

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİM VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL İLİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİNE
BAĞLI MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA
GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

SERPİL ZAMAN KILIÇ
05705004

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. ALİ İLKER GÜMÜŞELİ

İSTANBUL
2008

T C
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL İLİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİNE
BAĞLI MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA
GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

SERPİL ZAMAN KILIÇ
05705004

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. ALİ İLKER GÜMÜŞELİ

İSTANBUL
2008

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİM VE DENETİMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL İLİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİNE
BAĞLI MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA
GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

SERPİL ZAMAN KILIÇ
05705004

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 25.04.2008
Tezin Savunulduğu Tarih: 30.04.2008

Tez Oy birliği / Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

İmza

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli
Jüri Üyeleri: Yard. Doc. Dr. Muharrem Köklü
Yard. Doc Dr. Erkan Tabanlı

İSTANBUL
NİSAN 2008

ÖZ

İSTANBUL İLİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİNE BAĞLI MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Serpil Zaman Kılıç

Nisan, 2008

Bu araştırmanın genel amacı; İstanbul ili sınırlarında eğitim veren vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin bireysel değişkenlere göre tespit edilmesidir. İstanbul ilinde yer alan 7 vakıf üniversitesinde (Bahçeşehir, Fatih, Beykent, Kadir Has, Bilgi, Kültür ve İstanbul Ticaret) araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri bu üniversitelerde tam zamanlı olarak görev yapan 149 öğretim elemanı üzerinden elde edilmiştir. Meslek yüksekokullarında görevli araştırma görevlileri araştırmaya dahil edilmemiştir. Kısa adı MİDA olan ve 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Anketi (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire), meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarına uygulanmış ve veriler elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının ankete verdikleri cevaplar SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler; aritmetik ortalama, standart sapma, t- testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD testidir. Araştırma sonucunda; öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin yeterince yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olması da araştırmanın başkası bir bulgusudur. Öğretim elemanlarının mesleki kıdemleri, medeni durumları, cinsiyetleri ve öğrenim düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yaş değişkeni ile öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Doyum, İş doyum, İş Doyumu Alt Boyutları, Meslek Yüksekokulu, Öğretim Elemanı

ABSTRACT

JOB SATISFACTION LEVEL OF UNIVERSITY TEACHING STAFF WORKING FOR VOCATIONAL SCHOOLS OF FOUNDATION UNIVERSITIES IN TURKEY

Serpil Zaman Kılıç

April, 2008

The main purpose of this study was to determine general, internal and external job satisfaction levels of the university teaching staff working for vocational schools of foundation universities in İstanbul. The research was carried out at 7 foundation universities in İstanbul. Bahçeşehir, Fatih, Kadir Has, Kültür, Bilgi, Beykent and İstanbul Commerce were the selected universities included in the study. Data of the study were gathered from 149 full time lecturers working for those universities cited above. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) consisting of 20 items was used to obtain the data for the study. Participants' responses were analysed by a statistical analysis program called SPSS. To analyse the results, some statistical techniques like mean, standart deviation, t-test, one way anova and LSD test were applied. At the end of the study, it has been found that general as well as internal and external job satisfaction levels of university teaching staff working for vocational school of foundation universities are adequately high. Besides, there is a statistically significant difference between internal and external job satisfaction levels of the university teaching staff. In the study, the relationship between university teaching staff's job satisfaction levels and individual variables were also investigated. According to the analysis of the study, there is no statistically meaningful difference between the university teaching staff's gender, marital status and years of experience at work. In contrast to these variables, there is a significant difference between age and university teaching staff's job satisfaction level both internal and external. Besides, the study has shown that education level statistically affects university teaching staff's external job satisfaction level.

Key Words: Satisfaction, Job satisfaction, Job Satisfaction Subdimensions, Vocational School, University Teaching Staff

ÖNSÖZ

Toplumların kalkınmasının, sosyolojik, teknik ve de kültürel alanlarda yaşanan gelişme ve değişimlere ayak uydurulmasında en önemli donanım hiç şüphesiz eğitimidir. Eğitim sistemimizin en önemli saç ayağını oluşturan Meslek Yüksekokulları (MYO) nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini amaçlamaktadır. Böylesine bir amacın en iyi şekilde elde edilmesinde MYO'larda çalışan öğretim elemanlarına çok önemli görevler ve sorumluluklar düşmektedir.

Her hizmet örgütünde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanların iş doyumunun yüksek olması kurumların nihai amaçlarının gerçekleştirilmesine olumlu katkılar sağlamaktadır.

Bu çalışmada, çok hızlı bir şekilde değişen ve gelişen ülkemizde nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanmasını amaçlayan MYO'larda görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri araştırılmıştır. Çalışma İstanbul ilinde yer alan vakıf üniversitelerine bağlı MYO'larda gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın oluşmasında birçok kişinin emeği geçmiştir. İlk olarak, araştırmalarım esnasında her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli'ye, çalışmaya katkılarından dolayı vakıf üniversitelerinin MYO'larında görevli öğretim elemanlarına teşekkür ediyorum.

Araştırmanın her aşamasında yardımlarını ve desteğini vermekte bir an bile tereddüt etmeyen sevgili eşim Niyazi Kılıç'a ve sevgilerini her an kalbimde hissettiğim anneme ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İstanbul, Nisan, 2008

Serpil Zaman Kılıç

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	4
1.3. Önem.....	4
1.4. Sayıtlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
2. YÖNTEM	7
2.1. Araştırmanın Modeli.....	7
2.2. Evren ve Örneklem.....	7
2.3. Verilerin Toplanması.....	8
2.4. Verilerin Analizi.....	10
3. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	12
3.1. İş Doyumu Kavramı	12
3.2. İş Doyumu Alt Boyutları	13
3.3. İş Doyumu Kuramları	16
3.3.1. Kapsam Kuramları	17
3.3.1.1 Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	17
3.3.1.2 Çift Faktör Kuramı	19
3.3.1.3 Alderfer’in ERG Kuramı	21
3.3.1.4 McClelland’ın Edinilmiş İhtiyaçlar Kuramı	22
3.3.2. Süreç Kuramları	23
3.3.2.1. Bekleyiş Kuramları	24
3.3.2.1.1 Vroom’un Bekleyiş Kuramı	24
3.3.2.1.2 Lowler Porter’in Bekleyiş Kuramı	25
3.3.2.2. Eşitlik Kuramı.....	26
3.3.2.3. Amaç Saptama Kuramı	27
3.3.2.4. Pekiştirme Kuramı.....	28
3.4. İş Doyumu Araştırmaları	29

3.4.1. Yurt Dışında Yapılan İş Doyumu Araştırmaları	29
3.4.2. Yurt İçinde Yapılan İş Doyumu Araştırmaları	33
4. BULGULAR VE YORUM.....	39
4.1. Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Demografik Dağılımı.....	39
4.2. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Genel İş Doyum Düzeyleri.....	41
4.3. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel İş Doyum Düzeyleri.....	44
4.4. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Dışsal İş Doyum Düzeyleri.....	46
4.5. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	48
4.6. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Bireysel Değişkenlere Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	49
4.6.1 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	49
4.6.2 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	50
4.6.3 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	52
4.6.4 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	57
4.6.5 İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	60
5. SONUÇ.....	63
KAYNAKÇA	66
EKLER	70
Ek 1. Anketi Cevaplandıranların Bireysel Özelliklerini Belirleme Anketi	70
Ek 2 Minnesota İş Doyum Açıklama	71
Ek 3 Minnesota İş Doyum Anketi.....	72
ÖZGEÇMİŞ	73

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1: Araştırma Kapsamında Yer Alan ve Araştırma Anketini Cevaplayan Öğretim Elemanı Sayıları.....	8
Tablo 2: Minnesota İş Doyum Anketinin İçerik Analizi.....	9
Tablo 3: Ölçek Değeri Aralıkları	10
Tablo 4: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	18
Tablo 5: Çift Etmen Kuramı.....	21
Tablo 6: Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımı	39
Tablo 7: Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Yaş, Mesleki Kıdem ve Öğrenim Düzeyi Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	40
Tablo 8: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması.....	41
Tablo 9: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalamalarının ve Standart Sapmalarının En Büyükten En Küçüğe Doğru Sıralanması.....	45
Tablo 10: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalamalarının ve Standart Sapmalarının En Büyükten En Küçüğe Doğru Sıralanması.....	46
Tablo 11: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik t- Testi Sonuçları.....	48
Tablo 12: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları ve t- Testi Sonuçları.....	49
Tablo 13: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıkları ve Bağımsız t- Testi Sonuçları.....	51
Tablo 14: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	52

Tablo 15: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklara Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 16: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılığa Yönelik LSD Testi Sonuçları.....	54
Tablo 17: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları....	57
Tablo 18: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılığa Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 19: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	60
Tablo 20: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1: İş Doyumu ile İlgili Neden Sonuç İlişkisi.....	16
Şekil 2: Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	19
Şekil 3: Vroom'un Güdülenme Modeli.....	25
Şekil 4: Lawler ve Porter Modeli.....	25

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu ve araştırmanın amacı belirtilmiş; önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımları açıklanmıştır.

1.1. Problem

İşgören, örgütün en önemli parçasıdır. İşgören ve örgüt karşılıklı bir etkileşim içindedir. İşgören, örgütün üretimine katkı sağlarken, örgüt ise işgörenin hayatını devam ettirebilmesi için gerekli ihtiyaçlarını işgörene sunar (Ergül, 2005, 67). Daha başka bir ifadeyle, işgörenler işleri sayesinde birçok farklı ihtiyaçlarını karşılayabilirler. Örgütler işgörenlerin sadece ücret gibi fizyolojik ihtiyaçlarını değil aynı zamanda; psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da karşılamak zorundadır (Ergül, 2005, 67). Birçok saatini işyerinde geçiren işgören için, yukarıda bahsedilen ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanması son derece önemlidir.

İş, işgörenler için hayatta kalabilmelerine katkı sağlayacak en önemli yatırımdır (Chung, 1981, 393). İş bireye statü kazandıran ve bireyi topluma bağlayan, bu yönüyle de insan hayatının en önemli boyutudur (Brown, 1980, 187). Bu nedenle de, işgörenin işinden elde ettiği doyum işgörenin yaşamını oldukça fazla etkilemektedir. İş doyumunu işgörenin sadece bedensel değil aynı zamanda psikolojik sağlığı açısından da önemli bir faktördür (Örücü ve diğ., 2006, 39).

İş doyumunu genel olarak çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri duygusal tepkileridir. İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya atılmış ve önemini 1930 ve 1940'lı yıllarda kazanmıştır. İş doyumunu kavramı çalışanların hem örgütsel verimlilikleriyle hem de yaşam doyumlarıyla yakından ilgili bir kavramdır (Sevimli, İşcan, 2005, 55-56).

Herhangi bir örgütte koşulların bozulmasının en önemli göstergesi iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumunun düşük olduğu örgütlerde, huzursuzluk, devamsızlık, disiplin sorunları, moral düşüklüğü ve işten çıkma veya çıkarılma gibi davranışlar

gözlemlenecektir (Örücü ve diğ., 2006, 50). Buna karşılık, iş doyumunun yüksek olması örgütsel verimliliğin artması, iş gücü devir oranının ve devamsızlığın azalması ve çalışanın örgüte olan bağlılığının artması gibi konularla ilgilidir (Tengilimoğlu, 2005, 27).

İş doyumunu kavramı, sadece üretim değil aynı zamanda hizmet örgütleri açısından da önemli bir yere sahiptir. Hizmet örgütlerinin başını çeken eğitim örgütleri için de eğitimcilerin iş doyumunun yüksek olması oldukça önemlidir. Toplumun siyasal, ekonomik ve sosyal sahalarda gelişmesi ve ilerlemesi için hizmet veren eğitim kurumlarında, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin farklı çalışmalar yapılmıştır. İlk, orta ve yüksek öğretim seviyelerinde hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin iş doyum düzeyleriyle ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar, hem özel okullarda hem de devlet okullarında gerçekleştirilmiş ve bazen de iki okul türü arasındaki iş doyum düzeyi farklılıklarına ve benzerliklerine bakılmıştır. Fakat; Türk yazınında henüz meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konuyla ilgili Türkiye’de sadece meslek liseleri düzeyinde araştırma yapılmış; fakat meslek yüksekokulları üzerinde böylesi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Sanayi ve teknoloji sahasında gerçekleştirilen gelişme ve değişimler, mesleki ve teknik eğitime olan ihtiyacı son derece artırmıştır. Çağımızda, toplumların kalkınması için, nitelikli insan gücü gerekmektedir. Mesleki alanda hissedilen nitelikli insan gücü ihtiyacı, meslek yüksekokullarının önemini oldukça artırmıştır. Kendisine, iş piyasalarına yatkın nitelikli eleman yetiştirmeyi misyon edinen bu kurumların verimliliği, toplumsal üretkenlik için de bir ön koşuldur.

Mesleki ve Teknik Eğitim’in yüksek öğretim düzeyindeki en önemli kurumu Meslek Yüksekokulları (MYO)’dır. 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası’nda meslek yüksekokulu; “Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim ve öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur.”, şeklinde tanımlanmıştır. Meslek yüksekokulları 1981 yılında yayınlanan 2547 nolu yasa ile üniversitelere bağlanmıştır. Türkiye’de şuanda aktif olarak hizmet veren 486 adet MYO bulunmaktadır. 6.718 öğretim elemanının görev yaptığı bu kurumlarda; 2005- 2006

yılında okuyan öğrenci sayısı 441.074 ve mezun sayısı ise 81.866'dır. MYO'lar mevcut öğrenci sayılarıyla şuanda örgün yükseköğretimde okuyan 1.356.117 öğrencinin %32.5'ini oluşturmaktadır. Bu oran dünya ortalaması açısından (%28) oldukça iyidir (Eşme ,2007, 17). MYO'larda 260 ayrı programda eğitim verilmektedir. Öğrenciler tarafından en çok tercih edilen programlar; Muhasebe, Bilgisayar ve İşletme'dir. MYO'larda öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı, 67'dir. Bu sayı yükseköğretim de 28'dir.

Türkiye'nin en gelişmiş ve kalabalık illeri sıralamasında başı çeken İstanbul ise her geçen gün artan üniversite sayısı ile bölgenin önemli bir eğitim talebini karşılamaktadır. 2000 yılında gerçekleştirilen nüfus sayımı sonuçlarına göre İstanbul'un nüfusu 10.018.735'tir. Hem İstanbul'dan hem de Türkiye'nin birçok bölgesinden eğitim almak için İstanbul'a gelen öğrencilerin yükseköğrenim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla birçok devlet ve vakıf üniversitesi açılmıştır. Son açılan üniversitelerle birlikte İstanbul'da toplam 26 adet üniversite bulunmaktadır. Bu üniversitelerin 7'si devlet, 19'u ise vakıf üniversitesidir. Vakıf üniversitelerden iki tanesi bu sene açılmış olup, henüz öğrenci almamıştır (www.istanbul.gov.tr, [12,04,2007]).

İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde; 68.554 öğrenci eğitim alırken, 4.498 öğretim elemanı görev yapmaktadır (www.istanbul.gov.tr, [12,04,2007]). Meslek yüksekokulu açısından İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerine bakıldığında birçok üniversitenin MYO'sunun olduğunu görülmektedir. Bahçeşehir, Beykent, Doğuş, Fatih, İstanbul Aydın, Bilgi, Kültür, İstanbul Ticaret, Kadir Has, Maltepe ve Yeditepe üniversitelerinin MYO'ları bulunmaktadır. Işık, Koç ve Sabancı üniversitelerinde ise MYO bulunmamakta, Haliç ve Okan üniversitelerinde ise sadece yüksekokul bulunmaktadır.

Meslek yüksekokullarının varoluş amaçlarına paralel bir biçimde hizmet verebilmeleri, bu kurumlarda görevli eğitim personelinin yaptığı işten yeterince doyum sağlamasıyla ilişkilidir. Yüksek iş doyumuna sahip meslek yüksekokulu öğretim görevlileri, verilen eğitimin kalitesinin yükselmesinde önemli bir role sahiptirler.

Bu çalışmada ise İstanbul ili vakıf üniversitelerinin meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri saptanmaya çalışılacaktır. Bu nedenle, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum

düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi gibi bireysel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı; İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal olmak üzere iş doyum düzeylerinin bireysel özelliklere göre değişip değişmediğini belirlemektir.

Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyi nedir?
2. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyi nedir?
3. Öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyi nedir?
4. Öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri öğretim elemanlarının bireysel özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdeme) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Önem

Bu araştırma ile İstanbul ili vakıf üniversitelerine ait meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri saptanacaktır. Araştırma sonunda elde edilecek sonuçlar doğrultusunda, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin yükseltilmesine yönelik önerilerde bulunulacaktır. Araştırmada ilk olarak öğretim elemanlarının işlerinden memnun oldukları ve memnun olmadıkları veya yeterince memnun olmadıkları yönler tespit edilecektir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının işlerinden memnun oldukları yönlerin korunmasına ve memnun olmadıkları yönlerin ise iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunulacaktır.

Bu sayede MYO’larda verilen eğitimin kalitesi daha fazla artırılabilir. İş doyumunu yüksek öğretim elemanları, eğitim ve öğretim faaliyetlerini daha fazla istekli, güdümlü, verimli ve severek yapabilecektir. Bu da MYO öğrencilerinin daha donanımlı bir şekilde iş yaşantısına atılmasına neden olabilecektir. İyi bir mesleki eğitim almış öğrenciler iş yaşantısında daha fazla başarılı olabilecek ve ülke ekonomisine önemli katkılar sağlayabilecektir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma, İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan vakıf üniversitelerine ait meslek yüksekokullarında tam zamanlı olarak görev yapan öğretim elemanları ile sınırlıdır.
2. Araştırmaya, araştırma görevlileri dahil edilmemiştir.

1.5. Sayıtlılar

Araştırmanın başlıca sayıtlıları aşağıda sıralanmıştır:

1. Anketteki iş doyumunu faktörleri, deneklerin iş doyumunu etkileyen faktörleri yansıtmaktadır.
2. Denekler anketi cevaplandırırken gerçek düşüncelerini belirtmektedir.
3. Deneklerin ankete verdikleri cevaplar meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini tespit etmek için yeterli olacaktır.

1.6. Tanımlar

Doyum: Bir başka kişi tarafından doğrudan gözlenemeyen ve yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tasvir edilen ve ifade edilebilen zevki veya iç huzuru anlatmak için kullanılan terimdir (Eroğlu, 1998, 250 - 251).

İş Doyumu: İşin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak da tanımlanan bir kavramdır (Davis,1981,95).

İş Doyumu Alt Boyutları: Bu araştırmada zihni zorlayıcı iş, adil ödüllendirme mekanizması destekleyici çalışma koşulları , destekleyici iş arkadaşları, kişilik ve iş uyumu ve örgüt politikaları ve yönetimi iş doyumu alt boyutları olarak ele alınmıştır.

Meslek Yüksekokulu: Belirli mesleklere yönelik ara insangücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim - öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur (Yükseköğretim Kanunu, 1981, 16).

Öğretim Elemanı: Yüksek öğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, 16).

2. YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın çalışma evreni ve örnekleme tanımlanacak, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yapılan istatistiksel işlemler üzerinde durulacaktır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, vakıf üniversitelerindeki meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladığından, araştırmada bu amaca en uygun olan genel tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni, İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan vakıf üniversitelerine ait meslek yüksekokullarında görev yapan (araştırma görevlileri dışındaki) tam zamanlı öğretim elemanlarından oluşmuştur. Araştırmaya MYO'larda görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda İstanbul ili Avrupa yakasında MYO'su olan toplam 8 vakıf üniversitesi tespit edilmiştir. Avrupa yakasında yer almasına rağmen öğretim kadrosunun diğer vakıf üniversitelerine oranla çok yüksek olmasından dolayı (178 öğretim elemanı) İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Araştırmada örneklem alınmamış, çalışma evreninin tamamına ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamına alınan üniversiteler, öğretim elemanı sayıları ve araştırma anketini cevaplayan öğretim elemanı sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Kapsamında Yer Alan ve Araştırma Anketini Cevaplayan Öğretim Elemanı Sayıları

Araştırma Kapsamında Yer Alan Vakıf Üniversiteleri	MYO'da Görevli Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Anketi Cevaplayan Öğretim Elemanı Sayısı
Bahçeşehir	16	11
Beykent	58	41
Fatih	40	28
İstanbul Ticaret	18	13
Bilgi	7	5
Kültür	58	41
Kadir Has	14	10
TOPLAM:	211	149

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler bir anket yardımıyla elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anketin tercih edilme sebebi; kısa sürede çok fazla sayıda kişiye uygulanabilmesidir. Araştırmanın kapsamında yer alan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri iki farklı bölümden oluşan bir anket ile ölçülmüştür. Anketin birinci bölümü anketi cevaplandıranların bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur. Bu bölüm, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin bireysel özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Anketin ikinci bölümü ise, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla uygulanan Minnesota İş Doyum Anketi'dir (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire). Anketin Türkçe'deki kısa adı MİDA, İngilizce'deki kısa adı ise MSQ'dur. MİDA, R.V. David, D.J Weiss, G.V England ve L.H Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Anket dünyada olduğu kadar Türkiye'de de çok sayıda iş doyumunu araştırmalarında kullanılmıştır. Araştırmada MİDA'nın 100 maddelik uzun formu yerine 20 maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Anketin geçerlilik ve güvenilirlik testleri

Cronbach - Alpha testleri ile yapılmıştır. Alpha değeri 0,9171 olarak bulunmuştur (Kılıç, 2002, 9). 20 maddeden ve 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanan anket çalışanların içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır.

İçsel iş doyum düzeyi Herzberg’in Çift Etmen Teorisi’nde yer alan güdüleyici faktörlere dayandırılarak ölçülürken, dışsal iş doyum düzeyi ise aynı kuramda yer alan sağlık faktörlerine dayandırılarak ölçülmektedir. İçsel iş doyum, işin içeriği ile ilgili olup işin yapılması sırasında ortaya çıkar ve işin çalışanlar için güdüleyici olmasına olanak tanır. Başarı, işin kendisi, sorumluluk alma ve kişisel gelişim gibi güdüleyici faktörlerle ilgilidir.

Dışsal iş doyumunu ise, örgüt politikası ve yönetim, denetmen ile olan ilişkiler, havalandırma, ısıtma gibi iş koşullarıyla ilgilidir. Kısaca, dışsal iş doyum bireyin çalıştığı iş koşullarıyla ilgilidir. Aşağıdaki tabloda anket maddelerinin hangi iş doyumunu ölçmeye yönelik olduğu gösterilmiştir:

Tablo 2: Minnesota İş Doyum Anketinin İçerik Analizi

Anket Maddesi	İş Doyum Türü	İçerik
1. Her zaman meşgul olmamı sağlaması.....	İçsel	Faaliyet
2. Tek başıma çalışma fırsatı vermesi.....	İçsel	Serbestlik
3. Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi.....	İçsel	Değişiklik
4. Toplum içinde bir “birey” olma şansını tanınması.....	İçsel	Sosyal Statü
5. Müdürümüzün bizleri yönetim tarzı.....	Dışsal	Örgüt Yönetimi
6. Müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği	Dışsal	Yönetici ve teknik
7. Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak.....	İçsel	Ahlaki değerler
8. İşimin sağladığı istihdam güvencesi.....	İçsel	İşin güvenirliliği
9. Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi.....	İçsel	Sosyal sorumluluk-hizmetler
10. İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi.....	İçsel	Otorite

Tablo 2 – devam

11. Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi.....	İçsel	Yeteneklerini kullanabilme
12. Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli.....	Dışsal	Örgüt politika uygulamaları
13. Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge.....	Dışsal	Ödemeler-Ücretlendirme
14. İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi..	Dışsal	Yükselme-Terfi
15. Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem.....	İçsel	Sorumluluk
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatımın olması.....	İçsel	Yaratıcılık
17. Çalışma koşulları.....	Dışsal	İşyerinin fiziksel ortamı
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri.....	Dışsal	Çalışma arkadaşları
19. İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir...	Dışsal	Tanınma
20. İşimden elde ettiğim doyum.....	İçsel	Başarı

Ramin Aliyev. “Türk Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması” (Yüksek Lisans Tezi, AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004), 50’den uyarlandı.

MİDA, 5’li Likert tipinde hazırlanmış bir ölçektir. Ankete verilen cevaplar, “Beni çok tatmin ediyor”dan “Beni hiç tatmin etmiyor” a doğru beş seçenek halinde sıralanmıştır. Aşağıdaki şekilde ölçeğin değer aralıkları gösterilmektedir.

Tablo 3: Ölçek Değeri Aralıkları

Aritmetik Ortalama (\bar{X})	Açıklama
1.00 – 1.80	Beni hiç tatmin etmiyor
1.81 – 2.60	Beni yeterince tatmin etmiyor
2.61 – 3.40	Karar veremiyorum
3.41 – 4.20	Beni yeterince tatmin ediyor
4.21 – 5.00	Beni çok tatmin ediyor

2.4. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler, Statistical Package for the Social Science for Windows (SPSS) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve aritmetik ortalama,

standart sapma, bağımsız gruplar t-testi , tek yönlü varyans analizi ve LSD testi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır.

Öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin hesaplanmasıyla elde edilmiştir.

Öğretim elemanlarının kişisel özellikleri ile ilgili (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem) tanımlayıcı istatistiksel analizler için, frekans ve yüzdelik dağılımları hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla ikili gruplarda bağımsız gruplar t-testi yani iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi uygulanmıştır. Yaş, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenleri ile öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenirken tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılığın anlamlı çıkması halinde farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla LSD testi uygulanmıştır.

3. KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumu kavramı, iş doyumu alt boyutları, iş doyumu kuramları; iş doyumu ile ilgili yurt içinde ve dışında yapılmış araştırmalar açıklanmıştır.

3.1. İş Doyumu Kavramı

Örgütsel etkililiğe etki eden faktörlerin başında iş doyumu kavramı gelmektedir. İş doyumu kavramının tanımından önce, ‘doyum’ kavramını tanımlamak uygun olacaktır. Genel olarak doyum; bireyin yaşadığı olaylara veya karşılaştığı durumlara yönelik olumlu veya olumsuz olarak gösterdiği duygusal tepkileri olarak tanımlanır.

Buna bağlı olarak da, iş doyumu bireyin işinin içsel ve dışsal özelliklerine yönelik olumlu veya olumsuz hissetme derecesi şeklinde tanımlanabilir (Wood,1985, aktaran Rhee, Park, 2005 , 46). Başka bir tanımda ise Erdoğan (1996, 230) iş doyumunu, işgörenin işe ya da işin belirli yönlerine yönelik tutumları olarak tanımlar. İşgörenler iş yaşantıları neticesinde çeşitli tecrübeler kazanacaktır. Bu tecrübeler, çalışanların işlerine dönük tutumlarını şekillendirecektir. İş doyumu ise, işgörenin işine yönelik genel tutumunu oluşturacaktır.

Landy ve Locke iş doyumunu bireyin işinden duyduğu haz olarak tanımlamıştır. Landy, iş doyumunu işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamıştır. Locke ise iş doyumunu; bir kişinin mesleğinin ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması olarak tanımlamıştır (Keser, 2006, 71).

İş doyumunu bireyin işten duyduğu haz olarak tanımlayanlar arasında Başaran (2000, 28) da yer almaktadır. Başaran’a göre, işgörenin duyduğu hazzın ya da ulaştığı olumlu duygunun derecesi iş doyumunun derecesine eşittir.

Bir diğer iş doyumu tanımına göre ise, iş doyumu iş durumuna verilen duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülmez, ancak anlaşılır. İş doyumu genellikle çıktılarının

beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir (Karaköse, Kocabaş, 2006, 3).

3.2. İş Doyumunu Alt Boyutları

İş doyumunu kavramı birçok kavramın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan iş doyumunun çok boyutlu bir kavram olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Birçok araştırmacı, iş doyumunun alt boyutlarını veya iş doyumuna etki eden değişkenleri incelemiştir. Smith, Kendall ve Hulin yaptıkları araştırmada iş doyumunun temelde beş boyuttan oluştuğunu saptamışlardır. Bu boyutlar; ücret, işin kendisi, çalışma koşulları, yönetim politikaları, ve çalışma arkadaşlarından oluşmaktadır (Keser, 2006, 104). Aynı şekilde, Erdoğan (1996, 234) da iş doyumunu etkileyen değişkenleri bireysel, iş ve iş ortamına bağlı değişkenler başlığı altında incelemiştir. Bireysel değişkenler kapsamında; çalışanların kişilik özellikleri, sosyal yapısı ve tecrübeleri incelenmiş, iş ve iş ortamına bağlı değişkenler olarak ise; işin genel görünümü ve zorluk derecesi, işin içsel özellikleri, ücret, ilerleme olanağı ve uygun ödüllendirme ve işletmede geçerli olan kişisel ilişkiler incelenmiştir. Hackman ve Oldman ise iş doyumunun alt boyutlarını işin özellikleri ve bireysel özellikler başlıkları altında incelemiştir.

Robbins (1993, 184) ise iş doyumunun alt boyutlarını; zihinsel yönden zorlayıcı iş, adil ödüllendirme mekanizması, destekleyici çalışma ortamı, destekleyici iş arkadaşları ve kişilik ve iş uyumu başlıkları altında incelemiştir. Bu çalışmada, iş doyumunun alt boyutlarına örgüt yönetimi ve politikaları boyutu da eklenmiştir:

1. Zihni Zorlayıcı İş: Çalışanlar genellikle kabiliyetlerini gösterebilecekleri işlerde çalışmak istemektedirler. Çalışanların kabiliyetlerini ortaya koymalarını sağlayacak işlerde aşağıdaki özelliklerin bulunması gerekmektedir (Chung, 1981, 396):

- a. Görev çeşitliliği
- b. Özerklik
- c. Amaça odaklılık
- d. Geri bildirim

Yukarıdaki özellikleri taşıyan işler çalışanlar için daha fazla anlamlı ve güdüleyici olacaktır.

2. Adil Ödüllendirme Mekanizması: Çalışanlar, ücret ve terfi sisteminin adil, açık ve beklentileri doğrultusunda olmasını isterler. Yapılan işin niteliğine uygun, diğer örgütler tarafından da aynı oranda yani standart olarak verilen ücret, çalışanları güdüleyecektir. Çalışanlar, ücretin miktarından çok adil bir ücretlendirilmenin gerçekleştirilmesi sayesinde güdülenmektedir. Ücret de olduğu gibi, terfilerin veya çalışma araçlarının ve yerlerinin de belirlenmesinde adil bir tutum sergilenmesi gerekmektedir.

3. Destekleyici Çalışma Koşulları: Çalışanlar için iş ortamı hem bireysel sağlıkları hem de işteki verimlilikleri açısından son derece önemlidir. Çalışma yerinin yeterince sıcak, aydınlık, sessiz ve temiz olması gerekmektedir. Çalışma yerinin, çalışanın evine yakın olması da önemlidir. Bunlara ek olarak, çoğu işgören modern bir teknik donanıma sahip bir yerde çalışmak istemektedir. Yukarıdaki özelliklere sahip iş yerleri birçok işgören açısından güdüleyici olmaktadır.

4. Destekleyici İş Arkadaşları: Çalışanların çoğu için, iş sadece para kazanma aracı değildir. İş, aynı zamanda sosyal bir varlık olan insan için, diğer insanlarla etkileşimde bulunma imkanındır. Bu yüzden, çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkileri ne kadar olumlu ve destekleyici ise, çalışanların iş doyumlarının da o derece yüksek olması muhtemeldir. Etkileşimlerin miktarı, türü, derinliği ve niteliği oldukça önemlidir (Warr, 1996, 230).

İş yerlerinde iki türlü etkileşimden söz etmek olanaklıdır: Sosyo-teknik ve sadece sosyolojik etkileşimler. Sosyo-teknik etkileşimde, çalışanlar birbirleriyle sadece işlerini yaparken etkileşim içinde olurken, sosyolojik etkileşimde çalışanlar birbirleriyle iş dışında; kahve, yemek molalarında ve dinlenme zamanlarında da etkileşim içinde olurlar.

Hem sosyo-teknik hem de sadece sosyolojik etkileşimde olumlu ve destekleyici bir havanın olması çalışanları yüksek derecede olumlu yönde güdüleyecektir (Rush, 1969, 21).

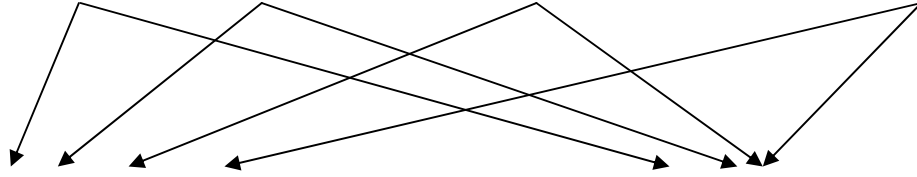
5. Örgüt Politikaları ve Yönetimi: Örgütün yönetimdeki yeterliliği, iş doyumuyla doğrudan ilgili bir kavramdır. İş bölümünün ve yetki dağılımının açık ve net bir şekilde yapılmadığı, çalışanların örgüt politikalarının belirlenmesi konusunda aktif

katılımlarının alınmadığı veya adil bir yönetimin (ücretlerin ve terfilerin belirlenmesi gibi konularda) sergilenmediği örgütlerde, karmaşa ve rahatsızlık ortamı olacaktır. Böyle bir ortam ise çalışanların iş doyumuna olumsuz etki edecektir (Rush, 1969, 21).

6. Kişilik ve İş Uyumu: Kişilik özellikleriyle, iş doyumunu arasında önemli bir bağ vardır. Holland'a göre, insanlar farklı kişiliklere sahiptirler ve de farklı işlerde başarılı olurlar. Holland, toplamda altı kişilik tipinden bahsetmektedir. Bunlar; gerçekçi (realistic), sosyal (social), araştırmacı (investigative), geleneksel (conventional), girişimci (enterprising) ve yaratıcı (artistic) kişilik tipleridir. Sosyal bir kişiliğe sahip kişinin öğretmen veya rehber gibi sosyal yönü baskın bir iş yerine; muhasebeci veya bankacı gibi geleneksel kişilik tipine uygun bir işte istihdam edilmesi, çalışanın iş güdümünü ve doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışanın kişilik özelliklerine rağmen yapılan görevlendirmeler ve istihdamlar düşük iş doyumuna neden olacaktır (Robbins, 1991,108).

Akıncı (2002, 6'dan aktaran Tengilimoğlu, 2005, 28) ise iş doyumunun alt boyutlarını kişisel ve iş ortamına bağlı örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında incelemiştir. Hazırladığı tabloda bu faktörlerden, iş doyumunu ve doyumсуuzluğu yaşayan çalışanların gösterdikleri davranışlardan bahsetmiştir.

KİŞİSEL FAKTÖRLER	İŞ ORTAMINA BAĞLI ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER		
	Örgütsel Düzenlemeler:	Örgüt Kültürü:	Genel Örgütsel Faktörler:
Genetik Eğilim Aile Kültürü Eğitsel Faktörler Sosyal-Kültürel Faktörler Değer Yargıları İş Hayatı Tecrübesi	İş Analizi İş Tanımı İş Gereklere İş Değerlemesi	Kişilerarası İlişkiler Bilgi Akışı Kararlara Katılma Yetki Devri İşgörene Verilen Değer Yönetim Tarzı Terfi ve Ödüllendirme	Ücret İş Güvencesi İş Özelliği İş Disiplini Hizmetiçi Eğitim Sosyal Olanaklar Fiziki Koşullar



İŞ DOYUMU	İŞ DOYUMSUZLUĞU
İşe ve Örgüte Bağlılık Zorunlu Şartlarda Oluşan Devamsızlık İşgören Düşük Devir Hızı Diğer Destekleyici Faktörlerle Destekleme İşgücü Verimliliğinde İstikrarlı Artış Mutlu ve Sağlıklı Kişi Yetenek ve Yaratıcılığını Ortaya Koyma Örgüt Amaçlarına Daha Kolay Güdülenme	İşe ve Örgüte Karşı İlgi Duymama Kamufle edilebilen Sık Devamsızlık İş Şikayetlerinde Artış İşgören Yüksek Devir Hızı Düşük İşgücü Verimliliği ve Etkinlik Mutsuz ve Sağlıksız Kişi Güdülenme Eksikliği

Şekil 1: İş Doymu ile İlgili Neden Sonuç İlişkisi

Zeki Akıncı, “ Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, c.4, s.2(2002): 2’den aktaran. Dilaver Tengilimoğlu, “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doymu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**. s.1 (2005): 24-45.

3.3. İş Doymu Kuramları

İnsanın üretime en etkili şekilde katılması nasıl sağlanır sorusu birçok örgüt kuramcısının temel sorusu olagelmıştır. İnsanı sürekli olarak gelişen ve kendini yenileyen bir varlık olarak görenler; insanların algı, tutum, his ve biliş gibi içsel özellikleri üzerinde yoğunlaşırken, insanın içsel faktörlerden çok, dışsal yani çevresel faktörlerden etkilendiğini ifade edenler ise insanların içsel özelliklerini anlamak yerine çevrelerini anlamaya çalışmışlardır (Koçel, 1999, 468).

Bu iki farklı yaklaşım, iş doyumu kavramının Kapsam (İçerik) ve Süreç kuramları tarafından farklı şekilde açıklanmasına neden olmuştur

3.3.1. Kapsam Kuramları

Araştırmalar sonucunda, insanların güdü yapısından kaynaklanan çeşitli gereksinimleri olduğu ve insanların bu gereksinimlerini karşılamak üzere davranışta buldukları ortaya çıkmıştır. Gereksinimleri temel çıkış noktası yapan kuramcılar 'içerik' veya 'kapsam' kuramlarını geliştirmiştir (İncir, 1990, 7). Bu kuram bireyi 'neyin' güdülediğiyle ilgilidir (Baysal, Tekarslan, 1987, 94).

Kapsam kuramları işin veya örgütün; bireyin güvenlik ve tanınma gibi ihtiyaçlarını ne kadar iyi karşılayabildiğiyle ilgilidir (Aamodt, 1990, s.378). Bu çalışmada Kapsam kuramları başlığı altında, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (İki Etmenli Kuram, Hijyen-Motivasyon Teorisi), Alderfer'in Erg Kuramı ve McClelland'ın Edinilmiş İhtiyaçlar Kuramı üzerinde durulacaktır.

3.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı temelde, insanların içsel ihtiyaçlarının davranışlarını şekillendirdiği sayılına dayanmaktadır (Szilagyı, Wallece, 1983, 100). Bir diğer ifadeyle, bireyler ihtiyaçları karşılandığı sürece işlerinde doyuma ulaşmaktadırlar (Aamodt, 1990, 379).

Maslow'un kuramı temelde iki ana fikre dayanır (Szilagyı, Wallece,1983, 106):

- ❖ İnsanların ihtiyaçları davranışlarını şekillendirir. Doyuma ulaşan ihtiyaçlar, bireyi güdüleme gücünü yitirir ve artık bireyin davranışlarını şekillendirmez.
- ❖ Alt düzeydeki ihtiyaçlar en azından minimum düzeyde karşılanmadan, daha üst düzey ihtiyaçlar ortaya çıkmayacaktır. Bireyler öncelikle güvenlik gibi temel ihtiyaçlarını gidermeye çalışacak; kendini gerçekleştirme gibi daha üst düzey ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir çaba içerisinde olmayacaktır.

Maslow'un kuramı aşağıdaki tabloda da gösterildiğı üzere, kendini gerçekleştirme ve saygı gibi üst düzey ihtiyaçlar; fizyolojik, güvenlik ve sosyal olmak üzere alt düzey ihtiyaçlardan bahsetmektedir (Schermerhorn ve diğ., 1991, 135):

Tablo 4: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Üst Düzey İhtiyaçlar	Kendini Gerçekleştirme: Saygı
Alt Düzey İhtiyaçlar	Sosyal Güvenlik Fiziksel

John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, **Managing Organizational Behaviour** (New York: Wiley, 1991),135' den uyarlandı

Aamodt (1990, 378) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini aşağıdaki gibi açıklamıştır:

- ❖ **Fiziksel İhtiyaçlar:** Maslow bir bireyin her şeyden önce; yemek, hava, su ve barınak gibi fiziksel ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışacağını söyler. İş doyumunu konusunda ise, parasız ve evsiz birinin bu ihtiyaçlarına cevap veren herhangi bir işte çalışabileceğini öne sürer.
- ❖ **Güvenlik :** Bireyin fiziksel yaralanma gibi sağlık konularında veya psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmeme gibi konularda kendini güvende hissetme ihtiyacıdır.
- ❖ **Sosyal İhtiyaçlar:** Sosyal ihtiyaçlar başkalarıyla birlikte çalışma, arkadaşlık kurma veya başkaları tarafından tercih edilme gibi ihtiyaçları kapsar.
- ❖ **Saygı:** Bu gereksinim temelde bireylerin saygı görme isteklerine dayanır. Saygı ihtiyacı iki boyutludur. Birinci boyut; birey olarak değer görme, yeterlilik ve yetkinlik kavramlarıyla ilgiliyken, ikinci boyut tanınma veya başkalarının gözünde hayranlık duygusu oluşturma gibi ihtiyaçları kapsar.
- ❖ **Kendini Gerçekleştirme:** En üst düzey ihtiyaç seviyesidir. Bireyin kendini gerçekleştirmesiyle ilgilidir.

Bireyin gelişme, kabiliyetlerini tam olarak ve en yaratıcı şekilde kullanma ihtiyacını kapsar (Schermerhorn ve diğ., 1991, 135). Bireyin olabileceğinin en iyisini olabilme yönünde çalışma ihtiyacıdır. Birey, eksi ve artı yönlerinin tam olarak farkındadır. Tüm gücüyle potansiyelini ortaya koymaya çalışmaktadır (Aamodt, 1990, 378).

Aşağıdaki şekilde Maslow'un ihtiyaçlarının örgüt tarafından nasıl karşılanabileceği gösterilmektedir.

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ İHTİYAÇLARIN ÖRGÜTÇE NASIL KARŞILANABİLECEĞİNİN ÖRNEKLERİ

Kendini Gerçekleştirme
Kişinin yaratıcı yeteneklerini kullanabilmesi

Saygınlık (Psikolojik)
Başarı, tanınma ve statü sahibi olma itibarlı olma

Sosyal İhtiyaçlar
Sevme, ait olma, kimlik duygusu kazanma, benimseme

Emniyet İhtiyaçları
Tehlikeden korunma, korku duymama, tanınma ve statü

Fizyolojik İhtiyaçlar
Yaşam ihtiyaçları; hava, su yiyecek, cinsellik

Kendini Gerçekleştirme
Yaratıcılık gerektiren cazip işler, kişisel gelişme ve yükselme olanakları

Saygınlık (Psikolojik)
Görevin adı ve sorumluluğu, yapılan işin övülmesi, yükselme, statüye uygun aylık

Sosyal İhtiyaçlar
Arkadaşça ilişkiler ortamı, futbol tavlama, piknik gibi sosyal faaliyetler

Emniyet İhtiyaçları
Sigorta ve emeklilik programları, iş güvencesi, emin ve sağlıklı iş koşulları, yetenekli uyumlu ve iyi önderlik

Fizyolojik İhtiyaçlar
Ücret, yan ödeme ve iyi çalışma koşulları

Şekil 2: Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Halil Can, **Organizasyon ve Yönetim** (Ankara: Siyasal Kitabevi, 1999), 178.

Maslow'un teorisi birçok konuda eleştirilmiştir. Teorinin değerlendirmesini yapan araştırmacılar, Maslow'un aksine insanların beş temel ihtiyaç grubuna değil, iki veya üç temel ihtiyaç grubuna sahip olduğunu iddia etmiştir (Aamodt,1990,s.384). Bir diğer eleştiri de, Maslow'un ihtiyaçlar arasında olduğunu iddia ettiği hiyerarşi kavramıyla ilgilidir. Maslow insanların fizyolojik ihtiyaçlarından, güvenlik ve sosyal gibi daha üst düzey ihtiyaçlara doğru yöneleceğini iddia etmiştir. Fakat, bazen insanlar bu sıralamaya

uymazlar. Bazen insanlar güvenlik ihtiyaçlarını karşılamadan saygı ihtiyaçlarını karşılamaya yönelebilirler.

Her ne kadar Maslow'un teorisi araştırmalar tarafından desteklenmese de, teori örgüt çalışanlarının nasıl iş doyumuna ulaştırılabileceği konusunda önemli katkılar sağlamıştır.

3.3.1.2. Çift Faktör Kuramı (İki Etmenli Kuram, Hijyen- Motivasyon Teorisi)

Çift faktör kuramı 1966 yılında Frederick Herzberg tarafından geliştirilmiştir. Herzberg, araştırmaları sonucunda doyuma ve doyumsuzluğa yol açan faktörleri saptamıştır (İncir,1990, 10). Bu faktörler; güdüleyiciler ve sağlık (hijyen) olarak nitelendirilmiştir (Baysal, Tekarslan, 1987, 96).

Sağlık faktörleri, bireyin işinden çok, çalıştığı iş ortamıyla ilgilidir. Örgüt politikaları ve prosedürleri, çalışma ortamı, insanlararası ilişkiler, yönetim ve denetim mekanizmaları ve ücret sağlık faktörlerini oluşturur (Aamodt, 1991, 141). Bu faktörler, işgörenin isteklerinin altında bir düzeye düşerse, işgörende doyumsuzluk oluştururlar. Aksi durumda yani istendik düzeyde olmaları halinde ise doyuma neden olmazlar; sadece nötr bir durum oluştururlar. Çünkü sağlık faktörleri iş doyumuna neden olan faktörler değildir (Aydın, 1996, 90).

Herzberg'e göre çalışanların iş doyumunu yükseltmek isteyen yönetici güdüleyici veya tatmin edici faktörlerden yararlanmalıdır (Schermerhorn, 1991, 141). Güdüleyiciler, işin içeriği ile ilgili içsel faktörlerdir; işin yapılması esnasında ortaya çıkar ve işi anlamlı kılarlar (Williams, 1978, 105).

Herzberg, işgöreni asıl tatmine ulaştıran ve işteki verimliliğini artıran etkenlerin güdüleyiciler olduğunu ifade etmiştir (Dawson, 1985, 66). Güdüleyiciler; başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme (yükselme) ve kişisel gelişim faktörlerini içerir (Szilagyi, Wallace, 1983, 111). Bu faktörlerin varlığı işgörene kişisel başarı hissi verecek ve iş doyumuna neden olacaktır; eksikliği ise iş doyumunun olmamasıyla sonuçlanacaktır (Koçel, 1997, 473). Aşağıdaki tabloda, Herzberg'in kuramı özetlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 5: Çift Etmen Kuramı

SAĞLIK FAKTÖRLERİ		GÜDÜLEYİCİ FAKTÖRLER	
Faktör	Örnek	Faktör	Örnek
Örgüt Politikaları ve Yönetim	Terfi imkanları, yüksek makamlı işgörenlere özel park yerleri	Başarı	Önemli bir görevin yerine getirildiğinin hissedilmesi
Denetim	Kararlara katılma kısmi olarak izin verilmesi	Tanınma	Bültenlerde başarılı kişilerin isimlerinin ilan edilmesi, madalya verilmesi
Yönetici ile olan ilişkiler	Çalışanların yöneticilerine saygı duyma dereceleri	İşin Kendisi	İşin eğlenceli ve tatmin edici olma düzeyi
İş koşulları	Havalandırma, ısıtma ve aydınlatma imkanları	Sorumluluk	İşgörenlere işleriyle ilgili sorumluluk verilmesi
		Yükselme	Başarı basamaklarını tırmanma
		Kişisel Gelişim	Profesyonel gelişim ve olgunlaşma

W. Jack Duncan, **Organizational Behaviour** (Boston: Houghton Mifflin, 1981), 183'ten uyarlandı.

Kuramın varsayımları üç başlık altında özetlenebilir (Beach, 1975, 244):

- ❖ İş doyumuna veya güdülenmeye neden olan faktörler, iş doyumsuzluğuna neden olan faktörlerden farklıdır.
- ❖ İş doyumunu ve iş doyumsuzluğu birbirine zıt kavramlar değildir.
- ❖ İş doyumunun zıttı iş doyumunun olmamasıdır; iş doyumsuzluğu değildir. Aynı şekilde, iş doyumsuzluğunun zıttı da iş doyumunun olmamasıdır, iş doyumunu değildir.

Çift etmen kuramı iş verimliliğine yaptığı önemli katkılara karşın, birçok nedenden ötürü de eleştirilmiştir. İlk olarak, güdülenme ve verimlilik arasındaki ilişki çok iyi bir şekilde incelenmemiştir. Kuram, iş doyumunu üzerine yoğunlaşırken, güdülenme konusunu göz ardı etmiştir. İşgörenler arası bireysel farklılıkları dikkate almadığı için de kuram eleştirilmiştir. Her işgören için başarı ve tanınma sağlayan işler doyum

sağlayıcı işler değildir. Bazı işgörenler için, iş güvenliği kendi başına bile iş doyumuna neden olabilir (Szilagyi, Wallece, 1983, 112).

Herzberg'in kuramı; özellikle de iş zenginleştirme ve iş doyumunu gibi konulardaki öneminden dolayı oldukça faydalı olmasına karşın, çevresel ve bireysel değişkenleri göz ardı etmesi bakımından kuramın geliştirilmesi gerekmektedir (Williams, 1978, 107).

3.3.1.3. Alderfer'in Erg Kuramı

Maslow'un teorisindeki eksiklikler sebebiyle Clayton Alderfer 1972 yılında ERG kuramını geliştirmiştir. Alderfer, Maslow'un aksine bireysel ihtiyaçları üç kategoride incelemiştir (Aamodt,1990, 385). Bu ihtiyaçlar; 'varolma' (existence), 'ait olma' (relatedness) ve 'büyüme' (growth) dir (Szilagyi, Wallece,1983,113).

Varolma gereksinimi, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıyla eşdeğerdir. Bireylerin hayatta kalabilmek için ihtiyaç duydukları gereksinimlerdir (Aydın, 1993, 94).

Ait olma gereksinimi ise, bireylerin iş yaşamında iş arkadaşlarıyla kişisel ilişki kurma ihtiyacıdır. Maslow'un sosyal ve saygı ihtiyaçlarıyla eşdeğerdir (Robbins, 1993, 211).

Son olarak, büyüme ihtiyacı, bireylerin sürekli bir gelişim ve ilerleme ihtiyacı içinde olmalarıyla ilgilidir (Schermerhorn, 1991, 136). Büyüme ihtiyacı Maslow'un kendini gerçekleştirme ihtiyacı kapsamında düşünülebilir.

Alderfer'in kuramı birkaç konuda Maslow'un kuramından ayrılır. Alt düzey gereksinimlerin karşılanması her zaman daha üst düzey gereksinimlerin karşılanmasına neden olmayabilir. Daha üst düzey ihtiyaçlarının örgütçe karşılanamayacağını fark eden çalışanlar, bu duruma engellenme (regression) ismi verilir, daha alt düzey gereksinimlerle güdülenebilirler (Aamodt, 1990, 385). İkinci olarak, Maslow'un tersine Alderfer'a göre, ihtiyaçlar devamlılık arzeder ve sıradizinsel bir ilişki içinde değildir (Aydın, 1993, 94).

3.3.1.4. McClelland'ın Edinilmiş İhtiyaçlar Kuramı

1940 yılında David McClelland Tematik Algı Testleri (Thematik Apperception Test) aracılığıyla, insanların edinilmiş ihtiyaçlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır.

Yaptığı araştımlar sonucunda McClelland temel üç ihtiyaç grubu belirlemiştir (Schermerhorn,1991, 137):

- ❖ *Başarı ihtiyaı*; amaçlara ulaşmayı sağlayan ihtiyaçtır.
- ❖ *Güç (Erk) ihtiyaı*; diğer insanları etkilemeye yarayan ihtiyaçtır.
- ❖ *Aidiyet ihtiyaı*; diğer insanlarla ilişki kurmayı sağlayan ihtiyaçtır.

Kurama göre, her insanda bu üç ihtiyaç mevcuttur. Fakat, bu ihtiyaçların bireylerde hissedilme düzeyleri farklılık göstermektedir. Bazı bireylerde başarı ihtiyaı yüksek, güç ihtiyaı düşük ve aidiyet ihtiyaı orta düzeyde bulunurken, diğer bireylerde bu ihtiyaçlar farklı düzeyde olabilir (İncir,1990, 14).

McClelland başarı ihtiyaını diğer ihtiyaçlardan farklı olarak değerlendirir. Başarı ihtiyaı, güç ve bağlanma ihtiyaçlarının aksine, diğer insanlarla etkileşime girmeden de tatmin edilebilir. Fakat, güç ve bağlanma ihtiyaçlarının tatmini, bireylerle etkileşime bağlıdır (Dawson, 1985, 65).

Başarı güdüsü, kalıtsal değildir. Bireyler, başarı güdüsünü eğitimle kazanabilirler. Başarı güdüsü yüksek bireyler aşağıdaki niteliklere sahiptirler (McClelland, 1966, 19-23'den aktaran Kelly, 1974, 282):

- ❖ Kendilerine kısmen zor, fakat başarılılabılır amaçlar belirlerler.
- ❖ Karşılaştıkları problemleri çözmeye çalışırlar. Sonucu şansa bırakmazlar.
- ❖ Ödülden çok, bireysel başarı kavramına önem verirler.
- ❖ Somut ve geri dönüt alabilecekleri işlerde çalışmaktan hoşlanırlar.

Kuram, başarı güdüsü düşük çalışanların başarı eğitimleriyle, başarı güdülerinin yükseltilebileceğini ileri sürmüştür.

3.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, güdülenme sürecinin nasıl gerçekleştiğini incelemektedir (Baysal, Tekarslan, 1987, 97). Başka bir ifadeyle, bireyleri bir davranışı tekrar göstermeye veya göstermemeye sevk eden etmenler nelerdir sorusu süreç kuramlarının özünü oluşturur (Koçel, 1999, 474). Bu çalışmada, Bekleyiş Kuramları (Vroom'un Bekleyiş Kuramı ve

Lawler-Porter Bekleyiş Kuramı), Eşitlik Kuramı, Amaç Saptama Kuramı ve Pekiştirme Kuramı'na yer verilmiştir.

3.3.2.1. Bekleyiş Kuramları (Expectancy Theories)

Bekleyiş kuramlarının ilki Victor H.Vroom tarafından ortaya atılmıştır. Daha sonra, Vroom'un teorisi, E. Lawler ve L. Porter tarafından geliştirilmiştir (Koçel, 1999, 476):

3.3.2.1.1. Vroom'un Bekleyiş Kuramı

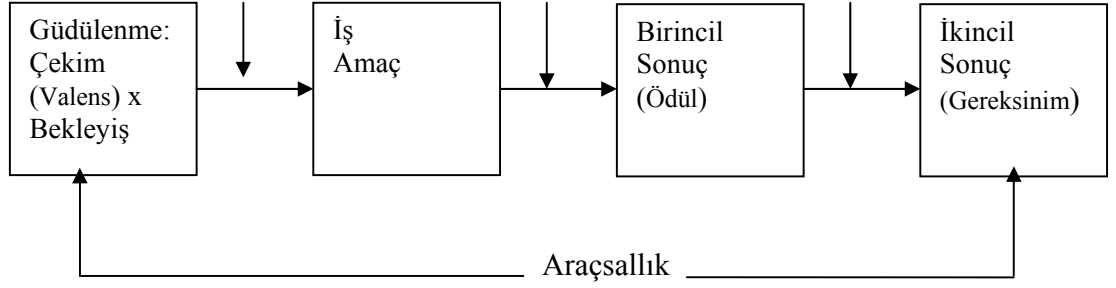
1964 yılında Victor Vroom'un yaptığı araştırmalar bireylerin güdülenebilmeleri için, işlerinin ihtiyaçlarına cevap verir nitelikte olması gerektiğini ve işin tamamlanmasının bireylerin amaçlarına ulaştıracak bir araç olması gerektiğini göstermiştir (Kelly, 1974, 287). Aydın'a göre (1997, 95), Bekleyiş kuramının temel varsayımı, güdülenmenin bireyin yaptığı eylemlerin sonuçlarına verdiği önem ve değer olduğudur.

Kuramın temel kavramları; *bekleyiş*, *çekim (valens)*, *sonuç* ve *araçsallıktır*. Bekleyiş, bireyin belirli bir davranışın belirli bir sonuca yol açacağı ihtimaline ilişkin algısıdır. Belirli düzey çaba belirli ödüllere neden olacaktır inancı bir bekleyiştir.

Çekim ise; bireyin belirli bir sonuca yönelik isteğiyle ilgilidir (Duncan, 1981, 143). Çekim bireyin ödülü isteme derecesidir. Yüksek çekim, daha fazla çaba sarfetmeye neden olacaktır.

Bir diğer kavram ise 'sonuç'tur. Sonuçlar iki düzeyde incelenir: Birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlar (Baysal, Tekarslan, 1978, 98). Birinci düzey sonuçlar; ücret, terfi ve iş güvenliği gibi konuları kapsarken; ikinci düzey sonuçlar yiyecek, barınak ve benlik tatmini gibi konuları kapsar (Kelly, 1974, 287).

Kuramın son kavramı ise 'araçsallık'tır. Birey performansı sonucunda örgüt tarafından ödüllendirilir. Yaptığı iş karşılığında, örgüt tarafından kendisine maaş verilen (birincil sonuç) birey, maaşıyla bazı fiziksel ya da sosyal ihtiyaçlarını (ikincil sonuçlar) giderebilir. Bu durumda birincil sonuçlar ikincil sonuçlar için aracıdır. Araçsallık birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara neden olacağına yönelik bireyin sahip olduğu öznel olasılıktır (Koçel, 1999, 478). Vroom'un kuramını aşağıdaki şekil üzerinde göstermek mümkündür (Kelly, 1974, 287):



Şekil 3: Vroom'un Güdülenme Modeli (Kelly, 1974, s. 287)

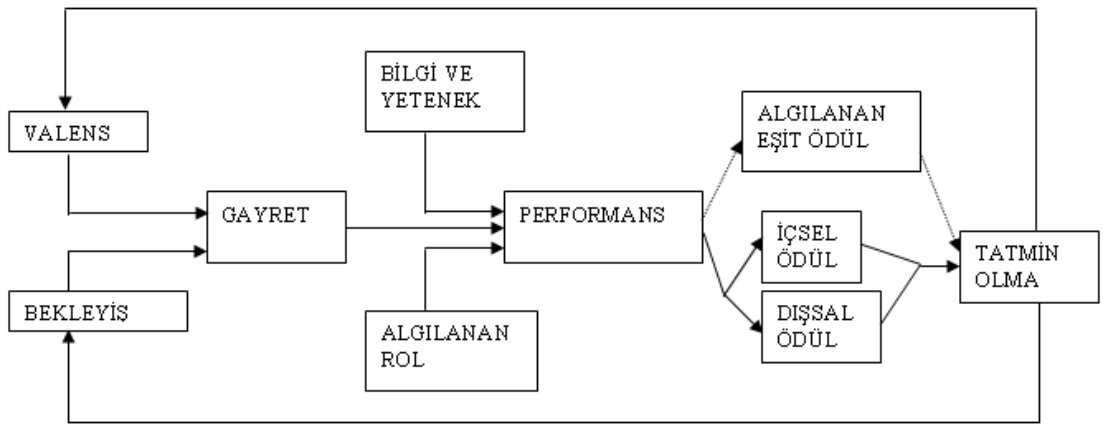
Joe Kelly, **Organizational Behaviour: An Existential- System Approach** (Homewood: R.D. Irwin, 1974), 287.

Bu kuramı destekleyen yönetici aşağıdaki konulara önem vermelidir (Koçel, 1997, 497):

- ❖ Çalışanlar için hangi ödüllerin (sonuçların) önemli olduğunu belirlemelidir.
- ❖ Örgüt için ne tür davranışların gerekli olduğunu belirlemelidir.
- ❖ Performans ve ödül arasındaki ilişkiyi belirlemelidir.

3.3.2.1.2. Lawler-Porter Bekleyiş Kuramı

Kurama göre, güdüm ile doyum ve verimlilik arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır (Baysal, Tekarslan, 1987, 99). Model temelde Vroom'un modeliyle benzerlikler gösterse dahi, güdülenmede bireysel farklılıkların rolünü belirginleştirmesi bakımından modelden ayrılır. Aşağıda, Lawler ve Porter modeli gösterilmektedir:



Şekil 4: Lawler ve Porter Modeli

Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği** (İstanbul: Beta Yayıncılık, 1999), 479.

Kuram, performans için; valens ve bekleyiş kavramlarının önemini kabul etmekle birlikte, performansta iki farklı değişkenin de belirleyici olduğunu öne sürer. Bunlardan ilki; bireyin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyidir. Yeterli bilgi ve becerisi olmayan çalışan her ne kadar çalışırsa çalışım başarılı olamayacaktır. Bu yüzden çalışanın yapacağı işle ilgili bilgi ve becerilerinin artırılması gerekmektedir. Teorinin bir diğer değişkeni ise, çalışanın kendisi için ‘algıladığı rol’ ile ilgilidir. Eğer çalışandan beklenen rol algısıyla çalışanın kendi rol algısı farklılık gösterirse rol çatışmaları ortaya çıkacaktır. Çalışanın yaşadığı rol çatışmaları ise performansını olumsuz yönde etkileyecektir (Koçel, 1999, 480).

3.3.2.2. Eşitlik Kuramı (Equity Theory)

Eşitlik kuramı Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Adams, girdilerin çıktılarla eşdeğerde olması gerektiğine inanmaktadır (Baysal, Tekarslan, 1987, 100). Teori, çalışanların örgütlerinde yaşadıkları eşitsizliklerin güdülenmelerine ve verimliliklerine etki edeceğini savunur.

Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında aldıkları sonuçları diğer arkadaşlarıyla veya eski işleriyle kıyaslarlar. Çalışanlar, örgütte iki türlü eşitsizlik hali ile karşılaşabilir. Bunlar; olumlu eşitsizlik (positive inequity) ve olumsuz eşitsizlik (negative inequity)’tir. Olumlu eşitsizlik; çalışana kendisiyle aynı işi yapan ve aynı yeterliliğe sahip çalışanlara kıyasla daha fazla ücret veya ödül verilmesi halidir. Olumsuz eşitsizlik ise; çalışana kendisiyle aynı işi yapan ve aynı yeterliliğe sahip çalışanlara kıyasla daha az ücret veya ödül verilmesi halidir (Schermerhorn, 1991, 144).

Eşitsizlik olduğunu algılayan çalışanlar, tekrar eşitlik haline ulaşabilmek için bazı önlemler almaktadır (Robbins, 1991, 224):

- ❖ Girdilerini değiştirirler (çalışan daha az çaba gösterirler).
- ❖ Çıktılarını değiştirirler (parçabaşına ücret alan çalışan düşük kalite ama fazla miktarda üretim yapar).
- ❖ Kendilerine yönelik algılarını değiştirirler (çalışan kendisinin daha fazla hızlı çalıştığına inanır).
- ❖ Başkalarına yönelik algılarını değiştirirler (çalışan iş arkadaşlarının işini beğenmez).

- ❖ Alanı terkederler (çalışan işi bırakır).

Adams, çalışanların yaşadıkları eşitsizlikleri eşitlik haline dönüştürmeye çalışacaklarını söyler. Olumlu eşitsizliğe uğrayanlar performanslarını hem nitel hem de nicel yönden artırma eğiliminde olurken, olumsuz eşitsizliğe uğrayanlar ise, tam tersi bir davranışla, daha az miktarda ve kalitede üretmeye başlarlar (Schermerhorn,1991,145).

Eşitlik teorisi örgüt yönetimine temelde üç konuda katkı sağlamıştır (Aydın, 1993, 95):

- ❖ İşgörelere eşit ödüller verilmelidir.
- ❖ Eşitlik uygulamaları örgüt içindeki ve dışındaki işgöreleri de ilgilendirir.
- ❖ Eşitsizliğe gösterilen tepkiler değişiklik gösterir.

3.3.2.3. Amaç Saptama Kuramı (Goal Setting Theory)

Amaç saptama kuramı Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Kuramda, belirlenen amacın niteliğinin, bireylerin güdülenme düzeylerine etki edeceği savunulmuştur. Amaç, işgöreleri ne yapmaları ve işgörelerin ne kadar çalışmaları gerektiği gibi konularda bilgilendirir (Robbins, 1993, 220-221).

Kurama göre; belirlenen amaçların zorluk derecesi işgörelerin güdülenme düzeylerine doğrudan etki yapmaktadır. Kendilerine elde edilmesi zor amaçlar belirleyen kişiler daha fazla güdülenecek ve bu kişilerin performansları da daha yüksek olacaktır (Aydın, 1993, 96).

Belirlenen amaçların bireylerin güdülenme düzeyini yükseltebilmesi için, bazı özellikleri taşıması gerekmektedir (Aamodt,1991, 398-399):

- ❖ Amaçlar, açık ve somut olmalıdır. Bir diğer ifadeyle, ‘Ben elimden geleni yapacağım’ demek yerine ‘ben elli sayfa yazı yazacağım’ demek daha güdüleyici olmaktadır. Amaç ne kadar açık ise, üretkenlik de o kadar fazla olmaktadır.
- ❖ Amaçlar yüksek, fakat elde edilebilir nitelikte olmalıdır. Kendine günde elli sayfa yazı yazmayı hedefleyen bir kişi, günde bu kadar yazı yazamadığını fark ederse güdülenme düzeyi düşecek ve çalışmayı bırakacaktır. Bu yüzden hedefler zor fakat ulaşılabilir olmalıdır.

- ❖ Performanslarına ilişkin geribildirim alan kişiler, daha iyi performans göstermektedirler. Çünkü, geribildirim bireylerin yaptıkları ile yapacakları arasındaki farkı ortaya koyduğu için, davranışları yönlendirici bir etkiye sebep olmaktadır (Robbins, 1993, 221).
- ❖ Bireylerin amaçlarını gerçekleştirmeye adanmış olmaları gerekmektedir. Amaca adanmış bireyler, amacını yitirmeden sürekli olarak çalışacak ve oto kontrol mekanizmasıyla kendini amaca yönelik eylemde bulunmaya teşvik edecektir (Robbins,1993, 222).
- ❖ Bireylerin kendilerine olan inançları ve güvenleri de amaçlarının gerçekleşmesinde son derece önemlidir. Kendine inanan bireyler daha fazla güdülenirler ve daha fazla edim gösterirler. Buna karşın; kendine inanmayan kişiler hemen pes eder ve yenilgiyi kabul ederler (Robbins. 1993, 222).

3.3.2.4. Pekiştirme Kuramı (Reinforcement Theory)

Amaç saptama kuramı davranışın amacın bir sonucu olduğunu varsayarken; pekiştirme kuramı davranışın pekiştirme sürecinin bir sonucu olduğunu varsayar (Aamodt, 1991, 394). Bu kapsamda incelenen en önemli kuram Skinner tarafından geliştirilen ve Edimsel Şartlandırma (Operant Conditioning) olarak bilinen kuramdır (Koçel, 1999, 475). Kuramın en temel sayılması pekiştirilen davranışın devamlılık göstereceğidir (Aamodt,1991, 395).

Pekiştirme dört farklı şekilde gerçekleştirilir (Szilagyı , Wallace, 1983, 141):

- ❖ **Olumlu Pekiştirme:** Olumlu bir pekiştireç (ödül) verilmesi yoluyla, davranışın ortaya çıkma sıklığı artırılmaktadır. Çalışmaları karşılığında maaş artışı, terfi gibi istendik sonuçlar elde eden çalışan, çalışmalarını artırarak devam ettirecektir.
- ❖ **Olumsuz Pekiştirme:** Olumsuz, yani bireyi rahatsız edici bir pekiştireç verilmesi yoluyla istendik davranışın ortaya çıkma sıklığının artırılmasıdır. Sözlü uyarılar veya olumlu pekiştireçlerin kaldırılması bireyin istendik şekilde davranmasını sağlayabilir. Öğle yemeği arasında iki veya üç saat harcayan

çalışanların uyarılması, çalışanların bir saat öğle yemeği izni kullanmalarını sağlayacaktır.

- ❖ **Ceza:** İstenmedik davranışların ortaya çıkmasının önlenmesi amacıyla uygulanır. İki veya üç saat öğle yemeği izni kullanan çalışanların müdürleri tarafından ikaz edilmeleri, öğle yemeğinde gereğinden fazla vakit harcanmasının önüne geçecektir. Bu hareket, istenmeyen davranışın ortadan kalkmasına neden olabilecektir.
- ❖ **Sönme:** Olumlu pekiştirecin kaldırılması, uygulanmaması sonucunda, istendik davranışlarda sönme ortaya çıkacaktır. Fazla mesai karşılığında ek ücret alan çalışanlar, ek ücret ödemesinin kaldırılması sonucunda fazla mesai yapmaktan vazgeçeceklerdir.

Bu kuramın etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir (Aydın, 1993, 96):

- ❖ Tutarlı bir çalışma ortamının oluşturulması
- ❖ Astların onaylanır nitelikteki davranışlarının belirlenmesi
- ❖ Kullanılacak ödüllerin niteliğinin belirlenmesi
- ❖ Onaylanır nitelikteki davranış ve ödüllerin net bir biçimde astlara açıklanması
- ❖ Onaylanır davranışların anında ödüllendirilmesi
- ❖ Ödüllerin sabit orana göre değil değişen orana göre verilmesi

Pekiştirme her ne kadar davranış şekillendirmede önemli bir yere sahip olsa da, davranışı şekillendiren tek etmen değildir. Sürekli azarlanan veya ceza gören çalışan daha fazla çalışmak yerine, işsel verimliliğini tamamiyle kaybedebilir. Bu yüzden özellikle ceza çok fazla uygulanmamalıdır (Robbins, 1993, 223).

3.4. İŞ DOYUMU ARAŞTIRMALARI

3.4.1 Yurt Dışında Yapılan İş Doymu Araştırmaları

1920'li yıllarda ortaya atılan iş doymu kavramı 1930 ve 1940'lı yıllarda önem kazanmış ve üzerinde çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İş doymu araştırmalarının tarihi, çalışma yeri ile üretkenlik arasında bir ilişki olup olmadığını göstermek amacıyla gerçekleştirilen Hawthorne araştırmalarına dayandırılır. Araştırma, F. Roethlisberger ve Elton Mayo tarafından, Western Elektrik Şirketi'nin Hawthorne fabrikasında gerçekleştirilmiştir. 1924 yılında başlayan araştırma ışıklandırma, ısıtma ve dinlenme gibi fiziksel değişkenlerin iyileştirilmesinin üretkenliğe katkı sağlayacağını varsaymıştır. Ancak, araştırma sonucunda, yapılan iyileştirmelerin üretkenliği artırmadığı ve bazen de iyileştirme olmaksızın üretkenlikte artış olduğu saptanmıştır. Üretimde artışa yol açan faktörlerin çevresel olmadığı aksine, çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Hawthorne araştırmaları, iş doymu ve güdülenme gibi kavramların üretkenliği artırdığını ortaya çıkarmıştır (Koçel, 1999, 162-163).

Roethlisberger ve Dickson 1939 yılında Western Elektrik Şirketi'nde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada 20,000 işçi yer almıştır. Araştırma sonucunda, düşük iş doymunun yüksek devamsızlığa ve düşük seviyede üretime neden olduğu anlaşılmıştır.

Brayfield ve Crockett'in 1955 ve March ve Simon'ın 1958 yılında yaptıkları araştırmalar; çalışanların örgüte katkıları karşısında elde ettikleri kazançlarının katkıları kadar ya da katkılarından fazla olduğu durumlarda örgütte kalma eğilimi gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır. March ve Simon iş doymunun üç alt boyutu olduğunu öne sürmüştür. Bunlar; kişilik ve iş uyumu, iş ilişkileri ve çalışanların iş gereksinimlerinin görev gereksinimlerine uygunluğudur (Palmer ve diğ., 1998, 287).

Frederick Herzberg ise 1959 yılında doğrudan iş doymunu inceleyen bir çalışma yapmıştır. Herzberg'in çalışmasında 200 mühendis ve muhasebeci yer almıştır. Araştırma sonucunda; başarı, yükselme, tanınma, sorumluluk ve işin kendisi gibi faktörlerin çalışanlar için güdüleyici olduğu ve iş doymuna yol açtığı anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra; örgüt politikaları, yönetim, bireylerarası ilişkiler, çalışma koşulları,

denetim ve ücret gibi faktörlerin ise iş doyumsuzluğuna neden olduğu anlaşılmıştır. İş doyumunun sağlanması için, örgütün çalışanlarına sorumluluk, başarı ve yükselme gibi olanakları sağlaması gerektiği araştırmada vurgulanmıştır (Toberman, 2001, 2).

1972 yılında Iris ve Baret yaptıkları araştırmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacıların merak ettiği konu, iş doyumunun mu yaşam doyumuna, yoksa yaşam doyumunun mu iş doyumuna yol açtığıydı. Iris ve Baret, iş doyumunu yüksek olan kişilerin işlerini önemsediklerini ve yaşamlarında mutlu ve huzurlu olduklarını ortaya çıkarmıştır. Orpen'in 1978 de yaptığı araştırma da Iris ve Baret'in bulgularını destekler nitelikte olmuştur. Orpen'in yaptığı araştırma, işteki doyumun yaşamdaki doyuma oldukça etki ettiğini göstermiştir (Sevimli, İşcan, 2005, 55).

İş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler üzerine de çok fazla sayıda araştırma yapılmıştır. Hulin ve Smith 1967 yılında yaptıkları araştırmada kadınların erkeklerden daha az iş doyumuna sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Aynı şekilde yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar yaşlıların gençlere oranla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğunu bulmuşlardır. 1992 yılında Frase ve Sorensan tarafından San Diego'da 73 öğretmenle yapılan araştırma geri bildirim (feedback) iş doyumunu önemli ölçüde artırdığını göstermiştir (Baş, Ardıç, 2005, 5-4).

Amerika'daki öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yapılan bir araştırmada, çalışma koşulları, öğretmenlerin bireysel özellikleri ve ücret konuları incelenmiştir. Perie ve arkadaşları tarafından Temmuz 1997'de hazırlanan istatistiksel analiz raporunda; özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir. Yine, öğretmenlerin yaş ve kıdem gibi bireysel özelliklerinin iş doyumunda etkili olduğunu; fakat bu etkinin çalışma koşullarının iş doyumundaki etkisi kadar yüksek olmadığı vurgulanmıştır. Söz konusu çalışma koşulları içerisinde özellikle; yönetsel destek, okul-aile işbirliği ve öğretmenin sınıf içerisindeki kontrolü sıralanmıştır. İlaveten, araştırmada öğretmenlerin iş doyumuyla ücret faktörü arasında zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır. Ücret öğretmenlerin iş doyumunda önemli bir faktör olarak görülmemiştir.

İş doyumsuzluğunun nedenleri üzerine yürütülen araştırmalar da yapılmıştır. Murray ve Murray'ın 1998 yılında yaptıkları araştırma sonucunda, iş doyumsuzluğunun çalışanların beklentilerinin örgütçe karşılanmaması sonucu ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Fakat, araştırmacılar iş doyumsuzluğuna neden olan en önemli sebebin aslında rol belirsizliğı olduğı sonucuna ulaşmışlardır. Açık ve net iş tanımlarının ve dağılımının yapılmadığı örgütlerde çalışanların stres yaşadığı ve iş doyumlarının da düştüğı gözlenmiştir (Goodall, 2003, 76).

İş doyumunu ve iletişim arasındaki ilişkiyi inceleyen Locke (1984), örgütlerde genellikle yukarıdan aşağıya doğru bir iletişimin gerçekteyiğini ve böyle bir iletişimde bilgi eksikliğı yaşandığını, bunun sonucu olarak ise örgüt kararlarının eksik verilerle alındığını ortaya çıkarmıştır. İletişim ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen bir diğer araştırmacı da Miles'dır. Miles 1998 yılında yaptığı araştırmada iletişim faktörünün çalışanların iş tatmin varyansının %60'ını açıkladığına ortaya koymuştur (Goodall, 2003, 77-78).

Shalley, Gilson ve Blum tarafından 2000 yılında, 2200 kişi incelenilerek yapılan araştırma, yaratıcılık gerektiren işlerin çalışanların iş doyumunu yükselttiğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda, yaratıcılık gerektiren işlerin işten ayrılma eğiliminde de azalmaya neden olduğı araştırmanın bulguları arasındadır (Çekmecelioğlu, 2005, 26).

Donetta Denise Beverly Goodall tarafından 2003 yılında yapılan " Ücretin İş Doyumuna Etkileri ve Özel Faktörler" isimli araştırma, üniversitede yarı zamanlı olarak görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunda ücretin etkili olup olmadığının ve iş doyumunda ücret dışında etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma "Austin Community College" 'da yarı zamanlı olarak çalışan 1236 öğretim elemanı ile gerçekteyirilmıştir. Katılımcılardan 125 maddelik anketi doldurmaları istenmiştir. Araştırma sonucuna göre, demografik açıdan yaşı büyük olan, kıdemli ve erkek çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, öğretim elemanları ücretin iş doyumlarına etki ettiğini ifade ederken ücretin yanı sıra; örgüt ilişkileri, bilgiye erişim, destek, kalite, değerlendirme ve örgütün sunduğı hizmetlerin de iş doyumlarında önemli olduğunu söylemişlerdir.

Bir başka iş doyumunu araştırması ise, De Nobile ve McCormick tarafından 2006 yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Katolik ilkokul çalışanlarının iş doyum düzeyleri ve bireysel değişkenler üzerinde durulmuştur. Araştırma, Avusturya'nın New South Wales kentinde yer alan Katolik bir ilkokulda gerçekleştirilmiştir. 356 kişiye anket yapılması ile toplanan veriler ilginç sonuçlar vermiştir. Araştırma sonucunda özellikle yaş, cinsiyet ve makam gibi kişisel değişkenlerle iş doyumunu arasında ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Buna göre erkek görevlilerin bayanlara göre daha az iş doyumunu yaşadıkları, gençlerin yaşlılara göre tecrübesizliklerinden ötürü daha düşük iş doyumuna sahip oldukları ve son olarak da yönetici pozisyonundaki öğretmenlerin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek bir iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise; yönetici pozisyonundaki öğretmenlerin müdürle daha fazla etkileşimde bulunabilme imkanına sahip oldukları; bunun sonucu olarak da daha fazla geri bildirim ve yönlendirme alabildikleri gösterilmiştir.

3.4.2. Yurt İçinde Yapılan İş Doyumu Araştırmaları

“Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” isimli çalışma Özdayı tarafından 1990 yılında gerçekleştirilmiştir. 1134 öğretmenin katıldığı araştırma sonucunda; resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin aynı, resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin özel liselerde çalışan öğretmenlere kıyasla daha düşük ve iş streslerinin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ramin, 2004, 40).

Selçuk ise 1998 yılında, “ Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıfıçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler” isimli bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya göre, iletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, iletişim düzeyi düşük müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Doğan, 2005, 29).

Gümüşeli tarafından 2001 yılında yapılan, “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışma; Eğitim-

Sen İstanbul 1 no'lu şubesine kayıtlı 1331 öğretmen arasından seçilen 266 kişilik örneklem grubu üzerinde yapılmıştır. Araştırmada, iş doyumunu Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılarak ölçülürken, çatışma yönetim stilleri ise kısa adı ROCI II olan anketle ölçülmüştür. Araştırma sonucunda iş doyumuyla ilgili aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

1. Öğretmenlerin iş doyumları orta düzeydedir.
2. Cinsiyete göre öğretmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.
3. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile; tümleştirme, uzlaştırma ve ödün verme stilleri arasında olumlu bir ilişki, hükmetme stili ile ise olumsuz bir ilişki vardır.

İş doyumunu konulu bir diğer araştırmada Sun tarafından 2001 yılında yapılmıştır. Araştırma, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personelinin iş doyumunda çalışılan birimin ve bireysel değişkenlerin etkili olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçları, 343 kişilik bir örneklem grubu üzerinden elde edilmiştir. Ünvan, cinsiyet ve medeni durumun genel iş doyumuna etki etmediği bulunmuştur. Araştırmada en yüksek iş doyumunu en az ve en fazla kıdeme sahip çalışanların yaşadığı, eğitim seviyesinin artmasıyla iş doyumunun azaldığı ve üretim servisinin iş doyumuna en az katkıyı yaptığı bulunmuştur.

Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini karşılaştırmak amacıyla 2002 yılında Kılıç tarafında yapılan çalışma, Yıldız Teknik Üniversitesi'nden 200, Bilgi Üniversitesi'nden ise 45 araştırma görevlisinden elde edilen verilerin genelleştirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları aşağıda verilmiştir:

1. Bilgi Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyi, YTÜ'de görevli araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyinden yüksektir.
2. Her iki üniversite de görevli araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri dışsal iş doyum düzeylerinden yüksektir.
3. Araştırma görevlilerinin medeni durum, öğrenim düzeyi ve kıdem değişkenleri ile genel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2004 yılında Tellioğlu tarafından, İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, 220 öğretmen örneklemi ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin en fazla iş arkadaşlarından en az ise çalışma olanaklarından doyum sağladığı ortaya çıkmıştır ve genel olarak ise öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine, cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenler etki etmezken, bunlar dışındaki bütün bireysel değişkenlerin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki ettiği ortaya çıkmıştır.

İlköğretim okullarında görevli müdür yardımcılarının iş doyum düzeyleri, 2005 yılında Doğan tarafından yapılan bir çalışmayla ölçülmüştür. Araştırma Kırıkkale ilinde görevli 87 müdür yardımcısıyla yapılmıştır. Müdür yardımcılarının iş doyum düzeyleri, beş temel boyutta incelenmiştir. Bunlar; yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutlarıdır. Araştırmanın sonucunda, müdür yardımcılarının fiziksel ortam ve ücret dışındaki boyutlardan memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenliği kökenli müdür yardımcılarının işlerini diğer branşlara oranla daha fazla severek yaptığı ortaya çıkmıştır.

Kuruüzüm ve Çelik (2005), “İkinci Mertebe Faktör Modeli ile Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi” isimli bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın verileri 216 öğretmene uygulanan anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada Genel ve Anadolu liselerinde görevli öğretmenler kıyaslanmıştır. İş doyumunu 10 alt boyutla incelenmiştir. Bunlar; okul yönetimi, öğrenci, geri bildirim, ders programı, rehberlik, beklentilerin karşılanması, çalışanlar arası ilişkiler, kendini geliştirme, maddi ve sosyal olanaklar ve kariyer danışmanlığıdır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş doyumlarını en fazla etkileyen faktörlerin başında; okul yönetimi, öğrenci, geri bildirim ve rehberlik gelmektedir. Öğretmen doyumuna en az katkı sağlayan faktörler ise, maddi ve sosyal olanaklar ve kariyer danışmanlığıdır. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, genel liselerde çalışan öğretmenlerin okul yönetimi açısından Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olmasıdır. Öğrenci faktörü , kariyer danışmanlığı ve

beklentilerin karşılanması açısından ise Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin Genel liselerde çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu anlaşılmıştır. Diğer boyutlarda, iki okul türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bireysel faktörlerin iş tatminine etkisini incelemek amacıyla Toker tarafından 2005 yılında yapılan araştırma 375 kişilik bir öneklem üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Buna göre, yaş ilerleyen çalışanın iş doyumunda artış gözlenmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından, erkek ile kadın çalışanın iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Çalışanların iş doyumlarına etki eden bir diğer faktör ise çalışanların eğitim durumudur. Lise mezunlarının üniversite mezunlarına kıyasla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak da üniversite mezunlarının işe yönelik beklentilerinin daha fazla olduğu gösterilebilir. Medeni durum değişkeninin ise iş doyumuna etki etmediği ortaya çıkmıştır; evli ve bekar çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

İş doyumunu ve liderlik ilişkisini inceleyen çalışmalar da yapılmıştır. 2005 yılında Özmen "Leadership Style Of Turkish Middle Level Managers In Private Sector And Its Relationship With Subordinate Performance, Satisfaction and Commitment" isimli bir çalışma yapmıştır. Çalışma iş doyumunun özünde, çalışanların beklentilerinin karşılanmasıyla ilgili bir kavram olduğunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre, çalışanların iş eğilimli ideal yönetici davranışlarıyla sahip oldukları gerçek yöneticinin uyum göstermesi, çalışanların iş doyumlarında artışa neden olurken; burada yaşanan uyumsuzluk çalışanların iş doyumlarında düşüşe neden olmaktadır.

Karaköse ve Kocabaş, 2006 yılında özel ve devlet okullarında görevli öğretmenlerin beklentilerinin öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarına olan etkisi konulu bir araştırma yapmıştır. Çalışma, Kahramanmaraş ve Gaziantep il sınırlarında görevli 296 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler 5 li Likert tipi ölçeğe göre hazırlanan bir anketle elde edilmiştir. Araştırma sonuçları aşağıda sıralanmıştır (Karaköse, Kocabaş, 2006, 12):

1. Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumlarını ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri; cinsiyete, mesleki deneyime, okul kademesine ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
2. Okul yöneticilerinin çeşitli boyutlardaki tutum ve davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumlarını ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik öğretmen görüşlerinde diğer değişkenlere göre anlamlı bir fark bulunamazken; okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu veriler ışığında özel okullarda çalışan öğretmenler, yöneticilerinin tutum ve davranışlarının işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Devlet okullarında çalışan öğretmenler ise bu görüşe genel olarak daha az katılım göstermişlerdir.
3. Örgütsel beklentilerin, öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında herhangi bir etkisinin olup olmadığına yönelik öğretmen görüşlerinde; okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenirken; diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere oranla, okullarının çevrede kendilerine itibar kazandırması ve çalışma ortamının yeterliliği konularında daha olumlu düşünmektedirler. Ayrıca her iki okul türünde çalışan öğretmenler, iş arkadaşları ile ilişkilerinin iyi bir seviyede olduğunu belirtmişlerdir.
4. Öğretmenlerin mesleki beklentilerinin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında herhangi bir etkisinin olup olmadığına yönelik öğretmen görüşleri arasında okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilirken; diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna göre hem özel okul öğretmenleri, hem de devlet okulundaki öğretmenler, mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini ve işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişler; ancak özel okul öğretmenleri

mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir. Devlet okulundaki öğretmenler ise işlerini yaparken kendilerini daha az stres altında hissettiklerini belirtmişlerdir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman ise 2006 yılında, “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli bir araştırma yapmıştır. Söz konusu çalışma, Konya ilinde görevli 173 öğretmenle yapılmıştır. Öğretmenlerin yaşam doyumları “Yaşam Doyumu Ölçeği”, iş doyumları Hackman ve Oldham’ın geliştirdiği iş doyum ölçeği ve tükenmişlik ise ‘Maslach Tükenmişlik Envanteri’ kullanılarak ölçülmüştür. Araştırmanın sonuçları aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyum, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyum puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır.
2. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyum, kişisel başarısızlık ve iş doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.
3. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.
4. Öğretmenlerin yaşam doyum ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık faktörleri arasında negatif yönlü, yaşam doyum ile iş doyum arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyum ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
5. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

4. BULGULAR ve YORUM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma amaçlarının elde edilmesi için araştırma kapsamında yer alan İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli 149 öğretim elemanının Minnesota İş Doyum Anketi'ne verdikleri cevaplar SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Daha sonra, sayısal olarak elde edilen veriler tablollaştırılmıştır. Her bir amaca ilişkin farklı tablolar oluşturulmuştur ve tablolştırılan veriler yorumlanmıştır.

4.1. Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Bireysel Değişkenlere Göre Dağılımı

Araştırma kapsamına İstanbul ilinde yer alan 7 vakıf üniversitesi dahil edilmiştir. Toplam 211 kişilik çalışma evreninden 149 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. 149 kişi çalışma evrenin % 71'ini temsil etmektedir. Araştırma kapsamında incelenen bireysel değişkenler; cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdemdir. Anket uygulanan öğretim elemanlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre dağılımını gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6: Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Erkek	76	51	Evli	89	60
Bayan	73	49	Bekar	60	40

Araştırma kapsamında yer alan 149 öğretim elemanının 76'sı erkek 73'ü ise bayandır.

Araştırmada, erkekler araştırma katılımcılarının %51'ini oluştururken; bayanlar %49'unu oluşturmuştur.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre dağılımına bakıldığında ise, 149 öğretim elemanının 89'unun evli, 60'ının ise bekar olduğu saptanmıştır. Buna göre evli öğretim elemanları araştırma katılımcılarının %60'lık; bekar öğretim elemanları ise %40'lık kısmını oluşturmuştur. Araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanlarının yaş, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre dağılımını gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğretim Elemanlarının Yaş, Mesleki Kıdem ve Öğrenim Düzeyi Değişkenlerine Göre Dağılımı

Yaş	N	%	Mesleki Kıdem	N	%	Öğrenim Düzeyi	N	%
22-25	13	9	1-3	47	31	Lisans	28	19
26-30	49	33	4-6	34	23	Y.Lisans	64	43
31-35	20	13	7-9	43	29	Doktora	57	38
36 ve yukarı	67	45	10 ve yukarı	25	17			

Öğretim elemanları yaş değişkeni bakımından dört grupta incelenmiştir. 22-25 yaş aralığında toplam 13, 26-30 yaş aralığında 49, 31-35 yaş aralığında 20 ve 36 yaş ve yukarısı yaş aralığında ise toplam 67 kişi vardır. 22-25 yaş grubu araştırmanın %9'unu, 26-30 yaş grubu %33'ünü, 31-35 yaş grubu %13'ünü ve 36 ve yukarısı yaş grubu ise %45'ini temsil etmektedir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları da dört grupta incelenmiştir. 1-3 yıl arası mesleki kıdemi olan 47, 4-6 yıl arası 34, 7-9 yıl arası 43 ve 10 yıl ve yukarısı arası 25 öğretim elemanı bulunmaktadır. Buna göre 1-3 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanları araştırmanın %31'ini, 4-6 yıl arası olanlar %23'ünü, 7-9 yıl arası olanlar %29'unu ve 10 yıl ve yukarısı arasında olanlar ise %17'sini oluşturmaktadır.

Öğrenim düzeyi değişkenine göre ise, toplam 149 öğretim elemanının, 28'inin lisans, 64'ünün yüksek lisans, 57'sinin doktora öğrenim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu verilere göre, lisans düzeyindeki öğretim elemanları araştırmanın %19'unu, yüksek lisans düzeyindeki öğretim elemanları %43'ünü ve doktora düzeyindeki öğretim elemanları % 38'ini oluşturmuştur.

4.2. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Genel İş Doyum Düzeyleri

İstanbul ilinde yer alan vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla hazırlanan ankete öğretim elemanlarının verdiği cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması

Anket Maddeleri	N	\bar{x}	S
S9 Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme fırsatı vermesi	149	4,20	0,979
S4 Toplum içinde bir birey olma şansını vermesi	149	4,14	0,975
S7 Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	149	4,03	1,048
S18 Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkileri	149	3,93	1,028
S10 İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	149	3,92	1,033
S16 Kendi yöntemlerimi deneme fırsatını vermesi	149	3,90	1,098
S2 Tek başıma çalışma fırsatı vermesi	149	3,90	0,995
S20 İşimden elde ettiğim doyum	149	3,87	1,048
S1 Her zaman meşgul olmamı sağlaması	149	3,81	1,121
S5 Yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı	149	3,69	1,240
S15 Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	149	3,68	1,125
S6 Yüksekokul müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği	149	3,65	1,288
S17 Çalışma koşulları	149	3,63	1,111
S11 Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	149	3,62	1,254

Tablo -8 devam

Anket Maddeleri	N	\bar{x}	S
S14 İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	149	3,60	1,226
S3 İşimin zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	149	3,59	1,202
S19 İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	149	3,45	1,243
S8 İşimin sağladığı istihdam güvencesi	149	3,24	1,244
S12 Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	149	3,16	1,206
S13 Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	149	3,04	1,190
Genel Toplam:	149	3,71	

Öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyleri Minnesota İş Doyum Anketi'nin bütün maddelerine (20 madde) bakılarak hesaplanmıştır. Buna göre, MYO'larda görevli öğretim elemanlarının diğer insanlar için birşeyler yapabilme (\bar{x} : 4,20), toplum içinde bir birey olabilme (\bar{x} :4,14), vicdana ters düşmeyen görevleri yapabilme (\bar{x} :4,03), çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler (\bar{x} :3,93), insanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme (\bar{x} :3,92), kendi yeteneklerini kullanabilme (\bar{x} :3,90), tek başına çalışma fırsatı elde edebilme (\bar{x} :3,90), işten elde ettikleri doyum (\bar{x} :3,87), her zaman meşgul olma (\bar{x} :3,81), müdürün yönetim tarzı (\bar{x} :3,69), kendi karar verme özgürlüklerini kullanabilme (\bar{x} :3,68), müdürün karar vermedeki yetkinliği (\bar{x} :3,65), çalışma koşulları (\bar{x} :3,63), yeteneklerini kullanabilme (\bar{x} :3,62), kendilerini geliştirebilme (\bar{x} :3,60), zaman zaman farklı şeyler yapabilme (\bar{x} :3,59) bakımından işlerinden “yeterince memnun” olduklarını söylemek olanaklıdır. Daha net bir ifadeyle öğretim elemanları, anketin 1., 2., 3.,4.,5.,6.,7.,9.,10.,11.,14.,15.,16.,17.,18. ve 20. maddelerine işlerinden “yeterince” memnun oldukları yönünde cevaplar vermişlerdir.

Fakat söz konusu öğretim elemanları, anketin işlerinin sağladığı istihdam güvencesi (\bar{x} :3,24), okul politikalarının uygulamaya konulma şekli (\bar{x} :3,16), ücretle yaptıkları iş arasındaki denge (\bar{x} :3,04) maddelerine işlerinden memnun olup olmama konusunda “kararsız” olduklarını ifade etmişlerdir.

Anket maddelerine verilen cevaplar en yüksek ortalamaya sahip olandan en düşük ortalamaya sahip olana doğru sıralandığında, MYO'larda görevli öğretim elemanlarının, işlerinden en çok '*diğer insanlar için birşeyler yapabilme fırsatı vermesi*' (\bar{X} :4,20), '*toplum içinde bir birey olma şansını vermesi*' (\bar{X} :4,14) ve '*vicdanlarına ters düşmeyen görevleri yapabiliyor*' (\bar{X} 4,03) olmaları bakımından "*yeterince*" memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Anketin, 9., 4. ve 7. maddeleri en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olmuş ve öğretim elemanlarının "*yeterince*" memnun oldukları konular olarak ortaya çıkmıştır.

Bu bulgulara bakılarak, öğretim elemanlığı mesleğinin öğretim elemanlarına diğer insanlara faydalı olma imkanı tanıdığını ve bu görevin öğretim elemanlarına toplumda saygınlık kazandırdığı sonucu çıkartılabilir. Özellikle de bu mesleğin oldukça etik bir meslek olduğunu söylemek de mümkündür. Çünkü öğretim elemanları, vicdanlarına ters düşen uygulamalarda yer almak zorunda kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Bütün bu özellikler açısından öğretim elemanları işlerinden '*yeterince*' memnundurlar. Hatta, işlerini en çok bu özelliklerinden dolayı severek ve daha fazla güdümlü olarak yapmaktadırlar.

Ankette en düşük aritmetik ortalamaya sahip olan, yani öğretim elemanlarının genel iş doyumlarının yüksek olmasında en az katkı sağlayan maddeler ise; '*ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge*' (\bar{X} :3,04), '*okul politikalarının uygulamaya konulma şekli*' (\bar{X} :3,16) ve '*işimin sağladığı istihdam güvencesi*' (\bar{X} :3,24) olmuştur. Diğer bir ifadeyle, anketin 13., 12. ve 8. maddeleri öğretim elemanlarının en az memnun oldukları konular olarak ortaya çıkmıştır.

Öğretim elemanları, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti çok fazla doyum sağlayıcı olarak nitelendirmemektedirler. Bu durumun nedeni olarak, yaptıkları işin süreklilik arz ediyor olması gösterilebilir. Akademisyenlik, öğretim elemanlarının sadece üniversitede oldukları saatlerde yaptıkları bir iş değildir. Öğretim elemanları hem üniversitede hem de kendi evlerinde oldukları zamanlarda çalışmak ve araştırmalarına devam etmek zorunda kalmaktadırlar.

Özellikle MYO'larda görevli öğretim elemanları akademik çalışmalarının çoğunu üniversite dışında yürütmek zorunda kalmaktadır. Bunun nedeni ise MYO'daki öğretim elemanlarının ders yüklerinin oldukça fazla olmasıdır. Ayrıca, İstanbul gibi büyük bir şehirde yaşıyor olmak da öğretim elemanlarının giderlerinin artmasına yol açmaktadır. Bu nedenlerden ötürü, öğretim elemanları maddi olarak daha fazla tatmin edilmek istemektedirler.

Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli de öğretim elemanlarını çok fazla tatmin etmeyen maddeler arasında yer almaktadır. Öğretim elemanları yüksekokul müdürlerinin yönetim ve kararlarından yeterince memnun olmalarına rağmen, okul politikalarının uygulanmaya konulma şeklinden yeterince memnun değildirler. Bunun nedeni olarak, MYO yönetimindeki istikrar eksikliği, idari kadro ile öğretim elemanları arasında yaşanan iletişim ve koordinasyon problemleri gösterilebilir.

Son olarak, devlet üniversitelerine göre daha az iş güvencesi olan vakıf üniversitelerinde görevli öğretim elemanları yaptıkları işin istihdam güvencesinin çok fazla olmadığını düşünmektedirler. Bu durum ise iş doyumlarını düşürmektedir. İş güvencesinin yüksek olmaması, öğretim elemanlarının iş güdülerini ve doyumlarını olumsuz etkilemektedir.

Bütün bu veriler ışığında, MYO'larda görevli öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyi anket maddelerinin (20 madde) aritmetik ortalaması hesaplanarak elde edilmiştir. Buna göre MYO'larda görevli öğretim elemanlarını genel iş doyum düzeyi \bar{X} :3,71 olarak bulunmuştur. Bu ortalamaya göre, öğretim elemanlarının genel olarak işlerinden “yeterince” memnun olduklarını söylemek mümkündür.

4.3. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel İş Doyum Düzeyleri

Araştırmanın ikinci alt amacını ölçmek için Minnesota İş Doyum Anketi'nin 1., 2.,3.,4.,7.,8.,9.,10.,11.,15.,16. ve 20. maddelerine verilen cevaplardan yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri, 20 soruluk anketin toplamda 12 sorusuna verilen cevaplara göre hesaplanmıştır. Bu cevaplara göre, öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamaları \bar{X} :3,83 olarak hesaplanmıştır.

Bu ortalamaya bakılarak öğretim elemanlarının içsel olarak işlerinden “yeterince” doyum elde ettikleri söylenilebilir. Aşağıdaki tabloda meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri ile ilgili her bir maddenin aritmetik ortalamalarının ve standart sapmalarının en büyükten en küçüğe doğru sıralanması gösterilmiştir

Tablo 9:İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması

Anket Maddeleri	N	\bar{x}	S
S9 Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme fırsatı vermesi	149	4,20	0,979
S4 Toplum içinde bir birey olma şansını vermesi	149	4,14	0,975
S7 Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	149	4,03	1,048
S10 İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	149	3,92	1,033
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatımın olması	149	3,90	1,098
S2 Tek başıma çalışma fırsatı vermesi	149	3,90	0,995
S20 İşimden elde ettiğim doyum	149	3,87	1,048
S1 Her zaman meşgul olmamı sağlaması	149	3,81	1,121
S15 Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	149	3,68	1,125
S11 İşimin yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	149	3,62	1,254
S3 İşimin zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	149	3,59	1,202
S8 İşimin sağladığı istihdam güvencesi	149	3,24	1,244
Genel Toplam:	149	3,83	

Öğretim elemanlarının içsel iş doyumlarını etkileyen maddeler en yüksek ortalamaya sahip olandan en düşük ortalamaya sahip olana doğru sıralandığında, en yüksek değerini yani öğretim elemanlarının içsel iş doyumlarını en fazla yükselten maddelerin;

- ✓ “diğer insanlar için birşeyler yapabilme fırsatı vermesi” (\bar{x} :4,20)
- ✓ “toplum içinde bir birey olma şansı vermesi” (\bar{x} :4,14)
- ✓ “vicdanıma ters düşmeyen görevler yapabiliyor olmak” (\bar{x} :4,03)

olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu bulgular ışığında, öğretim elemanlarının genel ve içsel iş doyum düzeylerini en çok yükselten faktörlerin aynı olduğu ortaya çıkmıştır. Söz konusu maddeler açısından öğretim elemanları işlerinden yeterince memnundurlar.

Diğer yandan, öğretim elemanlarının içsel iş doyumlarının yüksek olmasına en az katkı sağlayan maddeler ise;

- ✓ “yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi” (\bar{x} :3,62)
- ✓ “zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi” (\bar{x} :3,59)
- ✓ “işimin sağladığı istihdam güvencesi” (\bar{x} :3,24)

olarak sıralanmıştır. MYO’larda çalışan öğretim elemanları, işlerinin kendilerine istihdam güvencesi, zaman zaman farklı şeyler yapma ve yeteneklerini kullanma fırsatını çok fazla vermediğini düşünmektedirler. Yaptıkları işin, çok fazla yenilik ve değişim içermediğine inanmaktadırlar. Öğretim elemanları, genelde sıradan, olağan ve yeteneklerinin bir kısmını kullanmaya yönelik işler yaptıklarını düşünmektedirler.

4.4. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Dışsal İş Doyum Düzeyleri

Araştırmanın üçüncü alt amacını ölçmek için Minnesota İş Doyum Anketi’nin 5.,6.,12.,13.,14.,17.,18. ve 19. maddelerine verilen cevaplardan yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri 20 soruluk anketin toplamda 8 sorusuna verilen cevaplara göre hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeylerini ölçen sorulara verilen cevaplar en yüksek ortalamaya sahip olandan en düşük ortalamaya sahip olana doğru sıralandığında ise aşağıdaki tablo elde edilmiştir

Tablo 10: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalamalarının ve Standart Sapmalarının En Büyükten En Küçüğe Doğru Sıralanması

Anket Maddeleri	N	\bar{x}	S
S18 Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkileri	149	3,93	1,028
S5 Yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı	149	3,69	1,240

Tablo- 10 devam

Anket Maddeleri	N	\bar{X}	S
S6 Yüksekokul müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği	149	3,65	1,288
S17 Çalışma koşulları	149	3,63	1,111
S14 İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	149	3,60	1,226
S19 İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	149	3,45	1,243
S12 Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	149	3,16	1,206
S13 Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	149	3,04	1,190
Genel Toplam:	149	3,52	

Yukarıdaki tablo genel olarak incelendiğinde öğretim elemanlarının, işlerinden dışsal doyum açısından, sadece iki madde hariç (S13 ve S12), ‘yeterince’ memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının dışsal iş doyumlarını etkileyen maddeler en büyükten en küçüğe doğru sıralandığında, en yüksek değerlerin yani öğretim elemanlarının dışsal iş doyumlarını en fazla yükselten iki maddenin;

- ✓ “çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkileri” (\bar{X} :3,93)
- ✓ “yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı” (\bar{X} :3,69)

olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanları, ‘çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkileri’ ve ‘yüksekokul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı’ maddeleri açısından işlerinden ‘yeterince’ memnundurlar. Bu verilere göre, araştırmaya katılan öğretim elemanları, MYO’da çalışan diğer öğretim elemanları ile ilişkilerinin oldukça istendik düzeyde olduğunu ve MYO müdürlerinin yönetsel yetkinliğe sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve MYO müdürlerinin yönetimdeki başarısı, öğretim elemanlarının işlerine dışsal açıdan daha fazla doyumlu olarak çalışmalarına yol açmış ve dışsal doyum düzeylerini yükseltmiştir.

Diğer yandan, öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeylerine en az katkı sağlayan iki madde;

- ✓ “okul politikalarının uygulamaya konulma şekli” (\bar{X} :3,16)
- ✓ “ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge” (\bar{X} : 3,04)

olarak sıralanmıştır. Öğretim elemanları hem ücretlerinden hem de okul politikalarının uygulamaya konulma şeklinden işlerinden memnun olup olmama konusunda ‘kararsız’ kaldıklarını belirtmişlerdir. Söz konusu maddeler açısından öğretim elemanları

işlerinden yeterince doyuma ulaşmamışlardır. Fakat genel olarak öğretim elemanları işlerinden dışsal (\bar{x} :3,52) açıdan 'yeterince' doyuma ulaşmıştır.

4.5. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt amacı, öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespit edilmesiydi. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyi \bar{x} : 3,83; dışsal iş doyum düzeyi ise \bar{x} :3,52 olarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla t- testi uygulanmıştır. Yapılan t- testinin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11:İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

İş Doyum Ortalaması	N	\bar{x}	S	t	P
İçsel İş Doyum Ortalaması	149	3,83	0,777	6,391	0,000*
Dışsal İş Doyum Ortalaması	149	3,52	0,882		

P ≤ 0.05

MYO'larda görevli öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin uygulanan t- testi sonucuna göre; p: 0,000 olarak hesaplanmıştır.Bu değer 0,05 anlamlılık ölçüsüne göre anlamlı olmaktadır. Bu değere bakılarak, öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenilebilir. Araştırmaya göre, öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur.

Bu bulguya dayanarak, öğretim elemanlarının çalıştıkları iş koşulları, işleri karşılığında aldıkları ücret veya MYO yönetimi sayesinde iş doyumlarının çok fazla yükselmediğini söylemek mümkündür.

Öğretim elemanlarının iş doyumlarını, öğretmen ve araştırmacı olmayı sevmeleri ve bu görevlere değer vermeleri daha fazla yükseltmiştir. Gelecek nesilleri yetiştirmeyi kendine hedef edinmiş öğretim elemanları, işlerinden topluma faydalı olabildikleri ve toplumun saygısını kazandıkları için daha fazla doyum duymaktadırlar.

4.6. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Bireysel Değişkenlere Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırmanın en son alt amacı İstanbul ili vakıf üniversitelerinin MYO'larında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin (içsel ve dışsal olmak üzere) bireysel değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi) göre değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesiydi. Araştırmada ilk olarak öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

4.6.1. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmek için ilk olarak öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin ortalamalarına bakılmıştır. Aşağıdaki tablo söz konusu verileri göstermektedir.

Tablo 12: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

İş Doyum Ortalaması	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	P
İçsel İş Doyum Ortalaması	Bayan	73	3,70	0,892	1,895	0,060
	Erkek	76	3,94	0,631		
	Toplam	149	3,83			
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Bayan	73	3,38	0,962	1,788	0,076
	Erkek	76	3,64	0,787		
	Toplam	149	3,52			

P ≤ 0.05

Yukarıdaki tabloda da gösterildiği üzere; araştırma kapsamında yer alan bayan öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalaması \bar{x} :3,70; erkek öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalaması ise \bar{x} :3,94 olarak hesaplanmıştır. Erkek ve bayan öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan t- testi sonucunda p değerinin 0,05'ten büyük bir değer olduğu (p: 0,060) ortaya çıkmıştır. Bu değer ise istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Buna göre bayan öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri ile erkek öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bayan öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalaması \bar{x} :3,38; erkek öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalaması ise \bar{x} : 3,64 olarak bulunmuştur. Erkek ve bayan öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki fark da t- testi sonuçlarına göre (p: 0,076) istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Bu bulgular ışığında, cinsiyet değişkeni, erkek veya bayan olmak, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine etki etmemektedir. Diğer bir ifadeyle öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin yüksek veya düşük olmasının nedeni öğretim elemanlarının cinsiyetleri değildir.

4.6.2. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde farklılık olmasına neden olabilecek bir diğer bireysel değişken 'medeni durum'dur. Medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde farklılığa neden olup olmadığına ilişkin uygulanan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

İş Doyum Türü	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	t	P
İçsel İş Doyum Ortalaması	Evli	88	3,91	0,705	1,553	0,123
	Bekar	61	3,70	0,861		
	Toplam	149	3,83			
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Evli	88	3,62	0,885	1,870	0,064
	Bekar	61	3,35	0,859		
	Toplam	149	3,52			

$P \leq 0.05$

Medeni durum değişkenine göre öğretim elemanları iki kategoride (bekar ve evli) incelenmiştir. Evli öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri \bar{X} :3,91; bekar öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalaması ise \bar{X} :3,70 olarak hesaplanmıştır. Evli ve bekar öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri arasındaki fark t-testi sonucuna göre (p:0,123) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre dışsal iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Evli öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyi \bar{X} :3,62; bekar öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyi ise \bar{X} :3,35 olarak hesaplanmıştır. İçsel iş doyum düzeylerinde olduğu gibi, evli ve bekar öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki fark da t-testi sonucuna göre (p:0,064) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Bütün bu verilere bakarak, medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin değişmesine etki etmediği söylenebilir. Öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin artmasının veya azalmasının nedeni medeni durumları, öğretim elemanlarının evli veya bekar olması, değildir. Araştırmaya göre, evli öğretim elemanlarının bekar öğretim elemanlarından daha az veya fazla iş doyumuna sahip olduğu söylenemez. Aynı şekilde, bekar öğretim elemanlarının iş doyumlarının evli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinden daha fazla veya az olduğunu söylemek de mümkün değildir.

4.6.3. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Öğretim elemanları toplam dört yaş aralığına göre gruplandırılmıştır. Araştırmada yer alan yaş grupları; 22-25, 26-30, 31-35 ve 36 ve yukarıdır. İlk olarak , öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre dağılımı tespit edilmiş ve her bir yaş grubunun iş doyum ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında ortaya çıkan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için varyans analizi uygulanmıştır. Son olarak ise, hangi yaş grubunun daha yüksek hangi yaş grubunun daha düşük iş doyum ortalamasına sahip olduğunu belirlemek için LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 14: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İş Doyum Ortalaması	Yaş	N	\bar{x}	S
İçsel İş Doyum Ortalaması	22-25	13	3,73	0,806
	26-30	49	3,65	0,769
	31-35	20	3,67	0,942
	36 ve yukarı	67	4,01	0,695
	Toplam	149	3,83	
Dışsal İş Doyum Ortalaması	22-25	13	3,53	0,632
	26-30	49	3,24	0,910
	31-35	20	3,37	0,958
	36 ve yukarı	67	3,75	0,830
	Toplam	149	3,52	

Öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamaları yaş aralıklarına göre incelendiğinde, 22-25 yaş aralığındaki toplam 13 öğretim elemanının içsel iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,73; 26-30 yaş aralığındaki toplam 49 öğretim elemanının içsel iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,65; 31-35 yaş aralığındaki toplam 20 öğretim elemanın içsel iş

doyum ortalamasının $\bar{X} : 3,67$ ve son olarak 36 ve yukarı yaş aralığındaki toplam 67 öğretim elemanının içsel iş doyum ortalamasının $\bar{X} : 4.01$ olduğu saptanmıştır.

Dışsal iş doyum açısından ise, 22-25 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının $\bar{X} :3,53$; 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının $\bar{X} :3,24$; 31-35 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının $\bar{X} :3,37$ ve 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının $\bar{X} : 3,75$ olduğu saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre içsel iş doyum ortalamalarındaki farklılığa bakıldığında, en yüksek ortalamanın $\bar{X} :4.01$ ile 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarından elde edildiği tespit edilmiştir. En düşük içsel iş doyum ortalamasının ise $\bar{X} :3,65$ ile 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarından elde edilmiştir. Dışsal iş doyum ortalamalarında ise durum pek farklı değildir.

En yüksek dışsal iş doyum ortalaması $\bar{X} :3,75$ ile yine 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarından elde edilmiştir. Buna karşılık, en düşük dışsal iş doyum ortalaması ise $\bar{X} :3,24$ ile 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarından elde edilmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında yaşanan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlılığını ölçmek için varyans analizi uygulanmıştır. Varyans analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 15:İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklara Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

İçsel İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P
Gruplar Arasında	4,467	3	1,489	2,540	0,049*
Gruplar İçinde	84,977	145	0,586		
Toplam	89,444	148			

Tablo 15 – devam

Dışsal İş Doyum Ortalama	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P
Gruplar Arasında	7,792	3	2,597	3,503	0,017*
Gruplar İçinde	107,510	145	0,741		
Toplam	115,302	148			

P ≤ 0.05

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre içsel iş doyum ortalamaları arasındaki farklılığın, istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan varyans analizi sonucunda p değerinin 0,049 çıkması ile söz konusu farklılığın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bir diğer ifadeyle, farklı yaş gruplarına mensup öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar söz konusudur. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre dışsal iş doyum ortalamalarında yaşanan farklılığın da istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu söylemek mümkündür (p:0,017).

Yapılan araştırma sonucunda yaş değişkeninin öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasında etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Yaş faktörünün iş doyumuna etkisi olduğunun tespitinden sonra, hangi yaş aralıklarının hangilerinden daha yüksek veya daha düşük iş doyumuna sahip olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Yaş grupları arasında yaşanan farklılığın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmıştır. Uygulanan LSD testinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 16: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılığa Yönelik LSD Testi Sonuçları

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	P
İçsel İş Doyum Ortalaması	22-25	26-30	,0794	0,740
		31-35	,0516	0,850
		36 ve yukarı	-,2854	0,221

Tablo 16 – devam

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	P	
İçsel İş Doyum Ortalaması	26-30	22-25	-,0794	0,740	
		31-35	-,0278	0,891	
		36 ve yukarı	-,3648*	0,012*	
	31-35	22-25	-,0516	0,850	
		26-30	0,0278	0,891	
		36 ve yukarı	-,3370	0,086	
	36 ve yukarı	22-25	0,2854	0,221	
		26-30	,3648*	0,012*	
		31-35	,3370	0,086	
	Dışsal İş Doyum Ortalaması	22-25	26-30	0,2935	0,276
			31-35	0,1634	0,595
			36 ve yukarı	-,2152	0,411
26-30		22-25	-,2935	0,276	
		31-35	-,1301	0,570	
		36 ve yukarı	-,5088*	0,002*	
31-35		22-25	-,1634	0,595	
		26-30	0,1301	0,570	
		36 ve yukarı	-,3787	0,086	
36 ve yukarı		22-25	0,2152	0,411	
		26-30	0,5088*	0,002*	
		31-35	0,3787	0,086	

$P \leq 0,05$

Yapılan LSD testi sonucunda, 36 ve yukarı yaş aralığında yer alan öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamasının 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamasından daha yüksek olduğu anlaşılmıştır (p: 0,0012). Buna göre, 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri, 26- 30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinden istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde ise, içsel iş doyum düzeyine benzer sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyleri 26-30 yaş aralığında olan öğretim elemanların dışsal iş doyum düzeyinden daha yüksektir. 36 - yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyi, 26- 30 yaş

aralığındaki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeyinden istatistiksel açıdan anlamlı ($p: 0,002$) olarak daha yüksektir.

Özetlemek gerekirse, 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Fakat 22- 25 ve 30-35 yaş aralığındaki öğretim görevlilerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri kıyaslandığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Aynı şekilde, 22-25, 26-30 ve 31-35 yaş aralıklarında olan öğretim elemanları da iş doyum düzeyleri açısından kıyaslandığında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Yaş değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında genelde daha yaşlı çalışanların daha genç çalışanlara kıyasla daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilecektir. Fakat bu bulgunun yapılan araştırma sayesinde, öğretim elemanları için tamamiyle geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir. Araştırmada, 22- 25 yaş grubundaki öğretim elemanlarının 36 ve yukarı yaş grubundaki öğretim elemanlarından daha az bir iş doyumunu yaşamadığı ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise, 22-25 yaş grubundaki öğretim elemanlarının, üniversiteyi yeni bitirmiş, yine bir üniversite ortamında çalışma imkanı elde etmiş ve toplumun birçok genç mezununa kıyasla daha şanslı kişiler olması gösterilebilir. Özellikle de vakıf üniversitelerinde çalışma imkanı elde etmiş genç öğretim elemanlarının oldukça güdümlü ve iş doyumlu olmaları beklenmektedir.

31 ve 35 yaş grubu da 36 ve yukarı yaş grubundan daha fazla ya da az bir iş doyumuna sahip değildir. Bunun nedeni olarak ise yaş aralıklarının yakınlığı gösterilebilir. Her iki yaş dönemindeki (31-35 ve 36 ve yukarı) öğretim elemanlarının gelişimleri benzerlikler göstermektedir. Mesleki, sosyal ve kişisel gelişimleri olgunlaşmış öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri de benzerlikler göstermektedir.

Araştırmada, 36 ve yukarı yaş grubundaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin sadece 26 ve 30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedeni olarak ise 26- 30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının 36 ve yukarı yaş aralığındaki öğretim elemanlarından daha az tecrübe ve iş yeterliliğine sahip olmaları gösterilebilir. İki yaş grubu arasındaki yaklaşık on yıllık fark bulunmaktadır ki bu yaş farkı her iki yaş grubunun birbirinden oldukça

farklı mesleki, kişisel ve sosyal olgunlaşmalara sahip olmasına yol açmaktadır. Böylesi farklılıklar da iş doyumunu farklılıklarına neden olmaktadır. Yaş farkının daha fazla olmasına rağmen iş doyumunda azalmaya neden olmadığı yaş grubu 22-25'tir. Fakat burada yukarıda da bahsedildiği üzere, genç öğretim elemanları yeni, iş koşulları gayet iyi, toplumda saygı gören bir iş bulmanın heyecanını yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar ve iş doyumları da yüksek olmaktadır.

4.6.4. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma kapsamında incelenen ve öğretim elemanlarının iş doyumlarına etki edebileceği düşünülen bir diğer bireysel değişken 'mesleki kıdem'dir. Mesleki kıdem dört grup halinde incelenmiştir. Buna göre 1. grup 1 ve 3 yılı; 2. grup 4 ve 6 yılı; 3. grup 7 ve 9 yılı ve 4. grup 10 yıl ve yukarısını kapsamaktadır. Mesleki kıdem ve iş doyum ilişkisinin incelenmesinde iki aşama izlenmiştir. Birinci aşamada mesleki kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum ortalamaları hesaplanmıştır. İkinci aşamada mesleki kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerindeki farklılıkların anlamlılıkları varyans analizi yoluyla belirlenmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Aşağıdaki tabloda mesleki kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum ortalamaları gösterilmektedir

Tablo 17: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İş Doyum Ortalaması	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	S
İçsel İş Doyum Ortalaması	1-3 yıl	47	3,73	0,757
	4-6 yıl	34	3,77	0,865
	7-10 yıl	43	3,78	0,687
	10 yıl ve üstü	25	4,13	0,805
	Toplam	149	3,83	
Dışsal İş Doyum Ortalaması	1-3 yıl	47	3,44	0,780
	4-6 yıl	34	3,37	0,956
	7-9 yıl	43	3,52	0,841

Tablo 17 – devam

İş Doyum Ortalaması	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	S
Dışsal İş Doyum Ortalaması	10 yıl ve üstü	25	3,84	0,991
	Toplam	149	3,52	

Öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamaları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde; 1-3 yıl arası mesleki kıdeme sahip toplam 47 öğretim elemanının içsel iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,73; 4-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip toplam 34 öğretim elemanının içsel iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,77; 7-9 yıl arası mesleki kıdeme sahip toplam 43 öğretim elemanın içsel iş doyum ortalamasının \bar{x} : 3,78 ve 10 yıl ve üstü toplam 25 öğretim elemanının içsel iş doyum ortalamasının ise \bar{x} :4,13 olduğu saptanmıştır.

Dışsal iş doyum açısından ise, 1-3 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,44; 4-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,37; 7-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,52 ve 10 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamalarının \bar{x} :3,84 olduğu saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre içsel iş doyum ortalamalarındaki farklılığa bakıldığında, en yüksek ortalamanın \bar{x} : 4,13 ile 10 yıl ve sonrası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından elde edildiği, en düşük içsel iş doyum ortalamasının ise \bar{x} :3,73 ile 1- 3 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından elde edildiği tespit edilmiştir.

Dışsal iş doyum ortalamalarında ise en yüksek dışsal iş doyum ortalaması \bar{x} : 3,84 ile yine 10 yıl ve sonrası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından elde edilmiştir. Buna karşılık en düşük dışsal iş doyum ortalaması ise \bar{x} : 3,37 ile 4- 6 yıl mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından elde edilmiştir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında tespit edilen farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlılığını ölçmek için varyans analizi uygulanmıştır. Varyans analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

İçsel İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P
Gruplar Arasında	2,956	3	0,985	1,652	0,180
Gruplar İçinde	86,488	145	0,596		
Toplam	89,444	148			
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P
Gruplar Arasında	3,681	3	1,227	1,594	0,193
Gruplar İçinde	111,621	145	0,770		
Toplam	115,302	148			

$P \leq 0,05$

Mesleki kıdem değişkeni ile öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlılığına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde, öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyi ile mesleki kıdem düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu değişkenler arasındaki p değeri 0,180 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Mesleki kıdem ve dışsal iş doyum arasındaki ilişki incelendiğinde de içsel iş doyum değişkeninden farklı sonuçlar elde edilmemiştir. Öğretim elemanlarının mesleki kıdem düzeyleri ile dışsal iş doyum arasındaki ilişkinin anlamlılık derecesi p: 0,193 olarak bulunmuştur. Bu değer de istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Varyans analizi sonuçları dikkate alındığında; mesleki kıdem değişkeninin araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine anlamlı bir etki yapmadığı ortaya çıkmıştır. Mesleki kıdem değişkeni öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde artma veya azalmaya neden olmamaktadır.

4.6.5. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırmada, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine etki edebileceği düşünülen bir diğer bireysel değişken de ‘öğrenim düzeyi’ değişkenidir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öğrenim düzeyleri üç düzey halinde incelenmiştir. Öğretim elemanları lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenim düzeylerine göre incelenmiştir. Öğrenim düzeyi değişkeni ile öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki iki aşamada incelenmiştir. Birinci aşamada, üç öğrenim düzeyindeki öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum ortalamaları hesaplanmıştır. İkinci aşamada ise, öğretim elemanlarının öğrenim düzeyi değişkenine göre iş doyum düzeylerinde meydana gelen farklılıkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 19: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{x}	S
İçsel İş Doyum Ortalaması	Lisans	28	3,72	0,846
	Y. Lisans	64	3,96	0,730
	Doktora	57	3,72	0,783
	Toplam	149	3,83	
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Lisans	28	3,47	0,863
	Yüksek Lisans	64	3,64	0,823
	Doktora	57	3,39	0,950
	Toplam	149	3,52	

Öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalamaları öğrenim düzeylerine göre incelendiğinde; lisans düzeyindeki toplam 28 öğretim elemanının içsel iş doyum ortalamasının \bar{x} : 3,72; yüksek lisans düzeyindeki toplam 64 öğretim elemanının içsel

iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,96; doktora düzeyindeki toplam 57 öğretim elemanın içsel iş doyum ortalamasının ise \bar{x} : 3,72 olduğu saptanmıştır.

Dışsal iş doyum açısından ise, lisans düzeyindeki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,47; yüksek lisans düzeyindeki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının \bar{x} :3,64 ve doktora düzeyindeki öğretim elemanlarının dışsal iş doyum ortalamasının ise \bar{x} :3,39 olduğu saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının öğrenim düzeyi değişkenine göre içsel iş doyum ortalamaları arasındaki farklılığa bakıldığında, en yüksek ortalamanın \bar{x} :3,96 ile yüksek lisans öğrenim düzeyindeki öğretim elemanlarından elde edildiği tespit edilmiştir. Lisans ve doktora öğrenim düzeyindeki öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinin ise \bar{x} :3,72 ile eşit olduğu ortaya çıkmıştır. Dışsal iş doyum ortalamalarında ise sonuçlar çok farklı değildir. En yüksek dışsal iş doyum ortalaması \bar{x} : 3,64 ile yine yüksek lisans öğrenim düzeyindeki öğretim elemanlarından elde edilmiştir. En düşük dışsal iş doyum ortalaması ise, aradaki farkın çok fazla olmamasına rağmen, doktora öğrenim düzeyindeki öğretim elemanlarından elde edilmiştir. Öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlılığını ölçmek için varyans analizi uygulanmıştır. Varyans analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Ait Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılığa Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

İçsel İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P (sig)
Gruplar Arasında	2,161	2	1,080	1,807	0,168
Gruplar İçinde	87,283	146	0,598		
Toplam	89,444	148			
Dışsal İş Doyum Ortalaması	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	P (sig)
Gruplar Arasında	1,885	2	0,942	1,213	0,300
Gruplar İçinde	113,417	146	0,777		
Toplam	115,302	148			

$P \leq 0,05$

Öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinde ortaya çıkan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlılığını ölçen varyans analizi sonuçlarına göre öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinde öğrenim düzeyi değişkenine göre yaşanan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğrenim düzeyi ve içsel iş doyum değişkenleri arasında ilişkinin anlamlılığını gösteren $p : 0,168$ bulunmuştur.

Dışsal iş doyum düzeyi ile, öğrenim düzeyi değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde de istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Söz konusu değişkenler arasında, $p: 0,300$ 'dür.

Bu bulgular doğrultusunda, öğrenim düzeyi değişkeninin öğretim elemanlarının hem dışsal hem de içsel iş doyum düzeylerine etki etmediğini söylemek olanaklı olacaktır. İstanbul ili vakıf üniversitelerinin MYO'larında görevli öğretim elemanlarının, iş doyum düzeyleri öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermemektedir. Öğrenim düzeyi ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamamasının nedeni olarak, MYO'larda görevli öğretim elemanları kendilerini daha çok öğretmenliğe vermiş ve ana amaçları olarak da öğretmenliği benimsemiş olmaları gösterilebilir. Bu açıdan bakıldığında, akademik kariyerlerinin daha yüksek olması öğretim elemanlarına daha iyi bir öğretmen olmak kadar önemli ve güdüleyici gelmeyebilir. Bu durum da, öğrenim düzeyi değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine etki etmemesine neden olabilir.

5. SONUÇ

İstanbul ili vakıf üniversitelerine ait meslek yüksekokullarında tam zamanlı olarak görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla 7 vakıf üniversitesinden toplam 149 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları aşağıda sıralanmıştır:

1. Araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanları, işlerinden genel olarak 'yeterince' memnundurlar.
2. Öğretim elemanları içsel iş doyum açısından, işlerinden 'yeterince' memnundurlar.
3. Öğretim elemanları dışsal iş doyum açısından, işlerinden 'yeterince' memnundurlar.
4. Öğretim elemanlarının içsel iş doyum ortalaması ile dışsal iş ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bir diğer ifadeyle öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
5. Kadın ve erkek öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet faktörünün araştırma kapsamında yer alan öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerine etki etmediği anlaşılmıştır.
6. Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, evli ve bekar öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Medeni durum faktörü, öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.
7. Yaş değişkeni ile öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, öğretim elemanlarının yaşları ile hem içsel hem

de dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; 36 ve yukarısı yaş grubundaki ğretim elemanlarının hem işsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin; 26- 30 yaşları arasındaki ğretim elemanlarının işsel ve dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.

8. Mesleki kıdem değişkeni ile ğretim elemanlarının işsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Mesleki kıdem değişkeni araştırmada yer alan ğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.
9. Öğretim elemanlarının öğrenim düzeyi ile işsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırıldığında ise; ğretim elemanlarının öğrenim düzeyleri ile işsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmaya göre, öğrenim düzeyi değişkeni araştırmada yer alan ğretim elemanlarının iş doyumlarına etki etmemektedir.

Araştırma sonuçlarına bakarak, MYO'larda çalışan ğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin daha fazla yükseltilebilmesi için aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Öğretim elemanları özellikle müdürlerinin karar vermedeki yetkinliği ve yönetim tarzından yeterince memnun olduklarını ifade ederken, okul politikalarının uygulamaya konulması konusunda ise iş doyumunu ile ilgili olarak 'kararsız' olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bakımdan, MYO müdürlerinin aynı yönetim tarzlarını geliştirerek devam ettirmeleri yerinde olacaktır. Fakat, okul politikalarının uygulamaya konulmasını sağlayanlar veya bu kararları uygulayanların (zellikle idari görevi olan yöneticilerin) işlerini daha iyi bir şekilde, yönetsel kararlara muhalif olmayacak ve kararlara rtecek şekilde yürütmeleri gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki, alınan karar her ne kadar etkileyici ve yerinde olursa olsun, uygun şekilde uygulanmadığı sürece başarısız olmaya mahkum olacaktır.
2. Araştırma sonucunda ğretim elemanlarının iş güvencesi açısından işlerinden memnun olup olmama konusunda kararsızlık yaşadığı ortaya çıkmıştır. Bu yüzden, vakıf üniversitelerinde çalışan ğretim elemanlarının iş güvenceleri daha fazla artırılmalıdır. İşten ıkartılmayı gerektirecek sebeplerin adil ve şeffaf bir

şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, her an işten çıkartılma korkusuyla yaşayan öğretim elemanlarının iş doyumlarının yüksek olmasını beklemek olanaksız olacaktır.

3. Öğretim elemanları işleri karşılığında aldıkları ücretle ilgili olarak da iş doyumunu konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar. Özel sektörde, yakın denetim altında ve devlette çalışan öğretim elemanlarına kıyasla iş güvencesi daha az olan öğretim elemanlarının ücretleri artırılmalıdır.
4. Öğretim elemanları yaptıkları iş karşılığında yeterince doyuma ulaştıracak seviyede takdir edilmediklerini düşünmektedirler. MYO yönetimi başarılı öğretim elemanları dönemlik veya yıllık olarak belirleyip değişik şekillerde ödüllendirip ve başarılarından dolayı takdir etmelidir.
5. Fakültede çalışan öğretim elemanlarına göre daha sıradan bir çalışma hayatı olan MYO öğretim elemanlarına, zaman zaman farklı şeyler yapabilme fırsatları tanınmalıdır. Özellikle mesleki seminer veya konferanslara katılma, yurt dışı değişim programlarına (Erasmus Öğretim Elemanı Hareketliliği) katılım desteklenmelidir. Bu sayede, öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri artırılabilir.

Bu konuda çalışma yapacak araştırmacılar, daha fazla üniversiteyi kapsayacak araştırmalar yapabilirler. Devlet üniversitelerine ait MYO'lar ile vakıf üniversitelerine ait MYO'lar kıyaslanabilir. Araştırmaya farklı demografik değişkenler dahil edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aamodt, Michael G.1990. **Applied Industrial Organizational Psychology**.Belmont, California:Wordsworth Pup.
- Avşaroğlu, Deniz, M. Engin Deniz, Ali Kahraman.2005. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. s.14: 116-129.
- Aydın, Mustafa. 1993. **Çağdaş Eğitim Denetimi**. 3. bs. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baş, Türker, Kadir Baş.2005. Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. **19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-25 Mayıs 2001**, İstanbul: Silivri. http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498[19.02.2007].
- Başaran, İbrahim E. 2002. **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**. 3. bs. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baysal, Can, Erdal Tekarslan. 1987. **Davranış Bilimleri I- II**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları
- Beach, Dale. S. 1975. **Managing People At Work: Readings in Personnel**. 2nd. ed. Newyork: Macmillan
- Brown, J.A.C. 1980. **The Social Psychology of Industry**.Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books.
- Can, Halil. 1999. **Organizasyon ve Yönetim**. 5. bs. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Chung, Kae. H.1981. **Organizational Behaviour: Developing Managerial Skills**. New York: Harper & Row
- Davis, Keith. 1988. **İşletmede İnsan Davranışı**. çev.Kemal Tosun. 3. bs. İstanbul: İ.U. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Dawson, Peter. P.1985. **Fundamentals of Organizational Behaviour:an experiential approach**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

- De Nobile, John J, John McCormick. 2006. Biographical Differences and Job Satisfaction of Catholic Primary School Staff. **Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, 26-30 November.** <http://www.aare.edu.au/06pap/den06337.pdf> [21. 9. 2007].
- Doğan, Necati. 2005. İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duncan, W. Jack. 1981. **Organizational Behaviour.** 2nd. ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Erdoğan, İlhan. 1996. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.** İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Ergül, Hüseyin. F. 2005. Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.** c.4. s. 14: 67-79.
- Eroğlu, Feyzullah.1998. **Davranış Bilimleri.** İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eşme, İsa. 2007. Yüksek Öğretim Kurulu. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunları. **Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Bildiriler, 15-16 Ocak 2007.** Ankara: Bilkent.
- Goodall, Donetta Denise Beverly. 2003. The Effects Of Salary On Job Satisfaction Among Community College Adjunct Faculty : Specific Factors. Doctoral Thesis. The University of Texas. <http://dev.tdl.org/handle/2152/509?show=full> [11.07. 2007].
- Gümüşeli, Ali İ. 2001. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. www.agumuseli.com [07.09.2007].
- İncir, Gülten. 1990. **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme.** Ankara Milli Productivite Merkezi Yayınları.
- Karaköse, Turgut, İbrahim Kocabaş. 2006 Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. **Eğitimde Kuram ve Uygulama.** c. 2. s.1: 3-14
- Kelly, Joe. 1974. **Organizational Behaviour: An Existential - System Approach.** Homewood: R.D . Irwin.
- Keser, Aşkın. 2006. Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.** c.11. s.1: 100- 119 Homewood:R. D Irwin.
- Kılıç, Bilge. 2002. Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Koçel, Tamer. 1999. **İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik ve Modern Yaklaşımlar**. 7. bs. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Kuruüzüm, Ayşe, Çelik Nilgün. 2005. İkinci Mertebe Faktör Modeli ile Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.29. s: 137- 146.
- Örücü, Edip, Sedat Yumuşak, Yasin Bozkır. 2006. Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatmini Belirleyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma **Yönetim ve Ekonomi**.c. 13. s.1: 39- 51.
- Özmen, Nursel İ. 2005. Leadership Style Of Turkish Middle Level Managers In Private Sector And Its Relationship With Subordinate Performance, Satisfaction, And Commitment. Yüksek Lisans Tezi. ODTÜ:Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Palmer, Jonathan, Cheri Speier, Michael Buckley. 1998. Recruiting and Retaining IS Personnel: Factors Influencing Employee Turnover. **Special Interest Group on Computer Personnel Research Annual Conference. March 26-28. United States: Boston, Massachusetts**. <http://portal.acm.org/toc.cfm?id=279179&type=proceeding&coll> [02.05.2007].
- Perie, Marianne, David P. Baker. 1997. Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics and Teacher Compensation.Statistical Analysis Report. American Institutes for Research. ERIC Documents, ED 412181.
- Rhee, Jaehoon, Park Tae Kyung. 2005. The Relationship Between Jop Characteristics, Jop Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour. **International Conference on Business, Management and Economics (ICBME), 16- 19 June 2005**. İzmir: Yaşar University: 43-55.
- Robbins. Stephen. P. 1993. **Organizational Behaviour Concepts, Controversies and Applications**. 6th. ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Rush. Harald. M.F. 1969. **Behavioural Science Concepts and Management Application**. New York. National Industrial Conference Board.
- Sevimli, Figen. Ömer Faruk İşcan. 2005. Bireysel ve İşortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. **Ekonomi İşletme Uluslararası ve Siyaset Bilimleri Dergisi**. c. 5. s.1: 55-64.
- Schermerhorn, John R, James G. Hunt, Richard N. Osbern. 1991. **Managing Organizational Behaviour**. 4th. ed. New York: Wiley

- Sun, Özlem H. 2002 İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Szilagy, Andrew D., Marc J. Wallece. 1983. **Organizational Behaviour and Performance**. 3rd. ed. Glenview, Ill: Scott, Foresman.
- Tellioglu, Adem. 2004. İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tengilimoğlu, Dilaver. 2005. Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**. s.1: 24-45.
- Toberman, Michael. 2001. Job Satisfaction and Values and How They Differ Between Contractos and Civil Servants at NASA Dryden Flight Research Center. Graduate Research Project. Embry-Riddle Aeronautical University Extended Campus Edwards Resident Center.
- Toker, Boran. 2007. Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c. 8. s.1 : 92- 107.
- Warr, Peter.1996. **Psychology at Work**. 4th. ed. London: Penguin Books.
- Williams, J. Clifton. 1978. **Human Behaviour in Organizations**. Cincinnati: South Western Pup.

Ek 1. Anketi Cevaplandırانların Bireysel Özelliklerini Belirleme Anketi

FORM -1

Anketi Cevaplandırانların Bireysel Özelliklerini Belirleme Anketi

Açıklama: Bu formda anketleri cevaplandırانların bireysel özellikleri ile ilgili verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Bunun için aşağıda yer alan sorulardan herbirini inceleyiniz. Her bir soru ile ilgili olarak, o sorunun altında yer alan kutucuklardan durumunuza uygun gelenin için doldurunuz.

1. Cinsiyetiniz?

- 1- Bayan
- 2- Erkek

2. Medeni Durumunuz?

- 1.Evli
- 2.Bekar

3. Yaşınız?

- 1- 22- 25
- 2- 26-30
- 3- 31-35
- 4- 36- yukarı

4.Öğrenim Düzeyi?

1. Lisans
2. Yüksek Lisans
3. Doktora

5. Mesleki Kıdeminiz?

1. 1-3 yıl
2. 4-6 yıl
3. 7-10 yıl
4. 10 yıl ve yukarı

Ek 2. Minnesota İş Doyum Anketi Açıklama

Açıklama: Bu anketin amacı, sizin ve bu anketi cevaplandıran meslektaşlarınızın yanıtlarına dayanarak, şu an yapmakta olduğunuz öğretim elemanı görevi ile ilgili neler histiğinizi belirleyerek, işinizle ilgili sizleri tatmin eden ve etmeyen unsurları ortaya çıkarmaktır. Bunun için aşağıda şu an yapmakta olduğunuz işe yönelik olarak bazı ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve işinizin bu ifadeye belirtilen yönü ile ilgili olarak ne ölçüde doyum sağlamış olduğunuza karar veriniz ve uygun seçeneği işaretleyiniz. Eğer işinizin sözü edilen yönünün beklediğinizden daha fazlasını verdiğini düşünüyorsanız “5” (işimin bu yönü beni çok tatmin ediyor) seçeneğini işaretleyiniz. İşinizin sözü edilen yönünün beklediğinizi verdiğini düşünüyorsanız “4” (işimin bu yönü beni yeterince tatmin ediyor) seçeneğini işaretleyiniz. İşinizin sözü edilen yönünün sizi tatmin edip etmediğine karar veremiyor, kararsız kalıyorsanız “3” (işimin bu yönünün beni tatmin edip etmediğine karar veremiyorum) seçeneğini işaretleyiniz. İşinizin sözü edilen yönünün size beklediğinizden daha azını verdiğini düşünüyorsanız “2” (işimin bu yönü beni yeterince tatmin etmiyor) seçeneğini işaretleyiniz. Eğer işinizin sözü edilen yönünün, beklediğinizden çok daha azını verdiğini düşünüyorsanız “1” (işimin bu yönü beni hiç tatmin etmiyor) seçeneğini işaretleyiniz.

Ek 3. Öğretim Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarını Belirleme Anketi

Şu anda yapmakta olduğum görevim;	5 Beni çok tatmin ediyor	4 Beni yeterince tatmin ediyor	3 Karar veremiyorum	2 Beni yeterince tatmin etmiyor	1 Beni hiç tatmin etmiyor
1. Her zaman meşgul olmamı sağlaması.....					
2. Tek başıma çalışma fırsatı vermesi.....					
3. Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi.....					
4. Toplum içinde bir “birey” olma şansını tanıması.....					
5. Yüksek Okul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı.....					
6. Yüksek Okul müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği.....					
7. Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak.....					
8. İşimin sağladığı istihdam güvencesi.....					
9. Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi.....					
10. İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi.....					
11. Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi.....					
12. Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli.....					
13. Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge.....					
14. İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi..					
15. Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem.....					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatımın olması.....					
17. Çalışma koşulları.....					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri.....					
19. İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir...					
20. İşimden elde ettiğim doyum.....					

ÖZGEÇMİŞ

Serpil ZAMAN KILIÇ 1981 yılında Kayseri’de doğdu. İlk, orta ve lise tahsilini Kayseri ilinin Pınarbaşı ilçesinde tamamladı. 1999 yılında Mimarsinan Anadolu Öğretmen Lisesi’nden mezun oldu. Aynı yıl Boğaziçi Üniversitesi Yabancı Diller Eğitimi Bölümü’nde lisans eğitimine başladı. 2004 yılında lisans eğitimini tamamladıktan sonra, Fatih Üniversitesi Meslek Yüksekokulu’nda okutmanlık görevine başladı. Halen aynı üniversitede Meslek Yüksekokulu İngilizce Koordinatörü olarak görev yapmaktadır.