

# KADIN ÖĞRETMENLER İLE HEMŞİRE VE BANKACI KADINLARIN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI\*

## COMPARING WOMAN TEACHERS' JOB SATISFACTION WITH WOMAN NURSES AND BANKERS' JOB SATISFACTION

SEVDA KIR ÇELİK<sup>1</sup> - PROF. DR. SONGÜL ALTINIŞIK<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı kadın öğretmenlerin yönetim ve denetim boyutu açısından iş doyumlarının hemşire ve bankacı kadınların iş doyumlarıyla karşılaştırılmasıdır. Araştırmaya sadece kamu sektöründe görev yapan kadın öğretmenler, bankacılar ve hemşireler dâhil edilmiştir. Araştırmada betimsel araştırma modeli ve tabakalı örneklem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ili Çankaya ve Altındağ ilçelerinde faaliyet gösteren ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan kadın öğretmenler, üç kamu bankasına ait şubelerdeki kadın bankacılar ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla kişisel değişkenlerden ve iş doyum ölçeğinden oluşan 5'li Likert ölçeğine göre bir anket hazırlanmıştır. Seçkisiz olarak belirlenen 510 kişiye anket dağıtılmış, 430 tanesi geri alınabilmiş ve 404 tanesi SPSS 16 programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Anova tek yönlü varyans analizi, Tukey testi kullanılmıştır. Kadın öğretmen, bankacı ve hemşirelerin yönetim ve denetim boyutundaki iş doyum düzeyi, 3,08 (orta) olarak çıkmıştır. Hemşireler en düşük iş doyum düzeyine (2,9) sahipken, öğretmenler 3,1 oranla ikinci sırada yer almaktadır. Bankacılar ise 3,3 oranla iş doyum düzeyi en yüksek gruptur. Yöneticilere çalışanların iş doyumlarını yükseltmek için çalışanların ekonomik, sosyo-psikolojik beklenti ve gereksinimlerini dikkate almaları ve bunun için bazı önlemler almaları ve düzenlemeler yapmaları önerilmiştir.

*Anahtar Kelimeler: İş doyum, kadın öğretmen, hemşire, bankacı*

### ABSTRACT

The aim of this study is to compare woman teachers' job satisfaction with that of woman nurses and bankers with regard to the dimension of administration and supervision. The study includes only woman teachers, bankers and nurses who work in public sector. Descriptive research and stratified sampling method was used in the study. The sample group of the study includes woman teachers working in primary and secondary schools, woman bankers working in the branches of three public banks and woman nurses working in the public hospitals in Çankaya and Altındağ counties of Ankara Province. A questionnaire with personality variables and job satisfaction in five point Likert scale was conducted to collect data. Questionnaires were distributed randomly to 510 women employees, 430 questionnaires were received and 404 of the questionnaires were analyzed in SPSS 16. Data was analyzed by one way Anova variance analysis, Tukey test. Woman teachers, bankers and nurses' level of job satisfaction level in administration and supervision dimension was found as 3, 08 (medium level). As nurses had the lowest job satisfaction level (2, 9), teachers became the second with their 3, 1 job satisfaction level. Bankers was the group who had the highest level of job satisfaction with 3, 3 score. Administrators were advised to take some precautions to encounter the employees' economic, socio-psychological expectations and needs and do some legislative regulations.

*Key Words: Job satisfaction, woman teacher, nurse, banker*

<sup>1</sup>İngilizce Öğretmeni, Yenimahalle Bilim ve Sanat Merkezi, sevdakcelik@gmail.com

<sup>2</sup> TODAİE Emekli Öğretim Üyesi, songulaltinisik@yahoo.com

\*Bu çalışma, TODAİE’de 2014 yılında Prof. Dr. Songül ALTINIŞIK danışmanlığında Sevda KIR ÇELİK tarafından yapılan “Kadın Öğretmenlerin İş Doyumlarının Hemşire ve Bankacı Kadınların İş Doyumlarıyla Karşılaştırılması” adlı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

## GİRİŞ

Çağdaş yaşam koşullarının da gereği olarak ülkemizde çalışan kadın sayısı her geçen gün artmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, cinsiyetçi iş bölümünden dolayı savaş vb. olağanüstü koşullar haricinde toplumsal üretimin dışında tutulmuştur. Kadınların toplum içindeki yeri, ev ve çocuk bakımı ile sınırlandırılmıştır. Başta ekonomik olmak üzere çeşitli sebeplerle kadınlar ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır (Çitçi, 1982). Bir gelir elde etmesiyle kadının aile içindeki ve toplumdaki yeri değişime uğramıştır fakat kadın yine de hem evde hem de işte çalışmaya devam etmek zorunda kalmıştır (Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver, 2000). Çalıştıkları işlerde çoğu zaman ucuz ve vasıfsız işgücü olarak görülmektedirler.

TÜİK verilerine göre 2012 yılında işgücüne katılım oranı kadınlarda %29,5’tir. İstihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3 olup ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı %10,8’dir. İşsizlik oranı, kadınlarda %10,8’dir (TÜİK, 2013b). Kadın çalışanların sektörlere dağılımına bakıldığında çoğunluğunun tarımda aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) Kadının Statüsü Raporu’na göre istihdama katılan kadınların yüzde 41,7’si tarım sektöründe, yüzde 14,6’sı sanayi sektöründe, yüzde 43,7’si ise hizmet sektöründe çalışmaktadır. 100 kadından 12,8’i işveren konumunda çalışırken, 51,1’i ücret karşılığında ve 34,8’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (KSGM, 2011). İzleme bültenine göre kadın istihdamının en fazla olduğu sektörler perakende ticaret, eğitim ve giyim eşyaları imalatı sektörleridir. Kadın sigortalı ücretli istihdamının en fazla olduğu sektörler eğitim sektörü, sağlık hizmetleri sektörü ve veterinerlik hizmetleri sektörüdür (TEPAV İzleme Bülteni, 2012). TÜİK (2018) İstatistiklerle Kadın raporundaki hanehalkı işgücü araştırma sonuçlarına göre kadınlarda istihdam oranının % 28 olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının da arttığı görülmüştür.

Üniversite mezunu kadınların en fazla yoğunlaştığı sektörler eğitim, sağlık ve bankacılık sektörüdür. Türkiye Bankalar Birliği (TBB) yılın her çeyreğinde Türkiye’de faaliyet gösteren bankalara ait verileri yayınlamaktadır. TBB 2012/4 dönem raporuna göre mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında çalışan 186.120 kişinin % 50,1’ini yani 93.258’ini kadınlar oluşturmaktadır (TBB, 2012). Yine aynı rapora göre kamu bankalarında çalışan 51.587 personelden %41,8’ini kadınlar oluşturmaktadır. TBB’nin Haziran 2018 raporunda ise bankalarda toplam 193.815 kişinin çalıştığı, kadın çalışan oranının %51 olduğu belirtilmiştir. 2012 yılında % 50,1 olan kadın çalışanların oranı % 51’e yükselmiştir.

Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2011’e göre Türkiye’de Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde, üniversite hastaneleri ve özel hastanelerde toplam 122.982 hemşire görev yapmaktadır ve personelin %18,7’sini hemşireler oluşturmaktadır. Kamu hastanelerinde

çalışan hemşire sayısı ise 89.314'tür (Sağlık Bakanlığı, 2011). Hemşirelik ve ebelik meslekleri toplum tarafından kadın mesleği olarak görülmektedir. Bu durum sağlık sektöründe çalışan kadın sayısının fazla olmasını açıklamaktadır (Özsoy ve İz, 2005). Dünya üzerinde hemşirelerin cinsiyetine yönelik verilere baktığımızda hemşirelerin %90'dan fazlasının kadın olduğu görülmektedir (Urhan & Etiler, 2011). Sağlık Bakanlığı (2017) verilerine göre ise sağlık hizmetlerinde çalışan toplam personel sayısı 920.939 kişidir. Hemşire sayısı ise 166.142 olup sağlık personelinin % 18,04'ünü oluşturmaktadır. 2011 yılının istatistikleriyle 2017 yılının istatistikleri karşılaştırıldığında sağlık çalışanları arasında hemşirelerin oranının %18,7'den % 18,04'e düştüğü görülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılı istatistiklerine göre 880.317 öğretmenden 435.328'i erkek, 445.043'ü kadındır. Türkiye genelinde kadın öğretmenlerin oranı % 50,55'tir. MEB 2017-2018 İstatistiklerine göre ise eğitimin okul öncesi, ilkökul, ortaokul, ortaöğretim basamaklarındaki okullarda görev yapan 939.242 öğretmenin 547.081'i kadın, 392.161'i erkektir. Kadın öğretmenlerin oranı % 58,23'e yükselmiş, 2012 yılına göre % 7, 68'lik bir artış olmuştur.

Bu bilgiler de gösteriyor ki eğitilmiş kadınların oranının en yüksek olduğu meslekler öğretmenlik, hemşirelik ve bankacılıktır.

Bugüne kadar istihdam, iş doyumunu, eğitim, sağlık ve bankacılık üzerine çok sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Best (2006) iş doyumuyla ilgili yaptığı çalışmada iş doyum düzeyleri yüksek öğretmenlerin % 89'u en sevdikleri şeyin öğrencilerin hayatlarında bir farklılık yaratabilmek olduğunu belirtmiştir. Banka çalışanlarıyla ilgili bir çalışmada ise banka personelinin en fazla önem verdiği iş doyumunu boyutlarının gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi, fiziksel ortam ve ücret, iş arkadaşları ve çalışma olanakları boyutu olduğu ortaya konulmuştur (Altınışik, 1997). Sağlık sektöründeki çalışanlarla ilgili yapılan çalışmada ise sağlık hizmetlerindeki yetersizliklerin, personelin dengesiz dağılımının hemşirelerde hayal kırıklığı ve gerginliğe neden olduğu sonucuna ulaşmıştır Derin (2007). Bunların yanı sıra cinsiyet konusunu ele alan çalışmalar da yapılmıştır. Kadın mesleği kavramı üzerine yapılan araştırmada katılımcıların % 53,4'ü öğretmenliğin kadın mesleği olduğunu düşünürken % 60'ı sağlık hizmetlerinin kadın işi olduğu görüşündedir. Bankacılığın hem kadınların hem erkeklerin yapabileceği bir iş olduğunu düşünürken oranı % 27 iken, % 28,3'lük kesim bankacılık işinin kadın mesleği olduğunu düşünülmektedir (Fidan, İşçi ve Yılmaz, 2006).

Yukarıda belirtilen çalışmalar ve burada değinilmemiş olan çalışmalarda farklı meslek gruplarında iş doyumunu çalışılmıştır. Eğitimin çeşitli basamaklarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bankacılar ve hemşirelerle ilgili de benzer iş doyumunu çalışmaları mevcuttur. Cinsiyet temalı çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak bu üç sektörün ve kadın çalışanların iş doyumlarının karşılaştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Cinsiyet, istihdam ve iş doyumunu kavramlarının odağa alındığı benzer bir çalışmaya literatür taramasında rastlanmamıştır. Toplumda kilit noktalarda yer alan bu meslek gruplarının iş doyum düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasına kaynaklık etmesi bakımından bu çalışma önem arz etmektedir.

## **İş Doyumuna İlişkin Kavramsal Çözümleme**

Çalışanların günlük yaşamlarının önemli bir kısmı işyerinde geçtiğinden işlerinden memnun olmaları çok önemlidir. Bir çalışan işinde doyum sağlarsa, hayatından da önemli ölçüde memnun olur. Çalışanlar işlerinden memnun olursa hem kendileri mutlu olur hem de çalıştığı örgütteki verimleri artacağı için yöneticiler de memnun olurlar (Akşit, 2010). Bu bağlamda iş doyumunu hem çalışanların hem de örgütlerin başarısı ve verimliliği açısından önem arz etmektedir (Ergenç, 1982).

Literatürde iş doyumuyla ilgili çok sayıda tanımlama yapılmıştır. İş doyumunu kısaca bir “kişinin işine yönelik genel tutumu” olarak tanımlanabilir (Luthans, 1992). İş doyumunun farklı boyutları bulunmaktadır. İş doyumunu boyutları bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana grupta ele alınmaktadır (Spector, 1997).

Bireysel faktörler, bir kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler yanısıra yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle kazanılan özelliklerdir. Bunlar yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, statü, zekâ, kişilik, mesleki kıdem ve medeni durum olarak ifade edilebilir (Ataklı, Dikentaş ve Altınışik, 2004). İş doyumuyla ilgili yapılan birçok çalışmada bireysel faktörlerle iş doyum düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Çalışmaların bazılarında iş doyumuyla bireysel faktörler arasında bir ilişki bulunurken bazılarında bu faktörlerin iş doyumuna etki etmediği görülmüştür. Yapılan başka bir araştırma sonuçlarına göre erkekler çalışanlar arasındaki ilişkilere önem verirken, kadınların önem vermemektedir (Garcia, Gargallo, Marzo & Rivera, 2005). Yaş faktörünün iş doyumuna etkisi olup olmadığı birçok çalışmada araştırılmıştır. Çimen ve Şahin (2000) yaş yükseldikçe iş doyumunun da arttığı ifade etmişlerdir. Burris (1983) eğitim ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi işin gerektirdiği eğitim düzeyi açısından ele almıştır. Çalışanın eğitim düzeyi işin gereğinden yüksekse iş doyumunun düştüğü ifade etmiştir. Oshagbemi (2000) aynı yerde uzun süre çalışmış ama yükselme imkânı bulamamış kişilerde iş doyumunun düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Genel kanı medeni durumun iş doyumunu etkilediği yönündedir. Ancak Yelboğa (2007) araştırmasında medeni durumla iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak iş doyumunu inceleyen başka bir çalışmada kişisel değişkenlerin tümü ile genel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Emhan ve Gök, 2011).

Örgütsel faktörlerle ilgili çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Smith, Kendall & Hulin (1969) ise örgütsel faktörleri işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşları olmak üzere beş boyutta ele almıştır.

İş doyumuyla ilgili kuramların güdülenme kavramı etrafında şekillendiği dikkat çekmektedir. İş doyumunu kuramları kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak ikiye ayrılmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları içerisinde kapsam kuramlarından ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ve çift etmen (faktör) kuramı, başarı ihtiyacı teorisi ve Alderfer’in Varoluş-Aidiyet-Büyüme kuramı incelenmiştir. Bu kuramların temeli kişilerin ihtiyaçlarına dayanmaktadır ve nelerin bu ihtiyaçları karşıladığı kuramların içeriğini oluşturmaktadır (Akkuş, 2010). Kapsam kuramları motivasyonu bir süreç olarak görmekte, motivasyonu oluşturan faktörleri ve birbiriyle olan etkileşimlerini incelemektedir (Eroğlu, 2006). Süreç kuramları güdülenmeye etki eden faktörleri incelemektedir. Süreç kuramları ümit (beklenti) kuramı, eşitlik kuramı, amaç kuramı, davranışsal şartlandırma kuramıdır (Can, 2005).

İş doyumunun ölçülmesinde çeşitli teknikler kullanılmaktadır. Dereceleme ölçekleri, görüşmeler, davranışsal eğilimler bu tekniklerden bazılarıdır. En yaygın olarak kullanılan iş doyumunu ölçme tekniği ise ankettir (Schultz & Schultz, 1986).

### **Çalışma Hayatında Kadının Durumu**

TÜİK (2013b) cinsiyet göstergelerine ait verilerine göre, 2012 yılında Türkiye genelinde işveren ve kendi hesabına çalışan kadın oranı %10,8 erkek oranı ise %22,3'tür. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken erkeklerin oranı %66,5'tir. TÜİK (2013b) verilerine göre, istihdam edilen kadınların yarısından çoğu (% 54,3) ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. TÜİK (2014a) Hane halkı işgücü istatistiklerine göre işgücü nüfusu 2014 yılı Mayıs döneminde 29 milyon 89 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise %51,2 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,8 kadınlarda ise %31'dir.

Araştırmaya sadece kamu sektöründe çalışan kadınlar dâhil edildiğinden kamuda çalışan kadın sayısına ve oranına değinmekte fayda görülmüştür. Devlet Personel Başkanlığı'nın 2013 verilerine göre, kamu kurum ve kuruluşlarında (Başbakanlık, bakanlıklar, üniversiteler, kuvvet komutanlıkları, müsteşarlıklar, genel müdürlükler, üst kurullar ve diğer statü kurumlar ve KİT'ler) çalışan 2 milyon 548 bin kamu çalışanının 1 milyon 633 bin 324'ü erkeklerden, 914 bin 732'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Yani kamuda çalışan kadınların oranı yüzde 35,9 iken, erkeklerin oranı yüzde 64,1 (Türkiye Kamu-Sen, 2014). Araştırmada iş doyumları incelenen kamu sektöründe görev yapan kadın öğretmen, hemşire ve bankacıların sayıları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Türkiye Genelinde ve Ankara'da Kadın Çalışanlara Ait Sayısal Veriler

<b>Kadın Çalışanların Meslekleri</b>	<b>Kadın Çalışan Sayısı (Türkiye)</b>	<b>Kadın Çalışan Sayısı (Ankara)</b>	<b>Ankara İlinde Çalışan Kadınların Türkiye Geneline Oranı (%)</b>
<b>Kadın Öğretmen</b>	445.043	38.224	8,59
<b>Kadın Hemşire</b>	89.314	12.021	13,46
<b>Kadın Bankacı</b>	21.581	4.130	19,14
<b>Toplam</b>	555.938	54.375	9,78

Kaynak: MEB 2011-2012 Eğitim Öğretim Yılı İstatistikleri, TBB 2012 Ekim- Aralık Raporu, Sağlık Bakanlığı 2011 Sağlık İstatistikleri

Tablo 1'e bakıldığında kadın öğretmen sayısının Türkiye genelinde 445.043, Ankara'da ise 38.224 olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde 89.314 hemşire görev yaparken Ankara'da 12.021 hemşire çalışmaktadır. Türkiye'de hemşirelerin neredeyse tamamının kadın olduğu bilinmektedir. Türkiye Bankalar Birliği (TBB) 2012 Ekim-Aralık verilerine göre kamu bankalarında çalışan kadın sayısı 21.581 iken Ankara'daki kamu bankalarında 4.130 kadın çalışmaktadır. Ankara'da çalışan kadınların Türkiye geneline oranı kadın öğretmenler %8,59, kadın hemşireler %13,46 ve kadın bankacılar ise %19,14'tür. Ankara'da görev yapan bu üç meslek grubuna ait kadın çalışanların oranı % 9,78'dir.

Bu çalışmada, eğitim, bankacılık ve sağlık sektörlerindeki kadınların yönetim ve denetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi "Kadın öğretmenlerin yönetim ve denetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleriyle hemşire ve bankacı kadınların iş doyumları farklılık *Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Dergisi*

göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmiştir. Araştırmanın amacı ve problem cümlesi doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Kadınların yönetim ve denetim boyutunda iş doyum düzeyleri nedir?
2. Kadınların çalıştığı sektöre göre yönetim ve denetim boyutunda iş doyum düzeyleri nedir?
3. Kadınların, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi, meslek, çalışılan ilçe ve çocuk sayısına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?

Çalışmanın planlama, araştırma, verilerin toplanması ve değerlendirilmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir:

1. Anket uygulamasının öncesinde yeterli sayıda kişiye pilot uygulama yapılmıştır.
2. Anket uygulanan kişilerin verdiği cevaplar sadece kendi kanılarını yansıtmaktadır.
3. Kadın öğretmen, hemşire ve bankacıların iş doyumları farklılık göstermektedir.

Araştırmaya, Ankara ili Altındağ ve Çankaya ilçelerindeki kamuya ait ilk ve orta dereceli okullarda çalışan kadın öğretmenler, devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler ve üç kamu bankasında çalışan bankacılar dâhil edilmiştir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Araştırmada, araştırma problemine ilişkin veri toplama, analiz ve yorum süreçlerinin sayısallaştırılmasını içeren bir yaklaşım olan nicel desen kullanılmıştır (Özdemir, 2018). Bu araştırmada üç meslek grubunda yer alan kadınların iş doyum düzeyleri karşılaştırılacağı için araştırmanın amacı doğrultusunda bir konudaki mevcut durumu araştırmayı ve belirlemeyi hedefleyen betimsel yöntem kullanılmıştır.

### **Evren ve Örneklem**

Çalışmanın evreni olarak Ankara ili belirlenmiştir. Çalışmada üç tane grup, kadın öğretmenler, hemşireler ve bankacılar bulunduğundan araştırmada tabakalı örnekleme türü kullanılmıştır. Bir örneklemin ortalaması evren ortalamasına ne kadar yakınsa örneklem o kadar güvenilirdir. Örneklemden hesaplanan ortalamanın, parametreye yakınlığı arttıkça güvenilirliği de artar (Kaptan, 1983). Evreni 54.375 kişi oluşturmaktadır. +/- 0.05 örneklem hatasıyla 54.375 kişi için araştırmada uygulanacak olan anketin en az 383 kişi tarafından yapılması yeterli olmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Çalışmanın örneklemini, Ankara'nın Çankaya ve Altındağ ilçelerine bağlı ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan 284 kadın öğretmen, devlet hastanelerinde çalışan 91 hemşire ve kamu bankalarına ait şubelerde çalışan 29 kadın bankacı olmak üzere 404 kişiden oluşmaktadır. Bu sayılar öğretmen, hemşire ve bankacıların evren içerisindeki oranları dikkate alınarak tespit edilmiştir.

### **Veri Toplama Aracı**

Bu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Türkiye Bankalar Birliği'nin yayınladığı verilerden, çeşitli istatistiklerden, yazılı metinlerden ve anketler yoluyla elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı daha önce kullanılan anketlerden yola

*Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Dergisi*

çıkılarak bu araştırmanın içeriğine ve kapsamına uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anket kendi içerisinde kişisel değişkenler ve iş doyumu ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Kişisel bilgi bölümünde yedi soru bulunmaktadır. Anketin asıl uygulaması yapılmadan önce 38 maddeden oluşan anket 60 kişiye uygulanarak bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Anketin iç güvenirliğine SPSS 16 programında Cronbach Alfa analizi ile bakılmıştır. Pilot uygulama için yapılan analizde güvenirlik oranı % 65,4 çıkmıştır. Bu oranın yeterli düzeyde geçerlilik ve güvenirlik sağlamadığı görüldüğünden 38 maddeden oluşan ankette güvenirlik değerleri 0,20'nin altında olan dokuz madde çıkarılarak 29 madde üzerinden güvenirlik analizi tekrar yapılmıştır ve Cronbach Alfa güvenirliği 88,9 olarak bulunmuştur. Bu sonuç maddelerin iç güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın içeriğiyle benzerlik gösteren farklı meslek gruplarının iş doyumlarının karşılaştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın dış güvenirliği bakımından farklı alanlarda da benzer çalışmaların yapılması için araştırmanın aşamaları detaylı olarak anlatılmıştır. Ankete cevapların 5'li Likert ölçeğine göre "kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum" seçeneklerinden birinin işaretlenerek verilmesi istenilmiştir.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Örneklemin seçileceği Altındağ ve Çankaya ilçelerinde 20 okulda görev yapan 330 öğretmene, on iki devlet hastanesinde çalışan 115 hemşireye, on altı banka şubesindeki 65 kadın çalışana anket dağıtılmıştır. Ancak dağıtılan 510 anketin 430 tanesi geri alınabilmiştir. Çok fazla sorunun boş bırakıldığı, hep aynı cevabın verildiği anketler değerlendirmeye dâhil edilmemiştir. Araştırmada toplanan anketlerden sadece 404 tanesi analiz edilmiştir. Yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi, meslek, çalışılan ilçe ve çocuk sayısı gibi kişisel değişkenler anketin birinci bölümünü oluştururken ikinci bölümde kadın öğretmen, hemşire ve bankacıların yönetim ve denetim boyutunda iş doyum düzeyleri analiz edilmiştir. Bu çalışmanın temelini eğitilmiş, meslek sahibi kadınların en yoğun olarak çalıştığı üç meslek grubu olan öğretmenlik, hemşirelik ve bankacılıktan hangi meslek grubunda çalışan kadınların daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğunu ölçmek oluşturmaktadır.

## BULGULAR

İstatistiksel değerlendirmeye 404 anket alınmıştır. Örnekleimde yer alan kadın öğretmen, hemşire ve bankacılara ilişkin yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi, meslek, çalışılan ilçe ve çocuk sayısı gibi kişisel değişkenlere ait bulgulara aşağıdaki Tablo 2'de yer verilmiştir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Kişisel Değişkenlere Göre Dağılımı

Kişisel Değişkenler	Meslekler					
	Öğretmen		Hemşire		Bankacı	
	n	%	n	%	n	%
<b>Yaş</b>						
<b>25 ve altı</b>	1	0,4	14	15,4	1	3,5

<b>26 – 30</b>	22	7,8	22	24,2	10	34,5
<b>31 – 35</b>	31	10,9	16	17,6	6	20,7
<b>36 – 40</b>	41	14,4	19	20,9	8	27,6
<b>41 ve üzeri</b>	189	66,6	20	21,9	4	13,8
<b>Toplam</b>	284	100,0	91	100,0	29	100,0
<b>Medeni Durum</b>						
<b>Evli</b>	85	29,9	37	40,7	15	51,3
<b>Bekâr</b>	199	70,1	54	59,3	14	48,2
<b>Toplam</b>	284	100,0	91	100,0	29	100,0
<b>Öğrenim Durumu</b>						
<b>Lise</b>	1	0,4	12	13,2	1	3,4
<b>Ön Lisans</b>	38	13,4	35	38,5	5	17,2
<b>Lisans</b>	214	75,4	42	46,1	12	13,2
<b>Yüksek Lisans</b>	30	10,6	0	0	9	31,0
<b>Doktora</b>	1	0,4	2	2,2	2	6,9
<b>Toplam</b>	284	100,0	91	100,0	29	100,0
<b>Çalışma Süresi</b>						
<b>1 – 5 yıl</b>	17	6,0	23	25,3	8	27,6
<b>6 – 10 yıl</b>	34	12,0	20	22,0	8	27,6
<b>11 – 15 yıl</b>	69	24,3	14	15,4	5	17,2
<b>16 – 20 yıl</b>	26	9,1	13	14,3	5	17,2
<b>21 yıl ve üzeri</b>	138	48,6	21	23,1	3	10,4
<b>Toplam</b>	284	100,0	91	100,0	29	100,0
<b>Çalışılan İlçe</b>						
<b>Altındağ</b>	169	59,5	66	72,5	10	34,5
<b>Çankaya</b>	115	40,5	25	27,5	19	65,5
<b>Toplam</b>	284	100,0	91	100,0	29	100,0
<b>Çocuk Sayısı</b>						
<b>Yok</b>	75	26,4	37	40,7	16	55,2
<b>1</b>	136	47,9	38	41,8	9	31,0
<b>2</b>	63	22,2	15	16,5	3	10,3
<b>3 ve daha fazla</b>	10	3,5	1	1,1	1	3,5
<b>Toplam</b>	284	100,0	91	100,0	29	100,0

Katılımcılardan kadın öğretmenlerin % 66,6 gibi çok önemli bir bölümünün 40 yaş üstü olduğu görülmektedir. Hemşirelerde ise yaşlar daha dengeli bir dağılım göstermektedir. Bankacılar da 26-30 yaş grubunda %34,5'lik bir oranla daha fazla kişinin olduğu ortaya çıkmıştır. Üç meslek grubunun yaş aralıklarına dağılımları birbirine çok benzemektedir. Medeni durum için sadece evli ve bekâr şıkkı verilmiştir. Boşanmış ya da dul olanlar da bekâr şıkkını işaretleyeceğinden sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Verilere göre ankete katılan öğretmenlerin % 29,9'u evli, % 70,1'i bekârdır. Hemşirelerin de % 59,3 'ü bekâr, % 40,7'si evlidir. Kadın bankacıların medeni durumuna ilişkin dağılımı birbirine yakın olup %51,7'si evli, %48,3'ü bekârdır. Öğretmenlerin % 75,4'ü üniversite lisans mezunuyken, bankacıların % 41,37'i lisans mezunu, %31,03 yüksek lisans mezunu olup % 6,9'u doktora eğitimi almıştır. Hemşirelerin % 38,5'i ön lisans, % 46,1'i lisans eğitimi almıştır. Kadın hemşirelerden yüksek lisans yapan olmamıştır. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin %

**Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Dergisi**



48,6'sının 20 yılın üzerinde çalışma deneyimi bulunmaktadır. Hemşirelerin çalışma sürelerinin birbirine yakın olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin % 59,5'i Altındağ ilçesinde görev yaparken % 40,5'i ise Çankaya ilçesinde görev yapmaktadır. Altındağ ilçesinde 11 devlet hastanesi, Çankaya ilçesinde ise sadece 4 tane devlet hastanesi olduğundan hemşirelerin % 72,5'i Altındağ ilçesinde, % 27,5'i Çankaya ilçesindeki devlet hastanelerinde çalışmaktadır. Banka şubelerinde ise hastanelerle ilgili durumun tam tersi bulunmaktadır. Bankacıların % 65,5'i Çankaya ilçesinde çalışırken, % 34,5'i Altındağ ilçesinde çalışmaktadır. Öğretmenlerin % 26,4'ünün, hemşirelerin % 40,7'sinin, bankacıların ise % 55,2'sinin çocuğu yoktur. Üç ve daha fazla çocuğu olanların oranın düşük (3,5) olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda mesleklerin iş doyumlarına ilişkin ortalama, derece ve standart sapmaları verilmiştir.

**Tablo 3:** Kadınların Genel İş Doyumu Ortalamaları

Meslek	N	$\bar{X}$	Derecesi	Std. Sapma
Öğretmen	284	3,59	Yüksek	0,47
Hemşire	91	3,35	Orta	0,57
Bankacı	29	3,57	Yüksek	0,40
<b>Toplam</b>	<b>404</b>	<b>3,53</b>	<b>Yüksek</b>	<b>0,50</b>

Tablo 3 incelediğinde üç mesleğin iş doyum düzeyleri arasında ciddi bir farklılık olmamakla birlikte iş doyum düzeyi en yüksek olan meslek grubu olarak öğretmenler (3,59) görünmektedir. İkinci sırada bankacılar (3,57), üçüncü sırada ise hemşireler (3,35) yer almaktadır. Anova tek yönlü varyans analizi gruplar arasındaki farklılıkları bir bütün olarak değerlendirmekte ve farkın hangi ikili grup/gruplardan kaynaklandığına ilişkin bilgi vermemektedir. Bu sebeple Tukey testi yapılmıştır. Meslekler arasındaki farklılık düzeyi aşağıdaki tabloda verilmiştir. Yapılan karşılaştırmada istatistiksel olarak anlamlılık olup olmadığını P değeri göstermektedir. P değeri 0,05'in altında bir değer almış ise karşılaştırma sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.

**Tablo 4:** Mesleklerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılık

Meslek	Meslek	Ortalama Fark	Std. Sapma	P	% 95 Güven Aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
Öğretmen	Hemşire	0,24483	0,05947	0,000	0,1049	0,3847
	Bankacı	0,01826	0,09624	0,980	0,2081	0,2447
Hemşire	Öğretmen	0,24483	0,05947	0,000	0,3847	0,1049
	Bankacı	0,22657	0,10528	0,081	0,4742	0,0211
Bankacı	Öğretmen	0,01826	0,09624	0,980	0,2447	0,2081
	Hemşire	0,22657	0,10528	0,081	0,0211	0,4742

Tablo 4’te öğretmen ve hemşirelerin iş doyum düzeyleri P değeri 0,005’ten küçük olduğu için bu iki grubun arasında bir farklılığın olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmen ve bankacılar arasında ise önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Bankacı ve hemşire gruplarına ilişkin p değeri 0,081 çıkmış ve anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

### Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada uygulanmak üzere hazırlanan anketteki maddelere katılma dereceleri şöyle ifade edilmiştir: kesinlikle katılıyorum (çok yüksek), katılıyorum (yüksek), kararsızım (orta), katılmıyorum (düşük) ve kesinlikle katılmıyorum (çok düşük). Ortalama değer 5’e yaklaştıkça iş doyumunun yüksek, 1’e yaklaştıkça ise iş doyumunun düşük olduğu anlamı çıkmaktadır.

Araştırmanın birinci alt problemi, “ Kadınların yönetim ve denetim boyutunda iş doyum düzeyleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda yönetim ve denetim boyutunda kadınların doyum düzeylerine ilişkin ortalamalar ve doyum dereceleri verilmiştir.

**Tablo 5:** İş Doyumunun Yönetim ve Denetim Boyutuna İlişkin Bulgular

Soru No	“Yönetim ve Denetim “ Boyutu	$\bar{x}$	Derecesi
19	Görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular açık ve net olarak bana zamanında yapılıyor.	2,7	Orta
21	Karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yapıyorlar.	3,1	Orta
24	Kurumumda çalışan yöneticilerin görevlerini gereğince yaptıklarına inanıyorum.	2,8	Orta
26	Yöneticilerimin bana değer verdiğine inanıyorum.	2,7	Orta
30	Kurumumu ilgilendiren kararlar alınırken amirlerim, benim de fikrimi alır.	4,2	Yüksek
	Genel Ortalama	3,1	Orta

Her üç meslek grubuna ait kadınların yönetim ve denetim boyutunda genel memnuniyet düzeyleri 3,1 ile orta derece çıkmıştır. Bu boyutta yer alan hiçbir soruda memnuniyet düzeyi çok yüksek ya da düşük çıkmamıştır. Memnuniyetin en yüksek olduğu konu kurumu ilgilendiren kararlar konusunda çalışanların fikrinin alınmasıdır. En düşük değeri alan iki madde ise duyuruların zamanda yapılması ve çalışanların kendilerine değer verilmesiyle ilgili olan maddelerdir.

Araştırmanın ikinci alt problemi “Kadınların çalıştığı sektöre göre ”yönetim ve denetim” boyutunda iş doyum düzeyleri nedir?” olarak ifade edilmiştir. Tablo 6’da eğitim, sağlık ve bankacılık sektörlerinde çalışan kadınların iş doyum düzeyleri ortaya konmuştur.

**Tablo 6:** Sektörlere Göre Kadınların Yönetim ve Denetim Boyutunda İş Doyum Düzeyleri

	Eğitim	Sağlık	Bankacılık	Ortalama
Katılımcı (N)	284	91	29	404
İş Doyum Düzeyi	3,1	2,9	3,3	3,1
İş Doyum Yüzdesi ( %)	62	58	66	62

Tablo 6'ya göre iş doyum düzeyi en düşük grubun hemşireler olduğu görülmektedir. Öğretmenler 3,1 değeriyle iş doyum düzeyi bakımından ikinci sırada yer almaktadır. Her ne kadar bankacılar 3,3 değer ile iş doyum düzeyi en yüksek grup olsa da üç grubun iş doyum düzeyleri arasında çok büyük bir farklılık bulunmamaktadır. Mesleklerin yönetim ve denetim boyutunda iş doyum yüzdeleri bankacılar % 66, öğretmenler %62, hemşireler ise % 58'dir. Genel iş doyumunda öğretmenler iş doyum düzeyleri en yüksek grup iken yönetim ve denetim boyutunda iş doyum düzeyi en yüksek grup bankacılar olmuştur.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, "Kadınların, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süreleri, mesleklerine, çalışılan ilçe ve çocuklarının sayısına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?" olarak ifade edilmiştir. Kadın çalışanların kişisel değişkenlere göre iş doyum düzeyinin farklı olup olmadığı Anova tek yönlü varyans analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Anova tablosunda p değeri 0,005'den küçük olduğunda, " %95 güvenle grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak bir farklılık vardır " denilebilir. Tablo 7'de kişisel değişkenlerin iş doyumunun yönetim ve denetim boyutuna etki edip etmediği incelenmiş ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 7:** Kadın Çalışanlarda Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeyleri

Anova						
Kişisel Değişken	Değişim Kaynağı	Karelerinin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Karelerinin Ortalaması	F	Anlamlılık (p)
Yaş	Gruplar arası	9,119	4	2,280	3,021	0,018
	Gruplar içi	301,084	399	0,755		
	Toplam	310,203	403			
Medeni Durum	Gruplar arası	0,124	1	0,124	0,161	0,688
	Gruplar içi	310,079	402	0,771		
	Toplam	310,203	403			
Öğrenim Durumu	Gruplar arası	4,606	4	1,151	1,503	0,200
	Gruplar içi	305,597	399	0,766		
	Toplam	310,203	403			
Çalışma Süresi	Gruplar arası	7,056	4	1,764	2,322	0,056
	Gruplar içi	303,147	399	0,760		
	Toplam	310,203	403			
Meslek	Gruplar arası	5,797	2	2,899	3,818	0,023
	Gruplar içi	304,406	401	0,759		
	Toplam	310,203	403			
Çalışılan İlçe	Gruplar arası	0,384	1	0,384	0,498	0,481
	Gruplar içi	309,819	402	0,771		
	Toplam	310,203	403			
Çocuk Sayısı	Gruplar arası	6,107	3	2,026	2,678	0,047
	Gruplar içi	304,096	400	0,760		
	Toplam	310,203	403			

Tablo 7'deki p değerlerine bakıldığında bütün kişisel değişkenlere ait değerlerin 0,005'ten büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, kişisel değişkenlerin iş doyumunun yönetim ve denetim boyutuna etki etmediği anlaşılmaktadır.

## **SONUÇLAR VE TARTIŞMA**

Bankacılık, eğitim ve sağlık sektöründe iş doyumunu ölçmek üzere çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu çalışmalar sadece kadın çalışanlar üzerine yapılmamıştır. Araştırmanın uygulama aşamasında nicel anlamda en büyük grubu oluşturan öğretmenlerle ilgili diğer araştırmalara bakacak olursak Keefer (2007) çalışmasında günümüzde okul yöneticilerinin ilgilenmek durumunda oldukları alanların başında öğretmenlerin iş doyumunun geldiğini belirtmektedir. Okul yöneticilerinin yönetim tarzları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında önemli bir ilişki bulunduğunu, özellikle okul yöneticilerinin göstermiş oldukları liderlik davranışı öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği ifade edilmiştir. Bu çalışmada yönetim ve denetim boyutuyla ilgili ifadelere katılma düzeyleri yöneticilerin iş doyumunu etkilediğini ortaya koymaktadır.

Bankacılık sektöründe, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personelinin genel iş doyumunu üzerine yapılan çalışmada iş doyumunu boyutlarıyla ilgili bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre yönetim boyutunda memnuniyetsizlik varken, denetim boyutunda bir memnuniyet olduğu anlaşılmıştır (Sun, 2002). Sun'un yaptığı çalışmada yönetim ve denetim ayrı ayrı ele alınırken bu çalışmada "yönetim ve denetim" boyutu birlikte ele alınmıştır. Bu çalışmada ise söz konusu boyutta % 62 düzeyinde bir memnuniyet bulgusuna ulaşılmıştır.

Slovenya'daki hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumları ve iş doyumlarını etkileyen faktörler üzerine yapılan bir çalışmada, hemşirelerin iş doyumları orta düzeyde çıkmıştır. Araştırmada başhemşire pozisyonunda çalışan hemşirelerin diğer hemşirelere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İş doyumunun en düşük olduğu boyutlar, ücret, takdir, karar alma sürecine katılma, terfi koşulları, çalışma koşulları ve liderliktir. (Lorber & Savič, 2012). İki çalışmada benzer husus iş doyum düzeylerinin orta düzey olması ancak yönetim ve denetim boyutunda yer alan "Kurumumu ilgilendiren kararlar alınırken amirlerim, benim de fikrimi alır" maddesi 4,2 ortalama olarak karar alma sürecine katılma bakımından farklılık arz etmektedir.

Eğitim, sağlık ve bankacılık sektöründe çalışan sadece kadınların iş doyumlarının karşılaştırıldığı bu araştırmaya ait dikkat çeken sonuçlar şöyle ifade edilebilir: Kişisel değişkenlere ait sonuçlara bakıldığında, bankacılık sektöründe daha fazla genç kadının çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Bu da kadınların özellikle son yıllarda bu sektörü daha fazla tercih ettiğini göstermektedir. Eğitim düzeyi en düşük grup olan hemşireler iken öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans mezunudur. Bankacılar ise en eğitilmiş kadın çalışan grubudur. Yaşla doğru orantılı olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mesleki kıdemi 20 yıldan fazladır. Özyayın ve Özdemir (2014) çalışmalarında personelin çalışma süresi arttıkça ortaya çıkan unvan, ücret, sosyal statü, otorite ve benzeri hususlardaki artışının, yıllar geçtikçe işin yapılışının öğrenilmesinin ve işe uyumun artmasının da iş

doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Ancak bu çalışmada mesleki kıdemini iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hastane ve bankacıların dağılımı sebebiyle hemşirelerin çoğunluğu Altındağ ilçesinde çalışırken, bankacıların da büyük çoğunluğu Çankaya ilçesinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin % 26,4'ünün, hemşirelerin % 40,7'sinin, bankacıların % 55,2'sinin çocuğu yoktur. Üç ve daha fazla çocuğu olanların oranı öğretmenlerde % 3,5, hemşirelerde % 1,1, bankacılarda ise % 3,5'tir. Yönetim ve denetim boyutunda her üç gruba ait memnuniyet düzeyi 3,1 ile orta düzey çıkmıştır. Üç meslek grubunun memnuniyet düzeyleri karşılaştırıldığında doyum düzeyi en düşük kadın çalışanlar hemşirelerdir (2,9). Öğretmenlerin doyum düzeyi (3,1) iken en memnun grup bankacılarıdır (3,3). Ancak üç grubun da memnuniyet düzeyi yüksek değildir ve aralarında büyük farklılıklar yoktur. Kişisel değişkenlerin iş doyumuna etki edip etmediğine bakılmıştır. Yapılan analizlerde hiçbir kişisel değişkenin iş doyumuna etki etmediği görülmüştür. Kişisel değişkenlerle ilgili bulgular bakımından benzerlik gösteren bir çalışma da Ankara ilinde rehber öğretmenler üzerine yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Kağan, 2010).

Araştırma sonuçlarına dayanarak şu öneriler getirilmiştir. Çalışanların yönetim ve denetim boyutuna ait bütün ifadeler katılma düzeyleri "Kurumumu ilgilendiren kararlar alınırken amirlerim, benim de fikrimi alır" ifadesi hariç "kararsızım" yönünde çıkarken genel memnuniyet düzeyi 3,1'dir. Bu bağlamda, çalışanların iş doyumunu sağlanması için örgütlere bir takım sorumluluklar düşmektedir. Çalışanlar başarılı olursa, örgütler de başarılı olur. İş doyumuna etki eden faktörleri dikkate alınmalı, iş doyumunu için her türlü koşul oluşturulmaya çalışılmalıdır. Çağdaş yöneticilerin, iş doyumunun sağlanması hususunda gerekli koşulları sağlamaları ve en önemlisi önyargılardan kurtulmaları gerekmektedir. Yöneticilerin, çalışanların ekonomik, sosyo-psikolojik beklenti ve gereksinimlerini dikkate almaları iş doyumunun sağlanmasında önemli bir adımdır.

Kadın çalışanlar, çalışanların sorunlarının giderilmesi konusunda yöneticilerin yeterince destek olmadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu durumun giderilmesi için, yöneticiler çalışanların isteklerini ve işlerinden memnun olup olmadıklarını, şikâyetlerini, önerilerini öğrenmek amacıyla araştırma ve geliştirme anketleri uygulamalıdır. Böylelikle, yöneticiler örgütün aksayan yönlerini tespit edip çözümler getirilebilir, ayrıca çalışanların iş doyumlarını artırmak için tedbirler alabilirler. "Yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum" maddesine çalışanların verdiği yanıtlardan (2,7), çalışanların kendilerine yeterince değer verilmediğini düşündükleri görülmektedir. Bu sebeple, yöneticiler çalışanlarına değer verdiğini göstermelidir. İşleriyle ilgili bilgilendirme ve duyuruların zamanında ve net olarak yapılmasıyla ilgili çalışanlar arasındaki memnuniyet düzeyinin 2,7 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu konudaki memnuniyet düzeyini artırmak için çalışanlara görevleriyle ilgili bilgilendirme ve duyurular açık, net ve zamanında yapılmalıdır.

Her mesleğin avantajlı ve dezavantajlı yönleri bulunmaktadır. Bu sebeple, farklı meslekleri icra eden kişilerin de iş doyum düzeyleri mesleğin özelliklerine, çalışma koşullarına, sağladığı olanaklara göre değişiklik göstermektedir. Ancak, her meslek toplum için önemlidir ve o mesleği yapan kişilerin iş doyumlarının yüksek olması hem bireyler hem

de toplum açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle yöneticiler çalışanların iş doyumlarını artırmaya yönelik politika ve uygulamalar geliştirmelidir.

## KAYNAKÇA

- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Akşit, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Altınışık, S. (1997). Örgütsel etkililikte iş doyumunun etkisi. *Eğitim Yönetimi*, 3(2), 135-153.
- Best, E. E. (2006). *Job satisfaction of teachers in Krishna primary and secondary schools* (Doctoral Dissertation, University of North Carolina, Chapel Hill).
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of over education. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
- Ataklı, A., Dikmentaş, E., ve Altınışık, S. (2004). Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2).
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Çimen, M., ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çitçi, O. (1982) *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Derin, N. (2007) *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi. Osman Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir)
- Emhan, A. ve Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 157-174.
- Ergenç, A. (1982). *İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti, algulama tutarsızlığı ve çalışma değerleri*. Yönetim Psikolojisi Ulusal Sempozyumu’nda sunulmuş bildiri, Ankara.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Eyüboğlu, A., Özar Ş. ve Tanrıöver H. (2000). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Fidan, F., İşçi, Ö., ve Yılmaz, T. (2006). Kadın Mesleği Kavramı: Anlamlılığı ve İçeriği. <https://docplayer.biz.tr/3068363-Kadin-meslegi-kavrami-anlamliligi-ve-icerigi-vrd-doc-dr-fatma-fidan-sakarya-universitesi-iibf-sakarya-ffidan-sakarya-edu.html> adresinden erişilmiştir.
- Garcia, B. J., Gargallo, C. A., Marzo, N. M., & Rivera, T. P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.

- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kaptan, S. (1983). *Bilimsel araştırma ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Bilim.
- Keefer, P. A. (2007). *Job satisfaction in union and nonunion public schools and its effect on academic achievement*. (Doctoral Dissertation) University of Phoenix, Phoenix.
- KSGM, (2012). *Türkiye’de kadının durumu*. Ankara.
- Lorber, M., & Skela-Savic, B. (2012) Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian hospitals. *Croatian Medical Journal*, 53, 263-270. <https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263> adresinden edinilmiştir.
- Luthans, F. (1992) *Organizational behavior*. McGraw-Hill, Inc.
- Marvin, M. B. (2006). Teachers’ job satisfaction and mandatory computer use (Unpublished Dissertation). Widene University, Chester.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2013). *Milli Eğitim istatistikleri*. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2018). *Milli Eğitim istatistikleri*. Ankara. <http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2017-2018/icerik/327> adresinden edinilmiştir.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim yönetimi alanın temelleri ve çağdaş yönelimler*. Ankara: Anı.
- Özsoy, A. ve İz, B. (2005). Toplumsal yapıda hemşirelerin konumu. *Toplum ve Hekim*, 20(4), 254-258.
- Sağlık Bakanlığı, (2012). *Sağlık istatistikleri yıllığı*. Ankara: Semih Ofset.
- Sağlık Bakanlığı, (2018). *Sağlık istatistikleri yıllığı*. Ankara: Kuban Matbaacılık Yayıncılık. <https://www.saglik.gov.tr/TR,52696/saglik-istatistikleri-yilligi-2017-yayinlanmistir.html> adresinden edinilmiştir.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1986). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: McMillan.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. California: SAGE.
- Sun, H.Ö. (2002). *İş doyumuna üzerine bir araştırma*. Yeterlik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.

- TBB, (2012). Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektorbilgileri/istatistiki-raporlar/59>. adresinden edinilmiştir.
- TBB, (2018). Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri. <https://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/haziran--2018--banka,-calisan-ve-sube-bilgileri-/3709> adresinden edinilmiştir.
- TEPAV, (2012). *İstihdam İzleme Bülteni*, 6. <https://www.tepav.org.tr/tr/yayin/s/1081> adresinden edinilmiştir.
- TÜİK, (2013a). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13549>. adresinden edinilmiştir.
- TÜİK, (2013b). İstatistiklerle Kadın. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=gYq5cDIJSNKfJSLr1jMCyGStJghvg1MpJQ5jVvvnJ9CwKvwhTZJL!1839935601?id=13458>. Adresinden edinilmiştir.
- TÜİK, (2014a). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16010> adresinden edinilmiştir.
- TÜİK, (2014b). İstatistiklerle Kadın. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> adresinden edinilmiştir.
- TÜİK, (2018). İstatistiklerle Kadın. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> adresinden edinilmiştir.
- Türkiye Kamu-Sen, (2014). *Kamuda Kadın Kadın Komisyonları Raporu*. <https://studylibtr.com/doc/590892/kamuda-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan-kad%C4%B1nlar%C4%B1n-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-hayat%C4%B1nda---t%C3%BCrkiye-kam...> adresinden edinilmiştir.
- Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 191-216.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.