

AKADEMİK PERSONELİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖLÇÜLMESİ

Cenk Murat KOÇOĞLU*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Üniversitede çalışan akademik personelin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaçla Türkiye'deki bir Üniversitede görev yapmakta olan 182 akademisyene anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, genel olarak akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte; akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısı, tecrübe durumu ve medeni durumuna göre, iş tatmin düzeyleri farklılık göstermezken, yaş grubu, akademik unvan ve çalıştığı birime göre iş tatmin düzeyleri farklılık gösterdi tespit edilmiştir. Diğer bir sonuca göre, fakülte ve yüksekokulda çalışan akademisyenlerin, MYO'nda çalışanlara göre, işlerinden daha az tatmin oldukları ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş Tatmininin Ölçülmesi, Akademik Personel

MEASUREMENT OF ACADEMIC STAFF JOB SATISFACTION LEVEL

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the job satisfaction level of academic staff working at university. For this purpose, 182 academicians, working in a university in Turkey, were applied a questionnaire. According to results of the study, it was concluded that academic staff job satisfaction level was generally good. However; it was concluded that while job satisfaction level showed no difference according to the number of children, experience status and marital status of the academician, it showed difference according to age group, academic titles and department of the academician. According to another result, it was concluded that academicians working in faculty and school of higher education were less satisfied with their jobs than ones working in vocational school.

Keywords: Job Satisfasction, Measurement Of Job Satisfaction, Academic Staff

* Öğr. Grv. Kastamonu Üniversitesi, Cide Rıfat Ilgaz MYO., Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölüm Başkanı, Tel:0366 8718556/108

1. GİRİŞ

Son yıllarda iş tatmini, ister özel sektör olsun ister kamu sektörü olsun tüm sektörlerde önemli bir konu haline gelmiştir. Bu önem, çalışan kişilerin, örgüte sağladığı yararlar çerçevesinde düşünüldüğünde, daha da önem kazanmaktadır. Çünkü işinden tatmin olan bir personel; yaptığı işi en iyi şekilde yapacak, performansı artacak ve bu sayede iş verimliliği de artmış olacaktır.

İş tatmini kısaca, kişinin yaptığı işten memnun olması ve işini severek yapması şeklinde tanımlanabilir. İş tatmini; işin yapısı, yükselme olanakları, ücret, çalışma arkadaşları ve yönetimin personele yaklaşımı gibi çok çeşitli faktörlerden etkilenir. İşinden tatmin olmayan bir personelin; beden ve ruh sağlığı etkilenecek, işine devamsızlık yapma eğiliminde olacak, iş kazaları meydana gelebilecek, hatta işinden ayrılma noktasına bile gelecektir.

İş tatmini, üniversitede çalışan akademik personel içinde önemli bir konudur. Çünkü, ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen akademik personelin en verimli şekilde çalışabilmesi, yaptığı işten tatmin olmasına bağlıdır. İşinden tatmin olan akademik personel, nitelikli insan gücü yetiştirebilecektir.

İş tatmini konusunda, gerek yurt içi gerekse yurt dışında bir çok araştırma yapılmasına rağmen, üniversitede çalışan akademik personelin iş tatminleri konusunda az sayıda çalışma göze çarpmaktadır. Bu konuda ki çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir.

Serinkan ve Bardakçı (2007)'nin Pamukkale Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin yaptıkları araştırmada, öğretim elemanlarının iş tatminini en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme etkilerken; en az ücret ve terfi faktörü etkilemiştir. Oshagbami (1999), tarafından akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada, akademik personelin, rütbe ve yaşı ile iş tatminleri arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Paksoy (2007)'nin Harran Üniversitesinde akademik personelin iş memnuniyetini ölçtüğü çalışmada, akademik personelin, yönetim boyutları açısından memnun olduğunu, fakat verilen ücretin yetersiz olduğu, bilimsel çalışmalar için yeterli desteğin verilmediği ve yapılan çalışmaların yeterince desteklenmediği sonuçlarını tespit etmiştir.

Ardıç ve Baş (2001)'nin, Kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırıldığı çalışmada, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin, kamuda çalışan akademisyenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Karaman ve Altunoğlu (2007) de, kamu üniversitelerindeki 138 öğretim elemanının iş tatminini etkileyen faktörleri incelediği araştırmada, iş tatmin düzeyinin; özgürce karar verebilme, çalışanların işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiğini tespit etmiştir.

Mertler (2002)'nin Amerika'daki öğretmenlerin iş doyumu adlı çalışmasında, araştırmaya katılanların %77'sinin mesleklerinden memnun olduğu sonucuna varmıştır.

Bu çalışmada, Türkiye'deki bir üniversitede çalışan akademik personelin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, öncelikle, iş tatmin kavramı ve önemi, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatminsizliğinin sonuçlarından kavramsal olarak bahsedilecek ve bir uygulama çalışması yapılarak buradan elde edilen veriler yorumlanacaktır.

2. İŞ TATMİNİ

İnsanoğlunun sonsuz sayıda istek ve ihtiyacı vardır. Kişi istek ve ihtiyacını karşılayabilmek için bazı davranışlarda bulunur. Bu davranışlar kişinin istek ve ihtiyacını karşılar, "tatmin" ortaya çıkacak; karşılayamazsa "tatminsizlik" oluşacaktır (Oksay, 2005: 4). Her kişinin istek ve ihtiyacı birbirinden farklı olduğu için, tatmin ve tatminsizlikte kişiden kişiye göre değişkenlik gösterecek; bir kişinin tatmin olduğu işten, diğer bir kişi tatmin olmayacaktır.

İş tatmini, çalışma psikolojisi alanında yaygın biçimde kullanılan bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, sadece ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır (Koçel, 2003: 307). Literatürde iş tatmini ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir: Arnold ve Feldman, (1986), iş tatminini bireylerin işlerine karşı sahip oldukları olumlu hislerin toplamı olarak (Kaya, 2007: 358), Allred (2001) kişinin işine yönelik duygularının toplamı, Silvestro (2002), kişinin, işine, fiziki ve sosyal koşullara karşı oluşturduğu duygular olarak, Locke, bir kimsenin işini yada tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu hisleri olarak (Ardıç ve

Baş, 2000: 2), Oshagbemi (2000), çalışanın kendi işine olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir yanıt olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlar doğrultusunda iş tatmini, en genel anlamıyla, kişinin işine karşı oluşturduğu olumlu ve olumsuz tutumlar olarak tanımlanabilir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 6).

İş tatmini konusu, gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe önemli bir konu olarak görülmektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153). Bu önem iş tatmininin, işgören performansına etkisinden kaynaklanmaktadır. Çünkü işinden tatmin olan bir kişi, daha yüksek performansla çalışacak ve buna bağlı olarak yaptığı işin kalitesi artacaktır (Örücü ve Esenkal, 2005: 146). İşinden tatmin olmayan bir kişi ise, işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve işgücü devir hızının artmasına neden olacaktır (Akıncı, 2002: 3).

İş tatmininin önemine ilişkin görüşler aşağıdaki gibidir (Eronat, 2004: 14):

- İnsanlar genellikle, bireyler tarafından kabul edilmek isterler.
- İşinden dolayı tatmin olamayanlar psikolojik olarak etkilenirler.
- İşinden tatmin olamayanlar hayal kırıklığına uğrar ve mutsuz olurlar.
- İş, insan hayatının odak noktasıdır.
- İşsiz olanlar, mutlu olamazlar. Paraya ihtiyacı olmayanlar bile, oyalanmak ve mutlu olmak için çalışabilirler.
- İşten dolayı, tatminsizlik işten soğuma ve moral bozukluğu yaratır. Verimliliği azaltır.

2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Yönetimin, çalışanların görevleri itibariyle belirli kriterlere sahip olması beklentisinin yanı sıra, çalışanların da işten ve yönetimden beklentisi olabilir. Tüm bu beklentiler, iş tatminini doğrudan yada dolaylı bir şekilde etkilemektedir (Çelik, 2003: 44). İş tatminini etkileyen unsurlar genel olarak bireysel unsurlar ve örgütsel unsurlar olarak 2 grupta toplanabilir.

İş tatminini etkileyen bireysel unsurlar literatürde; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, zeka, meslek ve iş tecrübesi de iş tatminini etkileyen bireysel unsurlar olarak yer almaktadır (Oksay, 2005: 10-11).

İş tatminini etkileyen örgütsel unsurlar aşağıdaki gibi listelenebilir.

İşin Kendisi: Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması iş tatminini azaltır. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi ve bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işler yaptıkça, işlerinden tatmin olurlar (Dilsiz, 2006: 40).

Ücret: İnsanları çalışmaya teşvik eden en önemli etken ücrettir. Kişinin yaşamını idame ettirebilmesi için gelire ihtiyacı vardır. Bu nedenle kişinin gelir düzeyi yükselirse tatmin düzeyi de artacaktır. Kişinin kendisi ile aynı ve hatta kendisinden daha düşük konumda olanlardan daha az ücret alması yaptığı işten tatmin olmamasını doğrudan etkiler (Karaman ve Altınoğlu, 2007: 111).

Yükselme Olanakları: Her işgören yaptığı işte yükselme olanağına sahip olmak ister. Bunun önemli nedenlerinden biri, çalışanların deneyim kazandıkça, işlerin motonlaşması ve bunun bir sonucu olarak da, yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz bulmalarıdır. Dolayısıyla, bir işyerinde yükselme olanağı kalmayan bir personel, yaptığı işten tatmin olmayacaktır (Eren, 2001: 510).

Çalışma Arkadaşları: Bu faktör, bir çalışanın kendisiyle eşit pozisyonda olan çalışanlarla, astlarıyla ve üstleriyle sürdürdüğü sosyal ve iş ilişkisinin kalite düzeyi olarak tanımlanmaktadır. İş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler, iş tatmininin artmasıyla sonuçlanmaktadır (Gülner, 2007: 111).

Çalışma Koşulları: İşgörenler için iş yerinin fiziksel koşulları ve uygun bir çalışma ortamının varlığı iş doyumunu etkileyen unsurlardandır. Öncelikle işgörenler, sağlıkları için tehlike gösteren bir ortamda çalışmak istemezler. Her türlü iyi koşulların sağlandığı iş ortamında çalışanlar da mutlu olacaktır. Öte yandan çalışma koşulları, işgörenlerin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin fazla mesailer yada uzun çalışma saatleri insanların aile arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına neden olarak, kişinin işinden tatmin olmasını engeller (Aydın, 2006: 57).

Yönetim: Bir işyerinde yönetimin personeli diktatör bir şekilde yönetmesi, çalışanın işinden tatmin olmasını engelleyen önemli faktörlerdendir. Bu nedenle, iş yerinin yönetim tarzı da iş tatminini etkilemektedir.

2.2. İş Tatminsizliği

İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duyduğu memnuniyet olarak tanımlanırken; iş tatminsizliği de, kişinin işine karşı sergilediği negatif tutum olarak değerlendirilebilir (Göktaş, 2007: 3). Bu bağlamda iş tatminsizliğine neden olan faktörler şu şekilde sıralanabilir (Canbay, 2007: 19):

- İnsanların kendilerine uygun olmayan işlere yerleştirilmeleri.
- İşini yeterince iyi bir şekilde yapamama duygusunun getirdiği endişe.
- Etkin olmayan bir liderliğin etkileri. Çok sık ya da sınırlayıcı gözetim, çalışanları temsil edemeyen lider.
- Elverişsiz çalışma koşulları, eğer olumsuz koşullarda çalışmak kaçınılmazsa işgörenler bunu kabul edebilir; fakat şartlar düzeltilen ve yöneticiler bunun için çaba sarfetmiyorsa çalışanlarda isteksizlik oluşur.
- Çalışanın yaptığı iş karşılığı hak ettiği takdiri bulamaması, daha fazla sorumluluk alabilecek kapasitede oldukları halde yöneticilerin bunu fark etmemesi ve ilerleme olanaklarının kısıtlı oluşu.

İşinden tatmin olmayan çalışanlar, hem bireysel olarak hem de örgütsel olarak bir takım sonuçlarla karşılaşır. İşgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda davranış bozuklukları meydana gelebilmektedir. Tüm bu etkenler örgütün zarar görmesine neden olmaktadır. Bir örgütte işlerin bozulduğunun en iyi kanıtı iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının ve iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikayetlerinin artmasına neden olmaktadır (Akıncı, 2002: 7). İş tatminsizliği sonucunda genel olarak aşağıdaki davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Beden ve Ruh Sağlığı Etkisi: İş tatminsizliği ile ruh sağlığının bozulması arasında doğru orantı söz konusudur. Ulaşılmak istenen bir amaca mani olan bir engel psikolojik tatminsizlik yaratır. Bu engellerin şiddeti, devamlılığı sonucunda, çalışmada, saldırgan davranışlar ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2006: 64).

Devamsızlık: İşini sevmeyen insanların işe geç kalmaları veya devamsızlık yapmaları, işini sevenlere göre daha sık rastlanan bir durumdur. Tatminsizlik arttıkça

devamsızlık oranı da artmaktadır. Hastalık, özel mazaretler gibi nedenler devamsızlığı gizlemede başvurulan yollar olmaktadır (Turan, 2007: 32).

İşgücü Devri: İşgören devri çalışanların bir işletmede çalıştıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını ifade eder. Bir örgütün belirli zaman süresi içinde işten ayrılan personel sayısının toplam personel sayısına oranı işgören devrini vermektedir. İş tatminsizliği ile işgören devri arasında doğru bir orantı vardır. İşinden tatmin olmayan çalışanlar, işgücü devrine neden olabilmektedirler (Eren, 2001: 275).

İş Kazaları: İş kazaları pek çok faktörden kaynaklanabileceği gibi, personelin dikkatsizliği, hatalı davranışları gibi faktörlerden de ortaya çıkabilmektedir. İşinden tatmin olmayan çalışanlarda iş kazaları görülme olasılığı daha fazladır (Özkan, 2002: 69).

Sendikal Faaliyetler: İşinden tatmin olmayan çalışanlar, sendikal faaliyetlere katılma eğilimindedirler. Sendikalaşmaya yönelik bu ilginin, iş tatminsizliğinden kaynaklanan hayal kırıklığına karşı, sendikanın gücünden yararlanma isteği olduğu ileri sürülebilir (Atay, 2006: 72).

Yabancılaşma: İşgörenin işinden soğuması, ruhsal olarak işten uzaklaşması ve kendini çekmesi olarak yabancılaşma durumu gerçekleşir. Örgüte yabancılaşan personel, işine devam etse bile kendisini örgütün bir üyesi olarak görmemektedir. Örgütün kendisine verdiği örgütsel ve toplumsal konum ve saygınlığı kabul etmemektedir (Turan, 2007: 33).

Erken Emeklilik: İş tatminsizliği ile erken emeklilik kararı arasında da bir ilişki vardır. Bu konuda yapılan bir araştırmada, işinden tatmin olmayan personelin erken emekliğe ayrılma olasılığının arttığı görülmüştür (Karaca, 2001: 84).

Sonuç olarak, işinde tatmin olmayan bir çalışan, hem kendisini hem ailesini ve hem de çalıştığı kurumu olumsuz bir şekilde etkileyecektir.

3. İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama

Bu çalışmanın temel amacı, akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesidir. Ayrıca araştırmada, akademisyenlerin demografik bakımdan iş tatmin düzeyleri farklılık göstermekte midir sorusuna da cevap alınmaktadır.

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi uygulanmış ve Katılımcılardan 182 geçerli anket elde edilmiştir. Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. 1.bölümde akademisyenlerin demografik özelliklerini saptamak için (yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, akademik düzey, çalışma süresi, çalışılan bölüm) 8 soru yer almaktadır. 2. bölümde iş doyum ölçeği yer almaktadır. İş doyum ölçeğinin geliştirilmesinde güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırmada (Diaz vd. 1992; Youself, 1998; Ghiselli vd. 2001; Özdevecioğlu, 2003; Hançer vd. 2003; Çarıkçı vd. 2004; Sevimli vd. 2005; Örucü vd. 2005; Ceylan vd. 2006; Özcan vd. 2007; Öztutku, 2007, Serinkan ve Bardakçı 2009) ortaya konulmuş olan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formu temel alınmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır (Weiss vd. 1967). Bu ölçek, 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. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir (Spector, 1997: 15-16).

3.1. Veriler

Bu çalışmada, akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi ve iş tatminlerinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu anlamda, iş tatmini üzerinde geçerliliği genel kabul görmüş ve yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği çalışma için uyarlanarak kullanılmıştır. İş tatmini ölçeğinin geliştirilmesinde güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırmada (Diaz vd. 1992; Youself, 1998; Ghiselli vd. 2001; Özdevecioğlu, 2003; Hançer vd. 2003; Çarıkçı vd. 2004) ortaya konulmuş olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formu temel alınmıştır.

Türkiye'deki bir üniversitede çalışan akademisyen katılımcılardan, eksiksiz olarak doldurulmuş olan 182 adet anketin geçerli olduğu kabul edilmiştir. Bu 182 anket, çalışma için veri olarak kullanılarak analizlere dahil edilmiştir. Görüşleri alınarak analizlere dahil edilen akademisyenlerin %62,64 (114 kişi)'ü gibi çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Bu akademisyenlerin 73 tanesi öğretim üyesi, 44 tanesi

araştırma görevlisi ve diğer 65 tanesi ise özellikle meslek yüksekokullarında (MYO) çalışan öğretim görevlisi, okutman gibi diğer öğretim elemanlarından oluşmaktadır (Tablo 1). Analize dahil edilen akademisyenlerin detaylı demografik özellikleri için EK 1 incelenebilir.

Tablo 1: Görüşü Alınan Akademisyenlerin Kadro ve Cinsiyet Dağılımları

	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Okutman	Uzman	Toplam
Bayan	1	15	14	14	12	11	1	68
Erkek	2	16	25	25	32	13	1	114
Toplam	3	31	39	39	44	24	2	182

Bu araştırmada, Minnesota iş tatmin ölçeği çerçevesinde, 12 tanesi içsel tatmin ve 8 tanesi dışsal tatmin düzeyini ölçmeye yönelik akademisyenlere 20 adet soru sorulmuştur. Bu soruların cevaplamaları için Likert ölçeği kullanılmıştır. Gerek anketin tümü ve gerekse içsel ve dışsal boyutlar bazında anket verilerinin güvenilirliği incelenmiş ve sonuçları Tablo 2’de raporlanmıştır. Bu sonuçlar, boyutlar ve genel olarak anketin 0,80 Cronbach’s Alpha değerinin üzerinde olduğundan anket verilerinin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmin
Soru Sayısı	12	8	20
Cronbach’s Alpha	,853	,832	,891

3.2. Araştırma Bulguları

Akademisyenlerin iş tatmin düzeyini ölçmeye yönelik sorular, bu sorulara birimlerin verdiği cevapların ortalamaları ve her bir soru için yapılan tek örnek t testi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir. Bu tablodaki ortalamalar, akademisyenlerin her bir soru için verdiği cevapların ayrı ayrı ortalamasının hesaplanmasıyla bulunmuştur. Bu ortalamalar, iş tatmin düzeyleri için akademisyenlerin duyduğu genel eğilimi temsil etmektedir.

Tablo 3’de görüldüğü üzere, her bir soru için tek örnek t testi sonuçları raporlanmıştır. Tek örnek t testleri, her bir soru için akademisyenlerin verdiği cevapların ortalamasının 3’den farklı olduğuna dair alternatif hipotezin test edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Tüm konularda, yokluk hipotezi 0,95 güven seviyesinde

reddedilmiş olup, akademisyenlerin iç ve dış tatminine ait tüm konularda tatmin olduğu söylenebilir. Ancak konulara göre, bu tatmin düzeylerinde farklılaşma olduğu görülmektedir. Örneğin 4, 8, 11, 13 ve 20 konularında diğer konulara göre nispeten daha tatmine ulaşıldığı ve başta 1 olmak üzere 6 konusunda nispeten daha az tatmin olduğu görülmektedir.

Tablo 3: İş Tatminine Yönelik Görüşler

		Sorular	Ort.	Std. S.	t	Anl.
1	İT1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,324	1,051	4,162	,000
2	İT2	Ekip çalışması olanağının olması bakımından	3,709	,696	13,748	,000
3	İT3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,835	,770	14,650	,000
4	İT4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3,967	,860	15,173	,000
5	DT1	Yöneticilerin personeli İdare tarzı açısından	3,577	,947	8,216	,000
6	DT2	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,500	,945	7,141	,000
7	İT5	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından	3,720	,775	12,530	,000
8	İT6	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	3,956	,792	16,277	,000
9	İT7	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	3,764	1,100	9,370	,000
10	İT8	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,698	,929	10,128	,000
11	İT9	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,978	,841	15,695	,000
12	DT3	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	3,731	,940	10,492	,000
13	DT4	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	3,637	1,041	8,262	,000
14	DT5	İş içinde terfi olanağının olması bakımından	3,918	,872	14,189	,000
15	İT10	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,830	,940	11,915	,000
16	İT11	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,835	,955	11,799	,000
17	DT6	Çalışma şartları bakımından	3,769	,964	10,762	,000
18	DT7	Çalışanların birbirleri ile anlaşması açısından	3,802	,994	10,886	,000
19	DT8	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	3,841	,893	12,698	,000
20	İT12	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,951	,936	13,701	,000
	GnOrt	Genel Ortalama	3,767	,523	19,791	,000
	İT	İç tatmin	3,797	,553	19,452	,000
	DT	Dış tatmin	3,722	,645	15,100	,000
	İDort	İç tatmin ve dış tatmin ortalaması	3,760	,530	19,321	,000

Not: Buradaki t (Anl.), grup ortalamaları 3'den farklılıkları inceleme amaçlı olarak yapılan tek örnek t testi istatistiği ve Anl ise bu testin anlamlılığıdır. Ort.: Ortalama, Std. S.: Standart sapmadır.

Söz konusu sorulara verilen cevapların genel olarak ve boyut bazında birimlerin farklı sorulara verdiği cevaplamaların ortalamaları da hesaplanmış ve bu çalışmadaki bir çok analizde bu ortalamalar kullanılmıştır. Tablo 3 ve Tablo 4'deki son 4 satır ve Tablo 5-7'deki analizlerin tümünde bu ortalamalar söz konusudur. Buradaki ortalamalar birimlerin iş tatmini ile ilgili verdiği cevapların ortalamaları üzerinden hesaplanmıştır. Genel ortalama (GnOrt), birimlerin 20 soruya verdiği cevapların aritmetik ortalamalarının ortalaması alınarak hesaplanmıştır. Bu anlamda,

her akademisyenin ortalama iş tatmin düzeyi belirlenmiş ve sonrasında bu ortalama tatmin düzeyleri demografik özelliklere göre analizler yapılmıştır. Ayrıca, iç tatmin (İT)'e ait 12 soruya verilen cevapların ortalamaları birim düzeyinde, dış tatmin (DT)'a ait 8 soruya verilen cevapların ortalamaları birim düzeyinde ve birim düzeyinde İT ve DT değerlerinin ortalaması iç tatmin ve dış tatmin ortalaması (İDort) olarak hesaplanmıştır. Analizlerde, birimlerden elde edilen bu ortalamalar kullanılmıştır.

Tablo 4'de Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmin düzeyleri farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine ilişkin olarak yapılan t testinde, 2 değişkende farklılık gözlenmiştir. Bu iki değişken de dış tatmin boyutunda gerçekleşmiştir. Bu değişkenler “Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” ve “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından”. Bu değişkenlere ilişkin bayan akademisyenler, erkek akademisyenlere göre 0,05 anlamlılık düzeyinde daha fazla tatmin oldukları belirlenmiştir. Buradan erkek akademisyenlerin ücret ve takdir edilme açısından bayan akademisyenlere göre işinden daha az tatmin oldukları söylenebilir.

Tablo 4: Cinsiyete göre İş Tatmini

No		Sorular	Bayan (68 Kişi)	Erkek (114 kişi)	t	Anl.
1	İT1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,235	3,377	-,881	,380
2	İT2	Ekip çalışması olanağının olması bakımından	3,779	3,667	1,154	,250
3	İT3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,897	3,798	,838	,403
4	İT4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3,941	3,983	-,313	,755
5	DT1	Yöneticilerin personeli İdare tarzı açısından	3,441	3,658	-1,385	,169
6	DT2	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,559	3,465	,607	,545
7	İT5	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından	3,779	3,6842	,801	,424
8	İT6	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	3,912	3,983	-,581	,562
9	İT7	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	3,647	3,833	-1,106	,270
10	İT8	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,765	3,658	,749	,455
11	İT9	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,941	4,000	-,409	,683
12	DT3	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	3,721	3,737	-,107	,915
13	DT4	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	3,897	3,483	2,739	,007
14	DT5	İş içinde terfi olanağının olması bakımından	3,956	3,895	,456	,649
15	İT10	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,985	3,737	1,736	,084
16	İT11	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,927	3,781	,996	,320
17	DT6	Çalışma şartları bakımından	3,912	3,684	1,546	,124
18	DT7	Çalışanların birbirleri ile anlaşması açısından	3,912	3,737	1,149	,252
19	DT8	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	4,029	3,728	2,226	,027
20	İT12	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4,088	3,868	1,539	,126

GnOrt	Genel Ortalama	3,816	3,738	,979	,329
İT	İç tatmin	3,825	3,781	,519	,604
DT	Dış tatmin	3,803	3,673	1,319	,189
İDort	İç tatmin ve dış tatmin ortalaması	3,814	3,727	1,072	,285

Not: Buradaki t (Anl.), grup ortalamaları arasındaki farklılıkları inceleme amaçlı olarak yapılan bağımsız iki örnek t testi istatistiği ve Anl ise bu testin anlamlılığıdır.

GnOrt, İT, DT ve İDort için akademisyenlerin görüşlerinde farklılık olup olmadığına yönelik tüm demografik özellikleri için farklılıklara yönelik analizler yapılmıştır. Akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısına göre, akademisyenlikteki tecrübe durumuna göre ve akademisyenin medeni durumuna göre yapılan analizlerde, gruplar arasında 0,05 anlamlılıkta iç tatmin, dış tatmin ve genel iş tatmininde farklılığa rastlanmamıştır. Bu anlamda, anket uygulanan üniversitedeki akademisyenlerin iş tatminini sahip olduğu çocuk sayısı, tecrübesi ve medeni durumunun etkilediğine dair yeterli bulguya rastlanmamıştır ve sonuçları bu çalışmada raporlanmamıştır. Ancak Tablo 4-7’de görüldüğü üzere, akademisyenlerin iş tatmininde cinsiyet, yaş grubu, akademik kadro ve çalıştığı birime göre değişebildiği istatistiksel olarak 0,05 anlamlılıkta gözlenmiştir.

İT ve DT arasındaki Pearson korelasyon katsayısının 0,566 olması, İT ile DT arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu göstermektedir. İT’nin DT içeriğindeki DT5, DT6, DT7 ve DT8 konularla arasında orta derecede ilişki olurken DT1, DT2, DT3 ve DT4 konularla arasında zayıf derecede ilişki olduğu Ek 2’deki tablodan görülmektedir. DT’nin İT içeriğindeki İT2, İT7, İT8, İT10 ve İT11 konularla orta düzeyde ilişki olduğu gözlenmiştir. Ek 2’de ayrıca, İT ile DT konularından bazılarının arasında orta düzeyde ilişkiye rastlanmaktadır. Bu durumda, İT ve DT’nin birbirlerini etkileyebildiği söylenebilir.

Akademisyenlerin görüşlerinde farklılaşmanın olup olmadığı, 5 farklı yaş grubuna göre incelenmesinde tek yönlü (TY) bağımsız örnek ANOVA testleri yapılmıştır. Akademisyenlerin sadece yaş gruplarına göre İT boyutunda farklılaşmanın 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 5). Bu durumda, akademisyenlerin yaşları ilerledikçe İT düzeyinin arttığı gözlenmiştir. Ayrıca, istatistiksel olarak anlamlı olmasa da, 30 yaş altı akademisyenlerde DT’nin diğer gruplardan biraz daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Yaş gruplarına Göre İş Tatmini

Genel Eğilim		Yaş Grubuna Göre Ortalamalar			F (Anl.)
		30 ve altı 91 kişi	31-40 66 kişi	41 ve üstü 25 kişi	
GnOrt	Genel Ortalama	3,726	3,793	3,846	,640 (.528)
İT	İç tatmin	3,696	3,878	3,953	3,301 (.039)
DT	Dış tatmin	3,772	3,667	3,685	,555 (.575)
İDort	İç - dış tatmin ort.	3,734	3,772	3,819	,280 (.756)

Not: Buradaki F istatistiği (Anl.), grup ortalamaları arasındaki farklılıkları inceleme amaçlı olarak yapılan tek yönlü bağımsız örnek ANOVA testi istatistiği ve parantez içerisinde anlamlılığı verilmiştir. Örnek sayıları 30 ve üzeri olan gruplar için normal dağılımı kabul edilmiş, örnek sayıları 30'dan küçük olan örneğin normal dağıldığı Kalmigrov-Simirnov (K-S) testi ile kabul edilebilir. GnOrt, İT, DT ve İDort için yapılan K-S testi anlamlılıkları “41 yaş ve üstü” grubunda 0,159; 0,170; 0,323; 0,125 olarak gözlenmiştir. Bu durumda, bu grup içi dağılımlarda normallik reddedilememiş olup analiz için parametrik testlerden ANOVA testinin yapılması uygun görülmüştür.

Akademisyenlerin görüşlerinde farklılaşmanın olup olmadığı, 4 farklı akademik kadro grubuna göre incelenmesinde TY ANOVA testleri yapılmıştır. Akademisyenlerin sadece kadrolarına göre İT boyutuna ait ortalamalar farklılaşmanın 0,10 düzeyinde, diğer boyutlarda ise gruplar arasındaki 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 6). Bu durumda, “Profesör ve Doçent” gurubunun dış tatmin boyutunda belirgin olarak düşüklük görülmektedir. Profesör ve Doçent” gurubunu İT boyutunda “Araştırma Görevlileri” izlemektedir. DT boyutundaki düşük tatmin düzeyinin çok belirgin olması, diğer boyut ortalamalarında da “Profesör ve Doçent” grubunu düşük tatmin düzeyine taşımıştır. Hemen her boyutta bu iki grubun tatmini zayıf çıkmıştır. İT boyutunda da bu iki grup ortalamaları diğer gruplara göre daha düşük olduğu istatistiksel olarak daha zayıf olan 0,10 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Akademik Kadroya Göre İş Tatmini

Genel eğilim		Akademik Kadroya Göre Ortalamalar				F istatistiği (Anl.)
		Profesör ve doçent 34 kişi	Yardımcı Doçent 39 kişi	Araştırma Görevlisi 44 kişi	Öğr. Gör, Okutman ve Uzman 65 kişi	
GnOrt	Genel Ortalama	3,574	3,945	3,698	3,809	3,598 (.015)
İT	İç tatmin	3,726	3,977	3,688	3,801	2,178 (.092)
DT	Dış tatmin	3,346	3,897	3,713	3,819	5,736 (.001)
İDort	İç - dış tatmin ort.	3,536	3,937	3,700	3,810	4,054 (.008)

Not: Her grup için örnek sayıları 30 üzeri olduğundan verilerin normal dağılımı varsayılmış, analiz için parametrik testlerden ANOVA testinin yapılması uygun görülmüştür. Buradaki F istatistiği (Anl.), grup ortalamaları arasındaki farklılıkları inceleme amaçlı olarak yapılan TY ANOVA testi istatistiği ve anlamlılığı verilmiştir.

Tablo 7’de akademisyenlerin 3 farklı kadro birimine göre görüşlerinde farklılaşmanın olup olmadığı TY ANOVA testleriyle değerlendirilmiştir. Akademisyenlerin görev yerinin fakülte, MYO veya YO olmasına göre iş tatmin düzeyinde açık bir şekilde farklılık olduğu her boyutta 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ortalama bazında ise bu farklılığa ait farklılık daha belirgin olan 0,01 anlamlılık düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, fakülte ve YO’da akademik faaliyet gösteren akademisyenlerin iş tatmini, MYO çalışanlara göre daha zayıf olduğu saptanmıştır.

Tablo 7: Kadronun Bulunduğu Birime Göre İş Tatmini

Genel eğilim		Kadronun Birimine Göre Ortalamalar			F (Anl.)
		Fakülte	Meslek Yüksek Okulu (MYO)	Yüksek Okul (YO)	
		116 kişi	48 kişi	18 kişi	
GnOrt	Genel Ortalama	3,695	3,964	3,708	4,803 (,009)
İT	İç tatmin	3,734	3,976	3,727	3,494 (,032)
DT	Dış tatmin	3,636	3,945	3,681	4,086 (,018)
İDort	İç - dış tatmin ort.	3,685	3,961	3,704	4,895 (,009)

Not: Buradaki F istatistiği (Anl.), TY ANOVA testi istatistiği ve parantez içerisinde anlamlılığı verilmiştir. Örnek sayısı 30’dan küçük olan YO için K-S testinden elde edilen anlamlılıklar GnOrt, İT, DT ve İDort grupları için sırasıyla 0,530; 0,314; 0,450; 0,529 olarak gözlenmiştir. Bu durumda, tecrübeye dayalı grup ortalamaları arasındaki farklılığa yönelik hipotezler için parametrik testlerden ANOVA testinin yapılması uygun görülmüştür.

4. SONUÇ

İş tatmini yönetim ve psikoloji alanlarından birçok araştırmacı tarafından üzerinde çalışmalar yapılmış bir kavramdır. bu kavramın bu denli üzerinde durulmasının nedeni, iş tatminin kurumlarda birtakım olumlu ve olumsuz etkenleri ortaya çıkarmasından kaynaklandığı söylenebilir.

İşinden tatmin olan bir çalışan, yaptığı işi severek yapacak, o işe kendini adayacak ve verimliliği artacaktır. Bu da, kurumlarda başarıyı sağlayacaktır. İşinden tatmin olmayan bir çalışan ise, işinden soğuyacak, işe gelmek istemeyecek ve hatta işinden ayrılmak zorunda kalabilecek ve böylece örgütlerde personel kaybı ortaya çıkacaktır. Nitelikli bir çalışanın ne zorluklarla, kurumlar tarafından yetiştirildiği düşünüldüğünde, bu kaybın derecesi artacaktır. Tüm bu nedenler, iş tatmini kavramının önemli bir unsur olarak görülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle işi nitelikli çalışanlar yetiştirmek olan Üniversitelerde, iş tatminin önemi daha da artmaktadır.

Akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan bu çalışmada şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Akademisyenlerin genel olarak iş tatmin düzeylerinin iyi olduğu ancak; özellikle “Yaptığım işin beni her zaman meşgul etmesi bakımından” ve “Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından” değişkenlerinde, daha az tatmin oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Üniversitedeki yönetim kademesinin objektif kararlar vermesi gerektiği önerilebilir.

Başka bir sonuca göre, akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısı, tecrübe durumu ve medeni durumuna göre, iş tatmin düzeyleri farklılık göstermezken, yaş grubu, akademik unvan ve çalıştığı birime göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin yaşları arttıkça iş tatmin düzeylerinin de arttığı gözlenirken; akademik unvan bakımından profesörler ve doçentlerin, diğer unvanlara göre işlerinden daha az tatmin oldukları tespit edilmiştir.

Diğer bir sonuca göre, fakülte ve yüksekokulda çalışan akademisyenlerin, MYO’nda çalışanlara göre, işlerinden daha az tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, fakülte ve yüksekokulda çalışanların genel olarak merkez kampüsünde çalıştıkları için, üst yönetimin baskısına daha fazla maruz kalabileceklerinden ortaya çıkmış olabilir.

İş tatmini özellikle Üniversitelerde çalışan akademisyenler için diğer kurumlarda çalışanlara göre daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü, nitelikli çalışanları yetiştiren kurumlar Üniversitelerdir. Bu nedenle, bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin yaptıkları işten memnun olmaları gerekmektedir. Bilindiği üzere işinden tatmin olmayanların nitelikli insanlar yetiştirmeleri beklenemez. Bu bağlamda, Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin işlerinden tatmin olmaları hayati öneme sahiptir.

Ek 1: Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Ait Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Kadro	Sayı	Yüzde
Bayan	68	37,4	Profesör	3	1,6
Erkek	114	62,6	Doçent	31	17,0
Toplam	182	100,0	Yrd. Doçent	39	21,4
			Öğretim Gör.	39	21,4

AKADEMİK PERSONELİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖLÇÜLMESİ (s.16-35)

Yaş	Sayı	Yüzde	Araştırma Gör.	Sayı	Yüzde
25 ve altı	23	12,6	Okutman	24	13,2
26-30	68	37,4	Uzman	2	1,1
31-35	30	16,5	Toplam	182	100,0
36-40	36	19,8			
41 ve üstü	25	13,7			
Toplam	182	100,0			

Medeni durum	Sayı	Yüzde	Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
Evli	102	56,0	5 yıl ve altı	95	52,2
Bekâr	74	40,7	6-11 yıl	45	24,7
Boşanmış	6	3,3	12-15 yıl	36	19,8
Toplam	182	100,0	16-20 yıl	4	2,2
			21 yıl ve üstü	2	1,1
			Toplam	182	100,0

Çocuk sayısı	Sayı	Yüzde	Çalıştığı Birim	Sayı	Yüzde
Yok	84	46,2	Fakülte	116	63,7
1	40	22,0	MYO	48	26,4
2	41	22,5	YO	18	9,9
3	17	9,3	Toplam	182	100,0
Toplam	182	100,0			

Ek 2: Dış Tatmini Etkileyen İç Tatmin Değişkenleri

	İT	DT	İT1	İT2	İT3	İT4	DT1	DT2	İT5	İT6
DT	,566**									
İT1	,692**	,339**								
İT2	,571**	,408**	,417**							
İT3	,539**	,174*	,265**	,251**						
İT4	,438**	,210**	,348**	0,095	,226**					
DT1	,362**	,697**	,372**	,382**	-0,089	,146*				
DT2	,385**	,673**	,359**	,341**	0,122	-0,014	,590**			
İT5	,361**	0,041	,336**	0,094	0,107	-0,122	,146*	,147*		
İT6	,670**	,314**	,415**	,267**	,360**	,282**	0,108	,185*	,178*	
İT7	,646**	,409**	,373**	,336**	,326**	,261**	,275**	,258**	-0,052	,533**
İT8	,694**	,526**	,372**	,427**	,332**	,167*	,369**	,356**	0,058	,312**
İT9	,619**	,317**	,333**	,197**	,379**	,328**	,155*	,209**	,262**	,314**
DT3	,359**	,693**	,195**	,311**	0,007	0,071	,548**	,439**	0,085	,236**
DT4	,212**	,651**	0,073	,265**	,153*	0,079	,337**	,292**	-0,017	0,121
DT5	,512**	,600**	,325**	,179*	0,128	,188*	,439**	,245**	0,137	,290**
İT10	,758**	,518**	,414**	,456**	,282**	,191**	,285**	,358**	,291**	,502**
İT11	,698**	,540**	,395**	,285**	,279**	,242**	,265**	,361**	,318**	,407**
DT6	,401**	,751**	0,134	,171*	0,142	,244**	,358**	,388**	-0,035	,254**
DT7	,448**	,677**	,289**	,212**	,275**	,341**	,239**	,294**	-0,123	,262**
DT8	,421**	,686**	0,108	,361**	,203**	0,079	,292**	,416**	-0,105	,263**
İT12	,699**	,332**	,376**	,495**	,296**	,197**	,207**	0,134	,308**	,399**

Ek 2: Dış Tatmini Etkileyen İç Tatmin Değişkenleri (devam ediyor)

	İT7	İT8	İT9	DT3	DT4	DT5	İT10	İT11	DT6	DT7	DT8
İT10	,654**										
İT11	0,132	,366**									
DT12	,216**	,235**	,293**								
DT13	-0,046	,166*	,155*	,329**							
DT14	,429**	,466**	,246**	,249**	,271**						
İT15	,464**	,510**	,387**	,273**	,219**	,549**					
İT16	,257**	,398**	,574**	,523**	,284**	,342**	,554**				
DT17	,277**	,452**	,239**	,516**	,456**	,345**	,328**	,522**			
DT18	,462**	,371**	,259**	,333**	,363**	,440**	,354**	,350**	,523**		
DT19	,395**	,474**	,172*	,350**	,425**	,323**	,481**	,286**	,477**	,468**	
İT20	,327**	,440**	,385**	,192**	,174*	,408**	,525**	,442**	,183*	,179*	,354**

Not: Tabloda tek yıldız (*), Pearson korelasyon katsayılarındaki 0,05 anlamlılığı ve çift yıldız (**) ise 0,01 anlamlılığı ifade etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Akdeniz İİBF Dergisi*, (4), ss.1-25.
- Anthony T. Allred, (2001) “Employee Evaluations of Service Quality at Banks and Credit Unions” *International Journal of Bank Marketing Volume 19 issue 4*.
- Ardıç K. ve T. Baş (2001)"Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması", 9.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, İstanbul
- Arnold, H. J. ve Feldman, D. C. (1989). “Organizational Behavior” Job Satisfaction, Singapore: McGraw- Hill Book Company
- Atay, Fatma, (2006), Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doymu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Aydın, Deniz (2006) Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doymu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Bakan İ., Büyükbese T. 2004. Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması, Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:33, 35-59, Kayseri.
- Baş, T., Ardıç, K. (2002). “Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği”. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, Sayı: 17, Eylül, ss.72-81.

- Baytok, K., Samuray, (2001). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Canbay, Serkan, (2007), İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Denetim Odağı İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Programı, İzmir.
- Diaz, P. E., Park, J. (1992). “The Impact Of Isolation On Hospitality Employees’ Job Satisfaction And Job Performance”. Journal of Hospitality&Tourism Research, 15 (3), 41- 49.
- Dilsiz, Bülent (2006) Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, Konya.
- Eren, Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Yayınevi, 7. Baskı., 2001.
- Eronat, Zeynep (2004) “İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi’lerde Ampirik Bir Uygulama” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.
- Ghiselli, R. F., Lalopa, J. M., Bai, B. (2001). J”ob Satisfaction, Life Satisfaction And Turnover İntent: Among Food Service Managers”. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 42 (2), 28-37.
- Göktaş, Zekeriya, (2007), “Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi” Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Gülнар, Birol (2007) Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Araştırma Yöntemleri Bilim Dalı, Konya.
- Hançer, M., George, R. T. (2003). “Job Satisfaction Of Restaurant Employees: An Emprical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire”. Journal of Hospitality&Tourism Research, 27 (1), 85-100.
- Karaman, F. ve Ali. E. Altunoğlu (2007); “Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeylerini Etkileyen Faktörler,” Celal Bayar

- Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi, 14/1, s: 109-120. Manisa.
- Kaya, İlker (2007), “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Anadolu University Journal Of Social Sciences Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2 : 355-372 (2007)
- KOÇEL, T. (2003), İşletme Yöneticiliği, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Mertler, C. (2002). Job Satisfaction and Perception of Motivation among Middle and High School Teachers, American Secondary Education. 31(1), 43-53.
- Oksay, A., (2005) "Örgütsel Yapının ve Örgüt Kültürünün Sağlık Personelinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, 12-14 Mayıs, s. 49-53.
- Oksay, Aygen, (2005), “Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Oshagbemi, T. (2000). “Satisfaction With Co-Workers Behavior”. Employee Relations. 22 (1), pp.88-106.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (14):141-166.
- Özcan, E. D., Taşkiran, E. (2007). İş Tatmini, Örgüte Bağlılık Ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Turizm İşletmesi Üzerinde Araştırma. Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu, İzmir.
- Özkan, Neval, (2002), Takım Çalışmasında İş Tatmini ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Paksoy, H. M. (2007) “Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği”, Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12, 138-151
- Rhian Silvestro, (2002) "Dispelling the Modern Myth: Employee Satisfaction and Loyalty Drive Service Profitability", International Journal of Operations & Production Management, Vol. 22 Iss: 1, pp.30 – 49.
- Serinkan C. ve A. Bardakçı, (2007) “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, Karaman İİBF Dergisi, Sayı: 12, Yıl: 9, Haziran
- Spector, P. E. (1997). “Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause And Consequens” Thousand Oaks: Sage Publications.

- Titus Oshagbemi, (1999) "Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 14 Iss: 5, pp.388 - 403
- Turan, Mürvet, (2007), *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş doyum Düzeyinin Belirlenmesi: Marmara Bölgesi Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi Anabilim Dalı, Sakarya.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Quesitionnaire*.
<http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph%20XXII%20-%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf>, Eriřim Tarihi: 23,04,2015
- Youself, D. A. (1998). "Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance İn A Multicultural Environment". *International Journal of Manpower*, 19 (3), 184-194.