



**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM OKULUNDA ÇALIŞANLARIN
İŞ DOYUMLARI İLE İLGİLİ BİR ÇALIŞMA**

**NİLAY AYNA SAMUR
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

HEMŞİRELİK

**DANIŞMAN
Prof. Dr. NECMİYE SABUNCU**

İSTANBUL – 2010

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

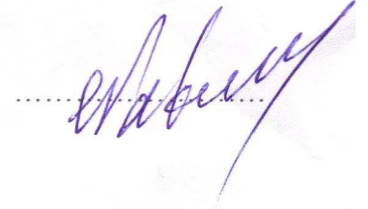
Hemşirelik programı Yüksek Lisans Öğrencisi Nilay AYNA SAMUR tarafından hazırlanan “*İlköğretim Okullarında Çalışanların İş Doyumları İle İlgili Bir Çalışma*” konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 08.06.2010

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi :Prof.Dr.Necmiye SABUNCU
:Haliç Üniversitesi/ HYO.
(Danışmanı)




Jüri Üyesi :Prof.Dr.Birsen YÜRÜGEN
:Haliç Üniversitesi/ SBYO.



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Makbule BATMAZ
:Haliç Üniversitesi/ HYO.



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.



Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdürü

I) TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimin ve tez çalışma sürem her aşamasında yakın ilgi ve desteğini gördüğüm, bilgi ve önerileri ile beni yönlendiren ve destekleyen değerli danışmanım Prof. Dr. Necmiye SABUNCU' ya,

Çalışmamda bana her konuda yardımcı olan, anlayış gösteren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşime,

Hayatımın her aşamasında maddi ve manevi destekleriyle daima yanımda olan canım aileme,

SEVGİ ve SAYGILARIMLA TEŞEKKÜR EDERİM.

Nilay Ayna SAMUR

II) İÇİNDEKİLER

I. Teşekkürler	I
II. İçindekiler	II
III. Tabloların Listesi	III
1. Özet	1
2. Summary	2
3. Giriş ve Amaç	3
4. Genel Bilgiler	6
5. Gereç ve Yöntem	27
6. Bulgular	31
7. Tartışma	55
8. Sonuç ve Öneriler	63
9. Kaynaklar	66
10. Ekler	73
Ek-1: Kişisel Bilgi Formu	74
Ek-2: İş Doyumu Ölçeği	76
Ek-3: Çamlıca İlköğretim Okulu Müdürlüğü'nden İzin Belgesi	77
11. Özgeçmiş	78

III) TABLOLARIN LİSTESİ

Tablo 1. Çalışanların Demografik ve Kişisel Özelliklerinin Dağılımı

Tablo 2. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Dağılımı

Tablo 3. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Yaş İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 4. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri ile Medeni Durum İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 5. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri ile Çocuk Durumu İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 6. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri ile Öğrenim Durumu İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 7. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 8. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Görev İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 9. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Meslekte Çalışma Yılı İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 10. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Kurumda Çalışma Yılları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

Tablo 11. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Haftalık Çalışma Saatleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

Tablo 12. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Boş Gün İlişkisinin Karşılaştırılması

Tablo 13. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri ile Çalıştıkları Okuldan Memnun Olma Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

Tablo 14. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Eğitim Görülen Alanda Çalışma Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

Tablo 15. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Çalışmalarda Planlama, Kontrol, İyileştirme Yapabilme Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

Tablo 16. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Üstlerinin Karar Alırken Kendilerinden Fikir Alma Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

1.ÖZET

Araştırma, ilköğretim okulu çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak planlanmış ve veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu ve iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Araştırma, İstanbul ili Anadolu yakası Ümraniye ilçesinde bulunan ilköğretim okulundan izin alınarak, Aralık 2008-Ocak 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, eğitim kurumunda görev yapan toplam 130, örnekleme ise araştırmaya katılmayı kabul eden 120 çalışan oluşturmuştur. Ancak 111 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. İstatistiksel değerlendirme SPSS 10.0 paket programında yapılmış; veri analizinde sayı ve yüzde, gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda ise, sayı, ki-kare, t-testi ve varyans analizi testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular; Araştırmaya katılan çalışanların, %69,4'ünün çalıştıkları okuldan memnun oldukları, iş doyumunu boyutlarından kendini gerçekleştirme ($p<0.05$) kurumsal politikalar, yöneticilik-liderlik ve iş yeri olanakları boyutlarında ($p<0.01$) ileri derecede anlamlı bulunmuş ve çalışanların çalıştıkları okuldan memnun olmalarının iş doyumunu arttırdığı saptanmıştır. Çalışanların iş doyumunu boyutlarından, kurumsal politikalar ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesinden en az doyum sağladığı, kendini gerçekleştirme ve kişiler arası iletişim boyutlarından ise en fazla doyum sağladığı ($p<0.01$), kişiler arası iletişim boyutundan 18-24 yaş arasındaki çalışanların en fazla memnuniyet duyan grup olduğu ($p<0.05$), sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutundan ortaokul mezunlarının ($p<0.01$) ve 5-8 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların ($p<0.05$) en çok memnuniyet duyan grup olduğu saptanmıştır. Çalışanların iş doyumunu boyutlarından, kişiler arası iletişim ve sosyal olanak/sağlık güvencesi boyutundan haftada 8-12 saat çalışanların en fazla doyum sağlayan grup olduğu ($p<0.05$), kişiler arası iletişim ve iş yeri olanakları boyutundan hafta içinde boş günü olan çalışanların daha fazla doyum sağladıkları ($p<0.05$), sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutundan eğitim gördükleri alanda çalışanların, daha az doyum sağladıkları ($p<0.05$), kendini gerçekleştirme ($p<0.05$) kurumsal politikalar ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesi ($p<0.01$) boyutlarında, çalışanların üstleri karar alırken kendilerinden fikir alma durumunun iş doyumunu arttırdığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışanlar, İlköğretim Okulu, İş Doyumu

2. SUMMARY

A Research about the Satisfaction of the employees in Primary Schools

This research was designed as a description of the aim of finding out the satisfaction levels of the employees in primary schools, a data gathering instrument, a personal information document and a job satisfaction criterion. The research was implemented by taking permission in a primary school in Ümraniye, a town in İstanbul, between December 2008 and January 2009. The research included 120 educators in the school. A survey was conducted to these educators but only 111 of these surveys were usable. The statistical evaluation was done with the program SPSS 10.0; numbers and percentages were used for data analysis, and numbers, chi square test, t-test and variance was used for the comparisons among the groups. The gained results showed that the 69,4% of the educators attended the survey were pleased with their schools and their job satisfaction levels, their self realization ($p<0.05$), institutional policies, management-leadership and working conditions ($p<0.01$) were meaningful. It was found that the educators pleasure from their school increased their job satisfaction level. The educators were satisfied less for their job satisfaction level, the institutional policies, social facilities and health security than self realization and interpersonal relationships ($p<0.01$). It was found that the interpersonal relationships were stronger among the educators aged between 18-24 ($p<0.05$), The social facilities and health security were stronger among the secondary school graduates ($p<0.01$) and it was found that the educators worked for 5-8 years in the school were the most satisfied group. The educators worked for 8-12 hours in a week were the most satisfied group in job satisfaction, interpersonal relationships, social facilities and health security ($p<0.05$). The educators that had a half off day were the most satisfied group in interpersonal relationships and working conditions ($p<0.05$). To conclude, it was found that asking employees' opinion increased the job satisfaction of them.

Key Words: Employees, Primary Schools, Job Satisfaction

3. GİRİŞ VE AMAÇ

3.1 Giriş

Birey istemiyle toplumu etkileyebilmektedir. Toplumsal değerlerin değişmesini sağlamak için de bireylerin değişmesi gerekir. Bu değişim ise eğitim aracılığı ile olmaktadır (Şahin, 1999).

Okul, toplumun eğitim kavramını eğitim hizmeti ile bütünleştirdiği kurumdur. Okulu diğer kurumlardan ayıran temel özelliği ise, insan üzerinde çalışması ve insanı farklılaştırmasıdır. Okul yeni değerleri öğrencilere vererek toplumsal değişmeye de öncülük eder. Okulun toplum ve insan yaşamı üzerinde bu kadar etkili olması, okulda görev yapanların önemini bir kat daha arttırmaktadır (Şahin, 1999).

Birey, bir kısım gereksinmelerini karşılamak için bir örgütte çalışmayı kabul eder. Birey, örgütte bazı beklenti ve gereksinimlerinin etkisiyle hareket eder. Bireyi, örgütün amaçlarından çok bu gereksinmelerin karşılanması ilgilendirir. Eğer bu gereksinimleri karşılanmaz ve beklentileri giderilmezse, morali bozulur ve verimi düşer. Bir örgüt, iş görenlerin gereksinmelerini, yeterliklerini ve coşkularını karşılayarak doyumlarını yükseltebilir, böylece kendi etkinliğini sağlayabilir. Bu kapsamda okul yönetiminin görevi, okulu verimli kılacak ve çalışanları doyuma ulaştıracak şekilde örgütün beklentileriyle bütünleştirmektir. Okul müdürünün çalışanları güdülemesi, çalışanları doyumunu ve daha etkin görev yapmalarını, sonuç olarak da okulun verimliliğini arttırmasını etkileyecektir (Şahin,1999;Esen,2001; Kapusuzoğlu,2004).

Çalışanların görevlerini iyi yapmaları, işten aldıkları doyumun yüksek olması ile mümkündür.

İş doyumunu birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Yapılan tanımlamalar ışığında iş doyumunu; çalışanın işi, ücreti, çalışma koşulları, kendini geliştirme olanakları, birlikte çalıştığı kişiler ile örgüt havasına ilişkin

değerleri algılama derecesidir, diyebiliriz. İş doyumunu, işin pek çok yönü olumlu ve olumsuz olarak etkiler. İş doyumunu etkileyen etmenler olarak, işin kendisi, ücret, yöneticilerin tutumları, fiziksel ortam, işyerinde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, mesleğin toplum içindeki yeri, işin bireye uygun olup olmaması gibi birçok etmen sayılabilir. Bu doyum sağlayıcılar oluştuğunda ve iş hakkında olumlu bir tutum ortaya çıktığında iş doyumunu arttırdığı gibi verimde yükselir (Şahin,1999; Uslu,1999; Gündüz,2005).

Çalışma yaşamında eğitim ve işin özellikleri kadar kişisel özellikler de önemli bir faktördür. Sahip oldukları kişilik özellikleri, kontrol odağı inançları, bağlanma stilleri gibi kişisel özellikler, bireylerin meslek seçimini etkilediği gibi, işlerinde yükselme, ödül alma, terfi alma gibi durumları da etkilemektedir. Bununla beraber iş yerindeki ilişkileri, yöneticilik stilleri, çalışanların yöneticilik stili tercihleri de kişisel özelliklerden etkilenebilmektedir. Bireylerin işlerinden memnun olma düzeyleri onların yaşam doyumlarını, çevreyle ilişkilerini, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da etkilemektedir. Örgüt içindeki görevlerde yer alacak bireyleri seçerken o iş için uygun olanların seçilmesi hem çalışanın işe yönelik tutumlarının olumlu olmasını, hem de örgütün daha verimli çalışmasını sağlayacaktır (Demirkan,2006).

3.2. Araştırmanın Amacı

Yukarıda bahsettiğimiz nedenlere bağlı olarak, eğitim alanında çalışan personelin işleri hakkında ne düşündükleri, iş doyumunu düzeylerinin ne olduğu gibi konularda pek az ve sınırlı çalışma mevcuttur. Bu nedenlerle bu çalışma ilköğretim kurumunda çalışanların iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla planlandı.

3.3. Araştırmanın Soruları

- Çalışanlar çalıştıkları okuldan memnun mudur?
- Genç yaştaki çalışanların kişiler arası iletişim boyutundan memnuniyeti daha mı fazladır?

- Çalışanların üstleri karar alırken kendilerinden fikir almaları iş doyumunu arttırır mı?
- Eğitim görülen alanda çalışmak iş doyumunu arttırır mı?
- Mesleği isteyerek seçenler daha fazla mı doyum sağlar?
- Hangi eğitim düzeyindeki çalışanların memnuniyet düzeyi daha fazladır?

4. GENEL BİLGİLER

4.1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumu tanımı ilk defa 1911’de Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmalar esas olarak 1920’lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir. Hoppock’un 1935’te yayınlanan “Job Satisfaction” adlı makalesinden beri bu konuda önemli araştırmalar yürütülmüştür (Şahin,2003; Sönmezer,2007).

Her iş görenin, çalışma hayatı boyunca yaşadıklarından, elde ettiği sevinç ve üzüntülerden dolayı işine, işletmesine ve iş çevresine ait deneyimleri ve gözlemleri vardır. İşte tüm bu bilgi ve duygu birikiminin sonucu, iş görenlerin işlerine ve işletmelerine karşı tutumları oluşur. İş doyumu, bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekilde iş doyumu, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Bireyin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumu, bireyin iş deneyimlerinin ve işini değerlendirmesi sonucunda duyduğu olumlu duygular ya da memnuniyetidir (Eronat,2004; Boydak,2007).

Lock (1999) iş doyumunu, iş görenlerin iş ve iş tecrübelerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandıkları hoşça giden, olumlu duygusal ifadeler olarak tanımlamıştır (Aktaran: Sönmezer,2007). Daha açık bir ifadeyle, bir çalışma ortamında çalışan bireyin beklediği maddi ve manevi ödüllerin, gerçekleşenlerle aynı olması durumunda iş doyumu mümkün olmakta iken, gerçekleşen durum beklenenden daha düşük düzeyde kalıyorsa, bu durumda iş doyumсуuzluğu gündeme gelmektedir. Zira birey bir örgüte belirli beklentilerle katılmakta, bu beklentilerin gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve performansı artmaktadır. Diğer taraftan, bu beklentiler gerçekleşmediği ölçüde iş doyumсуuzluğu ortaya çıkmakta, bunun sonucu olarak da iş görenin verimliliği ve performansının düşmesinin yanı sıra, iş gören, işi sabote edebilmekte ve hatta işten

ayrılabilir. Bu nedendir ki, iş görenlerin verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkartmak için, iş görenlerin iş doyumunu sağlayacak faktörler belirlenerek bu faktörler iş görene göre düzenlenmeli ve bu kapsamda iş görenlerin hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir. İş doyumunu ile ilgili birçok akademisyen tarafından tanımlamalar geliştirildiği görülmektedir. Söz konusu tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

Sönmez' in makalesinde belirttiği gibi;

— Hockman ve Oldham'a (1996) göre iş doyumunu, iş görenin işinden duyduğu mutluluktur(Aktaran: Sönmezer,2007)..

— Galbraith'e (1993) göre iş doyumunu, iş görenlerin iş davranışları ve örgütsel ortamda yaşadıkları olumlu ya da olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır (Aktaran: Sönmezer,2007).

— İş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır.

— İş doyumunu, bireyin yaptığı işten hoşnut olma durumudur.

— İş doyumunu, personelin işine ve organizasyona karşı geliştirdiği bir tepkidir.

— İş doyumunu, personelin organizasyona yaptığı katkılar karşılığında organizasyondan elde ettiği çıktılarının oranıdır.

— İş doyumunu, bireylerin sahip oldukları değerler ve onların yaptıkları işten duydukları haz ile ilgilidir.

— İş doyumunu, bireyin işine karşı tutumudur.

Yukarıda çeşitli akademisyenlerce yapılmış tanımlamalardan yola çıkarak, iş doyumunu ile ilgili şöyle bir tanımlama geliştirmek mümkündür:

İş doyumunu, iş görenin örgütünden ve işinden beklentileri ile elde ettiği gerçekleştirmeler karşısında, içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe karşı verdiği duygusal yanıtların toplamıdır (Alçıkaya ve ark.,1999; Çimen ve Şahin,2000; Durmuş ve Günay,2007; Sönmezer,2007; Yapıcıkardeşler, 2007).

İş doyumunu, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal durumlarının bir belirtisidir. Ayrıca, iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur (Eronat,2004; Sönmezer,2007).

İş doyumunu, iş görenin işinden duyduğu hoşnut ya da hoşnutsuzluktur ve doyum duygusu ancak işin özellikleriyle iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Sönmezer,2007).

Günümüz yönetim anlayışı; çalışanların tedarikini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerini, eğitilmelerini ve geliştirilmelerini sağlayacak bir içeriğin ve politikanın saptanmasını öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesini, iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik doyumunu ve çıkarı sağlayabilmesini, onun başarısının ve örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerinde aldıkları doyum, geniş ölçüde işin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Türköz,2004; Yapıcıkardeşler,2007).

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır.

- 1 - İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Böyle olunca gözlenemez, sadece ifade edilebilir.
- 2- İş doyumunu, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- 3- İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, Ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşı vb.dir (Özatalay,2002; Yapıcıkardeşer,2007).

İş bireyin gereksinimlerini karşılıyor ve yanı sıra bireyin iş ve değer yargılarını olumlu etkiliyorsa, iş doyumunu oluşturuyor demektir. Doyum olma durumu bireysel mutluluğu artırıp, çalışanın işine bağlanmasını, hataların ve iş hareketliliğinin azalmasını sağlayabilecektir. Doyum olan bireylerin işe zamanında gelip devamsızlık yapmadıkları, işten ayrılma isteklerinin düşük olduğu ve sağlık masraflarının azalacağı savunulmaktadır. İş doyumunu sağlandığı ölçüde bireyler işlerine katılmada gönüllü olabileceklerdir (Aycan,1998; Aksu ve ark., 2002; Yapıcıkardeşler, 2007).

4. 2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu hem birey, hem de işletme açısından önemli bir faktördür. İnsanların çoğunun çalışmak zorunda olduğu ve çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını iş ortamında geçirdikleri göz önüne alındığında birey açısından iş doyumunun önemi anlaşılabilir (Yapıcıkardeşler,2007).

Yapılan işten memnun olmayan birey hayatının diğer faaliyetlerinde de bu durumun etkisinde kalır. İş doyumunu, bireyin psikolojik uyumunu sağlar. İşinden doyum olmayanlar işe stres altında kalırlar. Stresin kalp hastalıklarından mide hastalıklarına kadar birçok hastalığa yol açtığı bilinmektedir (Eronat, 2004; Yürümezoğlu, 2007).

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler çalışanların iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. İlki; doyumsuz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın yollarını arar. Bu işletmeye büyük zarar verir. İkincisi; iş doyumunu yüksek olan işçi daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü; tatminkâr olan işçi olumlu davranışlarını hem işyerinde, toplum yaşamında, hem de aile çevresinde sürdürür. Bu bireylerin yaşama karşı ve çevrelerine karşı olumlu tutumlar geliştirmesine neden olur, böylece hayata daha dinamik ve daha iyimser bakarlar (Eronat, 2004; Lu et al., 2005).

Yüksek iş doyumunu ekip çalışmasında önemli bir öğedir. çünkü günümüzde hızlı değişen teknoloji ve karmaşık örgütsel problemler bir işi tek başına yapmayı imkansız hale getirmiştir. Çalışanlar işlerini artık sadece emir alıp, yeteneklerinin bir parçasını kullanarak yapmaktan doyum olmamaktadırlar. Bu nedenle hemen tüm yöneticiler çalışanlarda iş doyumunu sağlamayı amaçlamalıdır (Akman ve ark., 2006; Yapıcıkardeşler, 2007).

İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumsuzluğu, iş görenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığın azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş görenin

sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. iş doyumunu düşük iş görenlerde sinirsel (uykusuzluk, bas ağrısı v.b.) ve duygusal çöküntüler (stres, hayal kırıklığı v.b.) olmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar iş doyumsuzluğu ile sağlık durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Sönmezer,2007; Yürümezoğlu,2007).

İşte doyum olmanın önemine ilişkin görüşler aşağıdaki gibidir:

1. İnsanlar genellikle, bireyler tarafından kabul edilmek isterler.
2. İşinden dolayı doyum olamayanlar psikolojik olgunluğa erişemezler.
3. İşinden doyum olamayanlar hayal kırıklığına uğrar ve mutsuz olurlar.
4. İş, insan hayatının odak noktasıdır.
5. İşsiz olanlar, mutlu olamazlar. Paraya ihtiyacı olmayanlar bile, oyalanmak ve mutlu olmak için çalışabilirler
6. İşte çalışmayanlar zihnen zayıf kalabilirler.
7. İş ve sosyal yaşam birbirinden ayrılmaz parçalardır. Yaratıcı bir işte çalışmayanlar yaşamaktan da zevk alamazlar.
8. İşten dolayı doyumsuzluk işten soğuma ve moral düşüklüğü yaratır, hastalıklı bir toplumun meydana geliş nedenlerini hazırlar (Özbenli,1999; Eronat,2004; Karapınar, 2004; Özcan,2007).

Çalışma hayatında, yöneticilerin iş doyumuna gereken önemi vermedikleri gözlenmektedir. Halbuki çok sayıda araştırma sonucunda işten çıkma, işe geç gelme ve devamsızlık gösterme gibi her işletme için problem olan davranışların düşük iş doyumunu ile ortaya çıktığı savunulmuştur (Karapınar,2004). Bu nedenle işletmelerin ve yöneticilerin iş doyum seviyesini önemsememeleri söz konusu olamaz. İş doyumunu araştırmalarının işletmelere; çalışanların problemlerinin tespiti, organizasyondaki potansiyel sorunları ortaya çıkarması, yönetim ile çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişimin geliştirilmesi, sendika faaliyetlerinin geliştirilmesi, devamsızlık ve işten ayrılmaların gerçek nedenlerini açıklaması, değişimin planlanması ve yönetim gibi konulara ışık tutması açısından da büyük örgütsel yararlar sağladığı göz önünde bulundurulması gerekir (Özatalay,2002; Karapınar, 2004; Ünsal,2004).

İş doyumunun tespit edilebilmesi için yıllık muhasebe denetimine benzer şekilde iş doyumunu da günlük olarak izlemek gerekir. Yönetim, yüz yüze temas ve iletişimle iş doyumunu yakından izlemelidir. Ayrıca, tutulan çeşitli kayıtlarda bir gösterge olabilir. Örneğin, işgücü devri, verimlilik, kalite kayıtları, devamsızlık, çıkış görüşmeleri, kaza raporları, sağlık kayıtları gibi (Eronat,2004).

4. 3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan iş görenlerinin iş doyumunun yüksek olmasını isterler. Bundan dolayı iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır. İş görenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör iş görenin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz. Bu çerçevede, iş doyumunu etkileyen faktörleri başlık altında ele alalım (Ersoy ve ark.,2001; Sönmezer,2007).

4.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

4.3.1.1. Yaş ve Deneyim

Yaş ve deneyim iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. İş görenleri genç, orta yaş ve yaşlı olarak ele alırsak; gençler, çalışma yaşamının başlangıcında olan birey ilk defa iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitime ve özelliklerine uygun bir işte çalışma arzusu yüksek olacaktır. Bu dönemde, bir iş ve iş ortamına sahip olmanın önemli olacağı söylenebilir. Bireylerin işe bağlanmaları için işlerini ve ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri açısından olumlu bir iklimin varlığını görmeleri ve bunun için de belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir. Ayrıca, gençlerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları

sıkı ve kuvvetli olmayabilir, çünkü yaşamda daha ilgi çekici uğraşlar bulabilirler (Çelik,1999; Şahin ve Çimen, 2003; Sönmezer,2007).

Orta yaşlılar; işlerini, iş ortamlarını tanımış ve alışmış olacaklarından işlerinden duydukları doyumunu anlamak daha kolay olacaktır. Orta yaştaki iş görenlerin iş değiştirmiş olmaları da, buldukları konum ile eski işlerini karşılaştırma imkânlarını doğurmakta bu da işe ilişkin tutumu etkileyen önemli bir faktör olmaktadır. Ayrıca orta yaşlarda iş değiştirme imkânlarının azalması nedeniyle de, orta yaştaki bireylerin buldukları ortama ilişkin psikolojik iklim algıları daha iyimser olmaktadır (Aydar,2001; Sönmezer,2007).

Yaşlı bireyler; yaşları ilerledikçe değişime daha fazla direnç göstermektedirler, yani teknolojileri kullanmaya daha az isteklidirler, daha az hırslı, daha sağlıksız ve stresli ortamlara daha az dayanıklıdırlar (Dilsiz,2006).

4.3.1.2. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamına, işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir (Sönmezer,2007).

Sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış bireylerin, eğitim düzeyi düşük olanlara göre işe bakış açıları çok farklı olmaktadır. Çalışma yaşamına küçük yaşlarda girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre daha fedakârlık gösteren bireyler, eğitimleri sonunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadırlar. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak, ücret ve diğer çalışma şartlarındaki talepleri de yükselmektedir. Ayrıca çalışma yaşamı bu bireyler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok, toplumda yüksek statü sahibi olma, itibarlı bir iş sahibi olma, sosyal iliksileri geliştirme imkânlarının sağlandığı bir ortam anlamına gelmektedir (Uçar,2002; Dede,2007; Sönmezer, 2007).

Araştırmacılar bireyin eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişkinin

olduğunu gösterirken, bazıları da bu iki değişken - iş doyumunu ve eğitim düzeyi - arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmaktadırlar. (Yapıcıkardeşler,2007) Eğitim düzeyi bireyden bireye farklılık gösterdiği gibi (ilk-ortaokul, lise veya üniversite mezunu olarak), yeni mezun olmak da bu konuda büyük önem taşımaktadır. Genç birisi üniversiteden yeni mezun olup işe yeni başlamış olabilir ve bunun yanında yaşça daha büyük bir iş arkadaşı sadece lise mezunu olup bu işte daha uzun süre çalışmış olabilir. Bu yüzden de doyum düzeyi düşük veya yüksek çıkabilir. Eğitim düzeyi, yaş, işte çalışma süresi gibi etkenler de işin içine girdiğinden, eğitim ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler için kesin bir şey söylemek mümkün değildir (Aksu ve ark.,2002; Keser,2005; Yapıcıkardeşler,2007).

4.3.1.3. Kıdem

Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını göstermektedir. Aynı işte uzun süre kalan bireyin iş doyumunu daha yüksek olması beklenir. İşe alışamayan ve işten doyum sağlayamayan bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği varsayılırsa, kıdemle iş doyumunu ilişkiyi açıkça görülebilir. Ancak burada başka iş alternatifleri ve bireyin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik meseleler göz önüne alınırsa, kıdemle iş doyumunu ilişkiyi çok kuvvetli bir ilişki olmadığı ortaya çıkar. Bireylerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum olmalarını sağlamaktadır (Boydak,2007; Sönmezer,2007).

4.3.1.4. İş Görenin Bireyliği

Genelde mesleklerinde en az doyum olanlar, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sınırlı belirtiler gösteren ve bireysel konumundan hoşnut olmayan bireyler olarak tasvir edilir. Bir yetişkinin bireyliğindeki bazı özellikleri çocukluğundaki deneyimlerle bağdaştırabiliriz. Bir araştırma sonucu göstermiştir ki, çocukluğunda iyi bir aile ortamı olan birey, mesleğinde daha tatminkârdır. Sonuç olarak bir genelleme yaparsak, bazı bireyler her şeye uyum sağlarken, bazıları da her şeye karşı uyumsuzluk göstermektedirler (Vaizoğlu ve Beyhun,2005; Sönmezer,2007).

Öz benlik duygusunu gerçekleştirmiş iş görenler işlerinden daha çok doyum sağlamaktadırlar. Bu iş görenler işe karşı daha çok değer vermekte, başarıya daha çok güdülenmekte, daha çok sorumluluk almakta, işiyle ilgili çatışmaya ve kaygıya daha az düşmektedir (Sönmezer,2007).

4.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

4.3.2.1. İşin Kendisi

Çalışan yaptığı işten gurur duymalıdır. İşte gurur duymanın göstergesi, çalışanın üretim faaliyetlerinin sonucunda insanların ihtiyaçlarına cevap veren bir ürün yaratmış olmanın verdiği hazdır. Ancak işini seven bir insanın yarattığı ürün kişiye gurur verir, doyum sağlar. Ayrıca, çalışan yaptığı işin düzenlenmesinde, denetiminde yeteneklerini kullanarak rol ve söz hakkına sahipse yaptığı işten doyum duyacak ve aynı zamanda başarısını olumlu yönde etkileyecektir (Eronat,2004).

İş yerlerinde monotonluğun giderilmesi için yönetim tarafından birtakım önlemler alınabilmektedir. Örneğin; iş görenin tek bir işte uzmanlaşması yerine birkaç işi öğrenerek icra etmesi (iş genişletme), iş rotasyonuna gidilmesi, çalışma saatlerinin kısaltılması, dinlenme sürelerinin programlı şekilde ayarlanması vb. önlemlerin alınmasıyla monotonluk giderilebilmektedir. Yapılan işin iş görenin bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanmaya elverişli olması gereklidir. Yapılan iş, iş görenin yeteneklerinden en iyi biçimde yararlanmaya imkân verdiği zaman daha ilgi çekici ve daha özendirici olabilmektedir. Çalışan bireyin işten hoşlanması, yaptığı işin toplumda itibarının olup olmaması, işin sorumluluk istemesi, yaptığı işin bulunduğu kuruma yaptığı katkıyı görebilmesi vb. tüm bu faktörler bireyin doyumuna ya da doyumsuzluğuna neden olacaktır (Paşa,2003; Sönmezer,2007).

4.3.2.2. Çalışma Arkadaşları

Her örgütün organizasyonel yapısına göre geliştirilen bir ilişkiler sistemi ve örgütsel işleyişi vardır. Çok az işgören bir ilişki sistemine dahil olmadan yalnız başına iş yapmaktadır. İnsanlar yaptıkları işten sadece ücret veya somut başarı beklemezler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren birey için uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşmede gereklidir. Bu nedenle çalıştığı işyerinde dostları ve destekleyici iş arkadaşları bulunan işgörenin iş doyumunu yüksek olmaktadır. İşgörenler birbirleri ile ne kadar çok iletişim halinde olurlarsa o kadar işlerinden memnun olmaktadır (Şahin,2003; Eronat,2004).

Grup içerisindeki üyeler arasındaki iletişimin nasıl olduğu da çok önemlidir. Üyeler arasında etkili bir iletişim ve özellikle sözlü iletişim bağları kurulmuşsa gruptakilerin daha kolaylıkla kaynaştığı ve ortak amaç doğrultusunda bütünleştiği görülmüştür. Eğer grup içinde her üye çekingenlik, korku, baskı ve her türlü kuşkuyla uzak biçimde soru yöneltme ya da yöneltile soruları yanıtlama gibi özgür bir haberleşme ortamına sahip değilse o zaman grup içerisinde huzursuzluk, güvensizlik ve hepsinden önemlisi yanlış anlaşılma nedeniyle düşmanlıklar doğması çok doğaldır (Uslu,1999; Eronat,2004).

İş görenin içinde bulunduğu çalışma grubu; yardım, destek, rahatlık sağlamak ve çalışanı yönlendirmektedir. Arkadaş canlısı, teknik yeterliliklere sahip ve işbirliğine açık bir çalışma grubu, iş doyumunu üzerinde pozitif etki yaratmaktadır (Sönmezer,2007).

Çalışma grubunun önemi bazı işlerde diğerlerine oranla daha önemli olmaktadır. Bazı işler ekip halinde çalışmayı gerektirmektedir ve bu durumda iş görenlerin birbirlerine bağımlılık, aynı baskılara maruz kalma ve diğer gruplardan ayrılma gibi deneyimleri ortak olmaktadır (Sönmezer,2007; Bozkurt,2008).

İş görenlerin zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği iş doyumunu olumlu yönde etkilemekte ve çalışma grubu iş görene

sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Dolayısıyla, çalışma grubunda uyum olması ve grup içerisindeki iş görenlerin dünya görüşlerinin birbirine uyması halinde, işten duyulan doyum artmaktadır (Alçıkaya ve ark.,1999; Sönmezer,2007).

Tek başına çalışanların kendilerini sosyal açıdan yalnız hissetmeleri, işlerini sevmemelerine neden olmakta ve iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. Çalışma grupları iş görenlerin iş doyumunu için önemli bir kaynaktır ve grup üyelerinin birbirleriyle olan iletişim ve ilişkileri iş doyumunu yönlendirmektedir. Birbirleriyle iletişim kuramayan iş görenlerin iş doyumları azalmakta ve sosyal yalnızlığa itilmekte ve sonuçta işi terk etmelerine yol açmaktadır (Vaizoğlu ve Bayhun,2005; Sönmezer,2007).

4.3.2.3. Ücret

Örgütçe iş görenin emeği ve işte göstereceği başarı karşılığında sağlanan ödeme (para ve diğer yarar ve haklar, imkânlar) iş doyumunun sağlanmasında önemli bir faktörü oluşturmaktadır (Sönmezer,2007).

Ücret, iş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda doyum veya doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ortaya çıkmaktadır. İşgörenin işe karşı tutumunu; aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirler. Ancak bir noktadan sonra ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisi miktarı ile değil işgörenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. Bireyin kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığı bilmesi, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı işgörelere göre ücretinin düşük olduğunu bilmesi iş doyumsuzluğu yaratmaktadır. Ücret, işin bireyden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise iş görenin işine karşı tutumu olumlu olacaktır. İş doyumunu açısından alınan ücretin diğer bireylere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Şahin ve Çimen,2003; Yapıcıkardeşler,2007).

İş görene kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilecek bir ücret tutarının ödenmesi gereklidir. Aksi takdirde, iş görenlerin bir kısmı ek gelir sağlama gayretine

düŖecek ve esas iŖlerine gereken önemi vermeyerek iŖ için gerekli gayreti göstermeyeceklerdir. Bir kısım iŖ görenlerde daha yüksek ücret elde edebilecekleri başka kurumlara geçecek, kalanlar da daha az çalışmaya gayret edeceklerdir. Görüldüğü üzere ücret doyumsuzluğu; düşük iŖ başarısı, grevler, Ŗikâyetler, işgücü dönüşümü, iş doyumsuzluğu ve ruhsal bozukluklar gibi sonuçlar doğurması açısından oldukça önemlidir (Şahin,2001; Sönmezer,2007).

Çalışanlar ücreti yöneticilerin kendileri için ne düşündüklerinin bir sembolü olarak görmektedirler. Belirli bir çalışma sonucunda alınan ücretin bireyin maddi ve manevi olarak doyum edilmesi açısından yapılan işle eşdeğerde ve dengeli olması gerekmektedir (Eronat,2004).

4.3.2.4. Yönetim

Yönetim şekli de iş doyumunu oluşturan bir başka önemli etkidir. Yönetim şekliyle iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki boyutu vardır. Birincisi yönetimin işgören-merkezli olmasıdır. Astlarının çözümleyemedikleri sorunlarına destek veren ve onlarla resmi olduğu kadar bireysel ilişkiler de kuran yöneticiler çalışanların iş doyumuna katkıda bulunurlar. Her yaptığı denetlenen, kendi başına kesinlikle karar veremeyen, davranışlarında serbest olmayan astlar da zamanla iş doyumundan uzaklaşmaktadırlar. İkinci boyut işe kararlara katılımdır. Çalışanlara bu olanak verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir doyum elde edebilirler. Çalışanların fikirlerini almak, üstlere işlerin yapılmasında kolaylık sağlayacaktır. Çünkü işin planlanmasına az çok katılan çalışan, işinin gereğini severek yapacaktır (Sökmen,2001; Demirkan,2006; Yapıcıkardeşler,2007).

Öte yandan, iş görenin yönetime güvensiz olması durumunda, çalışma şartları ne olursa olsun, iş doyumunu gerçekleştirememektedir. Yönetime karşı güven oluşması durumunda, fiziksel şartlar konusundaki Ŗikâyetler azalmaktadır. Ani ve büyük değişimlerin yaşandığı durumlarda, fiziksel şartlar önem kazanmaktadır. Bu yüzden yönetime güven duyulmaması durumunda, iş doyumunu için çalışma şartlarının o kadar da etkili olmadığı görülmektedir (Sopregues et al,2003; Sönmezer,2007).

Bunlar dışında yönetim açısından iyi bir haberleşmenin olması çok önemlidir. Bireylerin birbirlerine bilgi vermesi, talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarılması, işgörenler arası bilgi ve duygu birliğinin sağlanması iyi bir haberleşme için gereklidir (Eronat,2004).

4.3.2.5. Çalışma Koşulları

Bireyin çalıştığı işyerine maddi çevresi denmektedir. Maddi çevrede kötü ısınma koşulları, yetersiz aydınlatma, gürültü ve havalandırma ile ortaya çıkan ve işin yapılmasını büyük ölçüde aksatan aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açan durumlarla karşılaşabilmektedir. Bunlar dışında işyerinin mimari ve iç mimari yapısı da iş doyumunu etkileyen çalışma koşulları olarak kabul edilebilir. İşyeri öyle olmalıdır ki çalışan evinden çıkıp işyerine geldiğinde huzur içinde bir çalışma ortamı bulabilmelidir (Angı,2002; Eronat,2004).

Çalışma koşulları; duruş ve hareketler, yorgunluk, gerilim, monotonluk, iş güvenliği, kazalar, motivasyon, vardiya çalışması, çalışma süresi ve saatleri, dinlenme aralıkları gibi unsurların yanı sıra, işyerinin aydınlatma, gürültü, titreşim, sıcaklık, nem, hava akımı, toz, düzen ve temizlik, renk ve manzara gibi etmenlerini de içermekte ve bu alt faktörlerin bütününden oluşmaktadır. Çalışma koşulları iş görenin iş doyumunu etkilemekte olup, hem bireysel rahatlık hem de işin yapılması açısından önemlidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş görenler daha fazla fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamını tercih etmektedirler (Şahin ve Çimen, 2003; Sönmezer,2007).

Çalışma ortam ve koşulları iş görenin, iş dışı yaşamını da etkilemesi bakımından da üzerinde durulması gereken bir faktördür. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmekte iken göreceli olarak çalışma saatleri veya çalışma günündeki kısalık, iş görenlerin kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda örgüt yönetimi tarafından, fiziksel çalışma şartlarını iyileştirmek, iş görenlerin işlerini iyi bir şekilde yapmaları için yeterli yardım, araç ve gereçleri

sağlamak gibi tedbirlerin alınması suretiyle, iş görenlerin doyumsuzluk duymalarını önlemek mümkündür. Ayrıca, iş görenlere boş zamanlarını geçirebilecekleri lokal, spor salonu gibi tesisler yapılarak ve işe rahat gidip gelmeleri için servis araçları sağlanarak da şikayet ve doyumsuzluklar önenebilir (Esen,2001; Sonuvar,2005; Sönmezer,2007).

4.3.2.6. Terfi Olanakları

Terfi olanakları, iş doyumunu ücretlere göre daha fazla etkileyebilmektedir. İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi bireyin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkilemektedir (Şahin,2001).

Terfi, insanı çalışmaya sevk etmede en önemli etmen olan ihtirası doyum eden bir araçtır. Eğer işe alınan bir kimse işyerine yeni girdiğinde önünde ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa işe karşı olumsuz bir tavır takınabilir (Weiss,2002; Eronat,2004).

4.3.2.7. İş Güvenliği ve İş Güvencesi

İş güvenliği; iş görenin kendini fiziksel olarak güvencede hissetmesini ifade ederken, iş güvencesi ise, işten atılma endişesinin bulunup bulunmaması ile ilgilidir. Örgütler iş görenlerine iyi ücret vermelerine, yükselme ve gelişme imkânı tanımalarına ve uyumlu ve ahenkli bir iş ortamı sağlamalarına rağmen, iş görenlerin iş güvenliği ve iş güvencesi sağlanmamış ise yukarıda bahsedilen faktörlerin çok önemi kalmayacaktır (Küçükaslan,1994; Sönmezer,2007).

Güvenliğin önemlilik derecesi, onun olmadığı durumlarla olduğu durumlar arasındaki büyük farklılıktan da anlaşılabilir. Bireyin, Örgütün kendine değer verdiğini, istenen özelliklere sahip olduğunu, yasal durumlar dışında işten atılmayacağını, kendine bilinmedik biçimde davranılmayacağını bilmesi, gelecekte emin olması iş doyumunu önemli bir şekilde etkileyecektir (Yapıcıkardeşler,2007).

4.3.2.8. Takdir Edilme ve Ödüllendirme

Yapılan çalışmalar, iş görenler tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların basında gelmektedir. Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir iş görenin iş doyumunu bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme bir iş doyumunu unsuru olarak kullanılmaktadır. Ancak takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmenin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir (Çelik,2003; Sönmezer,2007).

İş görenin performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, yaptığı işlerden daima gurur duyması ve sahip olduğu kariyer ilerleme fırsatlarından doyum olması, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Üstlerin, çalışma arkadaşlarının ve astların açıkça iyi performansı tanımaları, takdir etmeleri ve yönetimin maaş artışı ile ilgili gereğine uygun bir ödül sistemine sahip olması iş görenlerin işlerinden memnun olmalarını sağlamaktadır (Kapusuzoğlu,2004; Sönmezer,2007).

Ödüllendirilme de iş doyumunu olumlu yönde etkiler. İşletme, oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse, ödülü hak edenlerin iş doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin adil olmaması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi işe başarılı olduğuna inanan işgörenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Yapıcıkardeşler,2007).

Bireyler işletmede çalıştıkları müddetçe yaptıkları işin karşılığını almanın yanında takdir edilmeyi ve ödüllendirilmeyi beklemektedir. Bu ödül parasal olabileceği gibi parasal olmayan ödüllerle iş görenin işe, dolayısıyla işletmeye karşı tutumu olumlu olacak ve doyumunu sağlanmış olacaktır. Övülmek her insanın arzuladığı, kendine güven duymasına neden olan bir ihtiyaçtır. İş görenler çevresindeki bireyler tarafından değerlendirilip, başarılarını gördükçe mutlu olacaklar ve işlerindeki verimi artacaktır (Gök,2006; Sönmezer,2007).

4.3.2.9. İletişim

İletişim; örgüt içinde emir ve haberlerin yayılmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlanabilir. Bireyler arasında bir bağlantı kurma amacı olan iletişim, emir ve haberlerin yanında, karşılıklı duygu ve düşüncelerin de yayılmasını sağlar. Örgüt içinde iyi düzenlenmiş bir iletişim ağı, güdüleyici niteliğe sahiptir. Örgütle ilgili konularda bilgi sahibi olmak, üstleriyle, işlerini ilgilendiren konularda özgürce tartışabilmek, öneriler iletebilmek, iş görenlerde, kendilerine değer verildiği inancını güçlendirir. Onların kendilerine güvenlerini ve saygılarını artırır; örgüt amaçlarını benimsemelerini ve çabalarını bu yolda harcamalarını sağlar (Öztürk,2002; Sönmezer,2007).

4.4. İş Doyumu Ya Da Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunun sonuçları, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. (Sönmezer,2007)

Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece kârlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından iş doyumunu her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Alçıkaya ve ark.,1999; Sönmezer,2007).

4.4.1. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun sağladığı sonuçları sıralayacak olursak;

1. İş doyumunun artması, başarıyı artırır. Bireyler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden doyum olurlar.

2. İş doyumunun artması, iş görenlerin kendilerine olan güvenlerini artırarak, yetersizlik duygularına kapılmalarını engeller. İşin yapılması için gerekli olan beceri arttıkça iş görenlerin işlerinden duydukları mutluluk da artmaktadır. İşin ilginç olması, bireye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi doyum nedeni sayılabilir.
3. İş doyumunun artması, işteki devamsızlığı, örgütten ayrılmaları azaltır. İş görenlerin işlerine sıkıca bağlanmasına sebep olur.
4. İş doyumunun artması sonucunda iş gücü devir oranı azalmaktadır.
5. İş doyumunun artması, iş görenlerin işlerindeki sorunları tam olarak algılayarak isabetli kararlar vermesini sağlar, iş görenlerin çalışırken hata yapmalarını azaltır.
6. İş doyumunun sonunda çalışma hayatı düzene girer, işçi ve işveren karşılıklı olarak istediklerini alırlar.
7. İş doyumunun artması sonunda işyerinde iş görenler arasındaki işbirliği ve yardımlaşma düzeyi artar (Çelik,1999; Kandemir,2002; Karaköse,2006, Sönmezer,2007).

İş doyumunun yüksek olması, başka bir deyişle çalışanın işine karşı olumlu duygular beslemesi, öncelikle çalışanın mutluluğunu artıracaktır. Yönetim açısından önemli olan ise iş doyumunun başarı, verim, devamsızlık, işgücü devri, olumsuz sendikal çalışmalar gibi değişkenleri nasıl etkilediğidir (Yapıcıkardeşler,2007).

4.4.2. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

İş doyumsuzluğu, bireyin yaptığı işten bir doyum ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusunu anlatmaktadır. İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumsuzluğu, iş görenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır (Sancar,1996; Sönmezer,2007).

İşinden doyum sağlamayan bir birey en kötüsü diğer çalışma arkadaşlarını da etkilemektedir. Sonuçta, huzursuz bir çalışma ortamı ortaya çıkmaktadır (Eronat,2004).

4.4.2.1. İş Doyumsuzluğunun Nedenleri

Cumming, iş doyumumsuzluğunu, çalışanların beklentilerini bulamamanın yarattığı gerilim ve hüsrarla açıklanabileceğini belirtmiş ve doyumumsuzluk nedenlerini şöyle özetlemiştir:

1. İnsanların uygun olmadıkları işlere yerleştirilmeleri.
2. İşini yeterince iyi yapamadığı duygusunun getirdiği endişe.
3. Etkin olmayan bir liderliğin etkileri: Çok sık ya da sınırlayıcı gözetim, çalışanları temsil edemeyen lider, haberleşmede aksaklıklar vs.
4. Elverişsiz çalışma koşulları: Eğer sevimsiz koşullarda çalışmak kaçınılmaz olursa iş görenler bunu kabul edebilir, ama eğer şartlar düzelebilir ve yöneticiler bunun için çaba sarf edemiyorsa iş görenlerde isteksizlik yaratır.
5. Bireyin yaptığı iş karşılığı hak ettiği takdiri bulamaması, daha fazla sorumluluk alabilecek kapasitede oldukları halde üstlerin bunu fark etmemesi ilerleme olanaklarının kısıtlı olması vs. (Sevimli ve İşcan,2003; Boydak,2007; Sönmezer,2007).

4.4.2.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

- **İşe Gitmede isteksizlik:** iş doyumunun azalması, iş görenlerin işe karşı motivasyon düzeylerini düşürür. İş görenlerde doyumumsuzluk yaratan birey, grup, durum veya ortamlarla yüz yüze gelme endişesi bireyi işe karşı olumsuz tutumlara yöneltmektedir. Bunun doğal sonucunda ise tek başına işe gitme zorunluluğu bile önemli bir gerilim ve kaygı nedeni olabilir (Sönmezer,2007).
- **Örgütten Ayrılma:** iş görenler bir örgütün elemanı olarak üretime katkıda buldukları sürece bir karşılık beklerler. Örgüte sunulan hizmete karşılık, örgütten beklediklerinin karşılandığını ve karşılanacağını algılaması örgütte kalmasına nedendir (Sönmezer,2007).

İş görenin beklentilerinin ait olduğu örgüt tarafından karşılanmaması ya da geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede beklentilerinin karşılanacağına ilişkin olumlu bir ışık olmaması halinde, bu durum önemli bir doyumsuzluk ve stres kaynağı olarak iş görenin performansını etkilediği gibi, daha uygun bir iş veya örgüt arayışı içinde olmasına ve ilk fırsatta örgütten ayrılma kararı vermesine yol açacaktır (Budak,1999; Sönmezer,2007).

- **İşbirliği Sağlayamama:** İşbirliği, iş görenlerin birbirlerinden haberli olarak ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere hareket etmeleridir. Bunun sürebilmesi için iki koşul gereklidir. Birinci koşul; ortak amacın gerçekleştirilmesidir. İkincisi işe gereksinmelerin karşılanmasıdır ki bu bireysel ve bireyseldir. İş görenlerin işbirliğinin gerçekleşmesi için buna özendirilmesi gerekir (Uçar,2002; Akman ve ark.,2006;)

Çeşitli nedenlerle doyumsuzluk içinde bulunan iş gören, başkalarıyla iş amaçlı işbirliği kurmada isteksiz ve gönülsüz davranabilir. İşbirliği kurulamaması ise, iş görenlerin ortak bir örgütsel amacı gerçekleştirmelerini engeller veya tamamen ortadan kaldıracaktır (Sönmezer,2007).

- **Personel Devri (İşgücü Devri) :** İşgücü devri çalışanların bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya kuruluştan uzaklaştırılmalarını ifade eder. İşinden ayrılan bireyin yerine yenisinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitim giderleri, işe alışma döneminde yapmış olduğu hatalar nedeniyle düşük üretim hızı örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler (Sünter ve ark.,2006; Yapıcıkardeşler,2007).

İşgücü devri gönüllü ya da gönülsüz şekilde gerçekleşebilir. İşgören kendi rızası ile işi terk etmeye karar verdiği takdirde işgücü devri gönüllü, işletme tarafından karar verilmesi halinde işe gönülsüz olmaktadır. Gönülsüz işgücü devri genellikle kronik hastalık, sakatlanma gibi nedenlerle bireyin iş göremeyecek duruma gelmesinden kaynaklanır. Gönüllü işgücü devri işe genel olarak yöneticilerin tutumlarından ya da

kurumsal faktörlerden kaynaklanır. Bunların yanı sıra işgücü devri yeni bir iş olanağının bulunması, daha iyi ücret, diğer endüstrilerin durumu ve yeterince gelir sağlayacak alternatif kaynakların bulunması gibi dışsal etkenlere de bağlıdır (Şahin,1999; Eronat,2004; Bozkurt,2008).

İşgücü devri işletme açısından maliyeti çok yüksek ve istenmeyen bir durumdur. Verimlilik kaybı, eğitim ve yeni işgören seçimi için harcanan zamanın artışı ve çalışma etkinliğinin kaybı gibi maliyetleri vardır (Eronat,2004).

- **Devamsızlık:** Devamsızlık kavramı, kısaca işgörenin çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Eronat,2004; Durmuş ve Günay,2007).

İs gören yasal olarak sahip olduğu izin, rapor vb. yollarla örgüt veya işten uzaklaşabildiği gibi, işe devamsızlık, geç kalma, işten kaçma, uydurma gerekçelerle izin alma, viziteye çıkma, yalancı hastalık nedeniyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyebilmektedir (Esen,2001; Eronat,2004).

Devamsızlık, iş görenin çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işe gelmemesidir. Tatil ve mazeret izinleri dolayısıyla işe gelmeme devamsızlık sayılmaz (Sönmezer,2007).

İşinden doyum olmayan iş görenlerin devamsızlıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. Esasında devamsızlık ile doyumsuzluk arasındaki ilişkileri araştıranlar bu konuda çok güçlü sonuçlar elde etmemiş olmalarına rağmen iş doyumunun devamsızlıkla ilişkili olduğu bilinmektedir (Yapıcıkardeşler,2007).

Devamsızlığı önlemek amacıyla yöneticilerin astlarla yüz yüze görüşmeler yapmaları ve devamsızlığın gerçek nedenlerini öğrenmeye çalışarak, ona göre önlemler almaya çalışmaları faydalı bir yöntemdir. Bu yöntem, ayrıca işgücü devrini önlemek amacıyla da kullanılabilir (Eronat,2004).

- **Davranışsal Bozukluklar:** İş doyumu ve davranışsal bozukluklar İş doyumunun verimliliğe etkisi, işe geç kalmaları ve işten ayrılmaları azaltması yönetsel sonuçlardır. Bazı hallerde toplumun ahlaki yapısına, işletmenin kültürel olgunluğuna ters düşen davranışların da iş doyumsuzluğundan kaynaklandığı görülmektedir. Sınırlı sayıda da olsa, kendine haksız davranıldığını düşünen, adil olmayan davranışlar algıladığı için işinde doyum olmayan bazı işgörenlerin yönetimi cezalandırmak için işyerlerinde hırsızlık yaptıkları, üstelik kendilerini böyle bir yol izlemekte haklı gördükleri saptanmıştır (Yapıcıkardeşler,2007). Bunun yanında alet, makine ve malzemelerin tahribi, yönetimin tutumundan devamlı şikayet edilmesi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik gibi durumlara da rastlanmıştır (Karapınar,2004; Dilsiz,2006; Özan,2007).
- **Psikolojik Sonuçlar:** İş doyumsuzluğunun fiziksel ve duygusal sağlık sorunlarına da yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü, tansiyon, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk gibi faktörlerle iş doyumsuzluğu arasında ilişkiler bulunmuştur (Yapıcıkardeşler,2007).

Doyumsuzluğun önemli bir etkisi de çalışanlarda dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesi ve dolayısıyla hatalara sebep olunmasıdır. Hatalar da hem çalışanın kendine güvenini sarsar, hem de örgütsel açıdan zaman, para ve kaynak savurganlığına neden olur (Yapıcıkardeşler,2007).

Ulaşılmak istenen bir amacın ya da arzunun gerçekleştirilmemesi sonucunda, ortaya çıkan ruhsal durumlar, beşeri anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda çalışma düzenini bozan çatışmalara yol açarlar. Nedeni ne olursa olsun, psikolojik bir doyumsuzluğa uğrayan birey bununla ilgili belli bir davranışsal bozukluk içine girmekte ve bu hareketini herkese karşı göstermektedir. Ulaşmak istenilen amaçlara ulaşmaya mani olan engel ve müdahaleler psikolojik doyumsuzluğun kaynağı ve anormal davranışlarda bulunmanın nedeni olmaktadır (Saygun,2004; Sönmezer,2007).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı Ve Tipi

Araştırma, ilköğretim okulu çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak planlandı. Araştırmanın yürütülmesinde tarama modeli kullanıldı.

5.2. Araştırmanın Yeri Ve Zamanı

Araştırma, İstanbul ili Anadolu yakası Ümraniye ilçesinde bulunan 1916 yılında kurulmuş ilköğretim eğitimi veren kurumda, okul müdürlüğünden yazılı ve sözlü gerekli izin alınarak, anketler örneklem grubuna verilerek Aralık 2008- Ocak 2009 tarihleri arasında gerçekleştirildi (Ek3).

5.3. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, araştırma yapılan eğitim kurumunda görev yapan toplam 130 çalışan oluşturdu. Araştırmada tüm evrene ulaşılmaya çalışıldı. Araştırmanın örneklem grubunu ise, tesadüfi olarak belirlenen ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 120 çalışan oluşturdu.

Anket soruları araştırmaya katılmayı kabul eden 120 çalışana uygulandı ancak 9 anket formunun tam olarak cevaplanmaması nedeniyle değerlendirmeye alınmadı ve 111 kullanılabilir anket formu elde edildi. Sonuç olarak araştırma bulgularının % 95 güven aralığında, \pm % 10 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir. Geçerlilik $p < 0.05$ 'dir.

5.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından literatür taraması yapılarak geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ve İş Doyumu Ölçeği kullanılarak toplandı (Ek 1-2).

Kişisel Bilgi Formu: Yaş, medeni durum, çocuk durumu, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumu, mesleği isteyerek seçme durumu, kurumda çalışma süreleri, haftalık çalışma saatleri ve boş gün sayıları, memnun olma durumları, üstlerinin kendilerinden fikir alma durumu gibi araştırmanın amacı bakımından önem taşıyan 15 adet bağımsız değişkenden oluşan kişisel bilgiler yer almaktadır (Ek 1).

İş Doyumu Ölçeği: Türköz (1997) tarafından geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan, “Son derece tatmin edici” ifadesi (1 puan) ile başlayan ve “Hiç tatmin edici değil” ifadesi (5 puan) ile biten 5’li Likert tipi skalaya sahip 25 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin geliştirilmesinde, Taylor ve Bowers tarafından 1972’de geliştirilen “General Satisfaction”, Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967’de geliştirilen “Minnesota Satisfaction Questionnaire”, Warr, Cook ve Wall tarafından 1979’da geliştirilen “Overall Job Satisfaction” isimli ölçekler (aktaran Cook et al. 1981) ile Şahin ve Durak (1997) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği”nde yer alan parametrelerden yararlanılmıştır.

Başlangıçta, 32 madde olarak geliştirilmiş ve iç tutarlılığı yüksek bulunan ölçek ($\alpha=.93$), bazı maddelerin zayıf faktör yükü göstermesi sonucunda kısaltılarak 25 maddeye indirilmiştir. Araştırma analizlerinde, ölçeğin 25 maddelik, kısaltılmış formundan elde edilen sonuçlar kullanılmış ve bu formun Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.91$ olarak saptanmıştır.

Faktör analizi sonucunda, bu ölçek için 6 faktör elde edilmiştir (Ek 4). Faktörlerde toplanan maddelerin doğasına göre isimlendirilen faktörler arasından, 2. faktör “Kurumsal Politikalar”, 3. faktör “Kendini Gerçekleştirme”, 6. faktör “Kişilerarası İletişim”, 8. faktör “İşyeri Olanakları”, 9. faktör “Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güvencesi” ve 10. faktör “Yöneticilik / Liderlik” olarak adlandırılmıştır.

Faktörlerin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla, $\alpha = .88, .84, .81, .94, .58$ ve $.53$ 'dür.

Bu çerçevede ilköğretim okullarında görevli çalışanların iş tatmin düzeyleri kurumsal politikalar, kendini gerçekleştirme, kişilerarası iletişim, yöneticilik/liderlik, iş yeri olanakları, sosyal olanaklar ve sağlık güvencesi faktörleri altında incelenmiştir (Ek 2).

Anketin iş doyumu ölçek sorularına göre;

- 6, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 19 ve 23'üncü sorular "Kurumsal Politikalar",
- 9, 12,17, 20, 21 ve 22'inci sorular "Kendini Gerçekleştirme",
- 1, 2 ve 25'inci sorular "Kişiler Arası İletişim",
- 3 ve 4'üncü sorular "Yöneticilik / Liderlik",
- 5, 8 ve 16'ıncı sorular "İş Yeri Olanakları",
- 18 ve 24'üncü sorular "Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güvencesi"

faktörlerini ifade etmektedir.

Çalışmamızdaki faktörlerin cronbach's alfa degeri, $\alpha = ,9114$ 'dür.

5.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanması için, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nden ilgili prosedürler sağlanarak yazılı olarak başvuruldu. Araştırmada verilerin toplandığı eğitim kurumundan gerekli izin alındı (Ek-3).

Araştırma kapsamına alınan tüm çalışanlara, araştırmanın amacı ve anketin doldurulma şekli hakkında gerekli açıklamalar yapılarak çalışanların araştırmaya gönüllü katılımı sağlanmaya çalışıldı. Araştırmaya katılma ve karar vermede özgür olmaları sağlandı. Katılımcılara kişisel bilgi formunda kimlik bilgilerinin yer almadığı ve verdikleri tüm bilgilerin gizli kalacağı konusunda bilgilendirme yapıldı.

5.6. Verilerin Sınırlılığı

Çalışanların anketi cevaplamaındaki içtenlikleri, soruları doğru cevaplandırılmış var sayılmaları araştırmanın sınırlılıklarıdır.

5.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgiler bilgisayara aktarılmış, değerlendirmesi uzman bir istatistikçi tarafından SPSS (Statistical Program for Social Sciences) 10.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirildi. Verilerin analizinde istatistiksel yöntem olarak, sayı ve yüzde; gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda ise, sayı, ki-kare, t-testi ve varyans analizi (ONE- WAY ANOVA) kullanıldı.

6. BULGULAR

İlköğretim okulunda çalışanların iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular, istatistik analizleri yapılarak sonuçları tablolar halinde sunuldu.

- Çalışanların Demografik ve Kişisel Özellikleri
- Çalışanların Demografik ve Kişisel Özelliklerinin İş Doyumuna Etkilerine İlişkin Bulgular

Olmak üzere iki başlık altında incelendi.

• Çalışanların Demografik ve Kişisel Özellikleri

Tablo 1. Çalışanların Demografik ve Kişisel Özelliklerinin Dağılımı (N=111)

Demografik ve Kişisel Özellikler		(n)	(%)
Yaş	18–24	12	10,8
	25–34	56	50,5
	35–44	29	26,1
	45 ve Üstü	14	12,6
Medeni Hal	Evli	85	76,6
	Bekar	26	23,4
Çocuk Durumu	Evet	62	55,9
	Hayır	49	44,1
Öğrenim Durumu	İlkokul Mezunu	9	8,1
	Ortaokul Mezunu	6	5,4
	Lise Mezunu	12	10,8
	Ön Lisans Mezunu	4	3,6
	Lisans Mezunu	68	61,3
	Yüksek Lisans Mezunu	11	9,9
	Okur-yazar değil	1	0,9
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	94	84,7
	Hayır	17	15,3
Görev Dağılımı	Yönetici	8	7,2
	İlköğretim Öğretmeni	69	62,2
	Anaokulu Öğretmeni	11	9,9
	İdari Personel	8	7,2
	Yardımcı Personel	15	13,5
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)	1–5	39	35,1
	6–10	32	28,8
	11–15	21	18,9
	16 ve üstü	19	17,1

Tablo 1'in devamı

Demografik ve Kişisel Özellikler		(n)	(%)
Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)	1-4	87	78,4
	5-8	11	9,9
	9-12	8	7,2
	13-16	1	0,9
	17 ve üzeri	4	3,6
Haftalık Çalışma Süresi (saat)	8-12	3	2,7
	18-21	5	4,5
	23-28	10	9
	30-36	23	20,7
	40-47	36	32,4
	49-55	8	7,2
	60-72	22	19,8
	Cevapsız	4	3,6
Boş Gün Durumu	Evet	78	70,3
	Hayır	33	29,7
Boş Gün Sayısı	Yarım Gün	30	27
	Bir Gün	33	29,7
	İki Gün	15	13,5
	Boş günü yok	33	29,7
Memnun Olma Durumu	Evet	77	69,4
	Hayır	5	4,5
	Kısmen	29	26,1
Eğitim Görülen Alanda Çalışma Durumu	Evet	90	81
	Hayır	22	19
Planlama, Kontrol, İyileştirme Yapma Durumu	Evet	69	62,2
	Hayır	7	6,3
	Kısmen	32	28,8
	Fikrim Yok	3	2,7
Üstlerinin Kendilerinden Fikir Alma Durumu	Evet	38	34,2
	Hayır	30	27,1
	Kısmen	43	38,7

Tablo 1’de eğitim kurumu çalışanlarının yaşlarına, medeni durumlarına, çocuk durumlarına, öğrenim durumlarına, mesleği isteyerek seçme durumuna, görevlerine, meslekte çalışma sürelerine, kurumda çalışma sürelerine, haftalık çalışma süresine, boş gün sayılarına, çalıştıkları okuldan memnun olma durumlarına, eğitim gördükleri alanda çalışma durumlarına, işle ilgili planlama, kontrol ve iyileştirme yapma durumlarına ve üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

Araştırmaya katılan 111 çalışanın; % 10,8’inin ($n=12$) 18-24 yaşında, % 50,5’inin ($n=56$) 25-34 yaşında, % 26,1’inin ($n=29$) 35-44 yaşında, % 12,6’sının ($n=14$) ise 45 ve üstünde olduğu belirlendi (Tablo 1).

Çalışanların % 76,6’sının ($n=85$) evli, % 23,4’ünün ($n=26$) bekar olduğu, % 55,9’unun ($n=62$) çocuğunun olduğu, % 44,1’inin ($n=49$) ise çocuğunun olmadığı, % 8,1’inin ($n=9$) ilköğretim mezunu, % 5,4’ünün ($n=6$) ortaokul mezunu, % 10,8’inin ($n=12$) lise mezunu, % 3,6’sının ($n=4$) ön lisans mezunu, % 61,3’ünün ($n=68$) lisans mezunu, % 9,9’unun ($n=11$) yüksek lisans mezunu, % 0,9’unun ($n=1$) ise okur-yazar olmadığı, % 84,7’sinin ($n=94$) mesleğini isteyerek seçtiği, % 15,3’ünün ($n=17$) ise istemeyerek seçtiği, % 7,2’sinin ($n=8$) yönetici, % 62,2’sinin ($n=69$) ilköğretim öğretmeni, % 9,9’unun ($n=11$) anaokulu öğretmeni, % 7,2’sinin ($n=8$) idari personel, % 13,5’inin ($n=15$) ise yardımcı personel olduğu saptandı (Tablo 1).

Çalışanların meslekteki çalışma sürelerine bakıldığında, % 35,1’inin ($n=39$) 1-5 yıl, % 28,8’inin ($n=32$) 6-10 yıl, % 18,9’unun ($n=21$) 11-15 yıl, % 17,1’inin ($n=19$) ise 16 yıl ve üstünde çalıştığı belirlendi (Tablo 1).

Çalışanların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında, % 78,4’ünün ($n=87$) 1-4 yıl, % 9,9’unun ($n=11$) 5-8 yıl, % 7,2’sinin ($n=8$) 9-12 yıl, % 0,9’unun ($n=1$) 13-16 yıl, % 3,6’sının ($n=4$) ise 17 yıl ve üzerinde çalıştığı, haftalık çalışma sürelerine bakıldığında, % 2,7’sinin ($n=3$) 8-12 saat, % 4,5’inin ($n=5$) 18-21 saat, % 9’unun ($n=10$) 23-28 saat, % 20,7’sinin ($n=23$) 30-36 saat, % 32,4’ünün ($n=36$) 40-47 saat, % 7,2’sinin ($n=8$) 49-55 saat, % 19,8’inin ($n=22$) ise 60-72 saat çalıştığı, % 70,3’ünün

($n=78$) boş gününün olduğu, % 29,7'sinin ($n=33$) ise boş gününün olmadığı, % 27'sinin ($n=30$) yarım boş gününün olduğu, % 29,7'sinin ($n=33$) bir boş günü olduğu, % 13,5'inin ($n=15$) iki boş günü olduğu, %29,7'sinin ($n=33$) ise hiç boş günü olmadığı, çalıştıkları okuldan memnun olma durumu incelendiğinde % 69,4'ünün ($n=77$) evet, % 4,5'inin ($n=5$) hayır, % 26,1'inin ($n=29$) ise kısmen olarak cevaplandıkları belirlendi (Tablo1).

Çalışanların eğitim gördükleri alanda çalışma durumları incelendiğinde, %81'inin ($n=90$) evet, % 19'unun ($n= 22$) hayır olarak cevaplandıkları belirlendi (Tablo1).

Çalışanların, yaptıkları işle ilgili çalışmalarında planlama, kontrol, iyileştirme yapabilme durumuna % 62,2'sinin ($n=69$) evet, % 6,3'ünün ($n=7$) hayır, % 28,8'inin ($n=32$) kısmen, % 2,7'sinin ($n=3$) ise fikrim yok şeklinde cevaplandıkları saptandı (Tablo 1).

Katılımcıların üstlerinin kendilerinden fikir alma durumuna % 34,2'sinin ($n=38$) evet, % 27,1'inin ($n=30$) hayır, % 38,7'sinin ($n=43$) kısmen şeklinde cevaplandıkları saptandı (Tablo1).

Tablo 2. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Dağılımı (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	n	Maksimum	Ortalama	Standart (Std) Sapma	X ²	p
Kurumsal Politikalar	111	4,69	2,6627	,73105	118,471	,000**
Kendini Gerçekleştirme	111	2,73	2,0793	,64739		
Kişiler Arası İletişim	111	2,55	1,9580	,58451		
Yöneticilik/Liderlik	111	3,27	2,2192	,69267		
İş Yeri Olanakları	111	3,53	2,3243	,93578		
Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi	111	4,23	2,6577	,99996		

X² : Ki Kare test

** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı

Çalışanların iş doyum düzeyinin karşılaştırmalı analizi Ki-Kare Testi kullanılarak yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerden (p = 0.00, p < 0.01) çalışanların işin farklı boyutlarından duydukları doyumlar arasındaki fark istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı bulundu. Buna göre çalışanların iş doyumunu boyutlarından kurumsal politikalar ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesinden en az doyum sağladığı, kendini gerçekleştirme ve kişiler arası iletişim boyutunda ise en fazla doyum sağladığı saptandı.

- **Çalışanların Demografik ve Kişisel Özelliklerinin İş Doyumuna Etkilerine İlişkin Bulgular**

Tablo 3. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Yaş İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Yaş	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	18-24	12	2,3889	,56557	,664	,0576
	25-34	56	2,7183	,73151		
	35-44	29	2,6628	,84227		
	45 ve üstü	14	2,6746	,61396		
Kendini Gerçekleştirme	18-24	12	1,9167	,47832	1,065	,367
	25-34	56	2,0786	,61577		
	35-44	29	2,2276	,69637		
	45 ve üstü	14	1,9143	,77545		
Kişiler Arası İletişim	18-24	12	1,6111	,42243	2,898	,038 *
	25-34	56	1,9107	,54861		
	35-44	29	2,1609	,60828		
	45 ve üstü	14	2,0238	,67259		
Yöneticilik / Liderlik	18-24	12	2,3056	,61065	1.240	,299
	25-34	56	2,1905	,69007		
	35-44	29	2,3678	,68629		
	45 ve üstü	14	1,9524	,76076		
İş Yeri Olanakları	18-24	12	2,0833	,73340	,777	,509
	25-34	56	2,3304	,88048		
	35-44	29	2,5000	1,04369		
	45 ve üstü	14	2,1429	1,08182		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	18-24	12	2,1250	,60772	2,225	,089
	25-34	56	2,7768	1,02655		
	35-44	29	2,8103	,98574		
	45 ve üstü	14	2,3214	1,04894		

F: Oneway ANOVA test

* p<0.05 düzeyde anlamlı

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile yaşları arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 3’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Kişiler Arası İletişim ile Yaş arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden Kişiler Arası İletişim boyutundan 18-24 yaş arasındaki çalışanların en fazla memnuniyet duyan grup olduğu, 35-44 yaş arasındaki çalışanların ise en az memnuniyet duyan grup olduğu saptandı.

Tablo 4. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri ile Medeni Durum İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kurumsal Politikalar	Evli	85	2,7190	,76416	1,475	,143
	Bekar	26	2,4786	,58607		
Kendini Gerçekleştirme	Evli	85	2.1059	,67159	,781	,436
	Bekar	26	1,9923	,56421		
Kişiler Arası İletişim	Evli	85	1,9922	,59756	1,116	,267
	Bekar	26	1,8462	,53525		
Yöneticilik / Liderlik	Evli	85	2,2157	,70280	-,097	,923
	Bekar	26	2,2308	,67178		
İş Yeri Olanakları	Evli	85	2,3647	,90760	,821	,414
	Bekar	26	2,123	1,03031		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	Evli	85	2,6706	1,00461	,245	,807
	Bekar	26	2,6154	1,00307		

t: Student t testi

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile medeni durumları arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden iş doyumu faktörleri ile Medeni Durum arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($P > 0.05$).

Tablo 5. Çalışanların İş Doymu Faktörleri ile Çocuk Durumu İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Çocuk Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	Evet	62	2,6487	,78314	,050	,823
	Hayır	49	2,6803	,66691		
Kendini Gerçekleştirme	Evet	62	2,1161	,69617	,453	,502
	Hayır	49	2,0327	,58359		
Kişiler Arası İletişim	Evet	62	1,9731	,58611	,094	,760
	Hayır	49	1,9388	,58797		
Yöneticilik / Liderlik	Evet	62	2,1935	,70530	,191	,663
	Hayır	49	2,2517	,68222		
İş Yeri Olanakları	Evet	62	2,3790	,98632	,478	,491
	Hayır	49	2,2551	,87275		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	Evet	62	2,6452	1,01782	,022	,883
	Hayır	49	2,6735	,98716		

F: Oneway ANOVA test

Çalışanların iş doymu faktörleri ile çocuk durumları arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden iş doymu ile çocuk durumu arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$).

Tablo 6. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri ile Öğrenim Durumları İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Öğrenim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	İlkokul Mezunu	9	2,7654	,80593	,272	,949
	Ortaokul Mezunu	6	2,5185	,97542		
	Lise Mezunu	12	2,7407	1,24301		
	Ön Lisans Mezunu	4	2,7222	,78305		
	Lisans Mezunu	68	2,6830	,59278		
	Yüksek Lisans Mezunu	11	2,4444	,75031		
	Diğer	1	2,4444	.		
Kendini Gerçekleştirme	İlkokul Mezunu	9	2,3778	,40552	1,287	,270
	Ortaokul Mezunu	6	1,7000	,99398		
	Lise Mezunu	12	1,9500	,93857		
	Ön Lisans Mezunu	4	2,2500	,57446		
	Lisans Mezunu	68	2,0941	,55875		
	Yüksek Lisans Mezunu	11	2,1273	,71146		
	Diğer	1	1,0000	.		
Kişiler Arası İletişim	İlkokul Mezunu	9	2,4074	,61864	1,660	,138
	Ortaokul Mezunu	6	1,7222	,44305		
	Lise Mezunu	12	1,8333	,74536		
	Ön Lisans Mezunu	4	1,9167	,16677		
	Lisans Mezunu	68	1,9510	,54412		
	Yüksek Lisans Mezunu	11	2,0000	,34079		
	Diğer	1	1,0000	.		
Yöneticilik / Liderlik	İlkokul Mezunu	9	2,0741	,89408	1,276	,275
	Ortaokul Mezunu	6	1,8333	,54772		
	Lise Mezunu	12	2,0556	1,02330		
	Ön Lisans Mezunu	4	2,1667	,19245		
	Lisans Mezunu	68	2,2941	,63489		
	Yüksek Lisans Mezunu	11	2,3939	,51247		
	Diğer	1	1,0000	.		

Tablo 6'nın devamı

Ölçeğin Alt Boyutları	Öğrenim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Yeri Olanakları	İlkokul Mezunu	9	2,5000	1,03078	,333	,918
	Ortaokul Mezunu	6	2,0833	,86120		
	Lise Mezunu	12	2,3333	1,17422		
	Ön Lisans Mezunu	4	2,1250	,25000		
	Lisans Mezunu	68	2,3676	,94481		
	Yüksek Lisans Mezunu	11	2,1818	,84477		
	Diğer	1	1,5000	.		
Sosyal Olanaklar/ Sağlık Güvencesi	İlkokul Mezunu	9	2,6111	,96105	3,244	,006**
	Ortaokul Mezunu	6	1,3333	,51640		
	Lise Mezunu	12	2,3333	1,45123		
	Ön Lisans Mezunu	4	2,8750	1,03078		
	Lisans Mezunu	68	2,8529	,89384		
	Yüksek Lisans Mezunu	11	2,6364	,63604		
	Diğer	1	1,0000	.		

F: Oneway ANOVA test

** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile öğrenim durumları arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi ile öğrenim durumları arasındaki ilişki istatistiksel olarak ileri derece anlamlı bulundu ($p<0.01$).

Tablodaki verilerden ortaokul mezunlarının Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi boyutundan en çok memnuniyet duyan grup olduğu saptandı.

Tablo 7. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Mesleği İsteyerek Seçme	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kurumsal Politikalar	Evet	94	2,6596	,74238	-,104	,917
	Hayır	17	2,6796	,68593		
Kendini Gerçekleştirme	Evet	94	2,0787	,62163	-,021	,983
	Hayır	17	2,0824	,79705		
Kişiler Arası İletişim	Evet	94	1,9468	,58517	-,471	,639
	Hayır	17	2,0196	,59478		
Yöneticilik / Liderlik	Evet	94	2,2518	,71456	1,166	,246
	Hayır	17	2,0392	,53855		
İş Yeri Olanakları	Evet	94	2,3138	,92743	-,277	,783
	Hayır	17	2,3824	1,00824		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	Evet	94	2,6596	,98977	,047	,962
	Hayır	17	2,6471	1,08635		

t: Student t test

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile mesleği isteyerek seçme durumları arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden iş doyumu faktörleri ile mesleği isteyerek seçme durumu arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0.05$).

Tablo 8. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Görev İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Görev	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	Yönetici	8	2,3472	,48409	,611	,655
	İlköğretim Öğretmeni	69	2,6892	,63959		
	Anaokulu Öğretmeni	11	2,5758	,87604		
	İdari Personel	8	2,5833	,99514		
	Yardımcı Personel	15	2,8148	,97831		
Kendini Gerçekleştirme	Yönetici	8	2,0500	,27775	,696	,596
	İlköğretim Öğretmeni	69	2,1217	,60217		
	Anaokulu Öğretmeni	11	1,7818	,61615		
	İdari Personel	8	2,1750	,90356		
	Yardımcı Personel	15	2,0667	,85412		
Kişiler Arası İletişim	Yönetici	8	1,9583	,48591	,722	,579
	İlköğretim Öğretmeni	69	2,0097	,59125		
	Anaokulu Öğretmeni	11	1,7273	,64667		
	İdari Personel	8	1,7917	,43416		
	Yardımcı Personel	15	1,9778	,63579		
Yöneticilik / Liderlik	Yönetici	8	2,2083	,39591	,960	,433
	İlköğretim Öğretmeni	69	2,2947	,63538		
	Anaokulu Öğretmeni	11	2,2727	,90453		
	İdari Personel	8	1,9583	,70006		
	Yardımcı Personel	15	1,9778	,07710		
İş Yeri Olanakları	Yönetici	8	1,8750	,69437	,859	,491
	İlköğretim Öğretmeni	69	2,4275	,94041		
	Anaokulu Öğretmeni	11	2,3182	1,16775		
	İdari Personel	8	2,0625	,86344		
	Yardımcı Personel	15	2,2333	,88372		
Sosyal Olanaklar/ Sağlık Güvencesi	Yönetici	8	2,7500	,37796	2,456	,056
	İlköğretim Öğretmeni	69	2,8551	,91194		
	Anaokulu Öğretmeni	11	2,3182	1,23030		
	İdari Personel	8	2,3750	1,02644		
	Yardımcı Personel	15	2,1000	1,21302		

F: Oneway ANOVA test

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile görevleri arasındaki ilişki varyans analizi

kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden iş doyumunu faktörleri ile görev arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$).

Tablo 9. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Meslekte Çalışma Yılı İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Meslekte Çalışma Yılı	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	1-5	39	2,6638	,71350	,180	,910
	6-10	32	2,6667	,61184		
	11-15	21	2,5767	,93268		
	16 ve üstü	19	2,7485	,75071		
Kendini Gerçekleştirme	1-5	39	2,0103	,72395	,249	,862
	6-10	32	2,0938	,54710		
	11-15	21	2,1429	,76457		
	16 ve üstü	19	2,1263	,52158		
Kişiler Arası İletişim	1-5	39	1,7778	,42117	2,046	,112
	6-10	32	2,0208	,61602		
	11-15	21	2,0635	,68815		
	16 ve üstü	19	2,1053	,64838		
Yöneticilik / Liderlik	1-5	39	2,0940	,74907	1,097	,354
	6-10	32	2,2500	,56162		
	11-15	21	2,4286	,75383		
	16 ve üstü	19	2,1930	,69669		
İş Yeri Olanakları	1-5	39	2,2692	,91656	,183	,908
	6-10	32	2,2813	,65915		
	11-15	21	2,4048	1,24116		
	16 ve üstü	19	2,4211	1,04434		
Sosyal Olanaklar/ Sağlık Güvencesi	1-5	39	2,4872	1,07292	1,159	,329
	6-10	32	2,9219	,83385		
	11-15	21	2,5952	1,02004		
	16 ve üstü	19	2,6326	1,06513		

F: Oneway ANOVA test

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile meslekte çalışma yılları arasındaki ilişki

varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden iş doyumunu faktörleri ile meslekte çalışma yılı arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$).

Tablo 10. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Kurumda Çalışma Yılları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Yıl	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	1-4	87	2,7075	,71330	1,453	,222
	5-8	11	2,1717	,77038		
	9-12	8	2,7500	,82242		
	13-16	1	3,0000	.		
	17 ve üzeri	4	2,7778	,66046		
Kendini Gerçekleştirme	1-4	87	2,0713	,61302	1,296	,276
	5-8	11	1,8000	,82946		
	9-12	8	2,4250	,75166		
	13-16	1	2,6000	.		
	17 ve üzeri	4	2,2000	,51640		
Kişiler Arası İletişim	1-4	87	1,9234	,54441	2,244	,069
	5-8	11	1,7576	,59798		
	9-12	8	2,2500	,72921		
	13-16	1	2,3333	.		
	17 ve üzeri	4	2,5833	,78764		
Yöneticilik / Liderlik	1-4	87	2,2337	,69720	,787	,536
	5-8	11	1,9091	,79009		
	9-12	8	2,3750	,41547		
	13-16	1	2,6667	.		
	17 ve üzeri	4	2,333	,81650		
İş Yeri Olanakları	1-4	87	2,2471	,82784	2,093	,087
	5-8	11	2,2273	1,31079		
	9-12	8	3,1875	1,09992		
	13-16	1	3,0000	.		
	17 ve üzeri	4	2,3750	1,25000		

Tablo 10'un devamı

Ölçeğin Alt Boyutları	Yıl	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Sosyal Olanaklar/ Sağlık Güvencesi	1-4	87	2,7874	1,00184	2,804	,029*
	5-8	11	1,7727	,81742		
	9-12	8	2,4375	,77632		
	13-16	1	2,5000	.		
	17 ve üzeri	4	2,7500	,86603		

F: Oneway ANOVA test

* $p < 0.05$ düzeyde anlamlı

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile kurumda çalışma yılları arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi ile kurumda çalışma yılı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden 5-8 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi boyutundan en fazla doyum sağlayan grup olduğu saptandı.

Tablo 11. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Haftalık Çalışma Saatleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması(N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Haftalık Çalışma Saati	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	0-7	4	2,6389	,27778	,455	,865
	8-12	3	2,2593	,54810		
	18-21	5	2,3778	,67860		
	23-28	10	2,7111	,82186		
	30-36	23	2,6522	,92860		
	40-47	36	2,6667	,55013		
	49-55	8	2,9861	,66252		
	60-72	22	2,6515	,86291		
Kendini Gerçekleştirme	0-7	4	1,9000	,11547	,810	,581
	8-12	3	2,0667	,70238		
	18-21	5	1,6000	1,03923		
	23-28	10	2,3600	,71056		
	30-36	23	2,0870	,81537		
	40-47	36	2,0167	,46199		
	49-55	8	2,1500	,61179		
	60-72	22	2,1636	,65795		
Kişiler Arası İletişim	0-7	4	1,9167	,41944	2,375	,027*
	8-12	3	1,6667	,33333		
	18-21	5	2,0000	,23570		
	23-28	10	2,6000	,82850		
	30-36	23	1,9275	,59422		
	40-47	36	1,8241	,51938		
	49-55	8	1,8333	,30861		
	60-72	22	2,0000	,59094		

Tablo 11'nin devamı

Ölçeğin Alt Boyutları	Haftalık Çalışma Saati	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Yöneticilik / Liderlik	0-7	4	2,1667	,69389	1,234	,291
	8-12	3	1,6667	,66667		
	18-21	5	1,9333	,76012		
	23-28	10	2,4000	,78253		
	30-36	23	2,3913	,83274		
	40-47	36	2,2593	,56966		
	49-55	8	2,4167	,55635		
	60-72	22	2,9697	,68165		
İş Yeri Olanakları	0-7	4	2,1250	,85391	1,197	,311
	8-12	3	2,6667	1,60728		
	18-21	5	1,9000	1,08397		
	23-28	10	2,7000	1,18322		
	30-36	23	2,6739	1,19286		
	40-47	36	2,2083	,64780		
	49-55	8	2,1875	1,13192		
	60-72	22	2,1136	,67138		
Sosyal Olanaklar/ Sağlık Güvencesi	0-7	4	2,1250	,62915	2,522	,020*
	8-12	3	2,0000	,50000		
	18-21	5	2,3000	1,44049		
	23-28	10	2,7000	1,82327		
	30-36	23	2,6304	1,24515		
	40-47	36	3,0556	,83476		
	49-55	8	3,0625	,77632		
	60-72	22	2,1364	,84771		

F: Oneway ANOVA test

* p<0.05 düzeyde anlamlı

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile haftalık çalışma saatleri arasındaki ilişki

varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Kişiler Arası İletişim ve Sosyal Olanaklar /Sağlık Güvencesi ile haftalık çalışma saati arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden haftada 8-12 saat çalışanların Kişiler Arası İletişim ve Sosyal Olanak / Sağlık Güvencesi boyutundan en fazla doyum sağlayan grup olduğu saptandı.

Tablo 12. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Boş Gün İlişkisinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Boş Gün	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kurumsal Politikalar	Evet	78	2,6168	,67066	-1,016	,312
	Hayır	33	2,7710	,85884		
Kendini Gerçekleştirme	Evet	78	2,0487	,59451	-,763	,447
	Hayır	33	2,1515	,76327		
Kişiler Arası İletişim	Evet	78	1,8657	,49628	-2,569	,012*
	Hayır	33	2,1717	,71745		
Yöneticilik / Liderlik	Evet	78	2,1496	,61169	-1,641	,104
	Hayır	33	2,3838	,84213		
İş Yeri Olanakları	Evet	78	2,2115	,79167	-1,978	,050*
	Hayır	33	2,5909	1,18226		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	Evet	78	2,6346	,94207	-,372	,711
	Hayır	33	2,7121	1,13901		

t: Student t test

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile boş gün durumları arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Kişiler Arası İletişim ve İş Yeri Olanakları ile boş gün olup

olmaması arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden haftalık boş günü olan çalışanların Kişiler Arası İletişim ve İş Yeri Olanakları boyutundan daha fazla doyum sağladıkları saptandı.

Tablo 13. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri ile Çalıştıkları Okuldan Memnun Olma Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

Ölçeğin Alt Boyutları	Memnuniyet	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kurumsal Politikalar	Evet	77	2,4343	,57768	-4,180	,000 **
	Hayır	5	3,6000	,98005		
Kendini Gerçekleştirme	Evet	77	1,9195	,56778	-2,235	,028 *
	Hayır	5	2,5200	,80747		
Kişiler Arası İletişim	Evet	77	1,8658	,53053	-1,323	,190
	Hayır	5	2,2000	,80277		
Yöneticilik / Liderlik	Evet	77	2,0519	,59987	-3,102	,003 **
	Hayır	5	2,9333	,86281		
İş Yeri Olanakları	Evet	77	2,0519	,74155	-2,793	,004 **
	Hayır	5	3,0000	,61237		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	Evet	77	2,5065	,90136	-1,129	,262
	Hayır	5	3,000	1,58114		

t: Student t test

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

** $p < 0.01$ ileri düzeyde anlamlı

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile çalıştıkları okuldan memnun olma durumu arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 13’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Kurumsal Politikalar, Yöneticilik-Liderlik ve İş Yeri Olanakları ile çalışanların çalıştıkları okuldan memnun olma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı ($p < 0.01$), kendini

gerçekleştirme ile çalışanların çalıştıkları okuldan memnun olma durumu arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden Kurumsal Politikalar, Kendini Gerçekleştirme, Yöneticilik-Liderlik ve İş Yeri Olanakları boyutlarında, çalışanların çalıştıkları okuldan memnun olmaları iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşıldı.

Tablo 14. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Eğitim Görülen Alanda Çalışma Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Alanda Çalışma Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	Evet	90	2,6704	,68765	,187	,830
	Hayır	21	2,6500	,93191		
Kendini Gerçekleştirme	Evet	90	2,0689	,56740	,154	,857
	Hayır	21	2,1100	,55471		
Kişiler Arası İletişim	Evet	90	2,0074	,60990	1,829	,166
	Hayır	21	1,7333	,41323		
Yöneticilik / Liderlik	Evet	90	2,2889	,68732	2,671	,074
	Hayır	21	1,9000	,65872		
İş Yeri Olanakları	Evet	90	2,3611	,93324	,380	,685
	Hayır	21	2,1750	,97704		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	Evet	90	2,7944	,92072	4,867	,009*
	Hayır	21	2,0500	1,15736		

F: Oneway ANOVA test

* $p < 0.05$ düzeyde anlamlı

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile eğitim görülen alanda çalışma durumu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 14'de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Sosyal Olanaklar/ Sağlık Güvencesi ile eğitim görülen alanda çalışma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden eğitim gördükleri alanda çalışanların Sosyal Olanaklar/ Sağlık Güvencesi boyutundan daha az doyum sağladıkları saptandı.

Tablo 15. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Çalışmalarda Planlama, Kontrol, İyileştirme Yapabilme Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Planlama, Kontrol, İyileştirme	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	Evet	69	2,5137	,68814	2,661	,052
	Hayır	7	2,9683	,93781		
	Kısmen	32	2,3924	,71369		
	Fikrim Yok	3	2,9259	,84863		
Kendini Gerçekleştirme	Evet	69	1,9594	,64039	3,438	,020*
	Hayır	7	1,9429	,90711		
	Kısmen	32	2,3063	,51553		
	Fikrim Yok	3	2,7333	,70238		
Kişiler Arası İletişim	Evet	69	1,8937	,57591	,832	,479
	Hayır	7	2,0000	,19245		
	Kısmen	32	2,0625	,64723		
	Fikrim Yok	3	2,2222	,69389		
Yöneticilik / Liderlik	Evet	69	2,0580	,70004	3,048	,012*
	Hayır	7	2,2857	,84828		
	Kısmen	32	2,5104	,56152		
	Fikrim Yok	3	2,6667	,33333		
İş Yeri Olanakları	Evet	69	2,1667	,86035	2,966	,035*
	Hayır	7	2,0000	,70711		
	Kısmen	32	2,7031	1,06149		
	Fikrim Yok	3	2,6667	,57735		
Sosyal Olanaklar / Sağlık Güvencesi	Evet	69	2,4855	,91944	2,779	,045*
	Hayır	7	2,5000	1,50000		
	Kısmen	32	3,0781	,99279		
	Fikrim Yok	3	2,5000	,50000		

F: Oneway ANOVA test

* p < 0.05 düzeyinde anlamlı

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile Çalışmalarda Planlama, Kontrol, İyileştirme yapabilme durumu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 15’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Kendini Gerçekleştirme, Yöneticilik/Liderlik, İş Yeri Olanakları ve Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi ile Çalışmalarda Planlama, Kontrol, İyileştirme Yapabilme durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden işe müdahalenin kısmen olduğu durumlarda Kendini Gerçekleştirme, Yöneticilik/Liderlik, İş Yeri Olanakları ve Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi boyutlarından duyulan doyumun en düşük olduğu sonucuna ulaşıldı.

Tablo 16. Çalışanların İş Doyumu Faktörleri İle Üstlerinin Karar Alırken Kendilerinden Fikir Alma Durumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması (N=111)

Ölçeğin Alt Boyutları	Kararlara Katılım	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kurumsal Politikalar	Evet	38	2,2895	,64919	8,833	,000**
	Hayır	30	2,9222	,81605		
	Kısmen	43	2,8114	,60980		
Kendini Gerçekleştirme	Evet	38	1,8684	,58684	3,220	,044*
	Hayır	30	2,1667	,81720		
	Kısmen	43	2,2047	,52097		
Kişiler Arası İletişim	Evet	38	1,8772	,56111	,584	,559
	Hayır	30	2,0222	,69994		
	Kısmen	43	1,9845	,51923		
Yöneticilik / Liderlik	Evet	38	2,0614	,63367	1,630	,201
	Hayır	30	2,2556	,89564		
	Kısmen	43	2,3333	,55872		
İş Yeri Olanakları	Evet	38	2,0921	,89936	1,850	,162
	Hayır	30	2,4833	1,14834		
	Kısmen	43	2,4186	,77098		
Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi	Evet	38	2,2895	,87481	6,552	,002**
	Hayır	30	2,5667	1,14269		
	Kısmen	43	3,0465	,87160		

F: Oneway ANOVA test * $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı ** $p < 0.01$ ileri derecede anlamlı

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden Kurumsal Politikalar ve Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi ile üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı ($p < 0,01$), Kendini Gerçekleştirme ile üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumu arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0.05$).

Tablodaki verilerden Kurumsal Politikalar, Kendini Gerçekleştirme ve Sosyal Olanaklar/Sağlık Güvencesi boyutlarında, üstlerinin karar alırken çalışanlardan fikir alma durumunun iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşıldı.

7. TARTIŞMA

İlköğretim okulunda çalışanların iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma, İstanbul ili Anadolu yakasındaki Ümraniye ilçesinde bulunan ilköğretim kurumunda görev yapan 111 çalışan ile gerçekleştirilmiş olup elde edilen veriler literatür bilgilerinin ışığı altında ve bulguların bölümleri doğrultusunda tartışıldı.

7.1. Çalışanların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgularının Tartışılması

Çalışanların % 10,8'inin 18-24 yaşında, % 50,5'inin 25-34 yaşında olduğu saptandı (Tablo 1). Bu durum kurumda çalışanların çoğunluğunu genç kuşağın oluşturduğunu göstermektedir.

Karaköse'nin (2006) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında %51.4'ü 21-30 yaşında, %19.6'sı 31-40 yaşında, %23.3'ü 41-50 yaşında, %5.7'si ise 51 ve üzeri yaşındadır. Bu durumda Karaköse'nin çalıştığı grubun çoğunluğu da bizim çalışmamızda olduğu gibi genç kuşaktan oluşmaktadır, çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Çalışanların % 61,3'ünün lisans mezunu olduğu saptandı (Tablo 1). Okullarda görev yapanların çoğunluğunun öğrenim durumunun lisans düzeyinde olmasının nedeninin çalışanların büyük bölümünün öğretmen olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışanların % 84,7'sinin mesleğini isteyerek seçtiği belirlendi (Tablo1).

Çalışanların mesleklerinde toplam % 35,1'inin 1-5 yıl, % 28,8'inin 6-10 yıl çalıştığı belirlendi (Tablo 1). Bu durumu İstanbul İlinin birinci hizmet bölgesi içerisinde yer alması ve belli hizmet puanına ulaşmış öğretmenlerin tayin olabildikleri gerçeği ile açıklayabiliriz.

Ünal (2000) ve Ündar (2005)'in çalışmalarının sonuçlarında ise öğretmenlerin kıdemlerinin % 49 gibi büyük bir kısmı 5 yıl ve 5 yılın altı arasında dağılım göstermiştir (Aktaran: Yapıcıkardeşler,2007). Ünal (2000) ve Ündar (2005)'in çalışmaları ile bizim çalışma sonucumuz paralellik göstermektedir.

Çalışanların haftalık çalışma sürelerine bakıldığında, % 32,4'ünün 40-47 saat, % 7,2'sinin 49-55 saat, % 19,8'inin ise 60-72 saat çalıştığı saptandı (Tablo 1).

Araştırmamızdaki bu sonuçlara baktığımızda çalışanların toplam %59,4'ünün haftada 40-72 saat arasında çalıştığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi fazla çalışmayı düzenlemektedir. Buna göre, haftalık "45 saat" i aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Verilerden de katılımcıların çoğunun ağır bir çalışma temposu içinde olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların % 70,3'ünün boş gününün olduğu, % 29,7'sinin ise boş gününün olmadığı belirlendi (Tablo 1). Boş günün olmasının ise çalışanları mutlu motive ettiği bilinmektedir.

Katılımcıların % 69,4'ünün çalıştıkları okuldan memnun oldukları saptandı (Tablo 1). Katılımcıların çoğunluğunun çalıştıkları okuldan memnun olmaları birçok nedene bağlı olabilir. Bunlar iş yeri olanakları, sosyal olanaklar sağlık güvencesi, kişiler arası iletişim.

Çalışanların eğitim gördükleri alanda çalışma durumuna % 81'inin evet, % 19'unun hayır olarak cevaplandıkları belirlendi (Tablo 1).

Çalışanların eğitim gördükleri alanda çalışıyor olmaları da iş doyumlarını arttıran sebeplerdendir. Çünkü eğitimini almadıkları bir işi yapıyor olması kendilerine olan güvensizlikleri nedeniyle işi başaramama duygusu yaşayabilecekleri, dolayısıyla iş doyumlarını düşürebileceği kanısındayız.

Çalışanların, yaptıkları işle ilgili çalışmalarında planlama, kontrol, iyileştirme yapabilme durumuna % 62,2'sinin evet, % 6,3'ünün hayır, % 28,8'inin kısmen, % 2,7'sinin ise fikrim yok şeklinde cevaplandıkları saptandı (Tablo 1). Verilerden çalışanlarının çoğunun çalışmalarında planlama, kontrol, iyileştirme yapabildiği sonucu çıkmıştır buda yaptıkları işlerden doyum almalarının bir başka sebebi olarak düşünülebilir.

Çalışanların üstlerinin kendilerinden fikir alma durumuna % 34,2'sinin evet, % 27,1'inin hayır, % 38,7'sinin kısmen şeklinde cevaplandıkları saptandı (Tablo 1). Katılımcıların üstlerinin kendilerinden kısmen bile olsa fikir almaları da çalışanların iş doyumlarını artırıcı bir sebep olarak düşünülebilir.

Çalışanların iş doyumunu boyutlarından kurumsal politikalar ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesinden en az doyum sağladığı, kendini gerçekleştirme ve kişiler arası iletişim boyutunda ise en fazla doyum sağladığı saptandı (Tablo 2).

Türköz'ün (2004) 351 kişi üzerinde yaptığı çalışmasında da bizim çalışmamızda olduğu gibi iş doyumunu alt boyutlarının puanları incelendiğinde, çalışanın, kendi kontrolünün daha fazla olduğu, kişilerarası iletişim ve kendini gerçekleştirme gibi konularda iş doyumunun yüksek, kendi kontrolü dışında olan Kurumsal Politikaları konusunda ise düşük olması dikkat çekici bir sonuç olmuştur. Bu sonuç, strese bağlı genel bir iş doyumsuzluğundan çok, çalışanların yönetimden beklentileri ile aldıkları arasındaki uyumun yetersizliğine işaret eden bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

7.2. Çalışanların Demografik Özelliklerinin, İş Doyumuna Etkilerine İlişkin Bulgularının Tartışılması

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile yaşları arasındaki ilişki incelendiğinde, kişiler arası iletişim ile yaş arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızda, kişiler arası iletişim boyutundan 18-24 yaş arasındaki çalışanların en fazla memnuniyet duyan grup olduğu, 35-44 yaş arasındaki çalışanların ise en az memnuniyet duyan grup olduğu saptandı (Tablo 3). Genç yaştaki çalışanların kişiler

arası iletişim boyutundan memnuniyeti daha mı fazladır? Sorumuzun cevabı araştırma sonucumuza göre, 18-24 yaş arasında çalışanların kişiler arası iletişim boyutundan en fazla memnuniyet duyan grup olduğunu ortaya koydu.

Bu sonucunda genç yaştaki çalışanların, çevrelerindeki çalışanlarla daha çok iletişim kurarak meslekleri ile ilgili bilgi alışverişi, daha fazla şey öğrenme, fikir paylaşımı yapma isteklerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Orta yaştaki çalışanların kişiler arası iletişim boyutundan en az memnuniyet duyan grup olmasının nedenini ise, meslek bilgilerinde yeterli doyuma ulaşmaları, dolayısı ile çalışma arkadaşları ile çok fazla iletişim kurma gereksinimi duymamalarından kaynaklanmasına bağlayabiliriz.

Yürümezoğlu (2007) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, hemşirelerin yaşlarına göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Benzer şekilde yapılan çalışmaların çoğunda da hemşirelerin yaşlarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Buna karşın Blegen'in (1993) çalışmasında yaş ortalaması yükseldikçe hemşire iş doyumunun anlamlı şekilde yükseldiği gösterilmiştir (Aktaran: Yürümezoğlu,2007).

Çimen ve Şahin'in (2000) farklı statülerde çalışan sağlık idarecilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmasının sonuçlarında ise yaş ilerledikçe iş doyumunu artmaktadır sonucu çıkmıştır.

Araştırmamızda, iş doyumunu ile medeni durum (Tablo 4) ve çocuk durumu (Tablo 5) arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı. Çalışanların evli, bekar yada çocuğa sahip olup olmamaları iş doyumlarında bir farklılık yaratmamaktadır.

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile öğrenim durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal olanaklar/sağlık güvencesi ile öğrenim durumları arasındaki ilişki istatistiksel olarak ileri derece anlamlı bulundu. Araştırmamızda, ortaokul mezunlarının sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutundan en çok memnuniyet duyan grup olduğu saptandı (Tablo 6). Hangi eğitim düzeyindeki çalışanların iş doyumunu düzeyi daha

fazladır? Sorumuzun cevabı araştırma sonucumuza göre, ortaokul mezunlarının sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutundan en çok memnuniyet duyan grup olduğunu ortaya kondu.

Araştırmamızdaki sonuca göre ortaokul mezunlarının statülerine göre beklentilerinin çok fazla olmamasından, onlara sağlanan olanak ve sağlık güvencesi durumlarının kendilerine yeterli gelmesinden dolayı memnuniyet duyan grup olduğu düşünülebilir.

Öğrenim durumunun iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğunu ileri süren çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmaların birçoğunda öğrenim durumu arttıkça iş doyumsuzluğunun arttığı dikkat çekmektedir. Mesleki rolleri uygulama güçlüğü ve eğitim sonucu elde edilen bilgi birikiminin çeşitli nedenlerle uygulanamamasının, iş doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olabilir. Öğrenim durumu arttıkça, kişilerin işten ve iş yerinden beklentilerinin de artabileceği, beklentilerinin karşılanmaması durumunda da kişilerin olumsuz etkileşim gösterebilecekleri düşünülebilir (Söylemez,2002).

Araştırmamızda, iş doyumunu faktörleri ile mesleği isteyerek seçme durumu (Tablo 7), yapılan görev (Tablo 8) ve meslekte çalışma yılı (Tablo 9) arasındaki ilişkilerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı.

Şahin'in (1999) ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile ilgili yaptığı çalışmasının sonucunda, öğretmenlerin kıdemlerine göre 0-1 yıl ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyumunu düzeyleri, 7-12 yıl olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile kurumda çalışma yılları arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal olanaklar/sağlık güvencesi ile kurumda çalışma yılı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızda, 5-8 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutundan en fazla doyum sağlayan grup olduğu saptandı (Tablo 10). Bu sonucun, çalışanların mesleklerinde ilk yılları olması sebebiyle, kurumdan ya da meslekten beklentilerinin çok fazla

olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Orhan (1997), çalışmasında ise öğretmenlerin çalışma hayatlarının ilk yıllarında iş doyumunun üst düzeyde olduğunu, 6-10 yıllık dönemde en düşük seviyeye geldiğini, son dönemde tekrar yükseldiğini saptamıştır (Aktaran: Yapıcıkardeşler,2007). Bizim çalışmamızda da çalışma hayatının ilk yıllarında (5-8) çalışanların iş doyumlarının yüksek olması Orhan (1997) ile benzerlik göstermektedir.

Yapıcıkardeşler'in (2007) çalışmasında, mesleki kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde 21 yıl ve üzeri dönemdeki öğretmenlerin, 1-5 yıllık ve 6- 10 yıllık öğretmenlere göre; ayrıca 11-20 yıllık öğretmenlerin, 6-10 yıllık öğretmenlere göre iş tatminlerinin daha üst düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak genç neslin öğretmenlik mesleğinden beklentilerinin daha farklı olmasını, mesleğin ileriki yıllarında olan öğretmenlerin ise mesleklerinin tüm koşul ve özelliklerini kabullenmiş olmaları olarak gösterebiliriz.

Çalışanların, iş doyumunu faktörleri ile haftalık çalışma saati arasındaki ilişki incelendiğinde kişiler arası iletişim ve sosyal olanaklar/ sağlık güvencesi ile haftalık çalışma saatleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızdaki verilerden haftada 8-12 saat çalışanların kişiler arası iletişim ve sosyal olanak/ sağlık güvencesi boyutundan daha fazla doyum sağladıkları saptandı (Tablo 11).

Şahin'in (1999) ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile ilgili yaptığı çalışmasının sonucunda ise öğretmenlerin toplam çalışma süresine göre iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık görülmemiştir.

Çalışanların iş doyumunu ile boş gün durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, kişiler arası iletişim ve iş yeri olanakları ile boş gün arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızdaki verilerden haftalık boş günü olan çalışanların kişiler arası iletişim ve iş yeri olanakları boyutundan daha fazla doyum sağladıkları saptandı (Tablo 12).

Çalışanların haftalık boş günlerinin olması, iş dışındaki yaşantılarına zaman ayırmaları açısından bir fırsat olmakta ve bu durumun çalışanların motivasyonlarını yükseltebildiği, daha motive olmuş bir şekilde çalışıp, çalışma arkadaşları ile daha iyi iletişimler içerisinde olabilecekleri düşünülebilir.

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile çalıştıkları okuldan memnun olma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, kurumsal politikalar, yöneticilik-liderlik ve iş yeri olanakları ile çalıştıkları okuldan memnun olma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı, kendini gerçekleştirme ile çalışanların çalıştıkları okuldan memnun olma durumu arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızda, kurumsal politikalar, kendini gerçekleştirme, yöneticilik-liderlik ve iş yeri olanakları boyutlarında, çalışanların çalıştıkları okuldan memnun olmaları iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşıldı (Tablo 13). Çalışanlar çalıştıkları okuldan memnun mudur? Sorumuzun cevabı araştırma sonucumuza göre, çalıştıkları okuldan memnun olunduğunu ortaya koydu.

Ersoy ve arkadaşlarının (2001) sağlık personelinin mesleki doyumunu ile ilgili 56 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, 35 personel (%62.5) çalışma ortamından genel olarak memnun olduğunu belirtti. Bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Çalışanların iş doyumunu faktörleri ile eğitim görülen alanda çalışma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal olanaklar/ sağlık güvencesi ile eğitim görülen alanda çalışma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızda, eğitim gördükleri alanda çalışanların sosyal olanaklar/ sağlık güvencesi boyutundan daha az doyum sağladıkları saptandı (Tablo 14). Eğitim görülen alanda çalışmak iş doyumunu artırır mı? Sorumuzun cevabı araştırma sonucumuza göre, eğitim görülen alanda çalışmanın iş doyumunu artırmadığını ortaya koydu. Bu durum, çalışanlar yapmış oldukları mesleklerin eğitimlerini görmüş kişiler olarak, mesleklerini icra ederken ne gibi imkan, olanak ve güvencelere sahip olmaları gerektiğini bilmeleri ve çalışma ortamlarındaki imkanların kendilerine yeterli gelmemesinden kaynaklanıyor olabilir.

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile çalışmalarda planlama, kontrol, iyileştirme yapabilme durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, kendini gerçekleştirme, yöneticilik/liderlik, iş yeri olanakları ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesi ile çalışmalarda planlama, kontrol, iyileştirme yapabilme durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızda, çalışmalarda planlama, kontrol, iyileştirme yapabilme durumunun kısmen olduğu durumlarda kendini gerçekleştirme, yöneticilik/liderlik, iş yeri olanakları ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutlarından duyulan doyumun en düşük olduğu sonucuna ulaşıldı. (Tablo 15).

Çalışanların iş yerlerinde planlı bir şekilde çalışmak istediklerinden dolayı meydana gelebilecek herhangi bir plansızlık çalışanlar üzerinde iş doyumсуuzluğuna neden olabileceği düşünülebilir.

Çalışanların iş doyumu faktörleri ile üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, kurumsal politikalar ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesi ile üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı, kendini gerçekleştirme ile üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumu arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmamızda, kurumsal politikalar, kendini gerçekleştirme ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutlarında, çalışanların üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumunun iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşıldı (Tablo 16). Çalışanların üstleri karar alırken kendilerinden fikir almaları iş doyumunu artırır mı? Sorumuzun cevabı araştırma sonucumuza göre, çalışanların üstlerinin karar alırken kendilerinden fikir alma durumunun iş doyumunu arttırdığını ortaya kondu.

Çalışanların her zaman motive olacakları, iş doyumlarını arttıracak hususlardan bir tanesi de, üstlerinin iş konusundaki her hangi bir konuda kendilerinden de fikir alma isteği, çalışanında konu üzerindeki fikrini rahat bir şekilde üst yönetimine bildirmesi ve çalışanın konu üzerinde alınacak kararda etkisinin olduğunu bilmesidir. Araştırmamızdaki sonucun da bu sebepten kaynaklandığı düşünülmektedir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, İstanbul ili Ümraniye ilçesinde bulunan, ilköğretim okulunda, 111 çalışan üzerinde Aralık 2008- Ocak 2009 tarihleri arasında tanımlayıcı olarak gerçekleştirildi.

8.1 Sonuçlar

- Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun (%69,4) çalıştıkları okuldan memnun oldukları,
- Çalışanların iş doyumu boyutlarından kurumsal politikalar ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesinden en az doyum sağladığı, kendini gerçekleştirme ve kişiler arası iletişim boyutunda ise en fazla doyum sağladığı,
- İş doyumu boyutlarından, kişiler arası iletişim boyutundan 18-24 yaş arasındaki çalışanların en fazla memnuniyet duyan grup olduğu, 35-44 yaş arasındaki çalışanların ise en az memnuniyet duyan grup olduğu,
- İş doyumu ile medeni durum ve çocuk durumu arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı,
- Ortaokul mezunlarının sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutundan en çok memnuniyet duyan grup olduğu,
- İş doyumu ile mesleği isteyerek seçme durumu, yaptıkları görev ve meslekte çalışma yılı arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı,
- 5-8 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutundan en fazla doyum sağlayan grup olduğu,

- Haftada 8-12 saat çalışanların kişiler arası iletişim ve sosyal olanak / sağlık güvencesi boyutundan en fazla doyum sağlayan grup olduğu,
- Haftalık boş günü olan çalışanların kişiler arası iletişim ve iş yeri olanakları boyutundan daha fazla doyum sağladıkları,
- Eğitim gördükleri alanda çalışanların, sosyal olanaklar/ sağlık güvencesi boyutundan daha az doyum sağladıkları,
- Kurumsal politikalar, kendini gerçekleştirme, yöneticilik-liderlik ve iş yeri olanakları boyutlarında, çalışanların çalıştıkları okuldan memnun olmaları iş doyumunu arttırdığı,
- Çalışanların çalışmalarında planlama, kontrol, iyileştirme yapabilme durumunun kısmen olduğu durumlarda kendini gerçekleştirme, yöneticilik/liderlik, iş yeri olanakları ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutlarından duyulan doyumun en düşük olduğu,
- İş doyumunu boyutlarından, kurumsal politikalar, kendini gerçekleştirme ve sosyal olanaklar/sağlık güvencesi boyutlarında, çalışanların üstleri karar alırken kendilerinden fikir alma durumunun iş doyumunu arttırdığı, saptanmıştır.

8.2 Öneriler

- Eğitim kurumlarında çalışanların öncelikle kurumsal politika şartlarını yükseltmeleri,
- Çalışanların görev/ rol tanımlarının net olmasının sağlanması,
- Çalışanların performanslarına ve iş güçlerine bakarak, işinde başarılı olanlara yükselme olanağı verilmesi,

- İş yerlerinde, çalışanı, kendisini ilgilendiren kararlara katılması yönünde teşvik etmesi, görüşlerinin dikkate alındığının çalışana hissettirilmesi,
- Çalışanın iş tatminini artırmak amacı ile zaman zaman takdir ve ödüllendirme yapılması,
- Çalışanların hafta sonu hariç, yarım gün dahi olsa boş günlerinin olmasının sağlanması,
- Çalışanlara, çalışmalarında planlama, kontrol, iyileştirme yapabilme imkânı verilmesi,
- Çalışanlar arasında başarılı ve başarısız olanların aynı şekilde değerlendirilmemesi,
- Hizmet içi eğitim ve gelişme olanaklarının sağlanması önerilir.

9. KAYNAKLAR

Akman Y, Kelecioğlu H, Bile F. (2006) Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30:11-20.

Aksu G, Acuner AM, Tabak RS. (2002) Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55(4): 271-282.

Alçıkaya Y, Aytekin T, Gürbüz Y, Özveri H, Akdaş A. (1999) Toplam Kalite Çerçevesinde Hemşirelerde İş Tatmin Düzeyinin Ölçülmesi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul.

Angı A. (2002) A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction Of The Instructors Associated With Students Evaluation. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Şule Özmen).

Aycan A. (1998) Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Analizi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Spor Yönetimi Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, (Danışman: Doç. Dr. Gazanfer Doğu).

Aydar O. (2001) Emniyet Örgütünde Çalışanların Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Boydak Özcan M. (2007) Öğretmenlerin Çalışma Koşulları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki (Mardin Örneği). Makalelerle Mardin III Eğitim Kültür Edebiyat Kitabı, Elazığ, Eds: Özcoşar İ. s:129-149.

Bozkurt Ö, Bozkurt İ. (2008) İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1):1-18.

Budak G. (1999) İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Organizasyon Yapısı-Birey-İş Doyumu Uyumu. İzmir Ticaret Odası, İzmir.

Çelik H. (2003) Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu(Kırıkkale İli Örneği). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mesiha Tosunoğlu).

Çelik S. (1999) İş Doyumu ve Motivasyonun Verimlilik Üzerine Etkileri. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Sinan Artan).

Çimen M, Şahin İ. (2000) Farklı statülerde çalışan sağlık idarecilerinin iş doyum düzeylerine yönelik bir inceleme. GATA Sağlık Hizmetleri Yönetim Bilim Dalı, Ankara.

Dede M. (2007) Dahili Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Karşılaştıkları Güçlükler. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışma: Yrd. Doç. Dr. Sezgi Çınar).

Demirkan S. (2006) Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Sitilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Doç. Dr. Zehra Dökmen).

Dilsiz B. (2006) Konya İlinde ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Selçuk Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, (Danışman: Doç. Dr. Aşır Genç).

Durmuş S, Günay O. (2007) Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal), 29(2):139-146.

Eronat Z. (2004) İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. Bayram Kaya).

Ersoy F, Edirne T, Yıldırım RC. (2001) Sağlık personelinin mesleki doyum. Kırıkkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Kırıkkale.

Esen N. (2001) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştiren Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Öğretim elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, (Danışman: Prof. Dr. Gazanfer Doğu)

Gök Ş. (2006) Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Personelin Kalite Çalışmaları Öncesi ve Sonrası Memnuniyet Durumu. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Sevim Buzlu).

Gündüz B. (2005) İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 1(1):152-166.

Kandemir Y. (2002) Toplam Kalite Yönetiminde Çalışan Memnuniyetinin Arttırılmasında Eğitimin Rolü. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kapusuzoğlu Ő. (2004) Okula dayalı yönetimde denetim sisteminin iŐlevselliđi ve katkısının değerlendirilmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, s:1-10, Malatya.

Karaköse T, KocabaŐ İ. (2006) zel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. Őanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2(1):3-14.

Karapınar Yılmaz HD. (2004) Eğitimde z Değerlendirme, z Değerlendirme Kriterlerinden ŐalıŐan Memnuniyetinin nemi ve Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Keser A. (2005) İŞ doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi; otomotiv sektöründe bir uygulama. ŐalıŐma ve Toplum, 4:77-96.

KĞukaslan A. (1994) İstanbul Telefon BaŐmdrlđnde ŐalıŐan Telefon Operatörlerinin Stres-İŞ Doyumu İlişkisinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: DoÇ. Dr. Handan Kepir Sinengil).

Lu H, While AE, Barriball KL. (2005) Job satisfaction among nurses. A Literature Review. Int J Nurs Stud, 42:211-227

zatalay H. (2002) rgtsel İletişim ve İŞ Doyumu ve İŞ Doyumu AĞılarından İlköğretimde Toplam Kalite Yönetimi. Marmara Üniversitesi İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Mahmut Oktay).

zbenli Ő. (1999) The Impact Of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to Turnover and Job Performance. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Master Tezi, İstanbul.

Öztürk G. (2002) Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. H. Can İkizler).

Paşa Dinç İ. (2003) Sağlık Ocaklarında Çalışan Sağlık Personelinin Yönetimden Beklentilerinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Melda Karakuş).

Sancar İ. (1996) İşletmelerde Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi Uygulamadan Bir Örnek. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Canan Çetin)

Saygun M, Çakmak A, Köse K. (2004) Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu. Kırıkkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Kırıkkale.

Sevimli F, İşcan ÖF. (2003) Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. [özet] Atatürk Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi, s:55-64.

Sonuvar K. (2005) Çalışanlara Yönelik Sosyal Sorumluluğun Çalışan Memnuniyetindeki Rolü ve Çalışan Memnuniyetine Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ebru Özgen).

Sobregues J, Cebria J, Segura J, Rodriguez C, Garcia M. (2003) Job satisfaction and burnout in general practitioners. Aten Primaria, 31(4):227-233.

Sökmen S. (2001) Hemşirelik Yüksek Okullarında Eğitimi İyileştirme Çalışmaları İçin Durum Değerlendirmesi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ülkü Baykal).

Sönmezer MG. (2007) Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığında Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç.Dr. Ömer Zeki Sadullah).

Söylemez D. (2002) Sağlık Personelinin İş Doyumu ile İlgili Bir Metaanalizi Çalışması. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Dilşad Cebeci).

Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Peşken Y. (2006) Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeyleri. 19 Mayıs Üniversitesi, Genel Tıp Dergisi, 16(1):9-14

Şahin İ. (1999) İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, (Danışma: Yrd. Doç.Dr. Ali Aksu).

Şahin İ, Çimen M. (2003) Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık İdaresi Yüksek Okulu, Ankara.

Şahin S. (2001) Serbest ve Greko-Romen Stil Minder Güreşi Hakemlerinde İş Doyumu. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. H. Can İkizler).

Türköz Y. (2004) Özel bir sağlık kuruluşunda işe ve kuruma yönelik tutum araştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 3:63-91.

Uçar S. (2002) 250 Yataklı Özel Bir Hastanede Çalışan Memnuniyetinin Ölçülmesi ve Faaliyet Planlarının Oluşturulması. Marmara Üniversitesi Sağlık

Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sibel Kaleça).

Uslu M. (1999) Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Soyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenler Göre Karşılaştırılması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, (Danışman: Doç.Dr. Ramazan Arı).

Ünsal Y. (2004) Marmara Üniversitesi Meme Merkezine Başvuran Hastalarla İlgili Çalışma Protokolü Oluşturulması ve Standardizasyonu Amacıyla Hasta ve Çalışan Memnuniyetinin Ölçülmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Melda Karakuş).

Vaizoğlu SA, Beyhun NE, Çakmak F, Doğan S, Eren Ş, Kırıkkanat S, Ersan İ, Güler Ç. (2005) Bir üniversitenin iki sağlık merkezine başvuranların memnuniyet durumlarının belirlenmesi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4(1):25-36.

Yapıcıkardeşler E. (2007) Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ile İş Tatminleri arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli, Anadolu Yakası Örneği). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Halil Ekşi).

Yürümezoğlu Arslan H. (2007) Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Weiss HM. (2002) Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review, 12:173-194 s:174.

10. EKLER

Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Ek-2: İş Doyumu Ölçeği

Ek-3: Çamlıca İlköğretim Okulu Müdürlüğü'nden İzin Belgesi

EK-1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Arkadaşlar,

Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans öğrencisi olarak eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumlarını belirlemek amacıyla, "İlköğretim Okullarında Çalışanların İş Doyumları ile İlgili Bir Çalışma" konulu bir tez hazırlamaktayım. Tezimin sonuçlarının doğruluğu açısından anketteki soruları samimi ve içtenlikle cevaplayacağımı umuyorum. Teşekkür ederim.

Yüksek Hemşire Nilay Ayna

1) Yaşınız?

- a) 18-24 b) 25-34 c) 35-44 d) 45 ve üstü

2) Medeni durumunuz?

- a) evli b) bekar

3) Çocuğunuz var mı?

- a) evet b) hayır

4) Öğrenim durumunuz?

- a) ilkokul mezunu b) ortaokul mezunu c) lise mezunu
d) ön lisans mezunu e) lisans mezunu f) yüksek lisans mezunu
g) diğer

5) Mesleği isteyerek mi seçtiniz?

- a) evet b) hayır

6) Göreviniz?

- a) Yönetici b) İlköğretim Öğretmeni c) Anaokulu öğretmeni d) İdari personel
e) Yardımcı personel

7) Meslekte çalışma yılınız?

- a) 1-5 b) 6-10 c) 11-15 d) 16 ve üstü

8) Bu kurumdaki toplam çalışma süreniz?

- a) 1-4 b) 5-8 c) 9-12 d) 13-16 e) 17 ve üzeri

9) Haftalık çalışma saatiniz?

10) Haftalık boş gününüz var mı?

- a) Evet b) Hayır

11) Varsa kaç gün?

a) Yarım gün b) 1 gün c) 2 gün

12) Çalıştığınız okulda olmaktan memnun musunuz?

a) evet b) hayır c) kısmen

13) Şu anda eğitim gördüğünüz alanda mı çalışıyorsunuz?

a) evet b) hayır

14) Yaptığınız işle ilgili olarak çalışmalarınızda planlama, kontrol ve iyileştirme yapabiliyor musunuz?

a) evet b) hayır c) kısmen d) fikrim yok

15) Üstleriniz karar alırken sizin fikrinizi alıyor mu?

a) evet b) hayır c) kısmen

EK 2:

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

ÖLÇEK SORULARI	Son Derece Tatmin Edici	Tatmin Edici	Ne Tatmin Edici Ne de Değil	Tatmin Edici Değil	Hiç Tatmin Edici Değil
1. Yakın çalışma arkadaşlarınız ile iletişiminiz					
2. Yakın çalışma arkadaşlarınızın birbirleri ile iletişimi					
3. Bağlı bulunduğunuz yöneticinin yönetim becerileri					
4. Bağlı bulunduğunuz yöneticinin liderlik özellikleri					
5. İş yerinizde size sağlanan teknolojik olanaklar					
6. Becerilerinizi ve işinizde gösterdiğiniz çabayı göz önüne aldığımızda, işinizde elde ettiğiniz maddi kazanç					
7. Görev / rol tanımlarındaki netlik					
8. İş yerinizdeki mesleki gelişme olanaklarınız					
9. Yaptığımız işin çeşitliliği / renkliliği					
10. Performansınızın değerlendiriliş biçimi					
11. İş yerinizdeki yükselme olanaklarınız					
12. Yaptığımız işten aldığımız zevk					
13. İş yerinizde sizi ilgilendiren kararlara katılma payınız					
14. Takdir ve ödüllendirme yöntemleri					
15. Çalıştığımız kurumun size sağladığı iş güvencesi					
16. İş yerinizdeki fiziksel ortam					
17. Yaptığımız iş üzerindeki kontrolünüzün derecesi					
18. Çalıştığımız kurumun size sağladığı sosyal olanaklar					
19. Görüş ve önerilerinizin dikkate alındığına dair inancınız					
20. Yaptığımız işin özelliklerinize uygunluğu					
21. Sahip olduğunuz yetenekleri işinize aktarma şansınız					
22. İşinizde yaşadığınız başarı duygusu					
23. Üst yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim					
24. Çalıştığımız kurumun size sağladığı sağlık güvencesi					
25. Çalışma ortamınızdaki işbirliği					

Ek 3:

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
Üsküdar Çamlıca İlköğretim Okulu Müdürlüğü

Sayı : 370/508
Konu : Anket Uygulaması

10/10/2008

Kurum Kodu : 327587

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İlgi : 25/09/2008 tarih ve 00/100 sayılı yazınız

Okulumuzda yapmak istediğiniz ‘‘Özel ve Devlet Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Doyumları İle İlgili Bir Çalışma’’konulu anketini yapmak isteyen Nilay AYNA tarafından yapılmasında bir sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize arz/rica ederim.

Recep KIBIŞ
Müdür.

10/10/2008 S.HABİBOĞLU

11. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Nilay Ayna Samur

Doğum Yeri ve Tarihi: Gölcük - 18.10.1984

Medeni Hali: Evli

Yabancı Dil: İngilizce

E-posta Adresi: nilay_ayna@hotmail.com

Tel: 0 554 269 58 05

Eğitim ve Akademik Durumu

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lise	Yalova Süper Lise	2002
Lisans	Haliç Üniversitesi	2007

İş Tecrübesi

Görev	Süre (Yıl)
Okul Hemşiresi	3 yıl

Bildiriler/Yayınlar

Vakıf ve Devlet Üniversitesi Hemşirelik Öğrencilerinin Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Uygulamasına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması; **Nilay Ayna**, Selmin Köse, Kürşat Özdilli. 6.Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Kitabı, 26-29 Haziran 2007, İstanbul.