

---

---

# ÖRGÜT DEPRESYONU VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ; BİR ÜNİVERSİTEDEKİ AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE ALAN ARAŞTIRMASI

---

---

İsmail BAKAN\* Mustafa TAŞLIYAN\*\* Fatih TAŞ\*\*\* Nurgül AKA\*\*\*\*

---

---

## ÖZ

İş tatminin örgüt depresyonu ile olan ilişkisi hakkında daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamasından dolayı böyle bir çalışma yapma gereği duyulmuştur. Bu çalışmanın amacı, örgüt depresyonunun iş tatminine etkisini incelemektir. Bu amaçla Doğu Akdeniz bölgesinde bulunan bir üniversitedeki akademik personele “örgütsel depresyon ölçeği” ve “İş tatmini ölçeği” uygulanmıştır. Akademisyenlerin sosyo-demografik değişkenleri ile ölçekler arasındaki ilişki analiz edilerek ulaşılan sonuçlar belirtilmiş ve konuyla ilgili olarak yorumlar yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler;** Örgüt, Depresyon, Örgütsel Depresyon, Akademik Personel, İş tatmini

## RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL DEPRESSION AND JOB SATISFACTION; A STUDY CASE ON A UNIVERSITY WITH ACADEMIC STAFF

### ABSTRACT

It has been imperative to perform such a study due to lack of a pioneer research seeking the correlation of job satisfaction with the organizational depression. The purpose of this study is to seek the impact of the organizational depression on job satisfaction. For this purpose, "organizational depression scale" and "Job satisfaction scale" have been applied to the academic staff working for one of the universities located in the Eastern Mediterranean region in Turkey. The correlation between socio-demographic variables of academics and scales has been analysed and obtained findings have been reported together with comments have been regarding the issue.

**Key Words:** Organization, Depression, Organizational Depression, Academic Staff, Job Satisfaction

---

\* Prof.Dr. İsmail Bakan Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Rektör Yardımcısı

\*\* Prof.Dr. Mustafa TAŞLIYAN Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İşletme Bölüm Başkanı

\*\*\* Fatih TAŞ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi S.B.E Yüksek Lisans Öğrencisi

\*\*\*\* Nurgül AKA Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi S.B.E Yüksek Lisans Öğrencisi

## GİRİŞ

Gittikçe karmaşıklaşan ve zorlaşan insan hayatı bireyleri psikolojik olarak etkilemektedir. İşte bu psikolojik baskı altında çalışmak zorunda kalan bireyde bir süre sonra depresyon belirtileri gözlenebilmektedir. Bu depresif durum içerisinde olan bireyler yaptıkları işlerden haz alamayabilirler. Bir süre sonra kendilerini mutlu edebilecek olaylar karşısında bile mutsuzluk hali gözlenebilir. İşte bu durum içerisinde bireyler her şeyi kadere bağlayacaklar ve düştükleri bu durumdan kurtulmanın yollarını bile aramayacaklardır (Sezer, 2011).

Örgütler, sosyal sistemde insan temelli oluşturulmuş olan topluluklardır. Kendi kültürlerini geliştirmiş olan örgütler de tıpkı insanlar gibi depresif tavırlar içerisine girebilirler. Bu hava içerisine giren örgütler de gerçekleşen bütün olayların kendilerinin dışında olduğunu savunmaktadırlar(Sezer, 2011).

Bu çalışmanın amacı işletmelerde veya örgütlerde görülen depresyon halinin var olup olmadığını belirleme, bireylerin işlerinden tatmin olma düzeylerini belirleme ve eğer bir tatminsizlik varsa bunun sebebinin, örgütün depresyon içerisinde olup olmadığından kaynaklandığının ortaya çıkarılmasıdır.

Bu kapsamda çalışmanın ikinci bölümünde örgüt depresyonu ile ilgili tanımlar yapılmış olup örgüt depresyonunun belirtilerine değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise iş tatmini kavramı ele alınarak, iş tatmininin öneminden bahsedilmiştir. Bunlara ek olarak iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmininin boyutları ele alınmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki, bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde yapılan alan araştırmasıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde elde edilen verilerin analizlerinin yanı sıra araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın yöntemi, araştırmanın ölçek ve veri toplama tekniklerine de değinilmiştir.

Son bölümde araştırma sonuçları ve öneriler ortaya konmuştur.

## 1. ÖRGÜT DEPRESYONU

Sosyal bilimlerde örgüt kavramı hakkında birçok tanım yapılmıştır. Örgüt kavramı ilk çağlara kadar uzanan köklü ve çok eski bir kavramdır. Genel anlamda örgüt; belirli bir amaca ulaşmak için bir araya gelmiş insan topluluğudur. Psikoloji biliminde ise; birden fazla kişinin bilinçli olarak koordine edilmiş faaliyetleri veya güçlerinden oluşan, karmaşık bir sosyal sistem olarak tanımlanmıştır (Bakan, 2004;6)

Depresyon; insanın yaşama faaliyetleri için istek ve zevkinin kaybolduğu, kendisini içinden çıkılamaz bir keder içinde hissettiği, geleceğe ilişkin kötümser, karamsar düşünce, geçmişe yönelik yoğun pişmanlık duygusu taşıdığı, ölüm düşüncesinin hakim olduğu, intihar etme duygusu ile yaşadığı ve sonuçta ölümün olabildiği, uyku, iştah, cinsel istek vb. gibi fizyolojik bozuklukların olduğu bir hastalıktır. Depresyonun ortaya çıkabilmesi için sadece kötü bir olayın yaşanması gerekmez. Süregelen stres veya çevresel kökenli çökkünlük de depresyonu ortaya çıkartabilir. Depresyonun belirtileri arasında ümitsizlik, çaresizlik, çökkün mizaç, uyku bozuklukları, enerji azlığı, dikkat azalması, huzursuzluk, tedirginlik, zihinsel etkinliklerde ve bedensel aktivitelerde yavaşlama görülebilir (Yüksel, 2006:69).

Depresyon genellikle bireylerin kişisel bir meselesi olarak ele alınır. Ama örgütlerde kendisini oluşturan bireylerin kişiliklerinden farklı olarak kendisine has kişisel özellikleri barındıran bir varlıktır (Cohen ve Cohen, 1993:2). Dolayısıyla bazı örgütlerde depresyon hali görülebilir. Depresyona giren örgütler işlevsiz hale gelir ve örgüt çalışanlarının performanslarında düşüklük, etkisiz davranışlar gözlemlenir. Sonuç olarak bu durumda örgütler faaliyetlerine devam edemez, küçülmeye hatta faaliyetlerine son verme eylemlerine gidebilirler (Gray, 2008:10).

Bilchik (2000:35) örgüt depresyonunu; “örgütte yayılmış bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma hali, genellikle geleceği planlayamama, örgütte çalışan bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmayışı ve denemekten vazgeçmiş olmalarıdır” şeklinde tanımlamıştır.(Akt. Sezer, 2011:43).

Örgütler de insanlar gibi istedikleri hedeflere ulaşamadıklarında veya istedikleri hedeflerden uzaklaştıklarında psikolojik olarak bazı tepkiler vermektedirler. Örgütler hedeflerinden uzaklaştıklarında çalışanlar strese gireceklerdir ve bu strese başa çıkamayan veya uzun süre strese maruz kalan çalışanlar psikolojik olarak tükenenlerdir. Psikolojik olarak tükenen çalışanlar örgüt içinde olumsuz ve örgütün bütünlüğünü tehlikeye sokacak davranışlar sergileyeceklerdir (Lee, vd., 2014:986). Bu davranışlar karşısında örgüt sonuçları etkileye bilmek adına hiçbir hamle yapamayacak veya yaptıkları hamlelerde başarısız olacaklardır. Sonuçları etkileyebilmek adına sürekli olarak başarısızlıklarla karşı karşıya kalan örgüt koşulların değiştirebilmesi olası bir durum da bile hareketsizlik içinde kalacak ve öğrenilmiş çaresizlik durumuna düşecektir. Öğrenilmiş çaresizlik, örgütü nevrotik yapar. Örgüt içsel kontrolünü kaybederek, başarının kendinden dışarıda tamamen şansa ve çevresel etkenlere ve koşullara bağlı olduğuna inanır (Sezer; 2011:43).

Dökmen'e göre örgüt depresyonu ana çizgileri ile bireyin depresyon halini hatırlatır niteliktedir. Örgütlerde meydana gelen depresyonlarda, örgütün genel durumunda umutsuzluk vardır; çalışanlar arasında kurumu değersiz görme, kurumu ve birbirlerini suçlama eğilimi yaygın olarak görülmektedir. Özellikle de örgütün geleceğe ilişkin motive edici bir beklentisi yoktur, karar vermede zorlanılmakta ve sağlıklı kararlar ortaya çıkamamaktadır. Depresyon halinde bulunan örgütlerde vizyon ya unutulmuş ya da hiç yoktur. Adeta örgütün üzerine ölü toprağı atılmış gibi hareketsiz kalmaktadır. Örgüte yeni katılan bireyleri depresif havaya kapılmamıştır ama yenilikçi düşüncelerine karşı bir direnç vardır. “ Genel müdür kabul etmez, daha önce denedik başarısız olduk” gibi ön yargılar had safhadadır (Dökmen, 2004;171).

Örgüt depresyonunun belirtileri (Dökmen, [www.myenoc.com](http://www.myenoc.com), 10.04.2014);

- Yenilik ve değişime karşı gösterilen direnç
- Çalışanların kendi ve yönetim ile aralarında giderek artan iletişimsizlik
- İş yerinde bakım ve temizlikte gözle görülebilir şekilde azalma
- İş yeri ile ilgili yaygın olumsuz konuşmalar.

## 2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini konusu davranış bilimleri açısından önemli bir kavramdır (Özkalp ve Kirel, 2001:129). Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlardır (Özkalp, 2013:71). Bu tutumlar olumlu veya olumsuz olabilir. Bu tutumları etki eden neden ise iş tatmini kavramıdır. Hodgets (1991:83), iş tatminini; “çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardır” olarak tanımlamıştır. Çalışanların elde ettikleri faydaların, işten beklentilerinin karşılanmasından ya da beklentilerin aşılmasından etkilendiği belirtilmiştir. Çekmecelioğlu (2005:28)’da iş tatminini; “bir işin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır” şeklinde tanımlamıştır. İş tatmini ve tatminsizliğinin bireyin işinden ne beklediği ile bulunduğu çevrenin kendisine ne tür imkan ve fırsatlar sağladığı arasındaki fark olarak tanımlanabilir. İş tatmini derecesi beklentilerle elde edilenler arasındaki fark olarak da ifade edilebilir.

İş tatmini ile yakın ilgisi olan dört kavram vardır; Motivasyon; bir amaca doğru çaba harcamayı ve sürdürmeyi anlatır, işin çalışana çekici gelmesi; çalışanın işe duyduğu ilgiye bağlıdır, çalışanın işiyle özdeşleşmesi; çalışanın kopamayacak kadar işine bağlı olmasını anlatır, son olarak moral; tıpkı sağlık kavramı gibi, çalışanın işletme içindeki tüm olumlu duygularının genel bir anlatımıdır (Özdevecioğlu, 2003:695).

### 2.1. İş Tatminin Önemi

Rekabetin giderek önem kazandığı günümüzde işletmeler faaliyetlerine devam edebilmek için çalışanlarının tutum ve davranışlarını iyi sezinlemeli ve bu davranışları yönetebilmelidirler. Çünkü küreselleşen dünya ile birlikte rekabet koşulları işletmeleri bir hayli zorlamaktadır. Özellikle de teknolojiye gelişmeler had safhaya ulaşmış ve bu yeni teknolojilere ulaşmak küreselleşme ile kolaylaşmıştır. Bu rekabet yarışı içerisinde işletmeler kendilerine avantaj sağlayabilmeleri için insan faktörüne önem vermelidirler.

Bireyler günlük yaşamında zamanın büyük bir kısmını çalıştığı işletme içerisinde geçirmektedir. İş hayatı bireyin sosyal hayatı üzerinde bile etkilidir. Çünkü bireyler ailelerinden çok çalışma arkadaşlarıyla birlikte oldukları için sosyal aktivitelerini de birlikte planlamaktadırlar. Dolayısıyla çalışanın iş tatmininin sağlanması bireyi işyerinde mutlu edeceği gibi sosyal hayatında da mutlu olacaktır (Esengül ve Tor). Bunun yanı sıra örgüt çalışanlarının iş tatmininin sağlanması, işlerine ve örgütlerine bağlılıklarını, verimliliklerini arttıracaktır. “İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen, işinden beklentilerini elde eden insan, daha mutlu olabilmektedir” (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6). Dolayısıyla iş tatmini insan hayatında önemli bir yere sahiptir ve hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir yer tutmaktadır (Şirikci, 2013:28).

İşletmelerde örgütsel etkinliğin artması çalışanların iş tatmini ile pozitif ilişkilidir (Lim, 2008). İş tatmini yüksek olan bireyler örgütlerine bağlıdırlar ve yapmış oldukları faaliyetleri dinlendirici nitelikte olduğunu savunurlar. İş tatmini düşük olan bireyler ise işi bırakma niyetindedirler ve yaptıkları en basit **Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması**

faaliyetlerde bile zorlandıklarını söylerler. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olan bireyler zevk duyarak yerine getirirler ve örgütsel etkinliğin artmasına yardımcı olurlar (Lee, 2000).

## **2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Yapılan literatür taramasında iş tatminini etkileyen 7 temel faktörden söz edildiği görülmüştür. Bu faktörler ;

1. Ücret
2. İşin niteliği
3. İş yerinin fiziki koşulları
4. Yönetim politikaları
5. Çalışma saatleri
6. Çalışma arkadaşları
7. İletişim

### **2.2.1. Ücret**

Bireyin elde ettiği ücret iş tatminini etkileyen en önemli faktördür. Birey elde ettiği ücret ile temel gereksinimlerini karşıladığı gibi lüks ihtiyaçlarını da karşılamada bir araçtır. Birey elde ettiği ücret bakarak yönetimin kendileri hakkında ne düşündüğünü tahmin ederler. Eğer iyi bir ücret elde ederse işverenin kendisi hakkında iyi düşündüğünü, düşük ücrette ise memnuniyetsizliğini ifade ettiğini algılayacaktır. Çalışanlar, yönetimin bu düşüncesine göre ya da elde ettiği ücretin beklentilerini karşılayıp karşılamamasına göre tatmin derecelerini belirleyecekler ve bu derecede olumlu veya olumsuz tutumlar geliştirecekler (Özkalp, 2013:74).

### **2.2.2. İşin Niteliği**

İşin niteliği iş tatmininin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bireyin çalışmasında işten elde ettiği geri bildirim ve çalışma esnasındaki serbestiyet önemli motivasyon kaynağıdır. Yaptığı işin ilgi çekici, yapılmasının zor olması ve işi yaparken iyi veya olumlu söz duyması, onu güdeleyecektir. Birey, çalışırken yaptığı iş ile ilgili karar verme ve inisiyatif kullanma yetkisine sahip olması onun tatminini olumlu yönde etkiler. Yaptığı işin bireye statü sağlaması da çalışanın tatmin duygusunu arttırır (Özkalp, 2013:74).

### **2.2.3. İşyerinin Fiziki Koşulları**

İşyerinin fiziki koşulları denilince akla sıcaklık, nem, gürültü, aydınlatma, iş yerini güvenliği, rahatlık gibi faktörler gelmektedir. Çalışanın işinde verimli olabilmesi için ortamdaki sıcaklığın ve nemin dayanılabilecek ideal bir derecede olması gerekmektedir. Birey çalıştığı ortamda kendini güvende hissedebildiği takdirde yalnızca işine odaklanabilecektir. Aksi takdirde işinden çok gelebilecek olan tehlikeleri hesaplama ve önlem alma düşünceleriyle kendini meşgul edecektir. İşverenler bu koşulları dikkate alarak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır ki çalışanlar işlerine daha iyi adapte olup zevk alarak işlerini yapabilsinler. Bütün bu sorunların ortadan kalması sonucunda bireyin iş tatmini düzeyi artacaktır.

#### 2.2.4. Yönetim Politikaları

Bireyin iş tatminini etkileyen en önemli faktör yöneticidir. Çalışanlar yöneticinin yaklaşımından kaynaklı olarak beklentilerinin altında elde ettiği ücret karşısında bile yaptığı işten tatmin olabilir. Bu gerçeklerden yola çıkarak yöneticiler çalışanları işe katacak, onların motivasyonunu arttıracak ve enerjilerini ortaya koyacak düzenlemeler yapması gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4).

#### 2.2.5. Çalışma saatleri

Çalışma saatleri çalışanların morallerine etkilemektedir. Özellikle de vardiyalı çalışma saatlerinde bireyin uyuması gereken zamanda uyanık durmaya çalışması ve uyumaması gereken zamanda da uyumaya çalışması fizyolojik sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar karşısında bireyin performansının düşmesine, dikkatsizliğe ve bunun sonucunda da iş kazalarının artmasına neden olacaktır. Artan iş kazaları ve performans düşüklüğü bireyin kendine olan güveninin kaybına sonuç olarak iş tatmin düzeyini olumsuz etkileyecektir (Çakır, 2001:148).

#### 2.2.6. Çalışma Arkadaşları

Bireyin çalışma arkadaşları ile ilişkisi iş tatminini orta düzeyde etkilemektedir. Arkadaş canlısı, birbirlerinin destekleyen, birbirlerine yardımcı olan gruplarda iş tatmini düzeyi yüksek çıkmaktadır. Birey böyle bir ortamda işini sevmese bile arkadaşlarını sevdiği için işinden mutluluk duyacaktır. Çalışma arkadaşları bireyin işini daha zevkli hale getirebilir. Böyle bir iş grubundan yoksun olan bireylerin iş tatmini olumsuz etkilenecektir (Özkalp, 2004:77).

#### 2.2.7. İletişim

Örgütlerde etkin bir iletişim sayesinde çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve yöneticilerinin kendileri hakkında neler düşündüklerini bilirler ve buna göre davranışlarını düzeltirler. İletişimin eksikliğinde çalışanların ne yapacaklarını bilmeden kendi kafalarına göre işlerini yapmaları örgütte kargaşaya sebep olabilir. Bu iletişim eksikliğinden kaynaklanan kargaşa durumunda bireyler işlerin yolunda gitmemesinden dolayı strese gireceklerdir. Böyle stres ortamında çalışanlar yaptıkları işlerden zevk alamayacaklardır. Dolayısıyla örgütte iletişimin eksikliği iş tatmini ile pozitif yönde ilişkilidir. Yüksel 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada bunu doğrultuda bulguya ulaşmıştır (Yüksel, 2005:302).

### 2.3 İş Tatmini Boyutları

İş tatmini kavramının üç boyutu vardır. Birincisi, çalışanın işine karşı olan duygusal tutumudur. Bu boyut doğrudan gözlemlenemez, ancak çalışanın iş yerine yansıttığı davranışlarından bu sezilebilir. İkincisi ise, işle ilgili sonuçları kendisi tayin eder. Yani birey önemseydiği şeyleri ne derecede olumlu veya olumsuz karşılıyorsa, iş tatmini derecesini de tayin eden şey bu sonuçlardan **Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması**

kaynaklanmaktadır (Özkalp, 2013:72). Bu boyutta adalet algısı önemlidir. Dağıtımda adaletsizlik algısına kapılan çalışanlar işlerine, patronlarına ve arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar takınacaktır. Çünkü bu çalışanlar adaletsizlik algısından dolayı tatminsizdirler. Eğer bireyler çalıştıkları iş yerinde dağıtım adaletinin olduğunu algılasa olumlu tutumlar sergileyeceklerdir. Üçüncü olarak, iş tatmini birbiriyle ilgili tutumlardan oluşur. Bazı çalışanların diğer çalışanlardan daha fazla tatmin olmasını sağlayan faktörler vardır. İnsanların tatmin olmalarını sağlayan şey bu insanların bu işten elde ettikleri kazanımların hayatlarında değer verdikleri bir takım değerleri sağlayıp sağlamadığıdır. Değerler insanların bilinçli ya da bilinçaltında sahip olmak istedikleridir (Locke, 1973).

### **3. ALAN ARAŞTIRMASI**

Bu bölümde öncelikle araştırmanın amacına ve önemine değinilmiş olup daha sonra araştırmanın kapsamına, yöntemine ve bulgularına yer verilmiştir.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmada örgüt depresyonu ve iş tatmini kavramları işlenmiştir. YÖK'e bağlı Doğu Akdeniz bölgesinde bulunan bir üniversitede çalışan akademisyenler üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde örgüt davranışları ve bireyin yaptığı işten tatmin olması önemli yer tutmaktadır. Örgüt üyelerinin tanınması ve onların beklentilerine göre davranılması örgütü hedeflerine ulaştırılmasında üyelerinde gayretlerini ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla örgüt üyelerinin yaptıkları işlerden tatmin olması sağlanmalı ve buna kapsamda davranışlar sergilenmelidir.

Çalışmaya konu olan bir diğer kavramda örgüt depresyonudur. Bireylerden yola çıkarak depresif bir durum içerisinde olan birey yaptığı hiçbir şeyden memnun olmayacaktır. Çünkü içinde bulunduğu durumdan ötürü kendisinin ne istediğini bilmeyecektir. Çalışmada bahsettiğimiz gibi kendi kültürünü oluşturan örgütler amaçlarına ulaşamadıklarında depresyon durumu içerisinde olacaklardır.

#### **3.2. Araştırmanın Kapsamı**

Çalışmada YÖK'e bağlı Doğu Akdeniz bölgesinde bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin örgüt depresyonları ve varsa bu depresyon halinin akademisyenlerin iş tatminlerine etkisi araştırılmıştır.

#### **3.3. Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırma 2013-2014 öğretim yılında, Doğu Akdeniz bölgesinde bir üniversitede çalışan akademisyenler üzerine örgüt depresyonu ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılmıştır. Ölçekler araştırmacılar tarafından örneklem grubuna elden dağıtılmıştır. Ölçekler ilgili

üniversitedeki fakültelerde çalışan akademisyenlere yaş, cinsiyet ve çalışma süresi farkı gözetilmeksizin dağıtılmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın yapıldığı üniversitede 9 fakülte bulunmaktadır araştırma kapsamına ise 6 fakülte alınmıştır. Bunlar; İİBF, Eğitim Fakültesi, Mühendislik, Fen Edebiyat Fakültesi, Ziraat Fakültesi, Orman Fakültesidir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket söz konusu 6 fakültede çalışan toplam 218 akademisyenin sayısal oranları dikkate alınarak 180 adet olarak dengeli şekilde dağıtılmıştır. Geri dönen anketlerin ancak 101 tanesinin değerlendirmeye uygun olduğu tespit edilmiştir.

### 3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada daha önce başka araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Bu çalışmada 2 farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar; 1) Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss, vd.;1967), 2) Örgüt Depresyonu Ölçeği (Sezer, 2011).

#### 3.5.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

**a. Alt Boyut (İçsel doyum):** 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

**b. Alt Boyut (Dışsal doyum):** 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeğinin başına katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.



### 3.5.2. Örgüt Depresyonu Ölçeği

Araştırma kapsamında örgüt depresyonunu ölçmek için Sezer'in 2011 yılında geliştirmiş olduğu örgüt depresyonu ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte ilk olarak 55 maddelik öneri havuzu oluşturulmuş olup daha sonra uzman görüşleri sonucunda bu sayı 45 maddeye indirilmiştir. Sezer'in (2011), yapmış olduğu faktör analizi sonucunda "Örgüt Depresyonu Ölçeği" maddeleri 30'un altında değer veren, 21, 24 ve 25'inci maddeler hariç tek faktör altında toplanmıştır. Örgüt Depresyonu Ölçeği 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri Likert tipindedir ve 1-5 arasında puanlanmaktadır.

### 3.6. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde anketi cevaplayan katılımcılardan elde edilen veriler SPSS programında güvenilirlik, frekans ve çapraz tablo testleri ile korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bütün değişkenler için birden fazla ifadeden oluşan ölçekler kullanılmıştır.

**Tablo 1: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Soru Sayısı ve Güvenilirlik Analizi**

Değişkenler	Soru Sayısı	Alfa Değeri
İş Tatmini	20	0,895
Örgüt Depresyonu	42	0,700

Araştırma değişkenleri, değişkenlerle ilgili soru adetleri güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Alfa değerleri Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırma değişkenlerinin Alfa Değerleri 0,70 veya daha yüksek olduğu için değişkenlerin güvenilir olarak ölçümlendiği söylenebilir (Kalaycı, 2005:405). Araştırmada, ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirliğini belirlemek için "alfa" değeri kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre elde edilen 0,824 alfa katsayısı oldukça yüksektir.

**Tablo 2: İş Tatmini Faktör Analizi**

ÖNERMELER	FAKTÖR	MEAN
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	,660	3,7723
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	,810	4,1500
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	,724	4,0198
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	,919	4,2079
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	,676	3,4500
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	,702	3,5248
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	,855	3,9505
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	,868	3,8700
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	,834	4,2376
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	,773	4,0900
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	,760	4,1188
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	,826	3,5400
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	,708	3,0990
Terfi imkanının olması yönünden	,680	3,6832

Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	,927	3,7129
Çalışma şartları yönünden	,880	3,8020
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	,784	3,4752
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	,836	3,3564
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	,824	4,0495
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	,843	4,0990

**Tablo 3: Örgüt Depresyonu Faktör Analizi**

ÖNERMELER	FAKTÖR	MEAN
Kurumumda çatışmalara yapıcı çözümler getirilir.	,910	3,0990
Kurumumda çalışanların düşüncelerine saygı gösterilir	,866	3,3069
Kurumumda kişilerarası iletişim yapıcı olmaktan çok yıkıcıdır.	,872	3,6337
Kurumdaki çalışanlarda genel olarak bir halsizlik hali mevcuttur.	,787	3,2574
Kurumumda çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır.	,896	3,2970
Kurumum yeniliklere açıktır	,906	3,2376
Kurumumda çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir.	,818	2,8500
Kurumumda karar almadan önce her düzeydeki çalışanların fikirleri alınır ve değerlendirilir.	,970	2,4653
Bu kurumda çalıştığım için kendimi değerli ve şanslı hissediyorum.	,901	3,4356
Kurumumda çalışanlar kurumun geleceği konusunda umutsuzdur.	,861	3,2178
Kurumumda çalışanlar şevkle çalışmaktadır.	,746	3,0200
Kurumumda her zaman yönetimin görüşü uygulanır.	,692	3,3000
Kurumumda farklı görüşlere karşı çıkılır.	,888	2,9901
Kurumum sürekli gelişmekte ve ilerlemektedir.	,868	3,1980
Kurumumda çalışanların sorunlarıyla hemen ilgilenilir ve giderilmeye çalışılır.	,911	2,9307
Kurumumda çoğu işini severek yapmaz.	,878	3,2871
Kurumumda çalışanlar gereksiz işlerle uğraşmaktan, işlerini tam olarak yapamamaktadır.	,847	2,9900
Kurumumda çalışanların çoğu iş yerinde mutsuzdur.	,890	3,3564
Kurumumda çalışanlar birbirlerinin gelişmelerine yardımcı olmaktadır.	,780	3,0198
Kurumumda çalışma ortamımız her zaman iyileştirilir.	,864	3,1881
Kurumumdaki değişimler ümit vericidir	,881	3,1089
<b>Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır</b>	<b>,349</b>	<b>3,6535</b>
Kurumum yeni şeyler öğrenmeye elverişlidir	,823	3,3500
Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir.	,731	3,0300
Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır.	,873	3,0495
Kurumumda çalışanların ihtiyaçları giderilmeye çalışılır.	,935	3,0297
Kurumum idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır.	,927	3,1683
Kurumumda yönetim çalışanlara eşit davranmaz.	,866	3,1000
Kurumumda çalışanlar öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açıktır.	,786	3,5050
Kurumumda çalışanların çoğu ek sorumluk almak istemez.	,769	2,8515
Kurumumda yönetim, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanır.	,890	2,8119
Kurumumda işler yavaş ilerler	,899	2,8416
Kurumumda çalışma koşullarımdan memnunum.	,798	3,4059
Kurumumda politika ve prosedürlere daima uyulur.	,877	3,2376
Kurumumda değerlendirmeler nasıl çalıştığıma göre yapılır	,898	2,9703
Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur.	,761	3,0000
Kurumumda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir.	,951	3,2277

Kurumumda çalışanlar değişime direnç gösterir.	,716	3,1089
Kurumumda çalışanların performansı düşüktür.	,846	3,1089
Kurumumda çalışmamın kalitesi hakkında, düzenli olarak geri bildirim alırım.	,856	2,9901
Kurumumda bir çatışma durumunda herkes birbirini suçlar.	,817	3,1584
Kurumumda yenilikler takip edilir	,910	3,0891

Tablo 3 de görüldüğü gibi, “Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır” önermesinde faktör analiz değerinin düşük çıkmasının nedeni üniversite yerleşkesine yeni taşınmış olmasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 4: Demografik Bilgiler**

Demografik Özellikler	f	%
<b>CİNSİYETİNİZ</b>		
Erkek	75	74,3
Bayan	26	25,7
<b>YAŞINIZ</b>		
30 ve Altı	36	35,6
31-35	13	12,9
36-40	19	18,8
41-45	18	17,8
46-50	10	9,9
51 ve yukarısı	4	4,0
<b>MEDENİ DURUMUNUZ</b>		
Evli	62	61,4
Bekar	39	38,6
<b>KURUMDAKİ ÜNVANI</b>		
Prof.Dr.	14	13,9
Doç.Dr	15	14,9
Yrd.Doç. Dr.	25	24,8
Öğr. Gör.	9	8,9
Arş. Gör.	36	35,6
<b>KURUMDAKİ HİZMET SÜRENİZ</b>		
1 yıldan az	23	22,8
1-5	28	27,7
6-10	10	9,9
11-15	16	15,8
16 ve üzeri	23	22,8

Anketlerden elde edilen demografik verilere göre; araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin: cinsiyet dağılımlarının Tablo 4’de de görüldüğü gibi büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş dağılımına bakıldığında ise çoğunluğunun 30 ve altı (%35,6) yaş grubu arasında bulunanlar oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan akademisyenlerin: %61,4’ ü (62 kişi) evli ve %38,6’sı (39 kişi) bekarlardan oluşmaktadır. Kurumdaki unvan dağılımına bakıldığında ise katılımcıların çoğunluğunu Araştırma Görevlileri (%35,6) oluşturmaktadır. Örneklemini oluşturan akademisyenlerin kurumdaki hizmet süresi incelediğinde ise 1 yıldan az olanlar ile 16 yıl ve üzeri olanların oranlarının % 22,8 (23 kişi ) ile eşit olduğu gözlenmektedir.

Demografik özellikler ile örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesinde çapraz tablo analizi kullanılmıştır. Bu analizden çıkarılan bulgular aşağıdaki şekilde değerlendirilmiştir.

**Tablo 5: Cinsiyete Göre Katılımcıların Korelasyon Analizi**

Önermeler	P	Sd.
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	0,033	,82112
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	0,028	,87155
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	0,002	1,11604
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	0,031	,75031
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	0,027	,79258
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	0,038	1,22886
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	0,001	,79379

Tablo 5’de görüldüğü gibi, araştırma değişkenlerinden cinsiyet ile “Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından işinizden ne derece memnunsunuz ” önermesi arasında yapılan analiz sonucu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup ( $p= 0,033$ ), katılımcı erkeklerin kesinlikle memnun oldukları gözlemlenirken kadın katılımcıların ise azda olsa memnuniyetsizlikleri söz konusudur. Yapılan analizler sonucunda Cinsiyet ile “arada sırada değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından işinizden ne derece memnunsunuz” önermesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p= 0,028$ ), erkek katılımcıların memnuniyetsizlikleri gözlemlenirken kadın katılımcıların ise memnun oldukları gözlemlenmektedir. Cinsiyet ile “bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işinizden ne kadar memnunsunuz” önermemiz arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir ( $P= 0,002$ ), katılımcı erkeklerin memnun oldukları gözlemlenirken buna karşılık kadın katılımcıların memnuniyetsizlikleri dikkat çekicidir.

Analizlerimizde cinsiyet ile iş tatmini önermelerinden olan “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” önermesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,031$ ), katılımcı erkeklerin başkaları için bir şeyler yapabilme yönünden işinden çok memnun çok memnun olduklarını belirtirken kadın katılımcıların ise sadece memnun olduklarını belirtmişlerdir. Cinsiyet ile “kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işinizden ne derece memnunsunuz” önermesi arasında yapılan analiz sonucu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup ( $p=0, 027$ ), katılımcı erkeklerin büyük bir çoğunluğu ( 62 kişi) memnun ve çok memnun olduklarını belirtirken kadın katılımcılar da ise memnuniyetsizlik söz konusudur. “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden işinizden ne derece memnunsunuz” önermesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $P=0,038$ ), katılımcı erkekler işlerinden memnunken kadın katılımcılarda memnuniyetsizlik söz konusudur. Cinsiyet ile “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından işinizden ne derece memnunsunuz” önermesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $P=0,001$ ), katılımcı kadınlar işlerinden memnun olmazken katılımcı erkekler işlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 6: Yaş'a Göre Katılımcıların Korelasyon Analizi**

Önermeler	P	Sd.
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	0,007	,82112
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	0,030	1,11604
Kurumunda çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir.	0,035	1,12254
Kurumunda karar almadan önce her düzeydeki çalışanların fikirleri alınır ve değerlendirilir.	0,025	1,12751
Kurumum idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır.	0,039	1,14078
Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur.	0,002	1,18065
Kurumunda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir.	0,038	1,10346

Tablo 6'da görüldüğü gibi, araştırma değişkenlerinden yaş ile "Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından işimden memnunum" önermesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p= 0,007$ ), katılımcıların yaşları ile doğrusal ilişki tespit edilmiş olup katılımcıların yaşları ilerledikçe memnuniyet düzeyleri artmıştır. Yaş ile "Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden memnunum" önermesi arasında bulunan anlamlı farklılık ise ( $p= 0,030$ ), katılımcıların yaşı ilerledikçe memnuniyet düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Yaş ile "Kurumunda çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir" önermesi ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p= 0,035$ ), katılımcıların yaşı ilerledikçe memnuniyetlerinin arttığı tespit edilmiştir. Yaş ile "Kurumunda karar almadan önce her düzeydeki çalışanların fikirleri alınır ve değerlendirilir" önermesi arasında bulunan anlamlı farklılık ise ( $p=0,025$ ), katılımcıların yaşı ilerledikçe kurumda çalışanların fikirleri alındığı ve değerlendirildiği düşüncesi katılım düzeyinin azaldığı gözlenmiştir. "Kurumum idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır" önermesi ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p= 0,039$ ), katılımcıların yaşı ilerledikçe kurumun idare ile uyum ve işbirliği içinde çalıştığı önermesine katılımların arttığı ortaya çıkmaktadır. Yaş ile "Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur" önermesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,002$ ), katılımcılardan ileri yaşta olanlar çalışanlarda işe geç kalmanın çok olduğuna katıldıklarını belirtirken, yaşları daha genç olan katılımcılar ise çalışanlarda işe geç kalmaların çok olduğu ifadesine katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda Yaş ile "Kurumunda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir" önermesi arasında anlamlı bir farklılık olup ( $p= 0,038$ ), katılımcılar arasında 35 ve altı yaş grubu ile 46 ve üstü yaş grubu önermeye katılırken, 36 ve 45 yaş aralığında bulunan katılımcılar önermeye katılmadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 7: Medeni Duruma Göre Katılımcıların Korelasyon Analizi**

Önermeler	P	Sd.
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	0,044	1,06719
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	0,015	1,11604
Kurumum yeniliklere açıktır.	0,034	1,13268
Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur.	0,003	1,18065
Kurumunda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir	0,039	1,10346

Tablo 7’de görüldüğü gibi, araştırma değişkenlerinden medeni durum ile “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden memnunum” önermesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,044$ ), katılımcılardan bekar olanlar evlilere göre daha memnundurlar. Medeni durum ile “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden memnunum” önermesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ( $p=0,015$ ), katılımcılardan evli olanların memnun oldukları gözlemlenirken buna karşılık bekar katılımcıların memnun olmadıkları görülmüştür. “ Kurumum yeniliklere açıktır” önermesi ile medeni durum önermesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,034$ ), evli olan katılımcılar kurumun yeniliklere açık olmadığını düşünürken bekar olan katılımcılar ise kurumun yeniliklere açık olduğunu belirtmişlerdir. Medeni durum ile “Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur” öneresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,003$ ), katılımcılardan evli olanlar kurumda işe geç kalmaların çok olmasına katılırlarken, bekar katılımcılar katılmamaktadır.” Kurumumda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir” önermesi ile medeni durum önermesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,039$ ), katılımcılardan evli olanlar kurumda çalışanların fikirleri ve projelerinin dinlenip ve desteklendiğine katılmazlarken, bekar olan katılımcılar fikirlerin ve projelerin dinlenip desteklendiğini belirtmişlerdir.

**Tablo 8: Unvan Göre Katılımcıların Korelasyon Analizi**

Önermeler	P	Sd.
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	0,029	,82112
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	0,003	1,06719
Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır	0,010	0,98363
Kurumum idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır	0,016	1,14078
Kurumumda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir	0,001	1,10346
Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur	0,018	1,18065
Kurumumda yenilikler takip edilir	0,022	0,07795

Tablo 8’de görüldüğü gibi, yapılan analizler sonucunda kurumdaki unvan derecesi ile “Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından işimden memnunum” önermesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,029$ ) kurumdaki unvanın derecesine göre araştırma görevlisi pozisyonundaki katılımcılar bağımsız çalışma imkanı olması bakımından işlerinden memnun iken, Yrd. Doç. ve Doç. Dr. unvan düzeyinde bulunan katılımcılarda memnuniyetsizlik gözlenirken, Prof. Dr. unvan düzeyinde bulunan katılımcılarda memnuniyet gözlemlenmektedir. “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden memnunum” önermesi ile unvan önermesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup ( $p=0,003$ ), katılımcıların unvan dereceleri arttıkça yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından memnuniyetleri azalmaktadır. Unvan ile “Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır” önermesi arasında yapılan analiz sonucu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup ( $p=0,010$ ), katılımcıların unvan dereceleri arttıkça kurumda gelişim için planların yapılıp uyguladığı düşüncesine katılımların azaldığı tespit edilmiştir. “Kurumum idare

ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır” önermesi ile unvan önermesi arasında bulunan anlamlı farklılık sonucunda ise (P=0,016), katılımcıların unvan dereceleri arttıkça kurumun idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmakta olduğu görüşüne katılımlar azalmaktadır. “Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur” önermesi ile unvan önermesi arasında bulunan anlamlı farklılık ise (p=0,001), katılımcıların unvan dereceleri arttıkça kurumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur önermesine katılımların arttığı tespit edilmiştir. Unvan ile “Kurumumda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir” önermesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup (p=0,018), katılımcıların unvan dereceleri arttıkça çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenip ve desteklendiği görüşüne katılımların düşmekte olduğu saptanmıştır. “Kurumumda yenilikler takip edilir” önermesi ile unvan önermesi arasında bulunan anlamlı ilişki sonucu ise (p= 0,022), katılımcıların unvan derecesi düştükçe kuruma yeniliklerin takip edildiğine önermesine katılımların arttığı tespit edilmiştir.

**Tablo 9: Hizmet Süresine Göre Katılımcıların Korelasyon Analizi**

Önermeler	P	Sd.
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	0,005	1,06719
Kurumumda çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir	0,000	1,12254
Kurumum yeniliklere açıktır	0,002	1,13268
Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır	0,006	,98363
Kurumumda karar almadan önce her düzeydeki çalışanların fikirleri alınır ve değerlendirilir	0,003	1,12751
Kurumum idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır	0,005	1,14078
Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur	0,000	1,18065
Kurumumda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir	0,004	1,10346

Tablo 9’da görüldüğü gibi kurumdaki hizmet süresi ile “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden memnunum “ önermesi arasında yapılan analiz sonucu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup (p=0, 005), katılımcılardan hizmet süresi kısa olanlar yöneticinin emrinde çalışanları iyi yönetmesi bakımından memnun iken, hizmet süresi uzun olanlar ise yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönettiği konusunda memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Kurumdaki hizmet süresi ile “Kurumumda çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir” önermesi arasında yapılan analiz sonucu ise (p=0,000), katılımcıların hizmet süresi arttıkça kurumdaki çalışanların teşvik edilip ödüllendirilir ifadesine katılmazken, hizmet süresi az olanların ise kurumdaki çalışanların teşvik edilip ödüllendirildiği ifadesine katıldıkları tespit edilmiştir. “Kurumum yeniliklere açıktır” önermesi ile kurumdaki hizmet süresi ile arasında yapılan analiz sonucu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup (p=0,002), katılımcıların hizmet süresi kısa olanlar kurumun yeniliklere açık olduğunu belirtirken, hizmet süresi uzun olanlar ise kurumun yeniliklere açık olmadığını belirtmiştir. Kurumdaki hizmet süresi ile “Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır” önermesi arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş olup (p=0,006), katılımcıların hizmet süresi arttıkça kurumdaki gelişim için planlar yapılır ve uygulanır ifadesine katılmadıklarını belirtirken, katılımcıların hizmet süresi kısaldıkça kurumdaki gelişim için planlar yapılır ve uygulanır ifadesine katıldıklarını belirtmişleridir.

Kurumdaki hizmet süresi ile “Kurumumda karar almadan önce her düzeydeki çalışanların fikirleri alınır ve değerlendirilir” önermesi arasında yapılan analiz sonucu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup ( $p=0,003$ ), katılımcıların hizmet süresi arttıkça çalışanların fikirlerinin alınıp değerlendirildiği görüşüne katılmadıkları tespit edilmiştir. Buna karşılık hizmet süresi kısa olan katılımcılar çalışanların fikirlerinin alınıp değerlendirildiği görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Kurumdaki hizmet süresi ile “Kurumum idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır” önermesi arasında bulunan anlamlı farklılık ise ( $p=0,005$ ), katılımcıların hizmet süresi arttıkça kurumun idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışmaktadır ifadesine katılmadıklarını belirtirken, hizmet süresi kısa olan katılımcıların ise kurumun idare ile uyum ve işbirliği içinde çalışmaktadır ifadesine katıldıkları saptanmıştır. “Kurumumdaki çalışanlarda işe geç kalma çok olur” önermesi ile kurumdaki hizmet süresi arasındaki anlamlı farklılık sonucunda ise ( $p=0,000$ ), katılımcıların hizmet süresi arttıkça kurumda çalışanların işe geç kalmalarının çok olduğuna katılırken, hizmet süresi az olan katılımcıların ise kurumda çalışanların işe geç kalmalarının çok olduğu önermesine katılmadıkları tespit edilmiştir. Kurumdaki hizmet süresi ile “Kurumumda çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir ” önermesi arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş olup ( $p=0,004$ ), katılımcıların hizmet süresi arttıkça çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir ifadesine katılmadıkları tespit edilmiştir. Buna karşılık hizmet süresi az olan katılımcıların ise çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir ifadesine katıldıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 10 Korelasyon Analizi**

		İçsel doyum	Dışsal doyum	Örgüt depresyonu
İçsel doyum	Pearson Correlation	1	,648**	,234*
	Sig. (2-tailed)		,000	,025
	N	98	96	92
Dışsal doyum	Pearson Correlation	,648**	1	,302**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003
	N	96	99	92
Örgüt depresyonu	Pearson Correlation	,234*	,302**	1
	Sig. (2-tailed)	,025	,003	
	N	92	92	94

\*\* 0,01 düzeyinde anlamlılık ilişkisi  
\* 0,05 düzeyinde anlamlılık ilişkisi

Tablodan hareketle;

- İçsel doyum ile örgüt depresyonu arasında çok düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Dışsal doyum ile örgüt depresyonu arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.
- Ayrıca iş tatmininin alt boyutları arasında da orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt depresyonu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır. Özellikle de iş tatmin boyutlarından dışsal doyum ile örgüt depresyonu arasında yüksek derecede bir ilişki bulunmaktadır.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma soruları doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak varılan sonuçlar ve bunların olası nedenleri ile ilgili tartışmalara yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan İş Tatmin Ölçeği ve Örgüt Depresyonu ölçeğinin, örgüt depresyonu ile iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili araştırmanın amacı göz önüne alındığında geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (Alfa=0,824).

Araştırmada cinsiyet değişkeninin akademisyenlerin genel tatmin düzeyine etkisi bulunmakla birlikte, örgüt depresyonu düzeyine etkisi bulunmamaktadır. Araştırma grubunun yapıldığı eğitim sektöründe örgüt söz konusu olduğunda erkek akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Kadınlara yüklenen sorumluluklar ve kültürel ortam göz önüne alındığında verilen tepkilerin de farklılık göstermesinin beklenen bir durum olduğu söylenebilir.

Araştırmanın yaş değişkeni ile ilgili bulgusu, Lee ve Wilbur (1985)'un üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Buna göre ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumunu artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamakta ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Yaş değişkeninin örgüt depresyonuna etkisi bulunmaktadır. Katılımcı akademisyenlerin yaşları ilerledikçe depresif özellikli davranışların azaldığı söylenebilir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte kıdem ve unvanlarda da artışla birlikte stres durumunun azaldığı görülebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumuna göre iş tatmini ve örgüt depresyonu düzeyi farklılaşmaktadır. Başka bir deyişle, araştırmanın sonuçları medeni durum ile iş tatmini ve örgüt depresyonunun istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir. Bu sonuç doğrultusunda evli olanlarda iş tatminsizliği ve depresif davranışların olduğu söylenebilir. Evli olan katılımcıların mesleki sorumluluklarının yanında aile kurumunun vermiş olduğu sorumluluk birleştiğinden dolayı iş tatminsizliği ve depresif özelliklerin görülmesi beklenen bir durum olabilir.

Araştırmada unvan değişkeninin genel iş tatmini ve örgüt depresyonu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Unvan derecesi alt grupta yer alanlar ile unvan derecesi üst grupta yer alanlarda genel bir doyum söz konusu olup, depresif özellikli davranışlar gözlenmediği söylenebilir. Orta dereceli unvan grubunda bulunanlarda ise iş tatminsizliği ve depresif özelliklerin bulunduğu söylenebilir. Bu çalışmada unvan derecesinin artmasıyla yaşında arttığı düşünülürse, bu iki değişkenin birbirini etkilediği ve birbirine bağımlı değişkenler olduğu ileri sürülebilir. Katılımcıların yaşları ilerledikçe mesleklerinde daha tecrübeli olmakta ve bununla birlikte unvan derecelerinin artmasıyla çalışma stresi azalmakta buna bağlı olarak iş tatminleri artmakta depresif davranışlar azalmakta olduğu söylenebilir.

Araştırmada kurumdaki hizmet süresi değişkeninin iş tatminine ve örgüt depresyonuna etkisi bulunmaktadır. Hizmet süresi arttıkça iş doyumunun azaldığı ve depresif özellikli davranışların arttığı söylenebilir. Kurumdaki hizmet süresi boyunca unvan olarak aynı seviyede olan akademisyenlerin ise beklenen bir tepki olduğu söylenebilir. Akademisyenler işe ilk başladıklarında

işin yeniliğinden ve beklentilerin yeniliğinde kaynaklanan doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başlamaktadır (Ronen, 1978). Bununla birlikte kurumdaki hizmet süresi ile birlikte unvanda artarsa iş tatmininin de arttığı söylenebilir.

Bu araştırmada örgüt depresyonunun iş doyumunu açısından önemli olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda bireysel demografik değişkenlerle ilgili çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara aşağıdaki öneriler verilebilir.

Örgütler bireylerden oluşmakta ve bu bağlamda örgütler de bireyler gibi psikolojik tepkiler vermektedir. Modern toplumu oluşturan yapılar olan örgütlerin sağlığı, toplumun sağlığı ile çok yakından ilgilidir. Bireysel olarak yaşanan patolojik durumlar büyük ölçüde bireyi ve yakın çevresini olumsuz etkilerken, bir örgütteki patolojik bir durum, örgütün büyüklüğü ve toplumdaki önemi ölçüsünde bütün bir toplumu etkileyecek kadar büyük sonuçlara yol açabilir. Bu çalışmada temel alınan ve bir toplumun yarınlarının mirasçısı bireylerin yetişmesinden sorumlu üniversitelerin örgütsel yapısını oluşturan akademisyenlerin iş tatminleri için sağlıklı bir atmosfer oluşturulmadığı takdirde, söz konusu örgütler asıl amacından uzaklaşmış olacaktır. Bu durum toplumun geleceği için verimli çalışabilecek bir örgütün yaşayacağı önemli bir sıkıntı olarak düşünülebilir.

Son yıllarda çalışanların, iş doyumunu, tükenmişliği, depresyonu, iyilik hali konularında ölçme araçları geliştirilmekte, bu sorun ve olguların neden ve sonuçlarına ve birbiriyle ilişkisine yönelik önemli veriler toplanmaktadır. Ancak örgütün geneline ya da bir departmanın tümüne yayılmış, yılgınlık, isteksizlik gibi belirtilerle ortaya çıkan, depresif atmosfere ilişkin araştırmalar sınırlıdır. Bu araştırmada örgüt depresyonunun iş doyumunu açısından önemli olduğu görülmüştür. Depresif özellikli davranışların artmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Bu doğrultuda örgüt depresyonu ve iş tatmini ile ilgili çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara aşağıdaki öneriler verilebilir.

Her örgüt kendi iç kontrolünü sağlamak için psikolojik yapısını düzenli olarak gözden geçirebilir, bu doğrultuda araştırmalar yapabilir. Örgütün mevcut duygusal durumu tespit edilip, olumlu ve olumsuz süreçlerin farkına varılması sağlanabilir. Örgütte depresif sorunla karşılaşıldığında, sorunla baş etme stratejileri geliştirilme yeteneğine sahip ekipler kurulabilir. Asıl önemli konu, örgüt depresyonunun tespit edildiği kurumlarda, bu durumla mücadele için geliştirilecek yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlar farklı bakış açılarına göre geliştirilebilir ve daha sonraki çalışmalar bu yaklaşımların geliştirilmesini konu edinebilir.

Kadın çalışanların iş tatminini iyileştirmeye yönelik olarak çalışma saatlerinin yarı zamanlı işlerdeki gibi esnek çalışma uygulamaları son derece olumlu katkı sağlayacaktır. İşyerlerinde açılacak olan çocuk bakım odaları ve kreşler, kadınların iş hayatına girmelerindeki en büyük sorunlardan biri olan çocuk bakımı sorununu ortadan kaldıracak ve kadın iş tatminini olumlu olarak etkileyecektir. Kadın iş tatmininin artırılmasına yönelik hükümet politikalarında bu konuya yer verilmeli ve sivil toplum kuruluşları ile hükümet birlikte hareket etmelidir.

Akademisyenlerin unvan derecesini arttırmak için yapmış oldukları çalışmalar ve girilen sınavlar akademisyenler üzerinde önemli derecede stres yaratmakta ve bu durum iş tatminlerini ve depresif davranışlarını etkilemektedir. Genellikle orta derece unvan (yardımcı doçent ve doçent) **Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması**

düzeyine sahip olan akademisyenlerde iş tatminsizliğinin ve depresif davranışların daha fazla olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin girecekleri sınav sisteminin stres düzeyinin azaltılması ve bunun örgüte yansıtılması şeklinde kurgular geliştirilmelidir. YÖK'te bununla ilgili düzenlemeler yapılabilir.

Çalışma sonucunda iş tatmini ile örgütsel depresyon arasında yüksek derecede anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu çalışma tek bir üniversitede çalışan akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Konuyla ilgili daha sağlıklı bilgilerin elde edilebilmesi için çalışmalar çeşitlendirilmeli ve sayıca arttırılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. (2004). "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Araştırması", Akdeniz Üniversitesi, İİBF Dergisi, 4(7): 1-30.
- BAKAN, İ., BÜYÜKBEŞE, T. ve BEDESTENCİ, H. (2004). Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım. İstanbul: Aktüel yayınları.
- BAYCAN, F., A., (1985). "Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi", Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul
- BİLCİK, G., S. (2000). "Organizational Depression", H&HN. Hospitals ve Health Networks, 74 (2): 34-38.
- BOZKURT, Ö. ve BOZKURT, İ. (2008), "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Doğu Üniversitesi Dergisi, 9:1-18.
- COHEN, W. ve COHEN, N. (1993). "The Paranoid Corporation: And 8 other ways your company can be crazy. Advice from on organizational shrink", Newyork American Management Association. Emerald.
- ÇAKIR, Ö., (2001), İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayınları.
- ÇALIŞKAN, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, Malatya.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF Dergisi, 6(2):23-39.
- DÖKMEN, Ü. (2004). Küçük Şeyler. İstanbul; Sistem Yayıncılık.
- DÖKMEN, Ü. (2014). "Organizasyonlarda Psikolojik Kontratlar ve Örgüt Depresyonu" <https://www.myenoceta.com/7-24/ContentShowOne.asp?CType=1&ContentID=198>, 10.04.2014
- ESENGÜL, K. ve TOR, S., S. (2011). "Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(20):53-63.
- GRAY, H. (2008). " Work And Depression in Economic Organizations: The Need For Action" Emerald Group Publishing, 22(3):9-11.
- GÜLER, D. (2006). Mastalji, Yaşam Kalitesi ve Depresyon, Uzmanlık Tezi, Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, İstanbul.
- HODGETTS, R., M. (1991). Organisational Behaviour: Theory and Practice. Maxwell Macmillan Internaitonal Publishing Group.

- KALAYCI, Ş. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- LEE, R. ve WİLBUR, E., R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis, Human Relations, 38(8). P.781-791. Ronen, S., (1978). Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority, Human Relations, 31(4):297-308.
- LEE, P., C., B. (2000). "Turnover of information technology professionals: a contextual model", Accounting Management and Information, Technologies, 10 (2):101-124.
- LEE, J., C., CHEN, C., L. ve XIE, S., H. (2013). "The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers", Science Direct, 116(14):985-989.
- LİM, S. (2008). "Job satisfaction of information technology worker in academic libraries", Library ve Information Science Research, 30(2): 115-121.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- ÖZKALP, E. (2004). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖZKALP, E. (2013). "Örgütsel Davranış", (Ed.) KIREL, A., Ç. ve AĞLARGÖZ, O., Anadolu Üniversitesi Yayınları. Ankara: Saray Matbaacılık.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ŞİRİKÇİ, A. (2013). Sağlıkta Hizmet Kalitesi, Öğrenen Örgüt ve Doktorların İş Tatmini Değişkenleri Arasındaki İlişkiler: Kahramanmaraş İli Uygulama Örneği", Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YÜKSEL, H. (2005) " İşletmenin Tatmin Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Bir Çalışma", Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2):291-306.