



**AKADEMİSYENLERİN İŞ
DOYUMLARININ İNCELENMESİ
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Mehmet MENDEŞ

**Yüksek Lisans Tezi
Ekonometri Anabilim Dalı
Prof. Dr. Ömer YILMAZ
2017**

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMETRİ ANABİLİM DALI**

Mehmet MENDEŞ

**AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Ömer YILMAZ**

ERZURUM - 2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



...../...../20....

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum "AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ: BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

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

[Tarih ve İmza]

Mehmet MENDEŞ



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Ömer YILMAZ danışmanlığında, Mehmet MENDEŞ tarafından hazırlanan bu çalışma 17/08/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. Ekonometri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ömer YILMAZ

Jüri Üyesi : Prof. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Abdulkadir KAYA

İmza:
İmza:
İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

F-85/01/21.10.2016

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
KISALTMALAR DİZİNİ	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU KAVRAMI

1.1. İŞ DOYUMUNUN TANIMI.....	3
1.2. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMLAR	4
1.2.1. Kapsam (İçerik) Teorileri	4
1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı.....	4
1.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	7
1.2.1.3. McClelland'ın Başarı Güdüsü (Başarma İhtiyacı) Teorisi	9
1.2.1.4. Aldelfer' in VIG Teorisi	10
1.2.2. Bekleyiş Teorileri	11
1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	12
1.2.2.2. Lawler-Porter'in Beklenti Teorisi.....	13
1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	15
1.2.2.4. Skinner'ın Pekiştirme Teorisi	16
1.2.2.5. Edwin Locke'ın Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı Teorisi.....	17
1.2.3. Klasik, Neoklasik ve Modern Yaklaşım.....	18
1.2.3.1. Klasik Yaklaşım.....	18
1.2.3.2. Neoklasik Yaklaşım.....	19
1.2.3.3. Modern Yaklaşım	19
1.3. İŞ DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER	20
1.3.1. Bireysel Faktörler	20
1.3.1.1. Yaş	21
1.3.1.2. Cinsiyet.....	22

1.3.1.3. Medeni Durum.....	22
1.3.1.4. Eğitim Düzeyi.....	22
1.3.1.5. Meslekte veya İşyerinde Çalışma Süresi	23
1.3.1.6. Meslek.....	23
1.3.2. Örgütsel Faktörler.....	24
1.3.2.1. İşin Kendisi.....	24
1.3.2.2. Ücret	25
1.3.2.3. Çalışma Şartları	25
1.3.2.4. Takdir Edilme	26
1.3.2.5. İş Arkadaşları ile İlişkiler	26
1.3.2.6. Terfi İmkânları.....	27
1.3.2.7. Yönetici Davranışları.....	27
1.3.2.8. İş Güvenliği	28
1.3.2.9. Sosyal Statü	28
1.4. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜMÜ.....	29
1.4.1. Porter İhtiyaç ve Doyum Endeksi	29
1.4.2. İş Tanımlama Ölçeği	29
1.4.3. Minnesota Doyum Ölçeği	29

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. YURTIÇİNDE İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN	
ARAŞTIRMALAR.....	31
2.2. YURTDIŞINDA İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN	
ARAŞTIRMALAR.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BAYBURT ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİNE YÖNELİK BİR

UYGULAMA

3.1. PROBLEM	36
3.1.1. Araştırmanın Önemi	36
3.1.2. Araştırmanın Amacı	37

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri	37
3.1.4. Araştırmanın Varsayımları	37
3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	38
3.1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar	38
Araştırmada kullanılan bazı kısaltmalar aşağıda belirtilmiştir.....	38
3.2. MATERYAL VE YÖNTEM.....	38
3.2.1. Evren ve Örneklem.....	39
3.2.2. Verilerin Toplanması.....	39
3.2.3. Anketin Uygulanması.....	41
3.2.4. Verilerin Analizi.....	41
3.3. BULGULAR	42
3.3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	42
3.3.2. Güvenilirlik Analizi.....	45
3.3.3. Araştırmaya Katılanların İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular	47
3.4. HİPOTEZ TESTİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	48
3.4.1. Birinci Hipotez	48
3.4.2 İkinci Hipotez	49
3.4.3. Üçüncü Hipotez	50
3.4.4. Dördüncü Hipoteze Ait Veriler	51
3.4.5. Beşinci Hipotez	52
KAYNAKÇA	60
EKLER.....	65
ÖZGEÇMİŞ.....	67

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Mehmet MENDEŞ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ömer YILMAZ

2017, 67 sayfa

Jüri : Prof. Dr. Ömer YILMAZ
Prof. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK
Doç. Dr. Abdulkadir KAYA

İş doyumunu, bireylerin çalıştıkları işe karşı hissettikleri tutumu ifade etmektedir. İş doyum düzeyinin yüksek olması, bireylerin motivasyonunu yükselterek, verimlilik düzeyinin artmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, iş doyum kavramının eğitim sektöründe faaliyet gösteren üniversiteli akademisyenler açısından incelenmesidir. Bu amaçla, 2013-2014 eğitim-öğretim döneminde Bayburt Üniversitesi'nde görev yapan toplam 182 akademisyen üzerinde ankete dayalı bir alan araştırması yürütülmüştür. Araştırmada akademisyenlerin iş doyum düzeyleri ortaya konulmuş ve sonrasında araştırmacı tarafından dikkate alınan demografik faktörler (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve kıdem) açısından akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için hipotezler ileri sürülmüştür. Akademisyenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek için geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış bir ölçek olan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" nden" yararlanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, araştırmada dikkate alınan demografik değişkenlerden medeni durum, görev süresi ve akademik unvan değişkenleri açısından katılımcıların iş doyumları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilirken, cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Akademisyenler, Bayburt Üniversitesi.

ABSTRACT**MASTER THESIS****DETERMINING OF THE ACADEMICIANS JOB SATISFACTION TEH CASE
OF BAYBURT UNIVERSITY****Mehmet MENDEŞ****Advisor: Prof. Dr. Ömer YILMAZ****2017, Page: 67****Jury : Prof. Dr. Ömer YILMAZ
Prof. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK
Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir KAYA**

Job satisfaction is to express attitude which person have feelings for their work. A higher job satisfaction lead to enhance productivity level thereby increasing person's motivation.

The aim of this study is to be examined for job satisfaction concept in terms of academicians in education sector. For this purpose, a field study based on survey was performed on total 182 academicians working in Bayburt University in 2013-2014 education period. In the research, academicians job satisfaciton levels was revealed, and then the alternative hypotheses were suggested to determine wheter academicians job satisfaciton levels differentiate with reference to their demographical factors (gender, age, marital status, position and seniority). It is utilized from Minnesota Job Satisfaction Scale, which is a scale proved its validity and realibility to measure academicians job satisfaction levels.

According to the findings of the research, participants' job satisfaction is seen to be at high level. However, it is exhibited that participants' job satisfaciton have significant discperancy in the sense of marital status, duty term and academic title of demographical variables considered in the study while they don't have statistically significant differences in gender and age variables.

Key Words: Job Satisfaction, Academicians, Bayburt University

KISALTMALAR DİZİNİ

BÜ	: Bayburt Üniversitesi
Doç.	: Doçent
Eğit.	: Eğitim
Fak.	: Fakülte
İ. İ.B.F.	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
MYO	: Meslek Yüksekokulu
Müh.	: Mühendislik
Öğr. Gör.	: Öğretim Görevlisi
SD	: Standart Değer
Prof.	: Profesör
Yrd. Doç.	: Yardımcı Doçent
YO	: Yüksekokul
X	: Ortalama
v.b.	: ve benzeri

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	6
Şekil 1.2. Maslow' un insan Güdüleri Hiyerarşisi	7
Şekil 1.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg'in Çift Faktör Kuramının Karşılaştırılması	8
Şekil 1.4. Alderfer ve Maslow'un Kuramlarının Karşılaştırılması	11
Şekil 1.5. Vromm Motivasyon Modeli	13
Şekil 1.6. Lawler ve Porter' in Beklenti Kuramı	14
Şekil 1.7. Skinner'in Programlı Öğretim Modeli.....	17



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Derecelendirme Ölçeği.....	42
Tablo 3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı.....	42
Tablo 3.3. Yaş Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı	43
Tablo 3.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı.....	43
Tablo 3.5. Görev Süresi Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı	43
Tablo 3.6. Çalışan Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre Görev Süresinin Dağılımı.....	44
Tablo 3.7. Akademik Ünvan Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı.....	44
Tablo 3.8. Çalışan Akademisyenlerin Görev Sürelerinin Akademik Ünvanlarına Göre Dağılımı.....	45
Tablo 3.9. Güvenilirlik Analizi	46
Tablo 3.10. Katılımcıların Genel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 3.11. Bağımsız İki Örnek T Testi.....	48
Tablo 3.12. Tek Yönlü Varyans Analizi	49
Tablo 3.13. Bağımsız İki Örnek t Testi	50
Tablo 3.14. Tek Yönlü Varyans Analizi	51
Tablo 3.15. Çoklu Karşılaştırma Tablosu	52
Tablo 3.16. Tek Yönlü Varyans Analizi	53
Tablo 3.17. Çoklu Karşılaştırma Tablosu	54

ÖNSÖZ

Bu araştırma Bayburt Üniversitesindeki akademisyenlerin iş doyumlarının incelenmesine yönelik olarak farklı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş doyum kavramı, iş doyum ile ilgili kuramlar, iş doyumuna etki eden bireysel ve çevresel faktörler; ikinci bölümde iş tatmini ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar; üçüncü bölümde problemlerin incelenmesi, araştırmanın hipotezleri, araştırmada kullanılan materyal ve yöntem, araştırmaya ait bulgular ve araştırmadan çıkarılan sonuç ve öneriler yer almaktadır.

Çalışmam süresince değerli öneri ve katkılarıyla yardımlarını esirgemeyen çalışmamda bana büyük ölçüde destek olan tez danışman hocam Prof. Dr. Ömer YILMAZ' a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamda istatistiksel sonuçların değerlendirilmesinde yardımlarını gördüğüm İşletme Bölümü Öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Cem KAHYA'ya teşekkür ederim. Ayrıca araştırmam boyunca anketleri içtenlikle cevaplayan hocalarıma ve desteklerinden dolayı aileme teşekkür ederim.

Erzurum - 2017

Mehmet MENDEŞ

GİRİŞ

Klasik Yönetim bakış açısında “insan” unsuru duygularından arındırılmış bir makine olarak algılanmaktaydı. Bu anlayış pek uzun sürmemiştir ve Neo-Klasik yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır. Neo-Klasik bakış açısında insanın sosyal yönü üzerinde durulmuştur. Özellikle Elton Mayo ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen Hawthorne Deneyleri’nde ilk kez bilimsel olarak insanın bir makine olmadığı ve örgütlere hayat veren en önemli varlık olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç beraberinde iş doyumunu da gündeme getirmiştir. Yapılan çalışmalar, verimliliğin iş doyumunu arttırdığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, iş doyumları arttıkça, bireylerin daha istekli çalıştıkları ve sonuç olarak daha verimli üretim yaptıkları görülmüştür. Bu çalışma ile önemi ortaya çıkan iş doyum kavramı, günümüze kadar önemini hiç kaybetmeksizin sürdürmeye devam ettirmiştir. Bunun en güzel örnekleri de, hala çalışanların iş doyumunu ile ilgili gerçekleştirilen bilimsel araştırmalardır. Özellikle 1970’lerden bu yana artan bir hızla gelişen küreselleşme olgusu, bugün iş doyumunun önemini daha da arttırmıştır. Artık hemen hemen her alanda eskisi gibi mikro bazlı üretim anlayışı azalarak, yerini neredeyse tüm dünyayı hedef kitle haline getiren makro bazlı üretim anlayışına bırakmıştır. Böyle bir ortamda yeni aktörler ve yeni rakiplerin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Dolayısıyla rekabet daha şiddetli bir hal almış, örgütlerin başarılı olmaları daha yenilikçi ve daha yaratıcı bir anlayışa sahip olmalarını zorunlu kılmıştır. Eskiden olduğu gibi örgütlerin kalbi bugün de insandır. Günümüzde makineleşmenin artması bu gerçeği değiştirmemektedir. Çünkü makineyi icat eden de, ona komut veren de yine insandır. O halde çalışan olarak insanın iş doyumunun sağlanmasının, etkinliği ve verimliliği arttıracak ve örgütlerin başarılı sonuçlara imza atmalarının kolaylaşacağı söylenebilir.

1920’li yıllarda ortaya çıkan iş doyum veya iş tatmini kavramları ile ilgili günümüzde birçok çalışma mevcuttur (Baş ve Ardic, 2002: 72). İş doyum işe karşı geliştirilen kişisel ve duygusal tutumlardır. Doyumun yüksek olması bireyin iş yeri ile olan bütün ilişkilerini etkilemektedir. Yüksek iş doyumunun sayesinde işten ayrılmalara ve devamsızlıklar azalmakta, çalışanın verimliliği artmaktadır. Ayrıca, bireylerin yöneticilerle olan koordinasyonu ve onlara olan bağlılıkları artmaktadır. İş doyumunun

düzeyinin düşük olması durumunda ise tersi durumlar yaşanmaktadır (Tengilimoğlu 2005: 7).

Günümüzde işletmeler veya diğer kamu kurumları belirledikleri hedeflere ulaşabilmek, etkin bir performans göstererek verimliliklerini artırabilmek için bazı unsurlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu unsurlar arasında en önemli olanı “insan” faktörüdür. Bu nedenle belli bir insan gücü kapasitesine ulaşan kurum ve işletmelerin neredeyse tamamında insan kaynakları bölümleri bulunmaktadır. İşletmeler için hayati önem taşıyan insan unsuru, anlaşılması ve yönlendirilmesi en zor olan unsurlardan biridir. İnsan unsurunun bu özelliği, onun işletmelerde üzerinde önemli durulan bir unsur olmasına neden olmuştur (Sun, 2002: 5).

İş doyumuna yönelik araştırmalar, diğer bütün çalışanlarda olduğu gibi akademisyenlerin de etkin bir biçimde sürece katılmasına, akademik, yönetsel, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının tespit edilerek karşılanmasına ve performanslarının artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Bu çalışma Bayburt Üniversitesi’nde çalışan akademik personelin iş doyumlarının ne düzeyde olduğunu ortaya koymayı ve buna bağlı olarak bağımsız değişkenlerin akademik personelin iş doyum düzeylerini nasıl etkilediğini karşılaştırmayı amaçlamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU KAVRAMI

1.1. İŞ DOYUMUNUN TANIMI

Bireyler çalıştıkları işlerde bir takım beklenti ve istek içine girerler; eğer yaptıkları iş beklenti ve isteklerini karşılıyor ise doyum, karşılamıyor ise doyumsuzluk söz konusu olur. Üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmış olan iş doyum kavramı ile ilgili olarak birçok yazar tarafından farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

İş doyum ile ilgili ilk tanımlama Hoppock (1935) tarafından yapılmıştır. Hoppock (1935)'e göre iş doyum, çalışanların yaptıkları iş karşısında gösterdikleri duygusal tepkidir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Başka bir tanıma göre iş doyum, bireylerin çalıştıkları iş için hissettikleri hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumu olarak ifade edilmektedir. Diğer bir tanıma göre, bireylerin çalıştıkları işten elde ettikleri deneyimler sonucunda kazanılan pozitif duygusal tutum ya da hissettikleri duygusal tepkilerdir (Barlı, 2010: 335). Bir başka tanıma göre ise, bireylerin yaptıkları iş sonucunda edindikleri maddi çıkarlar ve severek çalıştıkları iş arkadaşları ile birlikte bir çıktı elde etmenin verdiği mutluluk, iş değerleri ve işten sağladıklarının etkileşiminden kaynaklanan duygusal tepkidir (Şimşek ve diğerleri, 2011:202; Oshagbemi, 2000: 331, Davis, 1998: 95; Schermerhorn-Hunt ve Osborn, 1994: 144; Baş ve Ardic, 2001: 2; Locke, 1969: 309).

Belirtilen istek ve gereksinimler temel olarak bireyin kendi benliğine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, bireyin egosunu tatmin etmesinin yolu iş doyumundan geçmektedir (Sat, 2011:4). İş doyum yüksek olan bir kişi işine karşı olumlu bir tutum sergilerken, iş doyumsuzluğu olan kişi olumsuz bir tutum sergilemektedir (Robbins, 1999:142).

İş doyum, işgörenin işine karşı olan tutumu olup işin çeşitli unsurlarına olan tutumlarının yansıma biçimidir. İş doyumunun yoğunluğu değişebilir, çeşitli kaynaklardan oluşur ve işgören için birçok fonksiyona hizmet edebilir (Terence ve Larson, 1987:136; Saal ve Knight, 1988:297).

Çalışanların iş doyumu, iş hacmi ve verimlilik gibi önemli iş gücü piyasa davranışlarının anlaşılmasını sağlamaktadır (Linley vd., 2009; Pavot ve Diener, 2008). İş doyumunun yüksek olması çalışanların motivasyonunu arttırmaktadır. Motivasyonu yüksek çalışanların olması, firmaların başarıları ve verimlilikleri için önemli bir faktördür (Spector, 2008; Telman ve Ünsal, 2004).

1.2. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMLAR

İş doyumu ile ilgili kuramlar, kapsam ve süreç kuramları olarak iki alt başlık altında toplanmıştır.

1.2.1. Kapsam (İçerik) Teorileri

İnsanların nasıl ve neden böyle davrandıkları sorularına cevap bulmaya çalışmışlardır. Kapsam (İçerik) kuramları başlığı altında, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, McClelland'ın Başarı Güdüsü (Başarma İhtiyacı) Kuramı ve Alderfer'in VIG (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) Kuramı incelenmiştir.

1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

İhtiyaçlar teorisi günümüzde halen önemini korumaktadır. 1960'lı yılların başlarında ihtiyaçlar yaklaşımı örgütlerde insan davranışları modeli olarak kullanılmıştır. Daha sonra Douglas MacGregor tarafından geliştirilen model ile birlikte teori daha geniş alanlarda kabul görmüş ve hem örgütsel psikoloji hem de yönetim alanında yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Barlı, 2010:205).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı iki varsayıma dayanmaktadır. Bunlardan ilki "İnsan ihtiyaçlarının bir nedene dayanmasıdır. İkincisi ise "tatmin edilen bir ihtiyaç motive edici unsur olmaktan çıkar ve yerini tatmin edilmemiş başka bir ihtiyaca bırakır" şeklindedir (Şimşek ve diğerleri, 2011:185-86).

Maslow'a göre söz konusu ihtiyaçlar hiyerarşik bir sıra izlemektedir. Alt basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadıkça bir üst basamaktaki ihtiyaç karşılanamaz. Yani bireyler hiyerarşik düzende alttan üstte doğru ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Fakat

bazen söz konusu ihtiyaçlar bütünüyle karşılanmadan da bir yukarı basamaktaki ihtiyaç kendini hissettirebilir (Şanlı, 2006: 10).

Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi Yaklaşımı hiyerarşik olarak şu şekilde sıralanmıştır.

Temel Fizyolojik İhtiyaçlar: Yeme, içme, giyinme, barınma, dinlenme, varlığını ve neslini sürdürme ihtiyaçlarını ifade eder (Şimşek, ve diğerleri, 2011:186).Fizyolojik ihtiyaçlar yaşamın temel fizyolojisinden kaynaklanırlar ve türlerin yaşaması ve korunması açısından önemlidirler (Barlı, 2010: 201)

Güvenlik İhtiyacı: Fiziksel (kazalardan, hastalıktan) ve ekonomik güvenlik, korunma, rahatlık, huzur, tehdit ve tehlike altında olmama, düzgün ve temiz bir çevrede yaşama uzun süreli ekonomik güvenceye sahip olma ihtiyacı. (Şimşek ve diğerleri 2011: 186)

Sosyal İhtiyaçlar: Kabul görme, ait olma hissi, sevgi ve anlayış, grup içinde yer alma ve onunla dayanışma halinde bulunma ihtiyacı (Şimşek ve diğerleri 2011:186).

İtibar ve Saygınlık İhtiyacı: Kabul görme ve prestij, kendinden emin olma ve liderlik yarışma ve başarıma ihtiyaçları.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Maslow'a göre gereksinim hiyerarşisinin en üst basamağındaki ihtiyaçtır. Bu ihtiyaçlar insanda potansiyel olarak var olan yetenekler ile onları kullanma eğilimi olarak tanımlanmıştır (Şanlı, 2006: 10). Maslow, çevresi ile bütünleşmiş ve bağımsız olan bireylerin kendi ihtiyaçlarını tümüyle gerçekleştirmiş bireyler olduklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte, kendini gerçekleştirme yaşa bağlı olduğundan sürekli bir durum değildir ve az sayıda birey bunu başarabilmektedir (Sun, 2002: 15).



Kaynak: Şimşek ve diğerleri 2011:186

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un ortaya koyduğu teori yapılan birçok çalışma tarafından desteklense de bu teori bazı açılardan eleştirilmiştir (Şanlı, 2006: 10). Bunun yanında Maslow'un tanımladığı beş temel ihtiyaca, Eric Fromm " bir amaç ve bir dünya görüşü edinme" ihtiyaçlarını da eklemiştir (Şimşek ve diğerleri 2011: 187).

Urban, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin çalışma ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal alanlar olarak bölümlere ayrılmış olduğunu, ancak bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, bireyin en alt basamaktaki ihtiyaçtan bir üst basamaktaki ihtiyaca geçebilmesi için alt basamaktaki ihtiyacın minimum düzeyde de olsa karşılanması gerekmektedir (Aksoy ve diğerleri 2005: 144)



Şekil 1.2. Maslow' un insan Güdülleri Hiyerarşisi

Her ne kadar Maslow'un teorisi kanıtlanmamış ve hangi sırada ihtiyaçlar olduğu konusunda tartışma olsa da Maslow'un teorisi yöneticilerin işgörenlerin farklı ihtiyaçları olduğunun farkına varmasını sağlamıştır. Bunun yanında saygınlık veya kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının doğası veya motivasyonla ilişkilerinin nasıl olduğu henüz net biçimde açıklanmamış olsa da, bunlar iş motivasyonunun içeriği açısından önemli ihtiyaçlardır (Luthans, 2002: 262).

1.2.1.2. Hezberg'in Çift Faktör Teorisi

Kapsam teorileri açısından ele alınan bir diğer motivasyon teorisi "Çift Faktör Teorisi"dir. Maslow'un teorisinin genişletilmiş hali olan bu teori, Frederick Herzberg tarafından 1950'lerin sonlarında ileri sürülmüştür. Bu teoriye göre motivasyon süreci, iki ayrı grupta toplanan faktörlerden etkilenmektedir. Herzberg, mühendis ve muhasebecilerden oluşan 200 kişi üzerine bir deney gerçekleştirmiş ve yaptığı çalışmada deneklere şu soruyu sormuştur: "İşinizde ne zaman kendinizi son derece iyi ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız?". Herzberg, bu sorulardan aldığı cevaplar doğrultusunda oluşturduğu modelin içeriğini motive edici ve sağlık (hijyenik) faktörleri olmak üzere iki grupta toplamıştır (Barlı, 2010:213).

Sağlık (Hijyenik) faktörleri :Sağlık şartlarının başında; "çalışma şartları, maaş, ücret, emniyet, iş koşulları, yan ödemeler, yönetim uygulamaları, kişiler arası ilişkiler ve işletme politikaları" gelmektedir.

Motive Edici Faktörler: Motive edici faktörler ise; “işin kendisi, başarma, fark edilme, yükselme, anlamlı ve zevk verici bir işte çalışma” şeklinde ortaya çıkmaktadır.

İçerik teorileri arasında en çok eleştirilen, Herzberg’in teorisidir. Bunun birçok sebebi vardır. Birincisi, örneklem Amerikalı muhasebeci ve mühendislere dayanmaktadır. Eleştirmenler, bu dar kapsamlı örneklemden hareketle farklı meslekler ve farklı ülkeler üzerine genelleme yapmanın ne kadar doğru olduğunu sorgulamaktadırlar (Gibson vd, 2003: 132). Herzberg’ in çift Faktör Kuramına yapılan bazı eleştiriler şunlardır;

1. Ücret faktörü, bireyleri ekonomik olarak güdülenmesini sağlayan en önemli faktördür. Bu faktör, çalışma şartlarını ve çevresel koşulları ikinci planda bırakmaktadır. Bu durum, modelin evrenselliğini yitirmesine neden olmaktadır.

2. Deneklere iş ortamında onları en iyi ve en kötü hissettiren olguların neler olduğu sorulmuştur. Ancak bu soru, bireylerin açık ve net bir şekilde bu soruyu yanıtladıklarının mümkün olmaması nedeniyle eleştirilmiştir.

3. Araştırmaya katılan grup sayısı yeterli değildir (Şimşek vd, 2011: 188).

Maslow’ un İhtiyaçlar hiyerarşisi ile Herzberg’ in Çift Faktör Kuramı arasında bir takım benzerlikler görmek mümkündür. Bu benzerlikler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Maslow’un İhtiyaçlar hiyerarşisi	Herzberg’in Çift Faktör Teorisi
Kendini gerçekleştirme (benliğini idrak) ihtiyacı	İşin ilginçliği, başarma, işte gelişme ve sorumluluk
Statü ve saygınlık(takdir) görme ihtiyacı	Yükselme, takdir ve statü
Aidiyet (sosyal) ihtiyacı	Beşeri ilişkiler, şirket politikası ve yöntemi
Güvenlik ihtiyacı	Denetim kalitesi, çalışma koşulları ve ve iş güvenliği

Kaynak: (Şimşek vd, 2011: 189)

Şekil 1.3. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg’in Çift Faktör Kuramının Karşılaştırılması

Hackman ve Oldham, iş tanımlaması için Herzberg tarafından yapılan çalışmanın genişletilmiş bir modelini ortaya koymuşlardır. Bu modelde, iyi bir şekilde tasarlanmış işler “yüksek motivasyona, yüksek kaliteli verime, yüksek seviyede tatmine ve düşük

devamsızlığa” neden olmaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların aşağıda yer alan üç kritik psikolojik durumla karşılaşması neticesinde ortaya çıkmaktadır.

1. Bireyler, yaptıkları işlerin diğer bireyler için önemli olduğunu ve bu nedenle faydalı işler ortaya koyduklarına inanmaktadırlar,
2. Bireyler, yaptıklarını işlerin sonuçlarından kendilerinin sorumlu olduğuna inanırlar
3. Bireyler, işlerini ne derece iyi bir şekilde yerine getirdiklerini değerlendirirler (Şimşek ve diğerleri 2011:190-91)

1.2.1.3. McClelland’ın Başarı Güdüsü (Başarma İhtiyacı) Teorisi

David C. McClelland’ın “Başarı Güdüsü Teorisi”, Henry A. Murray (1938) tarafından ileri sürülen ve bireyin davranışlarının kaynağı olduğu düşünülen faktörlerden sadece başarı, güç ve yakın ilişki ihtiyaçlarını kapsayan bir teoridir. McClelland söz konusu üç ihtiyaçtan özellikle başarı ihtiyacı üzerinde durmuştur, fakat birçok çalışmasında üç ihtiyacı birlikte analiz etmiştir. McClelland (1961), davranışı oluşturan bu ihtiyaçların öneminin, bireylerarası ilişkilerde, iş hayatındaki başarıda, hayat tarzının belirlenmesinde ortaya çıkacağını belirtmiştir (<http://www.e-motivasyon.net>)

McClelland, her insanın başarılı olma ihtiyacına doğal olarak sahip olduğunu ifade etmiştir. Ancak, insanın sahip olduğu başarı potansiyelinin açığa çıkmasını sağlayacak koşullar her zaman oluşmamaktadır.

Yüksek düzeyde başarı güdüsüne sahip bireylerin taşıdığı özellikler aşağıdaki gibidir:

- Problemlerin çözümünde bireysel olarak sorumluluk alırlar.
- Amaç odaklıdırlar.
- Ortalama, gerçekçi ve elde edilebilen amaçlar ortaya koyarak bir dereceye kadar riske girerler.
- Bireyler uğraştıkları işin sonucunu elde etmek isterler.
- Bireyler çalışma istekleri ve enerjileri yüksek bir şekilde güç işleri yerine getirirler (Şimşek vd, 2011: 191-192).

1.2.1.4. Alderfer' in VIG Teorisi

Clay Alderfer tarafından öne sürülen “VIG (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) Teorisi”, Maslow’a benzer olarak bireylerin ihtiyaçlarının hiyerarşik bir süreç izlediğini varsaymaktadır. Ancak, Maslow’dan farklı olarak, bu teoride bireylerin sahip oldukları ihtiyaçlar üç kategoride ele alınmaktadır. Bu ihtiyaçlar varoluş, ilişki kurma ve gelişme olarak ifade edilebilir.

1. *Varoluş ihtiyacı*: Yeme, giyinme, barınma, korunma gibi bireylerin doğuştan sahip oldukları ihtiyaçlardır.
2. *İlişki kurma ihtiyacı*: Sosyal bir varlık olan bireylerin, içinde bulundukları toplum ve yaşadıkları ile ilişkili olarak diğer bireylerle ilişki kurmaları gerekmektedir. Söz konusu ilişkiler açık ve net bir iletişimi, bireylerin duygu ve düşüncelerini diğer bireylerle paylaşmalarını kapsamaktadır.
3. *Gelişme ihtiyacı*: Gelişme ihtiyacı Maslow’un teorisinde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacını içermekte ve başarı ve sorumluluk niteliğini içeren saygınlık ihtiyacının bir yönünü içine almaktadır. Söz konusu ihtiyaçlara bir işte başarı elde etme, tanınma, kabul edilme örnek verilebilir.

Clayton Alderfer, Maslow’un İhtiyaçlar Teorisi’ni modern koşullara adapte etmiş ve modelini “varoluş, ilişki kurma ve gelişme” ihtiyaçlarına dayandırmıştır. VIG Teorisi’nde, her bir üstteki basamak daha yüksek tatmin düzeyini göstermektedir. Bununla birlikte, basamaklarda hayal kırıklığı veya zor durumlar ile karşılaşılabilir (Barlı, 2010:212).

VİG teorisine göre, kişinin davranışı aynı anda birden fazla ihtiyaç seviyesi tarafından motive ediliyor olabilmektedir. Bu yüzden, kişi ilişki ihtiyacı tamamen doymadığında bile büyüme ihtiyaçlarını doyurmaya çalışabilmektedir. VİG teorisi doyum ilerleme sürecini uygulamaktadır. Bu yüzden bir ihtiyaç seviyesi motivasyon üzerinde diğerlerinden daha baskındır. Örneğin, varoluş ihtiyaçları karşılandığında ilişki ihtiyacı daha önemli hale gelmektedir (McShane ve Glinow, 2003:134).

Bu teoride, tatmin edilmemiş ihtiyaçların güdüleyici olduğu varsayılmaktadır. Temel ihtiyaçlar karşılandığında önemini yitirir ve bir üst basamaktaki ihtiyaç karşılanmaya çalışılır (Yüksel, 2007:141).

Modeller	1. Basamak	2. Basamak	3. Basamak
Alderfer	Varlık Sürdürme İhtiyaçları	İlişki İhtiyaçları	Gelişme İhtiyaçları
Maslow	Fizyolojik İhtiyaçlar	Güven ve Sosyal İhtiyaçlar	Saygınlık ve Kendini Gerçekleştirme

Kaynak: (Şimşek ve diğerleri 2011. s.193)

Şekil 1.4. Alderfer ve Maslow'un Kuramlarının Karşılaştırılması

Bireylerin fizyolojik, sosyal ve güvenlik ile ilgili ihtiyaçları, varoluş ihtiyaçlarıdır. Bireyler kendilerini gerçekleştirdikçe büyüme ihtiyaçları da giderilmektedir.

Bireylerin fizyolojik ve güvenlik ile ilgili ihtiyaçları varoluş ihtiyaçlarını oluşturmaktadır. Kendini gerçekleştirmiş bireylerin büyüme ihtiyaçları da karşılanmış demektir. VIG Teorisi, aynı anda birden fazla ihtiyacın ortaya çıkabileceğini varsaymaktadır. Bundan dolayı, bireylerin ilk dört basamaktaki ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra kendilerini gerçekleştirebileceklerini ileri süren Maslow'un aksine, Alfred bireylerin büyüme ve varoluş ile ilgili ihtiyaçların aynı anda karşılanabileceğini belirtmiştir.

Maslow'un kuramı yöneticilerce daha iyi bilinmekle birlikte, Alderfer'in Kuramının bilimsel geçerliliği daha fazladır (Şimşek vd, 2011: 193).

1.2.2. Bekleyiş Teorileri

Bekleyiş teorileri başlığı altında yer alan iş doyum teorilerinin odak noktası bireylerin amaçları ve motive edilme yöntemlerine bağlıdır. Bu teoriye göre, ihtiyaçlar bireylerin davranışını oluşturan unsurlardan yalnızca biri olarak ele alınmaktadır. İçsel unsur olan ihtiyaçların yanında birçok dışsal unsur da bireyin davranışı ve motivasyonunu etkilemektedir.

İş doyumunda önemi gittikçe artan teorilerin başında gelen bekleyiş teorileri iki ayrı teoriden oluşmaktadır. Bunlardan birisi Victor H. Vroom tarafından

geliştirilen beklenti teorisi, diğeri de bu teorinin E. Lawler ve L. Porter tarafından geliştirilmesi ile sonuçlanan bekleyiş teorisidir (Koçel, 2010: 632).

1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom tarafından ortaya atılan Beklenti Teorisi, bireyin davranışlarını onların amaç ve tercihlerine ve amaçlarına ulaşmadaki beklentilerine dayandırmaktadır. Bundan dolayı, bireyler tercih edecekleri sonuçları belirleyerek, bu sonuçlara ulaşmak amacıyla tahminlerde bulunmaktadır (Budak, 2010: 66).

Bu modelin üç temel kavramı bulunmaktadır.

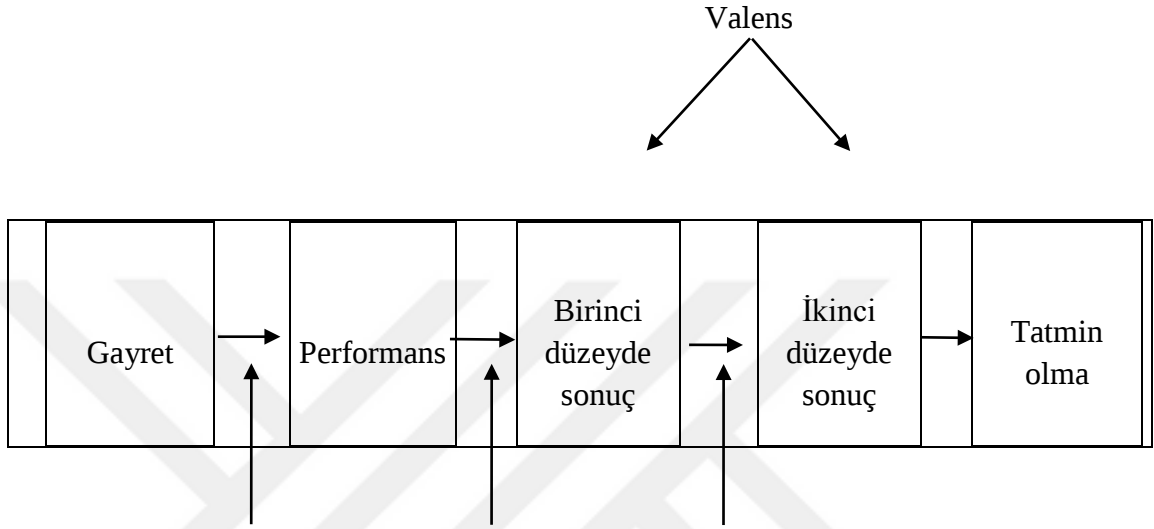
1. *Valens (kişinin ödülü arzulama derecesi)*: Valens, bireyin belirli bir çaba harcayarak kazanacağı ödülü isteme derecesini ifade etmektedir. Her bireyin ihtiyaçları farklıdır. Bu nedenle, bazı bireyler bir ödülü çok isterlerken, bazı bireyler ise söz konusu ödülü hiç umursamazlar. Bazı bireyler ise bu ödülü elde etmek için hiç çaba göstermezler ve bu nedenleri bu bireyler için valens değeri negatif olur. Valens değişkeni -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Yüksek valens değeri, bireyin daha fazla çaba harcadığını ifade etmektedir.

2. *Bekleyiş (ödüllendirilme olasılığı)*: Bekleyiş, bir bireyin olayı algılama olasılığını göstermektedir. Bireyin çaba göstererek bir ödülü kazanacağına inanması durumunda, gösterdiği gayret daha da artacaktır. Bu nedenle bekleyiş değişkeni 0 ile +1 arasında değer almaktadır. Birey gösterdiği çaba ile ödül arasında bir bağlantı kuramazsa, bekleyiş değeri 0 olacaktır.

Bireyin valens ve bekleyiş değerinin ikisinin birden yüksek olması o bireyin motivasyon düzeyini de arttırmaktadır. Diğer bir ifadeyle, böyle bir durumda birey elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacak, bütün bilgi, enerji ve arzusunun bu iş için harcayacaktır.

3. *Araçsallık Kavramı*: Birey gösterdiği belirli bir çaba karşısında belirli bir performans sergilemektedir. Bireyin sergilediği bu performans birinci aşama sonuç olarak ödüllendirilmelidir. Bu ödül, bireyin maaşını arttırmak olabilir. Birinci aşama sonuçlar, ikinci aşama sonuçlarını yerine getirmede bir araçtır. Örneğin maaş artışı, özünde statünün yükselmesi, itibarın artması, bireyin daha fazla tanınması, bireyin

ailesini daha iyi koşullarda yaşatabilmesini sağlayan bir araçtır. Bireyin harcadığı belirli bir çaba sonucunda belirli bir performans sergileyebileceğine ve bunun sonucunda belirli bir ödül elde edebileceğine inanması (bekleyiş) ve bu ödülün ikinci aşama sonuçlar için gerekli olduğunu düşünmesi (araçsallık) durumunda, bireyin motivasyonu artacaktır (Koçel, 2010: 632-33).



Bekleyiş Araçsallık
Kaynak: (Koçel, 2010: 634)

Şekil 1.5. Vroom Motivasyon Modeli

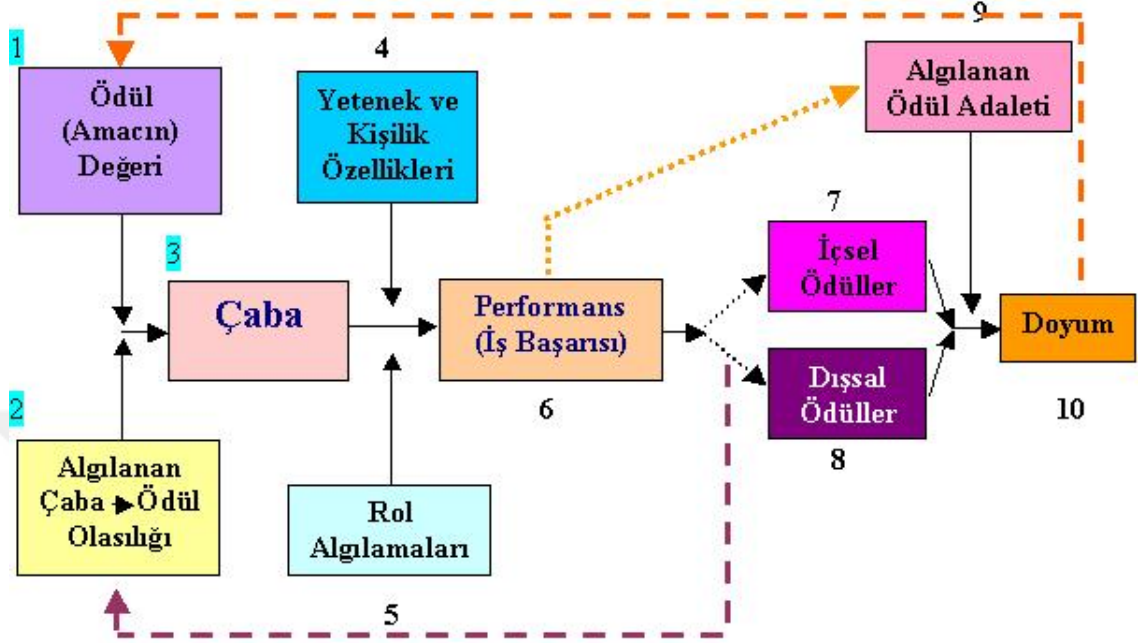
Bekleyiş teorisi, üzerinde en sık çalışılan teorilerden birisidir. Günümüzde bu teori somut olarak uygulanamamakla birlikte, bireylerin sergiledikleri davranış tercihlerinin nedenlerini açık bir şekilde açıklamakta ve bu yönüyle yöneticilere yol göstermektedir (Koçel, 2010: 634).

Vroom tarafından ileri sürülen bu teori, bireyler arasında mevcut olan bilişsel farklılıkları göz önüne almaktadır. Örgüt içinde, bireyleri güdüleyen şeyin ne olduğundan ziyade, her bireyin nasıl güdülendiği üzerinde durulmuştur. Bu teoriye göre, her bireyin beklentileri kendine özgü ve birbirinden farklıdır (Barlı, 2010: 220).

1.2.2.2. Lawler-Porter'in Beklenti Teorisi

Lawler-Porter'in Beklenti Teorisi, Vroom'un ileri sürdüğü teoriye dayanmakta ve bu teoriyi genişletmektedir. Vroom'un teorisine yapılan ilk ilave ödüllendirme, ikinci ilave ise çatışma kavramlarıdır. Bu teoriye göre, bireyin motivasyonu tatmine yada

performansa eş değildir. Buna göre, motivasyon, tatmin ve performans üç farklı değişken olarak ele alınmaktadır ve bu üç kavram birbiri ile ilişki içindedir.



Kaynak: <http://www.e-motivasyon.net>

Şekil 1.6. Lawler ve Porter'ın Beklenti Kuramı

Şekilde belirtilen 1, 2, 3 nolu etmenler Vroom'un denkleminde de yer almaktadır. Bundan sonraki pek çok farklı değişkeni Porter ve Lawler kendi modellerine eklemişlerdir. Modelde ayrıca bu eklentilerin süreçte yer aldığı sıra da çok önemli bir noktayı oluşturmaktadır (<http://www.e-motivasyon.net>)

Lawler-Porter'ın kuramının birinci bölümü Vroom'un teorisi ile aynıdır. Diğer bir ifadeyle, bireyin motivasyon olma derecesi valens ve beklentiye dayanmaktadır. Fakat bu teoride bireyin yüksek çaba harcaması doğrudan yüksek bir performans ile sonuçlanmamaktadır. Söz konusu ilişkide iki yeni değişken eklenmektedir. Birey gerekli olan bilgi ve yeteneklerden yoksun ise ne kadar çaba gösterirse gösterecek etkin bir performans sergileyemeyecektir. Aynı zamanda, her organizasyon üyesinin etkin bir performans sergileyebilmesi için uygun bir role sahip olması gerekmektedir. Aksi halde rol çatışması ortaya çıkmaktadır. Çalışanın rol değişkenine göre ortaya çıkan performans belli bir şekilde ödüllendirilecektir (İnce, 2003: 17).

Dışsal Ödüller; bireyin alt basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayan ücret, terfi, statü, güvenlik gibi örgütün kontrolünde olan ödüllerdir.

İçsel Ödüller; bireyin kendini gerçekleştirme ve geliştirme gibi üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu teoriye göre, birey kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırarak kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir karara ulaşır. Bireyin gerçekte aldığı ödül algılanan ödülünden az olması durumunda birey tatmin olmayacaktır. Bu nedenle, bireyin bekleyişi etkilenecek ve süreç yeniden işleyemeye başlayacaktır (İnce, 2003: 17).

Lyman Porter ve Edward Lawler III, Vroom'un yaptığı çalışmayı geliştirerek motivasyon beklenti modeli oluşturmuşlardır. Porter ve Lawler tarafından geliştirilen bu modelde bireylerin beklentilerinin kaynağı ortaya konmaya çalışılmaktadır. Ayrıca bu modelde harcanılan çaba, performans ve iş doyumuna bağlı olmaktadır (Kreitner ve Kinicki, 2001: 249).

Bireyin çalıştığı örgütte sergilediği iş neticesinde hakkı olduğunu düşündüğü ödül miktarı algılanan ödül adaleti olarak tanımlanmaktadır. Her birey kendi performansını başka bireylerin performansı ile karşılaştırmakta ve bunun sonucunda kendi gösterdiği performansın hangi ödülle ödüllendirileceğine karar vermektedir. Diğer bir ifadeyle, bireyde "ödül algılaması" oluşmaktadır. Bireyin kazandığı ödülün algıladığı ödülünden daha düşük değerli olması halinde birey tatmin olmayacaktır. Bu durumda, bireyin beklentisi değişecektir. Bireyin tatmin olma düzeyine göre "valens" ve "beklenti" etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir (Koçel, 2005: 652).

Sonuç olarak kişi, elde ettiği ödüllerin algılanan ödül adaletini karşılaması durumunda bir doyum yaşayacak, karşılamaması durumundaysa doyumsuzluk içine girecek ve bu durum ödülün (amacın) değerini etkilemesi nedeniyle sonraki çabasını azaltmasına ya da bırakmasına neden olabilecektir.

1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

"Eşitlik Teorisi", J.Stacy Adams ve Weick tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram motivasyonla ilgili sosyal karşılaştırma teorileri arasında en popüler olanıdır (Şimşek ve diğerleri 2011: 196) Adams'a göre bireyler her zaman kendilerine verilen ödüller ile başkalarına verilen ödülleri karşılaştırmakta ve kendileri için uygun görülen ödüllerin

benzer başarıyı gösteren bireylerle ne ölçüde benzeştiğini tespit etmeye çalışmaktadır (Eren, 1993: 358).

Bu doğrultuda, bireylerin emekleri, bilgileri, tecrübeleri, yaratıcılıkları ve zekaları neticesinde ortaya çıkan başarıları işletmeye sundukları girdiler olarak ele alınmaktadır. Bireyin çalıştığı işletmeden elde ettiği ücret ve statü yükselişi, primler, ikramiyeler gibi sosyal yardımlar, yönetimle ilgili yetkiler, iş güvenliği ve işyeri şartlarının iyileştirilmesi gibi konular ise bireyin sağladığı çıktılardır.

Eşitlik Teorisi, girdiler ve çıktılar olmak üzere iki değişken arasındaki ilişkiye bağlıdır. İş ortamında girdiler; geçmişteki iş deneyimlerini, eğitimi ve işteki çaba düzeyini içerir (Şimşek ve diğerleri 2011: 197).

Bireyin çıktılarının girdilerine oranı; diğer bireylerin çıktılarının girdilerine oranına eşit ise, hissedilen eşitlik durumu gerçekleşebilmektedir. Bu durumu şu şekilde formüle edebiliriz:

$$\frac{O_p}{I_p} = \frac{O_0}{I_0} \quad \begin{array}{l} P: \text{bireyin oranlarını} \\ O: \text{diğerlerinin oranlarını temsil eder} \end{array}$$

Bu iki oranın eşit olmadığı durumlarda aşağıdaki gibi eşitsizlik söz konusu olabilmektedir.

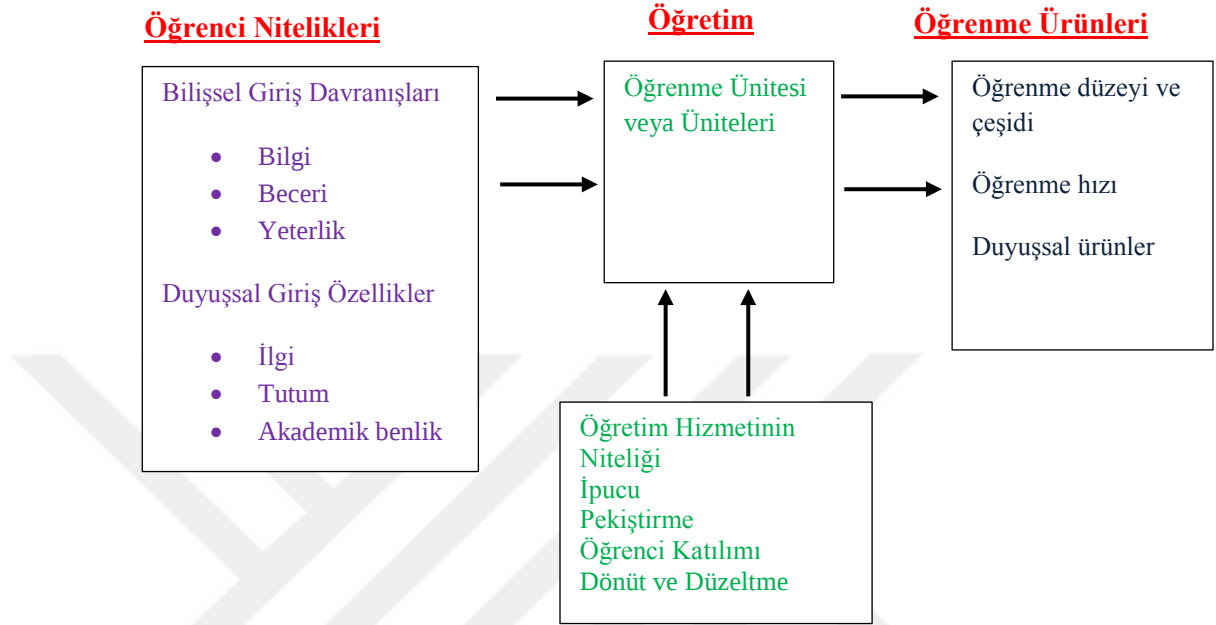
$$\frac{O_p}{I_p} > \frac{O_0}{I_0} \quad \text{veya} \quad \frac{O_p}{I_p} < \frac{O_0}{I_0}$$

Eşitlik Teorisi, bireylerin iş yerinde sergiledikleri davranışların nedenlerinin anlaşılması açısından işletmeye önemli katkılar sunmuştur. Bireylerin hissettikleri eşitlik durumları, bireylerin iş yerinde sergiledikleri davranışlar ile ilgili planlarını ve iş çevresine ilişkin tepkileri üzerinde yakından bir etkiye sahiptir (Şimşek ve diğerleri 2011: 198).

1.2.2.4. Skinner'ın Pekiştirme Teorisi

Pekiştirme Teorisi, elde edilen olumlu veya olumsuz sonuçlara göre bireylerin bir davranışı tekrarlayıp tekrarlamayacaklarını açıklamaktadır. Bu kurama göre; "Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelmekte ve bireysel davranış ödülleri kontrol edilmesiyle şekillendirilmektedir (Şimşek ve diğerleri 2011: 198).

Skinner, edimsel koşullanmanın her açıdan bireyin davranışlarına uygulanabileceğini savunmakta ve kişilik ile ilgili kavramların, bireyin edimsel koşullar yoluyla edindiği davranışlarda ortaya çıktığını belirtmektedir (<http://pdrgunlugu.net>).



Kaynak : (<http://ogretim-tasarimi.blogcu.com>)

Şekil 1.7. Skinner'in Programlı Öğretim Modeli

Ünlü psikolog Skinner'in pekiştirme ilkeleri esas alınarak ortaya atılmış bir öğretim tekniği olan programlı öğretim, dünyadaki öğrenci sayısının yükselmesiyle birlikte öğretmen sıkıntısı yaşanması sorunlarına bir çözüm olarak ortaya atılmıştır. Bu tekniğin, öğrencinin öğrenme sürecine etkin katılmasını, bireysel öğrenme hızına göre ilerleme kaydetmesini ve öğrenme sonucunun anında kontrol edilmesini sağlayan bir öğretim tekniği olduğu ifade edilmiştir.

1.2.2.5. Edwin Locke'in Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı Teorisi

Edwin A. Locke ve Gray P. Latham'ın ortaya attığı bu kuram, performans kaynaklı motivasyon programlarına dayanmaktadır. Bu kuruma göre bireysel amaçların belirlenmesi motivasyonu dört farklı şekilde etkilemektedir (Şimşek ve diğerleri 2011: 1999).

- *Amaçların Güçlüğü:* Deneylerde, kendilerine daha zor amaçlar belirleyen deneklerin daha iyi iş çıkardığı görülmüştür. Amaçlar güçleştikçe iş başarımının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

- *Amaçların Kabulü:* Amaçların iş başarımını etkilemesi için bu amaçların çalışan tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Burada “kabul” kavramını, yalnızca bir boyun eğme, rıza gösterme anlamında değil, bu amaçlara karşı olumlu bir tutum besleme, amaçları benimseme anlamında almak gerekir.

- *Amaçların Saptanmasına Katılma:* Kurama göre, işgörenler amaçların saptanmasına katıldıklarında iş başarımları daha yüksek olacaktır.

- *Amaçlara İlişkin Bilgi Verilmesi (geri bildirim):* Kurama göre geriye bildirim, amaca ulaşmak için gösterilen çabayla iş başarımını arttıracaktır.

- 1- İş başarımına ilişkin bilgiler alan bir işgören bu aldığı bilgilere dayanarak kendisi için amaçlar saptamaya yönelecektir.
- 2- Bir önceki amacına ulaştığını bilen bir işgören amacını biraz daha yükseltmeye yönelecektir.
- 3- Amacına ulaşmak için yeterince çaba göstermediği kendisine söylenen bir işgören daha fazla çaba göstermeye yönelebilir.
- 4- Bir işgörene bir işi yapma yöntemlerini geliştirmek için de bilgi verilebilir (<http://www.e-motivasyon.net>).

1.2.3. Klasik, Neoklasik ve Modern Yaklaşım

1.2.3.1. Klasik Yaklaşım

Klasik yaklaşım, kurumun sahip olduğu fiziksel olanaklar, fiziki örgütlenme yapısı ve ödül-terfi sisteminin çalışanların iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler olduğunu ifade etmektedir. Çalışanlar arasında iş bölümünün arttırılması, yönetimin benimsediği ilkeler ve fonksiyonlar sayesinde çalışanların verimliliğinin ve başarı düzeylerinin yükselmesi, değişik ücret sistemlerinin geliştirilmesi, bireyleri işe uygun şekilde alma ve çalışanlara yönelik eğitim gibi unsurlar çalışanların iş doyum düzeyine katkıda bulunmaktadır (Gözen, 2007: 8).

Klasik teori, 1890'lı yıllarda Taylor'un motivasyon üzerine yaptığı çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Taylor'un geliştirdiği “Bilimsel Yönetim Modeli”, çalışanların verimlilik düzeyinin para ile ödüllendirilerek artırılacağını ifade etmektedir. Bu teoriye göre, bireylerin bilimsel yöntemlere göre seçilmesi, eğitilmesi ve yetiştirilmesi, yönetimin çalışanlarla işbirliği içinde olması çalışanların motivasyonunu, diğer bir ifadeyle iş doyumunu arttırmaktadır. Şirket içinde oluşan karşılıklı ilişki yapısında güven faktörü ön plana çıkmaktadır (Taylor, 1997: 24-31). Taylor'a göre, şirketlerin sahip olduğu toplumsal çevre ve iş çevresi arasındaki ilişki insanların sahip oldukları özellikler açısından çözümlenebilmektedir (March ve Simon, 1975: 13). Klasik yaklaşım, 1890-1930 yıllarını kapsamaktadır.

1.2.3.2. Neoklasik Yaklaşım

Neoklasik yaklaşım, bireyin şirket içinde gösterdiği davranışlarının sadece maddi unsurlara değil, aynı zamanda şirket ortamındaki psikolojik unsurlara da bağlı olduğunu ifade etmektedir. Şirket içinde psikolojik ortamın iyileştirilmesi, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven unsurunun geliştirilmesi iş doyumunun artmasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Neoklasik yaklaşımda, güven duygusu, çalışanların önemsenmesi ve psikolojik ve sosyolojik faktörler, Klasik yaklaşıma göre iş doyumunda daha etkin rol oynamaktadır (Asunakutlu, 2001: 12).

İş doyum kavramının, Elton Mayo ve endüstri psikolog arkadaşlarının, 1971-1932 yıllarında Hawthorne fabrikalarında yaptıkları çalışmalar ile ortaya çıkmıştır. Mayo ve arkadaşları yaptıkları çalışma ile “birey olarak saygı görmenin” önemini vurgulamışlar ve “grup psikolojisi” kavramını ortaya atmışlardır. Yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların “yüksek maaş” ve “elverişli maddi çalışma koşulları” unsurlarından ziyade, “birey olarak algılanma” ve “birey olarak saygı ve ilgi görme” unsurlarının çalışanların verimliliği ve dolayısıyla iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Gözen, 2007:9).

1.2.3.3. Modern Yaklaşım

Modern yaklaşım, bireylerin şirkette yaptıkları işlerde katkı sağlamak istediklerini, işin zevksiz olmadığını, iş zenginleştirme ve iş tasarımı ile birlikte iş

çeşitliliği, sorumluluk gibi unsurların arttığını ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre, çalışanlar uğraştıkları işler ile ilgili anlamlı ve rasyonel kararlar almaktadırlar. Ayrıca, çalışanların kontrol ve idare derecesinin yükselmesi iş doyumunu arttırmaktadır (Gözen, 2007:10).

1.3. İŞ DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

1.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunda bireysel faktörlere olan ilgi 1980'lerin ortalarından itibaren artmıştır. Yapılan araştırmalar, iş doyumunun oluşumunda bireysel faktörlerin önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu konu ile ilgili olarak zaman geçtikçe yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuç, iş doyum düzeyinin sadece işle ilgili değil, aynı zamanda bireylerle de ilişkili olduğunu söyleyen kuramların öneminin artmasına neden olmuştur (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Gerek iş gerekse toplumsal hayatta belirli görevleri üstlenen bireylerin iş yaşamlarında gerilim yaratan olaylar gün geçtikçe artmaktadır. Bireylerin işlerinde doyumuna ulaşarak mutlu olmaları, sosyal sistemin bütünü içerisinde huzur ve uyuma çok önemli katkılar sağlayacaktır (Barlı, 2010: 342).

İş doyumunun birey üzerindeki etkileri ise sistematize edilerek belli başlı gruplar altında şu şekilde tartışılabilir.

- *Psikolojik etkileri:* İş doyumsuzluğu bireylerin ruhsal durumlarını olumsuz olarak etkileyen bir etmendir. İş yaşamında yaşanan mutsuzluklar her çalışanı farklı düzeyde etkilemektedir. Psikolojisi ve kişilik yapısı daha güçlü bireyler bu durumdan daha az etkilenirken, daha duygusal ve daha hassas bireyler için bu durum içinden çıkılamaz bir sorun haline gelebilir.

- *Fiziksel sağlık üzerindeki etkisi:* Yapılan çalışmalar, işlerinden doyum sağlayamayan bireylerde yorgunluk, baş ağrısı, iştah kaybı, sindirim güçlüğü gibi çeşitli fiziksel sorunların ortaya çıktığını göstermişlerdir.

• *Davranışlar üzerinde etkisi:* İş doyumu ve insan davranışı arasındaki ilişkinin davranışların “zevk alma” ve “acıdan kaçma” gibi iki seçeneğe bağlı olarak şekilleneceği söylenebilir. Olumlu duygular; algılanan objeye yaklaşma, yeni amaçlar koyma ve benzeri tepkilere yönelmeyi getirecektir. Olumsuz duygular ise ojedden kaçma, ortamı terk etme, fiziksel saldırı, zarar verme, yakınma gibi tepkilere yol açmaktadır (Barlı, 2010: 342).

Bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan başlıca etkenler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki konum, kıdem, kişilik ve hizmet süresi gibi değişkenlerdir.

1.3.1.1. Yaş

İnsan yaşamında birçok davranış, öğrenme ile olgunlaşmanın bir arada bulunmasını gerekli kılmaktadır (Aksoy vd, 2005: 264). Yaş iş doyumuyla ilgili üzerinde durulması gereken önemli bireysel bir değişkendir. Bireylerin iş doyumu üzerinde yaşın önemli bir faktör olduğu bilinmektedir. Yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran ve Amerika’da gerçekleştirilen araştırmaların bazılarında, ikisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu araştırmalara göre, iş yaşamında yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre daha yüksek bir doyum sağlamaktadırlar (Erigüç, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007). Bazı araştırmalarda ise, bireylerin yaşlandıkça deneyim kazanmaları nedeniyle iş uyumlarının arttığı ve bu nedenle iş yaşamında daha çok doyum sağladığı ifade edilmektedir. Genç bireylerin ise yükselme ve işle ilgili kuşkularının bulunması nedeniyle, iş yaşamında daha az doyum sağladığı düşünülmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 57).

Herzberg, iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklinde bir eğriyle açıklamıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş tatmininin yüksek olduğu, orta yaşlarda tatmin düzeyinin düşmeye başladığı, yaş ilerledikçe yani çalışma yaşamının sonuna doğru tatmin düzeyinin tekrar yükselmeye başladığını ifade etmiştir.

Çalışılan işteki yaş ve deneyim çalışana daha fazla yetki, kendine güven, saygı ve kendini başarılı hissetmesini sağlayabilecek üst düzeyde sorumluluk getirir. Böylece iş doyumu artmış olur (Varlık, 2000: 48).

1.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda, cinsiyetin iş doyumunu etkilediğini, bununla birlikte hangi cinsin iş doyum düzeyinin yüksek olduğunun belli olmadığı ifade edilmiştir (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

İş doyumu araştırmaları tarihsel olarak incelendiğinde, kadın çalışanların tatmin düzeyinin erkeklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Ancak daha yakın bir zamanda yapılan araştırmalar ise sürekli bir şekilde bütünsel iş tatmininde cinsiyete bağlı bir ilişkinin olmadığını rapor etmektedir (Aksoy ve diğerleri 2005: 328). Bununla birlikte, cinsiyetin iş doyumu üzerinde her zaman anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, onun iş doyumu yönünden bir etken olduğunu belirtmektedir. Bu durum kadınlarla erkekler arasında erkeklerin lehine bir farklılık yaratmaktadır. Bazı araştırmalara göre bu durum kadınların eşitlik ve annelik rollerinin öncelikli olmasından kaynaklanmaktadır (Ergin, 1997: 25–26). Bazı araştırmalara göre ise kadınların erkeklere oranla düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları düşük iş doyumuna neden olmaktadır. Diğer yandan bazı araştırmalarda erkeklere göre daha olumsuz koşullarda çalışan kadınların yaptıkları işten erkeklere göre daha fazla tatmin oldukları belirtilmiştir. Bilim adamlarına göre bunun nedeni kadın çalışanların işlerinde sosyal ilişkilere daha çok önem vermesidir (İnce, s, 21:2003).

1.3.1.3. Medeni Durum

İş doyumu hakkında yapılan çalışmalarda en çok ele alınan değişkenlerden biri medeni durumdur. İş doyumu üzerinde etkili olan bir faktör de medeni durumdur. Evlilik sayesinde bireylein yaşamı düzene girmekte, bu da iş doyumu üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Bireyin evliliğinde yaşayacağı sıkıntılar ise iş doyumunu ters yönde etkilemektedir. Çalışanların iş doyumlarının medeni durumlarına göre farklılıklar gösterdiği pek çok çalışma vardır (Durna ve Eren, 2005; Çam ve Yıldırım, 2010; Şahin, 2013).

1.3.1.4. Eğitim Düzeyi

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de eğitim düzeyidir. İş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin düşük eğitim

düzeyine sahip bireylere göre iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bireyler sahip oldukları eğitim düzeyi ve deneyimi açısından uygun olmayan işlerde çalıştıklarında iş doyum düzeyleri azalmaktadır.

Ancak, bireyler mevcut niteliklerinden ve yeterliliklerinden daha yüksek beklentinin olduğu bir işte çalıştıklarında, bu durum çalışanların endişelerinin artmasına ve dolayısıyla iş doyum düzeylerinin azalmasına sebep olmaktadır (Eğimli, 2009: 40). Eğitim düzeyi ile iş doyum arasında meslek düzeyi sabit kalmak şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu özellikle ödeme konusunda gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Eğitim düzeyi faktörü, bireylerin iş yerinde sergiledikleri performans ve iş doyumunu üzerinde etkilidir. Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin, iş doyumunu etkileyen diğer sosyoekonomik faktörler arasında iş doyumunu üzerinde daha önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 58).

1.3.1.5. Meslekte veya İşyerinde Çalışma Süresi

Herhangi bir işte çalışmanın başlangıç döneminde yüksek performans ve iş tatmini vardır. Daha sonra keskin bir düşüş yaşanır ve birkaç yıl performans ve iş doyumunu düşük düzeyde kaldıktan sonra yükselişe geçer (Aksoy ve diğerleri 2005: 264). Meslek gruplarına ilişkin yapılan araştırmalarda, meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bazı araştırmalarda meslekte veya işyerinde çalışma süreleri, bazı araştırmalarda her ikisi birden incelenmektedir. Araştırmaların çoğunda meslek veya hizmet süresi fazla olan personelde iş doyumunu yüksek, meslek veya hizmet süresi az olanda personelde iş doyumunu düşük bulunmuştur. Ancak bunlar arasında anlamlı ilişki olmayan araştırmalarda vardır (Erigüç, www.sabem.saglik.gov.tr, 02.23.2007).

1.3.1.6. Meslek

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalardan elde edilen en tutarlı sonuç yapılan işin düzeyi arttıkça iş doyumunun da artış göstermesidir. Yüksek konumda olan bir işgören, daha alt konumdaki bir işgörene oranla daha fazla iş doyumuna sahiptir. Kendi işini kurup kendi işinin patronu olan kişiler başkalarının yanında ya da işinde çalışanlara

göre daha doyumludur. Bunun sebebi başkalarından emir almamaları ve örgütsel hiyerarşide yüksek seviyede yer almalarıdır (Korman, 1971:157).

Yapılan çeşitli çalışmaların sonuçlarının yer aldığı bir rapora göre, profesyonel meslek grubunda çalışanlara “yine aynı mesleği seçer miydiniz” sorusu sorulduğunda, söz konusu çalışanların %81 ile %90 oranında evet cevabı verdikleri görülmektedir. Bununla birlikte, aynı soru vasıfsız ve vasıflı işçilere sorulduğunda evet cevabı veren bireylerin sayısının %16 ile %52’ye düştüğü aynı raporda ifade edilmiştir (Aksoy ve diğerleri 2005: 264). Yapılan çalışmalar değişik meslek gruplarında çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin de farklı olduğunu göstermektedir. En üst düzeyde doyumun, profesyonel meslek gruplarında olduğu görülmüştür (Kağan, M. 2005).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, çalışanların davranışsal ve psikolojik olarak kendilerini çalıştıkları işe yakın hissetme durumunu ifade etmektedir. Örgütsel faktörler, işin kendisi, ücret, çalışma koşulları, takdir edilme, iş arkadaşları ile ilişkiler, terfi imkânları, yöneticilerin davranışı, iş güvenliği, sosyal statü v.b. gibi kavramlar olarak tanımlanabilir. Bu değişkenlere işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve beceriler, işin çalışana sağladığı sosyo-ekonomik çıkarlar olmak üzere farklı faktörler de eklenebilir.

1.3.2.1. İşin Kendisi

Yapılacak işin özellikleri işi yapacak kişideki özelliklerle aynı paralellikte olmalıdır. İnsanın başarılı olmasının temelinde yapacağı işin kendi yetenek, beceri ve ilgisine uygun olması gelmektedir. İşini severek yapan kimse o işe karşı daha olumlu tutum sergileyerek daha dikkatli, planlı, yöntemli hareket edecektir. Bu yaklaşım onu başarıya götürecektir dolayısıyla iş tatmini daha çok yaşanacaktır. Kişinin yetenekleri ile işin gerektirdikleri benzer ise başarılı bir çalışma sağlanır. İnsanın ilgileri işe başladıkları, işe verdikleri önem ve işten bekledikleri, işin nitelikleriyle uyduğu bir durumda o kişi işini zevkle yapar ve yaptığından tatmin olur (SİNANGİL, 1998: 107).

1.3.2.2. Ücret

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda ücret, tatmin ve tatminsizlik derecelerinin belirlenmesinde önemli bir faktör olarak gösteriliyor. Genel anlamda ücret; bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutarı kapsamaktadır. İş Kanunu tarafından yapılmış olan diğer bir tanıma göre ise ücretin üç temel unsuru vardır. Bunlar;

- Yapılan iş karşılığında ücretin ödenmesi,
- İşveren ya da üçüncü kişiler tarafından ödenmesi,
- Para olarak ödenmesidir.(<http://www.udybelgesi.com>)

Ücretin birey açısından önemi dört başlıkta toplanabilir:

- *Güdüleri tatmin:* Ücret, bireyin güvensizlik duygusundan kaçınmasını sağlamaktadır. Ücret sayesinde bireyler kendi yeteneklerine inararak kendini kanıtlama güdülerini tatmin eder ve bu amaçlara ulaşır.
- *Geri bildirim:* Ücret, bireye işindeki ilerlemesi, örgüte yaptığı katkıların değerlendirilmesi, diğer çalışanlar arasındaki başarısı, hiyerarşik yapıdaki yeri gibi konularda geri bildirim sağlar.
- *Kontrol:* Ücret bireyin kendi amaçları için başkalarını etkileme derecesini gösterir.
- *Harcama:* Ücret, bireyin satın alabileceği mal ve hizmetleri gösterdiği için bireysel refah olarak algılanmaktadır (Yüksel 2007: 218)

1.3.2.3. Çalışma Şartları

İş ortamı, çalışanların iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların iş doyumlarının oluşmasında iyi verimlilik ve performans oldukça etkilidir. Ayrıca, bireylerin çalıştıkları iş ortamının aşırı soğuk yada sıcak olması, tehlikeli olması, aşırı dikkat gerektirmesi vb. gibi sahip olduğu özellikler de bireyin iş motivasyonunu etkilemektedir (Eğimli, 2009: 41).

İş doyumunu açısından önemli bir diğer faktörde çalışma şartlarıdır. Çalışan bireyler zamanının çoğunu iş ortamında geçirirler. Bu nedenle işyerlerini tehlikesiz ve konforlu isterler. Sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma ve ses gibi özelliklerin yüksek

derecede olması yerine orta derecede olması tercih edilir (Kılıç, 2002: 27). Ayrıca işyerinde ortaya çıkan zararlı maddelerin ve gazların hastalıklara neden olduğu, hatta bu yüzden zehirlenmelerin ve ölümlerin meydana geldiği her zaman gözlemlenir. Bu nedenle iyi çalışma şartları morali tek başına yükseltmede destekleyici rol oynar (Hışman, 2003 s.35).

1.3.2.4. Takdir Edilme

Bireyler katıldıkları bir sistemin kendilerine, üyelikleri nedeniyle bazı haklar sağlamasını ister. Bu haklardan en önemlileri sistem ödülleri dağıtılmasında eşitlik ve standartlık ile sistemin verebileceği ayırıcı nitelikteki bireysel ödüllerin kazanılmasındaki fırsat eşitliğidir.

Çalışanlar genellikle yöneticiler tarafından işleri ile ilgili övülmeyi beklerler. Sözel övgülerin iş doyumu ve doyumsuzluğu üzerinde önemli yeri olduğu bilinmektedir. Sözel övgü isteği genelde bireyin kendine güven isteği ile ilişkilidir. Kendine güveni az olan bireyler bu tür sözel övgülere önem verir ve etkilenirler. Genellikle bu tür övgülere karşı Çalışanlar yaptıkları işin karşılığını maddi olarak almanın yanı sıra takdir edilmeyi de arzu ederler. Korman üç çeşit kendini takdirden söz eder:

Kronik Kendini Takdir İhtiyacı: Kişilik yapısına bağlı olup her durumda kendisine olan ihtiyacı hissettirir. Görevle Özel Olarak İlişkili Olan

Kendini Takdir İhtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı olan duygusudur.

Çevrenin Etkisiyle Oluşmuş Kendini Takdir İhtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır (Telman, 1988: 109).

1.3.2.5. İş Arkadaşları ile İlişkiler

Bireylerin çalıştıkları iş ortamı onların sosyal ilişki ihtiyacı karşılamaktadır. Bundan dolayı, bireylerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri onların tatmin ve tatminsizlik duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bazı araştırmalar iş arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiye sahip bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu, iş arkadaşlarıyla

uyumun olmadığı işyerlerinde ise stres faktörü nedeniyle iş tatmininin olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir (Davis-Newstrom, 1998: 258).

1.3.2.6. Terfi İmkânları

Terfi; insanları çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Çalışanın gösterdiği başarının ödülüdür. Terfi ettikçe kendini gerçekleştirme olanağı elde eden çalışanın kendine güveni artar. Terfi, çalışanın daha fazla sorumluluk aldığı, sosyal saygınlığının arttığı anlamına geldiği için iş doyumlarını arttırmaktadır. Terfi, bireylerin gelirlerini arttığı gibi, sosyal statüsünün de yükselmesini sağlamaktadır. İşe yeni başlayan bir bireyin ilerleme olanaklarının olmadığını düşünerek aldığı ücretin yükselmeyeceğine inanması durumunda, yaptığı her türlü çabanın işe yaramayacağını düşünerek çalıştığı işe karşı olumsuz bir tutum gösterebilir. Bu durum çalışanlarda tatminsizliklere neden olmaktadır (Eren 1993: 193). Bireyler çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev düzeyine ulaşmak isterler. İlerleme imkânlarının fazlalığı, sıklığı ve adil olması da çalışanda tatmin sağlar. Ancak her çalışanın yükselmeye bakış açısı farklıdır. Bazı çalışanlara göre terfi; psikolojik gelişme olarak algılanırken, bazılarına göre de daha yüksek gelir elde etmek anlamını taşımaktadır. Bu nedenle yükselmenin yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik duygusu da herkese göre değişir (Başaran, 1982: 206).

Terfi etmeyle birlikte aynı zamanda ücret artışı da meydana gelir. Böylece terfi ile birlikte parasal takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin doyumu sağlanmış olur.

1.3.2.7. Yönetici Davranışları

Yöneticilerin davranışlarının çalışanların tatmininde önemli bir rolü bulunmaktadır. ‘Saygın’, ‘demokrat’ denilen yönetici tipinin ‘otokratik’, ‘direktifçi’ veya ‘otoriter’ denilen yönetici tipinden daha yüksek iş doyumunu sağladığını gösteren araştırmalar vardır. İyi bir yönetici; insanları daha üretken yapmak, kurumun hedeflerine yöneltmek ve ödüllendirmek için değişik yöntemler düşünür. İyi bir dinleyicidir, personelin şikâyetleri ve dertleri ile ilgilenir. Tutarlı ve inanılırdır. Karşı fikir ve itirazlara hoşgörü ile bakar. Hatalarını dile getirir. Grubun bir parçasıdır.

İnsanların ne kadar iyi çalıştıklarını sürekli olarak söyler. Adaletli ve kararlıdır (Mucuk, 1996: 144). Çalışanın içinde bulunduğu örgütün yapısı, yönetim niteliği, iletişim sistemi, örgütün içinde bulunduğu toplumca tanınmış olması, hizmet çevresinin geniş ve etkin olması işten sağlanan doyumunu etkilemektedir. Yöneticilerin iletişim kalitesi çalışanların performansını, işe devam ve işten ayrılma durumlarını yani verimliliklerini etkiler. Örgütsel iletişimin etkinliği yöneticilerin çalışanlarla sağlıklı ve uyumlu bir ilişki kurmasıyla sağlanır. Çalışanların yöneticilerle kurdukları ilişkinin kalitesinin iş doyumunu üzerinde önemli etkisi vardır. Yönetici-çalışan ilişkisi iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Yöneticiler çalışanlara örgüt amaçları doğrultusunda belirli bir işi bitirmek için deneyim, bilgi, beceri gibi işle ilgili kaynakları sunarken destek, ilgi, anlayış gibi ilişkiyle ilgili kaynakları da sunar. Buna karşılık çalışanlar iyi ve zamanında iş yapmak, yardım, sorumluluk almak gibi kaynakların yanında saygı, bağlılık, anlayış, destek gibi kaynakları da sağlar. Böylece üretim de verim de artar.

1.3.2.8. İş Güvenliği

İş güvenliğinin olması çalışanlar için ayrı bir doyum faktörüdür. Kişi çalıştığı işte kendisini güvende hissederse daha kolay doyuma ulaşır. Herhangi bir kazaya uğradığında, hastalığa yakalandığında veya çocuklarına sağlayacağı olanaklar ve benzeri konulardaki düşünceler kişi için önemlidir (Fındıkçı, 2000: 400).

1.3.2.9. Sosyal Statü

Statü, bireye toplum tarafından atfedilen değerlerden oluşan bir kavramdır. Statünün artması bireyin daha çok saygı görmesine neden olur. Bireylerin iş ortamındaki mevkileri ne olursa olsun, yaptıkları işten takdir görmeleri ve kalifiyeli olarak görülmeleri onlarda derin bir tatmin duygusu yaratmaktadır. Çalışanlara herkesin önünde takdirnamesi verilmesi ve olanak olması durumunda basın yoluyla kamuoyuna duyurulması onların sosyal statülerinin kazanmasını sağlamaktadır (Eren, 2009: 551-552).

1.4. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜMÜ

1.4.1. Porter İhtiyaç ve Doyum Endeksi

Porter, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden yola çıkarak çalışanın içinde yer aldığı şartlar ile ideal olarak benimsediği şartlar arasında ilişki kuran bir ölçek geliştirmiştir. Porter'ın geliştirdiği bu ölçek, çalışanın iş doyum ve doyumsuzluğunu çeşitli iş doyum boyutlarını kullanarak ölçmektedir (Tütüncü ve Çiçek, 2000: 126; Toker, 2007: 96). Bu ölçek, özellikle yöneticilerle ilgili sorunları ve belirli konulara yönelik soruları kapsamaktadır (Luthans, 1992: 115).

İş doyum anketi 1985 yılında Spector tarafından geliştirilmiştir ve 9 grup ile 36 alt değişkenden oluşmaktadır. Ölçekteki 9 grubun her birinde dört alt değişken bulunmaktadır. İş doyum anketinin uygulanmasında altılı ölçek kullanılmaktadır. Anketteki ana gruplar ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, diğer ödüllendirmeler, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişimdir (Baykoca, 2012: 42).

1.4.2. İş Tanımlama Ölçeği

İş Tanımlama Ölçeği, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, işin kendisi, ödemeler, terfi, yönetici ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere beş boyutu kapsamaktadır ve 72 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılar sorulan sorulara “evet”, “hayır” veya “kararsızım” şeklinde cevap vermektedirler. Böylece, katılımcıların iş tatmini boyutlar düzeyinde ve genel olarak ölçülebilmektedir (Özsoy vd., 2014: 235).

1.4.3. Minnesota Doyum Ölçeği

Minnesota Doyum Ölçeği, Weiss, Dawis, England ve Lofquis (1967) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin orijinali 100 soruluk ifadeyi kapsamaktadır. Ölçeğin kısa formu ise, içsel ve dışsal doyum boyutlarını içeren 20 maddeden oluşan Likert tipi bir ölçüm aracıdır. Ölçeğin değerlendirilmesinde katılımcıların her bir ifade için “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” seçeneklerinden birini tercihmesi istenir. Bu nedenle, ölçeğin kısa formundan genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları elde edilmektedir (Özsoy vd., 2014: 235).

Minnesota Doyum Ölçeği'nin temelini İş Uyumu Kuramı oluşturmaktadır. İş Uyumu Kuramı'na göre, çalışanların iş doyumları, çalışma ortamında kişisel ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasına göre şekillenmektedir. Lofquist ve Dawis (1978) iş doyumunu etkileyen ihtiyaçları altı faktörde gruplandırmıştır. Bu kurama göre, iş doyumunu, ihtiyaçlar ve beceriler ile çalışma ortamı arasındaki ilişkinin bir sonucuna bağlı olarak geliştirmektedir. Bireylerin sundukları ile onlara sağlanankar arasındaki denge, iş doyumunu arttırmaktadır. İş doyumunu etkileyen altı faktör aşağıdaki gibidir (Baykoca, 2012: 43):

Güvenlik: Çalışma ortamının sürekliliğinin yapısını içermektedir.

Otonomi: Çalışanın işini yaparken sahip olduğu kontrol hissidir.

Rahatlık: İşteki rahatlıkla ilgilidir.

Gönüllülük: Çalışanların gönüllülük derecesiyle ilgilidir.

Statü: Çalışanların statü ve prestiji ile ilgilidir.

Başarı: Çalışanların yeteneklerini kullanıp hedeflerine ulaşma derecesi ile ilgilidir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. YURTIÇİNDE İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Uras ve Kunt (2006), öğretmenlerin iş doyum düzeyini incelemişlerdir. Çalışmada t testi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, mesleğe girerken ve meslekte geçirilen yıllar boyunca sahip olunan beklentilerin karşılanmasının iş doyumunu arttırdığı ifade edilmiştir.

Dorsan (2007), çalışmasında Yakın Doğu Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel için iş doyumunu olgusunu incelemiştir. Bu amaçla, Yakın Doğu Üniversitesi'nin Mühendislik, İktisadi ve İdari Bilimler, Fen-Edebiyat, Hukuk ve Eğitim Fakültelerinde çalışan 380 kişilik bir akademisyen grubuna anket uygulaması yapılmıştır. Anket maddelerinin değerlendirilmesinde likert tipi dörtlü dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliğini ölçmek için Cronbach Alfa testi yapılmış ve Alfa katsayısı 0,9430 olarak bulunmuştur. Çalışmada, bağımsız modeller, t testi, tek yönlü varyans analizi ve Scheffe testi gibi istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, akademisyenlerin görev yaptıkları fakülte, akademik ünvanları, eğitim durumları, meslekteki toplam hizmet süreleri, yaşları, medeni durumları ve cinsiyetlerine göre doyum seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Avşaroğlu vd. (2007), Konya'da görev yapan 173 genel ve teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını ve bunları etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Bu amaçla, öğretmenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu, tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet, yaş, hizmet süresi değişkenlerini kullanmışlar ve Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği'nden yararlanmışlardır. Yapılan araştırmada cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin yaşam doyumları, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmazken, yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşam doyumunu ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü, yaşam

doyumunu ile iş doyumunu arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumunu ile duyarsızlaşma arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Paksoy (2007), Harran Üniversitesi'nde akademik personel için iş doyum düzeyini incelemiştir. Çalışmada iş memnuniyeti bireysel, kurumsal ve toplumsal olmak üzere üç boyutlu bir olgu olarak değerlendirilmiştir. Bireyin iş memnuniyeti, kurumdaki iş verimliliğini, kurumun verimliliği de toplumun memnuniyetini etkileyebileceği belirtilmiştir. Bundan dolayı iş memnuniyeti özel ve kamu sektöründe önemle üzerinde durulması gereken bir konu olarak ifade edilmiştir. (Paksoy, 2007).

Taşdan ve Tiryaki (2008), özel ve devlet ilköğretim okullarında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini ve buna etki eden faktörleri incelemişlerdir. Bu amaçla cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, mezun olunan okul türü, ücret, fiziki ve sosyal faktörler, çalışma şartları değişkenleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, yaş gibi değişkenler arasında önemli bir fark olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde, mesleki kıdem ve mezun olunan okul türünün de öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde kayda değer bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Fakat ücret, fiziki ve sosyal faktörler yönünden bakıldığında belirgin bir şekilde farklılıklar görülmektedir. Özel ilköğretim okulları öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, devlet ilköğretim okullarına göre çok daha yüksek çıkmaktadır. Özellikle çalışma şartları ve ücretler konusunda, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin durumlarının özel okullara göre daha kötü durumda olduğu gözlemlenmiştir. (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Eğimli (2009), kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumunu ve bunu etkileyen faktörleri incelemiştir. hem kamu hem de özel sektör çalışanları açısından iş doyum düzeyinin belirlenmesinde ücretin öncelikli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işten hoşlanma ve çalışma koşullarının da iş doyumunun sağlanmasında önemli faktörler olduğu belirtilmiştir. Çalışmada, kamu sektöründe yönetim ve denetim anlayışına, ast ve üst ilişkilerine, çalışma haklarına ilişkin herhangi bir düzenlemenin yapılmasının özel sektöre göre daha güç olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlara göre işten daha fazla doyum elde ettikleri görülmüştür. Kamu sektöründe çalışanların orta düzeydeki iş doyumunun üst düzeye çekilebilmesi için, öncelikle iş doyumsuzluğunun sebeplerine dikkat edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

kamu personelinin iş doyum düzeyini etkileyen faktörleri incelemiştir. Arap vd. (2010), Çalışma sonucunda ücret ve terfi faktörlerinin çalışanların iş doyumunu etkilediği ortaya konmuştur.

Kumaş ve Deniz (2010), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri incelemiştir. Çalışmada tek yönlü varyans analizi ve LSD analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, kadınların ve gençlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yavuzer vd. (2011), eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Yapılan çalışmaya göre yardımcı doçentlerin iş doyum düzeylerinin; cinsiyete, SSCI yayın durumuna, medeni durumuna, yaşına, çalışma süresine, yabancı dil puanlarına ve görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş üniversite olmasına göre bir farklılık göstermediği görülmektedir. Fakat sürekli kaygı puanları görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş üniversite olmasına ve medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. 20 yıllık üniversitede görev yapan ve bekâr olan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı düzeyleri daha yüksektir. Araştırmanın diğer bir bulgusu da görev yapılan üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş üniversite olması ve SSCI yayın durumunun sürekli kaygı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirtilmiştir.

Köroğlu (2012), turist rehberlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada faktör analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, içsel doyum düzeyinin genel iş doyum düzeyini etkilediği; şirket politikası, sorumluluk ve sosyal hizmeti ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Şahin (2013), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmaya göre iş doyumunu, bireyin algısına bağlı olarak işin kalitesini ve çalışanın beklentilerini karşılama durumu olarak görülmektedir. Öğretmenlerin işlerinde gösterdikleri çaba, okulun başarısını etkileyen etkenlerin başında geldiği; öğretmenlerin çabalarının süreklilik kazanması ve karşılık bulmasının yaşamlarıyla doğrudan ilintili olduğu belirtilmiştir.

Yaşın (2013), kamu ve özel sektörde çalışanların iş doyumsuzluğunu incelemiştir. Çalışmada açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, iş

doyumsuzluğu için bağıllık, çıkış, konuşma ve yokmuş gibi davranma faktörlerinin geçerli olduğu bulunmuştur.

Öztürk ve Şahbudak (2015), çalışanların iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri ortaya koymaktır. Çalışmada varyans analizi yöntemi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, akademisyenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca, akademisyenlerin iş doyum düzeyinin çalışma süresine, unvana göre farklılaştığı, cinsiyet ve medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). “Akademisyenlikte İş Doyumu”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-501.

2.2. YURTDIŞINDA İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Zangora ve Soeken (2007), hemşirelerin iş etkileyen çeşitli faktörleri ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen en önemli faktörlerin, otonomi, iş stresi ve hemşirelik psikolojisi olduğu ortaya konulmuştur.

Tella, Ayeni ve Popoola (2007), Nijerya'nın Oyo eyaletindeki akademik ve araştırma kütüphanelerinde çalışan 200 personel üzerinde iş motivasyonu, iş doyumunu ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan çoklu korelasyon ve çoklu regresyon analizleri sonucunda, hem iş doyumunu, hem de örgütsel bağıllık ile kütüphane çalışanlarının iş motivasyonu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Valentine ve Fleischman (2008), 313 profesyonel işgören üzerinde etik programlar, algılanan kurumsal sosyal sorumluluk ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, kurumsal sosyal sorumluluğun, iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu göstermiştir.

Green (2010), İngiltere’de iş doyumunu ve iş hareketliliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada Depression-Enthusiasm ve Anxiety-Comfort ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların mutluluğunun veya iş doyumunun düşük olmasının istifa, işe gelmeme gibi iş gücü davranışları ile ilgili olduğu, bunun da iş hareketliliğini arttırdığı ifade edilmiştir.

Edmans (2012), çalışmasında yüksek düzeyde stok geri dönüş oranına sahip olan en iyi 100 şirkette iş doyumu ve firma değeri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, iş doyumunun firma değerini yükseltmede önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir.

Shooshtarian, Ameli ve Lari (2013), İran'da Fars eyalet sektörlerinde çalışan 289 işgörenin duygusal zekalarının, iş doyumları, iş performansları ve bağlılıkları üzerindeki etkileri incelemiştir. Korelasyon analizinin kullanıldığı bu çalışmada, işgörenlerin duygusal zekaları ile iş doyumları ve iş performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Swaminathan ve Jawahar (2013), yüksek eğitim kuramlarında iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Mathieu vd. (2014), liderliğin olumsuz bir yönü olarak değerlendirdikleri kurumsal psikopatinin, çalışan mutluluğu ve iş doyumu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Kamu sektöründe çalışan 476 yönetici üzerinde gerçekleştirdikleri korelasyon analizi sonucunda, yöneticilerin psikopatik kişilik özellikleri ile çalışanların iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Dartey-Baah (2015), kurumsal liderler arasında iş-aile çatışması, demografik karakteristikler ve iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Bunun için Accra Metropolis'de işletme örgütlerinden olan Ganalı liderlerden oluşan 100 kişilik bir örneklem grubu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezleri test etmek için pearson korelasyon analizi, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi testlerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonunda, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yöneticilerin iş doyumları üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Drydakı (2016), İngiltere, Galler ve İskoçya'da iş doyumu ile iş değişimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, söz konusu ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Çalışma sonucunda bireysel ve iş yeri ile ilgili olumlu gelişmelerin iş doyumunu arttırdığı bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BAYBURT ÜNİVERSİTESİ

AKADEMİSYENLERİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

3.1. PROBLEM

Araştırmanın bu bölümünü araştırmanın önemi, araştırmanın amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmaya ait varsayımlar, araştırmanın sınırlılıkları, tanımlardan oluşturmaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Önemi

Günümüzde küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri daha yenilikçi ve daha yaratıcı bir anlayışa sahip olmalarını zorunlu kılmıştır ve insan faktörünün önemini ortaya koymuştur. Günümüzde makineleşmenin artması bu gerçeği değiştirmemektedir. Çünkü makineyi icat eden de ona komut veren de yine insandır.

Bireysel amaç ve ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal statü elde edebilmek amacıyla çeşitli işletmelerde çalışan insanların yaşamının önemli bir kısmını çalışma hayatı oluşturmaktadır. Çünkü çalışma hayatı insanların günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Bu noktada bireylerin iş doyumlarının yüksek olmasının sağlanması gerek iş hayatlarında gerekse sosyal yaşamlarında mutlu olmalarını sağlayacaktır. O halde çalışan olarak insanın iş doyumunun sağlanmasının, etkinliği ve verimliliği arttıracak ve örgütlerin başarılı sonuçlara imza atmalarını kolaylaştıracakı söylenebilmektedir. Yeterli niteliklere sahip çalışanların sağlanması ve bu çalışanların tatmin edilerek işe sarılmaları, işletme değerleriyle bireylerin değerlerini uyumlu hale getirerek işletmeye bağlanmalarını sağlayacaktır. Çalışanların işletmeye olan bağlılığını arttırmak ise işletme yönetiminin en önemli amacıdır. Bu noktada iş doyumunun önemi ortaya çıkmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Bayburt Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının belirlenmesi ve demografik değişkenleri ile iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesidir.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirebilecek sonuçlara varabilmek için aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

Hipotez 1: Akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2: Akademisyenlerin yaş grupları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3: Akademisyenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4: Akademisyenlerin meslekteki görev süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5: Akademisyenlerin akademik unvanları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

3.1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmayla ilgili varsayımlar aşağıda belirtilmiştir;

1. Araştırmaya katılan akademisyenlerin anketlere objektif ve doğru olarak cevap vermiştir.
2. Araştırmada kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” akademisyenlerin iş doyumlarını ölçmeye uygundur.
3. Seçilen araştırma yöntemi ve istatistiksel çözümleme yöntemleri araştırmanın amacına ve verilerin çözümlemesine uygundur.
4. Seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın ana kütlesini Bayburt Üniversitesindeki akademisyenler oluşturmaktadır.

1. Bu araştırma 2013–2014 eğitim-öğretim yılında Bayburt Üniversitesi’ne bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında görevli akademik elemanları ile sınırlıdır.
2. Araştırmaya akademisyenler olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler ve öğretim görevlileri, uzmanlar ve araştırma görevlileri dâhil edilmiştir.
3. Toplanan veriler “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “ Kişisel Bilgi Formundan elde edilen verilerle sınırlıdır.

3.1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar

Araştırmada kullanılan bazı kısaltmalar aşağıda belirtilmiştir.

İş Doyumu: Bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandığında elde ettiklerinin fonksiyonudur (Locke, 1969: 309).

Güdü: Bireylerin gereksinimlerinin karşılanması veya amaçlarına ulaşması için bireyi harekete geçiren içsel dürtülerdir (Varlık, 200: 9).

Valens: Kişinin ödülü arzulama derecesidir (İnce, 2003: 13).

Beklenti: Belli bir çaba sonucu kişinin başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır.

Terfi: Çalışanın gösterdiği başarının ödülüdür

Araçsallık: Kişinin gösterdiği performansın ödüle veya doyurucu bir valansa ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır (Öncel, 1998: 44).

Örgüt: Bireylerin amaçlarına ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulunduğu yapısal bir süreçtir (Hicks, 1979: 32).

3.2. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünü çalışmanın evren ve örnekleme, çalışmada kullanılan veri toplama aracı, aracın uygulanması ve verilerin analizi oluşturmaktadır.

3.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2013–2014 eğitim-öğretim yılında BÜ'ye bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında görevli toplam 231 akademisyenden oluşmaktadır. Akademisyenler olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, uzmanlar ve araştırma görevlileri araştırmaya dâhil edilmiştir. Söz konusu araştırma evreni içerisinde tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilen toplam 220 kişiye anket formu dağıtılmıştır. Bunlardan 182 tanesi geri dönmüş ve örnekleme dahil edilmiştir.

3.2.2. Verilerin Toplanması

Araştırmada akademisyenlerin iş doyumlarını belirlemek amacıyla iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, unvan ve görev yaptıkları yerin sorgulandığı “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise akademik çalışmalarda çalışanların iş doyumunu ölçmede çok yaygın olarak kullanılan, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” yer almaktadır. Bu ölçekte iş koşulları ile iş doyumunu ilişkilendirilerek yirmi farklı boyutta iş doyumunu ölçümü amaçlanmıştır. Bunlar; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, kurum politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardımdır.

Ölçekteki yarım bırakılmış cümleler ;

- Hiç memnun değilim (1)
- Memnun değilim (2)
- Kararsızım (3)
- Memnunum (4)
- Çok memnunum (5)

Şeklinde derecelendirilmiş seçeneklerden birini seçmek suretiyle tamamlanmaktadır

Aşağıda her anket sorusunun hangi faktörü ölçmekte olduğu belirtilmiştir.

Şimdiki işimden;

1.) Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (**Aktivite**)
2.) Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından (**Bağımsız Olma**)
3.) Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından (**Değişiklik**)
4.) Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından (**Sosyal Statü**)
5.) Üstlerin yönetim tarzı açısından (**Üstler ile Sosyal İlişkiler**)
6.) Üstlerin karar vermedeki yeteneği bakımından (**Teknik Destek**)
7.) Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam bakımından (**Etik Değerler**)
8.) Bana sabit bir iş sağlaması bakımından (**İş Güvenliği**)
9.) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından (**Sosyal Hizmetler**)
10.) Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından (**Otorite**)
11.) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından (**Yetenekleri Kullanabilme**)
12.) Akademik kararların uygulamaya konması bakımından (**Kurum Politika Uygulamaları**)
13.) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından (**Ödemeler**)
14.) Terfi olanağımın olması bakımından (**İlerleme**)
15.) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından (**Sorumluluk**)
16.) İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından (**Yaratıcılık**)
17.) Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından (**Çalışma Şartları**)
18.) Çalışma arkadaşlarımdan birbirleri ile anlaşması açısından (**Çalışma Arkadaşları**)
19.) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından (**Tanınma**)
20.) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından (**Başarı**) (Kılıç, 2002: 9).

Birinci bölümde de söz edildiği gibi bu sınıflandırmada kişisel ihtiyaçlar ve saygınlık gibi üst düzey ihtiyaçların karşılanması ile ilgili iç faktörler olarak aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, etik değerler, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, sorumluluk, yaratıcılık, tanınma, başarı; dış faktörler olarak ise üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, iş güvenliği, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları dikkate alınmıştır.

3.2.3. Anketin Uygulanması

Anket araştırmacı tarafından belirlenen fakültelere ve meslek yüksekokullarına gidilerek yapılmıştır. Uygulama 2013–2014 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde üç aylık bir sürede tamamlanmıştır. Akademisyenler anketi istekli doldurmuştur. Uygulama sırasında bir anket formunun doldurulması 5-6 dakika sürmüştür. Yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan 189 anketin 7'i eksik veya fazla seçenek işaretlendiği için değerlendirmeye alınmamıştır.

3.2.4. Verilerin Analizi

Anketten elde edilen verilerin çözümü için SPSS for Windows 16.0 paket programından faydalanarak yaş, medeni durum, kıdem, aktivite, bağımsız olma, değişiklik, sosyal statü, üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, etik değerler, iş güvenliği, sosyal hizmetler, otorite, yetenekleri kullanabilme, kurum politika uygulamaları, ödemeler, ilerleme, sorumluluk, yaratıcılık, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, tanınma ve başarı anketin birinci bölümünde yer alan kişisel bilgiler frekans dağılımı ve yüzdelerle analiz edilmiştir. İkinci bölümde akademisyenlerin iş doyum düzeylerini bulmak için aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Akademisyenlerin iş doyum düzeyleri arasında yaş, ünvan ve görev yaptıkları süre değişkenlerine göre her bir alt boyut için fark olup olmadığı F testi (Tek Yönlü Varyans Analizi) ile bulunmuştur. Farklılık tespit edilen gruplarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için LSD testi yapılmıştır. Akademisyenlerin iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre her bir alt boyut için fark olup olmadığı ise t-testi ile belirlenmiştir. İstatistiksel çözümlemelerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. İş doyum düzeyinin normal dağılım gösterip göstermediği

Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda istatistik değeri 0.056 ve olasılık değeri 0.200, Shapiro-Wilk testi sonucunda istatistik değeri 0.988 ve olasılık değeri 0.136 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, iş doyum düzeyi değişkeni normal dağılım özelliği göstermektedir.

İş doyum düzeylerini belirlemek için 1'den 5'e kadar olan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0,80$ 'lik fark aralığı hesaplanmıştır. Buna göre iş doyum puanları.

Tablo 3.1. Derecelendirme Ölçeği

Sıra No	Ortalama	Seçenek
1	1,00–1,80	Çok düşük iş doyumunu
2	1,81–2,60	Düşük iş doyumunu
3	2,61–3,40	Orta düzey iş doyumunu
4	3,41–4,20	Yüksek iş doyumunu
5	4,21–5,00	Çok yüksek iş doyumunu

3.3. BULGULAR

3.3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine, yaşına, medeni durumlarına, üniversitedeki toplam hizmet sürelerine ve akademik ünvanlarına göre dağılımları tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3.2'de araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetine göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 3.2'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 182 akademisyenden 131'i erkek, 51'i bayandır. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların %71,4'ü erkek, %28,6'sı bayandır.

Tablo 3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı

	Üniversite Geneli	
Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	131	71,4
Bayan	51	28,6
Toplam	182	100

Tablo 3.3’de araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre dağılımı gösterilmektedir. Tablo 3.2’e göre, katılımcıların %14,3’ü 21-25 yaş aralığında, %45,1’i 26-31 yaş aralığında, %30,2’si 32-40 yaş aralığında ve %10,4’ü 41 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların en fazla 26-31 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Yaş Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı

	Üniversite Geneli	
Yaş	Frekans	Yüzde (%)
21-25	26	14,3
26-31	82	45,1
32-40	55	30,2
41 Yaş ve Üzeri	19	10,4
Toplam	182	100

Tablo 3.4’de katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 3.4’e göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin 95’ i (%52,2) evli, 87’si (%47,8) bekarıdır.

Tablo 3.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı

	Üniversite Geneli	
Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	95	52,2
Bekar	87	47,8
Toplam	182	100

Tablo 3.5’de araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları süre bakımından dağılımı yer almaktadır. Tablo 3.5’e göre katılımcıların %28,5’i 1 yıldan daha az, % 35,2’si 1 ile 3 yıl arasında, %28,6’si 4 ile 6 yıl arasında ve %7,7’si 6 yıldan daha fazla süredir çalışmaktadır.

Tablo 3.5. Görev Süresi Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı

	Üniversite Geneli	
Görev Süresi	Frekans	Yüzde(%)
1 yıldan az	52	28,5

1-3 yıl arası	64	35,2
4-6 yıl arası	52	28,6
6 yıldan yukarı	14	7,7
Toplam	182	100

Tablo 3.6’da çalışan akademisyenlerin cinsiyetine göre görev süresinin dağılımı gösterilmektedir. Tablo 3.6’ya göre, 1 yıldan daha az çalışan erkek akademisyenlerin sayısı 32, kadın akademisyenlerin sayısı 19’dur. 1 ile 3 yıl arasında çalışan erkek akademisyenlerin sayısı 51, kadın akademisyenlerin sayısı 13’dür. 4 ile 6 yıl arasında çalışan erkek akademisyenlerin sayısı 35, kadın akademisyenlerin sayısı 17 ve 6 yıldan daha fazla süredir çalışan erkek akademisyenlerin sayısı 11, kadın akademisyenlerin sayısı 3’dür.

Tablo 3.6. Çalışan Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre Görev Süresinin Dağılımı

		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Görev süresi	1 yıldan az	32	19	51
	1-3 yıl arası	51	13	64
	4-6 yıl arası	35	17	52
	6 yıldan fazla	11	3	14
Toplam		129	52	181

Tablo 3.7’de araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik ünvanlarına göre dağılımı gösterilmektedir. Tablo 3.7’ye göre 182 akademisyenden 4’ü profesör, 2’si doçent, 36’sı yardımcı doçent, 47’si öğretim görevlisi, 13’ü okutman, 2’si uzman ve 78’i araştırma görevlisidir. Buna göre, araştırmaya en çok araştırma görevlisi statüsündeki akademisyenler katılmıştır.

Tablo 3.7. Akademik Ünvan Değişkenine Göre Çalışan Akademisyenlerin Dağılımı

Akademik Ünvan	Üniversite Geneli	
	Frekans	Yüzde (%)
Profesör	4	2,2
Doçent	2	1,1
Yardımcı Doçent	36	19,8
Öğretim Görevlisi	47	25,8
Okutman	13	7,1

Uzman	2	1,1
Araştırma Görevlisi	78	42,9
Toplam	182	100

Tablo 3.8’de araştırmaya katılan akademisyenlerin görev sürelerinin akademik ünvanlarına göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 3.8’e göre, 2 profesör 1 yıldan az, 2 profesör 1 ile 3 yıl arasında görev yapmaktadır. 2 doçentten biri 1 ile 3 yıl arasında, diğeri 4 ile 6 yıl arasında çalışmaktadır. 1 yıldan az çalışan yardımcı doçentlerin sayısı 6, 1 ile 3 yıl arasında çalışan yardımcı doçentlerin sayısı 18, 4 ile 6 yıl arasında çalışan yardımcı doçentlerin sayısı 8, 6 yıldan daha fazla çalışan yardımcı doçentlerin sayısı ise 3’dür. 1 yıldan az çalışan öğretim görevlisi sayısı 10, okutman sayısı 2 ve araştırma görevlisi sayısı 31’dir. 1 ile 3 yıl arasında çalışan öğretim görevlisi sayısı 20, okutman sayısı 6, uzman sayısı 1 ve araştırma görevlisi sayısı 16’dır. 4 ile 6 yıl arasında çalışan öğretim görevlisinin sayısı 13, okutman sayısı 3, uzman sayısı 1 ve araştırma görevlisi sayısı 26’dır. 6 yıldan daha fazla çalışan öğretim görevlisi sayısı 4, okutman sayısı 2 ve araştırma görevlisi sayısı 5’dir.

Tablo 3.8. Çalışan Akademisyenlerin Görev Sürelerinin Akademik Ünvanlarına Göre Dağılımı.

		Görev süresi				Toplam
		1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	6 yıldan fazla	
Akademik Ünvan	Profesör	2	2	0	0	4
	Doçent	0	1	1	0	2
	Yardımcı Doçent	6	18	8	3	35
	Öğretim Görevlisi	10	20	13	4	47
	Okutman	2	6	3	2	13
	Uzman	0	1	1	0	2
	Araştırma Görevlisi	31	16	26	5	78
Toplam		51	64	52	14	181

3.3.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, yapılan ölçümün hatalardan ne kadar arındırıldığı, dolayısıyla ortaya çıkacak sonucun ne ölçüde güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Bu katsayı 0

ile 1 arasında değer almaktadır. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanabilmektedir.

$0 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha \leq 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Küçük, 2014: 191).

Tablo 3.9’da iş doyum ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa modeli güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Item-Total Statistics bölümünde, ölçekten bir soru çıkarıldığında geride kalan soruların oluşturduğu ölçek ortalama (scale mean if item deleted) ve varyans (scale variance if item deleted) değerleri ile birlikte çıkarılan ilgili soru ile ölçekteki diğer soruların toplamından oluşan bütün arasındaki korelasyon (corrected item-total correlation) değerleri yer almaktadır. Ayrıca, ölçekten ilgili soru çıkarıldıktan sonra kalan bütüne ait Alfa değeri (Cronbach’s Alpha if item deleted) değeri de verilmektedir.

Tablo 3.9. Güvenilirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach Alfa	Soru Sayısı
,833	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	70,48	87,484	0,406	0,826
S2	70,32	86,624	0,413	0,826
S3	70,45	87,219	0,392	0,827
S4	70,12	87,758	0,381	0,827
S5	71,19	81,413	0,580	0,817
S6	71,21	82,705	0,542	0,819
S7	70,99	87,425	0,221	0,838
S8	70,15	89,269	0,290	0,831
S9	70,39	87,760	0,408	0,827
S10	70,46	85,855	0,491	0,823
S11	70,24	85,611	0,500	0,822
S12	71,05	83,327	0,516	0,821
S13	70,86	91,464	0,043	0,849
S14	70,24	87,452	0,351	0,829
S15	70,64	80,482	0,633	0,814
S16	70,52	82,167	0,550	0,819

S17	70,77	85,553	0,314	0,832
S18	70,72	86,059	0,403	0,826
S19	70,83	83,074	0,572	0,818
S20	70,13	88,498	0,416	0,827

Tablo 3.9'deki sonuçlar incelendiğinde, genel güvenilirlik katsayı Cronbach Alfa değeri 0,833 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla, iş doyum ölçeği yüksek derecede güvenilir. Bununla birlikte, ilgili soru çıkarıldıktan sonra elde edilen Alfa katsayılarının genel güvenilirlik katsayısı Alfa ile karşılaştırdığımızda, 7 ve 13 soruların Alfa katsayıları, sırasıyla 0,838 ve 0,849, genel güvenilirlik katsayısı 0,833'den büyük olduğu için bu sorular ölçekten çıkarılmıştır.

3.3.3. Araştırmaya Katılanların İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların genel iş doyum düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 3.10'da verilmiştir. Tablo 3.10'a göre, iş doyumunun ortalaması 3,70 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla, araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir. İş doyum ölçeğinde yer alan 20 ifadenin ortalamasına baktığımızda, en düşük ortalamasının 3,12 değeri ile 6. soruya, en yüksek ortalaması 4,18 değeri ile 4. soruya ait olduğu görülmektedir.

Tablo 3.10. Katılımcıların Genel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler					
	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
İş Doyumu	182	2	5	3,70	0,47
Sorular					
S1	181	1	5	3,81	0,817
S2	182	1	5	3,93	0,952
S3	180	1	5	3,84	0,853
S4	182	1	5	4,18	0,802
S5	182	1	5	3,18	1,105
S6	181	1	5	3,12	1,045
S7	178	1	5	3,29	1,254
S8	182	1	5	4,08	0,827
S9	181	1	5	3,88	0,784
S10	180	1	5	3,81	0,851
S11	181	2	5	4,03	0,872
S12	181	1	5	3,25	1,027
S13	181	1	5	3,42	1,304

S14	179	1	5	4,04	0,911
S15	181	1	5	3,65	1,094
S16	182	1	5	3,76	1,116
S17	180	1	5	3,54	1,216
S18	182	1	5	3,62	0,967
S19	182	1	5	3,46	0,955
S20	182	2	5	4,16	0,675

3.4. HİPOTEZ TESTİNE İLİŞKİN BULGULAR

3.4.1. Birinci Hipotez

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyetleri bakımından anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız iki örnek t testi uygulanmıştır. Bağımsız iki örnek t testi iki farklı örneklem grubunun ortalamalarını karşılaştırmaktadır. Sonuçlar Tablo 3.11’de gösterilmektedir.

Tablo 3.11. Bağımsız İki Örnek T Testi

Group Statistics										
		Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması				
doyum		Erkek	130	3,7575	0,50897	0,04464				
		Kadın	52	3,6935	0,48001	0,06657				

		Levene's Varyansları n Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği t Testi						
		F	Prob	T	s.d.	Prob (2 kuyruklu)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	%95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
doyum	Eşit dağılım	0,276	0,600	0,779	180	0,437	0,0640	0,08219	0,09819	0,22618
	Eşit olmayan dağılım			0,798	99,249	0,427	0,0640	0,08015	0,09503	0,22302

Tablo 3.11’deki analiz sonuçlarına göre, 130 erkek katılımcının ortalaması 3,7575 ve 52 kadın katılımcının ortalaması 3,6935’dir. Erkek ve kadın akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin memnun olduklarına yakın cevap verdikleri

söylenebilir. Erkek ve kadın katılımcıların ortalamaları arasında önemli bir fark olmadığı görülmektedir.

H_0 : Akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 : Akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

t testi sonucunda olasılık değerinin 0.05 önem seviyesinden büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Dolayısıyla, erkek akademisyenlerin iş doyum düzeyleri ile kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

3.4.2 İkinci Hipotez

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Varyans analizi iki yada daha fazla grup ortalaması arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır. Sonuçlar Tablo 3.12’de gösterilmektedir.

H_0 : Akademisyenlerin yaş grupları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H_2 : Akademisyenlerin yaş grupları ile doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.12. Tek Yönlü Varyans Analizi

Doyum					
	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ortalaması	F	Prob.
Gruplar arası	0,749	3	0,250	0,997	0,396
Grup içi	44,572	178	0,250		
Toplam	45,320	181			

Tablo 3.12'deki sonuçlar incelendiğinde, F değeri 0,997 ve olasılık değeri 0,396 olarak elde edilmiştir. Olasılık değeri 0.05 önem seviyesinden büyük olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmiştir. Akademisyenlerin iş doyum düzeylerinde yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

3.4.3. Üçüncü Hipotez

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız iki örnek t testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.13'de gösterilmektedir.

H₀: Akademisyenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₃: Akademisyenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.13. Bağımsız İki Örnek t Testi

Grup İstatistikleri									
	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması				
Doyum	Evli	95	3,8409	0,50161	0,05146				
	Bekar	87	3,6282	0,47757	0,05120				

		Levene's Varyansların Eşitliği testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t Testi						
		F	Prob.	T	s.d.	Prob. (2-kuyruklu)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	95% Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Doyum	Eşit dağılım	1,282	0,259	2,923	180	0,004	0,21268	0,07275	0,06913	0,35624
	Eşit olmayan dağılım			2,930	179,722	0,004	0,21268	0,07260	0,06944	0,35593

Tablo 3.13'deki sonuçlar incelendiğinde, evli akademisyenlerin ortalaması 3,8409 ve bekar akademisyenlerin ortalaması 3,6282 olarak bulunmuştur. İki grubun ortalamalarının eşitliği için t testi değeri 2,923 ve olasılık değeri 0,004 olarak elde edilmiştir. Olasılık değeri 0.05 önem seviyesinden düşük olduğu için sıfır hipotezi

reddedilmektedir. Akademisyenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Evli akademisyenlerin iş doyum düzeyleri bekar akademisyenlere göre daha yüksektir.

3.4.4. Dördüncü Hipoteze Ait Veriler

Araştırmaya katılan akademisyenleri iş doyum düzeylerinin meslekteki görev sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.14’de gösterilmektedir.

H_0 : Akademisyenlerin meslekteki görev süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_4 : Akademisyenlerin meslekteki görev süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.14. Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyans					
Doyum					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Prob.
Gruplar Arası	2,109	3	0,703	3,244	0,023
Grup İçin	38,363	177	0,217		
Toplam	40,472	180			

Tablo 3.14’deki tahmin sonuçları incelendiğinde, F istatistiği değeri 3,244 ve olasılık değeri 0,023 olarak bulunmuştur. Olasılık değeri 0.05 önem düzeyinden düşük olduğu için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla, akademisyenlerin iş doyum düzeyleri meslekteki görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.15’de gösterilmiştir.

Tablo 3.15. Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Doyum – LSD						
(I) Görevsüresi	(J) Görevsüresi	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Prob.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1 yıldan az	1-3 yıl arası	-0,14654	0,08739	0,095	-0,3190	0,0259
	4-6 yıl arası	0,11460	0,09175	0,213	-0,0665	0,2957
	6 yıldan fazla	-0,11758	0,14047	0,404	-0,3948	0,1596
1-3 yıl arası	1 yıldan az	0,14654	0,08739	0,095	-0,0259	0,3190
	4-6 yıl arası	0,26114*	0,08692	0,003	0,0896	0,4327
	6 yıldan fazla	0,02896	0,13736	0,833	-0,2421	0,3000
4-6 yıl arası	1 yıldan az	-0,11460	0,09175	0,213	-0,2957	0,0665
	1-3 yıl arası	-0,26114*	0,08692	0,003	-0,4327	-0,0896
	6 yıldan fazla	-0,23218	0,14018	0,099	-0,5088	0,0445
6 yıldan fazla	1 yıldan az	0,11758	0,14047	0,404	-0,1596	0,3948
	1-3 yıl arası	-0,02896	0,13736	0,833	-0,3000	0,2421
	4-6 yıl arası	0,23218	0,14018	0,099	-0,0445	0,5088
* ortalama farkının 0.05 önem düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.						

Tanlo 3.15'deki sonuçlara göre,

- Meslekteki görev süreleri 1 ile 3 yıl arasında olan akademisyenlerin iş doyum düzeyleri meslekte 4 ile 6 yıl arasında çalışanlardan daha yüksektir. Aralarındaki ortalama farkı 0,26114'dür ve anlamlılık düzeyi 0.05'in altındadır.
- Meslekte 1 yıldan az sürede çalışan akademisyenler ile diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- Meslekte 6 yıldan fazla çalışan akademisyenler ile diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

3.4.5. Beşinci Hipotez

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin akademik ünvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.16'da gösterilmektedir.

H_0 : Akademisyenlerin akademik ünvanları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₅: Akademisyenlerin akademik ünvanları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.16. Tek Yönlü Varyans Analizi

Doyum					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Prob.
Gruplar Arası	3,815	6	0,636	2,681	0,016
Grup İçi	41,506	175	0,237		
Toplam	45,320	181			

Tablo 3.16'daki sonuçlara göre, F değeri 0,636 ve olasılık değeri 0,016 olarak bulunmuştur. Olasılık değeri 0.05 önem seviyesinden küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin akademik ünvanları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.17'de gösterilmektedir.

Tablo 3.17'deki sonuçlara göre,

- Profesörlerin iş doyum düzeyleri öğretim görevlisinden daha yüksektir. Aralarındaki ortalama farkı 0,67967'dir ve anlamlılık düzeyi 0.05'in altındadır.
- Profesörlerin iş doyum düzeyleri okutmanlardan daha yüksektir. Aralarındaki ortalama farkı 0,55861'dir ve anlamlılık düzeyi 0.05'in altındadır.
- Profesörlerin iş doyum düzeyleri araştırma görevlisinden daha yüksektir. Aralarındaki ortalama farkı 0,76000'dir ve anlamlılık düzeyi 0.05'in altındadır.
- Yardımcı doçentlerin iş doyum düzeyleri araştırma görevlisinden daha yüksektir. Aralarındaki ortalama farkı 0,25692'dir ve anlamlılık düzeyi 0.05'in altındadır.

Tablo 3.17. Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Doyum – LSD						
(I) Akademik Unvan	(J) Akademik Unvan	Ortalama Farkı(I-J)	Standart Hata	Prob.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Profesör	Doçent	0,33333	0,42176	0,430	-0,4991	1,1657
	Yardımcı Doçent	0,50309	0,25667	0,052	-0,0035	1,0097
	Öğretim Görevlisi	0,67967*	0,25365	0,008	0,1791	1,1803
	Okutman	0,55861*	0,27846	0,046	0,0090	1,1082
	Uzman	0,48693	0,42176	0,250	-0,3455	1,3193
	Araştırma Görevlisi	0,76000*	0,24967	0,003	0,2673	1,2528
Doçent	Profesör	-0,33333	0,42176	0,430	-1,1657	0,4991
	Yardımcı Doçent	0,16975	0,35380	0,632	-0,5285	0,8680
	Öğretim Görevlisi	0,34634	0,35162	0,326	-0,3476	1,0403
	Okutman	0,22527	0,36991	0,543	-0,5048	0,9553
	Uzman	0,15359	0,48701	0,753	-0,8076	1,1148
	Araştırma Görevlisi	0,42667	0,34875	0,223	-0,2616	1,1150
Yardımcı Doçent	Profesör	-0,50309	0,25667	0,052	-1,0097	0,0035
	Doçent	-0,16975	0,35380	0,632	-0,8680	0,5285
	Öğretim Görevlisi	0,17658	0,10786	0,103	-0,0363	0,3895
	Okutman	0,05552	0,15758	0,725	-0,2555	0,3665
	Uzman	-0,01616	0,35380	0,964	-0,7144	0,6821
	Araştırma Görevlisi	0,25692*	0,09813	0,010	0,0633	0,4506
Öğretim Görevlisi	Profesör	-0,67967*	0,25365	0,008	-1,1803	-0,1791
	Doçent	-0,34634	0,35162	0,326	-1,0403	0,3476
	Yardımcı Doçent	-0,17658	0,10786	0,103	-0,3895	0,0363
	Okutman	-0,12106	0,15261	0,429	-0,4223	0,1801
	Uzman	-0,19274	0,35162	0,584	-0,8867	0,5012
	Araştırma Görevlisi	0,08033	0,08993	0,373	-0,0971	0,2578
Okutman	Profesör	-0,55861*	0,27846	0,046	-1,1082	-0,0090
	Doçent	-0,22527	0,36991	0,543	-0,9553	0,5048
	Yardımcı Doçent	-0,05552	0,15758	0,725	-0,3665	0,2555
	Öğretim Görevlisi	0,12106	0,15261	0,429	-0,1801	0,4223
	Uzman	-0,07168	0,36991	0,847	-0,8017	0,6584
	Araştırma Görevlisi	0,20139	0,14589	0,169	-0,0865	0,4893
Uzman	Profesör	-0,48693	0,42176	0,250	-1,3193	0,3455
	Doçent	-0,15359	0,48701	0,753	-1,1148	0,8076
	Yardımcı Doçent	0,01616	0,35380	0,964	-0,6821	0,7144
	Öğretim Görevlisi	0,19274	0,35162	0,584	-0,5012	0,8867
	Okutman	0,07168	0,36991	0,847	-0,6584	0,8017
	Araştırma Görevlisi	0,27307	0,34875	0,435	-0,4152	0,9614
Araştırma Görevlisi	Profesör	-0,76000*	0,24967	0,003	-1,2528	-0,2673
	Doçent	-0,42667	0,34875	0,223	-1,1150	0,2616
	Yardımcı Doçent	-0,25692*	0,09813	0,010	-0,4506	-0,0633
	Öğretim Görevlisi	-0,08033	0,08993	0,373	-0,2578	0,0971
	Okutman	-0,20139	0,14589	0,169	-0,4893	0,0865
	Uzman	-0,27307	0,34875	0,435	-0,9614	0,4152

*. Ortalama farkın 0.05 önem düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Bu çalışmada Bayburt Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve akademisyenlerin demografik özelliklerinin iş doyum düzeylerini farklılaştırıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Bayburt Üniversitesi'ne bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında görevli toplam 182 akademisyene iki bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır. Araştırmaya profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman, uzman ve araştırma görevlisi statüsündeki akademisyenler dâhil edilmiştir. Anketin birinci bölümünü yaş, cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları süre ve akademik unvandan oluşan sorular, ikinci bölümünü Minnesota İş Doyum Ölçeği oluşturmaktadır.

Araştırmaya 131 erkek ve 51 bayan akademisyen katılmıştır. Araştırmaya en çok 26-31 yaş aralığındaki akademisyenler katılmıştır. Bunu 32-40 yaş aralığındaki akademisyenler takip etmektedir. En az katılan akademisyenler ise 41 yaş ve üzeri akademisyenlerdir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev süresine göre dağılımına bakıldığında, en fazla 1 ile 3 yıl arasında çalışan akademisyenlerin katıldığı görülmektedir. 1 yıldan az çalışan akademisyenler ile 4 ile 6 yıl arasında çalışan akademisyenlerin araştırmaya katılım düzeyleri ise aynıdır. Araştırmaya en az 6 yıldan fazla süredir çalışan akademisyenler katılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik unvanlarına bakıldığında ise, en fazla araştırma görevlisi statüsündeki akademisyenlerin katıldığı görülmektedir. Daha sonra öğretim görevlisi ve yardımcı doçent statüsündeki akademisyenler katılmıştır. Araştırmaya en az katılım gösteren akademisyenler ise doçent, uzman, profesör ve okutman statüsündeki akademisyenlerdir.

Araştırmanın birinci hipotezi olan araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyetleri bakımından anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız iki örnek t testi uygulanmış ve erkek ve kadın katılımcıların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek

yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin iş doyum düzeylerinde yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız iki örnek t testi uygulanmış ve akademisyenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evli akademisyenlerin iş doyum düzeyleri bekâr akademisyenlere göre daha yüksektir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi olan araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin meslekteki görev sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin meslekteki görev sürelerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, meslekteki görev süreleri 1 ile 3 yıl arasında olan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin meslekte 4 ile 6 yıl arasında çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmanın beşinci hipotezi olan araştırmaya katılan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin akademik unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin akademik unvanlarına göre farklı olduğu görülmüştür. Gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, profesörlerin iş doyum düzeylerinin öğretim görevlilerinden, okutmanlardan ve araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu, yardımcı doçentlerin iş doyum düzeylerinin araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

ÖNERİLER

İş doyumunu, işgörenlerin işlerine ve görev yaptıkları kurumlara karşı geliştirdikleri duygusal, zihinsel ve davranışsal tutumlar tarafından belirlenmektedir. Bu bağlamda; örgütsel amaçlarını gerçekleştirmiş olan örgütler işgörenlerinin bireysel ihtiyaçlarını karşılamış olanlardır. İşgörenlerin performanslarının yüksek olması genel manada o kişinin motivasyonu ile alakalıdır. Bu veriler ışığında akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin, gerek örgütsel, gerekse toplumsal gelişim ile yakından ilişkili olduğu sonucuna varılmaktadır. Akademisyenler kendi akademik ve bilimsel faaliyetlerinin yanı sıra devlet ve toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda bilim ve teknolojiye gelişmeleri izleyecek ve geliştirecek, bilimsel araştırmalar yapacak ve ülke geleceğine yön verecek olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi görevini de üstlenmişlerdir. Bundan dolayı, akademisyenlerin iş doyum düzeyleri, bu beklentilerin gerçekleştirilme düzeyini belirlemektedir.

Yapılan araştırmada, “Bayburt Üniversitesi’nde görev yapan akademik personelin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. İş doyum düzeyinin yüksek çıkmasına rağmen, bu durumu muhafaza etmek ve en üst düzeye taşımak amacıyla akademisyenlerin sosyal gereksinimleri ve bireysel gereksinimleri en üst düzeyde karşılanmalıdır.

Araştırma sonucuna göre tavsiye edilen önerilere aşağıda yer verilmiştir:

1. Akademisyenleri ilgilendiren işlerin düzenlenmesi ve değişikliklerin uygulanması ile ilgili kararlarda fikirlerinin alınması önem arz etmektedir.
2. Üniversitede yapılacak uygulama ve bilgilendirmelerin akademik kadrolara doğru ve etkin bir şekilde ulaşacak bir iletişim ağının oluşturulması sağlanmalıdır.
3. Akademik kadroların çalışma verimliliklerini artırmak için üniversitedeki sosyal alanlar (sağlık, spor, dinlenme, kafeterya, restoran vb.) beklentileri karşılayacak düzeyde olmalıdır.
4. Günümüz dünyasında öğretimin daha etkin kılınması ve akademik çalışmaların süreklilik arz etmesi açısından; gelişmiş kütüphanelerin yanında internet ve bilgisayar olanaklarının yeterli düzeye çıkarılması ve eğitim araç-gereçlerinin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

5. Akademisyenlerin sahip oldukları bilgi ve becerilerinin etkin kullanılması ve geliştirilmesine olanak tanınmalı, kariyer planlaması yapılırken yükselebileceklerine ve üniversitede geleceklerinin olacağına dair üniversite yönetimi tarafından motive edilmeleri ve her türlü desteğin verilmesi gerekmektedir.
6. Akademik kadroların üniversite bünyesinde kendi aralarında ve diğer hizmet kadrolarıyla ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik organizasyonlar düzenlenerek pozitif enerji yaratacak ortamlar geliştirmek gerekmektedir (Örneğin; turnuvalar, gezi ve piknikler düzenlenerek sıcak temas ve diyalogların artması sağlanabilir).
7. Akademisyenlere yönelik gerek kendi çalışmam gerek diğer yurtiçi ve yurt dışı anket çalışmaları sonucunda genel anlamda iş doyumunu düzeyi yüksek çıkmaktadır. Bunun yanında ücret ve personel boyutunda diğer anket maddelerine oranla daha az olumlu yanıtlar verilmiştir. Bundan ötürü, ücret politikalarında ve personel yönetimi konularında akademisyenlerin iş doyumunu algılarını pozitif yönde etkileyecek düzenlemeler yapılmalıdır.
8. Akademisyenlerin iş doyumunu amaçlayan çalışmalar üniversiteler tarafından dikkate alınarak belirtilen sonuç ve öneriler farklı çalışmalarla değerlendirilerek yararlı olanların hayata geçirilmesi yönünde girişimlerde bulunulmalıdır. Bunun yanında iş doyumlarının öğretim düzeyi ve öğrenci başarıları üzerinden nasıl etki ettiğini saptamak için farklı çalışmalar yapılmalıdır.
9. Akademisyenlere yönelik tespit edilen sorunların Yüksek Öğretim Kurulu ve devlet yetkililerince dikkate alınarak bu sorunları çözümleyici politikalar üretilmelidir.
10. Akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, bilimsel araştırmaların gerçekleştirilmesi birçok yeniliğin ve gelişmenin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Akademisyenlerin iş doyumunun yüksekliği, üniversitenin başarısına olumlu katkı yaparken, iş doyumsuzluğu zincirleme bir başarısızlık sonucunu ortaya koyabilmektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin iş doyum algılarını negatif yönde etkileyecek faktörlerin

ortadan kaldırılması ve iş doyumu düzeylerini yükseltecek girişimlerde bulunulmasına önem verilmelidir.

Sonuç olarak akademisyenlerin iş doyumlarının yüksek olması daha verimli ve başarılı olmalarını sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu başarılar özelde üniversitenin ve ülkenin faydasına olmakla beraber genel de bütün insanlığa faydalı olabilecek bilimsel ve kültürel çalışmalara zemin hazırlayabilir.



KAYNAKÇA

- Arap, S. K., Bulut, Z. A., Doğan, O. ve Tekinbaş, F. (2010). “Meslek Yüksekokullarında Çalışan Personelin İş Doyumu: İzmir Meslek Yüksekokulu Örneği”. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 68-80.
- Asunakutlu, T. (2001). “Klasik ve Neoklasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme”. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 1-17.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Barlı, Önder (2010). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. (8. Baskı). Erzurum: Avşar Matbaacılık.
- Baykoca, Z. (2012). *Üniversitelerde İdari Personelin İş Doyumlarına İlişkin Algıları: Gazi Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Budak, G. ve Budak, G. (2010). *İşletme Yönetimi*. (6. Baskı). İzmir: Barış Yayınları.
- Dartey, B. (2015). “Work-Family Conflict, Demographic Characteristics, and Job Satisfaction Among Ghanaian Corporate Leaders” [Ganalı Şirket Liderleri Arasında İş Aile Çatışması, Demografik Özellikler ve İş Doyumu]. *International Journal of Business*, 20(4), 291-307.
- Dorasan, H. (2007). *Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Drydakakis, N. (2016). “Trans Employees, Transitioning, and Job Satisfaction” [Karşı Tarafta Çalışanlar, Geçiş ve İş Doyumu]. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 1-16.
- Edmans, A. (2012). “The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, With Implications for Corporate Social Responsibility” [İş Doyumu ve Firma Değeri

- Arasındaki Bağlantı: Firma Sosyal Sorumluluğu Üzerine Uygulamalar]. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 1-19.
- Eğimli, A. T. (2009). “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 54-70.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. (9. Baskı). İşletme Ekonomisi dizisi: 350. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. Jr. ve Konopaske, R. (2003). *Organizations: Behavior Structure Processes*. (11.Edition). New York: McGraw-Hill.
- Gözen, E. D. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Green, F. (2010). “Well-Being Job Satisfaction and Labour Mobility” [İş Doyumu ve İşgücü Hareketliliği]. *Labour Economics*, 17(6), 897-903.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi – Ankara İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Koçel, T.(2010). *İşletme Yöneticiliği*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Koroğlu, Ö. (2012). “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”. *Doğuş Üniversitesi dergisi*, 13(2), 275-289.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. (5.Edition). New York: McGraw-Hill.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32,123-139.

- Küçük, O. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri Araştırmacı El Kitabı*. Ankara: SAGE Basım.
- Linley, A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., Hurling, R. (2009). "Measuring Happiness: The Higher Order Factor Structure of Subjective and Psychological Well-Being Measures" [Mutluluğun Ölçümü: Subjektif ve Psikolojik Olarak İyi Olma Ölçümlerinin Yüksek Düzey Faktör Yapısı]. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 878-884.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York, Mc Graw Hill
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behaviour*. 9.Edition, New York: McGraw-Hill, 234-272.
- March, J. G. ve Simon, H. A. (1975). *Örgütler* (Çev.: Ömer Bozkurt-Oğuz Onaran), Ankara: TODAİE Yayınları, No: 144
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., Babiak, P. (2014). "A Dark Side of Leadership: Corporate Psychopathy and Its Influence on Employee Well-Being and Job Satisfaction" [Liderliğin Karanlık Yüzü: Şirket Psikopati ve Onun Çalışanların İyi Olma ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi]. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88
- McShane, S.L. ve Glinow, M.A. (2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. (2.Edition). New York: McGraw-Hill
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., Aras, M. (2014). "İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 232-250
- Paksoy, H. (2007). "Mustafa Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 138-151.
- Pavot, W. G. ve Diener, E. (2008). "The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction" [Yaşam Ölçeği Doyumu ve Yaşam Doyumunun Gelişen Yapısı]. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.

- Robbins, S.P. (1999). *Organizational Behaviour*. (8. Edition). NewJersey: Prentice-Hall, 142-606.
- Saal, F. ve Knight, P.A. (1988). *Industrial / Organizational Psychology: Science and Practice*. Brooks/ Cole Pub. Co., Pacific Grave California.
- Shooshtarian, Z., Ameli, F., ve AminiLari, M. (2013). "The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment" [İşgücünün Duygusal Zekasının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi]. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(6), 27-43.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organisational Behaviour*. NJ: John Wiley and Sons.
- Swaminathan, S. Ve Jawahar, P. D. (2013). "Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study". *Global Journal of Business Research*, 7 (1), 71-80.
- Şimşek, M., Akgemci, T., Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Yayın yeri: Özbaran Ofset Matbaacılık.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). "Comparison of the Level of Job Satisfaction Between at Private and State Primary School Teachers". *Eğitim ve Bilim*, 33(147).
- Taylor, F. W. (1997). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. (Çev.: H.Bahadır, Akın). Konya: Çizgi Yayınları.
- Tella, A.; Ayeni, C. O.; Popoola, S. O. (2007). "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria" [Akademik ve Araştırmacı Kütüphanelerde Kütüphane Personelinin İş Motivasyonu, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı]. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 1-16
- Terence, R. M. ve Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behaviour*. (3. Edition), New York: Mc Graw-Hill, 136-141.
- Tikici, Mehmet (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. (1.Basım). Ankara: Nobel Basım.

- Toker, B. (2007) “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”.*Doğuş Üniveristesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tütüncü, Ö. ve Çiçek, O. (2000). “İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acentaları Üzerine Bir İnceleme.” *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11, 124-126.
- Uras, M. ve Kunt, M. (2006). “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğinden Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılanmasını Umma Düzeyleri”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 71-83.
- Valentine, S. ve Fleischman, G. (2008). “Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility” [Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik ve Sosyal Sorumluluğun Algılanan Rolü]. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 657-666
- Yaşın, F. (2013). “İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Nesne Dergisi*, 1(2), 1-20.
- Yavuzer, Y., Karataş, Z. ve Gündoğdu, R. (2011). “Eğitim Fakültelerinde Çalışan Yardımcı Doçentlerin Sürekli Kaygı ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 85-100.
- Yazıcı, K. (2009). *İşletme Bilimine Giriş*. (Genişletilmiş 5. Baskı). Trabzon: Seçkin Yayıncılık
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (6. Baskı). Yayın yeri: Fersa Matbaacılık.
- Zangora, G. A. ve Soeken, K.L. (2007). “A Meta-Analysis of Studies of Nurses’s Job Satisfaction” [Hemşirelerin İş Doyumlarına Yönelik Çalışmalarına Yönelik Meya Analiz]. *Res. Nurs. Health*, 30(4), 445-458.

EKLER

Ek A.1. Anket formu kapak metni

Sayın Katılımcı ;

Bu çalışmanın amacı Bayburt Üniversitesindeki Akademisyenlerin iş doyumlarının incelenmesine ilişkin görüşlerinizi belirlemek ve değerlendirmektir. Çalışma tamamen bilimsel amaçlı olup yüksek lisans tez çalışması ile ilgilidir. Tüm soruları eksiksiz ve samimiyetle doldurmanızı rica eder, katkılarınız için teşekkür ederiz.

KİŞİSEL BİLGİLER									
1. Cinsiyetiniz:									
Bay		()		Bayan		()			
2. Yaşınız:									
21-25 yaş		()		26-31 yaş		()		32-40 yaş ()	
								41 yaş ve üzeri ()	
3. Medeni Durum									
Evli		()		Bekar		()			
4. Üniversitedeki Kıdeminiz									
0-1 yıl		()		2-3 yıl		()		4-5 yıl ()	
								6 ve Yukarısı ()	
5. Akademik Ünvanınız									
Doç. Dr.		()		Yrd.Doç. Dr.		()		Öğr. Gör. ()	
								Okutman ()	
								Uzman ()	
								Arş. Gör. ()	

Ek A.2. Anket formu ikinci bölüm

MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda bazı durumları içeren cümleler yer almaktadır. Her cümleyi cevaplarırken bu ifade için işimden ne derece memnunuz? Sorusunu kendinize sorunuz ve ne derece memnun olduğunuzu parantez içine **X** işaretini koyarak belli ediniz.

Madde No	Memnuniyet İfadeleri					
		Çok memnunuz	Memnunuz	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim
Şi						
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından;	5	4	3	2	1
2.	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından;	5	4	3	2	1
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından;	5	4	3	2	1
4.	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından;	5	4	3	2	1
5.	Üstlerin yönetim tarzı açısından;	5	4	3	2	1
6.	Üstlerin karar vermedeki yeteneği bakımından;	5	4	3	2	1
7.	Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam	5	4	3	2	1
8.	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından;	5	4	3	2	1
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam	5	4	3	2	1
10.	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından;	5	4	3	2	1
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması	5	4	3	2	1
12.	Akademik kararların uygulamaya konması bakımından;	5	4	3	2	1
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından;	5	4	3	2	1
14.	Terfi olanağımın olması bakımından;	5	4	3	2	1
15.	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından;	5	4	3	2	1
16.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana	5	4	3	2	1
17.	Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından;	5	4	3	2	1
18.	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından;	5	4	3	2	1
19.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından;	5	4	3	2	1
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından;	5	4	3	2	1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Mehmet MENDEŞ
Doğum Yeri ve Tarihi	MUŞ / 08.04.1980
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Anadolu Üniversitesi/ İşletme
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonomometri Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Bayburt Üniversitesi Arnavutköy Belediyesi
İletişim	
E-Posta Adresi	mehmetmendes@arnavutkoy.bel.tr
Tarih	05/09/2017