

# ANKARA ÜNİVERSİTESİ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMU

Semiyha DOLAŞIR<sup>1</sup>

Seliyha DOLAŞIR<sup>2</sup>

Geliş Tarihi: 26.04.2006

Kabul Tarihi: 12.06.2006

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerini karşılaştırmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapan öğretim üyesi (n:7), öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi (n:7) ve üniversitenin diğer bölümlerinde görev yapan beden eğitimi okutmanları (n:8) oluşturmaktadır. Araştırmada tarama modeli kullanılmış ve konu ile ilgili bilgiler kaynakların taranması ve geliştirilen anketin uygulanması yolu ile elde edilmiştir. Araştırmada uygulanan anket Balcı'nın 1985 yılında "Okul Yöneticilerinin İş Doyumu" adlı doktora çalışmasından alınarak araştırmacı tarafından çalışma grubuna uyarlanmıştır. İş doyumu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerinin karşılaştırılmasında varyans analizi tekniği kullanılarak SPSS programında analiz edilmiştir. Araştırmanın sonunda, araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklentiyi gerçekleştirme düzeyleri açısından, iş niteliği alt boyutunda okutmanların öğretim-araştırma görevlilerine kıyasla beklentilerinin daha fazla gerçekleştiği, birlikte çalışma alt boyutunda ise okutmanların öğretim üyelerine kıyasla beklentilerini daha yüksek derecede karşıladıkları saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik Personel, İş Doyumu

## JOB SATISFACTION OF INSTRUCTORS WORKING IN ANKARA UNIVERSITY SCHOOL OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT

## ABSTRACT

The purpose of this study is to, compare with expectation level of job satisfaction of faculty members(n:7), teaching-research assistant (n:7) and lecturer(n:8) working in school of physical education and sport in Ankara University. Required information was obtained by related literature and applied questionnaire. The questionnaire taken from thesis which was called Job Satisfaction of School Management done by Balcı (1985). Data was analyzed by using anova in SPSS. At the end of the study, lecturer had been more satisfied than teaching-research assistant in terms of job quality. And in terms of, working together, lecturer had been more satisfied than faculty member.

**Key Words:** Academic Personnel, Job Satisfaction

## GİRİŞ

İşten doyum çalışanın işinin ya da iş yaşamının değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygular olarak tanımlanabilir.

İş yaşamının giderek karmaşık bir hale gelmesi çalışan insanları yakından etkilemektedir. Kimi insanlar çalıştıkları işten hoşnut olmakta, kimileri ise işlerini oldukça sıkıcı bulmakta ve kendi yeteneklerini ortaya çıkarmada elverişli görmemektedirler. Günümüzde çalışan insanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de çalıştıkları işten sağladıkları doyumun düşüklüğüdür. Bu durum işgörenlerin örgüte bağlılığını azaltabilmekte, örgüt içi ve örgütler arası personel hareketliliğine yol açabilmektedir. İş doyumu düşük olan işgörenler ya işlerini bırakıp daha fazla iş doyumu sağlayabilecek bir işe geçmekte ya da isteksiz olarak işlerini yapmaktadırlar (1).

<sup>1</sup> Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

<sup>2</sup> Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

İşgörenin işinden doyum sağlaması, örgütün ürün üretmek gibi amaçlarından sayıldığı yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan işgörenlerin işten doyum düzeylerini artırmakla yükümlüdür (2). İşin özellikleri ile işgören gereksinimleri arasında denge kurulduğu takdirde iş doyumuna ortaya çıkmaktadır (3).

Farklı yazarlar tarafından değişik biçimlerde tanımlanan iş doyumunu Başaran (2) "bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum" olarak tanımlamıştır. Katz ve Kahn (4), iş doyumunu; iş sürecinin içeriğinden doğan, işin kendisinden duyulan doyum olduğu kadar, iş durumundan toplam memnuniyeti de kapsayacak biçimde kullanıldığını belirtmiştir.

Tanımlarda da belirtilen iş doyumunu ve güdüleme, işi çekici bulma ve işle özdeşleşme gibi kavramların iş doyumuna ile olan ilişkilerinin açıklanması yararlı olacaktır.

**İş Doyumu ve Güdülenme:** güdülenme, iş doyumunu ve moral birbirleri ile yakından ilgili kavramlardır. Özellikle moral, bireyin gereksinimlerinin karşılanması koşuluna dayandığından güdülenme sonucu ortaya çıkmaktadır (5). Güdülenme, bir amaca doğru çaba harcamayı sürdürmek, işten doyum işe bağlı olarak olumlu duygular içinde olmaktır(2). Bu nedenle doyum ve motive olma arasındaki ilişkinin belirlenmesi önemlidir (6).

**İşin İşgörene Çekici Gelmesi:** iş görenin işe duyduğu ilgiye bağlıdır. İşin çekiciliği, yapılacak iş, iş görene ne denli gereksinmelerini doyuracak görünüyor, ise o denli artma gösterir. İş görenin yapacağı işten duyacağı gereksinimler, ekonomik yarar sağlamakla, psikolojik ve sosyal güdülerini doyurmakla ilgili olacaktır. İşten doyum ise, gelecekle ilgili olmaktan çok işgörenin içinde bulunduğu iş yaşamıyla ilgilidir. İşin çekiciliği belki işten doyumun etkenlerinden biri olabilir (2).

**İşgörenin İşle Özdeşleşmesi:** işgörenin örgütle özdeşleşmesi, örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ve örgüt amaçlarını kendi amaçlarından önde tutması olarak açıklanmıştır. Örgütle özdeşleşen birey kendini örgütle eşdeğer görür. İşinden doyum sağlayan, örgütle özdeşleşen birey daha iyi koşullarda başka bir örgütte iş bulsa bile işini bırakmayacaktır (7).

İşten doyum etkenleri olumlu duygular oluşturan örgütsel koşullar ve örgütçe doyurulan gereksinimlerdir. İş doyumunu etkenleri sınıflandırıldığında; işin niteliği, ücret, yükselme olanağı, övülme, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan işgörenler, örgüt yönetim ve işgörenin kişiliği olarak sıralanabilir (2).

İş doyumunu ile başarı ilişkili kavramlardır. Başarma duygusu bir gereksinimdir. Başarı ise bu gereksinimin doyumuna yardımcı olur. Başarı düzeyini etkileyen bireysel etkenlerden önemli bir bölümü bireyin gereksinimleri ile yakından ilgilidir. Gereksinimler iş görenin isteklendirilmesini sağlayan önemli güdülerdir. Örgütsel ödülleri ile işgören başarısı, doyum ve verimlilik arasında önemli ilişkiler vardır. Bu alandaki araştırmalarda işgörenin başarılı performansın bireyin çabasının sonucu olduğu ve çabanın örgütsel isteklendiricileri kontrol edebileceği belirtilmiştir. Örneğin ücret artışı, bir çabanın sonucu oluyorsa daha çok çaba harcama ücret artışı ile sonuçlanır. Fakat ne ücret artışı ne de performans tek başına yeterli olmayıp, işgörenin gerçekleştirmek istediği amaçlarına daha fazla ulaşmasını sağlar , bu başarı da performansa yol açar (8).

Ülkemizde sporu ve sporcuyla geliştirmek amacıyla yapılan tüm çalışmaların temelini okullardaki beden eğitimi derslerinin etkin ve verimli bir şekilde işlenmesi oluşturmaktadır. Bunun da gerçekleşmesi beden eğitimi öğretmenlerinin üniversite eğitimleri süresince aldıkları eğitimin kalitesi ile yakından ilgilidir. Eğitimlerindeki kalitenin bir boyutunu da üniversitedeki öğretim elemanları oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının işleriyle özdeşleşmesi, kendini örgütün bir parçası olarak görmesi, iş doyumları ile yakından ilgilidir. Sporun ve sporcunun gelişmesinde bilimsel çalışmaların yapıldığı üniversitelerin beden eğitimi bölümlerinde görev alan öğretim elemanlarının işlerinden duydukları doyum eğitim ve öğretimlerini doğrudan etkilemektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumunu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerini karşılaştırmaktır.

## MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapan öğretim üyesi (n:7), öğretim-araştırma görevlisi (n:7) ve üniversitenin diğer bölümlerinde görev yapan beden eğitimi okutmanları (n:8) oluşturmaktadır. Araştırmada tarama modeli kullanılmış ve konu ile ilgili bilgiler kaynakların taranması ve geliştirilen anketin uygulanması yolu ile elde edilmiştir. Araştırmada uygulanan anket Balci'nin (9), 'Okul Yöneticilerinin İş Doyumu' adlı doktora çalışmasından alınarak araştırmacı tarafından çalışma grubuna uyarlanmıştır. Anketin; .50 ve üzerinde olan maddeleri alınarak hazırlanmış ve uzman görüşleri alınarak son şekli verilmiştir. İş doyumunu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerinin karşılaştırılmasında varyans analizi tekniği kullanılarak SPSS programında analiz edilmiştir.

## BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretim Üyesi, Öğretim-Araştırma Görevlisi ve Okutmanların İş Doyumu Beklenti Düzeylerine İlişkin Tanıtıcı İstatistikler

Varyansın Kaynağı	N	Ortalama	Ss
<b>İŞ NİTELİĞİ</b>			
Öğretim Üyesi	7	24.85	2.60
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	22.33	2.50
Okutman	8	24.33	2.25
<b>TOPLAM</b>	22	23.68	2.62
<b>ÜCRET</b>			
Öğretim Üyesi	7	24.71	5.67
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	21.66	7.29
Okutman	8	24.50	5.39
<b>TOPLAM</b>	22	23.40	6.21
<b>GELİŞME</b>			
Öğretim Üyesi	7	11.85	3.28
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	11.00	2.23
Okutman	8	12.33	1.50
<b>TOPLAM</b>	22	11.63	2.42
<b>ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>			
Öğretim Üyesi	7	13.57	1.81
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	11.66	1.80
Okutman	8	13.83	1.47
<b>TOPLAM</b>	22	12.86	1.93
<b>BİRLİKTE ÇALIŞMA</b>			
Öğretim Üyesi	7	21.57	4.23
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	20.00	2.64
Okutman	8	20.66	3.72
<b>TOPLAM</b>	22	20.68	3.40
<b>ÖRGÜTSEL ORTAM</b>			
Öğretim Üyesi	7	42.85	9.58
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	39.00	9.88
Okutman	8	42.83	4.35
<b>TOPLAM</b>	22	41.27	8.46

Tablo 1 de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel ortam, işin niteliği ve ücret alt boyutlarında yüksek beklenti düzeyine, gelişme olanakları, çalışma koşulları ve birlikte çalışma alt boyutlarında düşük beklenti düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretim Üyesi, Öğretim-Araştırma Görevlisi ve Okutmanların İş Doyumu Beklenti Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F
<b>İŞ NİTELİĞİ</b> Gruplar Arası	28.582	2	14.291	.124
Gruplar İçi	116.190	19	6.115	
Toplam	144.773	21		
<b>ÜCRET</b> Gruplar Arası	46.390	2	23.195	.572
Gruplar İçi	764.929	19	40.259	
Toplam	811.318	21		
<b>GELİŞME</b> Gruplar Arası	6.900	2	3.450	.578
Gruplar İçi	116.190	19	6.115	
Toplam	123.091	21		

ÇALIŞMA KOŞ. Gruplar Arası	22.043	2	11.022	.044*
Gruplar İçi	56.548	19	2.976	
Toplam	78.591	21		
BİRLİKTE ÇALIŞMA Gruplar Arası	9.725	2	4.863	.678
Gruplar İçi	233.048	19	12.266	
Toplam	242.773	21		
ÖRGÜTSEL ORTAM Gruplar Arası	78.673	2	39.337	.601
Gruplar İçi	1427.690	19	75.142	
Toplam	1506.364	21		

(p&lt;0.05)

Araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklenti düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçlarına göre sadece ölçüğün çalışma koşulları alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F:2,19=.044, p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey analizi sonuçlarında sehven üç grup arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir deyişle, çalışma koşulları alt boyutunda iş doyumu beklenti düzeyleri açısından öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretim Üyesi, Öğretim-Araştırma Görevlisi ve Okutmanların İş Doyumu Beklentiyi Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Tanıtıcı İstatistikler**

Varyansın Kaynağı	N	Ortalama	Ss
<b>İŞ NİTELİĞİ</b>			
Öğretim Üyesi	7	20.71	2.62
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	17.11	2.80
Okutman	8	21.16	3.71
<b>TOPLAM</b>	22	19.36	3.45
<b>ÜCRET</b>			
Öğretim Üyesi	7	13.14	4.25
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	11.22	3.66
Okutman	8	12.50	2.88
<b>TOPLAM</b>	22	12.18	3.60
<b>GELİŞME</b>			
Öğretim Üyesi	7	8.71	2.56
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	8.33	3.31
Okutman	8	7.83	2.13
<b>TOPLAM</b>	22	8.31	2.69
<b>ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>			
Öğretim Üyesi	7	8.00	1.91
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	9.22	3.03
Okutman	8	12.00	2.36
<b>TOPLAM</b>	22	9.59	2.90
<b>BİRLİKTE ÇALIŞMA</b>			
Öğretim Üyesi	7	14.85	2.60
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	14.00	4.47
Okutman	8	15.83	2.13
<b>TOPLAM</b>	22	14.77	3.35
<b>ÖRGÜTSEL ORTAM</b>			
Öğretim Üyesi	7	33.28	6.82
Öğretim-Araştırma Görevlisi	7	26.66	9.05
Okutman	8	35.66	2.33
<b>TOPLAM</b>	22	31.22	7.86

Tablo 3 de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel ortam ve işin niteliği alt boyutlarında beklentiyi gerçekleştirme düzeylerinin yüksek, ücret, çalışma koşulları, birlikte çalışma ve gelişme olanakları alt boyutlarında beklentiyi gerçekleştirme düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretim Üyesi, Öğretim-Araştırma Görevlisi ve Okutmanların İş Doyumu Beklentiyi Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F
İŞ NİTELİĞİ Gruplar Arası	77.940	2	38.970	.029*
Gruplar İçi	173.151	19	9.113	
Toplam	251.091	21		
ÜCRET Gruplar Arası	15.360	2	7.680	.577
Gruplar İçi	257.913	19	13.574	
Toplam	273.273	21		
GELİŞME Gruplar Arası	2.511	2	1.255	.854
Gruplar İçi	150.262	19	7.909	
Toplam	152.773	21		
ÇALIŞMA KOŞ. Gruplar Arası	53.763	2	26.881	.032*
Gruplar İçi	123.556	19	6.503	
Toplam	177.318	21		
BİRLİKTE ÇALIŞMA Gruplar Arası	12.173	2	6.087	.604
Gruplar İçi	223.690	19	11.773	
Toplam	235.864	21		
ÖRGÜTSEL ORTAM Gruplar Arası	335.102	2	167.551	.059*
Gruplar İçi	962.762	19	50.672	
Toplam	1297.864	21		

(p&lt;0.05)

Araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklentiyi gerçekleştirme düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçlarına göre, ölçeğin iş niteliği (F:2,19)=0.029, p< 0,05), çalışma koşulları (F:2,19)=0.032, p<0,05) ve örgütsel ortam (F:2,19)=0.059, p<0,05) alt ölçeklerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey analizi sonuçlarında ;

- İş niteliği alt boyutunda sadece öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılık, okutmanların öğretim-araştırma görevlilerine kıyasla iş niteliği bakımından beklentilerini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir.
- Çalışma alt boyutunda ise, sadece öğretim üyesi ve okutmanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılık, okutmanların öğretim üyelerine kıyasla çalışma koşulları bakımından beklentilerini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir.
- Örgütsel ortam alt boyutunda ise, sehven üç grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeyleri işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanağı, çalışma koşulları, birlikte çalışma ve örgütsel ortam alt boyutlarında ele alınıp analiz edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda, araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklenti düzeyleri açısından çalışma koşulları alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak yapılan Tukey analizi sonuçlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir deyişle, öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların çalışma koşulları alt ölçek boyutunda iş doyumu beklenti düzeyleri açısından görüşlerin arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklentiyi gerçekleştirme düzeylerinde, ölçeğin iş niteliği, çalışma koşulları ve örgütsel ortam alt ölçeklerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılık, okutmanların öğretim-araştırma görevlilerine kıyasla iş niteliği bakımından beklentilerini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Bu durum, okutmanların öğretim üye ve görevlileri ile

araştırma görevlilerinin üniversite içindeki görev ve sorumluluklarının farklılığından kaynaklanabilir. Nitekim, üniversite sistemi içinde okutman sadece servis derslerine girmekte ve okulda tam zamanlı bulunmamaktadırlar.

Çalışma koşulları alt boyutunda ise, sadece öğretim üyesi ve okutmanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılık, okutmanların öğretim üyelerine kıyasla çalışma koşulları bakımından beklentilerini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Bu bulgu okutmanların dersanelerden çok spor tesislerinde derslerini yürütüyor olmaları ve üniversitemizin de yeterli düzeyde spor tesislerine sahip olduğu dikkate alındığında çalışma koşulları bakımından okutmanların beklentilerinin gerçekleştirme düzeylerinin yüksek çıkmasının doğal bir sebebi olarak yorumlanabilir. Örgütsel ortam alt boyutunda ise, hiçbir üç grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Türkiye’de eğitim ortamında iş doyumunun doğrudan konu edildiği ilk kapsamlı çalışma, 1985 yılında Balcı(9), tarafından yapılan Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu adlı çalışmadır. Ankara ilindeki okul yöneticilerinin iş doyumunu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan çalışma sonucunda, iş doyumunu yüksek bulunmamıştır. Araştırmaya katılanların en yüksek doyumunu, iş ve niteliği alt boyutundan en düşük doyumunu ise ücret etkeninden saptadıkları saptanmıştır. Benzer bulgular bu çalışmada da bulunmuştur, örgütsel ortam ve iş niteliği boyutlarında beklentilerin gerçekleştirme düzeyi yüksek bulunurken, ücret, çalışma koşulları, gelişme olanakları alt boyutlarında beklentiyi gerçekleştirme düzeyleri düşük bulunmuştur. Nitekim Ataklı (10), “öğretmenlerde iş stresi ve iş memnuniyeti” adlı çalışmasında öğretmenlerin ücret boyutunda yeteri kadar doyum elde etmedikleri ve bunun da öğretmenlerde strese sebep olduğunu vurgulamıştır.

Aldemir (11), tarafından 1983 yılında A.B.D.’nin kuzey doğu eyaletlerinin birinde büyük sayılabilecek bir endüstri kentinde kurulmuş beş büyük fakülteden oluşan eski bir üniversitenin tam gün olarak yardımcı doçent, doçent ve profesör ünvanı ile çalışan öğretim üyeleri üzerinde yaptığı “yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler” adlı çalışmasında öğretim üyelerinin gerek işden gerekse yönetim biçiminden en çok doyum sağladıkları ve onların işlerinden yabancılaşmalarını azaltan güç tipleri olarak uzmanlık sonra da çekicilik güçlerinin geldiğini saptamıştır. Bu araştırmanın sonucuna bakıldığında da araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş niteliği boyutunda yüksek doyum düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Shalley ve arkadaşlarının (12), çeşitli meslek gruplarında çalışan 2200 birey üzerinde iş doyumunu ve işten ayrılmayı etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, işleri ile ilgili yaratıcılıklarını ortaya koyma olanağı sağlayan bir çalışma ortamına sahip olan çalışanların düşük düzeyde işten ayrılma ve yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Belediye çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile Ellickson (13), tarafından yapılan çalışmada da performans değerlendirme sistemindeki tarafsızlık, adil dağıtılan çalışma yükü, yöneticilerle iyi ilişkiler, gelişme olanaklarının ve yeterli malzemenin sağlanması gibi faktörlerin iş doyum düzeyini etkilediği saptanmıştır. Diğer bir deyişle yukarıdaki faktörlerin var olduğu durumlarda çalışanlar yüksek düzeyde doyum sahiptirler. Nitekim İncir (14), “çalışanları isteklendirmede etkili birkaç özendirici” adlı çalışmasında da personele yükselme olanaklarının sağlanmasının, iyi bir iletişimin kurulmasının, ortak karar alınmasının ve personelin kurumda taktir edilmesinin çalışanların isteklendirilmesinde etkili özendiriciler olduklarını belirtmiştir. Kim (15), örgütsel destek, kariyer geliştirme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile çeşitli kurumda çalışan 240 personel üzerinde yaptığı çalışmada örgütlerinde yöneticileri tarafından performanslarının adil bir şekilde değerlendirildiğine ve bilgi, yetenek ve becerilerini işlerinde en iyi şekilde kullandıklarına olanak sağlandığına inanan personelin bu iki noktaya inanmayan personele nazaran iş’den yüksek düzeyde doyum elde ettiğini saptamıştır. Bu çalışmada örgütsel ortam ve işin niteliği boyutlarında yüksek düzeyde doyum sahibi olduğu saptanmış olmasa da bu sonuçların literatürdeki alışmalarla tutarlı olduğunu göstermektedir.

Varoğlu (16), Ankara Üniversitesinde görevli akademik personelin örneklem alındığı bir araştırmasında, görev nitelikleri ile doyum ve güdüleme ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, akademik personelin, görevlerini güdüleyici buldukları ve görevlerinden yüksek düzeyde doyum elde ettikleri saptanmıştır. Mustu’nun (17), Hava Harp Okulu öğretim elemanlarının iş doyumuyla ilgili araştırmasında Hava Harp Okulları öğretim elemanlarının iç ve dış etkenler ile toplam iş doyumunu düzeyleri bakımından değişen oranlarda doyum yaşadıklarını saptamıştır.

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesi ve örgütsel etkililiği sağlaması için, çalışanlarının işten doyum sağlaması gerektiği anlaşılmıştır.

#### KAYNAKLAR

1. **Bircan, İ.**, Türkiye de Eğitim –İstihdam İlişkisi, DPT Planlama Dergisi, Sayı.16 Ankara, 1984.
2. **Başaran, İ.E.**, Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara, 1991.
3. **Davis, K.**, Human Behaviourat Work Organizational Behavior, 5. Baskı .McGraw Hill Series in Management.New York, 1977.
4. **Özdayı, N.**, Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayımı, İstanbul, 1990.
5. **Halloran, J.**, Personnel and Human Resource Management, Prentice Hall Inc. New Jersey, 1986.
6. **Yankelovict, K., Yankelovict, D.**, Work Productivity and Job Satisfaction, New York University, 1975.
7. **Adsız, S.**, İşyerine Uyum Sağlama ve İşten Doym Elde Etme Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi. A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1986.
8. **Yılmaz, N.**, Hava Harp Okullar Komutanlığındaki Okul Yöneticilerinin İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi. A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996.
9. **Balcı, A.**, Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu, Doktora Tezi. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1985.
10. **Ataklı, A.**, Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti, Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı :256 s: 7-14, 1999.
11. **Aldemir, C. M.**, Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler, Amme İdaresi Dergisi. Sayı: 1 Cilt:16. TODAİE Yayınları, s.61-77, 1983.
12. **Shalley, E.C., Gilson, L.L., Blum, C.T.**, Matching Creativity Requirements and The Work Enviroment: Effect on Satisfaction and Intentions to Leave, Academy of Management Journel, Sayı: 43. No:2 s.215-223, 2000.
13. **Ellickson, M.C.**, Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees, Publih Personnel Management. Sayı: 342. No: 3. s. 343-358, USA, 2002.
14. **İncir, G.**, Çalışanları İsteklendirmede Etkili Birkaç Özendirici, Verimlilik Dergisi, Sayı: 4, MPM Yayınları, Ankara, 1984.
15. **Kim, S.**, Organizational Support of Career Development and Job Satisfaction, Review of Public Personnel Administration, Sayı: 22 No: 4, s.276-294, 2002.
16. **Varoğlu, D.**, Relation of Job Characteristics of Satisfaction and Motivation a Study on Acedemicians, Yüksek Lisans Tezi, O.D.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1986.
17. **Mustu, M.**, Hava Harp Okulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.