

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜK PERSONELİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI

Emine ÖNDER*

Ali TAŞ**

Özet

Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük personelinin iş doyumunu düzeyini belirlemeyi ve personel sosyo-demografik özelliklerinin iş doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Betimsel bir çalışma olan araştırmada veriler araştırmacı tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri, Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğünün 99 personelinden elde edilmiştir.

Araştırmada, Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük personelinin yaptığı işten (% 71.25) orta düzeyde doyum aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca evlilerin bekârlara; unvanı yüksek olanların düşük olanlara; eğitim durumu yüksek olanların düşük olanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş ve kıdem iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Personel, iş doyumunu, sosyo-demografik özellikler

Giriş

Çağımızdaki hızlı gelişim, toplumların sosyal ve psikolojik yapısını etkileyerek, bireylerin eğilimlerine, algılarına, tutum ve davranışlarına kısacası niteliklerine yeni boyutlar kazandırmaktadır. Artık insanlar çalıştığı kurumu sadece para kazandıran bir kapı olarak görmemekte, sosyal ve psikolojik ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilecekleri bir yer olarak algılamaktadırlar (Çam, 2005: 214). Bu beklentilerin karşılanma oranı da çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve hoşnutsuzluk düzeyini etkileyerek örgütlerin başarılı ve başarısız olmasında büyük rol oynamaktadır (Silah, 2000: 102; Özalp vd., 2002: 423; Çam, 2005: 214). Bu nedenle ki çalışanların amaçları ile örgütsel amaçlar arasında paralellik kurulmalı ve çalışanın iş doyumunu sağlanmalıdır.

1. İş Doyumu

İlk kez 1920'lerde ortaya atılan iş doyumunun önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İşe karşı gösterilen kişisel tutum (Başaran, 1998: 235) olarak tanımlanan iş doyumunun en temel tanımı Locke ve Landy tarafından yapılmıştır. Her iki bilim

* Uzman; SDÜ. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ISPARTA.

** Yrd. Doç. Dr.; MAKÜ. Eğitim Fak. BURDUR

adamı da iş doyumunu, işe ilişkin bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak görmüştür (Keser, 2006). Berns (1984: 132) ise iş doyumunu işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusu olarak tanımlamıştır. Yani iş doyumunu, çalışanlarının işlerine karşı gösterdikleri içsel bir tepkidir. Bu nedenle açıkça görülmez, ancak anlaşılır (Erdoğan, 1999: 232; Çetinkanat, 2000: 1; Avşaroğlu vd., 2005: 117; Karaköse vd., 2006: 4; Acar, 2007: 3).

İş doyumunu, insanların mutlu, başarılı, üretken olmalarını sağlar, kişilerin yaşam kalitesini etkiler ve şüphesiz ki birçok faktörden de etkilenir. Literatürde çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler örgütsel ve bireysel olarak iki grup altında toplanmıştır (Ulusoy, 1993: 20; Erdoğan, 1999: 234). Örgütsel faktörler, işin niteliği, yönetim tarzı, denetim biçimi, ücret, fiziksel koşullar, kurumda yükselme olanakları gibi etkenler olarak sıralanabilir. Bireysel faktörler ise yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, statü, kıdem gibi bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerine neden olan etkenlerdir.

Tarihsel süreçte bu faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkisi pek çok araştırma tarafından incelenmiştir. Ancak araştırmamız bireysel faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçladığından literatürde yer alan diğer araştırmalarla karşılaştırma yapabilmek için bu bölümde iş doyumunun bireysel faktörlerle ilişkisini ele alan bazı araştırmaların bulgularına yer verilmiştir.

Bireysel faktörler arasında bulunan cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği araştırmalardan bazılarında, kadınların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu (Dail vd., 1997: 187; Keser, 2006) belirtilirken, bazılarında da erkeklerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Lancy vd., 1997: 313; Çetinkanat, 2000: 97; Çimen vd., 2005). Cinsiyet farklılıklarını vurgulayan araştırmaların yanı sıra iş doyumunda cinsiyetin önemli bir farklılık yaratmadığını öne süren araştırmalar da bulunmaktadır (Sum, 2002: 73; Yıldız, 2003: 38; Avşaroğlu, 2005: 121; Bilge vd., 2007: 37;). Ayrıca Clark (1998), iş doyumunu üzerinde beklentilerin etkili olduğunu ve kadınların iş beklentilerinin erkeklerden daha düşük olduğunu vurgulamış ve aynı işi yapan benzer koşullar altında çalışan erkek ve kadının eşit doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. Dail vd. (1997: 187) kadın ve erkek iş doyumunun çalışma grubunun homojen ya da heterojen yapısına göre değiştiğini ve kadın erkek dağılımı dengede olan gruplarda hem erkek hem de kadın çalışanın iş doyumunun yüksek olduğunu saptamıştır. Bender vd. (2006: 266) ise akademik kadrodaki bayanların, erkek meslektaşlarına göre daha düşük iş doyumuna sahip olduklarını, akademik kadro dışındaki hemcinslerinden ise daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır.

Medeni durum açısından bakıldığında yine değişik sonuçlar elde edilmiş araştırmalara ulaşmak mümkün olmakla birlikte sonuçlar ağırlıklı olarak evlilerin bekarlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir (Sevimli, 2005: 61). Kemaloğlu (2001) ve Çimen vd. (2005) de evli öğretim görevlilerinin bekarlara, çocuklu öğretim görevlilerinin de çocuğu olmayanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmiştir. Çetinkanat (2000: 99) ise medeni durum kaynaklarına bağlı olarak iş doyumunu etkilediğini belirtmiş ve bekarların yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortamdan kaynaklanan iş doyumlarının evlilere; evlilerin ise ücret ve personel yeterliliğinden kaynaklanan iş doyumlarının bekarlara oranla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte literatür-

de medeni durumun iş doyumu üzerinde farklılık yaratmadığını öne süren araştırmalar da bulunmaktadır (Sum, 2002: 73; Yıldız, 2003: 38; Bilge vd., 2007: 38).

Bir diğer değişken olan yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda tutarsız sonuçlarla karşılaşmıştır. Bu araştırmalardan bazılarında her ne kadar yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (Avşaroğlu, 2005: 122; Gürbüz vd, 2000) tespit edilmiş olsa da iş doyumunun yaş ile paralel olarak arttığını belirten araştırmalar da vardır (Yıldız vd., 2003: 37; Çimen vd., 2005). Brush (1987: 146), Sevimli vd. (2005: 61), Keser (2006), Bilge vd. (2007: 37) ise yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiye işaret etmiş ve yaşla orantılı olarak iş doyumunun arttığını tespit etmiştir.

Diğer değişkenlerde olduğu gibi kıdem değişkenine ilişkin araştırma sonuçları da farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalar hizmet süresi arttıkça meslekte var olan problemler çözüme kavuştuğu, gelecek kaygısı azaldığı ve beklentiler değiştiği için iş doyumu ile kıdem arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu, yani iş doyumunun kıdemle doğru orantılı olarak arttığını saptamıştır (Brush, 1987: 146; Çetinkanat, 2000: 87; Sevimli vd., 2005: 61; Bilge vd., 2007: 37; Çimen vd., 2005) Bazıları ise her ne kadar iş doyumu ile kıdem arasında böyle bir ilişkinin olmadığını (Avşaroğlu vd., 2005: 122;) tespit etmişse de iş doyumunun hizmet süresine paralel olarak arttığını saptamıştır (Yıldız, 2003: 38). Sum (2002: 64) da en düşük ile en yüksek kıdeme sahip çalışanların yüksek doyuma sahip olduğu yani kıdemle iş doyumu eğrisinin U şeklinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bender vd. (2006: 266) de kıdemli akademik çalışanların kıdemli idari çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu, her iki grupta ki kıdemsizlerin ise aynı düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde unvan ile iş doyumu arasında da farklı bulgulara ulaşılmış araştırmalara rastlanmıştır. Unvan yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğini gösteren (Oshagbemi, 1997: 515; Çetinkanat, 2000: 84; Sevimli vd., 2005: 61; Bilge vd., 2007: 37; Çimen vd., 2005) araştırma sonuçlarının yanı sıra bazı araştırmalarda, unvan ile iş doyumu arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır (Sum, 2002: 73). Ancak unvan ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş olsa da iş doyumunun unvanla paralel olarak yükseldiğini saptayan araştırmalar da mevcuttur (Yıldız, 2003: 38;).

Eğitim durumu açısından bakıldığında, Sum (2002: 64) ve Clark (1996), eğitim arttıkça beklentiler de arttığı için eğitim ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki olduğunu ve en düşük iş doyumuna üniversite ve üzeri mezunların sahip olduğunu saptamıştır (Bender, 2006: 256). Keser (2006) ise eğitim ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve eğitim arttıkça iş doyumunun da arttığını tespit etmiştir.

İş doyumunun örgütsel etkililikte önemli bir role sahip olması onun her zaman gerek yurt içinde gerekse yurt dışında birçok araştırmannın konusu olmasına neden olmuştur. Ancak, bu araştırmalar genellikle sağlık ve eğitim sektörü üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla literatürde üniversite akademik personelinin iş doyumunu temel alan araştırmalara sıklıkla rastlamak mümkündür. Araştırmaların bu yönde yapılmasına, akademik personel iş doyumunun öğrenci akademik başarısı üzerindeki pozitif etkisi (Sergiovanni vd., 1998: 157) neden olmuştur. Araştırmacılar, bir kurumun başarısının o kurumu oluşturan tüm birimlerin başarısına bağlı olduğunu (Başaran, 1998: 114) unutmuşlar ve üniversitelerdeki idari personelin iş doyumunu

yeterince dikkate alınmamışlardır. Bundan dolayıdır ki bu araştırma, üniversitelerde ikinci planda kaldığı düşünülen idari personel üzerine yapılmıştır. Araştırmada, SDÜ Rektörlük personelinin iş doyumunu düzeyini belirlemek ve cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem ve unvan gibi bireysel faktörlerin personel iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük personelinin iş doyumunu düzeyini ve personelin sosyo-demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, eğitim, unvan) iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladığından betimleyici niteliktedir. Betimleyici araştırmalar, değişkene ilişkin elde edilen verileri sistematik ve açık bir şekilde betimler ve verilerin açıklanması, yorumlanması ve bir takım sonuçlara ulaşılmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemleri tanımlar (Yıldırım vd., 2006: 224; Büyükköztürk, 2006: 5).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük personeli oluşturmaktadır. Araştırmada, evrenin tümüne ulaşmak amaçlandığından örneklem alınmamıştır. Araştırmada, evreni oluşturan 143 personelden 99'una ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamındaki toplam 99 personelin 43'ü (%43.4) kadın, 56'sı (%56.6) erkektir. Personellerin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında; 25'inin (%25.3) 18-30 yaş grubunda, 53'ünün (%53.5) 31-43 yaş grubunda, 21'inin (%21.2) 44 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmüştür. Personelin 23'ünün (%23.2) lise mezunu, 24'ünün (%24.2) yüksekokul mezunu, 44'ünün (%44.4) fakülte mezunu, 8'inin (%8.1) ise lisansüstü eğitim mezunu olduğu, 76'sının (%76.8) evli, 23'ünün (%23.2) bekar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca personelin 56'sının (%57.6) memur, 12'sinin (%11.1) şef, 31'inin (%31.3) uzman statüsünde görev yaptığı, 58'inin (%58.5) 1-10 yıl arası, 29'unun (%29.3) 11-20 yıl arası, 12'sinin (%12.2) 21 ve üzeri yıl hizmet süresine sahip olduğu saptanmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, literatür taraması yapıldıktan sonra bu bilgilere dayalı olarak daha önce yapılan araştırmalarda kullanılan ölçek sorularından (Tengilimoğlu, 2005: 45; Turmuş, 2005: 111-113; Koçak, 2006: 188-193), faydalanılarak oluşturulmuştur. Bu çalışmalar sonucunda elde edilen madde havuzundaki toplam 65 soru, ölçeğin uygulanacağı evrenden seçilen katılımcılar tarafından olumlu, olumsuz ve hiçbir şekilde kodlandırılmış ve katılımcıların çoğunun olumlu ya da olumsuz olarak sınıflandırmadığı sorular madde havuzundan çıkarılmıştır. Bu ayıklamadan sonra geriye kalan sorular uzman görüşü doğrultusunda düzenlenerek ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre; faktör yükleri .35'ten düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile incelenmiş olup, ölçeğin KMO değeri 0.94 olarak bulunmuştur. Verilerin güveni-

lirliği ise Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin verilerine yapılan analiz sonucunda ise Cronbach Alfa değeri de 0.96 bulunmuştur.

İki bölümden oluşan ölçeğin birinci bölümünde, iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu belirtilen bireysel faktörlere ait sorulara yer verilmiş ve bu amaca hizmet eden personelin bireysel özelliklerini vurgulayan 6 adet çoktan seçmeli soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise personelin iş doyumunu belirlemeye yönelik 26 soru yer almıştır.

2.4. Verilerin Toplanması

Ölçek toplam 143 SDÜ Rektörlük personelinden, %3 örnekleme hatasıyla, personelin temsil gücüne sahip 131'ine bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ancak, ölçeklerden 112 adeti geri dönmüştür. Geri dönen ölçeklerden 13 adedi çeşitli nedenlerden dolayı (eksik doldurulması) değerlendirmeye alınmamış ve araştırmada 99 ölçek analize tabi tutulmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 11.5 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada öncelikle ölçeği yanıtlayan personelin kişisel bilgileri hakkında genel bir görüş elde etmek için demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde değerleri belirlenmiştir. Personel iş doyumunu düzeyini belirlemek için ise maddelerden elde edilen puanların toplamı madde sayısına bölünmüştür. Hesaplanan iş doyumunu puanları, daha kolay anlaşılması için, 20 sabit sayı ile çarpılarak değerlendirme '100 puan' üzerinden yapılmıştır. Elde edilen puanlar toplanıp katılımcı sayısına bölünmüş ve araştırmada genel iş doyumunu düzeyi belirlenmiştir. Genel iş doyumunu puanı bu durumda 20-100 arasında olmak durumundadır. Yüzdelerik değer olarak % 25 ve altı düşük iş doyumunu, % 26-74 arası orta iş doyumunu, % 75 ve üzeri ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. İş doyumuyla personelin bireysel özellikleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için ise t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında ortaya çıkan farkın kaynağını bulmak için scheffe testi uygulanmıştır. Görüşler arasında anlam farkı .05 düzeyinde test edilmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmada personel iş doyumunu düzeyini belirlemek için, öncelikli olarak değerlendirmenin 100 puan üzerinden daha kolay yapılabilmesi için, her katılımcının iş doyumunu puanı 20 sabit sayısı ile çarpılmıştır. Bu işlem sonrası elde edilen puanlara göre, SDÜ Rektörlük personelinden iş doyumunu puanı 75 ve üzerinde çıkan % 39.39 personel yüksek, iş doyumunu puanı 26-74 arasında olan % 56.56 personel orta, iş doyumunu puanı 25 ve altında olan % 4.04 personel ise düşük düzeyde iş doyumuna sahiptir. Personelinin genel iş doyumunu saptamak için ise bu puanlar toplanıp katılımcı sayısına bölünmüş ve araştırmada SDÜ Rektörlük personelinin (71.25) genel iş doyumunu düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Personelin bireysel özelliklerinden cinsiyet ve medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmış olup, bu teste ilişkin sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İş Doyumu ile Cinsiyet ve Medeni Duruma İlişkin T-Testi Sonuçları

		İŞ DOYUMU				
		\bar{x}	S	t	df	p
Cinsiyet	Kadın	3,51	0,94	-0,40	97	0,69
	Erkek	3,59	0,96			
Medeni Durum	Evli	3,66	0,97	2,18	97	0,03
	Bekar	3,17	0,75			

Tablo 1 incelendiğinde, iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği, medeni duruma [$t_{(97)}=2.18$, $p<0.05$] göre ise istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı fark gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre, evli personelin ($\bar{x}= 3,66$) bekâr personele ($\bar{x}= 3,17$) göre işinden daha fazla doyum aldığı söylenebilir.

Personelin bireysel özelliklerinden yaş, kıdem, eğitim ve unvan ile iş doyumunu arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İş Doyumunun Yaş, Kıdem, Eğitim ve Unvana Göre ANOVA Sonuçları

		İŞ DOYUMU				
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yaş	Gruplar Arası	1,06	2	0,53	0,58	0,74
	Grup İçi	87,25	96	0,90		
	Toplam	88,31	98			
Kıdem	Gruplar Arası	4,52	4	1,13	1,26	0,15
	Grup İçi	83,79	94	0,89		
	Toplam	88,31	98			
Eğitim	Gruplar Arası	13,77	3	4,59	5,85	0,00
	Grup İçi	74,54	95	0,78		
	Toplam	88,31	98			
Unvan	Gruplar Arası	31,45	2	15,72	26,55	0,00
	Grup İçi	56,86	96	0,59		
	Toplam	88,31	98			

Tablo 2 incelendiğinde, iş doyumunun yaş ve kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği, eğitime [$F_{(3-95)}=5.85$, $p<0.05$] ve unvana [$F_{(2-96)}=26.55$, $p<0.05$] göre ise istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı fark gösterdiği anlaşılmaktadır. Unvana ve eğitime göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla scheffe testi uygulanmıştır. Eğitime ait scheffe testi verileri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Eğitim Değişkenine Göre İş Doyumu Scheffe Testi Sonuçları

	Eğitim	Eğitim	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
İŞ DOYUMU	Lise	Önlisans	0,08	0,25	0,99
		Lisans	-0,56*	0,22	0,05
		Lisansüstü	-1,17*	0,36	0,03
	Önlisans	Lise	-0,83	0,25	0,99
		Lisans	-0,65	0,22	0,06
		Lisansüstü	-1,17*	0,36	0,01
	Lisans	Lise	0,56*	0,22	0,05
		Önlisans	0,65	0,22	0,06
		Lisansüstü	-0,52	0,34	0,49
	Lisansüstü	Lise	1,09*	0,36	0,03
		Önlisans	1,17*	0,36	0,01
		Lisans	0,52	0,34	0,49

Tablo 3 incelendiğinde, iş doyumunda, lise mezunları ile lisans ve lisansüstü mezunları arasında anlamlı fark olduğu anlaşılmıştır. İş doyumunun lise mezunundan ($\bar{x} = 3.23$) lisansüstü mezununa ($\bar{x} = 4.33$) doğru yükseldiği ve lisansüstü mezunlarının diğer personele göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır.

Unvan değişkenine ilişkin scheffe testi sonuçları ise Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Unvan Değişkenine Göre İş Doyumu Scheffe Testi Sonuçları

	Unvan	Unvan	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
İŞ DOYUMU	Memur	Şef	-0,73*	0,25	0,01
		Uzman	-1,23*	0,17	0,00
	Şef	Memur	0,73*	0,01	0,01
		Uzman	-0,50	0,18	0,18
	Uzman	Memur	1,23*	0,00	0,00
		Şef	0,50	0,18	0,18

Tablo 4 incelendiğinde, iş doyumunda, memur ile şef ve uzman personel arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu grup içinde en yüksek iş doyumuna uzmanlar ($\bar{x} = 4.32$) sahiptir. Bunu şefler ($\bar{x} = 3.82$) izlemektedir. Grubun en düşük iş doyumunun ise memurlara ($\bar{x} = 3.08$) ait olduğu tespit edilmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, kadın ve erkek personelin iş doyumunu arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu sonuç, personel iş doyumuna yönelik olarak yapılan bazı araştırmaların bulgularıyla çelişirken (Dail vd., 1997: 187; Lancy vd., 1997: 313; Çetinkanat, 2000: 97; Çimen vd., 2005; Keser, 2006), cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı fark olmadığını tespit eden araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir (Sum, 2002: 73; Yıldız, 2003: 38; Avşaroğlu, 2005: 121; Bilge vd., 2007: 37). Araştırmada kadın ile erkek iş doyumunun farklılık göstermemesine, personelin kendisiyle benzer konumdaki karşı cins ile eşit koşullara sahip olması ve cinsiyete göre işten beklenenlerin dikkat çekecek bir farklılık göstermemesi neden olmuş olabilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu da, iş doyumunu ile yaş ve kıdem arasında anlamlı bir farklılık olmadığıdır. Bilindiği gibi çalışanların yaşları ilerledikçe kıdemleri de artmaktadır. Dolayısıyla iki değişkene ait sonuçlar paralellik gösterebilir. Bu açıdan araştırmada elde edilen bulgular kendi içinde tutarlı olsa da literatürde ki iş doyumunun yaş ve kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit eden araştırmalarla çelişmektedir. Çetinkanat, 2000: 87; Brush, 1987: 146; Sevimli, 2005: 61; Bilge vd., 2007: 37; Çimen vd., 2005). Bu araştırmaların sonuçları ile yaş ve kıdem değişkenlerine ait bulgularımızın çelişmesi araştırmamızın mesleki olarak homojen bir grup üzerinde yapılmamış olmasına bağlanabilir. Çünkü araştırma kapsamındaki personelden en yüksek iş doyumuna uzmanlar sahiptir. Bu unvana sahip personel araştırma grubunu oluşturan diğer personelle karşılaştırıldığında en küçük yaş grubunda yer almaktadır. Aynı zamanda da çalışanların en kıdemsiz olanlarıdır. Uzmanlara ait bu verilerin yaş ve kıdem değişkenine ait bulguların beklentiler doğrultusunda çıkmasını engellediği düşünülebilir. Bununla birlikte literatürde bu değişkenlere ilişkin araştırma sonuçlarını destekler nitelikte araştırmalar da bulunmaktadır (Yıldız, 2003: 38; Avşaroğlu vd., 2005: 121-122). Yıldız (2003: 38) ve Avşaroğlu vd. (2005: 121) yaptıkları araştırmalarda, diğer yaş gruplarına göre genç yaş grubunun iş doyumunu düzeyinin düşük olduğunu tespit etmiş olsalar da yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Ayrıca Avşaroğlu vd. (2005: 122), iş doyumunun hizmet süresine yani kıdeme göre farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Bu araştırmada, medeni durumun personel iş doyumunu üzerinde farklılık oluşturduğu sonucuna varılmış, evlilerin bekarlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Evliliğin kişiye düzenli bir yaşam sağlaması, kişinin öncelik ve beklentilerini değiştirmesi evli personelin iş doyumunun bekarlara göre daha yüksek çıkmasında etkili olabilir. Bu değişkene ait elde edilen sonuç, bazı iş doyumunu çalışmalarının bulgularıyla paralellik gösterirken (Kemaloğlu 2001; Çimen vd., 2005; Sevimli, 2005: 61) medeni durum ile iş doyumunu arasında anlam farkı olmadığını saptayan araştırmalar ile de çelişmektedir (Sum, 2002: 73; Yıldız, 2003: 38; Bilge vd., 2007: 38).

Personelin eğitim seviyesi yükseldikçe genellikle unvanının da daha üst hiyerarşik basamaklara çıkması beklenir. Dolayısıyla personelin işinden aldığı doyum bu iki değişkenden de aynı doğrultuda olması gerekir. Bu araştırmada da elde edilen bulgular bu doğrultudadır. Yani araştırmada, eğitim ve unvan yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiği tespit edilmiş, en yüksek iş doyumuna uzmanların sahip olduğu bulunmuştur. Buna, uzmanların daha spesifik işlerle, memurların ise rutin işlerle ilgi-

leniyor olması, bazı memurların fakülte veya yüksekokul mezunu olmasına karşın memur statüsünde hizmet veriyor olması ve yöneticilerinin kendilerinden daha düşük ya da eş düzeyde eğitime sahip olmasının etkili olduğu düşünülebilir. Literatürde bazı araştırmaların sonuçları da eğitim (Keser, 2006) ve unvana (Oshagbemi, 1997: 515; Çetinkanat, 2000: 84; Sevimli vd., 2005: 61; Bilge vd., 2007: 37; Çimen vd., 2005) ilişkin bulgularımızı destekler niteliktedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, memur unvanlı personelin diğer personele göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Memurların, erken yaşta hayata atılmış olmaları ve yeterli eğitimi almamış olmaları ya da eğitim seviyelerine uygun olmayan pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmaları, iş doyumlarını düşürebilir. Bu zorunluluk, onların sadece fizyolojik gereksinimlerini karşılayıp üst düzey gereksinimlerinin doyurulmasına engel olabilir. Bu nedenle; hem örgütsel performansın artırılması hem de personel iş doyumunun sağlanması için işe alım sürecinde pozisyonun gerektirdiği niteliklere uygun personelin istihdam edilmesi ve yine kurumun amaçları ile personelin amaçlarını buluşturacak alımların yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- ACAR, E. (2007). "Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi", *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, yıl 3, S.1. ss. 1-19
- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M. E., KAHRAMAN, A. (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.14, ss.115-129.
- BAŞARAN, İ. E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara, Gül Yayınevi.
- BENDER, K. A., HEYWOOD, J. S. (2006). "Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 53 (2), pp. 253-279.
- BERNS, SS. (1984). *Job Satisfaction and Conflict Management*, Toronto, The Mosby Company.
- BİLGE, F., AKMAN, Y., KELLEÇİOĞLU, H. (2007). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.32, ss. 32-41.
- BRUSH, D. H., MOCH, M. K., POOYAN, A. (1987). "Individual Demographic Differences and Job", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol., 8, pp., 139-156.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*, Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- CLARK, A. E., OSWALD, A. J. (1996). "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, Vol. 61 (3), pp. 359-381.
- CLARK, A. E. (1997). "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?", *Labour Economics*, Vol. 4, pp. 341-372.
- ÇAM, O. E., BABACAN, A. A., BİLGE, G. A., KESKİN, G. Ü. (2005). "Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Personel Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, S.6, ss.213-220.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- ÇİMEN, M., ŞAHİN, İ. (2005) "Bir kurumda çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi", http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/linkdetail.aspx?id=2314 adresinden 10 Ocak 2008 tarihinde alınmıştır.
- FIELDS, D. L., BLUM, T. C. (1997). "Employee Satisfaction in Work Groups with Different Gender Composition", *Journal of Organizational Behavior*, Vol., 18 pp 181-196.

- ERDOĞAN, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- GÜRBÜZ, Y., KARAVUŞ, M., CEBECİ, D., AKTAŞ, A. (2000). "Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Personel Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri", *III. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu*, Ankara.
- KARAKÖSE, T., KOCABAŞ, İ. (2006). "Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doymu ve Motivasyon Üzerine Etkisi", *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, S. 2(1), ss. 3-14.
- KEMALOĞLU, E. (2001). *Job Satisfaction a Research on the Job Satisfaction of the Instructors of English at Yıldız Technical University Basic English Department*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KESER, A. (2006). "Akademisyenlerin Çalışan Tatmini-Yaşam Tatmini Araştırması", *Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, yıl 2, S. 1.
- KOÇAK, T. (2006). *Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doymu Arasındaki İlişki (Ankara İl Örneği)*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- LANCY, F. J., SHEEHAN, B. A. (1997). "Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective", *Higher Education*, Vol. 34, pp. 305-322.
- OSHAGBEMİ, T. (2000). "Is length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?", *International Journal of Social Economics*, Vol. 27 (3), pp. 213-226.
- ÖZALTIN, H., KAYA, S., DEMİR, C., ÖZER, M. (2002). "Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muazzaf Tabiplerin İş Doymu Düzeylerinin Değerlendirilmesi", *Gülhane Tıp Dergisi*, S. 44(4), ss. 423-427.
- SERGİOVANNİ, T., STARRATT, R J. (1998). *Supervision: human perspectives*, New York: Mc Graw-Hill.
- SEVİMLİ, F., İŞCAN, Ö. F., (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doymu", *Ege Akademik Bakış*, C. 5, S.1-2, ss. 55-64.
- SİLAH, M. (2000). *Çalışma Psikolojisi*, Ankara, Selim Kitapevi.
- SUM, H. Ö. (2002). *İş Doymu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Sınavı, Türkiye Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005). "Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doymu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 1, ss. 23-45.
- TURMUŞ, E. K. (2005). *İş Tatmini (İş Doymu) ve Sanayi Müsteşarlığında Bir Uygulama*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ULUSOY, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Uygulamalı Bir Uygulama Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- YILDIRIM, A., ŞİMŞEK, H. (2006). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- YILDIZ, N., YOLSAL, N., AY, P., KIYAN, A. (2003). "İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doymu", *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, S.66.

JOB SATISFACTION LEVELS OF THE STUFF IN RECTORATE OF SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

Emine ÖNDER*

Ali TAŞ**

Abstract

The purpose of this study is to examine the job satisfaction levels of the stuff in Rectorate of Süleyman Demirel University and to determine the possible effects of socio-demographic variables on their job satisfaction. Data was gathered by Job Satisfaction Measure developed by researcher in this descriptive study. In total 99 employees, who are responsible for managerial duties in Rectorate of Süleyman Demirel University, have participated in study.

It is understood that stuff in Rectorate of Süleyman Demirel University has an average job satisfaction level. In addition, married employees are more satisfied at job than single employees, employees who have titles indicating high positions have high levels of job satisfaction and also employees whose education levels are higher live more job satisfaction than other employees. It is understood that gender, age and length of service do not have any effect on job satisfaction.

Key Words: Personnel management, job satisfaction, business management

* Expert; SDU. Head of Student Affairs Department, ISPARTA

** Assistant Dr.; MAKU. Faculty of Education. BURDUR