

MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ DOYUMU: İZMİR MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ*

Sultan Kavili Arap¹, Zeki Atıl Bulut², Onur Doğan³, Feyza Tekinbaş⁴

Özet

İş doyumunu, çalışanların işlerinden beklentilerinin karşılanma derecesi olarak tanımlanabilir. Organizasyon yapısı kadar önemli olan ve bireylerin iş performansını etkileyen faktörlerden biri olan iş doyumunu, bireyin iş çevresi kadar bireylerin ve yapmış oldukları işin özelliklerine de bağlıdır.

Birçok sektörde ara eleman istihdamında kilit rol oynayan meslek yüksekokulları, ülkelerin kalkınmasında önemlidir. Bu noktada meslek yüksekokullarının sundukları eğitim kalitesi ön plana çıkan bir unsurdur. Meslek yüksekokulu çalışanlarının yaptıkları işe karşı tutumları, işleri hakkındaki görüşleri ve iş performansları eğitim kalitesini etkileyen unsurlardandır. Bu çalışmada meslek yüksekokullarında çalışan idari ve akademik personelin iş doyumunun ölçülmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulu idari ve akademik personeline iş doyumunu ölçeceği uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunu alt boyutları bazında değerlendirilmiş, iş doyumunu düzeyinin personelin akademik ya da idari personel olmasına göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Meslek Yüksekokulları

WORKING IN VOCATIONAL ACADEMY JOB SATISFACTION: İZMİR VOCATIONAL SCHOOL CASE

Abstract

Job satisfaction can be defined as the level of fulfillment that the employees perceive about the expectations from their job. Job satisfaction, which is a factor of job performance and as important as the organization structure, depends on the characteristics and work of individuals, as well as business environment.

Vocational schools, which play a key role in the employment of intermediate staff in many sectors, is important for the development of country. At this point, the quality of education provided by vocational schools is a prominent factor. The ideas about the job, the attitudes towards the work and job performance of employees at vocational schools are the elements affect the quality of education. In this study, it is aimed to measure job satisfaction

* Bu makale 3.Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumunda özet bildiri olarak yayınlanmıştır.

¹ Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu, sultan.arap@deu.edu.tr

² Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu, sultan.arap@deu.edu.tr

³ Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu, sultan.arap@deu.edu.tr

⁴ Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu, sultan.arap@deu.edu.tr

of administrative and academic staff worked at vocational schools. In this respect, job satisfaction scale was applied to administrative and academic staff worked at İzmir Vocational School, Dokuz Eylül University. The results show that the level of job satisfaction differs in some subdimensions of job satisfaction survey depending on whether the personnel is academic or administrative.

Keywords: Job Satisfaction, Vocational Schools

Giriş

Türkiye’de Kamu Personeli Rejimi, Cumhuriyetin kurulması ile birlikte sistematik bir hal kazandırma çabalarına karşın, çok uzun yıllardır sorunları tanımlanarak eleştirilmektedir. Çok partili dönemin başlangıcıyla birlikte sorun tespiti ve çözümüne yönelik arayışlar başlamıştır. Önceleri yabancı araştırmacılar tarafından yapılan sorun tespit ve çözüm önerileri çalışmaları, daha sonraları ilgili kamu kurumları tarafından oluşturulan komisyonlarca yapılmaya devam etmiştir. Bütün bu çalışmalarda görülen ortak nokta ise, bazı ufak tefek değişiklikler dışında kamu personeli yönetiminin temel sorunlarının üzerinden uzun bir süre geçmesine karşın genellikle aynı olduğudur. Her çalışmada çözüm önerileri sunulmuş olsa da bu önerileri uygulamak, çeşitli gerekçeler öne sürülerek mümkün olmamıştır. Diğer yandan ülkede kamu yönetiminin işleyişindeki aksaklıkların büyük çoğunluğu da kamu personelinin niteliksel ve niceliksel sorunlarına dayandırılmıştır.

Bununla birlikte personel alımında merkezi sınav sisteminin uygulanması, personel sayısında azalma sağlanması gibi sorun olarak görülen bazı konularda bir takım değişiklikler ve yeni düzenlemeler yapılmakla birlikte, liyakat, ücret, iş tatminsizliği gibi sorunlar hala devam etmekte ve şikâyet konusu olma özelliğini sürdürmektedir.

Son yıllarda kamu personeli rejiminin değişmesi gerektiği yönündeki yaklaşım, geçirdiği çok sayıda değişiklik nedeniyle bütünlüğünü kaybeden ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından ihtiyaca cevap vermediği (Basın İlan Kurumu, 2013) ifade edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)’nun yerine yeni bir yasa yapılması yönünde biçimlenmekte ve buna ilişkin hazırlıklar yapılmaktadır.

Bütün bu tartışmalar ışığında yapılan bu araştırma Dokuz Eylül Üniversitesi’ne bağlı İzmir Meslek Yüksekokulu’nda (İMYO) yapılmış olup, çalışmanın amacı genel olarak kamu personelinin sorunlarının ışığında İMYO’da çalışan personelin iş doyumunu ölçmektir. Bu nedenle yapılan anket çalışmasında, iş doyumunu boyutlarına yönelik ifadelerle, katılımcıların katılım düzeyleri sorulmuş ve algının farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Kavramsal Değerlendirme

Mevzuatta açıkça tanımlanmayan kamu personeli kavramı ile büyük bir kitle ifade edilmekte olup, kavrama ilişkin farklı isimlendirmeler ve tanımlamalar bulunmaktadır. Bu araştırmanın kapsamının meslek yüksekokulu çalışanları olması nedeniyle kamu personeli kavramı, geniş anlamda tanımlanmasına uygun olarak Akgüner’in (2009) belirttiği gibi “kamu yönetimi içinde bir kuruluşa ya da kuruma bağlı olarak çalışanlar” olarak ele

almaktadır. 657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinde yer alan memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiden oluşan dört grup çalışan ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kapsamındaki akademik personelden oluşmaktadır.

Türkiye'de Kamu Personeli Sistemi Cumhuriyetin kuruluşunu izleyen yıllardan itibaren çıkarılan yasalarla yer yer bütünlüğe kavuşturulmuş görünmekle birlikte sorunları, eksiklik ve aksaklıkları hep beraberinde taşıyan bir sistem olmuştur (Arslan vd., 2002) . Cumhuriyet tarihinde ilk kamu personeli kanunu 1926 tarihli Memurin Kanunudur. Sonrasında 1929 yılında "1452 sayılı Devlet Memurlarının Maaşının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun" ile Devlet personel sisteminin maaş durumu düzenlenmiştir. 1108 sayılı Kanun ve ek ve değişiklikleri ile de maaş sistemi bir çerçeve içine alınmak istenmiş; 1939 yılında "3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun"la kamu hizmetlerinde personel sayısının dengede tutulması amaçlanmış ve maaşlı memuriyetlerle aynı mahiyette olan ücretlilerin de kapsama alınması gibi hususlar düzenlenmiştir (Devlet Personel Başkanlığı, 2010). 657 sayılı DMK ise 1965 yılından beri yürürlüktedir.

Kamu personel yönetiminin konusu, kamu örgütlerinin personel sorunları olup, kamu hizmetlerinin gerektirdiği insan gücünün sağlanması ve bundan en verimli biçimde yararlanmanın yollarını göstermektir (Kayar, 2011). Türkiye'de kamu personel rejiminin oluşturulmaya başlanmasıyla birlikte sorunların tespiti ve iyileştirme yapılması amacıyla planlı dönem öncesi hazırlanan yabancı uzman raporlarında (Neumark, Barker, Martin ve Cush, vb) ve planlı dönem sonrası hazırlanan yerli uzman raporlarında (MEHTAP, KAYA, vb) çeşitli sorun tespitleri yapılmış ve bu tespitler çerçevesinde çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

Türkiye'de 1950'den günümüze değin geçen sürede toplumsal ve ekonomik yapı değişikliğinden kaynaklanan sorunlar; hızlı nüfus artışı, endüstrileşme çabaları sonucu oluşan kamu-özel kesim yarışı ve işçilerin kazandığı toplu görüşme hakkı, enflasyon olarak sayılabilir. Bu süreçte, çok partili yaşama geçiş ile birlikte, ülkedeki artan işsizlik siyasal partiler tarafından devlet memurluğu kadrolara ihtiyaç fazlası yığılmalar yaratılarak çözülmeye çalışılmış ve bu yapılırken de yeterlik ve kariyer ilkesi göz ardı edilmiştir (Canman, 1995).

Bütün bu gelişmelerin hızına ayak uyduramayan kamu yönetiminde bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunların çözülmesine yönelik atılan adımlar ise, yeterli gelmemiştir. Kamu personel rejimi ile ilgili sorunlar, birçok kaynakta birbirine yakın başlıklar altında toplanmıştır. Bir iç içelik göstermesinden dolayı, ayırım çok kolaylıkla ve sınırları katı bir şekilde çizilerek yapılamamaktadır. Çok uzun yıllardır tanımlanan bu sorunların ise günümüzde çözülmeye yönelik yapılan çalışmalara karşın ortadan kaldırıldığı söylenememektedir.

657 sayılı DMK'da yürürlükte bulunduğu 48 yıl içerisinde bu kapsamda 691 kez değişiklik yapılmış (Aydoğanoglu, 2013) olup, bunun en ciddi değişiklik içereni Şubat 2011 tarihli 6111 sayılı torba yasa olmuştur. Bu yasa ile DMK'nın 25 maddesinde değişiklik yapılmış olup, bu değişiklik sonrasında iki yıllık süreçte aynı konuda meclise çok sayıda yasa teklif ve tasarısının(www.tbmm.gov.tr) sunulmuş olması, yasanın hala istenilen noktada olduğuna ilişkin bir görüş birliği oluşturulamadığını göstermektedir. Kısacası bir yandan yasanın bütünüyle değişmesi gerektiği yönünde çalışmalar yapılırken, diğer yandan mevcut yasa hala ciddi değişiklikler yapılarak "istenilene" uygun hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Bütün bu bilgiler ışığında konunun uzmanları tarafından “Türkiye’de kamu personeli rejiminin sorunları nelerdir?” sorusunun cevabına yönelik yapılan araştırmalar sonucu genel kabul görmüş sorunlar çok sayıda kaynakta yer almaktadır(Arslan ve Diğ, 2002).

Bu sorunlar şu şekilde sınıflandırılabilir;

1. İstihdama ilişkin Sorunlar
2. Mali Haklar ile İlgili Sorunlar
3. Kariyer ve Yeterlik Konularına İlişkin Sorunlar
4. Sınıflandırmaya İlişkin Sorunlar
5. Personel Değerlendirme Sorunu
- 6.Kapsama İlişkin Sorunlar

Kamu Personel Rejiminde tanımlanan bu sorunların çalışanların iş doyumunda önemli etkileri olmaktadır. İş doyum kavramının en yaygın kullanılan tanımı Locke tarafından yapılmakta ve bir kişinin işine veya işe ilişkin deneyimlerini değerlemesinden kaynaklanan pozitif duygusal durumu olarak ifade edilmektedir (Saari & Judge, 2004:396). Diğer bir ifade ile iş doyum, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır (Eğinli, 2009:36).

Kamu personeli sorunları çalışanların iş doyumunu dolayısıyla yaptığı işe ilişkin duygularını ve tavrını da etkilemektedir. Çalışanların istekleri, iş uyumu ile ne kadar örtüşürse iş doyum o kadar artar. İş doyumsuzluğu da çalışanın işine karşı olumsuz tutum ve davranışı ile açıklanabilir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanında yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenler de etkilemektedir (Pasmore’dan aktaran Şanlı & Akbaş, 2009:76).

Yukarıda tanımlanan kamu personeli sorunları ve iş doyum kavramı çerçevesinde İMYO ’da yapılan araştırmada, İMYO çalışanların iş doyumunu bir anket yardımıyla ölçülmüştür.

İMYO, Dokuz Eylül Üniversitesi ile aynı tarihte Buca İlçesi’ndeki Eğitim Fakültesi yerleşkesi içinde 1982 yılında kurulmuştur. Ön lisans düzeyinde ara eleman yetiştiren Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı’na bağlı Yabancı Diller ve Meslek Yüksekokulu adı altında öğretim yapan kurumun meslekle ilgili programları ayrı bir yüksekokul olarak İMYO adı altında çalışmalarına devam etmiştir (İMYO, 2012:1). Ege Bölgesi’nde gereksinim duyulan teknik ve mesleki ara elemanı yetiştirmek üzere kurulan İMYO, Teknik ve İktisadi ve İdari Programlar biçiminde iki bölüm olarak öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. İktisadi ve İdari Programlar Bölümü bünyesinde 7, Teknik Programlar Bölümü bünyesinde 16 program olmak üzere toplam 23 program bulunmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi ve Bulgular

Amaç – Varsayım – Kısıtlar

Araştırmanın amacı, İzmir Meslek Yüksekokulu (İMYO) özelinde, meslek yüksekokullarında çalışan akademik ve idari personelin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulmasıdır. Bu doğrultuda, “*İş doyumunu, çalışanların cinsiyet, kadro ve çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?*” sorusu araştırmanın genel problemi olarak belirlenmiş ve ilgili hipotezler oluşturularak araştırmanın problemi çözülmeye çalışılmıştır.

Çalışmada, üzerine araştırma yapmak üzere seçilen İMYO ’nun akademik ve idari personel profilinin, Türkiye’de ki personel profili ile benzerlik gösterdiği varsayılmıştır.

Araştırmanın öğrenim dönemi sırasında yapılmamış olması, çalışmanın iş doyumuna ilişkin olması nedeniyle katılımcıların cevap verme konusundaki isteksizlikleri örneklem sayısını belirli bir seviyede kalmasına neden olan kısıtlar arasında sayılabilir.

Evren ve Örneklem Bilgisi

Araştırmanın evreni İzmir Meslek Yüksekokulunda çalışan toplam 140 personel bulunmaktadır. İMYO kadrosunda yer alan çalışanlardan 9'u farklı birim ve şehirlerde görevli, 5'i de yönetici olduğu için örneklem çerçevesi 126 kişi olarak tespit edilmiştir. Örneklem çerçevesinde yer alan tüm çalışanlara ulaşılarak anket formları dağıtılmıştır. Geri dönen anketlerin sayısı 69 olarak tespit edilmiştir. %10 hata payı, %95 güven aralığında 55 örnek temsil yeteneğinin oluşması için yeterli olduğundan araştırmada toplanan veri sayısının temsil yeteneğine sahip olduğu görülmüş ve gerekli analizler uygulanmıştır.

Veri Toplama Aracı – Anket Yapısı

Veri toplama aracı olarak seçilen ankette Yelboğa (2009) tarafından Türkiye'de geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Yelboğa (2009) Spector(1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeğini (*Job Satisfaction Survey/JSS*) Türkiye'ye uyarlamıştır. Belirtilen ölçekle iş doyumunu 9 alt boyut ile tanımlanmaktadır. Bu boyutlar ücret, terfi, yönetim, maaş dışı haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişimidir. Araştırmada da bu ölçek yapısı korunarak hem genel iş doyumunu hem de iş boyutunun belirtilen alt boyutları açısından analiz yapılmıştır. Ayrıca anket formuna genel iş doyum skorunu ölçmek üzere bir adet ve cinsiyet, kadro durumu (akademik/idari) ve çalışma yılı soruları eklenmiştir.

Analiz

Araştırmada üç ana ve her bir ana hipotez için 9 alt hipotez oluşturulmuştur. Araştırmanın ana hipotezleri;

H₁: İş Doyumu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₂: İş Doyumu düzeyi kadro durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₃: İş Doyumu düzeyi çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Ayrıca benzer biçimde, daha önce iş doyumunu oluşturduğu belirtilmiş olan alt boyutlardaki iş doyum düzeyinin, bu üç değişkene göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere dokuz adet alt hipotez kurulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi için gruplar arası algı farklılığının ortaya konulması amacıyla bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı bulguların ortaya konulması amacıyla frekans testi yapılmış, ölçek sorularına ilişkin alguların ortaya konulması için aritmetik ortalama ve medyan değerleri bulunmuştur.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken		N	Geçerli Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	39	55,1

	Erkek	30	44,9
Kadro	Akademik	38	56,5
	İdari	31	43,5
Çalışma Yılı	0-10	30	44,8
	11 ve Üstü	37	55,2

Çalışmaya katılan personelin tamamı cinsiyet ve kadro türü sorularına yanıt vermiştir. Buna göre, 39 erkek 30 kadın çalışan ve 38 akademik personel ve 31 idari personel bulunmaktadır. Katılımcıların 2 tanesi çalışma yılı sorusuna yanıt vermemişlerdir. 0-10 yıl arası çalışan 30 kişi, 11 ve üstü yıl çalışan 37 kişi tespit edilmiştir.

Çalışma ölçeğinin güvenilirliği cronbach alfa katsayısı bulunarak ölçülmüştür ve $\alpha=,753$ bulunmuştur. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Her bir soru için aritmetik ortalama ve medyan değerleri bulunmuştur. Medyan değerleri ve ortalama değerleri Tablo 2’de gösterildiği gibidir.

Tablo 2: İfadelere Katılım Düzeyleri

		\bar{x}	Medyan
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	2,93	2,00
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	3,85	4,00
3	Yöneticim/Bölüm Başkanım yaptığı işte oldukça yeterlidir.	4,88	5,00
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	3,65	4,00
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	3,77	4,00
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	2,67	3,00
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	4,87	5,00
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	2,72	2,00
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	4,03	4,00
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	4,61	5,00
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	2,77	2,50
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	2,53	2,00
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer kurumlar kadar iyidir.	3,13	3,00
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	2,13	2,00
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	3,19	3,00
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	2,97	3,00
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	5,48	5,00
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	3,06	3,00
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	3,43	4,00
20	Bu işyerindeki insanlar diğer kurumlardakiler kadar hızlı yükselmektedirler.	2,82	3,00

21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	2,45	2,00
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	3,52	3,00
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	3,67	4,00
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	4,35	4,00
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	4,69	5,00
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	3,32	4,00
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	5,06	5,00
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	2,34	2,00
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	3,11	3,00
30	Yöneticimi seviyorum.	5,00	5,00
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	3,58	4,00
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	3,66	4,00
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	3,34	4,00
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	3,21	3,00
35	İşimden hoşlanıyorum.	5,24	5,00
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	2,53	2,00

Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum” sorusu 2,13 ortalama ile en az katılım düzeyine sahip sorudur. Buna karşın katılımcıların en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifade ise; “İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum” sorusu olmuştur (Ortalama: 5,48). Buna göre meslek yüksekokulu çalışanlarının yaptıkları işlerden hoşnut oldukları sonucu çıkarılabilir.

Ayrıca, katılımcılara 100 üzerinden değerlendirmeleri için sorulan genel iş tatmin düzeyi sorusuna 69 katılımcıdan 59 tanesi yanıt vermiştir. Yanıt verenlerin ortalama memnuiyet skoru 81,41 olarak bulunmuştur. Buna göre personelin iş tatminlerinin yüksek denilebilecek bir skorda olduğu yorumu yapılabilir.

Bunun yanı sıra, iş doyumu boyutları bazında ortalama değer ve medyan skorları tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Boyutlar Bazında Katılım Düzeyleri

Boyutlar	\bar{x}	Medyan
Ücret	2,78	2,50
Terfi	3,04	3,25
Yönetim	4,73	5,00
Maaş Dışı Haklar	3,50	3,50
Ödüllendirme	3,85	3,75
İş Prosedürü	3,41	3,50
Çalışma Arkadaşları	4,30	4,50
İşin Doğası	4,35	4,25
İletişim	4,02	4,00

Boyutlar arasında ücret ve terfi boyutlarının skorlarının diğer boyutlara göre düşük skorlarda oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışanların en az doyuma sahip oldukları iş boyutlarının ücret ve terfi olduğu, en yüksek doyuma sahip oldukları iş boyutlarının ise yönetim ve işin doğası olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde çalışanların ücret ve terfi gibi maddi boyutlardansa, yönetim ve işin doğası gibi manevi iş boyutlarından daha fazla tatmin oldukları ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca bu boyutlara algıların, cinsiyete, kadro türüne ve çalışma yılına göre değişiklik gösterip göstermediği %10 hata payı, %95 güven aralığında bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Bulgular, Tablo 4 'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4: Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet				Kadro Tipi				Çalışma yılı			
	Kadın	Erkek	p	t	Akademik	İdari	p	t	0-10	11 ve üstü	p	t
Genel Skor	81,66	81,04	,858	,180	80,09	83,33	,344	-,955	80,96	81,19	,947	-,067
Ücret	2,65	2,94	,364	-,915	2,52	3,10	,58	-1,935	2,80	2,79	,980	,026
Terfi	3,06	3,01	,872	,162	3,61	2,19	,00	5,611	2,81	3,22	,189	-1,330
Yönetim	4,80	4,63	,495	,687	5,16	4,11	,00	4,665	4,72	4,75	,911	-,112
Maaş Dışı Haklar	3,47	3,54	,820	-,228	3,46	3,56	,718	-,363	3,61	3,35	,382	,881
Ödüllendirme	3,94	3,71	,360	,922	4,00	3,63	,128	1,544	3,84	3,82	,909	,115
İş Prosedürü	3,43	3,38	,758	,309	3,54	3,24	0,075	1,809	3,56	3,25	,076	1,807
Çalışma Arkadaşları	4,30	4,29	,984	,20	4,34	4,23	,606	0,518	4,47	4,22	,253	1,153
İşin Doğası	4,14	4,65	,183	-1,363	4,50	4,16	,327	,988	4,63	4,14	,151	1,453
İletişim	4,05	3,98	,743	,330	4,03	4,02	,999	0,01	4,12	3,95	,493	,689

Analiz sonuçlarına göre, terfi ve yönetime yönelik iş doyumu düzeylerinin kadro tipine göre farklılığı tespit edilmiştir ($p=0,00<0,05$). Buna göre araştırma hipotezlerinden terfi ve yönetime ilişkin olan alt hipotezlerden kadro türüne göre farklılaşma olanlar kabul edilmiş, diğer tüm alt ve ana hipotezler reddedilmiştir. Her iki boyut için de akademik personelin iş doyumu düzeyinin idari personelden anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, akademik personelin önündeki terfi fırsatlarının idari personele göre daha fazla olduğu, aynı zamanda her ne kadar idari personelin yönetime yönelik iş doyumu boyutu algısı yüksek olsa da akademik personelin algısı belirgin derecede daha yüksektir, kanısına varılabilir.

Elde edilen sonuçlara göre, cinsiyet ve çalışma yılı fark etmeksizin katılımcıların en az düzeyde doyuma sahip olduğu boyutun ücret olduğu görülmektedir. Benzer durum akademik personel için de geçerli iken, idari personel için en düşük doyum düzeyine sahip olduğu boyut ise terfidir.

Buna karşın, kadınların, en yüksek doyum düzeyine sahip olduğu boyut yönetim iken, erkeklerde ise işin doğasıdır. Akademik personelin de en yüksek doyuma sahip olduğu boyut yönetimdir. Ancak idari personelin en yüksek doyuma sahip olduğu boyut çalışma arkadaşlarıdır. Çalışma yılı fark etmeksizin, iş doyumunun yönetim boyutu, her iki grupta da en yüksek doyum düzeyine sahip boyut olarak tespit edilmiştir.

Boyutlar açısından incelendiğinde; ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları ve iletişim boyutlarında erkeklere oranla kadınların, idari personele oranla akademik personelin, uzun süreli çalışanlardansa daha kısa süreli çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olacak kadar önemli olmadığı bulunmuştur.

Bunun yanı sıra, iş doyumu genel skorunun kadınlarda, idari personelde ve daha uzun süreli çalışanlarda karşıt gruptakilere göre daha yüksek olduğu ancak aradaki farkın en çok idari-akademik personel ayrımında ortaya çıktığı görülmüştür.

Sonuçlar ve Öneriler

Araştırmaya yönelik bulgulardan en dikkat çeken ücretle ilişkin genel tatminsizliktir. Ücret konusunun, literatür incelendiğinde de, hali hazırda kamu personeli üzerine yapılan araştırmaların konuları arasında ilk sırayı aldığı görülmektedir. Bu konuda personelin ücret durumlarına ilişkin kapsamlı araştırmalar yakın zamanda da yapılmaya devam etmektedir. Ücretin özel sektörün altında olmasının yanı sıra, kamu personelleri arasında da gerilediği görülmektedir(Yaylalı, 2013).

Araştırmaya yönelik diğer bir dikkat çeken bulgu ise terfi sistemine ilişkin genel memnuniyetsizliktir. Türkiye’de kamu personelinin ilkelerinden birisi olan kariyer ilkesi, memurluğu yaşam boyu sürecek bir meslek olarak kabul eder. Memurlara bilgi ve yetiştirme koşullarına uygun olarak kendi sınıfı içerisinde gidebileceği en yüksek dereceye kadar yükselme olanağı sağlar. Son yıllarda Türkiye’de uygulanan görevde yükselme sınavları özellikle idari personelin konuya ilişkin memnuniyetsizliğinin artmasına neden olmuştur. Görevde yükselmeye ilişkin engellerin sayısı artmıştır. Bu düzenlemeye göre, terfi etmek isteyen personelin, öncelikle sınava girebilecek yeter koşulları sağlaması, ardından sınavda başarılı olması ve akabinde

atanabilecek boş kadronun bulunabilmesi gerekmektedir. Öte yandan bu zorluklar, sistem düzgün uygulandığında kayırmacılığı engelleyebilecek düzenlemeler olarak ele alınabilir.

Çalışmanın giriş kısmında belirtilen Türkiye’de ki kamu personeli sorunları arasından kapsama ilişkin sorunlar içerisinde, iş doyum ölçeği boyutları olan maaş dışı haklar, işin prosedürü ve işin doğası sayılabilir. Maaş dışı haklar boyutuna ilişkin kadınlarda, akademik personelde ve uzun süreli çalışanlarda genel memnuniyetsizlik tespit edilmiştir. İş prosedürü konusunda benzer bir tablo var olup cinsiyete bakılmaksızın bir tatminsizlik söz konusudur. Ayrıca görel olarak idari personel akademik personel göre, uzun süreli çalışanlar kısa süreli çalışanlara göre daha tatminsizdir. Bu durum genel anlamda yasanın kapsamına ilişkin bir soruna işaret etmektedir. Küreselleşme ve Avrupa Birliği’ne uyum çerçevesinde Türkiye’de genel eğilim kamu personel sayısının azaltılması, personelin eskiye oranla güvencesizleştirilmesi gibi konular yeni yasa çıkarılmasına yönelik çalışmalarda üzerinde tartışılan konular olmaktadır.

Yönetim ile ilişkiler, çalışma arkadaşları konusundaki görüşler, işin genel yapısı ve genel iletişim hakkındaki görüşler ile ilgili olarak ortalamanın üzerinde bir değer çıkmıştır. Bu da kurum içerisindeki genel iş ortamına ilişkin bir problem olmadığını göstermektedir.

Bu çalışmada İMYO özelinde meslek yüksekokulları üzerine bir genelleme yapılarak, bu kurumlardaki iş doyumunu konusunda fikre ulaşılmaya çalışılmıştır. Meslek yüksekokullarındaki benzer haklar, benzer ücretlendirme yapısı, benzer personel profili göz önüne alındığında bu genelleme yapılabilir. Öte yandan, yönetici profilinin iş doyumunu konusunda önemli bir etkisinin olduğu da göz ardı edilmemelidir. Ayrıca, çalışmaya konu olan İMYO otuz yılı aşkındır faaliyet gösteren, akademik ve idari personel yapısı ve sayısı ile kurumsallaşmış bir meslek yüksekokuludur. Yeni açılan meslek yüksekokullarında farklı problemlerden bahsedilebilir. Çalışmayı bu gözle değerlendirmekte ve İMYO’nun niteliğine uygun meslek yüksekokulları arasında bir genelleme yapmakta fayda olduğu söylenmelidir.

Bütün bu özellikler göz önüne alındığında, çalışmanın daha geniş kapsamlı bir örneklem ile yapılması genelleme yapılabilmesi açısından yerinde olacaktır. Ayrıca, iş doyum ölçeği içerisinde bulunan özel sektöre yönelik sorular, kamu yönetimi düşünülerek yeniden tasarlanmalıdır. Kamu yönetimine yönelik oluşturulabilecek bir ölçek ile daha tatmin edici sonuçlar alınabilecektir.

Kaynakça

- Akgüner, T. (2009). *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Arslan, O.E.; Güler, B.A.; Şaylan, G., Öztürk, N. (2002) *Cumhuriyet Döneminde Kamu Personeli Rejimi Gelişimi ve Sorunları*, İstanbul: Tesev yayınları (http://www.tesev.org.tr/projeler/kamu_personel_metin_tebliğ3.php)
- Aydoğanoglu, E. (2013, Mart 18). *Kamu Emekçilerinin İş Güvencesi Nereye?* (Kültür Sanat Sen: <http://www.kultursanatsen.org.tr/index.php/yayinlar/makale-ve-sunumlar/item/494-kamu-emek%C3%A7ilerinin-i%C5%9F-g%C3%BCvencesi-nereye.html#startOfPageId494>)
- Basın İlan Kurumu. (2013, Ocak 28). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Değişiyor mu?* (www.bik.gov.tr/657-sayili-devlet-memurlari-kanunu-degisiyor-mu-haberi-24229/)
- Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları. Devlet Personel Başkanlığı. (2010). *Devlet Personel Başkanlığının Tarihçesi*. (http://www.dpb.gov.tr/Baskanlik_Tarihce.html)
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 23 (3), 35-52.
- Kayar, N. (2011). *Kamu Personel Yönetimi* (3.Baskı b.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- İMYO (İzmir Meslek Yüksekokulu). (2012). Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulu Tanıtım Kitapçığı. İzmir: İMYO.
- Saari, L., & Judge, T. (2004, Winter). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management* , 43 (4), s. 395-407.
- Spector, P.E. (1985) Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13: 693-713
- Şanlı, S., & Akbaş, T. (2009). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi* , 11 (2), 73-86.
- TODAİE. (1991). *KAYA (Kamu Yönetimi Araştırması Genel Raporu)*. Ankara : TODAİE Yayınları.
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi* (6.Baskı b.). Ankara: Yargı Yayınları.
- Tutum, C. (1994). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma*. Ankara: Toplumsal, Ekonomik, Siyasal, Araştırmalar Vakfı (TESAV) Yayınları.
- Yelboğa A. (2009) *Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS)*, *World Applied Sciences Journal* 6 (8): 1066-1072,

Yaylalı, M. (2013) Türkiye’de Akademisyenlerin Özlük Haklarının Mevcut Durumu ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi Raporu
(<http://www.yok.gov.tr/documents/10279/173480/rapor.pdf/3d4c9bed-c7bb-4c34-9875-c115bc043816>)