecektir. Bu bağlamda ceza güdüleyici bir unsur olmaktan çok yöneticilere karşı kızgınlık ve moral bozukluğuna neden olmaktadır.

İlgili Araştırmalar

İş doyumunu ile ilgili alanyazın incelendiğinde birçok çalışma göze çarpmaktadır. İş doyumunu konusunda yapılan çalışmaların öğretmenler, hemşireler, doktorlar, özel sektör çalışanları ve üniversite akademik personeli üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Üniversite idari personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışma sayısı oldukça azdır. Ayrıca yapılan çalışmaların genel iş doyum düzeyleri üzerine

yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bağlamda, araştırmalar yöntem ve çalışma grubu benzerliği gözetilerek seçilmiş ve tarihsel süreç sıralarına göre tanımlanmıştır.

Sauser ve York (1978) iş doyumuyla cinsiyet arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarını 154 erkek ve 326 kadın çalışan üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda erkek çalışanların, kadın çalışanlara oranla terfi ve çalışma koşullarında daha doyumlu olduğu, kadın çalışanların ise erkek çalışanlara oranla ücret boyutunda daha fazla iş doyumunu yaşadıkları saptanmıştır.

Demirel (1989), kütüphane çalışanlarının terfi olanakları, fiziksel çalışma koşulları, tanınma, toplumsal statü, işin geleceğinden güvenlik, amir-arkadaşlarla ilişkiler, yapılan iş, ücret, kütüphane politikaları uygulamaları, yetenek kullanımı, sosyal hizmet, yetki-sorumluluk ve bağımsızlık durumlarına göre iş doyumlarını incelemiştir. Ulaşılan sonuçlar ise şöyledir; kütüphanecilerin işi başarı ile yapma, bağımsızlık, yetenek kullanımı, fiziksel çalışma koşulları, arkadaşlarla ilişkiler, yapılan işle tanınma, saygınlık kazanma ve iş güvenliğinden doyum sağladıkları, terfi, ücret, toplumsal statü, sosyal hizmetler ve yetki-sorumluluk sahibi olmaktan doyumsuzluk duydukları, kütüphane politika ve uygulamaları, amirlerle ilişkiler ve yapılan işle ilgili olarak bazı alanlarda doyum, bazılarında ise doyumsuzluk duydukları saptanmıştır. Ayrıca terfi olanakları, toplumsal statü, arkadaşlarla ilişkiler, fiziksel koşullar, kütüphane politika ve uygulamaları gibi durumların, yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim değişkenlerinden etkilendiği saptanmıştır.

Özdayı (1990) araştırmasını İstanbul İl sınırları içinde resmi liselerde çalışan 804 ve özel liselerde çalışan 330 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini karşılaştırdığı araştırmasının sonuçları şöyledir: Öğretmenlik mesleği genel olarak tercih edilen ve doyum duyulan bir meslektir. Öğretmenlerin aylık gelir durumları çok düşüktür. Resmi ve özel liselerde çalışanların doyum sağladıkları faktörler genel olarak aynıdır. Bunlar mesleğin içsel yapısı, yani "otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlik" faktörleri ile ilgilidir. Doyumsuzluk yaratan faktörler de mesleğin dışsal yapısı ile ilgili olan "mesleki güvence, maaş ve kısmen yönetim işleri" ile ilgilidir. Her iki grubun iş doyum düzeyleri farklıdır. Resmi liselerde doyum düzeyi düşük, özel liselerde ise yüksektir. Öğretmenlerin doyum durumları bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında; cinsiyete göre kadınlar, medeni duruma göre evliler, eğitim

durumlarına göre üniversite mezunları, yaşa göre 41 yaş ve üzerindeki, mesleki deneyimlere göre mesleğin ilk yılları, branşa göre yabancı dil öğretmenleri ve geliri yüksek olanlar en fazla doyum olan gruplardır.

Bodur ve Güler (1997) "Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu " çalışmalarını il sağlık yöneticilerinin iş doyumlarını ve iş doyumlarının cinsiyet, yöneticilik yılı, yöneticilik eğitimi gibi değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirmişlerdir. Konya İlinde Sağlık Bakanlığına bağlı hastane ve sağlık müdürlüğü yöneticileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları şu şekildedir. İş doyumunu ile yaş ve mesleki görev süresi arasında farklılık saptanmıştır. İş doyumunu ile cinsiyet, yöneticilik yılı, yöneticilik eğitimi ve bitirilen okul arasında farklılık saptanmamıştır.

Çoknaz (1998) çalışmasında takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. İş doyum düzeyleri altı boyutta (yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel) incelenen araştırmada; takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin yönetim biçemi, gelişme- yükselme, ücret-personel boyutlarında farklılık gösterdiği sonuçları ortaya çıkmıştır. Ayrıca antrenörlerin cinsiyet, eğitim durumu, değişkenlerine göre iş doyum alt boyutlarının hiçbirinde farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara karşın Şahin (1999) yaptığı araştırmasında iş doyumunu alt boyutlarında farklılıklar tespit etmiştir. Şahin (1999) "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" adlı çalışmasını öğretmenler üzerine gerçekleştirmiştir. Altı faktörden oluşan ölçeğin boyutları; işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı-saygınlık-tanınma, veli öğrenci ilgisizliğidir. Araştırma ile işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı-saygınlık-tanınma, veli-öğrenci ilgisizliği boyutlarında; öğretmenlerin mezun oldukları okul, kıdem, buldukları okuldaki çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerini saptamaya çalışmıştır. 658 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada şu sonuçlar bulunmuştur; Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kısmen düzeyindedir. Ayrıca öğretmenlerin işin kendisi boyutunda kısmen, yönetim boyutunda kısmen, ücret boyutunda doyumsuz, bireyler arası ilişkiler boyutunda doyumlu, veli öğrenci ilgisizliği boyutunda doyumsuz oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında farklılık olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni

durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında farklılıklar saptanmıştır. Mezun olunan okullara göre işin kendisi, yönetim, ücret, başarı saygınlık tanınma boyutlarında, kıdemlerine göre işin kendisi, ücret yönetim, bireyler arası ilişkiler, başarı saygınlık tanınma boyutlarında farklılıklar, yaşlarına göre ise işin kendisi, bireyler arası ilişkiler, başarı saygınlık tanınma boyutlarında farklılıklar saptanmıştır.

Pişkin (2001), yaptığı araştırmasını Turgut Özal Tıp Merkezinde idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfında 302 çalışan üzerinde gerçekleştirmiştir. Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeğinin kullanıldığı çalışmada çalışanların iş doyumlarının orta düzeyde, en doyumsuzluk yaratan etkenin ücretler, en fazla doyum sağlanan etkenin çalışanlarla ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca medeni durum, eğitim, çalışma statüsü gibi bazı değişkenlere göre çalışanların iş doyumlarında farklılık olmadığı sonuçları saptanmıştır.

Sun (2002) çalışmasında Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumlarında bazı demografik değişkenler ve çalışılan birim açısından farklılık olup olmadığını araştırmıştır. Çalışılan birim, kıdem ve öğrenim durumunun genel iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu, unvan, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin genel iş doyumunda farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu boyutlarında ise en az doyum sağlanan boyutların yönetim, sosyal haklar, işin yapılma şekli ve çalışma koşulları olduğu, işin yapısı, çalışma arkadaşları ve denetim boyutlarında ise olumlu görüşler ortaya çıktığı saptanmıştır.

Çelik (2003) "Fen Bilgisi ve Fizik Kimya Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı çalışmasını Kırıkkale merkez sınırları içindeki 80 fen bilgisi 86 fizik, kimya, biyoloji öğretmeni üzerinde gerçekleştirmiştir. Tarama yöntemi kullanılarak yapılan araştırmanın ölçeği altı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleki ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim biçimi, sosyal gereksinimler şeklinde oluşturulmuştur. Araştırmanın sonuçları ise şu şekildedir. Fen bilgisi ve fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin genel iş doyumları orta düzeydedir. Fen bilgisi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre, meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları ve mesleki sosyal ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi ve sosyal gereksinimler boyutlarında farklılıklar saptanmıştır. Mesleki kıdemlerine göre, meslek ve niteliği, sosyal gereksinimler ve mesleki sosyal ilişkiler boyutlarında farklılıklar saptanmıştır. Fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin ise cinsiyetlerine göre, meslek ve niteliği, mesleki ve sosyal ilişkiler, yönetim ve denetim

biçimi, sosyal gereksinimler, mesleğin çalışma şartları ve ekonomik şartlar boyutlarında farklılıklar saptanmıştır. Yine fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin öğretmenlikteki kıdemlerine göre, mesleki ve sosyal ilişkiler ve ekonomik şartlar boyutlarında farklılıklar saptanmıştır.

İrban (2004), iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin hizmet içi eğitime katılma durumu ve bazı demografik değişkenlere göre ilişkilerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasını, Jandarma okullar komutanlığı öğretim başkanlığı çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları cinsiyete, medeni duruma, rütbeye, eğitim durumuna ve görev durumuna göre farklılaştığı ve hizmet içi eğitime katılma sıklıkları ile katılma durumlarının iş doyumu üzerinde etkili olmadığı sonuçlarını saptanmıştır.

Ciğerci (2004) " Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerin İş doyum Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi" adlı araştırmasını Afyon bölgesinde farklı hastanelerde ve farklı birimlerde çalışan 136 hemşire üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada en yüksek iş doyumuna sahip hemşirelerin; çalıştığı birime kendi isteğiyle gelenler, başka bir meslekte çalışmak istemeyenler, görevi olmadığı işleri yapmayanlar, meslekte ve birimde 0-11 aydır çalışanlar, il merkezinde yaşayanlar, 40 yaş ve üzeri olanlar ile lise mezunu olanların oldukları saptanmıştır.

Bakan ve Büyükbeşe (2004), araştırmalarında örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkilerle ilgili üniversite öğretim elemanları arasında bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanları hak ettikleri maaşı alamamakta olduklarını ve maddi problemleri olduğunu bildirmişlerdir. Öğretim elemanları her ne kadar yöneticilerinden memnun olsalar da yönetsel yaklaşımdan genel olarak memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir. Yönetsel yaklaşımla ilişkili olarak; üniversite imkânlarından tüm öğretim elemanlarının eşit şekilde yararlanmadığı, üniversitede yeni düşünce ve davranışlara fırsat verilmediği, akademik personelin problemlerinin hızla çözülmediği anlaşılmaktadır.

Ssesanga ve Garrett (2005) araştırmalarında Uganda Üniversitelerinde ki akademisyenlerin iş doyumlarını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma iki üniversiteden seçilen 182 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, yaş, unvan ve görev süresine göre çalışanların iş doyumlarında anlamlı

farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların cinsiyetlerine göre iş doyumlarında farklılık olmadığı saptanmıştır.

Doğan (2005) çalışmasını müdür yardımcılarının işe yönelik tutumlarını ve iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla ilköğretim okulu müdür yardımcılarını üzerinde gerçekleştirmiştir. İş doyum düzeylerini beş boyutta (yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme-yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, fiziksel ortam- ücret) inceleyen araştırmacı, müdür yardımcılarının yönetim biçimi, iş arkadaşları, çalışma olanakları yönünden doyum düzeylerini; gelişme- yükselme olanakları ile ücret ve fiziksel ortam boyutlarına göre daha doyumlu olduklarını saptamıştır. Ayrıca yöneticilik süresi 10 yıldan daha az olan müdür yardımcılarının, 10 yıldan daha fazla yöneticilik yapan müdür yardımcılara göre iş doyum düzeylerinin yönetim boyutunda daha yüksek, fiziksel ortam ve ücret, gelişme- yükselme olanakları, iş arkadaşları ve çalışma olanakları boyutunda iş doyum düzeylerinde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Santhapparaj ve Alam (2005) yaptıkları araştırmalarını Malezya'daki özel üniversitelerde çalışan akademik personel üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada çalışma grubunu rastgele üç üniversiteden seçilen 173 akademik personel oluşturmaktadır. Ücret, terfi, çalışma koşulları, araştırmalara destek, öğretime destek, yan ödemeler boyutlarının sınırdığı araştırmanın sonuçları ise şu şekildedir; ücret, terfi, çalışma koşulları, ve araştırmalara destek boyutlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi, yan ödemeler ve öğretime destek boyutlarının iş doyumunu üzerinde negatif etkisi saptanmıştır. Ayrıca kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla iş doyumunu yaşadıkları saptanmıştır.

Şanlı (2006) polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev, kıdem, ekonomik durumu algılama, çalışma sistemi, görev yapılan şube ve alınan takdir değişkenlerine göre incelemiştir. Rütbe, medeni durum, öğrenim durumu ile iş doyum düzeyleri arasında farklılık saptanmamıştır. Benzer demografik değişkenlere göre gerçekleşen araştırmalardan biri de Aydın (2006)'nın çalışmasıdır. Aydın (2006), öğretmenlerin iş doyumlarını yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma süresi, Eğitim düzeyi, özel ya da resmi kurumda çalışıyor olma değişkenlerine göre işin niteliği, ücret, terfi olanakları, çalışma arkadaşları ve yönetim tarzı alt boyutlarında incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin mesleğin nitelikleri ile ilgili iş doyumlarının yüksek olduğu, ücret ve

terfi olanakları boyutunda iş doyumsuzluğu yaşadıkları, bu doyumsuzluğun resmi okul lise öğretmenlerinde daha fazla olduğu ve erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumsuzluğu yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kınık (2007), “Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında özel sektörde faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları üzerinde çalışmıştır, çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında ilişki olduğu ve çalışanların iş doyumu ile işletmede çalışma süreleri ve cinsiyetleri arasında farklılıklar olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Toker (2007a) “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma” adlı araştırması konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine gerçekleştirmiştir. Verilerin İş Tanımlama Ölçeğiyle toplandığı bu çalışmada iş doyumu için yapısı, ücret, yükselme olanakları, yönetim ve iş arkadaşları olmak üzere beş boyutta incelenmiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin iş doyum boyutlarında etkileri incelenmiştir. 370 çalışan üzerinde yürütülmüş araştırmanın sonuçları ise şu şekildedir. İşin yapısı boyutunda 26-42 yaş aralığında olanlar, 18-25 yaş arasında olanlara göre işin yapısına daha fazla önem verdiği saptanmıştır. Çalışanların cinsiyetlerine göre; iş arkadaşları, yönetim, ücret, yükselme ve işin yapısı boyutlarında farklılıklar olduğu, yükselme boyutunda ilkökul mezunlarının üniversite mezunlarına göre yükselmeye daha fazla önem verdiği, yönetim boyutunda ise 1 yıldan daha az süredir çalışanların, daha uzun süredir çalışanlara oranla yönetime daha fazla önem verdikleri, ücret boyutunda ise 1 yıldan daha az süredir sektörde çalışanların, daha uzun süredir çalışanlara oranla ücrete daha fazla önem verdikleri saptanmıştır.

Yerlisu ve Çelenk (2008) voleybol federasyonunda görev yapan antrenörlerin iş doyum düzeylerini yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutlarında değerlendirerek, kişisel özellikleri bakımından iş doyumlarının farklılık gösterip göstermediğini saptamaya çalışmışlardır. 163 antrenör üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, antrenörlerin yaş, eğitim, ve kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutlarında farklılaşmadığı sonuçları tespit edilmiştir.

Saylan (2008), araştırmasında iş doyumunu etkileyen faktörleri ve önem derecelerini saptamıştır. Çalışmayı, Erkunt Tarım Sanayi A.ř firmasında, 292 çalışan üzerinde gerçekleştirmiş ve iş doyumunu ile işe bağlılık, yönetmel yaklaşım ve çalışma koşulları, takdir edilme ve arkadaşlık ortamı faktörleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. İş doyumunu ile işe bağlılık ve çalışma koşulları faktörü arasında en güçlü ilişkinin olduğu, en zayıf ilişkinin ise yönetim yaklaşımı boyutunda olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Önder ve Taş (2009), "Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük Personelinin İş Doyum Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Alan alışması" adlı araştırmalarında, Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük alışanlarının iş doyum düzeylerini belirlemeye çalışmışlardır. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, eğitim durumu, unvan gibi değişkenlerin çalışanların iş doyumlarına etkisini araştırmışlardır. 99 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada rektörlük çalışanlarının yaptıkları işten orta düzeyde doyum aldıkları tespit edilmiştir. Sosyo demografik özelliklerin iş doyumuna etkisinin sınanması sonucunda ise; evlilerin bekarlara, unvanı yüksek olanların düşük olanlara, eğitim durumu yüksek olanların düşük olanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kıdem, yaş ve cinsiyet gibi değişkenlerin ise iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ekici, Belli ve alışkan (2009) Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında bulunan çalışanların iş doyum düzeylerinde; bazı kişisel özellikler (Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi) ve hizmet yıllarına göre farklılıklarını araştırmışlardır. Araştırma Muğla, İzmir ve Aydın il müdürlüklerindeki 71 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda çalışanların cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında farklılık bulunmamıştır. İş doyum düzeylerinde farklılık tespit edilemeyen diğer değişkenler ise yaş ve hizmet yıllarıdır. Çalışanların eğitim durumlarına göre karşılaştırma sonucunda işin niteliği, çalışma şartları, ve iş arkadaşları boyutlarında farklılığa rastlanmamıştır. Gelişme ve yükselme imkanları ve ücret boyutlarında farklılıklar tespit edilmiştir. Ücret boyutunda yüksek lisans ve üniversite mezunu çalışanların lise ve ortaokul mezunu çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları, gelişme ve yükselme boyutunda yüksek lisans, üniversite ve lise mezunu çalışanların ortaokul mezunu çalışanlara oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Çınar ve Kavlak (2009) 'İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi' adlı araştırmasını 67 ambulans ve acil bakım teknikeri üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada çalışma süresi arttıkça iş doyumunun azaldığı ve çalıştıkları kadrolara göre ambulans ve acil bakım teknikerlerinin iş doyumlarının farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) araştırmalarını lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyumlarını etkileyen etmenleri araştırmak amacıyla 482 öğretmen üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süreleri, kurum politikaları, ücret, fiziksel koşullar ve yükselme koşullarının sınıandığı araştırmada sonuçlar ise şu şekildedir; öğretmenler işlerinde orta düzeyde doyum sağlamaktadır, iş doyum düzeyleri çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnun olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Günbayı ve Toprak (2010) 'İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması' adlı araştırmalarını 42 özel sınıf ve 355 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirmişlerdir. İş doyum düzeylerini işin niteliği ve kendini gerçekleştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında; cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği sınıanmıştır. Yapılan araştırma neticesinde sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, öğretmenler arasında yönetim ve denetim biçimi boyutunda farklılık olduğu saptanmıştır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde benzer sonuçlar elde edilen araştırmalar olduğu gibi farklılık gösteren araştırmalar da göze çarpmaktadır. Bu yüzden gerek bireysel gerekse kurumsal faktörlerin iş doyumuyla ilişkisi alanyazında tutarsızlık göstermektedir.

BÖLÜM III

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma evreni, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Araştırma betimsel bir çalışmadır ve tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama yöntemi var olan bir durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2007). Var olan durum betimlenerek, değişkenler ile ilişkisinin ne düzeyde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada, İş Doyum Ölçeğinin geliştirilmesinden sonra, çalışmada Üniversite çalışanlarının iş doyumlarını ortaya koymaya yönelik değerlendirmeler var olan şekliyle betimlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde 2008-2009 eğitim öğretim yılında 190 kadrolu ve 130 sözleşmeli olmak üzere toplam 320 çalışan görev yapmaktadır. Kadrolu olarak çalışan 190 kişiden 90'ı rektörlük biriminde çalışmaktadır. 20 çalışanın kadrosu Eğitim Fakültesine, 7 çalışanın kadrosu Fen Edebiyat Fakültesine, 15 çalışanın kadrosu Meslek Yüksek okuluna, 5 çalışanın kadrosu Sağlık Yüksek okuluna, 15 çalışanın kadrosu Veteriner Fakültesine, 8 çalışanın kadrosu enstitülere bağlı bulunmaktadır. Geriye kalan 30 çalışan ise ilçelerdeki yüksek okullarda çalışmaktadır. Sözleşmeli olarak istihdam edilen 130 çalışan rektörlük birimine bağlı bulunmaktadır.

Araştırmanın çalışma grubunu, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışanlar oluşturmaktadır. Çalıştıkları birimlere göre çalışanların rektörlük, fakülte ve meslek yüksek okulu çalışanları olarak gruplandırılmıştır. Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Personel Daire Başkanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Yapı İşleri Teknik Daire Başkanlığı ve Genel Sekreterlik birimlerinde görev yapan çalışanlar rektörlük çalışanları adı altında toplanmıştır. Eğitim Fakültesi, Veteriner Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesinde görev yapan çalışanlar fakülte çalışanları adı altında

toplanmıştır. Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri Enstitüleri'nde görev yapanlar ise çalışan sayısı olarak evrende grup temsil edilemeyecek kadar az oldukları için fakülte çalışanları adı altında toplanmıştır. Burdur Meslek Yüksek Okulu, Sağlık Meslek Yüksek Okulu ve ilçelerde bulunan Ağlasun, Bucak Emin Gülmez, Bucak Hikmet Tolunay, Bucak Zeliha Tolunay, Gölhisar Meslek Yüksek Okullarında görevli çalışanlar ise meslek yüksek okulu çalışanları adı altında toplanmıştır. Çalışanlar kadrolu ve sözleşmeli olarak iki gruba ayrılmaktadır. Sözleşmeli çalışanlar rektörlük birimine bağlıdır. Temizlik görevlisi ve güvenlik görevlisi olarak alınan çalışanlardan sadece idari görevde çalışanlara uygulama yapılmış ve kişisel bilgi formunda halen görev yaptıkları birimleri işaretlemeleri istenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın gerçekleştirildiği Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışanların dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.
Araştırma Grubu

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	97	40.8
Erkek	141	59.2
Yaş Aralığı		
21-30	124	52.1
31-40	77	32.4
41 ve üstü	37	15.5
Öğrenim durumu		
Lise	94	39.5
Ön lisans	54	22.7
Lisans	69	29
Lisansüstü	21	8.8
İstihdam Şekli		
Sözleşmeli	114	47.9
Kadrolu	124	52.1
Çalışılan Birim		
Yüksekokul	63	26.5
Fakülte	56	23.5
Rektörlük	119	50
Kurumun Konumu		
Merkez	201	84.5
İlçe	37	15.5

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan çalışanlardan %40,8'i kadın, %59,2'si ise erkektir. Yaş aralığı dağılımına bakıldığında çoğunluğu 21-30 yaş arası

çalışanlar oluşturmakta ve örneklemin %52,1'ini oluşturmaktadır. 31-40 yaş aralığında %32,4, 41 ve üzeri yaşa aralığında ise %15,5 çalışan bulunmaktadır. Öğrenim durumu dağılımında ise lise mezunları %39,5, ön lisans mezunları %22,7, lisans mezunları %29, lisansüstü gruplamasında %8,8 çalışan bulunmaktadır. İstihdam şekli gruplandırmasında sözleşmeli ve kadrolu çalışan sayılarının birbirine yakın olduğu çalışılan birim gruplandırmasında rektörlükte çalışanların çoğunluğu oluşturduğu, kurumun konumu gruplandırmasında ise merkezde çalışanların sayısının ilçede çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların %47-9'u sözleşmeli, %52,1'i ise kadroludur. Çalışılanların, %26,5'i yüksekokulda, %23,25'i fakültede, %50'si rektörlükte çalışmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %84,5'i merkezde, %15,5'i ilçelerde çalışmaktadır.

Verilerin Toplanması

İş Doyumu ölçeğinin geliştirilmesinde öncelikli olarak Türkçe ve İngilizce literatür taraması yapılmıştır. Ölçeğin hazırlanmasında literatürde bulunan kuramsal yapılar göz önüne alınmıştır. Yapılan iş doyumu ile ilgili çalışmalarda çok sıkça kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği, Hackman ve Oldham (1980) İş Doyum Ölçeği, Brayfield ve Rothe (1951) İş Doyum Endeksi, Çetinkanat (2000) İş Doyum Ölçeği (İDO) ve başka araştırmacılar tarafından geliştirilen iş doyumu ölçekleri incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda yaklaşık yüz maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Yapılacak araştırmanın yapısı ve anketin uygulanacağı kişilerin özelliğine göre madde sayısı 84 e düşürülmüştür. Eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi ana bilim dalındaki öğretim üyelerinden uzman görüşü alınmıştır. Bu süreçte uzmanlara uygun, uygun değil, öneri ve görüşler kısımlarının bulunduğu bir form verilmiştir. Uzmanlardan gelen formların ayrı ayrı değerlendirilmesi neticesinde kavram kargaşası yaratan ve ankette bulunmaması önerilen maddeler çıkarılmıştır. 40 maddeye düşürülen ölçek 5' li likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin her bir maddesi "her zaman ", "çoğu zaman", "ara sıra", "nadiren" "hiçbir zaman" düzeylerini kapsamaktadır. Ölçeğin başına, ölçeğin amacı, ölçekteki madde sayısı, yanıtlama biçimi hakkında bilgi verilen bir yönerge yazılmıştır. Ayrıca ölçekte isim istenmeyerek yansız veriler elde edilmeye çalışılmıştır.

Toplanan veriler SPSS 15.00 programında veri giriş ekranına girilerek kaydedilmiştir. Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için puanlama işleminde dönüştürme söz konusu olmamıştır.

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmasının yapılabilmesi için Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin çeşitli birimlerinde çalışan 75 kişiye ölçek dağıtılmıştır. Kişisel bilgi formunda bulunan soruların doğrultusunda oluşturulan 75 çalışandan dönen ölçeklerden 67 tanesi işleme alınmıştır. Uygulama grubundan elde edilen verilerin neticesinde ölçeğin ön yeterlilik değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin ön yeterlilik değerleri tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

Ölçeğin Faktör Analizi Ön Yeterlilik Değerleri

Güvenirlik Katsayısı α	KMO	Bartlett Küresellik Test Değerleri		
		Kay Kare (x2)	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık (Sig.)
.93	.66	2064.32	.780	.00

Tablo 2’den, güvenilirlik katsayısının .93 olduğu, KMO değerinin .66 olduğu Bartlett Küresellik Testi Değerinin .00 olduğu görülmektedir. Ön yeterlilik değerlerinden güvenilirlik katsayısı .93 maddeler arasında tutarlılığın yüksek derecede olduğunu göstermektedir. KMO değeri .66 değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Sipahi vd, 2008; Kalaycı, 2006; Büyüköztürk, 2007). Ayrıca Bartlett Küresellik test değeri değişkenlerin sadece kendileriyle ilişkili olduğunu, başka değişkenlerle ilişkileri olmadığını gösterir ve .05’ten küçük olmalıdır (Sipahi vd, 2008; Kalaycı, 2006). Bartlett Küresellik Test Değerinin .00 olması istenen değer karşılandığını göstermektedir.

Ön yeterlilik değerleri sonucunda ölçeğin faktör analizine tabi tutulabileceği anlaşılmaktadır. Faktör analizi işlemleri sırasında Varimax tekniği kullanılmıştır. Varimax tekniği analiz sonuçlarının kolay yorumlanabilmesini sağlar (Büyüköztürk, 2007). Bu araştırmada alt kesme noktası .30 olarak kabul edilmiştir. Faktör analizinin ilk sonuçları incelendiğinde, faktör yük değerinin .30’ın altında kaldığı ya da birden fazla faktörde yüksek yük değerine sahip olan maddeler ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrar edilmiştir. Faktör analizleri işlemlerinden sonra ölçekten 12 madde çıkartılmıştır (Ek 2). Ek 2’de ortak faktör varyanslarının .51 ile .82 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca en düşük ortak varyansın 9. maddeye ve en yüksek ortak varyansın 20. maddeye ait olduğu görülmektedir. Faktörlerdeki yük değerlerine bakıldığında ise birinci faktörde en düşük yük

değerinin .41 olduğu en yüksek değer .83, ikinci faktörde en düşük yük değerinin .36 en yüksek yük değerinin .77, üçüncü faktörde en düşük yük değerinin .52 en yüksek yük değerinin .91, dördüncü faktörde ise en düşük yük değerinin .57 en yüksek yük değerinin .77 olduğu görülmektedir.

Toplam 28 maddeden oluşan ölçek güvenirlik analizi işlemine tabii tutulmuştur. Güvenirlik analizi işleminde özdeğer 1 olarak belirlenmiş ve özdeğeri 1 ve 1'den büyük 4 faktör ortaya çıkmıştır (Ek 3). Ek 3'de ölçeğin güvenirlik değerlerinin en düşük .68 en yüksek .91 olduğu görülmektedir. Faktörlerin güvenirlik değerleri ise birinci faktör için .92, ikinci faktör için .76, üçüncü faktör için .87, dördüncü faktör için .81 olduğu saptanmıştır.

Yapılan güvenirlik ve geçerlik işlemlerinden sonra 1. boyutta on iki madde (22, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40), 2 boyutta yedi madde (4, 9, 10, 13, 15, 16, 17), 3. boyutta beş madde (5, 6, 18, 19, 20), 4. boyutta ise dört madde (25, 26, 27, 28) yer almıştır.

Yapı geçerliği ile ilgili olarak yapılan bir diğer aşama ise, İş Doyumu Ölçeğinde boyutların birbirleri ile ilişkilerinin sınanmasıdır. Buna ilişkin veriler Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3.

Ölçeğin ve Ölçek Boyutlarının Korelasyon Sonuçları

	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut	4. Boyut	Toplam
1. Boyut	1	.61	.41	.42	.90
2. Boyut		1	.47	.33	.79
3. Boyut			1	.24	.68
4. Boyut				1	.56
Toplam					1

Tablo 3'de görülen değerlere göre, İş Doyumu Ölçeğinin diğer boyutlarla ve diğer boyutlarında birbirleri ile olan ilişki katsayılarının istatistiksel olarak ($p < .01$) düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2007). Bu değerlerden hareketle, tüm boyutların ölçmek istediği özelliği içeren boyutlar olduğu ifade edilebilir. Dördüncü boyutta, istatistiksel anlamlılık sağlanmakla birlikte bu boyutun ölçeğin bütünü ve ikinci ve de üçüncü boyutlarla arasındaki ilişkinin düşük olduğu söylenebilir.

Ölçeğin geçerliği ile ilgili olarak yapılan diğer bir aşamada, iç ölçüte ilişkin düzeyin belirlenmesidir. Ölçeğin iç ölçüte dayalı geçerlik düzeyini tespit etmek amacıyla boyutlarda ki puanlar üzerinden yapılmış olan alt-üst grup ortalamaları farkına dayalı bağımsız gruplarda t testi sonucu aşağıda Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4.

İç Ölçüte Dayalı Geçerliğe İlişkin T testi Sonucu

Boyutlar	Gruplar	N	X	Sd	t	p
1.	Alt Grup	19	2.85	129	26.41	.00
	Boyut	Üst Grup	19			
2.	Alt Grup	19	3.03	129	15.38	.00
	Boyut	Üst Grup	19			
3.	Alt Grup	19	2.98	129	13.82	.00
	Boyut	Üst Grup	19			
4.	Alt Grup	19	3.57	129	10.64	.00
	Boyut	Üst Grup	19			

Tablo 4 deki verilere göre alt ve üst gruplarda yer alan çalışanların ölçeğin 1. boyutundan [$t_{(129)}= 26.41, p<.05$], 2. boyutundan [$t_{(129)}=15.38, p<.05$], 3. boyutundan [$t_{(129)}=13.82, p<.05$], 4. boyutundan [$t_{(129)}= 10.64, p<.05$] elde ettikleri puanların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Elde edilen bu bulgu ölçeğin bir bütün olarak ölçülmek istenen özelliğe sahip olanlarla olmayanları ayırabildiği, dolayısıyla da iç ölçüte dayalı geçerliğinin bulunduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda oluşan ölçek 4 faktör altında toplanmıştır. Birinci faktörün açıkladığı varyans %21,21, ikinci faktörün açıkladığı varyans %16,29, üçüncü faktörün açıkladığı varyans %15,09, dördüncü faktörün açıkladığı varyans % 11,29 olup toplamda dört faktörün açıkladığı toplam varyans ise %63,89’dur. Boyutların adlandırılması amacıyla araştırmalarda kullanılmış iş doyum ölçeklerinin alt boyutları ve kurumların yapısı ile ilgili kaynaklar incelenmiştir. İnceleme sonucu birinci boyut kurumun ulaşım olanakları, dinlenme imkânları, sosyal etkinlikler ve amirlerin vizyonları, yönetim şekilleri, iletişim durumları gibi konuları içermesinden dolayı kurumsal yapı; ikinci boyut görev tanımı, yöntemleri kullanma fırsatı, iş ile ilgili sorumluluklar gibi durumları içermesinden dolayı işin

niteliği; üçüncü boyut işle ilgili kariyer hedefleri, terfi, üst düzeyde görev alabilme gibi durumları içerdiği için işin hedefleri; dördüncü boyut ise çalışma arkadaşlarıyla uyumlu çalışma, arkadaşlık değerleri gibi durumları içerdiğinden dolayı çalışma arkadaşları olarak adlandırılmıştır. Sonuç olarak, kurumsal yapı boyutunda toplam 12 madde (22, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40), işin niteliği boyutunda 7 madde (4, 9, 10, 13, 15, 16, 17), işin hedefleri boyutunda 5 madde (5, 6, 18, 19, 20), çalışma arkadaşları boyutunda 4 madde (25, 26, 27, 28) yer almıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Verileri çözümlene işlemine geçmeden önce alt problemlerde yapılacak çözümlene yöntemlerini belirlemek amacıyla verilerin normal dağılıp dağılmadıkları analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucu tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 5.

Ölçeğin Normallik Sonucu

	N	\bar{x}	SS	K-S	p
İş Doyumu Ölçeği	238	3.86	.64	1.17	.128

K-S:Kolmogorov-Smirnov Z

Tablo 5'den İş Doyumu Ölçeği K-S değerinin .05' den büyük olması ve $p > .05$ olması ölçekteki veri dağılımının normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Özdamar, 2004; Büyüköztürk, 2007). Bu bağlamda araştırmanın alt problemlerinin sınanması için parametrik test teknikleri seçilmiştir.

Üniversite çalışanlarının iş doyumları araştırmasında birinci alt problem kapsamında ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (SS) kullanılmıştır. İkinci alt problem kapsamında çalışanların cinsiyet, yaş, öğrenim durumuna göre iş doyumlarında farklılık olup olmadığının sınanması için (t testi) ve (ANOVA) teknikleri kullanılmıştır. Üçüncü alt problemin de ikinci alt problemle benzerlik gösterdiği araştırmada, çalışanların istihdam şekli, çalışılan birim, çalışılan birimin konumu gibi bazı kurumsal değişkenlere göre iş doyumlarında farklılık olup olmadığının sınanması için (t testi) ve (ANOVA) teknikleri kullanılmıştır. Anova işlemi sonrasında çıkan farklılığın tespiti için ise Scheffe testi uygulanmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık değeri olarak

($p < .05$) alınmıştır. Ayrıca ölçekte beşli derecelendirme kullanıldığından aralık katsayıları, hiçbir zaman (1.00-1.79), nadiren (1.80-2.59), ara sıra (2.60-3.39), çoğu zaman (3.40-4.19), her zaman (4.20-5.00) olarak belirlenmiş ve aritmetik ortalama ile ilgili yorumlarda söz konusu derecelendirme dikkate alınmıştır.

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde Üniversite çalışanlarının iş doyumları (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği) çalışmasında toplanan verilerin analiz sonuçlarında elde edilen bulgular alt problemlere uygun olarak sunulmuştur.

Araştırmanın ilk alt problemi kapsamında, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde çalışanlarının iş doyumlarının düzeyini belirlemek için aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (SS) tekniklerinden yararlanılmıştır. Tablo 6'da çalışanların iş doyum düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 6.

Çalışanların İş Doyum Düzeyleri

Boyutlar	\bar{x}	SS
Kurumsal yapı	3.90	.83
İşin Niteliği	3.74	.66
İşin Hedefleri	3.73	1.01
Çalışma Arkadaşları	4.11	.77
Genel Doyum Düzeyi	3.86	.64

Tablo 6'dan, çalışanların çalışma arkadaşları boyutunda ($\bar{x}=4.11$), kurumsal yapı boyutunda ($\bar{x}=3.90$), işin niteliği boyutunda ($\bar{x}=3.74$), işin hedefleri boyutunda ($\bar{x}=3.73$) iş doyumları yüksek düzeydedir. Çalışanların en yüksek iş doyumunu çalışma arkadaşları boyutundan aldığı görülmektedir. Yüksek derecede iş doyumunu sağlayan bir diğer boyut ise kurumsal yapıdır. Tablodan anlaşıldığı üzere işin niteliği boyutunun ve işin hedefleri boyutunun aritmetik ortalamaları, genel iş doyum düzeyi ($\bar{x}=3.86$) aritmetik ortalamasının altındadır. Bu bulgudan çalışanların işin niteliği ve işin hedefleri boyutunda daha az iş doyumunu sağladıkları sonucuna ulaşılabılır. Tablo 7'de kurumsal yapı boyutunun madde bazında aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 7'den kurumsal yapı boyutunda en yüksek iş doyumunun 'yaptığım iş karşılığında amirlerimce takdir edilirim' maddesinden ($\bar{x}=4.16$) alındığı görülmektedir. Yine tablodan kurumsal yapı boyutunda yüksek doyum alınan bir

Tablo 7.

Çalışanların Kurumsal Yapıya İlişkin Görüşleri

Maddeler	\bar{x}	SS
<i>Kurumum personeline değer verir.</i>	3.89	1.22
<i>Amirlerimin vizyonları beni etkiler.</i>	3.78	1.16
<i>Amirlerim iletişime açıktırlar.</i>	4.12	1.10
<i>Amirlerim çalışanlarına saygı duyarlar</i>	4.12	1.07
<i>İşimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, amirlerim ellerinden geleni yaparlar.</i>	4.08	1.05
<i>Amirlerimin yönetim şeklinden memnunum</i>	3.93	1.12
<i>Yaptığım iş karşılığında amirlerimce takdir edilirim.</i>	4.16	1.02
<i>Amirlerimin denetim şeklini yeterli bulurum</i>	3.78	1.15
<i>Kurumuma ulaşım olanakları yeterlidir.</i>	4.10	1.02
<i>Kurumumda dinlenme imkânım var.</i>	3.59	1.21
<i>Kurumumda kafeterya gibi beslenme imkânları yeterlidir.</i>	3.76	1.25
<i>Kurumumda sosyal etkinlik olanakları yeterlidir</i>	3.48	1.22
Kurumsal yapıya ilişkin veriler	3.90	.83

diğer madde ‘amirlerim iletişime açıktırlar’ maddesidir ($\bar{x}=4.12$). Ayrıca boyutun aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.90$) olduğu düşünüldüğünde ‘kurumumda sosyal etkinlik olanakları yeterlidir.’ ($\bar{x}=3.48$), ‘kurumumda dinlenme imkânım var’ ($\bar{x}=3.59$) gibi aritmetik ortalaması boyutun ortalamasından düşük olan maddelerden kurumsal yapı boyutunda düşük doyum sağlandığı söylenebilir. Tablo 8’de çalışanların işin niteliği boyutunun madde bazında aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 8.

Çalışanların İşin Niteliğine İlişkin Görüşleri

Maddeler	\bar{x}	SS
<i>Yaptığım iş beklentilerimi karşılar</i>	3.65	1.08
<i>İşyerimde stres yaşarım</i>	3.02	1.07
<i>İşimdeki sorumluluklarla başa çıkabilirim</i>	4.44	.68
<i>İşimde sorumluluklarım açıkça bellidir</i>	4.04	1.11
<i>İşimde yöntemlerimi kullanma fırsatım var</i>	3.44	1.22
<i>İşimde yeteneklerimi kullanabilirim</i>	3.87	1.07
<i>İşimde görev tanımım var</i>	3.84	1.24
İşin niteliğine ilişkin veriler	3.74	.66

Tablo 8'den işin niteliği boyutunda en yüksek iş doyumunun 'işimdeki sorumluluklarla başa çıkabilirim' maddesinden ($\bar{x}=4.44$) alındığı görülmektedir. İşin niteliği boyutunda yüksek doyum alınan diğer madde ise 'işimde sorumluluklarım açıkça bellidir' maddesi ($\bar{x}=4.04$) olduğu görülmektedir. İşin niteliği boyutunun aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.74$) olduğu göz önüne alındığında 'işyerimde stres yaşarım' maddesi ($\bar{x}=3.02$) ve 'işimde yöntemlerimi kullanma fırsatım var' maddesi ($\bar{x}=3.44$) gibi aritmetik ortalaması boyutun aritmetik ortalamasından düşük maddelerden sağlanan doyumun düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 9'da işin hedefleri boyutunun madde bazında aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 9.

Çalışanların İşin Hedeflerine İlişkin Görüşleri

Maddeler	\bar{x}	SS
İşim bana toplumda saygınlık kazandırır	4.01	1.02
Gelecekte daha üst düzey görev alabileceğime inanırım	3.98	1.19
İşimde yükselme şansım var	3.46	1.44
İşimle ilgili kariyer hedeflerim var	3.55	1.42
İlerde terfi edebileceğime inanırım	3.64	1.40
İşin hedeflerine ilişkin veriler	3.73	1.01

Tablo 9'dan işin hedefleri boyutunda en yüksek iş doyumunun 'işim bana toplumda saygınlık kazandırır' maddesinden ($\bar{x}=4.01$) alındığı görülmektedir. İşin hedefleri boyutunun aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.73$) olduğu göz önüne alındığında 'işimde yükselme şansım var' ($\bar{x}=3.46$), maddesinin boyutta düşük doyum alınan madde olduğu söylenebilir.

Tablo 10'da çalışma arkadaşları boyutunun madde bazında aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir

Tablo 10.

Çalışanların Çalışma Arkadaşlarına İlişkin Görüşleri

Maddeler	\bar{x}	SS
Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkilerim olduğuna inanırım	4.31	.98
Birlikte çalıştığımız arkadaşlarla iş dışında da görüşürüz	3.69	1.15
Çalışma arkadaşlarımla bana değer verdiğiğine inanırım	4.14	.90
Çalışma arkadaşlarımla işbirliği içinde çalışırım	4.11	.78
Çalışma arkadaşlarına ilişkin veriler	4.11	.77

Tablo 10'dan çalışma arkadaşları boyutunda en yüksek iş doyumunun 'çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkilerim olduğuna inanırım' maddesinden ($\bar{x}=4.31$) sağlandığı görülmektedir. Boyutun aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=4.11$) olduğu göz önüne alındığında 'birlikte çalıştığımız arkadaşlarla iş dışında da görüşürüz' maddesinin ($\bar{x}=3.69$) boyutta düşük doyum sağlanan madde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde çalışanlarının demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş ve öğrenim durumuna göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı betimlenmeye çalışılmıştır. Verilerin yorumlanmasında t-testi ve ANOVA tekniklerinden yararlanılmıştır.

Tablo 11'de çalışanların cinsiyetlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 11.

Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin T-testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Kurumsal Yapı	Kadın	97	3.88	.83	236	.40	.73
	Erkek	141	3.91	.83			
İşin Niteliği	Kadın	97	3.78	.65	236	.76	.44
	Erkek	141	3.72	.66			
İşin Hedefleri	Kadın	97	3.67	1.07	236	.85	.39
	Erkek	141	3.78	.96			
Çalışma Arkadaşları	Kadın	97	4.11	.72	236	.14	.88
	Erkek	141	4.12	.80			

Tablo 11'de, kadın ve erkek çalışanların iş doyumlarının kurumsal yapı boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, kadın ve erkek çalışanların kurumsal yapı boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)}=.40$,

$p > .05$]. Bu bulgudan, yöneticilerin kadın ve erkek çalışanlara yönetim ve iletişim anlamında cinsiyet farkı gözetmeden eşit davrandıkları ve kurumun olanaklarından yararlanmanın cinsiyet farkına bağlı olmadığı sonucu çıkarılabilir. Şahin (1999) yaptığı araştırmasında cinsiyete göre farklılığı araştırmış ve kadınların erkeklere göre iş doyumunun daha yüksek olduğunu saptamıştır. Çelik (2003) ise yaptığı araştırmasında cinsiyete göre farklılığı araştırmış ve erkeklerin bayanlardan daha doyumlu olduğu sonucunu saptamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda ise kadın ve erkek çalışanların iş doyumları arasında farklılık olmadığı sonuçları saptanmıştır (Toker, 2007a; Demirel, 1989; Günbayı ve Toprak, 2010; Ekici vd., 2009). Bulgu yapılan bazı araştırmaların bulgularıyla ters düşmekte iken bazı araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir.

Tablo 11'de, kadın ve erkek çalışanların iş doyumlarının işin niteliği boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, kadın ve erkek çalışanların işin niteliği boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = .76$, $p > .05$]. Bu bulgudan kadın ve erkek çalışanların çalışma koşulları, işlerinde kullandıkları sorumluluk, yöntemler ve işlerinden duydukları beklentileri açısından iş doyumlarının benzerlik gösterdiği söylenebilir. Yapılan bazı araştırmalarda cinsiyetle iş doyumları arasında ilişki olmadığı saptanmıştır (Değirmenci, 2006; Dilsiz; 2006; Sun, 2002; Bayrı, 2006). Yapılan araştırmalarla kıyaslandığında bulgu literatürle paralellik göstermektedir. Pişkin (2001) erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Çoknaz (1998) ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğunu saptamıştır. Yapılan araştırmaların bulgularıyla kıyaslandığında bulgu literatürle çelişmektedir.

Tablo 11'de, kadın ve erkek çalışanların iş doyumlarının işin hedefleri boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, kadın ve erkek çalışanların işin hedefleri boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = .85$, $p > .05$]. Bu bulgudan, kadın ve erkek çalışanların işin toplumda saygınlık kazandırması, terfi ve yükselme olanakları sağlaması açısından benzer iş doyumuna sahip oldukları yorumu yapılabilir. Alanyazın da erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu saptandığı araştırmalar bulunmaktadır (İrban, 2004; Eker, 2006; Mahmutoğlu, 2007). Şirin (2009) araştırmasında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır. Bulgu bu yönüyle yapılan araştırmaların bulgularıyla

çalışmaktadır. Yapılan bazı araştırmalarda ise cinsiyetle iş doyumu arasında ilişki saptanmamıştır (Yelboğa, 2007; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman 2005; Gençay, 2007). Bulgu yapılan araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir.

Tablo 11’de, kadın ve erkek çalışanların iş doyumlarının çalışma arkadaşları boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, kadın ve erkek çalışanların çalışma arkadaşları boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = .14, p > .05$]. Bu bulgudan, çalışma arkadaşlarının birbirlerine cinsiyet farkı gözetmeden eşit şekilde davrandıkları yorumu yapılabilir. Keser (2006) erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla iş doyumu yaşadıklarını saptamıştır. Aydın (2006) kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş doyumu yaşadıklarını saptamıştır. Bulgu yapılan araştırmaların bulgularıyla kıyaslandığında literatürle çalışmaktadır. Bazı araştırmalarda ise cinsiyetle iş doyumu arasında ilişki saptanmamıştır (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Aslan, 2006; Keser, 2005b; Bodur ve Güler, 1997). Bulgu bu yönüyle yapılan araştırmaların bulgularıyla kıyaslandığında literatürle paralellik göstermektedir.

Tablo 12’de çalışanların yaşa göre iş doyumlarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 12.

Çalışanların Yaşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Dağılımları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{x}	SS
Kurumsal Yapı	21-30	124	3.94	.81
	31-40	77	3.90	.79
	41+	37	3.77	.96
İşin Niteliği	21-30	124	3.73	.72
	31-40	77	3.71	.57
	41+	37	3.84	.62
İşin Hedefleri	21-30	124	3.76	1
	31-40	77	3.85	.94
	41+	37	3.37	1.15
Çalışma Arkadaşları	21-30	124	4.16	.75
	31-40	77	4.08	.79
	41+	37	4.03	.79

Tablo 12’de çalışanların yaşlarına göre iş doyum boyutlarında dağılımları verilmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş ve tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13.

Çalışanların Yaşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kurumsal Yapı	Gruplararası	.78	2	.39	.56	.56
	Gruplarıçi	162.75	235	.69		
	Toplam	163.54	237			
İşin Niteliği	Gruplararası	.45	2	.22	.52	.59
	Gruplarıçi	103.52	235	.44		
	Toplam	103.98	237			
İşin Hedefleri	Gruplararası	5.89	2	2.94	.88	.058
	Gruplarıçi	240.04	235	1.02		
	Toplam	245.93	237			
Çalışma Arkadaşları	Gruplararası	.69	2	.34	.57	.56
	Gruplarıçi	141.01	235	.60		
	Toplam	141.71	237			

Tablo 13'den analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların kurumsal yapı boyutunda yaşları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(2-235)} = .56, p > .05$]. Bu bulgudan, yöneticilerin çalışanlara yönetim ve iletişim anlamında yaş farkı gözetmeksizin eşit davrandıkları ve kurumun olanaklarından yararlanmanın yaş farkına bağlı olmadığı söylenebilir. Demirel (1989) araştırmasında gençlerin işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını, Günbayı ve Toprak (2010) 51 ve üzeri yaş grubundakilerin işlerinden diğer yaş gruplarındakilere oranla daha fazla doyum sağladıklarını, Çelik (2003) araştırmasında fen bilgisi öğretmenlerinin iş doyumlarının ara yaş gruplarında daha fazla olduğunu saptamıştır. Yapılan bazı araştırmalar da ise çalışanların iş doyumlarının yaşa göre farklılık göstermediği sonuçları saptanmıştır (Şirin, 2009; Çoknaz, 1998; Günbayı ve Toprak, 2010). Bulgu yapılan bazı araştırmaların bulgularıyla ters düşerken bazı araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 13'den analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların işin niteliği boyutunda yaşları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(2-235)} = .52, p > .05$]. Bu bulgudan, işin çalışma koşullarının, işte kullanılan sorumluluğun, yöntemlerin ve işten duyulan beklentilerin çalışanların iş doyumlarında yaşlarına göre farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir. Toker (2007a) 26-42 yaşları arasındakilerin diğer yaş gruplarındakilere oranla daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını, Şahin (1999), 41 ve üzeri yaştakilerin diğer gruptakilere göre daha fazla işi doyumunu yaşadıklarını

saptamıştır. Bulgu bu yönüyle yapılan araştırmaların bulgularıyla çelişmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda ise çalışanların iş doyumlarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği bulguları saptanmıştır (Ekici vd., 2009; Çoknaz, 1998; Demirel, 1989). Bulgu yapılan araştırmalarla kıyaslandığında literatürü desteklemektedir.

Tablo 13'den analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların işin hedefleri boyutunda yaşları bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(2-235)}=.88, p>.05$]. Bu bulgudan, çalışanların yaşları bakımından işin toplumda saygınlık kazandırması, terfi ve yükselme olanakları sağlaması açısından benzer iş doyumuna sahip oldukları yorumu yapılabilir. Yelboğa (2007) araştırmasında 41 ve üstü yaşta olan çalışanların daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını, Aydın ve Kutlu (2001) 35 ve üstü yaşa sahip çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bulgu yapılan araştırmalarla kıyaslandığında literatürle çelişmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda ise yaş ile iş doyumları arasında farklılık tespit edilmemiştir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Keser, 2005b). Bulgu yapılan araştırmalarla kıyaslandığında literatürle paralellik göstermektedir.

Tablo 13'den analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların çalışma arkadaşları boyutunda yaşları bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(2-135)}=.57, p>.05$]. Bu bulgudan, çalışanların birbirlerine yaş farkı gözetmeden tarafsız davrandıkları sonucu çıkarılabilir. Keser (2006) 20-24 yaş aralığında çalışanların, 25-29 yaş aralığında çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını, Aslan (2006) 40 yaş ve üzeri çalışanların daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını, Özaltın, Kaya, Demir ve Özer (2002) 30 yaş ve üzeri çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bazı araştırmalarda çalışanların iş doyumlarının yaşlarına göre farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Gençay, 2007; Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen, 2006; Mahmutoğlu, 2007) . Bulgu yapılan bazı araştırmaların bulgularıyla örtüşmekte iken bazı araştırmaların bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 14'de çalışanların öğrenim durumuna göre iş doyumlarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 14.

Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre İş Doyumlarının Dağılımı

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	SS
Kurumsal Yapı	Lise	94	3.94	.80
	Önlisans	54	3.84	.85
	Lisans	69	3.88	.84
	Lisansüstü	21	3.91	.88
İşin Niteliği	Lise	94	3.75	.62
	Önlisans	54	3.75	.65
	Lisans	69	3.74	.73
	Lisansüstü	21	3.71	.64
İşin Hedefleri	Lise	94	3.60	1.02
	Önlisans	54	3.84	.91
	Lisans	69	3.86	1.05
	Lisansüstü	21	3.60	1.07
Çalışma Arkadaşları	Lise	94	4.14	.77
	Önlisans	54	4.12	.71
	Lisans	69	4.06	.79
	Lisansüstü	21	4.17	.83

Tablo 14'de çalışanların öğrenim durumlarına göre iş doyum boyutlarında dağılımları verilmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş ve tablo 15'de sunulmuştur.

Tablo 15.

Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kurumsal Yapı	Gruplararası	.388	3	.12	.18	.90
	Gruplarıçi	163.52	234	.69		
	Toplam	163.54	237			
İşin Niteliği	Gruplararası	.038	3	.01	.29	.99
	Gruplarıçi	103.94	234	.44		
	Toplam	103.98	237			
İşin Hedefleri	Gruplararası	3.82	3	1.27	1.23	.29
	Gruplarıçi	242.11	234	1.03		
	Toplam	245.93	237			
Çalışma Arkadaşları	Gruplararası	.29	3	.098	.16	.92
	Gruplarıçi	141.41	234	.604		
	Toplam	141.71	237			

Tablo 15’de analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların kurumsal yapı boyutunda öğrenim durumları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-234)}=.18$, $p>.05$]. Bu bulgudan yöneticilerin çalışanlara yönetim ve iletişim anlamında öğrenim durumu gözetmeden eşit davrandıkları ve kurumun olanaklarından yararlanmanın öğrenim durumuna bağlı olmadığı sonucu çıkarılabilir. Çelik (2003) fen bilgisi öğretmenlerinden lisansüstü eğitim yapanların diğer öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmanın bulgusuyla ters düşmektedir. Günbayı ve Toprak (2010) ve Çoknaz (1998) ise çalışanlar arasında iş doyumunu düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Çelik (2003)’de yaptığı araştırmasında fizik kimya ve biyoloji öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre iş doyumlarında farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bulgu bu yönüyle yapılan araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir.

Tablo 15’de analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların işin niteliği boyutunda öğrenim durumları bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-234)}=.29$, $p>.05$]. Bu bulgudan, işin çalışma koşullarının, işte kullanılan sorumluluğun, yöntemlerin ve işten duyulan beklentilerin çalışanların öğrenim durumlarına göre iş doyumlarında farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir. Aydın (2006), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında mesleğin sağlıklı, mücadele zevki veren bir meslek olduğunu düşünen yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarına oranla daha yüksek doyum sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Toker (2007a) yaptığı araştırmasında ise ilkökul ve lise mezunlarının daha fazla iş doyumunu yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Ekici vd (2009), Pişkin (2001), Önder ve Taş (2009) öğrenim durumuna göre çalışanların iş doyumları arasında, farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bulgu yapılan bazı araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermekte iken bazı araştırmaların bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 15’de analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların işin hedefleri boyutunda öğrenim durumları bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-234)}=1.23$, $p>.05$]. Bu bulgudan, işin terfi ve yükselme olanakları, kariyer hedefleri açısından çalışanların öğrenim durumlarına göre iş doyumlarında farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir. Keser (2005b) üniversite mezunlarının iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dilsiz (2006) lisan mezunu çalışanların yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlara göre iş doyumlarının daha

yüksek olduğunu saptamıştır. İrban (2004) en az iş doyumuna sahip olan çalışanların yüksek lisans mezunları olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bulgu bu yönüyle yapılan araştırmaların bulgularıyla ters düşmektedir. Çoknaz (1998) çalışanların öğrenim durumlarına göre iş doyumlarında farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmanın bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Tablo 15’de analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların çalışma arkadaşları boyutunda öğrenim durumları bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-234)}=.16, p>.05$]. Bu bulgudan, çalışanların birbirlerine öğrenim durumu gözetmeden tarafsız davrandıkları sonucu çıkarılabilir. Şahin (1999) öğretmen lisesi ve ön lisans tamamlama mezunlarının eğitim fakültesi mezunlarına göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmanın bulgusuyla çelişmektedir. Günbayı ve Toprak (2010), Ekici vd. (2009), Toker (2007a) yaptıkları araştırmalarında çalışanlar arasında öğrenim durumuna göre iş doyumlarında farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında Üniversite çalışanlarının kurumsal özelliklerinden istihdam şekli, çalışılan birim ve çalışılan birimin konumuna göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı betimlenmeye çalışılmıştır. Verilerin yorumlanmasında t-testi ve ANOVA tekniklerinden yararlanılmıştır.

Tablo 16’da çalışanların istihdam şekillerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 16.

Çalışanların İstihdam Şekline Göre İş Doyumlarına İlişkin T-testi Sonuçları

Boyutlar	İstihdam Şekli	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Kurumsal	Kadrolu	124	3.74	.86	236	3.11	.002
Yapı	Sözleşmeli	114	4.07	.75			
İşin	Kadrolu	124	3.67	.65	236	1.90	.058
Niteliği	Sözleşmeli	114	3.83	.65			
İşin	Kadrolu	124	3.67	1.07	236	1.85	.39
Hedefleri	Sözleşmeli	114	3.78	.96			
Çalışma	Kadrolu	124	4.01	.79	236	2.30	.022
Arkadaşları	Sözleşmeli	114	4.23	.73			

Tablo 16'da kadrolu ve sözleşmeli çalışanların iş doyumlarının kurumsal yapı boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, kadrolu ve sözleşmeli çalışanların kurumsal yapı boyutunda iş doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmektedir [$t_{(236)} = 3.11, p < .05$]. Sözleşmeli olarak çalışanların kurumsal yapı boyutunda iş doyumları ($\bar{x} = 4.07$), kadrolu çalışanlara göre ($\bar{x} = 3.74$) daha olumludur. Bu bulgu kurumsal yapı boyutundaki iş doyumunu ile istihdam şekli arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgudan, sözleşmeli çalışanların yöneticilerinden yönetim ve iletişim anlamında ve kurumun olanaklarından yararlanma bakımından kadrolu çalışanlara oranla daha fazla iş doyumunu sağladıkları sonucuna ulaşılabılır. Yüksel (2002) işyerindeki yönetim tutumu, yöneticinin göstermiş olduğu adil davranış ve saygı derecesi, yöneticiden görülen destek ve rehberlik bileşenlerinde sürekli ve geçici statüde istihdam edilen çalışanlar arasında iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bulgu yapılan araştırmayla kıyaslandığında literatürle ters düşmektedir.

Tablo 16'da kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışanların iş doyumlarının işin niteliği boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, sözleşmeli ve kadrolu çalışanların işin niteliği boyutunda iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = 1.90, p > .05$]. Bu bulgudan, işin çalışma koşullarının, işte kullanılan sorumluluğun, yöntemlerin ve işten duyulan beklentilerin çalışanların istihdam şekilleri bakımından iş doyumlarında farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) tarafından yapılan araştırmada sözleşmeli ve kadrolu olarak çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Bulgu bu yönüyle yapılan araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

Tablo 16'da kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışanların iş doyumlarının işin hedefleri boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadrolu ve sözleşmeli çalışanların işin hedefleri boyutunda iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = 1.85, p > .05$]. Bu bulgudan, işin terfi ve yükselme olanaklarının, kariyer hedeflerinin çalışanların istihdam şekilleri bakımından iş doyumlarında farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir. Yüksel (2002) işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bileşeninde sürekli statüde çalışanların geçici statüde çalışanlara göre daha fazla doyum yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bulgu bu yönüyle yapılan araştırmanın bulgusuyla çelişmektedir.

Tablo 16’da kadrolu ve sözleşmeli çalışanların iş doyumlarının çalışma arkadaşları boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, kadrolu ve sözleşmeli çalışanların çalışma arkadaşları boyutunda iş doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmektedir [$t_{(236)} = 2.30$, $p < .05$]. Sözleşmeli olarak çalışanların çalışma arkadaşları boyutunda iş doyumları ($\bar{x} = 4.23$), kadrolu çalışanlara göre ($\bar{x} = 4.01$) daha olumludur. Bu bulgu çalışma arkadaşları boyutunda iş doyumunu ile istihdam şekli arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgudan, çalışanların birbirlerine istihdam şekillerini gözetererek eşit şekilde ve tarafsız davranmadıkları sonucu çıkarılabilir. Eğinli (2009) kamu sektöründe çalışanların iş doyumlarının özel sektörde çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Çınar ve Kavlak (2009) ambulans ve acil bakım teknikerleri üzerine yaptığı araştırmasında 657’ye tabi devlet memurlarının 4/B statüsünde sözleşmeli olarak çalışan ve işçi sınıfında çalışanlardan iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 17’de çalışanların çalışılan birime göre iş doyumlarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 17.

Çalışanların Çalışılan Birime Göre İş Doyumlarının Dağılımı

Boyutlar	Çalışılan Birim	N	\bar{x}	SS
Kurumsal Yapı	Rektörlük	119	3.74	.87
	Fakülte	56	3.94	.79
	Yüksekokul	63	4.17	.71
İşin Niteliği	Rektörlük	119	3.66	.71
	Fakülte	56	3.78	.66
	Yüksekokul	63	3.87	.53
İşin Hedefleri	Rektörlük	119	3.73	1.03
	Fakülte	56	3.78	1.05
	Yüksekokul	63	3.73	.96
Çalışma Arkadaşları	Rektörlük	119	4.14	.73
	Fakülte	56	4.16	.75
	Yüksekokul	63	4.11	.84

Tablo 17’de çalışanların çalışılan birime göre iş doyum boyutlarında dağılımları verilmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş ve tablo 18’de sunulmuştur

Tablo 18.

Çalışanların Çalışılan Birime Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Kurumsal Yapı	Gruplararası	7.76	2	3.84	5.76	.004	R-Y
	Gruplarıçi	155.89	235	.66			
	Toplam	163.54	237				
İşin Niteliği	Gruplararası	2.03	2	1.01	1.61	.099	-
	Gruplarıçi	101.95	235	.43			
	Toplam	103.98	237				
İşin Hedefleri	Gruplararası	.76	2	.25	2.34	.99	-
	Gruplarıçi	245.17	235	1.48			
	Toplam	245.93	237				
Çalışma Arkadaşları	Gruplararası	.12	2	.02	1.46	.95	-
	Gruplarıçi	141.58	235	.60			
	Toplam	141.71	237				

R: Rektörlük F: Fakülte Y: Yüksekokul

Tablo 18 incelendiğinde, çalışanların kurumsal yapı boyutunda çalışılan birim bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F_{(2-235)}=5.76$, $p<.05$]. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre yüksekokul çalışanlarının ($\bar{x}=4.17$), rektörlük çalışanlarından ($\bar{x}=3.74$) kurumsal yapı boyutunda daha fazla iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir. Bu bulgudan, yüksekokul biriminde çalışanların yöneticilerinden yönetim ve iletişim anlamında ve kurumun olanaklarını kullanma anlamında rektörlük biriminde çalışanlara göre daha fazla doyum aldıkları sonucu çıkarılabilir. Samadov (2006) büro, muhasebe, pazarlama, üretim gibi birimlerde çalışanların iş doyumlarında farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmanın bulgusuyla kıyaslandığında farklılık göstermektedir.

Tablo 18'den, çalışanların işin niteliği boyutunda çalışılan birim bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(2-235)}=1.61$, $p>.05$]. Bu bulgudan, işin çalışma koşullarının, işte kullanılan sorumluluğun, yöntemlerin ve işten duyulan beklentilerin çalışanların çalıştıkları birimlere göre farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir. Sun (2002) yaptığı araştırmasında Merkez Bankası üretim servisi, üretim destek servisi ve yan hizmetler servisi birimlerinde çalışanların iş doyum düzeylerinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bulgu yapılan araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

Tablo 18'den, çalışanların işin hedefleri boyutunda çalışılan birim bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(2-235)}=2.34$, $p>.05$]. Bu bulgudan, işin terfi ve yükselme olanakları açısından çalışanların çalışılan birime göre iş doyumlarının farklılık göstermediği sonucuna varılabilir.

Tablo 18'den, çalışanların çalışma arkadaşları boyutunda çalışılan birim bakımından iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(2-235)}=1.46$, $p>.05$]. Bu bulgudan, çalışanların birbirlerine çalışılan birim farkı gözetmeden tarafsız davrandıkları sonucu çıkarılabilir. Samadov (2006) yaptığı araştırmasında büro, muhasebe, pazarlama, üretim gibi birimlerde çalışanların, Sun (2002) üretim servisi, üretim destek servisi ve yan hizmetler servisi birimlerinde çalışanların iş doyumlarının değişmediği sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 19'da çalışanların çalışılan birimin konumuna göre iş doyumlarına ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 19.

Çalışanların Çalışılan Birimin Konumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin T-testi Sonuçları

Boyutlar	Birimin Konumu	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Kurumsal	Merkez	201	3.88	.82	236	.99	.32
Yapı	İlçe	97	4.02	.85			
İşin	Merkez	201	3.71	.67	236	.63	.10
Niteliği	İlçe	37	3.91	.54			
İşin	Merkez	201	3.72	1.04	236	.49	.62
Hedefleri	İlçe	37	3.81	.88			
Çalışma	Merkez	201	4.11	.76	236	.18	.85
Arkadaşları	İlçe	37	4.14	.81			

Tablo 19'da merkezde ve ilçede çalışanların iş doyumlarının kurumsal yapı boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, merkez ve ilçede çalışanların kurumsal yapı boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)}= .99$, $p >.05$]. Bu bulgudan, yöneticilerin yönetim ve iletişim anlamında merkez veya ilçe farkı gözetmeksizin eşit davrandıkları ve kurumun olanaklarından yararlanmanın kurumun konumuna göre farklılık göstermediği

söylenbilir. Ayrıca çalışanların yöneticileri olarak algıladıkları üstlerinin çalıştıkları yerleşim biriminde olmaları ve ilçedeki birimlerin de kendine özgü olanaklarının olması kurumsal yapı boyutunda iş doyum düzeyinde farklılık olmamasında etken olabilir.

Tablo 19'dan merkezde ve ilçede çalışanların iş doyumlarının işin niteliği boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, merkez ve ilçede çalışanların işin niteliği boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = .63, p > .05$]. Bu bulgudan, işin çalışma koşullarının, işte kullanılan sorumluluğun, yöntemlerin ve işten duyulan beklentilerin çalışanların çalıştıkları birimlerin konumuna göre iş doyumlarında farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir.

Tablo 19'dan merkezde ve ilçede çalışanların iş doyumlarının işin hedefleri boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, merkez ve ilçede çalışanların işin hedefleri boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = .49, p > .05$]. Bu bulgudan, işin terfi ve yükselme olanakları, kariyer hedefleri açısından çalışanların iş doyumlarında çalışılan birimin konumuna göre farklılık göstermediği sonucu çıkarılabilir. Ciğerci (2004) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında ilde yaşayan hemşirelerin ilçede yaşayan hemşirelere oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu yönüyle bulgu yapılan araştırmanın bulgusuyla ters düşmektedir

Tablo 19'dan merkezde ve ilçede çalışanların iş doyumlarının çalışma arkadaşları boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, merkez ve ilçede çalışanların çalışma arkadaşları boyutundaki iş doyumlarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t_{(236)} = .18, p > .05$]. Çalışanların çalışma arkadaşları olarak algıladıkları çalışanlarla aynı birimde dolayısıyla aynı kurum konumunda çalışıyor olması iş doyum düzeyinde farklılık olmamasında etken olabilir.

BÖLÜM V

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde Üniversite çalışanlarının iş doyumları (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği) araştırmasının bulguları kısaca özetlenmiş ve sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar alt problemlerin sırasına göre belirtilmiştir. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanlarının iş doyum düzeyleri ve iş doyum boyutlarına ilişkin görüşlerinin sınındığı birinci alt problem kapsamında elde edilen sonuçlar şunlardır.

- Çalışanların, kurumsal yapı, işin niteliği, işin hedefleri, çalışma arkadaşları boyutunda iş doyumları yüksek düzeydedir.
- Çalışanlar kurumsal yapı boyutunda en yüksek iş doyumunu 'yaptığım iş karşılığında amirlerimce takdir edilirim' maddesinden sağlamaktadırlar. Bu boyutta en düşük iş doyumunu ise 'kurumumda sosyal etkinlik olanakları yeterlidir' maddesinden sağlamaktadırlar.
- Çalışanlar işin niteliği boyutunda en yüksek iş doyumunu 'işimdeki sorumluluklarla başa çıkabilirim' maddesinden sağlamaktadırlar. Bu boyutta en düşük iş doyumunu ise 'işyerimde stres yaşıyorum' maddesinden sağlanmaktadır.
- Çalışanlar işin hedefleri boyutunda en yüksek iş doyumunu 'işim bana toplumda saygınlık kazandırır' maddesinden sağlamaktadırlar. Bu boyutta en düşük iş doyumunu ise 'işimde yükselme şansım var' maddesinden sağlanmaktadır.
- Çalışanlar çalışma arkadaşları boyutunda en yüksek iş doyumunu 'çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkilerim olduğuna inanırım' maddesinden sağlamaktadırlar. Bu boyutta en düşük iş doyumunu ise 'birlikte çalıştığımız arkadaşlarla iş dışında da görüşürüz' maddesinden sağlanmaktadır.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanların cinsiyet, yaş ve öğrenim durumlarına göre iş doyumuna ilişkin görüşlerinde farklılık olup oluşmadığını saptamak amacıyla yapılan analizlerin sonuçları şunlardır;

- Çalışanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve öğrenim durumlarına göre kurumsal yapı, işin niteliği, işin hedefleri, çalışma arkadaşları boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında çalışanların istihdam şekli, çalışılan birim, çalışılan birimin konumuna göre iş doyumuna ilişkin görüşlerinde farklılık olup oluşmadığını saptamak amacıyla yapılan analizlerin sonuçları şunlardır;

- Çalışanların istihdam şekline göre kurumsal yapı boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Sözleşmeli olarak çalışanların kadrolu olarak çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir. İstihdam şekline göre işin niteliği ve işin hedefleri boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çalışma arkadaşları boyutunda ise anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Sözleşmeli olarak çalışanlar kadrolu olarak çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir.

- Çalışanların çalışılan birime göre kurumsal yapı boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu boyutta Yükseköğretim çalışanlarının Rektörlükte çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir. Çalışılan birime göre işin niteliği, işin kendisi ve çalışma arkadaşları boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

- Çalışanların çalışılan birimin konumuna göre kurumsal yapı, işin niteliği, işin hedefleri ve çalışma arkadaşları boyutlarında iş doyumlarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Öneriler

Bu bölümde Üniversite çalışanlarının iş doyumları (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği) araştırmasının sonuçlarına dayanılarak önerilerde bulunulmuştur. Öneriler araştırmacılar için öneriler ve uygulamacılar için öneriler olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Uygulamacılar için Öneriler

- Çalışanların iş doyumlarının daha yüksek tutulabilmesi için kurumun sosyal ve fiziki olanakları geliştirilebilir.
- Kurumda çalışan yöneticiler çalışanlara eşit ve adil davranmalıdır.
- Çalışanların yaptıkları işlerinde görev tanımları ve sorumlulukları açıkça belirlenmelidir.
- Çalışanların iş doyumlarının yüksek tutulabilmesi için çalıştıkları pozisyonların yükselme ve terfi imkânları açık ve net olabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

- Başka üniversitelerin idari çalışanları üzerinde iş doyumunu araştırmaları gerçekleştirilebilir ve sonuçlar araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir.
- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanlarının iş doyumlarının belirlenmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada kullanılan anket başka üniversitelerin akademik personelleri üzerinde de gerçekleştirilip karşılaştırmalar yapılabilir.
- Araştırmada kullanılan kişisel ve kurumsal değişkenlerin dışında değişkenler belirlenebilir ve araştırmalar genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, G. (2006). *İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunun belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 1-25.
- Aşan, Ö. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. S. Güney (Editör). Birinci Baskı. Ankara. Nobel Yayıncılık.
- Avşaroğlu S., Deniz M.E. ve Kahraman A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14,115-129.
- Ayan, S., Kocacık.F., Karakuş,H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry*; 10,18-25
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu*. Yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. (8. Basım). Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.
- Aydın, R., Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. Web: http://cumhuriyet.edu.tr/ederji/makale/sayi_5.2.htm adresinden 20 Ekim 2009'da alınmıştır.

- Bakan, İ., Büyükbeşe, T.(2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. (3. Basım). Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi Güney Doğu Anadolu Bölgesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bodur, S., Güler, S. (1997). Sağlık yöneticilerinde iş doyumunu. *Genel Tıp Dergisi*.7(1).12-4
- Brayfield, A. H., Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction journal of applied psychology.35,307-311
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*.(8 Baskı).Ankara. Pegem A Yayıncılık.
- Ciğerci, Y. (2004). *Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumunu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu (Kırıkkale il örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çınar ,İ., Kavlak, O. (2009). İzmir ilinde çalışan ambulans ve acil bakım teknikerlerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi. *Akademik Acil Tıp Dergisi*, (8) ,3.

- Çoknaz, H. (1998). *Takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, E. (2001), *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Demirel, R. (1989). *Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek Lisans tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). 657 sayılı devlet memurları kanunu. Web: <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html> adresinden 18 Ocak 2009 tarihinde alınmıştır.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Dirim, C. (2004). *Kriz döneminde motivasyon teorilerinin geçerliği ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi. İstanbul: Yıldız teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim okul müdürü yardımcılarının iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Duygulu, S., Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*,12,(2)
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,23, (3).
- Ehtiyar, R. (1995). *Otel işletmelerinde çalışan personelin iş tatmini ve verimliliğin bir göstergesi olan işgören devir hızı ile ilişkisinin değerlendirilmesine yönelik Antalya yöresindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde araştırmalı bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eker, G. (2006).*Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekici, S., Belli, E.,Çalışkan, S. (2009).Gençlik spor genel müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyum düzeyleri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt 3, Sayı 1*.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elgün, F. R. (2007). *Yöneticilerin koçluk uygulamalarının satış personelinin iş tatmini üzerine etkileri ve satış personeline yönelik uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engin, E. (1999). *Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzen özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir:Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar*, 6. Basım. İstanbul. Beta. Yayınları.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon. Çağdaş ve küresel yaklaşımlar*, 8.Basım. İstanbul. Beta yayıncılık.
- Ersoy, B. (2006). *Toplumsal değerler ve çalışanların iş doyumu arasındaki ilişki: Ampirik bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15,(2),765-780.
- Goldstein, G., Hersen, M. (2000). *Handbook of psychological assessment*. (3. Basım). <http://books.google.com.tr> adresinden 10 Ocak 2009 tarihinde alınmıştır.
- Gözener, E., Sayın, S. (2007). *Devlet ve özel hastanelerde hekimlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması*. Eğitim Dergisi. http://www.egitim.gen.tr/Evrin_Simge_isdoyumu.htm adresinden 12 Temmuz 2009 tarihinde alınmıştır.
- Gülınar, B. (2007a). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumu*. İstanbul. Literatürk yayıncılık.
- Gülınar, B. (2007b). *Araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumu: kamu ve özel üniversite karşılaştırması*. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günbayı, İ.,Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*.9.(1),150-169.
- Gündoğın, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Ankara:Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading MA. Addison Wesley.

Huff, J. Yeoh, T. (2008). *The effect of attitude strength on the stability of job satisfaction*. Submission to the 51st Annual Conference of the Midwest Academy of Management.

http://www.midwestacademy.org/Proceedings/2008/papers/Huff&Yeoh_33.pdf

adresinden 10 Ocak 2010 tarihinde alınmıştır.

Izgar, H.(2008). Okul yöneticilerinde iş doyum ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25. 317-334

İrban, H. (2004). *Jandarma okullar komutanlığı öğretim başkanlığı personelinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kalaycı, Ş. (2006). *Spss uygulamalı çok değişken*.(2.Basım).Ankara. Asil yayıncılık.

Kaplan, M. (2007).*Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karakaya, A., Ay, F.A. (2007). *Çalışanların motivasyonu etkileyen faktörler: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma*, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 31(1), 55-67.

Kelepçe, M., Özbek, O. (2008). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, VI (3) 113-123

Keser, A. (2005a). *Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış*. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, Cilt: 55, Sayı: 1

- Keser, A. (2005b). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*,7,(4) Web// calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf adresinden 15 temmuz 2009 yılında alınmıştır.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (11), 1, 100-119
- Kınık, S. (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Konur, D. Y. (2006). *İşyerlerinde motivasyon teorileri ve uygulamalarına ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önder, E., Taş, A.(2009).Süleyman Demirel üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması.*Milli Eğitim Dergisi*.184.71-81.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi* 44 (4) : 423 – 427
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*.(5. Baskı). Eskişehir: Etam Yayıncılık.

- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Özer, A. (1997). *Özelleştirilmiş ve özelleştirilmemiş iş yerlerinde çalışan işçilerin bazı özlük niteliklerine göre iş doyumları ve kaygı düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pişkin, A. (2001). *Malatya Turgut Özal Tıp Merkezi'nde çalışan sağlık, teknik, idari ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Robbins, S. P. (2000). *Essential Of Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Santhapparaj, A. S., Alam, S. S. (2005). Job satisfaction among academic staff in private universities in Malaysia. *Journal Of Social Science* 1 (2):72-76.
- Saucer, W.I., York, C.M. (1978). Sex differences in job satisfaction: a re-examination. *Personel Psychology*, 31.
- Saylan, T. (2008). *Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F., (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, C.5, 1-2, 55-64.
- Sezgin, M. (2009). *İş tatmini üzerine bir odak grup çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Sipahi, B., Yurtkoru, S.,Çinko, M. (2008).*Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*.(2.basım). İstanbul. Beta Yayıncılık
- Silah, M. (1997). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Basım. Seçkin Yayınevi. Ankara
- Ssesanga, K., Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of University academics: Perspectives from Uganda. *Higher Education* 50: 33–56
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara
- Sünter ,A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş.,Öz, H., Pekşen, Y. 2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*,16(1),9-14
- Şahin, İ.(1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, H., Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,9,(18), 160-174.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şirin,. E. F. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu araştırma görevlilerinin iş tatmini ve öğretim üyeliğine ilişkin tutum ilişkisinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5 (1),85-104

- Taşcı, K.D., Özer, F.G., Koştu, N. (2007). *Pamukkale üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin stresle baş etme stratejilerinin belirlenmesi*. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2007; 10: 2
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. (1.baskı). İstanbul. Epsilon Yayıncılık
- Toker, B. (2007a). Konaklama işletmelerinde iş doyumu: Demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 2(6), 591-614.
- Toker, B. (2007b). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 2007, 92-107
- Tosun, K., Kaya, H., Babadağ, K., Tura, Y., Kaçar, G.Y., Taze, S., Öztürk, H. (2007). Bir üniversite hastanesinin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu düzeyi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Türk Nöroşirürji Dergisi*, (17)
- Tözün, M., Çulhacı, A., Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumu (Eskişehir). *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 7(5):377-384
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tülek, M. E. (2008). *Vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyumu-örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara. Gazi Kitabevi
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2009). *Organizasyonlarda bireyler: Tutum, davranış ve motivasyon*. Web: http://web.deu.edu.tr/kalite/dosyalar/ulusal_bildiri/EkD.doc adresinden 20 Temmuz 2009 tarihinde alınmıştır.

Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yeğin, M. (2009). *İdari personelin iş doyum üzerine bir araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyum ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2). Web// htm.gen.tr/dosyalar/atilla_yelboga1.pdf adresinden 20 Haziran 2009 tarihinde alınmıştır.

Yerlisu, T., Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2008, VI (2) 87-93

Yıldırım, H. (2008). *Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'nda çalışan eğitim bilimleri branşındaki personelin iş doyum*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yorulmaz, H. (2007). *Kariyerde iş doyum ve plato: Kktc kamu sektöründe uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Lefkoşa; Yakınoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, İ. (2002). *Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Belirlenmesi*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 57(4),183-205.

Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyumu, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. Fırat Üniversitesi sosyal Bilimler Dergisi. 13. (1). 261-272

Ek 1.

İzin Belgesi



T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : B.30.2.MAE.0.72.00.00/ 774-4612
Konu : Zeki ÖGDEM

26.12.2008

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 24.12.2008 tarih ve B.30.2.MAE.0.41.00.00/770-590 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi yüksek lisans öğrencisi Zeki ÖGDEM'in, yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere yazınız ekinde sunulan "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Çalışan İdari Personelin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları" konulu anket yapma isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mahiye ÖZÇELİK METİN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek 2.

Faktör Analizi Sonuçları

MADDELER	FAKTÖR ORTAK VARYANSI	FAKRLER			
		1	2	3	4
Madde22	.672	.626			
Madde30	.660	.681			
Madde31	.829	.748			
Madde32	.783	.619			
Madde33	.735	.836			
Madde34	.776	.812			
Madde35	.707	.788			
Madde36	.538	.514			
Madde37	.458	.413			
Madde38	.496	.556			
Madde39	.697	.650			
Madde40	.523	.574			
Madde4	.621		.633		
Madde9	.431		.567		
Madde10	.468		.369		
Madde13	.677		.733		
Madde15	.605		.642		
Madde16	.704		.770		
Madde17	.514		.428		
Madde5	.554			.528	
Madde6	.610			.691	
Madde18	.733			.840	
Madde19	.771			.873	
Madde20	.864			.912	
Madde25	.642				.572
Madde26	.621				.771
Madde27	.685				.748
Madde28	.714				.719
KMO:	.773			Barlett Küresellik Testi Ki Kare:	1255.784
Sd:	378			P:	.00
Toplam Açıklanan Varyans:	63.89			Ölçek Güvenirlik Değeri:	.921
Faktör 1: %21.21		Faktör2: %16.29			
Faktör3: %15.09		Faktör4: %11.29			

Ek 3.

Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Faktörler	Maddeler	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Faktör 1	Madde22	44,2414	76,292	,729	,906	.921
	Madde30	44,4828	77,763	,703	,908	
	Madde31	44,0862	76,677	,808	,903	
	Madde32	44,0000	78,947	,728	,907	
	Madde33	44,0690	78,241	,770	,905	
	Madde34	44,1897	77,384	,765	,905	
	Madde35	44,0345	78,350	,740	,906	
	Madde36	44,3621	80,586	,575	,913	
	Madde37	44,1034	83,568	,453	,913	
	Madde38	44,5172	78,780	,589	,913	
	Madde39	44,4828	76,219	,628	,912	
Madde40	44,8448	77,326	,542	,913		
Faktör 2	Madde4	22,5690	17,653	,618	,705	.763
	Madde9	23,5690	25,197	-,177	,756	
	Madde10	21,7241	21,221	,498	,743	
	Madde13	22,3103	16,534	,690	,755	
	Madde15	22,7759	16,317	,690	,684	
	Madde16	22,3793	16,941	,736	,680	
Faktör 3	Madde17	22,5345	16,920	,540	,722	.873
	Madde5	14,1207	24,880	,537	,864	
	Madde6	14,2931	21,299	,628	,864	
	Madde18	14,7931	19,009	,706	,847	
	Madde19	14,6552	18,160	,808	,819	
Faktör 4	Madde20	14,6207	17,783	,866	,803	.812
	Madde25	12,0690	6,065	,601	,777	
	Madde26	12,7759	5,300	,585	,806	
	Madde27	12,2759	5,887	,806	,690	
	Madde28	12,0690	6,907	,604	,782	

Ek. 4

Anket

Bu anket çalışması Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yağacağım yüksek lisans tezimde kullanılacaktır. Çalışmada sizlerin iş doyumunuz ve iş doyumunuzun kişisel bilgi formundaki özellikler ile arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılacaktır. Maddelere ilişkin belirlemeleriniz bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu nedenle bilgi formuna isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplamalarınızda ki dürüstlüğünüzden ve yardımlarınızdan ötürü şimdiden teşekkür ederim.

Zeki ÖĞDEM

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız

- a) 21-30 b) 31-40 c) 41- üstü

3. Öğrenim Durumunuz

- a) Lise b) Ön lisans c) Lisans d) Yüksek lisans- Doktora

4. İstihdam Şekliniz

- a) Sözleşmeli Personel b) Kadrolu Personel

5. Çalıştığınız Birim

- a) Enstitü b) Yüksek Okul c) Fakülte d) Rektörlük

6. Çalıştığınız Birimin Konumu

- a) Merkez b) İlçe

	Aşağıda kurumunuza ilişkin iş doyumunu belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneğe işaret koyunuz.	Her zaman	Çoğu zaman	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1	<i>Yaptığım iş beklentilerimi karşılar.</i>					
2	<i>İşim bana toplumda saygınlık kazandırır.</i>					
3	<i>Gelecekte daha üst düzey görev alabileceğime inanırım.</i>					
4	<i>İşyerimde stres yaşarım.</i>					
5	<i>İşimdeki sorumluluklarımla başa çıkabilirim.</i>					
6	<i>İşimde sorumluluklarım açıkça bellidir.</i>					
7	<i>İşimde yöntemlerimi kullanma fırsatım var.</i>					
8	<i>İşimde yeteneklerimi kullanabilirim.</i>					
9	<i>İşimde görev tanımım var.</i>					
10	<i>İşimde yükselme şansım var.</i>					
11	<i>İşimle ilgili kariyer hedeflerim var.</i>					
12	<i>İlerde terfi edebileceğime inanırım.</i>					
13	<i>Kurumum personeline değer verir.</i>					
14	<i>Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkilerim var.</i>					
15	<i>Birlikte çalıştığımız arkadaşlarımla iş dışında da görüşürüz.</i>					
16	<i>Çalışma arkadaşlarımla bana değer verdiğine inanırım.</i>					
17	<i>Çalışma arkadaşlarımla iş birliği içinde çalışırım.</i>					
18	<i>Amirlerimin vizyonları beni etkiler.</i>					
19	<i>Amirlerim iletişime açıktırlar.</i>					
20	<i>Amirlerim çalışanlarına saygı duyarlar.</i>					
21	<i>İşimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, amirlerim ellerinden geleni yaparlar.</i>					
22	<i>Amirlerimin yönetim şeklinden memnunum.</i>					

23	<i>Yaptığım iş karşılığında amirlerimce takdir edilirim.</i>					
24	<i>Amirlerimin denetim şeklini yeterli bulurum.</i>					
25	<i>Kurumuma ulaşım olanakları yeterlidir.</i>					
26	<i>Kurumumda dinlenme imkânım var.</i>					
27	<i>Kurumumda kafeterya gibi beslenme imkânları yeterlidir.</i>					
28	<i>Kurumumda sosyal etkinlik olanakları yeterlidir.</i>					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı Zeki ÖĞDEM
Doğum Yeri ve Tarihi Burdur 1982

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilgisi Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bölümü
Bildiği Yabancı Diller İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri

İş Deneyimi

Stajlar -
Projeler -
Çalıştığı Kurumlar -

İletişim

E-Posta Adresi zekiogdem15@hotmail.com

Tarih 2010