

Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl müdürlüğünde Çalışan Personellerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Kadir TİRYAKİ

Düzce Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Düzce, TÜRKİYE

Özet

Bu çalışmanın amacı, Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve bazı değişkenler (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görevi, toplam gelir, çalışma süresi) açısından incelemektir. Çalışmaya Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 40 Erkek 10 Bayan olmak üzere 50 personel katılmıştır. Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu ve İş doyumunu ölçmeye yönelik olarak 20 sorudan oluşan, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 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. Elde edilen veriler SPSS 17.0 paket programına girilmiştir. Girilen verilerde, betimsel istatistik, bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev unvanı, toplam geliri ve çalışma sürelerine arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Gençlik Hizmetleri ve Spor, Personel

Abstract

The aim of this study is to determine the job satisfaction levels of the personnels working at Duzce Youth Services and Sports Province Directorate and examine it in aspects of some variables (gender, martial status, education status, task, total income, working time). 40 male, 10 female in total 50 personnels, working at Duzce Youth Services and Sports Province Directorate ,attended to the study. In the study " Minnesota Job Satisfaction Scale" which is composed of 20 questions that are according to measre the job satisfaction level, developed by Weiss et all. (1967) and Personal Information Form are used. The scale is a quintet likert type scale that is scored between 1-5. In the scoring of the scale "I'm no pleased"; 1 point, "I'm not pleased"; 2 points, "I'm indecisive"; 3 points, "I'm pleased"; 4 points, "I'm very pleased"; 5 points as being evaluated. Gathered datas are input to SPSS 17.0 pocket programme. The datas are analyzed by using descriptive statistics, in the independent groups t test and ANOVA are used. In the result of the analyses, a meaningful difference can not be determined between the job satisfaction levels and gender, martial status, education status, job title, total income and working hours of the attendants.

Key Words: Job Satisfaction, Youth Services and Sports, Personnel

Giriş

İş, insanın varlığını sürdürebilmesi, toplumda saygın bir yer edinebilmesi ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olabilmesi için gerekli olan araçlara ulaşmasını sağlayan en önemli etkinlik olarak görülmektedir. İş aynı zamanda kişinin yeteneklerini sergileyerek ürettiklerinden doyum sağlamasına da yol açmaktadır. Bu bağlamda insanların ne düşündükleri, ne yaptıkları ve ne/nasıl hissettikleri yaşadıkları sosyal ortamla doğrudan ilişkili olmaktadır.

Bireyin yaşamındaki önemli sosyal ortamlardan birini işi oluşturur. İş hem bireysel hem de toplumsal bir etkinlik olarak, insan yaşamında belirleyici bir nitelik taşır. İş, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gereksinim duyduğu geliri elde etmesini, kendisini bağımsız ve mutlu hissetmesini ve yaşamdan doyum almasını sağlayan bir olgu olarak görülmektedir (Gill, 1999).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri için en önemli gerekli koşullardan olan mesleki doyum, işin ve iş çevresinin değerlendirilerek geliştirildiği duygusal bir tepkidir (Kang, et al.1989).

Çalışanların, istekleri iş uyumu ile ne kadar örtüşürse iş doyumunu 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 (Musal ve ark.1995).

Kişinin işinden sağladığı doyum, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler ve bu istekler karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır (Yerlisu ve ark. 2008).

Locke (1983) , iş doyumunu, gerçek ve beklenen verimlilik düzeyleri arasındaki farkın işlevi olarak ele almıştır. Amaçlama kuramı olarak adlandırılan bu kurama göre, bireyin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde verimlilik göstermesi doyum oluştururken, amaçlarına ulaşamaması doyumsuzluğa neden olmaktadır (Locke, 1983).

Günümüz yönetim anlayışlarında, örgütün en temel kaynağı olan insan faktörünün etkili kullanılmasının, örgütün başarı ve başarısızlığına etki eden önemli faktörlerden birisi olduğu kabul edilmektedir. Bu yüzden, çalışanların işe karşı

tutumları ve işten aldıkları doyumunu düzeyi araştırmalara konu olmuştur (Taşdan ve ark. 2008).

İş doyumunu kavramını araştırmak için birey ve örgüt odaklı olarak sınıflandırılabilir iki önemli neden var. Birey odaklı düşünmek, her bireyin adilane davranışları ve saygıyı hak ettiğine inanmaktır. İş doyumunu bir ölçüde, iyi davranılmanın sonucudur; böyle olmak aynı zamanda psikolojik sağlığın da bir göstergesidir (Spector, 1997).

Bütün bu tartışmalar ışığında yapılan bu araştırma Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl müdürlüğünde yapılmış olup, çalışmanın amacı genel olarak Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl müdürlüğünde çalışan personelin iş doyumunu incelemektir. Bu nedenle yapılan anket çalışmasında, iş doyumunu boyutlarına yönelik ifadelerle, katılımcıların katılım düzeyleri sorulmuş ve algının farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin iş doyumunu düzeylerini incelemektir.

Bu temel amaca dayalı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin iş doyumunu düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?

2 Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin iş doyumunu düzeyleri, genel olarak ve ölçek alt boyutlarında, (a) cinsiyetlerine, (b) medeni durumlarına ve (c) öğrenim durumlarına (d) görevlerine (e) toplam gelirlerine (f) çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan 50 Personel üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamına alınan personellerin 40'ı Erkek 10'u kadın, 31'i evli 19'u bekâr, 32'si Hizmet alımı, 13'ü Memur, 5'i ise sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu ve İş doyumunu ölçmeye yönelik olarak 20 sorudan oluşan, Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu ve İş doyum Ölçeği araştırmacı tarafından katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Ölçek 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. Ölçek sonuçlarına göre; 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25’in altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75’in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. Elde edilen veriler SPSS 17,0 paket programına girilmiştir. Girilen verilerin değerlendirilmesinde, betimsel istatistik, bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

İş doyumunu ölçmeye yönelik olarak 20 sorudan oluşan, Weiss ve ark.(1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, 20 farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş doyumunu ya da doyumсуuzluğunu ölçmeye çalışmaktadır. 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 soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği’nde yer alan doyum alanları ve madde numaraları aşağıda gösterilmektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Doyum Alanları ve Madde Numaraları Doyum Alanları Madde Numaraları İçsel doyum 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20; Dışsal doyum 5,6,12,13,14,17,18,19; Genel doyum 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20’dır. Genel doyum puanı, 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye, içsel doyum puanı, 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı 5,6,12,13,14,17,18,19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçek sonuçlarına göre; 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25’in altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75’in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Weiss, 1967). Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin SPSS 17.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Verileri analiz etmek için tanımlayıcı istatistik, t testi ve ANOVA test yöntemlerinden faydalanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p>0,05$ olarak alınmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeylerinin analiz sonuçları

Grup	N	Ortalama	SS	t	df	p
Erkek	40	71,2750	16,43946	1,263	48	,213
Kadın	10	64,3000	11,39249			

Cinsiyet ilişkileri açısından t testi sonuçları değerlendirildiğinde, çalışan personelin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$)

Tablo 2. Medeni duruma göre iş doyum düzeylerinin analiz sonuçları

Medeni durum	N	Ortalama	SS	t	df	p
Evli	31	70,0000	14,72187	,068	48	,946
Bekâr	19	69,6842	17,62906			

Medeni durumları açısından t testi sonuçları değerlendirildiğinde, çalışan personelin medeni durumu ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$)

Tablo 3. Görev / unvan değişkenleriyle iş doyum düzeylerinin analiz sonuçları

Görev / Unvan	N	Ortalama	Standart sapma	F	P
Memur	13	69,6923	11,60736		
Sözleşmeli	5	70,4000	10,52616	,004	,996
Hizmet alımı	32	69,8750	17,99238		

Görev unvanları açısından ANOVA sonuçları değerlendirildiğinde, çalışan personelin görev unvan ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$)

Tablo 4. Gelir düzeylerine göre iş doyum düzeylerinin analiz sonuçları

Gelir	N	Ortalama	Standart sapma	F	P
750-999 TL	10	72,9000	12,07799		
1000-1499 TL	25	67,9200	19,08516		
1500-1999 TL	9	69,0000	13,19091	,408	,748
2000 TL ve üstü	6	74,3333	8,21381		

Gelir durumları açısından ANOVA sonuçları değerlendirildiğinde, çalışan personelin gelir durumu ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$)

Tablo 5. Çalışma sürelerine göre iş doyum düzeylerinin analiz sonuçları

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart sapma	F	P
1-5 yıl	39	71,4103	16,01598		
6-10 yıl	6	59,3333	16,03330		
11-15 yıl	4	70,7500	10,04573	1,030	,388
16 yıl ve üstü	1	70,0000	----		
Toplam	50	69,8800	15,71252		

Çalışma süresi açısından ANOVA sonuçları değerlendirildiğinde, çalışan personelin çalışma süresi ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$)

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan personellerin %80'i Erkek, % 20 Kadın olsa da çalışmanın cinsiyet ilişkisi

açısından anlamsız olarak görülmüştür. Şahin (2013) tarafından yapılan çalışmada “öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında, hem ölçek bütününde ($t=.129$) hem de yönetim ($t=.56$); ücret ($t=.56$); BAİ ($t=1.59$) ve işin kendisi ($t=.94$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bu durumda hem kadın hem de erkek öğretmenlerin, gerek ölçek bütününde gerekse ölçeğin bu alt boyutlarındaki maddeleri benzer düzeyde algıladıkları söylenebilir (Şahin, 2013). Taşdan ve ark. (2008) tarafından yapılan benzer bir çalışmada ise, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, iş doyum düzeyleri de öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Hem özel ilköğretim okullarında, hem de devlet ilköğretim okullarında öğretmenlerin cinsiyeti ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır (Taşdan ve ark. 2008). Bu iki çalışmada çıkan sonuç da araştırmamızı destekler bir çalışmadır.

Personellerin medeni durum ilişkilerine bakıldığında evlilerin ortalaması bekârlara göre daha yüksek olarak gözlemlenmiş olsa da medeni durum açısından evli ve bekâr olanların iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin görev ilişkilerine göre iş doyum düzeylerine bakıldığında en yüksek iş doyum düzeyi hizmet alımında olsa da memur ve sözleşmeli personellerle aralarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu durumda Kurumda çalışan personellerin görev ayırmaksızın işlerinde mutlu oldukları İşlerini sevdiklerini söyleyebiliriz. Öztürk ve ark. (2012) tarafından yapılan benzer çalışmada hekimlerin meslek özelliklerine göre anlamlı fark görülmemiştir (Öztürk ve ark. 2012).

Personellerin Gelir düzeylerine bakıldığında 2000 ve üzeri geliri olanların diğerlerine göre iş doyum düzeyi yüksek olsa da, alt gelirli personellerinde iş doyum düzeyleri yüksek görülmüş ve bu durum gelir düzeyleri açısından anlamlı bir fark olarak saptanmamıştır.

Çalışma Süreleri arasındaki ilişkilere baktığımızda Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğüne 1-5 Yıl çalışanların sayısı ve iş doyum düzeyleri en yüksek olsa da, çalışma süreleri daha uzun olan personellerinde iş doyum düzeyleri yüksek olduğu ve aralarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Taşdan ve ark. (2008) tarafından yapılan benzer bir çalışmada ise, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, iş doyum düzeyleri de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık

göstermemektedir ($F = .82, p > .05$). Başka bir ifadeyle, özel ilköğretim okullarında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin 1–5, 6–19 ve 20 yıl üstü olması, iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır (Taşdan ve ark. 2008).

Sonuçta, Düzce Gençlik Hizmetleri ve Spor İl müdürlüğünde çalışan personellerin cinsiyet, medeni durum, görev, gelir ve çalışma sürelerine ilişkilerine baktığımızda aralarında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Kurum içerisinde kadın erkek, görev unvan, kıdem çalışma süresi, evli bekâr ve geliri olsun personellerin iş doyum düzeyleri yüksek olarak görülmüştür. Çalıştığı kurumda mutlu huzurlu, işlerine severek geldikleri ve işe başlayanların uzun süre çalıştıklarını çıkarımında bulunabiliriz. Düzce ilinin küçük bir il olduğu ve daha önce doğal afetlerle gerek fizyolojik gerekse psikolojik olarak bir yıkım yaşadığı gerçeğini de düşündüğümüzde, halkın mutlu olmak için yüksek beklenti içine girmediği, birlikte huzurlu yaşamının mutluluğu onlar için daha önemli olduğunu söylenebilir.

Kaynaklar

- Baycan A. (1985). An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational .Groups. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gill F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725 -743.
- Kang B., Jones J., Johnsen J., Kang IJ. (1989). Analsis of indoor environment and atopical allergy in urban populations with bronchial asthma. *Ann Allergy*, 30-4.62.
- Locke E. A. (1983). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editor. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons;. p1297-1349.
- Musal B., Ergin S., Elçi Ö. C. (1995). “Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum”, *Toplum ve Hekim*, 10; 68.
- Öztürk G., Çetin M., Yıldırım N., Türk Y.Z., Fedai T. (2012). Hekimlerde iş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri, *Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Askeri Sağlık Hizmetleri*, Ankara;6(4):239-245.
- Spector P. E. (1997). *JobSatisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California. SAGE Publications.

- Şahin İ. (2013). Öğretmenlerin İş doyum Düzeyleri YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty), (X):1, 142-167.
- Taşdan M., Tiryaki E. (2008).Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim, Cilt 33, Sayı 147.
- Weiss D. J., Dawis R.W., England G.W., Lofquist L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies, Washington, pp.1-2.
- Yerlisu T., Çelenk B. (2008). “Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi” SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, VI (2) 87-93.