

Sağlık Kültür Ve Spor Daire Başkanlıklarında Çalışan Yöneticilerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi: İstanbul Örneği

*Dr. Öğr. Üyesi Kenan SİVRİKAYA,

**Hüseyin ŞAHİN

*İstanbul Aydın Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

**İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetim ve Denetimi Anabilim Dalı

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın amacı; Sağlık, Kültür ve Spor dairelerde görev yapan idari ve akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesidir.

Metot: Bu amaçla 2015-2016 eğitim-öğretim yılında devlet ve vakıf üniversitelerinde tanımlanan görevleri yürüten toplam 47 kişiye, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ve iş doyum düzeylerini belirlemek için Weiss ve ark., (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri 0.77 olarak bulunan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler sıklık (Frequency), tanımlayıcı istatistik, Man Whitney U ve Kruskal Wallis varyans analizi testleri ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Verilerin analizi sonucunda araştırma grubunun hizmet süresi faktörüne göre içsel tatmin puanları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunurken diğer parametreler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Sonuç: Yaş ve mesleki deneyim arttıkça bireylerin işlerine ilişkin pozitif gelişmeler sağlanabilmekte ve iş doyum özellikleri de gelişmektedir.

Anahtar Kelimeler: —Sağlık, Spor, İş Doyumu.

The Determination Of The Work Satisfaction Levels Of Executives Working In Department Of Health, Culture And Sports: Case Of Istanbul

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to examine the job satisfaction of Health, Culture and Sports (HCS) department's director and staffs.

Method: For this aim; the data were collected by the personal information form was developed by the researcher and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) was developed by Weiss et al., (1967) that was translated into Turkish by Baycan (1985). The Cronbach Alpha value obtained as 0.77. The questionnaires' were applied to the totally 47 persons who were working at the HCS Department of universities at the academic year 2015-2016. The obtained data analyzed by Frequency, descriptive statistics, Man Whitney U and Kruskal Wallis variance analysis tests.

Findings: The analyzed of the data, with respect to the working period there was a significant difference between the internal satisfaction scores of the groups at 0.05 levels, but no significant difference between the other parameters.

Conclusion: While the age and professional experience increase, individuals develop positive developments in their feeling of jobs and job satisfaction.

Keywords—Health, Sport, Job Satisfaction.

1. GİRİŞ

Gerek eğitim ve gerekse iletişim, kişilik ve çalışma prensipleri gibi oldukça fonksiyonel olması gereken bu kişilerin çalışma motivasyonları da önem taşımaktadır. Bu durumu sağlayacak birçok parametre sayılabilir olmasına rağmen, birden fazla parametreyi içerisinde taşımakta olan iş doyumunu önemli bir yere sahiptir.

Çalışan kişi ve çalışanın işteki verimliliğinden etkilenmesi konusunda doğrudan etkilenmese de, iş doyumunun yüksek olması çatışma, devamsızlık ve iş gücü gibi olumsuzlukların azalacağı anlamına gelmektedir. Araştırmalar iş doyumunu konusunda çoğu zaman alınan ücretten daha çok işyeri koşulları ve iş arkadaşlığı gibi faktörleri daha çok ön planda tuttuğunu ifade etmektedir. Bu durum iş doyumunu konusunda işyerine ve sosyal çevreye ilişkin kültürel ve iklimsel özellikleri ön plana getirmektedir.

İş tatmini ve iş verimliliğinin etkilenmesi konusunda doğrudan güçlü bir korelasyon olmasa da yapılan pek çok araştırma, iş tatminin yüksek olması durumunda, olumsuz örgütsel sonuçlar olan çatışma, devamsızlık, iş gücü devri gibi hususların azalacağını ortaya koymuştur (Kolb ve ark., 2003).

Yüksek iş doyumuna sahip çalışan personel, organizasyona daha fazla bağlıdır ve işi bırakma eğilimi daha azdır. Dahası iş doyumunu yüksek personel, işlerini yürütürken daha az maliyetlidir. Ayrıca iş doyumunu personelin performans etkisiyle de ilişkilidir.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar üniversitelerde iş doyumunu ve dolayısıyla yüksek motivasyonun yönetsel sorunlarının birçoğunun çözülmesinde anahtar rol oynadığını göstermektedir. İş doyumunu, çalışanın kamu hizmetini, motivasyonu ve yönetsel etkinliği artırmaktadır.

İş doyumunu maddelerinin belirlenmesinde; en başta çalışan personelin fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyal nitelikteki ihtiyaçlarıdır. İş doyumunu kişinin işine etki eden faktörlerin bir sonucu olmakla birlikte, bu etkenlerin belirleyiciliği kişiden kişiye değişebilmektedir (Mahmutoğlu, 2007).

İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar incelendiği zaman iş kavramını tanımlayanların büyük ölçüde ortak bir yaklaşıma sahip olduğu söylenebilir. İş tatmini “İş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur” diye tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1996).

Eğer kişinin işine karşı gösterdiği özverili genel tutum olumlu ise iş tatmini var demektir. Kişinin işinde geçirdiği deneyimler sonucu oluşan tutum olumsuz ise iş tatmini yoktur, kişi yaptığı işten memnun değildir (Türk, 2003).

İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. Başka bir deyişle, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğunda iş doyumunu oluşmaktadır (Arslantaş ve ark., 2006).

Bir bireyin işine yönelik tutumu olarak kabul edilen iş doyumunu; bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak değerlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. İş doyumunu genel anlamda bireylerin

işlerinden hoşlanma dereceleri olarak da ifade edilmektedir (Balci ve ark., 2003).

İş doyumunu, bireyleri işiyle ilgili yönlendiren, bu yönelimlerinin iş çevresiyle olan ilişkilerinde sinerjilerinin belirlenmesinde etken olan, bu etkinin olumlu ve sürekliliğini sağlayan önemli bir faktördür. Konfüçyus’un ifade ettiği gibi “Sevdiğin işi yap hiçbir gün işe gitmemiş olursun” ifadesi tam da bu durumu açıklamaktadır. Yaptığımız işin ne olduğundan çok bizim o işe karşı taşıdığımız duygularımızın ne olduğu önemlidir. Bunu etkileyebilen bir başka önemli durumda ekip çalışmasının gücüdür. Çoğu zaman çalışanlar, işin ne olduğundan çok başarılı işler çıkaran ekiplerin bir parçası olmayı da tercih edebilmektedirler.

Yüksek iş doyumunu, örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisi olsa da kolaylıkla gerçekleştirilmez veya satın alınamaz. Temelde etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar (İmamoğlu, 2001).

Günümüz iş dünyasında yönetici konumundaki çalışanlar, yönetmekle sorumlu oldukları birim veya kurum çalışanlarının iş doyumları ve geliştirilerek sürekliliğinin sağlanması için yeterince çaba harcamaları gerekir. Özellikle kendisiyle barışık olmayan, kişisel önyargıları dominant ve duygularını yönetmekte güçlük çeken yöneticilerin bu sürekliliği sağlayabilme olanağı olmayabileceği gibi, çalışanlarının iş doyumlarını sağlayıp geliştirme yeteneklerinden yoksun olurlar.

İş görenlerin iş doyumlarının sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Akıncı, Z. 2002). İş hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve iş hayatında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesi yani iş doyumunun sağlanması ile mümkündür (Gürsel ve ark., 2003).

Çalışma ortamının iklimi ve kültürü çalışanları olduğu kadar yönetici ve kurum yetkililerini etkileyecek özelliklerdir. Böyle bir durumda kurumsal iklimin iyi takip edilmesi ve kültür yapısının kontrolü; tüm yapının bütünsel beklentileri konusunda ortak bakış ve değerlendirmelerin oluşmasını destekler. Bu durumda bu beklentilerin etkin tahminlerle erken cevap bulması konusundaki seçenekleri arttıracaktır ve bu durumda iş doyumunu konusunda sürekliliğin sağlanmasını olumlu etkileyecektir.

İşletme yönetimlerinde ya da başka bir iş konusunda zirveye ulaşmak için çalışan bireylerin çalışma olanaklarının kalitesi ile mümkündür. İnsan ilişkilerine yön veren en önemli olgulardan bir tanesi olarak kabul edilmektedir. İster araştırma – geliştirme, ister işletme yönetimi ya da başka bir iş konusu olsun, etkin güç her zaman insandır. Çünkü “insan, verimliliği artırmanın en önemli ve ümit verici alanı olarak görülmektedir” (Prokopenko, 1992, s:247).

2. YÖNTEM

Model

Sağlık, Kültür ve Spor dairelerde görev yapan idari ve akademik personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2006).

Çalışma Grubu

Bu çalışmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan üniversitelerde 2015-2016 yıllarında görev yapan üniversitelerin SKS daire başkanlığı, Spor Koordinatörlükleri, Kültür koordinatörlükleri, Kültür ve Spor koordinatörlüklerinde çalışan akademisyen ve yöneticileri oluşturmuştur.

Çalışmanın örnekleme uygun örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Ulaşılabilirlik ve elverişlilik esasına dayalı olan uygun örnekleme yöntemi bazı araştırma konularında bilgilerin hızlıca toplanması amacıyla tercih edilen bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2010). Uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 47 kişilik akademisyen ve yöneticinin %70,2'si (n:33) kadın, %29,8'ini (n:14) erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

3. BULGULAR

Tablo 1: Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

PARAMETRELER		N	%
CİNSİYET	ERKEK	14	29,8
	KADIN	33	70,2
YAŞ	21-30	14	29,8
	31-40	17	36,2
	41-50	5	10,6
	51-60	8	17,0
	61 ve üstü	3	6,4
MEDENİ DURUMU	Evli	30	63,8
	Bekar	17	36,2
	Ayrı	0	0
EĞİTİM DÜZEYİ	Önlisans	10	21,3
	Lisans	37	78,7
HİZMET SURESİ	10 Yıdan az	31	66,0
	10 – 15 Yıl	7	14,9
	15 Yıdan fazla	9	19,1
GELİR DÜZEYİ	2000 TL'den az	7	14,9
	2001 – 3000	21	44,7
	3001'den fazla	19	40,4
KADRO TURU	Spor Uzmanı	28	49,6
	Yönetici	19	40,4
SPOR DURUMU	Yapıyor	36	76,6
	Yapmıyor	11	23,4

Araştırmaya katılan 47 katılımcının 14 tanesi (% 29,8) erkek ve 33 tanesi kadın (% 70,2)'dir. Araştırmaya katılan katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde, % 29,8'i 21-30 yaş aralığında, % 36,2' si 31-40 yaş aralığında ve % 10,6' s 41-50, % 17,0' si 51-60 iken 61 ve üstü %6,4 olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 31-40 yaş grubuna dâhildir. Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların 30 tanesinin (% 63,8) evli ve 17 tanesinin

Katılan akademisyen ve yöneticilere ölçme aracı yüz yüze uygulanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Sağlık, Kültür ve Spor dairelerde görev yapan idari ve akademik personelin iş doyum düzeylerinin belirlemek için Weiss ve ark., (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, ; ayrıca daha birçok araştırmacı tarafından yapılmış “Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)” kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği 20 maddeden oluşmakta olup, dışsal boyut, içsel boyut ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklerden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışma için toplanan verilerle ölçeğin geçerlik analizi yapıldığında Cronbach alfa değeri 0,770 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programında sıklık (Frequency), tanımlayıcı istatistik, Man Whitney U ve Kruskall Wallis varyans analizi testleri ile analiz edilmiştir. Anlam düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

bekar (% 36,2) olduğu görülmektedir. Bu bulgular kapsamında katılımcıların büyük bir kısmının evli olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerine baktığımızda % 21,3' ü ön lisans ve % 78,7'si ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeyi değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; aylık gelirleri 2000 TL'den az olanlar % 14,9, 2001 – 3000 TL aralığında olanlar % 44,7 iken maaş aralığı 3001 TL'den fazla olanlar ise katılımcıların % 40,4'ünü oluşturmaktadır.

Katılımcıların kadro durumları incelendiğinde, 28 tanesinin (% 49,6) spor uzmanı kadrosunda, 19 tanesinin (% 40,4) de yönetici kadrosunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların spor yapma ya da yapmama değişkenine

göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların 36 tanesinin (% 76,6) spor yaptığı ve 11 tanesinin (% 23,4) spor yapmadığı görülmektedir.

Tablo 2: Araştırma Grubunun Cinsiyet Faktörüne Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Man Whitney U Testi Sonuçları

PARAMETRE		N	ORT± SS	MIN	MAX	Z DEĞERİ	ANLAM DÜZEYİ
İÇSEL TATMİN	Erkek	14	49,07±7,13	32,00	57,00	-,711	P=0,477>0,05
	Bayan	33	47,87±7,02	31,00	60,00		
DIŞSAL TATMİN	Erkek	14	30,28±4,73	23,00	39,00	-1,236	P=0,216>0,05
	Bayan	33	28,00±5,53	8,00	36,00		
TOPLAM PUAN TATMİN	Erkek	14	79,35±11,02	56,00	96,00	-,838	P=0,402>0,05
	Bayan	33	75,87±11,29	45,00	94,00		

Araştırma katılımcılarının iş tatmin düzeylerine yönelik olarak içsel tatmin düzeylerine ve dışsal tatmin düzeylerine ilişkin sorulara vermiş oldukları yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yürütülen Man Whitney U Testi (Tablo 2) sonuçları kapsamında içsel tatmin düzeyinin; erkekler (Mdn=7,13) ve kadınlar (Mdn=7,02) arasındaki bağlantı puanlarında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dışsal tatmin düzeyine ilişkin yapılan analiz sonuçları da içsel tatmin düzeyine benzer şekilde çıkmıştır erkekler (Mdn=4,73) ve kadınlar (Mdn=5,53) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dolayısıyla, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri açısından cinsiyetin belirleyici bir değişken olmadığı sonucuna varmak mümkündür.

Tablo 3: Araştırma Grubunun Hizmet Süresi Faktörüne Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Varyans Analizi Testi Sonuçları

PARAMETRE		N	ORT± SS	MIN	MAX	SD	Z DEĞERİ	ANLAM DÜZEYİ
İÇSEL TATMİN	10 Yıldan Az	31	46,54±7,14	31,00	60,00	2	0,021	P=0,021<0,05*
	10-15 Yıl	7	49,28±7,45	40,00	58,00			
	15 yıldan fazla	9	53,22±2,94	50,00	58,00			
DIŞSAL TATMİN	10 Yıldan Az	31	28,41±5,98	8,00	39,00	2	0,750	P=0,750>0,05
	10-15 Yıl	7	29,85±2,54	26,00	33,00			
	15 yıldan fazla	9	28,66±5,00	22,00	36,00			
TOPLAM PUAN TATMİN	10 Yıldan Az	31	74,96±12,16	45,00	96,00	2	0,208	P=0,208>0,05
	10-15 Yıl	7	79,14±9,51	67,00	91,00			
	15 yıldan fazla	9	81,88±7,28	75,00	94,00			

P=<0,05*

Araştırma katılımcılarının iş tatmin düzeylerinin hizmet süresi değişkeninden etkilenip etkilenmediğini ölçmeye yönelik olarak Kruskal Wallis Varyans Analizi yürütülmüştür. Bu analiz kapsamında, iş tatmin düzeyi içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak iki farklı alt boyut çerçevesinde ele alınmıştır. Yapılan analiz bulguları kapsamında, dışsal tatmin düzeyi, hizmet süresi değişkeninden etkilenmemektedir. Diğer bir ifade ile hizmet süreleri; 10 yıldan az, 10-15 yıl arası ve 15 yıldan fazla olanların dışsal tatmin düzeyi incelenmiştir ve

anlamlı bir fark olduğu görülürken, İçsel tatmin düzeyi ve hizmet süresi arasındaki ilişkinin bulunmasına yönelik olarak yürütülen analiz kapsamında elde edilen sonuçlar dışsal tatmin düzeyi kapsamında ortaya çıkan sonuçlar ile paralellik göstermemektedir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında 10 yıldan az ve 10-15 yıl çalışan katılımcıların içsel tatmin düzeyi diğerlerine göre daha yüksek iken içsel tatmin düzeyleri en düşük olan grup ise 15 yıldan fazla süre olduğu görülmektedir

Tablo 4.: Araştırma Grubunun Eğitim Düzeyi Faktörüne Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Man Whitney U Testi Sonuçları

PARAMETRE		N	ORT±SS	MIN	MAX	SD	Z DEĞERİ	ANLAM DÜZEYİ
İÇSEL TATMİN	Önlisans	10	44,50±8,21	31,00	55,00	2	0,316	P=0,316>0,05
	Lisans	37	48,83±6,65	32,00	60,00			
DIŞSAL TATMİN	Önlisans	10	28,12±5,05	22,00	36,00		0,276	P=0,276>0,05
	Lisans	37	28,51±5,48	8,00	39,00			
TOPLAM PUAN TATMİN	Önlisans	10	72,62±12,97	53,00	90,00		0,195	P=0,195>0,05
	Lisans	37	77,35±10,85	45,00	96,00			

Araştırma katılımcılarının iş tatmin düzeylerinin eğitim düzeyi değişkeninden etkilenip etkilenmediğini ölçmeye yönelik olarak Kruskall Wallis Varyans Analizi

yürütülmüştür (Tablo 4.). İçsel tatmin alt boyutunun; ön lisans ve lisans öğrencilerinin tutumları üzerinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 5.: Araştırma Grubunun Yaş Faktörüne Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Kruskall Wallis Varyans Analizi Testi Sonuçları

PARAMETRE		N	ORT±SS	MIN	MAX	SD	Z DEĞERİ	ANLAM DÜZEYİ
İÇSEL TATMİN	21-30	14	45,50±7,38	32,00	60,00	4	0,305	P=0,305>0,05
	31-40	17	48,23±7,51	31,00	58,00			
	41-50	5	50,40±6,34	40,00	56,00			
	51-60	8	51,12±4,35	45,00	58,00			
	61 ve üstü	3	49,66±8,50	40,00	56,00			
DIŞSAL TATMİN	21-30	14	28,64±5,09	23,00	39,00		0,892	P=0,892>0,05
	31-40	17	27,94±6,50	8,00	36,00			
	41-50	5	28,20±4,43	22,00	33,00			
	51-60	8	30,12±4,61	24,00	36,00			
	61 ve üstü	3	30,00±5,00	25,00	35,00			
TOPLAM PUAN TATMİN	21-30	14	74,14±11,90	56,00	96,00		0,525	P=0,525>0,05
	31-40	17	76,17±13,04	45,00	91,00			
	41-50	5	78,60±8,90	67,00	89,00			
	51-60	8	81,25±7,28	73,00	94,00			
	61 ve üstü	3	79,66±10,59	70,00	91,00			

Katılımcıların yaş değişkenleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki Kruskall Wallis Varyans Analizi yardımı ile analiz edilmiştir (Tablo 5.). Elde edilen bulgular kapsamında, katılımcılardan 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 ve 61 ve üstü yaşta bulunanların dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak, yaş değişkeni çerçevesinde içsel tatmin düzeylerine bakıldığında anlamlı bir fark görülmektedir. Tablo 5’de

4. TARTIŞMA

Araştırma grubunun ölçme aracı alt boyutları ve toplam puanlarının, cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmazken, hizmet süresi değişkeninde içsel tatmin alt boyut puanları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Demir (2002), eğitim düzeyleri ortaokul derecesinde olan personelin, eğitim düzeyleri yüksek derecedeki personele

yer alan sıra ortalamaları dikkate alındığında 61 yaş ve üstü katılımcıların içsel tatmin düzeyi diğerlerine göre daha yüksektir. Bunu 21-30 ve 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar takip ederken içsel tatmin düzeyleri 41-50 yaş aralığındaki katılımcılar daha düşmektedir. Katılımcılardan içsel tatmin düzeyleri en düşük olan grup ise 51-60 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durum çalışanların, eğitimlerine uygun işlerde çalışıp çalışmadıklarına göre iş doyum düzeyinin değişebileceğini ortaya koymaktadır. Nitekim Pınar ve Arıkan (1998), yaptıkları bir araştırmada eğitim durumu ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Aykaç (2010), yüksek düzeyde iş doyumuna sahip iş görenler içerisinde en doyumlulu grubun en düşük eğitim seviyesi olan lise mezunu iş görenler olduğunu tespit etmiştir. Ghonenim (1975), lisans derecesi alanların düşük eğitilmiş olanlara göre daha az doyumda olduklarını bulmuştur.

Bilgiç (1998) tarafından yürütülen araştırmanın da araştırmamızın sonuçları ile paralel bulgular ve sonuçlar taşıdığı görülmektedir. Bilgiç (1998) bireysel özellikler ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlar üzerinde bir araştırma yürütülmüştür. Bu araştırma kapsamında; cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, toplam hizmet süresi ve gelir durumlarına göre içsel ve dışsal puanları değerlendirilmiş, gruplar arası puan farkları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumu ilişkisini incelediğinde, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarda yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtmiştir.

Köse ve diğerleri (2007)’nin araştırma verilerine göre, çalışanların yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Benzer bir sonuç, Schult ve Schultz (1990) tarafından da ortaya konulmuştur. Schult ve Schultz (1990)’a göre de iş doyumu yaşla birlikte artmaktadır. Alan yazın incelendiğinde yaş ve iş doyumu arasında ilişkinin varlığını ortaya koyan birçok araştırma olduğu görülmektedir. Bu sonuç Demir (2002), Çimen ve Şahin (2000), tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Yürütülen bu araştırma ve literatürde değerlendirildiğinde yaş ve hizmet süresi faktörlerinin diğer faktörlere göre biraz daha farklı değerlendirilmesi gerektiği düşüncesi oluşmuştur. Çünkü yaşı ilerlemesine bağlı olarak bireyin sosyal yaşamında ve beklentilerinde oluşabilecek gelişmeler bu durum üzerinde etkin hale gelebilir. Her ne kadar yaş değişkeninde anlamlı sonuç elde edilmemiş olsa da bireyin evlenmesi, çocuklarının olması ve yaşamın bu farklı doyum etkenlerinin yaşam kalitesine yapabileceği etkiler dışlanmaması gerekir.

Bireyin yaşamı anlam buldukça ve anlamlı gelişmelerin parçası olduğu duyguları geliştikçe, işyerindeki hem işi ile ilgili deneyimlemeler ve hem de iş sosyal çevresindeki ilişkiler giderek işin ve işyerinin benimsenerek aidiyet duygularını güçlendirebilir. Bunun sonuçları iş doyumu olarak karşımıza çıkabilir. Çünkü bireyin yaşam sürecinde elde ettikleri sonucunda işine ve işyerine ilişkin aidiyet duyguları güçlendikçe birçok şeyi içselleştirmeye ve anlamlılığın sürekliliğini sağlayıp dışsal faktörleri ikincil duruma getirebilir.

Araştırma grubunun her parametreye ilişkin ölçekten elde ettikleri puanların ortalamaları incelendiğinde de görülebileceği gibi yaş ilerledikçe iş doyumu puan ortalamaları da artmaktadır. Bu durumda yukarıdaki ifadelerimizi doğrular niteliktedir.

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve gelir durumu değişkenleri ile katılımcıların içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin arasındaki ilişki incelendiğinde,

demografik değişkenlerin içsel ve dışsal iş tatmin düzeyleri üzerinde etki sahibi olmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İncelenen araştırmaların birçoğunda iş doyumu açısından kadın ile erkek arasında bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak kadın ile erkek ayırımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir. Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerin de farklı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle ücret, iş saatleri, çalışma koşullarından duydukları doyum da farklı olmaktadır.

Toplumsal yapıya bağlı olarak zaman zaman bu tür işyerlerinde, cinsiyetin dominant olduğu görevlendirmeler yapılabilmekte ve erkek egemen daireler oluşabilmektedir. Bu tür işyerlerinde çatışma kültürünün daha egemen olduğuna ve tam aksi olarak bayanların dominant olduğu ortamlarda ise çatışma kültürünün daha az rastlanır olduğu yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarda ortaya konulan sonuçlardan anlaşılabileceği literatürde mevcuttur.

Çalışanların iş doyum düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar tüm kurumlar açısından önem taşımaktadır. Bu durumu dikkate alan kurumların üretebildikleri çözümlere bağlı olarak gelişme gösterdikleri de yaygın ve mantıklı çözümler olarak dikkate değerdir. Bu nedenle gerek iş kapasiteleri ve gerekse iş doyum özellikleri, araştırma grubunu oluşturan iş kolu açısından bakıldığında da sonuçlar farklılık taşımamaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların iş tatmin düzeylerinin artırılması, örgütlerin amaç ve hedeflerine yönelik süreçlerine daha yüksek performans ile katma değer sağlayan çalışanların oluşturulması anlamına gelmektedir. Bu durumda da örgütlerin amaç ve hedeflerine daha verimli bir şekilde ulaşması ve sürdürülebilirliklerini / kârlılıklarını korumaları mümkün olmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların iş tatmininin üzerinde etkili olan etkenlerin örgütler tarafından doğru belirlenmesi ve işe ilişkin tatminsizlik oluşturan örgütsel faktörlerin minimize edilmesi önemlidir. Bu çerçevede öncelikle;

Örgüt çalışanlarının eğitim seviyeleri ve faaliyette bulundukları iş ile paralellik sağlayan bir ücrete tabi tutulması gerekmektedir. Her çalışana performansının karşılığı olan ücretin verilmesi ve örgüt tarafından sunulan yan haklardan ve ödüllerden performans, eğitim durumu, iş başarısı göz önünde tutularak yararlanması sağlanmalıdır. Bunun sağlanması da ancak ve ancak etkin bir performans yönetim sistemi ve ücretlendirme sistemi ile gerçekleştirilebilecektir. Örgütlerin performans dayalı ücretlendirme sistemlerini insan kaynakları yönetim sistemlerinin içerisine entegre etmelerinin çalışanların iş tatmin düzeylerini arttıracığı düşünülmektedir.

Çalışanlara tarafsız ve adil bir şekilde yürütülen kariyer yönlendirme planlarının sunulması gereklidir. Kariyer açısından geleceğe ilişkin olumlu tutum ve davranışlara sahip olan çalışanların iş tatmin düzeyleri ve örgüte katma değerleri olumlu yönde artacaktır. Kurumda hiyerarşik

düzen iyi kurulmalı üstlerin kararları alırken gerektiği yerlerde astlarına da danışarak çalışana kurum için önemli olduğu hissiyatı verilmedir.

Bir örgütün tüm kaynaklarının en etkin ve verimli bir şekilde örgüt süreçlerine dahil edilmesi noktasında örgüt tarafından benimsenen yönetim anlayışının önemi büyüktür. İnsan kaynaklarının yani günümüz küresel dünyasında rekabet yoğun piyasalarda faaliyet gösteren örgütlerin en önemi ve değerli kaynaklarının örgüt süreçlerine etkin ve verimli şekilde dâhil edilmesine yönelik toplam kalite anlayışını benimsemiş yöneticilerin örgüt yönetsel kadrolarında istihdam edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, örgüt yönetim kadrolarının çağdaş liderlik stillerini benimsemiş, astlarını örgüt amaç ve hedeflerine doğru etkin bir şekilde güdüleme yetisine sahip olması da önemlidir. Bu çerçevede, örgüt yönetim kadrolarına seçilecek personelin ya da dışarıdan istihdam edilecek personelin doğru insan kaynağı seçim teknikleri ile örgüt süreçlerine dâhil edilmesi gereklidir.

Ayrıca, çalışanların işlerinden doyum elde edebilmeleri için stresi azaltma, iş yükünü hafifletme vb. çalışma koşulları iyileştirilmelidir ve kurumda, çalışanların da yönetime katılmasının ve kendilerini ilgilendiren konularda görüşlerini dile getirme olanağının sağlanması çalışanların iş doyumlarıyla beraber performanslarını da artıracakı düşünülebilir.

KAYNAKLAR

1. Akıncı, Z., (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatmini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, Antalya; 40(2).
2. Arslantaş, D., Metintaş, S., Ünsal, A., Kalyoncu, C., (2006). Eskişehir Mahmutiye ilçesi yaşlılarında yaşam kalitesi. *Osmangazi Tıp Dergisi*. 28(2): 81-89.
3. Aykaç A., (2010) *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek lisans tezi.
4. Balcı, S., Yılmaz, M., Odacı, H., Kalkan, M., (2003). Yönetici adaylarının duygusal zeka ve iş doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Malatya, Özet kitabı.
5. Baycan, A. (1985). Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
6. Büyüköztürk, Ş. (2010). Bilimsel araştırma yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
7. Bilgiç R., (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5): 549-558.
8. Çimen, M., Şahin, İ., (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4): 53-67.
9. Demir, İ. G., (2002). *Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. Kırıkkale Üniversitesi, Yüksek lisans tezi, Kırıkkale.
10. Erdoğan, İ., (1996). *İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 266.
11. Gürsel, M., İzgar, H., Altınok, V., Kesici, Ş., (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İş Doyumu*. Konya, Ghonenim AA., (1975). A study of the relationship between organizational climate, job satisfaction and educational district size and the difference in their perception by male administrators and teachers in Saudi Arabia. Michigan State Uni D.A. Int.
12. İmamoğlu, (2001). *Bazı takım ve ferdi spor branşlarındaki antrenörlerinin iş tatmin düzeyinin belirlenmesi üzerine bir araştırma*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara, 5.
13. Karasar, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemi. (10. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
14. Kolb, S. M., Hanley, C. M., (2003). *Critical social skills for adolescents with high incidence disabilities: parental perspectives*. CEC.
15. Köse, M., Göktaş, B., Cankul, H. İ., Güllerci, H., (2007). *III. Uluslararası Katılımlı Ulusal Türk Silahlı Kuvvetleri Hemşirelik Kongresi*. Doğu Anadolu Bölgesinde bazı asker hastanelerinde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi. Erzurum.
16. Mahmutoğlu, A., (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyum ve örgütsel bağlılık*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Doktora tezi.
17. Pınar R, Arıkan S., (1998). Hemşirelerde iş doyum: etkileyen faktörler, iş doyum ile benlik saygısı ve asertivite ilişkisi. *VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi*, Bildiri Kitabı, Ankara; 159-169.
18. Prokopenko, Joseph., (1992) *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*, (Çev. Olcay Baykal vd.), Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
19. Schultz DP, Schultz SE., (1990). *Psychology and Industry Today*, New York: McMillan Publishing Company.
20. Türk, S., (2003). *Bir iletişim sistemi olan örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi, 12.
21. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. mineapolis: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, (1-19)