



YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Özel ve Devlet Üniv. Çal. Araş. Gör. İş Doy. Düz. Karş.

Yüksek Lisans Tezi

DİLGE KILIÇ

75-36

652

**ÖZEL VE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA
GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

Bilge Kılıç

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İstanbul, 2002

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON
DAİRE BAŞKANLIĞI

Yer No (DDC) : R 375
36

Kayıt No : 1621
Geldiği Yer : ..Fen...Bilimleri..Enst.....
Tarih : 11.04.2003
Fiyat : 2.905.000 TL.
Fatura No : ..x
Aynivat No : ..1/1
Ek : ..x

YILDIZ ÜNİVERSİTESİ

D.B. No.

**ÖZEL VE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA
GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

X111-83

Bilge Kılıç

36

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Doç.Dr.Ali İlker GÜMÜŞELİ

İstanbul, 2002

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

ÖNSÖZ

Bu araştırmada özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri karşılaştırılmaya çalışılmıştır.

Araştırma süresince her türlü yardım ve desteği sağlayan danışman hocam Doç.Dr. Ali İlker Gümüşeli'ne sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, araştırmaya katılan tüm araştırma görevlilerine, istatistikle ilgili konulardaki yardımlarından ötürü Araştırma Görevlisi Yusuf İnandı ve Banu Sayiner'e, her zaman desteğini gördüğüm arkadaşım Elif Kemaloğlu ve Didem Sözen'e, aileme ve çalışma sürecince her türlü destek, anlayış ve özveriye gördüğüm eşim Metin Kılıç'a teşekkür ederim.

İstanbul, Eylül 2002

Bilge KILIÇ

ÖZET

Araştırmanın amacı özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Araştırma özel Bilgi Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın üç alt amacı vardır. Bunlardan ilki, Bilgi Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görevli olan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini incelemektir. İkincisi iş doyumunu hangi faktörlerin (içsel-dışsal) etkilediğini tespit etmektir. Son olarak da cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş ve kıdem özellikleri ile iş doyumunu arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu incelemektir.

Çalışmaya Bilgi Üniversitesi'nden 45, Yıldız Teknik Üniversitesi'nden 200, toplam 245 araştırma görevlisi katılmıştır. İş doyumunu ve onu etkileyen içsel ve dışsal faktörler Minnesota İş Doyum Anketi ile ölçülmüştür.

Araştırmanın genel sonuçları şunlardır;

- 1) Bilgi Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyleri Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
- 2) Hem Bilgi Üniversitesi'nde hem de Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
- 3) Araştırma görevlilerinin medeni durum, öğrenim düzeyi ve kıdem değişkenleri ile genel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

SUMMARY

The aim of this study is to compare the job satisfaction level of research assistants at private and state universities. In order to achieve this aim, the study was held at Bilgi University, a private institution and Yıldız Technical University, a state institution. The aim of the study has three dimensions. The first is to investigate job satisfaction level of research assistants at Bilgi University and Yıldız Technical University. The second is to find out what factors (intrinsic / extrinsic) are prominent in job satisfaction level of research assistants. Finally, the third is to reveal whether different variables such as sex, marital status, education level, age and seniority have a statistically significant relationship with job satisfaction.

The research has been conveyed among 45 and 200 research assistants from Bilgi University and Yıldız Technical University, respectively. Job satisfaction level and its intrinsic and extrinsic influencers have been quantified via Minnesota Satisfaction Questionnaire.

The general results of the study are:

- 1) The job satisfaction level of research assistants at Bilgi University is higher than the job satisfaction level of research assistants at Yıldız Technical University.
- 2) The intrinsic job satisfaction level of research assistants at Bilgi and Yıldız Technical University is higher than their extrinsic job satisfaction level.
- 3) There is a relationship among variables; marital status, education level and seniority, and the job satisfaction level.

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖNSÖZ.....	II
ÖZET.....	III
SUMMARY.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
BÖLÜM I	
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	6
Araştırmanın Önemi.....	7
Sınırlılıklar.....	7
BÖLÜM II	
YÖNTEM.....	8
Araştırmanın Modeli.....	8
Evren ve Örneklem.....	8
Veriler ve Toplanması.....	8
Verilerin Değerlendirilmesi.....	10
BÖLÜM III	
KURAMSAL BİLGİLER ve ARAŞTIRMALAR.....	11
İş Doyum Araştırmalarının Tarihi.....	11
Motivasyon.....	15
Belli Başlı Motivasyon Kuramları.....	17

Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	17
Maslow'un Teorisi ile İlgili Yapılan Çalışmaların	
Olumlu Sonuçları.....	19
Çift-Faktör Teorisi.....	20
Teori Üzerine Bazı Araştırmaların Sonuçları.....	21
İçsel ve Dışsal Faktörler.....	22
İşin Boyutları.....	24
İş.....	24
Ücret.....	25
İlerleme.....	25
Tanınma.....	26
Çalışma Şartları.....	26
Kişi.....	27
Üstler, Yardımcılar ve Astlar.....	28
Örgüt ve Yönetim.....	29
İş Güvenliği.....	29
Demografik Özellikler ve İş Doyumu.....	30
Yaş ve Kıdem.....	30
Eğitim.....	31
Cinsiyet.....	32

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM.....	33
Araştırma Görevlilerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları.....	33
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin	
Bireysel Özelliklere Göre Dağılımı.....	33
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma	
Görevlilerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımı.....	34
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin	
Genel İş Doyum Düzeyleri.....	34

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri.....	38
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Dışsal İş Doyum Düzeyleri.....	40
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Genel İş Doyum Düzeyleri.....	42
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri.....	46
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Dışsal İş Doyum Düzeyleri.....	48
Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kendi İçinde ve Aralarında İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	50
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	50
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	51
Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	52
Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	53
Bilgi Üniversitesi'nde ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değişkenlere Göre İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	54

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	55
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	56
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	57
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	58
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	59
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	61
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	63
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	64
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	66

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma
Görevlilerinin Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal

İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....68

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER.....71

KAYNAKÇA.....75

EKLER.....78

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO.....	SAYFA
1 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI	34
2 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMALARININ EN BÜYÜKTEN EN KÜÇÜK DEĞERE DOĞRU SIRALANDIRILMASI.....	36
3 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İÇSEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI.....	38
4 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DIŞSAL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDARTSAPMASI.....	40
5 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI	42
6 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMALARININ EN BÜYÜKTEN EN KÜÇÜK DEĞERE DOĞRU SIRALANDIRILMASI.....	44
7 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İÇSEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI	46
8 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DIŞSAL DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ HER BİR MADDENİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI	48
9 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İÇSEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE DIŞSAL İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK YAPILAN T-TESTİ.....	50

10 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İÇSEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE DIŞSAL İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK YAPILAN T-TESTİ.....	51
11 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ İLE YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KENDİ ARALARINDA İÇSEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK YAPILAN T-TESTİ.....	52
12 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ İLE YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KENDİ ARALARINDA DIŞSAL İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK YAPILAN T-TESTİ.....	52
13 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILIĞI İÇİN T-TESTİ.....	55
14 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILIĞI İÇİN T-TESTİ.....	56
15 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILIĞI İÇİN T-TESTİ.....	57
16 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILIĞI İÇİN T-TESTİ.....	58
17 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖĞRENİM DÜZEYİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	59
18 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖĞRENİM DÜZEYİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK VARYANS ANALİZ SONUÇLARI.....	60
19 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖĞRENİM DÜZEYİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK LSD TESTİ.....	60
20 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖĞRENİM DÜZEYİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	61
21 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖĞRENİM DÜZEYİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK VARYANS ANALİZ SONUÇLARI.....	62

22 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖĞRENİM DÜZEYİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK LSD TESTİ.....	62
23 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	63
24 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN YAŞA GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK VARYANS ANALİZ SONUÇLARI.....	64
25 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	64
26 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK VARYANS ANALİZ SONUÇLARI.....	65
27 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	66
28 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KIDEME GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK VARYANS ANALİZ SONUÇLARI.....	67
29 BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK LSD TESTİ.....	67
30 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	68
31 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KIDEME GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK VARYANS ANALİZ SONUÇLARI.....	69
32 YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞMAKTA OLAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLILIĞINA YÖNELİK LSD TESTİ.....	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL	SAYFA
1 Ölçek Değeri Aralıkları.....	9
2 Geçmişteki İş Doyumu: Şirket Politikaları Öneminin Sendikalı ve Sendikasız Çalışanlarca Değerlendirilmesi.....	14
3 Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi	18
4 Motive Edici Faktörler-Hijyen Faktörleri.....	21

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu ve araştırmanın amaçları belirtilmiş, önemi ve sınırlılıkları açıklanmıştır.

Problem

İnsanların işlerinde mutlu olmaları nasıl sağlanabilir? Çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılanması, işe yoğunlaşmaları ve işi sevmeleri için yeterli midir? Bireylerin işlerinden memnuniyetleri için hangi koşullar gereklidir? Bu ve benzeri soruların cevapları bireylerin “iş doyumu” düzeyleri ile ilgilidir (Fındıkcı, 2000, s.375).

Mal ve hizmet üretimi, sosyal fayda amaçlanarak gerçekleştirilmek istenen ekonomik bir süreçtir. Bu nedenle işin kendisi sosyal bir olgudur.

Ancak işgören açısından da iş aynı amaca yönelik sosyal bir nitelik taşır. “İş sosyaldir” derken, bir noktada kastedilmek istenen, bireyin kendini işi sayesinde içinde yaşadığı topluma yönelik hissettiğidir. İçinde yaşadığı toplum için, o da ortaya bir şeyler koymakta ve toplumun yarattığı değerlerden kendine yarayacak olanı almaktadır.

Daha açık bir ifade ile birey topluma kendini kabul ettirmek için bir beceriyi, toplumun yararlanacağı bir fonksiyonu yerine getirmekle yükümlüdür. Aksi takdirde bu yönde bilinçlenmiş bireylerce dışlanacaktır. O halde birey, toplum içindeki yerini korumak için bir iş görmeye yönelecek, bunun gereksinimlerini duyacaktır.

Ayrıca, iş yapma ya da çalışma gereksinmesi, bireyin diğer gereksinimlerini karşılamak da kullanmak zorunda olduğu bir araçtır. Başka bir deyimle, ekonomik, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini gidermek için başvuracağı bir araç niteliğindedir.

İş, birey için bu denli önem taşıdığına göre onu hem seçmede hem de uygulamada ve hem de sonuç almada kişisel mantık ve duygu yapısını dilediğince kullanma bakımından özgür olması kaçınılmaz bir gerektir. Diğer bir ifade ile birey,

yapmaktan hoşnut olacağı ve kendini öngöreceği açılardan doyuma ulaşabileceğine inandığı bir işi üstlenmede mutluluğunu bulacaktır.

Yukarıdaki yaklaşımda verilmeye çalışılan olgu, literatürde “iş doyumu” olarak yerleşen kavramın nedensel yorumudur (Kaynak, 2000, s.115).

Baycan'ın (1985, s.3) Dunnette'den aktardığına göre, 1976'da Locke iş doyumunu “kişinin işi veya iş deneyiminin değerlendirilmesi ile ortaya çıkan memnun edici veya pozitif duygusal durum” olarak tanımlamıştır. Dubrin'den (1985, s.3) aktardığına göre ise, Dubrin iş doyum kavramını şöyle açıklamıştır; “İş doyumu, işe bağlı olarak mutlu olma duygularını anlatır”. Bu duygular, çok kötüden nötr ve çok iyiye kadar çeşitlilik gösterir.

Karagöl'ün (1997, s.30) Dubin'den aktardığına göre iş doyumu işgörenin işine yönelik duygularıdır. İşin farklı özelliklerinin değerlendirilmesine dayalı olarak işe karşı genelleşmiş tavidir. İşgören tarafından göz önünde tutulan yüzlerce iş ile ilgili özellik olmasına rağmen, iş özelliklerinin belli gruplarının aynı yönde değerlendirilme eğilimleri vardır. Daha çok davranış anketlerinin istatistiksel analizlerinde bulunan bu gruplar şunları içerir; ücret, çalışma koşulları, teknik destek, çalışma arkadaşları, işin niceliği, iş güvenliği ve terfi şansı. Aslında işgörenin, işin bu her bir ayrı özelliğine bir bütün olarak davranış geliştirdiği düşünülür. Kişinin işine yönelik davranışı, işindeki mutlu ve mutsuz deneyimlerini yansıtır.

Severge'nin (1990, s.44) Argyle'den aktardığına göre ise iş doyumu, kişinin işinde belirli ihtiyaçlarını ne derece karşılayabildiğine bağlıdır. Doğal olarak, eğer kişi ihtiyaçlarını karşılayabildiği bir iş ortamında ise, tabii ki iş doyumu sağlanacak ve durum pozitif olarak değerlendirilecektir.

İçinde bulunduğumuz yıllar, yöneticilerin her düzeydeki elemanlarının verimini arttırmayı, düşünsel ve bedensel rasyonelliği ön plana çıkarmayı amaçladığı yıllardır. Özellikle yönetim uygulamaları ile bir yandan çalışanların mutluluğu arttırılmak istenmekte, diğer yandan ise rasyonellik sınırları içinde üretkenlik desteklenmektedir. Çalışma yaşamı içerisinde günlük yaşantının yaklaşık yüzde yetmişini iş ortamında geçiren kişinin olanaklar ölçüsünde, iş doyumsuzluğu, hayal kırıklığı gibi duygusal sorunlardan uzak tutulması, buna karşılık iş doyumunun arttırılması gerekir (Erdoğan, 1996, s.221).

İş doyumunu ve doyumsuzluğunu yaratan faktörleri “bireysel faktörler” ve “iş ve iş ortamına bağlı nedenler” olmak üzere iki başlık altında toplayabiliriz;

Bireysel faktörler: Temel kişisel özellikler iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır. Birey, eğitimine, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre, iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş doyumunu sağlayan faktörlerin başında da işgören kişiliğinin olduğunu kabul etmemiz gerekir (Erdoğan, 1996, s.234).

İş ve iş ortamına bağlı nedenler: İşgörenin işinden doyum sağlamasında etkili olan iş ve iş ortamına bağlı faktörler ise şunlardır;

İşin genel görünümü ve zorluk derecesi,

Ücret, ilerleme olanağı ve uygun ödüllendirme sistemi,

İşletmede geçerli olan beşeri ilişkiler,

İşletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği

İş doyumunun olması başka bir deyişle işe karşı tutumun olumlu olması halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuçlar vardır. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, personelin süreklilik gösterdiği bilinirken, doyumsuzluğa yol açan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlardandır. İş doyumunun yüksekliğinin işgören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir. İş doyumsuzluğunun sinirsel ve duygusal bozukluklara da yol açtığı bilinmektedir (Erdoğan, 1996, s.246).

Hem işgörenler hem de örgütler açısından iş doyum düzeyinin yüksek olması her iki tarafından da kazançlı çıkmasını sağlayacaktır. İşinde mutlu olan birey, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini karşılamış olacak, çalıştığı kurum ise, bireyden verimliliği maksimize etme ve örgüt amaçlarına ulaşma yönünde gerektiği gibi yararlanma yollarını bulacaktır.

Bilim, insanoğlunun kendini ve çevresini anlama, anlamlandırma, ve dönüştürme çabasını ifade eder. Bu çaba, sürekli gelişerek önemini tarih boyunca korumuştur. Dolayısıyla, bilim, medeniyetlerin gelişiminde temel itici güçlerden biri olarak hep varolmuştur.

Dünya tarihi bir değişimler ve süreklilikler zinciri olarak düşünüldüğünde, bu zincirin halkaları üzerinde bilgi üretme ve tüketme kapasiteleri yüksek olanların daha çok belirleyici olduğuna şüphe yoktur. Bu yüzden, toplumlar, bilimsel gelişmelere ve bilgi üretimine, zihniyet yapıları ve imkanları ölçüsünde önem verip destek olmaya çalışmışlardır.

20. yüzyıl boyunca, özellikle de son çeyrek yüzyıl içinde bu ve benzeri çabaların önemi giderek daha çok artmıştır, 21. yüzyılda ve gelecekte de aynı şekilde devam edecektir. Bilim, ekonomik ve sosyal gelişmenin hem temel dinamiği, hem de en önemli göstergelerinden biri haline gelmiştir. Bu süreçte, bilimsel araştırmalar ve bilim insanlarının nitelik ve nicelik bakımından sahip olduğu zenginlik, ülkelerin sadece gelişmişlik düzeylerini değil, aynı zamanda evrensel saygınlık derecelerini de ifade eder olmuştur. Bilime önem vermeyen ülkeler kendilerine en güçlü düşmanlarının bile yapamayacağı ölçüde zarar verirler.

Gelişmiş ülkeler her şeyden önce bilim ve eğitime önem vermekte ve en güçlü hazine ve güç olarak eğitilmiş insanı görmektedir; bu yüzden de en büyük yatırımı insana yapmaktadır.

Üniversiteler bilimin öğrenildiği, öğretildiği ve bilimin üretildiği kurumlardır. Akademik çalışmaların yapıldıkları yer ise yine üniversitelerdir. Bilimin üretilmediği bir kurumda çağdaş bir eğitim ve öğretim beklemek sadece tatlı bir hayaldir.

Başaran'ın (1994, s.94) Güvenç'ten aktardığına göre "Üniversite, bilim üreten; yüksek nitelikteki bilim, teknoloji ve kültürü yayan; bunları yaptığı için özerk bir düzenle çalışması şart olan; bu alanlarda yüksek nitelikte bilim, teknoloji ve yönetim elemanları yetiştiren; ülke ve dünya sorunları üzerinde özerk olarak çalışan, eleştiri yapan ve çözümler üreten özerk bir kurumdur."

Görüldüğü gibi üniversitelerde bilimin üretilmesi için bilim adamları da yetiştirilmektedir. Bilim adamlarının titreleri sırasıyla; araştırma görevlisi, doktor, yardımcı doçent, doçent ve profesördür.

2547 sayılı üniversiteler kanunu madde 33'de araştırma görevlisi şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Bunlar ilgili anabilim ve anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.”

Yukarıdaki anlatımdan anlaşıldığı gibi araştırma görevlilerinin akademik kariyer yapmadıkları, sadece akademik çalışmalara yardımcı oldukları görülmektedir. Peki öyleyse, araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin önemi nedir? İş doyum düzeylerinin yüksek veya düşük olması neleri etkiler?

Diğer işgörenler gibi araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olması birçok açıdan önem taşır. İş doyumunu yüksek olan araştırma görevlisi, işine özen gösterir, çalışmaların aksamamasına dikkat eder, işine dört elle sarılır, iş arkadaşları ve sorumlu olduğu üstleriyle uyum içinde çalışırken, iş doyumunu düşük olan araştırma görevlisi, zamanında işine gelmeyerek veya devamsızlık yaparak işlerin aksamasına veya yanlış yapılmasına sebep olur. Örneğin, zamanında hazırlanmayan bir rapor birçok işin aksamasına yol açacaktır veya yapılan bir araştırmada yardım etmekle yükümlü olduğu profesörün araştırma sonuçlarının yanlış geçirilmesi, yoğun emek harcanmış bir araştırmanın boşa gitmesine neden olacaktır.

Yukarıda da ifade edilmeye çalışıldığı gibi bilimin toplumlar için önemi tartışılmazdır. Bu nedenle bilimin üretildiği üniversitelerin gerekliliği ve önemi de tartışılmazdır. Bilimin üretilmesini sağlayan bilim adamlarının varlığı da kaçınılmazdır. Üniversitelerde yapılan çalışmaların aksamadan devam edilebilmesi yani bilimin üretilmesinde araştırma görevlileri önemli bir rolü üstlenmektedirler. Bu nedenlerle araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin önemi de oldukça büyüktür.

Bu çalışmada ise özel üniversitelerden biri olan Bilgi Üniversitesi'nde ve devlet üniversitelerinden biri olan Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyi saptanmaya çalışılmıştır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı Bilgi Üniversitesi'nde ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir.

Bu amaca ulaşmak üzere aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- 1) Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin genel olarak iş doyum düzeyleri nedir?
- 2) Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri nedir?
- 3) Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?
- 4) Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin genel olarak iş doyum düzeyleri nedir?
- 5) Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri nedir?
- 6) Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?
- 7) Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin kendi içinde ve aralarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 8) Bilgi Üniversitesi'nde ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlileri, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, kıdem gibi özelliklere göre gruplandırıldıklarında, içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri arasında aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden ne kadar mutlu olduğu saptanacaktır. Böylelikle alınan sonuçlar doğrultusunda varsa eksiklerin belirlenmesi ve giderilmesinde araştırmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra yine elde edilecek bulgular yardımı ile öğrenilecek olumlu yönlerin desteklenmesinde yine araştırmanın faydalı olacağına inanılmaktadır.

Ayrıca elde edilecek sonuçların özel ve devlet üniversitelerinde araştırma görevlisi olmayı düşünen bireylere yol göstereceği ve araştırma görevlilerinin iş doyumuna dönük çalışmalar için bilimsel bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma Bilgi Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, izlenen işlem yolu ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmış ve elde edilen bulgular raporlaştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini Bilgi Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri içerisinde yansız seçim yoluyla seçilen 245 kişilik bir grup oluşturmaktadır. Bilgi Üniversitesi'nde görev yapmakta olan toplam 96 araştırma görevlisinden 45, Yıldız Teknik Üniversitesi'nden görev yapmakta olan toplam 478 araştırma görevlisinden 200 kişi araştırmaya katılmıştır. Anket uygulanan deneklerin listesi Ek-1'de verilmiştir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmanın verileri literatür taraması ve anket uygulama yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyum Anketi kullanılmıştır (Ek-2).

Minnesota İş Doyum Anketi (MİDA) araştırmacılar arasında çok yaygın olarak kullanılan bir ölçektir. MİDA, 100-maddeden oluşan uzun metin ve 20-maddeden oluşan kısa metin olmak üzere iki şekildedir. Diğer ölçeklere göre daha spesifik 20 boyutu kapsamaktadır. Uzun metinde her boyut için beş madde bulunurken, kısa metinde her boyut için bir madde bulunmaktadır. Kısa metni kullanan birçok araştırmacı, bütün maddeleri toplam bir sonuçta birleştirmekte, veya içsel ve dışsal doyum ölçeklerini maddelerin alt kümelerinden hesaplamaktadırlar. Dışsal doyum işteki görev veya işin kendisi ile özellikler, örneğin ücret, ile ilgilidir. İçsel doyum ise işteki görevlerin doğası ve insanların yaptıkları iş konusunda nasıl hissettiklerine yöneliktir.

Çalışmada kısa metin olarak anlatılan 20 maddeden oluşan anket kullanılmıştır. Kısa metin için, birçok araştırma dışsal, içsel ve toplam skor için birbirine tutarlı, kabuledilir güvenilirlik göstermektedir (Spector, 1997, s.15). Ayrıca, Cronbach-Alpha testi ile anketin güvenilirliği ölçülmüş ve Alpha değeri 0,9171 olarak bulunmuştur (Ek-3). Bu da bize anketin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermiştir. Daha sonra 30 kişiye uygulanarak anketin güvenilirliği bir kez daha test edilmiştir. Daha önce Şebnem Bayraktar tarafında yapılan “Job Satisfaction of Instructors at Private and State Universities in Turkey” adlı lisans tezinde de bu anket uygulanmış ve güvenilirlik yüksek çıkmıştır. Anket Türkçeye Aslı Baycan (1986) tarafından çevrilmiştir (Bayraktar, 1996, s.51).

Çalışmada kullanılan Minnesota Doyum Anketi 20 maddelik Likert – tip ölçek şeklindedir. Sorulara verilen cevaplar 1 (HM= hiç memnun değilim) den 6 (OÇ=çok memnunum)’a doğru altı seçenek şeklinde sıralanmıştır. Dereceler ölçeğinde yer alan her bir aralığa ilişkin değerler aşağıdaki gibi bulunmuştur.

Şekil 1 Ölçek Değeri Aralıkları

Aritmetik		
Ortalama (X)	Kısaltma	Açıklama
1-1,83	HMD	Hiç memnun değilim
1,84-2,669	MD	Memnun değilim
2,67-3,499	M	Memnunum
3,5-4,33	BM	Biraz memnunum
4,34-5,17	OM	Oldukça memnunum
5,18-6	ÇM	Çok memnunum

Aşağıda her anket sorusunun hangi faktörü ölçmekte olduğu gösterilmektedir.

Şimdiki işim hakkında hissettiklerim;

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (**Aktivite, İ**)
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından (**Bağımsız Olma, İ**)
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından (**Varyete, İ**)
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından (**Sosyal Statü, İ**)
5. Üstlerin yönetim tarzı açısından (**Üstler ile Sosyal İlişkiler, D**)

6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından (**Teknik Destek, D**)
7. Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından (**Etik Değerler, İ**)
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından (**İş Güvenliği, İ**)
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından (**Sosyal Hizmetler, İ**)
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından (**Otorite, İ**)
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından (**Yetenekleri Kullanabilme, İ**)
12. Akademik kararların uygulamaya konması bakımından (**Şirket Politika Uygulamaları, D**)
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından (**Ödemeler, D**)
14. Terfi olanağımın olması açısından (**İlerleme, D**)
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından (**Sorumluluk, İ**)
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından (**Yaratıcılık, İ**)
17. Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından (**Çalışma Şartları, D**)
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından (**Çalışma Arkadaşları, D**)
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından (**Tanınma, D**)
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden (**Başarı, İ**) (Bayraktar, 1996, s.46-47).

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizinde SPSS adlı program kullanılmıştır. Bu program yardımıyla cevapların ağırlıklı ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış, t-test ve varyans analizi-tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. Varyans analizinde farklılığın kaynağını bulmak için ise LSD testinden faydalanılmıştır.

BÖLÜM III

KURAMSAL BİLGİLER ve ARAŞTIRMALAR

İş Doyum Araştırmalarının Tarihi

İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarının tarihine baktığımızda, ağırlıklı olarak Frederick W.Taylor (1916), F. Roethlisberger ve Mayo (1920-1941), Uhrbrock (1934), Hoppock (1935), Hersey (1936)'den bahsedildiğini görmekteyiz.

Frederick W.Taylor (1916), işgören motivasyonun çoğunlukla onların paraya olan ilgilerine bağlı olduğuna inanıyordu. İş doyumunun en yüksek olduğu durumun, işgörenin en az efor ile en fazla para kazanması olduğunu ileri sürmekteydi. Hem üretimin hem de doyumun, işgörelere adil ücret ve fazla yorgunluk vermeyen çabuk yapılabilecek işler verildiğinde elde edileceğini düşünmekteydi. Taylor'ın görüşleri, araştırmaların dikkatini kişisel doyumdan iş standartlarına (durumuna) çevirmekteydi. Para (mali) ödölü, tartışmasız ilk sıradaki iş doyumunu sağlayan etkendi. Yorgunluğa sebep olan işlerin üretimi düşürdüğü düşünöldüğü için, "Ana Konu", yorgunluğu azaltacak şekilde işlerin nasıl düzenleneceğiydi. Çalışmalar, değişen çalışma saatleri ve verilen dinlenme araları üzerine odaklanmıştı (Locke, 1976, s.266).

Studs Terkel iş doyumunu ile düşöncelerini şu şekilde ifade etmiştir,

Pek tabii ki, az da olsa yaptığı işten zevk alanlar vardır; Hintli taşçı işine bakar ve işinin ne kadar iyi olduğunu düşünür; Chicago'lu pianist mutluluğu notalarda arar ve bulur; ciltçi bir parça tarih biriktirir; Brooklyn'li itfaiyeci bir hayat kurtarır.

Birçokları içinse, memnuniyetsizlik hep vardır. Mavi – yakalıların söylediğı kederli caz şarkıları, beyaz – yakalıların figanlarından daha acıdır. "Ben bir makinayım" der kaynakçı. "Kafese konuldum" der veznedar, ve otel recepsiyonistinin sesi yankılanır. "Benim yaptığımı bir maymunda yapabilir". "Çifiliğın aletlerinden az işe yarıyorum" der göçmen işçi. "Ben bir objeyim" der model.

Mavi – yakalılar ve beyaz – yakalılar müşterek bir cümle ile seslenirler: "Ben bir robotum." Genç muhasebeci açıkça şöyle der; "Konuşulacak hiçbir şey yoktur".

Studs Terkel (Locke,1976, s.266)

Hawthorne Araştırmaları olarak bilinen ve Harvart Üniversitesi'nden F. Roetlisberger ve Elton Mayo önderliğindeki bir grup bilim adamının Western Elektrik Şirketi'nin Chicago'nun banliyösü olan Cicero'daki Hawthorne fabrikasında yaptıkları araştırmalar da işgörenlerin iş doyumlarını araştıran ilk çalışmalardan biridir. Araştırmacılar Hawthorne fabrikasında, ışıklandırma, ısıtma, yorgunluk ve fiziksel yerleşim düzeninin işgörenlerin verimliliği üzerindeki etkilerini araştırmak ve incelemek üzere çalışmalarına başlamışlardır. Araştırmacıların başlangıçtaki hipotezi şu olmuştur: Işıklandırma, ısıtma, dinlenme zamanları gibi fiziksel iyileştirmelerin derecesi arttıkça prodüktivite de artacaktır.

Ancak yapılan deneyler ve araştırmalar bu hipotezi doğrulamamıştır. Bazen iyileştirmelere rağmen verimlilik değişmemiş, bazen de herhangi bir iyileştirme olmadan verimlilik artmıştır. Bunun üzerine araştırmacılar, dikkatlerini fiziki faktörler yerine sosyal faktörler üzerine çevirmişlerdir. Bu safhada yeni hipotez, verimlilik artışının ancak işgörenlerin motivasyonu, uygulanan nezaret şekli, doyum ve aralarındaki ilişkiler tarafından, yani sosyal faktörler tarafından açıklanabileceği olmuştur (Koçel, 1993, s.144).

İşgörenlerle görüşmeler yapılmış ve onların iş doyumunu sağlayan etkenlerin neler olduğu ve işlerinde neleri sevip nelerden hoşlanmadıkları sorulmuştur. Birçoğu işlerine yönelik karışık duygular beslemekte, birçoğu ise ekonomik koşullardan ziyade sosyal koşullardan bahsetmişlerdir. Araştırmacıların elde ettiği sonuçlar paranın sanıldığı kadar fazla önemli olmadığını göstermiştir. "Birçoğumuz, sosyal saygınlıktan kaynaklanan bir doyum istiyoruz" derler. Patronun, onları iyi becerileri olan ve iş grubunun birer üyesi olarak görmesini istemişlerdir. Yapılan bu çalışmalar sonraki 20 yıl süresince yapılacak çalışmalar üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Taylor parayı vurguladığı halde, Hawthorne çalışmalarına dayalı açıklamalar, paraya iş doyumunu sağlayıcı bir etken olarak itibar etmemişlerdir.

1930'lu yıllarda iş doyumunu üzerine geniş çaplı birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmalar keşifseldir; bunlar iş doyumuna bağlı değişkenleri meydana çıkarmayı hedeflemişlerdir. Bu yaklaşımla, araştırmacılar, işgörenleri doyuma ulaştırmanın ne olduğu sorusu ile ilgili çok daha ileri görüşlü bir yaklaşım sergilemişlerdir.

1934'de Uhbrock büyük sayıda fabrika işgörenlerini inceler. İşçiler, ustabaşları ve memurlar olmak üzere 4000 kişilik bir örneklem grubu üzerinde yaptığı araştırmada kişinin örgütteki pozisyonuna bağlı olarak tutumlarda önemli farklılıklar olduğunu belirler. Ustabaşılar memurlardan daha olumlu, memurlar da fabrika işgörenlerinden daha olumluydular. Hoppock (1935) da buna benzer bir farklılık belirlemiştir. Genel olarak, profesyonel ve yönetim kadrosundaki çalışanlar, el gücüne dayalı iş yapan çalışanlardan işlerinde daha mutluydular. Hoppock, ücret ve çalışma saatlerinin olduğu kadar, sosyal faktörlerin ve işin kendine has doğasından kaynaklanan bir çok faktörün iş doyumuna neden olduğunu düşünmekteydi. Daha sonra Hersey (1936) bu farklı faktörlerin önemini dokümanlaştırmaya çalışmıştır. Sendikaya üye olan ve olmayan işgörenler arasında, 14 politikanın önemi ile ilgili araştırma yapmıştır. Şekil 2'de de görüldüğü gibi, her iki grup içinde iş güvenliği önemliydi. Birçok sendika üyesi için şikayetlerinin değerlendirilmesi (kaale alınması) önemliydi. İnisiyatif kullanmalarına şans tanınması veya tanınmaması gibi diğer konular, her iki grup için de (sendikalı veya sendikasız) önemli değildi. Ancak burada alınan sonuçlarda ön plana çıkan cevapların araştırmanın yapıldığı dönem ile oldukça ilgili olduğu da göz ardı edilmemeliydi. Örneğin; ülkedeki işsizlik oranının yüksek olduğu 1930'lu yıllarda iş güvenliğinin öneminin alınan sonuçlarda en ön plana çıkan cevap olması doğaldı.

Yaklaşık 25 yıl önce Locke (1976) konu ile ilgili yapılmış 3000'den fazla çalışmanın olduğunu gözlemlemiştir. Ancak, literatür iş doyumunun doğası ve ilişkileri ile ilgili birbirinden farklı sonuçlarla doludur. Literatürdeki bazı çıkarımlar yayınlandıkları zamanlarda aşıkâr doğrular gibi görünmekteydi. Örneğin, bir zamanlar iş doyumuna ulaşmış işgörenlerin, işlerinden hoşlanmayan işgörenlerden daha üretken oldukları açıkça kabul edilmekteydi. Mesela, Tiffin (1943) insan ve makine arasındaki temel farkın insanın üretkenliğinin büyük ölçüde işi ve işvereni hakkında düşündükleri ile ilgili olduğunu söylemişti. Oysa ki bugün bu ilişkinin bu kadar açık olmayabileceği gözlemlemiştir.

İş doyumuna olan ilgi bu noktadan itibaren hızla arttı. Bugünlerde birçok araştırmacı konu ile ilgilenmektedir ve konu üzerine yapılmış bir çok araştırma bulunmaktadır.

Şekil 2

Geçmişteki İş Doyumu: Şirket Politikaları Öneminin Sendikalı ve Sendikasız Çalışanlarca Değerlendirilmesi

Çalışanların “En Önemli” Olduğunu Düşündüğü Faktör (%)

Faktör	Sendikalı	Sendikasız
Çalışanlara hisse verme	05	02
Yönetimde söz hakkı	13	06
Şikayetlere karşı adil düzenlemeler	80	24
Yükselme Şansı	28	47
İş Güvenliği (İşsizlikten Korunma)	65	93
Sağlık Yardımları	00	06
İş Güvenliği (Çalışma Koşulları)	57	21
Maaş	49	51
Çalışma Şartları	49	45
Çalışma Saatleri	13	23
Denetim	18	38
Ödeme Metodu	00	02
Sigorta ve Emeklilik Hakları	18	36
İnsiyatif Kullanabilme Şansı	05	06

İş doyumu kavramı motivasyon konusunun önemli bir boyutudur. Bu nedenle aşağıda motivasyon nedir sorusuna cevap aranacak ve de çalışmada kullanılan Minnesota İş Doyum Anketi’i Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramına ve Herzberg’in Çift – Faktör Teorisi (Hijyen – Motivasyon) ‘ne dayalı olmasından ötürü bu iki motivasyon kuramına değinilecektir.

Motivasyon

Latince “movere” sözcüğünden gelen motivasyon, hareket ettirme, özendirme anlamına gelmektedir. Aydın’ın (1993, s.77) Chruden, Sherman’dan aktardığına göre yapılan tanımların çözümlemesi sonunda motivasyonun üç etkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Bu etkenlerin soru biçiminde belirtilmesi konunun daha net olarak anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Sorular şunlardır: 1) Bir davranışa güç veren nedir? 2) Bu davranışa yön veren, onu yönlendiren nedir? 3) Söz konusu davranış nasıl sürdürülür? Motivasyonun bu üç ögesi insanın işbaşındaki davranışını anlamada önemlidir.

Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır (Başaran, 1994, s.316).

Motivasyonu “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları” şeklinde tanımlamak da mümkündür. Görüldüğü üzere, motivasyon konusu esas itibariyle;

- a) kişilerin bekleyiş ve ihtiyaçları
- b) amaçları
- c) davranışları
- d) kendilerine performansları hakkında bilgi verilmesi (feedback) konuları ile ilgilidir.

Koçel’in (1993, s.367) Herbert’ten aktardığına göre motivasyon sürecini tam olarak kavrayabilmek için kişileri belirli şekillerde davranmaya zorlayan nedenleri (davranış saikleri), kişinin amaçları, davranışların sürdürülme olanakları gibi konuların incelenmesi gerekmektedir.

Thierry ve Koopman’ın (1984, s.133) Cummings ve Schwab’dan aktardığına göre motivasyon konusu ile ilgili bu üç sorunun cevaplanması gerekmektedir;

- 1) Kişinin dikkatini çeken şey nedir? Kişi nasıl harekete geçirilir?
- 2) Hangi yolla motivasyon performans (işleme) kanalize edilebilir?
- 3) Motivasyonun devamlılığı nasıl sağlanabilir, örneğin, ihtiyaç giderildikten sonra veya amaca ulaşıldıktan sonra?

Thierry ve Koopman'ın (1984, s.135) Lawler'dan aktardığına göre Lawler çeşitli motivasyon kuramları arasındaki belli başlı benzerliklere değinmiştir. Bu benzerlikler şunlardır;

- 1) Motivasyon, bireyin özelliği (örneğin; kişinin deneyimi) ile ilgili olduğu kadar çevreye ait (örgütün yapısı) özelliklerin (kuvvetlerin) birleşimi tarafından belirlenir.
- 2) İnsanlar davranışları ile ilgili sürekli kararlar alırlar (ihtiyaçlar bitmez).
- 3) İnsanların başarmaya çalıştıkları amaçlar ve ulaşmaya çalıştıkları ödüller ve kaçınmaya çalıştıkları cezalar vardır.
- 4) İnsanın davranışını belirleyen etmenlerden birisi, verilen görevin sonucunda kişinin kazanacağını bildiği ödüdür.
- 5) İnsanların aldıkları ödül içsel (yani iyi iş başarma duygusu) ya da dışsal (mevki kazanma, terfi ettirilme) olabilir.
- 6) İnsanlar bazen verilen görevin sonucunun kendileri için olabilecek önemini algılayamayabilirler. Bu nedenle, ödül ile işin başarısı arasındaki ilişki ortaya açıkça konulmalıdır.

Motivasyon teorilerini iki ana grupta toplamak mümkündür. Birinci grup Kapsam Teorileri olarak adlandırılabilir ve içsel faktörlere ağırlık veren teoriler, ikinci grupta Süreç Teorileri olarak adlandırılabilir ve dışsal faktörlere ağırlık veren teorilerdir.

Kapsam Teorileri, kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevkeden faktörleri anlamaya önem vermektedir.

İnsanı sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olarak ele alan görüşler, kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, his, arzu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel (cognitive) ve hissel yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye ağırlık vermektedir. Bunun arkasındaki varsayım şudur; Eğer kişiyi belirli şekillerde davranmaya zorlayan faktörler anlaşılırsa ve kavranılırsa, bu faktörlere hitabetmek suretiyle kişi daha iyi motive edilebilir. Yani kişiler, örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevkedilebilir (Koçel, 1993, s.370).

Koçel'in (1993, s.376) Willams'dan aktardığına göre süreç teorileri adı altında toplanan motivasyon teorilerinin ağırlık noktası ise, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Başka bir deyişle, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması (veya tekrarlamaması) nasıl sağlanabilir, sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı sorudur. Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevkeden faktörlerden birisidir. Bu içsel faktörlere ek olarak dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi motivasyon sorusuna cevap arandıktan sonra şimdi bu çalışma için önemli olan Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramına ve Herzberg'in Çift – Faktör Teorisi (Hijyen – Motivasyon) 'ne değinilecektir.

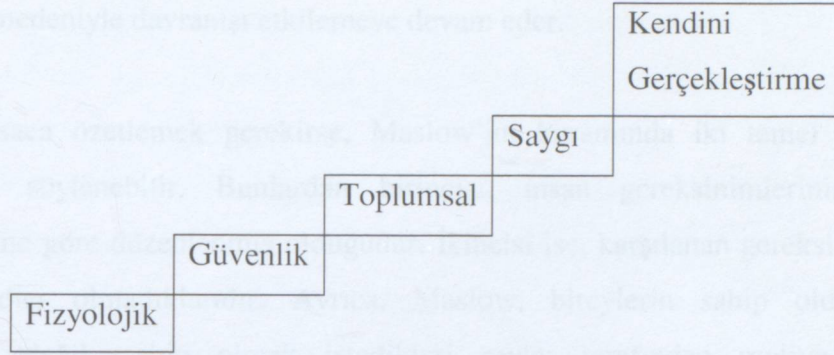
Belli Başlı Motivasyon Kuramları

Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Locke'un (1976, s.1302) Maslow'dan aktardığına göre Maslow'un teorisi (1954-1970) insanın beş ana gereksiniminin olduğunu ileri sürmektedir; 1) fizyolojik ihtiyaçlar; yemek yeme, su, hava, vs, 2) güvenlik ihtiyaçları; ekonomik (iş) güvenlik olduğu kadar tehlikelerden korunma, 3) ait olma (toplumsal) ve sevgi ihtiyaçları, 4) saygı ihtiyaçları; başarı, üstünlük ihtiyacı ve başkaları tarafından kabul görme, 5) kendini gerçekleştirme; "yaratıcılık (eğilim) ...kişide var olan potansiyelin gerçeğe dönüşmesi" veya "isteğin giderek daha fazla yoğunlaşması, gerçekleşebilecek her şeyin gerçekleşmesi" olarak tanımlanabilir

Aydın'ın (1993, s.82-83) Hicks ve Gullett'ten aktardığına göre Maslow'un kuramının dayanakları dört noktada toplanabilir;

1) İnsanın gereksinimleri önem sırasına göre düzenlenmiştir. Bu sıralama aşağıda olduğu gibi yapılabilir.



Şekil 3 Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi

Kaynak: Ralph W. Reber, Gloria E. Terry. Behavioral Insights for Supervision. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1975, s.33.

Yukarıdaki şemada da görüldüğü gibi, temelde fizyolojik ve tepede kendini gerçekleştirme gereksinimleri yer almaktadır. Gereksinim hiyerarşisinin temelinde bulunan fizyolojik ve onu izleyen güvenlik gereksinimleri, birincil ya da temel gereksinimler olarak da nitelendirilmektedir. Toplumsal, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri de ikincil gereksinimler olarak görülmektedir. Bu “güçlülük” ya da doyumda ivedilik hiyerarşisi, en ivedi gereksinimin bireyin dikkatini kendi üzerine çekerken, daha az güçlü gereksinimlerin en aza indiğini, hatta unutulduğunu göstermektedir.

2) İnsan sürekli olarak istemektedir. Bu nedenle gereksinimler, hiçbir zaman tamamen karşılanmamaktadır. Bir gereksinim karşılanır karşılanmaz gücü azalmakta ve yeni bir gereksinim ortaya çıkarak onun yerini almaktadır. Bu, insanı kendi gereksinimlerini karşılamak için eyleme geçiren ve bitmeyen bir süreçtir.

3) Doyum sağlayıcı düzeyde karşılanan bir gereksinim, davranışı motive işlevini yitirir. Karşılanan gereksinimin yerini alan karşılanmamış gereksinim bireyi motive etmeye başlar. Örneğin; düzenli olarak uyuyan bir insan için uyku, motive edici olmaktan çıkar. Eğer bir birey 48 saat uyumazsa, bu durumda bireyin kendine saygı duyulması ve tanınma gereksinimleri en alt düzeye düşer, dinlenme gereksinimi birincil motive edici rolü oynar.

4) Gereksinimler arası bağımlılık ve binişiklik vardır. Bir gereksinim doğduğunda diğer gereksinim kaybolmadığına göre, bir gereksinim karşılanmış olsa da, bağımlılık ve binişiklik nedeniyle davranışı etkilemeye devam eder.

Kısaca özetlemek gerekirse, Maslow'un kuramında iki temel görüşün ileri sürüldüğü söylenebilir. Bunlardan birincisi, insan gereksinimlerinin bir önem hiyerarşisine göre düzenlenmiş olduğudur. İkincisi ise, karşılanan gereksinimlerin artık motive edici olmadıklarıdır. Ayrıca, Maslow, bireylerin sahip oldukları şeyler tarafından değil, sahip olmak istedikleri şeyler tarafından motive edildiklerini belirtmektedir (Aydın, 1993, s.82-83).

Maslow'un Teorisi ile İlgili Yapılan Çalışmaların Olumlu Sonuçları

Bayraktar'ın (1996, s.12) Greene, Adam, Ebert'ten aktardığına göre Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, yönetici ve idareciler arasında birkaç sebepten dolayı ilgi görmüştür. İlk olarak, daha yüksekteki ihtiyaçlara konsantre olmadan önce hayatın temel ihtiyaçlarına konsantre olunacağı gerçeği çok anlamlıdır. İkinci olarak, ihtiyaçların hiyerarşisi, insan doğasından gelen hayata olumlu bakış açısı ile uyumludur. İnsanların büyüdükçe ve olgunlaştıkça; gururlu, saygı duyulan ve yaratıcı vatandaşlar olacağı gerçeğini içerir. Ronen ve Kraut (1980), Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin, kendilerinin yaptığı test sonuçları ile genelde tutarlı olduğunu bulmuşlardır.

Bayraktar'ın (1996, s.12) Root ve Tosi'den aktardığına göre Root ve Tosi de kendi ülkeleri yöneticileri arasında yaptıkları araştırmalarda, Maslowcu yaklaşımla da tutarlı olarak, aşağıdan yukarı çıktıkça artan bir doyumsuzluk gözlemlemişlerdir. Ancak, ekonominin araştırmanın yapıldığı zamanla durgunluk içinde olması sebebiyle, güvenlik ihtiyacı da altta olmasına rağmen yüksek skorlar almıştır. Porter'ın (1964) araştırmasında da Maslow'un teorisi, sonuçlar Root ve Tosi'indeki kadar yüksek olmasa da, desteklenmektedir ve yine altta olmasına rağmen güvenlikten duyulan doyumsuzluk yüksek skorlar almıştır.

Bununla birlikte Bayraktar'ın (1996, s.13) Rowland ve Ferris'den aktardığına göre Porter yüksek düzeydeki ihtiyaçların düşük düzeydeki ihtiyaçlardan daha iyi motivatörler olduklarını bulmuştur.

Çift – Faktör Teorisi (Hijyen – Motivasyon Teorisi)

Herzberg Kuramı, dıştan motive etme kuramıdır. Çünkü, bu kurama göre, iş doyumu ya da iş doyumsuzluğu yaratan etkenler yönetici tarafından kontrol edilmektedir.

Koçel'in (1993, s.374) McFarland'an aktardığına göre bu teori Herzberg'in 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yapmış olduğu bir araştırmanın sonuçlarından doğmuştur. Bu araştırmada çok basit bir şekilde şu soru sorulmuştur: "İşinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız". Araştırma verileri incelendiğinde araştırma konusu olanların, kendilerini en iyi ve doyuma ulaşmış hissettiklerini anlatırken iş ile direkt ilgili olan iş'in kendisi, başarma, sorumluluk vs. kavramları kullandıkları görülmüştür. Aynı şekilde kendilerini en kötü ve en az doyuma ulaşmış hissettiklerini anlatırken de iş ile ilgili olmakla beraber iş'in dışında bulunan ücret, çalışma koşulları, nezaret vs. kavramları kullanmışlardır.

Bunun üzerine Herzberg bu kavram ve terimleri iki grupta toplamıştır.

Birinci grup Motive Edici Faktörler adı verilen gruptur. Bu grup iş'in kendisini, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarma ve tanınma (recognition) gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır.

İkinci grup faktörler ise Hijyen Faktörleri adı altında toplanmıştır. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı gibi faktörler hijyen faktörlerini oluşturmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır. Ancak motivasyon, motive edici faktörlerin varlığı ile mümkündür. Bu durumu aşağıdaki gibi gösterebiliriz.

Motive Edici Faktörler

Mevcut Değil Mevcut
 Motivasyon Yok < ----- > Motivasyon Var

Hijyen Faktörleri

Mevcut Değil Mevcut
 Motivasyon Yok < ----- > Motivasyon Olabilir

Şekil 4 Motive Edici Faktörler- Hijyen Faktörleri

Kaynak: Koçel, 1993, s. 375.

Hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörlerdir. Ancak varlıkları, motivasyon için gerekli ortamı yaratır. Motivasyon, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörlerini sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, bireyleri motive etmeye yetmeyecektir (Koçel, 1993, s.374-375).

Aydın'ın (1993, s.89) Herzberg'den aktardığına göre Çift – Faktör Kuramını kısaca aşağıdaki gibi üç madde altında toplayabiliriz;

- 1) İş doyumu olduğunda var olan etkenler, iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerden ayrıdır.
- 2) İş doyumunun tam zıttı iş doyumunun olmamasıdır, iş doyumsuzluğu değildir.
- 3) Benzer biçimde, iş doyumsuzluğunun tam zıttı iş doyumsuzluğunun olmamasıdır, iş doyumu değildir.

Teori Üzerine Bazı Araştırmaların Sonuçları

Bayraktar'ın (1996, s.15-16) Crabbs'den aktardığına göre iş doyumunu sağlayan faktörlerle (motivatorler) iş doyumsuzluğuna sebep olan faktörlerin (hijyenler) birbirlerinden farklı olduğuna dair araştırma Cummings (1975) tarafından yapılmıştır. Kültürel olarak kompleks (değişik kültürlerden birçok çalışanı olan) Panama Canal Şirketinde ABD vatandaşı olan ve ABD vatandaşı olmayan çalışanlar arasında yapılan araştırmanın sonuçları genelde “motivasyon hijyen teorisi” ni desteklemiştir. Aynı zamanda, iş doyumunu sağlayan hijyen faktörlerin yüzdesinin, ABD vatandaşlarında daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Stoltz (1968, s.16) iş doyumsuzluğuna sebep olan faktörlerin mevcudiyetinin, üretkenlik üzerindeki önemli etkilerinin bulunduğu dair az kanıt bulmuştur. Diğer taraftan, iş doyumunu arttıran faktörlerin daha üretkenlik sağladığını ve iş doyumsuzluğunu azalttığını ortaya çıkarmıştır.

İçsel ve Dışsal Faktörler

Aynı iş yerinde çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin eşit olmasının nedenleri aynı mıdır? İş doyumuna sebep olan faktörler her birey için farklı olabilir mi? Örneğin; bir kişi aldığı ücretten (dışsal faktör) dolayı işinden mutlu olduğunu söylerken bir diğeri işinin kendisine sağladığı sosyal statüden (içsel faktör) dolayı işinden mutlu olduğunu söyleyebilir. Bu durumda iş doyum düzeyleri eşit çıksa dahi, iş doyumuna sebep olan faktörler birbirinden farklıdır. Öyleyse içsel ve dışsal faktörler nedir?

Oran'ın (1989, s.11) Dyer ve Parker'dan aktardığına göre, "Wernimont, 1972'deki bir yazısında içsel faktörleri içsel duygular, dışsal faktörleri dışsal durumlar olarak tanımlamıştır."

Slocum 1971'de içsel ödüllerin daha çok Maslow hiyerarşisindeki, yüksek seviyedeki ihtiyaçların doyumuyla, ücret, promosyon ve güvenlik gibi dışsal ödüllerin ise daha çok düşük seviyedeki ihtiyaçların doyumuyla ilgili olduğunu belirtmiştir.

Saleh ve Grygier ise 1969'da içsel faktörleri doğrudan işin performansı ile ilgili, dışsal faktörleri ise işin yapıldığı çevre ile ilgili faktörler olarak tanımlamıştır.

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) içsel ve dışsal faktörleri aşağıdaki şekilde tanımlamıştır:

Dışsal Faktörler

- 1 Maaş, zam
- 2 İşle ilgi teknik destek alma ve yardım görme
- 3 İş ilişkileri, verilen desteğin kalitesi
- 4 Şirket politikaları ve idaresi
- 5 Çalışma şartları
- 6 İş güvenliği

İçsel Faktörler

- 1 Başarı
- 2 Tanınma
- 3 Kendi ve başkasının işinden sorumlu olma
- 4 İlerleme ve tecrübe kazanma
- 5 İşin kendisi

Bayraktar'ın (1996, s.18-19) Baycan'dan aktardığına göre Dawis, Weiss, England ve Lofquist 1967'de, "İş Düzenlemeleri Teorisi"ni önerdiler ve Herzberg'inkine çok benzer içsel ve dışsal faktörler ayrımı yaptılar. Bireyin ne yaptığı

ile ilişkili faktörler içsel faktörler, bireyin işini yaptığı çevre ile ilgili faktörleri dışsal olarak tanımladılar. Buna göre içsel ve dışsal faktörleri aşağıdaki gibi sıraladılar.

İçsel faktörler:

Aktivite	: iş ile ilgili olarak meşgul olma
Bağımsız Olma	: işi ile ilgili kendi başına çalışabilme
Varyete	: zaman zaman farklı işler yapma
Sosyal Statü	: toplulukta değer verilen biri olma şansına sahip olma
Etik Değerler	: bireyin değerlerine aykırı iş yapmaması
İş Güvenliği	: işten çıkarılma endişesi taşınmaması
Sosyal Hizmetler	: başkalarına faydalı olabilme
Otorite	: başkalarına ne yapacaklarını anlatabilme şansı
Yetenekleri Kullanabilme	: yeteneklerini sergileyebilecek işler yapabilme
Sorumluluk	: kendi kararlarını uygulayabilme
Yaratıcılık	: işin yapılmasında bireyin kendine has metotları kullanabilmesi
Başarı	: bireyin işten aldığı başarıya doyumu

Dışsal Faktörler:

İlerleme	: işte ilerleme şansı
Şirket Politika Uygulamaları	: şirket politikalarının uygulamaya konma şekli
Çalışma Arkadaşları	: bireyin çalışma arkadaşları ile geçinebilmesi
Tanınma	: yapılan iş sonucu övgü kazanılması
Çalışma Şartları	: işteki çalışma koşulları
Ödemeler	: maaş, prim, kar payı, emeklilik ikramiyeleri
Üstler ile Sosyal İlişkiler	: bireyin üstü ile ilişkileri
Teknik Destek	: yol gösterme ve karar vermede üstün yeterliliği.

Görüldüğü gibi içsel faktörler performanstan kaynaklanmaktadır ve kişi kendini ödüllendirdiği için içseldirler. Bu faktörler; kişinin kendine duyduğu saygı ve ideallerini gerçekleştirme gibi, yüksek seviyedeki ihtiyaçların doyumunu sağlayanlar olarak düşünülebilir. Bu faktörlerin doyurulması sonucu; başarıya ulaşma ve kendi bilgi ve becerilerini tam olarak kullanabilme gibi hisseler edinilir.

Diğer taraftan, dışsal faktörler işin şartları olarak ve daha çok düşük seviyedeki ihtiyaçların doyumunu sağladıkları düşünülebilir. İçsel faktörlerin, bireyin iç dünyasından kaynaklanıyor olması gerçeği, onları dışsal faktörlerden ayıran önemli bir ayrımdır.

İşin Boyutları

Çalışmada kullanılan Minnesota Doyum Anketi İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Genel Doyum başlıkları altında işin boyutlarını kapsamaktadır. Bu nedenle aşağıda dokuz başlık altında işin boyutlarına değinilecektir.

İş

İşe ilgi ve iş doyumunu ile ilgili olan kavramlar şunlardır; kişinin yetenek ve kabiliyetinin değerlendirilmesi, yeni bilgiler kazanması için fırsatların verilmesi, yaratıcılık, varyete, zorluk derecesi, iş yükü, sorumluluk, iş metotlarını ve iş hızını kontrol etmek (otonomi) ve iş zenginleştirmesidir.

Yukarıdaki kavramlar kişilerin anlayışına göre değişse dahi ortak bir noktada birleştikleri madde, zihinsel meydan okumadır. Yeni şeyler öğrenme, yaratıcılık, otonomi, zorluklarla başa çıkabilme ve işin düzenlemesine yönelik kararlarda sorumluluk alabilme, kişinin fikirsel gücünün (kabiliyetinin) kullanımı demektir.

Zihinsel meydan okumamanın yokluğu veya işin otomatik yapılması (efor, beceri ve düşünme gerektirmemesi) kişinin işinden sıkılmasına neden olur. Wyatt, Langdon, ve Stock (1937) yıllar süren araştırmaları sonucunda zihinsel meydan okumanın kişinin dikkatini meşgul etme ve toplamada yetersiz kaldığı durumlarda sıkıntının ortaya çıktığını bulmuşlardır. Sıkıntı, kullanılmayan zihni kapasitenin sonucudur.

Eğer işin meydan okuması yeterli büyüklükte ve işgören tarafından kabul edilebilir derecede ise, kişi iş ile daha çok ilgilenir ve işe daha çok katılımında bulunur. Zorluk derecesinin az olması iş doyumsuzluğuna sebep olduğu gibi çok fazla olması da aynı sonuca yol açmaktadır.

Sayet meydan okuma derecesi, kişinin başa çıkamayacağı derecede büyük ise, kişi hayal kırıklığı ve başarısızlık duygusunu yaşar. Eğer orta dereceli bir meydan

okuma söz konusu ise yani başarıya ulaşma zor ama mümkün ise, kişi mutlu olur ve iş doyumuna ulaşır. Kişi böylece hem başarı hem de kendini geliştirme duygularını yaşar (Locke 1976, s.1319-1320).

Ücret

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar, doyum veya doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. İşgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Ancak, bir noktadan sonra ücretin iş doyum üzerindeki etkisi, miktarı ile değil işgörenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir (Erdoğan, 1996, s.238).

Eşitlik teorisine göre, işgören kendisinin katkısı ve bunun karşılığında kazancı ile kıyasladığı kişinin katkısı ve kazancını karşılaştırarak eşitliliği değerlendirir. Kıyasladığı kişi, kendi işyerinden, başka bir işyerinden veya hatta daha önce çalıştığı işyerinden bir kişi olabilir. Eğer işgörenin kazancı ile kıyaslanan kişinin kazancı eşit ise, kişi durumu adaletli olarak değerlendirir (Karagöl, 1997; s.33). Yine eşitlik teorisine göre, kişi başkalarına göre daha fazla veya daha zor bir iş yapıyorsa (aynı bölümde, şirkette, meslekte gibi), daha fazla ücret alması gerektiğini düşünür. Adaletsiz ücret alan bireylerde iş doyumsuzluğunun olması son derece açıktır.

Ücretin bu denli önemli olmasının temelinde, kişinin fiziksel ihtiyaçlarını karşılama isteği yatmaktadır (yiyecek, korunma, giyinme gibi). Ancak aynı zamanda ücret bunun dışında başka şeyleri de ifade etmektedir. Ücret aynı zamanda başarının ve tanınmanın sembolüdür. Kimileri için statü sembolü, kimileri için güvenlik ve kimileri içinse hayatın her alanında istediği yapabilme için sonsuz bir özgürlük demektir (Locke, 1976, s.1322).

İlerleme

İnsanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına gelmek isterler. Terfi, yapılan işten elde edilen geliri arttığı kadar, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir (Erdoğan, 1996, s.239).

İlerlemede, eşitlik kavramından bahsedilmektedir. Diğer bir ifade ile işgörenlere yaptıkları iş karşılığında terfi fırsatı verilmesi olarak düşünülebilir. Prensip olarak her düzeydeki işgörenin başarılı olması halinde yükselme imkanı bulması yaptığı işteki doyumunu arttıracaktır. Buna karşılık, işletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, işgören başarılı olsa dahi yükselme olanağı bulamayacaksa kişinin giderek iş doyumunu azalacaktır (Erdoğan, 1996, s.240).

Bayraktar'ın (1996) Strauss ve Sayles'den aktardığına göre, ilerleme değişik gruplar için farklı anlamlar ifade etmektedir. Değişik işgören grupları, ilerlemeyi değişik ifadeler kullanarak belirtmişlerdir. Bu ifadeler, daha iyi bir statü ve iş arkadaşları tarafından takdir edilme, sorumluluk derecesi daha yüksek bir iş, iş güvenliliğinin daha fazla olması ve yüksek gelir şeklindedir.

Tanınma

İşgörenlerin hemen hepsi yaptıkları işten ötürü, özellikle görüşlerine itibar ettikleri iş arkadaşları ve üstleri tarafından, övülmeye ve hak ettiklerine inandıkları saygınlığı kazanmaya önem verirler. Benzer şekilde birçok işgören yaptıkları işten dolayı eleştirilmekten ve takdir edilmemekten rahatsızlık duyarlar. Yapılan iyi bir işe karşı gösterilecek takdirin iş doyumuna etkisi olumlu yönde olmaktadır.

Locke (1973), tanınmanın özellikle mavi yakalı işgörenler arasında iş doyumunu ve doyumsuzluğuna sebep olan nedenler arasında sıkça tekrarlananlardan biri olduğunu bulmuştur. Herzberg'in yöntemini kullanan araştırmacılar da aynı sonuca ulaşmışlardır.

Tanınmanın önemli bir fonksiyonu da kişinin iş performansına yönelik geri bildirim sağlamasıdır. Övgü, amirinin standartlarına göre, kişinin işini iyi yaptığına işaret ederken, yapılan eleştiri, belirlenen standartlara ulaşılmadığını gösterir. Bu geri bildirimlere dayanılarak, geçmişteki hatalar düzeltilebilir ve gelecekteki hedefler oluşturulur (Locke 1976, s.1324).

Çalışma Şartları

Çalışan bireyler, zamanlarını çoğunu iş ortamında geçirmektedirler. Bu nedenle çalışma ortamının fiziksel koşulları işgörenler için oldukça önemlidir.

Çalışma koşulları, daha önce bahsedilen teorilerden Maslow'un güvenlik ihtiyacı ve Herzberg'in de hijyen faktörleri kapsamına girmektedir.

İşgörenin iyi çalışma koşullarını tercih etmesinin altında yatan temel ilkeler şunlardır;

- 1) fiziksel ihtiyaçlara dayalı fiziksel rahatlık isteği
- 2) kişisel hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracak (ve/veya engellemeyecek) koşullar isteği

Locke'in (1976, s.1324) Barnowe'den aktardığına göre genel olarak işgörenler, tehlikesiz ve rahat olan fiziksel çevreye değer verirler. Sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma, ve ses (gürültü) gibi özellikler bakımından, bunların yüksek derecede olmaları yerine orta seviyede olmaları tercih edilmektedir çünkü yüksek dereceler (örneğin; çok fazla sıcaklık, çok az aydınlatma) fiziksel rahatsızlığa sebep olmakta ve kişinin çalışma yeterliliğini düşürmektedir. Birçok işgören, evlerine yakın yerlere, yeni olan binalara (eski olanlar yerine), temizliğe (temiz hava dahil), elverişli (yeterli sayıda) araç ve gereçleri olan yerlere önem vermektedirler.

Locke'in (1976, s.1325) Herzberg (1966) ve Whyte (1955)'den aktardığına göre fiziksel koşullar ile ilgili yapılan şikayetler ile derin hayal kırıklığının belirti ve göstergelerinin bağlantılı olduğunu (örneğin; endişe, kişisel problemler, yönetime olan güvensizlik, işi sevmeme) ve bu problemler çözümlendiğinde şikayetlerin de ortadan kaybolduğunu gözlemlemişlerdir.

Kişi

İşe karşı tutum konusunda çok fazla araştırma yapılmayan konulardan biriside, kişinin kendi hakkındaki görüşleri ile iş doyumuna ulaşmada bu görüşlerin nasıl etkili olduğu ve hangi koşulların kişiyi etkilediği ile ilgilidir. Bu araştırmalar kendini gerçekleştirmenin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Korman (1968), kendini gerçekleştirme düzeyi yüksek olan işgörenlerin işteki başarıdan, düzeyi daha düşük olanlara göre daha fazla mutlu olduklarını ileri sürmektedir.

Kendini gerçekleştirme düzeyi yüksek olan bireyler olmayanlara göre, 1) iddialı işlere eğilimlidirler, 2) mutluluğu başarıda bulurlar 3) adaletli yapılan ilerlemeyi isterler, fazla sorumluluk almaya heveslidirler, 4) kendine güven kaynağı olarak

prestije, sözlü taktire daha az değer verdiği düşünülür, 5) eleştirilerden duygusal olarak daha az etkilenirler, 6) iş ile ilgili daha az çatışma ve endişe duygusu yaşarlar, 7) daha az savunmacı olur ve savunma mekanizmalarını çalıştırır (Locke, 1976, s.1325).

Üstler, Yardımcılar ve Astlar

Araştırma sonuçları astların, “Saygılı (insaflı)” (Vroom, 1964) ve “İşgören-Odaklı” (Likert, 1961) üstleri sevdiklerini ortaya koymaktadır. “Saygılı” kavramı Ohio State faktör analiz çalışmalarından ortaya çıkmıştır. Bu kavram, üstün arkadaşlığı, iyi performansı övmesi, astların fikirlerini dinlemesi ve onlara kişisel yakınlık göstermesi gibi davranışlarını kapsamaktadır. “İşgören-Odaklı” kavramı ise Michigan çalışmaları sonucu ortaya çıkmış ve Ohio Üniversitesinin çalışması ile aynı konuları içermektedir.

Ast-üst ilişkisine başka bir bakış açısına göre ise, astların üstleri olan ilişkileri “Fonksiyonel” ve “Kişi” olarak iki grupta toplanmaktadır.

“Fonksiyonel” ilişkiye göre, yardımcıları, üstlerini kendilerine iş ile ilgili önemli değerler kazandırdığı için severler. Bu değerler iki başlık altında toplanır;

- 1) Göreve yönelik değerler; ilginç ve iddialı işler, iş hedeflerine ulaşmada yardım, engellemelerin kaldırılması, iyi gereçler, vs
- 2) İş performansına yönelik ödüller; ilerleme, ücretin yükselmesi veya yüksek gelir, sözlü taktir

Üstler ise yardımcılarını, kendi hedeflerine yaptıkları katkıya göre değerlendirmelidirler. Güvenilir, rekabetçi ve verilen işi kabul ve tamamlamada işbirlikçi yardımcıları üstler tarafından daha çok sevilir. Benzer şekilde, işgörenlerde bir üstleri olan yardımcılarından, onlara görevlerinde yardımcı olan veya ortak hedefe ulaşmada destek sağlayan ve ödüllendirilmelerine sebep olanları severler.

“Kişi” ilişkisine göre ise, üstler astları ile iş dışındaki konularla ilgili görüşür. Örneğin, astının sağlığı ile ilgilenir, kişisel konularda konuşur, iş dışı aktivitelerden bahseder, astının kişisel zevklerinden, tercihlerinden ve duygularından haberdardır.

İş doyumu yönünden geçerli olan hem “fonksiyonel” hem de “kişi” ilişkilerinin yüksek olmasıdır (Locke, 1976, s.1327).

Örgüt ve Yönetim

Örgüt, kişinin işteki görevini, iş yükünü, sorumluluk derecesini, ilerleme fırsatlarını, ücret oranını ve fiziksel çalışma şartlarını belirleyebilir. Aslında kişinin yöneticisinden ziyade, örgüt bu faktörler üzerinde daha fazla kontrole sahiptir. Kişi ile yönetim arasında fonksiyonel bir ilişkiden söz edilebilirken, Kişi ilişkisi uygulanmaz. Çünkü, Fonksiyonel ilişki daha kişisel olmayan bir ilişkidir.

Örgüt politikası ile ilgili kullanılan diğer iki kavram ise:

- 1) rol çatışması; rol beklentisinin uyumsuz ve çelişkili olma derecesi
- 2) rol belirsizliği; rol beklentisinin belirsiz, açık olmaması ve tanımlanmamış olma derecesidir.

Her iki kavramın da iş doyumsuzluğu ile alakalı olduğu bulunmuştur (Locke, 1976, s.1327-1328). Diğer bir ifade ile rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin olmadığı iş yerinde çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri daha yüksek olacaktır.

İş Güvenliği

İş güvenliğinin olması işgörenler için ayrı bir doyum faktörüdür. Kişi, çalıştığı işletmenin kendisine değer verdiğini, işini yapmak için gerekli özelliklere sahip olduğunu bilirse daha kolay iş doyumuna ulaşır (Erdoğan, 1996, s.244). Örneğin herhangi bir hastalığa yakalandığında, kazaya uğradığında, emekliliğinde karşılaşacağı sıkıntılar, çocuklarına sağlayacağı olanaklar ve benzeri konulardaki düşünceleri kişi için önemlidir (Fındıkçı, 2000,s.400).

Bayraktar'ın (1996) Strauss ve Sayles'den aktardığına göre, işgörenler için iş güvenliliği, işin sürekliliği ile sağlanır. Kişi için günlük fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması yeterli değildir. İhtiyaçlarının gelecekte de karşılanacağından emin olmak ister. Ronen ve Kraut'a göre (1980), iş güvenliği istediğiniz sürece işinizde çalışabilmek demektir.

Demografik Özellikler ve İş Doyumu

Çalışmada iş doyumu kavramı cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenleri bakımından ele alındığından aşağıda bu dört değişken üzerinde durulmuştur.

Yaş ve Kıdem

Berry'nin (1998, s.288) Rhodes'den aktardığına göre yaş ve iş doyumu arasında sıkı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Gençler ile karşılaştırıldığında yaşça daha büyük olanların işlerinden daha mutlu oldukları söylenebilir. Peki niçin? İnsanların zamanla değerleri mi değişmektedir? Yaşlandıkça işlerine olan ilgileri mi artar yoksa daha gerçekçi olup az seçeneklerinin olduğunu mu fark ederler? Berry'nin (1998,s.288) Hulin, Roznowski, & Hachiya'dan aktardığına göre kanıtlar, az iş seçeneği olduğunu düşünen insanların işlerinden daha mutlu olduğunu göstermektedir. Yaşın bu ilişkiyi dengelediğine inanmak için herhangi bir sebep var mıdır? Yani, iş bulma seçenekleri yaşlı insanlar için başka genç insanlar için farklı mıdır? Eğer böyleyse, sebebi nedir?

Bunun birinci nedeni daha yaşlı insanların değerlerinin iş yaşamları boyunca değişmesidir, ve genç oldukları dönemlere nazaran fazla iş fırsatlarının olması onları etkilememektedir.

Genç insanlar ile yaşça daha büyük insanlar arasında gözlenen iş doyumu farklılığının ikinci sebebi olarak kıdemi (seniority) veya iş süresini (job tenure) gösterebiliriz. Yüksek gelir ve yüksek düzeydeki pozisyon (organizational level) yüksek düzey iş doyumu ile bağdaştırılmaktadır çünkü bu iki faktör kıdem sonucunda ortaya çıkmaktadır. Daha yaşlı kişilerin bulundukları kariyer derecesinden dolayı mutlu oldukları olasılığı bazı araştırmacıları iş doyumu araştırmalarına rehber olarak kariyer geliştirme teorisini kullanmalarına sebep olmuştur.

Berry'nin (1998,s.289) Kacmar&Ferrisden aktardığına göre birçok kariyer gelişim modeli üç aşamalı bir kariyer gelişimi önermektedir. Bunlar; kariyerin oluşturulduğu kurma aşaması, kariyerin geliştirildiği orta aşama ve kariyerin sürekliliğin sağlandığı son aşamadır. Bu modellerde, kişisel ihtiyaçlar, beklentiler, ve değerlerin bu üç aşamaya paralel olarak değiştiği varsayılmaktadır.

Belki de kariyer ilerleme sürecinde işin kendisi daha anlamlı hale gelmektedir. Ya da işin kendisi son aşamada içsel olarak daha doyurucu olmaktadır ve insanların yaşlandıkça işlerinden daha mutlu olma eğiliminde olmalarının nedeni budur. Lee ve

Wilbur (1985) bu savı bir örneklem grubunu çalışan kişinin yaşına, kıdemine, ve iş doyumuna göre sınıflamışlayarak kanıtlamaya çalışmışlardır. Kariyer aşamasının ilk basamağında olan genç işgörenlerin işlerinden son derece mutsuz olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca genç işgörenler aslında onları daha az mutlu eden işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Bazı araştırmalar yaş ile doyum arasında U-şeklinde bir ilişki olduğunu göstermektedirler. Buna göre yaşlı ve genç çalışanlara göre orta yaşta olanların doyum düzeyleri daha düşüktür. Kacmar ve Ferris (1989) üç farklı yaş grubunu iş kıdemi, örgüt kıdemi ve çalışma süresi faktörleri bakımından incelemiştir. Sıklıkla değinilen yaş ve iş doyum arasındaki lineer (doğrusal) ve U şeklindeki ilişkinin, doyumun farklı boyutlarına bağlı olduğunu bulmuşlardır. İş doyumunu yönünden bir lineer ilişki ortaya çıkmış; yaşlı çalışanların iş doyum düzeyleri gençlerden daha fazla olarak bulunmuştur. Ancak, dışsal doyum durumunda, maaş ve yetki gibi, U şeklinde bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır; orta yaştaki çalışanlar en az doyum düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Eğitim

Berry'e göre yüksek eğitilmiş gençlerin iş hayatında daha fazla yer almasıyla birlikte iş doyumunun düştüğü gözlenmektedir. Mevcut iş koşulları eğitilmiş gençlerin hayal ettiklerini karşılayamamaktadır. Eğitilmiş insanların sayısı eskiye göre daha fazladır ve geleneksel olarak eğitimin iyi bir iş olanağı sağlayacağı düşünülmektedir. Aslında iyi bir mevki ve iyi bir gelir için eğitim gereklidir. Bu tür işler nispeten sayıca az olsa da, geçmişte eğitilmiş insan sayısı az olduğu için bu durum herhangi bir problem yaratmıyordu. Şimdi ise, mevcut yüksek düzeydeki iş sayısından daha fazla yüksek eğitilmiş insan bulunmaktadır. Sonuç olarak, üniversite mezunu olmayı gerektirmeyen işlerde üniversite mezunu kişiler görev yapmaktadır.

Eğitilmiş genç insanların iş doyum düzeylerinin düşük olması belki de bu trendin bir sonucudur. Mottaz (1984) eğitimin iş ile ilgili değerleri geliştirdiğini, fakat bu değerlerin işte mevcut olmadığını söylemektedir. Araştırması daha az eğitim almış insanlara göre, daha fazla eğitim almış insanların işlerine daha önem verdiğini ve işlerine daha yoğunlaştıklarını göstermektedir.

Cinsiyet

Beery'nin (1998,s.290) Gutek'ten aktardığına göre iş hayatındaki bayanların sayısı giderek artmaktadır. Örneğin, 1950 ile 1980 yıllarda arasında Amerika'da maaşlı çalışan bayanların sayısının oranı %34'den %56'ya yükselmiştir. Kanada'da ise bu oran, 1970'de %38 iken 1988'de %57 olarak tespit edilmiştir. Bu rakamlar çalışan kesimin yarısının bayan olduğu anlamına geldiğini göstermektedir. Ancak, çalışan bayanlar birkaç işte yoğunlaşmaktadırlar. 1970'lilerde yaklaşık %40'lık bir oran 10 tür işte çalışmaktaydı. Bu işler; sekreterlik, tezgahtarlık, muhasebeci, temizlikçilik, ilkökul öğretmenliği, garsonluk, yazarlık, veznedar, terzilik ve hemşirelikti. Bayanların çoğunlukta olduğu iş yerlerinde dahi yönetici pozisyonunda çok az bayan bulunmaktadır. Örneğin, birçok bayan ilkökul öğretmenliği yapmasına rağmen çok az sayıda bayan ilkökul müdürü vardır.

Kanıtlar, bayanların erkeklere göre daha az para kazandıklarını ve daha az yükselme imkanları olduğunu göstermektedir. Örneğin; Amerika Medeni Haklar Komisyonu, kariyer gelişiminin ve sosyal değişimin bir göstergesi olarak hangi grubun finansal merdiveni tırmandığına dair bilgiler toplamıştır. Bu bilgilerden anlaşıldığı üzere, bayanlar bu merdiveni erkekler gibi çıkamamaktadır.

Bu farklılıklardan dolayı yani erkeklere nazaran bayanlar için iş olanaklarının sınırlı olması bayanların iş doyum düzeylerinin daha düşük olmasının nedeni olmalıdır. Ancak, yapılan araştırmalar iş doyumunun cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir. Bu şaşırtıcı sonuç şöyle açıklanabilir; erkekler ile bayanların iş doyum düzeylerinin eşit derecede olmasının nedeni farklı değerlere sahip olmalarıdır. Diğer bir deyişle, işten beklentileri farklıdır. Erkekler ücret ve terfi gibi dışsal ödüllere değer verirken bayanlar için önemli olan iyi iş arkadaşı veya danışmanı ile olan ilişkiler gibi sosyal ödüllerdir.

Berry'nin (1998, s.290) Fricko ve Beehr'den aktardığına göre ise iş doyumunun kişinin yaptığı iş ile ilgisi arasındaki uygunluğa bağlı olduğu düşünülmüşlerdir. Örneğin; uygunluk kişinin iş yaptığı alan ile üniversitede bitirdiği bölüm arasında bağlılık olarak ifade edilebilir. Yapılan çalışmada ise bu faktör arasındaki uyuma bakılmıştır. Ve uyumun olduğu durumlarda iş doyum düzeyi daha fazla olduğunu bulmuştur. Ayrıca erkeklerde bayanlarda eğer aldıkları eğitimle yaptıkları işler örtüşüyor ve aynı cinsiyet grubunun bulunduğu çevrede çalışıyorlarsa iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde anket aracılığıyla Bilgi Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinden elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular, amaçlar doğrultusunda tablolaştırılarak açıklanmış ve yorumlanmıştır. Ancak, verilerin elde edildiği örneklem grubunun bireysel özelliklerinin bilinmesinin yararlı olacağı düşüncesiyle araştırma bulgularına geçmeden denek grubunun bireysel özellikleri ile ilgili bulgular verilmektedir.

Araştırma Görevlilerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

Bu bölümde anketi cevaplandıran araştırma görevlilerinin bireysel özelliklerine ilişkin dağılımları verilmiştir. Anketi cevaplandıran araştırma görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş ve kıdem özelliklerine göre dağılımları aşağıda yer almaktadır.

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

Bilgi Üniversitesi'ne ait anket verilerinin analiz edilmesi sonucunda (Ek-4) cinsiyet bakımından anketi cevaplandıran deneklerin %53,3'ünü (24 kişi) "kadınlar", %46,7'sini (21 kişi) "erkekler"; medeni durum bakımından %20'sini (9 kişi) "evliler", %80'nini (36 kişi) "bekarlar"; öğrenim düzeyi bakımından %17,8'ini (8 kişi) "lisans", %55,5'ini (25 kişi) "yüksek lisans", %26,7'sini (12 kişi) "doktora" düzeyindekiler; yaş bakımından %26,5'ini (12 kişi) "22-25" yaş arası, %57,8'ini (26 kişi) "26-30" yaş arası, %15,6'sını (7 kişi) "31-35 yaş arası kişiler oluşturmakta, "36-yukarı seçeneğinde ise araştırma görevlisi bulunmamıştır. Kıdem bakımından ise %73,3'ünü (33 kişi) "1-3" yıl arası, %15,6'sını (7 kişi) "4-6" yıl arası, %11,1'ini (5 kişi) "7-10" yıl çalışmış kişiler oluşturmaktadır. "11-yukarı" seçeneğinde ise araştırma görevlisinin olmadığı görülmüştür.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

Yıldız Teknik Üniversitesi'ne ait anket verilerinin analiz edilmesi sonucunda (Ek-3) cinsiyet bakımından anketi cevaplandıran deneklerin %53,5'ini (107 kişi) "kadınlar", %46,5'ini (93 kişi) "erkekler"; medeni durum bakımından %26,5'ini (53 kişi) "evliler", %73,5'ini (147 kişi) "bekarlar"; öğrenim düzeyi bakımından %9'unu (18 kişi) "lisans", %66'sını (132 kişi) "yüksek lisans", %25'ini (50 kişi) "doktora" düzeyindekiler; yaş bakımından %35'ini (70 kişi) "22-25" yaş arası, %39,5'ini (79 kişi) "26-30" yaş arası, %22,5'ini (45 kişi) "31-35 yaş arası, %3'ünü (6 kişi) "36-yukarı"; kıdem bakımından ise %37'sini (74 kişi) "1-3" yıl arası, %41'ini (82 kişi) "4-6" yıl arası, %20,5'ini (41 kişi) "7-10" yıl arası, %1,5'ini (3 kişi) 11-yukarısının oluşturduğu görülmüştür.

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

Birinci alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: "Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyleri nedir?" Bu soruya verilen cevaplar Tablo-1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapması

	N	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	Ss
S1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	45	2	6	3,82	1,1926
S2 Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	45	1	6	4,44	1,5159
S3 Arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	45	2	6	4,40	1,3551
S4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	45	1	6	4,55	1,1785
S5 Üstlerin yönetim tarzı açısından	45	2	6	4,82	0,9118
S6 Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	45	2	6	4,44	1,1785
S7 Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	45	2	6	4,84	1,0651

Tablo-1 devam

S8 Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	45	2	6	4,82	1,0931
S9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	45	2	6	4,93	1,1755
S10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	45	2	6	4,04	1,1069
S11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	45	2	6	4,91	1,1246
S12 Akademik kararların uygulamaya konması bakımından	45	2	6	3,97	1,1964
S13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	45	1	6	3,31	1,3112
S14 Terfi olanağımın olması açısından	45	2	6	4,04	1,3307
S15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	45	2	6	4,33	1,1481
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	45	1	6	4,75	1,1313
S17 Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından	45	2	6	4,57	1,4060
S18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından	45	2	6	4,84	1,2424
S19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	45	2	6	4,51	0,9914
S20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	45	2	6	4,46	1,2358
İÇSELORT	45	2,67	5,75	4,52	0,6902
DİŞORT	45	2,75	5,5	4,31	0,7541
Genel Ortalama =				4,44	

Tablo-1’de görüldüğü gibi Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin yaptığı iş karşılığında aldığı ücret ($\bar{x}=3,31$) bakımından memnun; işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi ($\bar{x}=3,82$), kişilere ne yapacaklarını söyleme şansını vermesi ($\bar{x}=4,04$), akademik kararların uygulamaya konması ($\bar{x}=3,97$), terfi olanaklarının olması ($\bar{x}=4,04$) ve kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması ($\bar{x}=4,33$) yönlerinden biraz memnun; tek başına çalışma olanağının olması ($\bar{x}=4,44$), ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması ($\bar{x}=4,40$), toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi ($\bar{x}=4,55$), üstlerin yönetim tarzı ($\bar{x}=4,82$), amirinin karar vermedeki yeteneği ($\bar{x}=4,44$), vicdanına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmaması ($\bar{x}=4,84$), kişiye sabit bir iş sağlaması ($\bar{x}=4,82$), başkaları için bir şeyler yapabilme

olanağının olması ($\bar{x}=4,93$), kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması ($\bar{x}=4,91$), işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ($\bar{x}=4,75$) çalışma yerinin fiziki şartları ($\bar{x}=4,57$), çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları ($\bar{x}=4,84$), yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilmeleri ($\bar{x}=4,51$) ve yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi ($\bar{x}=4,46$) yönlerinden ise oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Buna göre Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumu faktörlerinden birinden (S13) memnun, beşinden (S1-10-12-14-15) biraz memnun, ondört tanesinden ise (S2-3-4-5-6-7-8-9-11-16-17-18-19-20) oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Yine Tablo-1'de bütün faktörlerin aritmetik ortalamasının 4,44 olduğu görülmektedir. Gerek bu aritmetik ortalama ve gerekse her bir faktöre ilişkin doyum düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde Bilgi Üniversitesi'ndeki araştırma görevlilerinin genel olarak yaptıkları işten oldukça memnun olduklarını yani iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Tablo 2
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalamalarının En Büyükten En Küçük Değere Doğru Sıralandırılması

	N	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	Ss
S9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	45	2	6	4,93	1,1755
S11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	45	2	6	4,91	1,1246
S7 Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	45	2	6	4,84	1,0651
S18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından	45	2	6	4,84	1,2424
S5 Üstlerin yönetim tarzı açısından	45	2	6	4,82	0,9118
S8 Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	45	2	6	4,82	1,0931
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	45	1	6	4,75	1,1313
S17 Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından	45	2	6	4,57	1,4060
S4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	45	1	6	4,55	1,1785

Tablo-2 devam

S19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	45	2	6	4,51	0,9914
S20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	45	2	6	4,46	1,2358
S2 Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	45	1	6	4,44	1,5159
S6 Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	45	2	6	4,44	1,1785
S3 Arasına değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	45	2	6	4,40	1,3551
S15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	45	2	6	4,33	1,1481
S10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	45	2	6	4,04	1,1069
S14 Terfi olanağının olması açısından	45	2	6	4,04	1,3307
S12 Akademik kararların uygulamaya konması bakımından	45	2	6	3,97	1,1964
S1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	45	2	6	3,82	1,1926
S13	45	1	6	3,31	1,3112
İÇSELORT	45	2,67	5,75	4,52	0,6902
DİŞORT	45	2,75	5,5	4,31	0,7541

Diğer yandan Tablo-2’de ise bütün faktörlerin aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük değeri alan sorular sırayla şunlardır

En yüksek değeri alan ilk iki soru;

S9) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından”

S11) “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından”

En düşük değeri alan son iki soru;

S13) “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından”

S1) “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından”

Bu verilere dayanarak Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin en fazla ve en az doyum sağladığı faktörlerin şöyle olduğunu söyleyebiliriz. Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinde en mutlu oldukları konu, kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmalarıdır. Kendi yeteneklerini kullanma şansına sahip oldukları düşüncesi de iş doyum düzeyinin yükselmesini sağlayan diğer bir faktör olarak görülmektedir.

Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin en düşük çıktığı konu, ücrettir. Yaptıkları işin onları sürekli meşgul etmesi yine araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin düşmesine neden olan ikinci önemli faktör olarak bulunmuştur.

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri

İkinci alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar en yüksek değerden en düşük değere doğru Tablo-3’de gösterilmiştir.

Tablo 3

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapması

	N	Minimu m	Maxim um	$\bar{x}$	Ss
S9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	45	2	6	4,93	1,1755
S11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	45	2	6	4,91	1,1246
S7 Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	45	2	6	4,84	1,0651
S8 Bana sabit bir iş Sağlaması bakımından	45	2	6	4,82	1,0931
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	45	1	6	4,75	1,1313
S4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	45	1	6	4,55	1,1785
S20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	45	2	6	4,46	1,2358
S2 Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	45	1	6	4,44	1,5159

Tablo-3 devam

S3 Arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	45	2	6	4,40	1,3551
S15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	45	2	6	4,33	1,1481
S10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	45	2	6	4,04	1,1069
S1 Beni her zaman meşgul Etmesi bakımından	45	2	6	3,82	1,1926
		Genel Ortalama =		4,52	

Tablo-3’de görüldüğü gibi Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinde kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması ($\bar{x}=4,33$), kişilere ne yapacaklarını söyleme şansını vermesi ($\bar{x}=4,04$), işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi ($\bar{x}=3,82$) yönlerinden biraz memnun; başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olması ($\bar{x}=4,93$), kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması ($\bar{x}=4,91$), vicdanına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmaması ($\bar{x}=4,84$), kişiye sabit bir iş sağlaması ($\bar{x}=4,82$), işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ($\bar{x}=4,75$), toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi ($\bar{x}=4,55$), yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi ($\bar{x}=4,46$), tek başına çalışma olanağının olması ($\bar{x}=4,44$), ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması ($\bar{x}=4,40$) yönlerinden ise oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Buna göre Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum faktörlerinden üçünden (S15-10-1) biraz memnun, dokuz tanesinden ise (S9-11-7-8-16-4-20-2-3) oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Yine Tablo-3’de bütün faktörlerin aritmetik ortalamasının 4,52 olduğu görülmektedir. Gerek bu aritmetik ortalama ve gerekse her bir faktöre ilişkin doyum düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde Bilgi Üniversitesi’ndeki araştırma görevlilerinin içsel iş doyum yönünden yaptıkları işten oldukça memnun olduklarını yani iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Yine Tablo-3’de içsel faktörlerin aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük değeri alan sorular sırayla şunlardır

En yüksek değeri alan ilk iki soru;

S9) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından”

S11) “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından”

En düşük değeri alan son iki soru;

S1) “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından”

S10) “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından”

Bu verilere dayanarak Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerine yönelik değerlendirmenin şöyle olduğunu söyleyebiliriz.

Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel faktörler açısından işlerinde en mutlu oldukları konu, kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmalarıdır. Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmaları da iş doyumunu sağlayıcı içsel faktör olarak önemli görülmektedir.

Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinin en düşük çıktığı madde, yaptıkları işin onları sürekli meşgul etmesidir. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şanslarının da diğer içsel faktörlere göre iş doyumunu düşüren bir madde olduğu görülmektedir.

Bilgi Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Dışsal İş Doyum Düzeyleri

Üçüncü alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar en yüksek değerden en düşük değere doğru Tablo-4’de gösterilmiştir.

Tablo 4
Bilgi Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin
Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin
Aritmetik Ortalama ve Standart Sapması

	N	Minimu m	Maxim um	$\bar{x}$	Ss
S18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından	45	2	6	4,84	1,2424
S5 Üstlerin yönetim tarzı açısından	45	2	6	4,82	0,9118

Tablo-4 devam

S17 Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından	45	2	6	4,57	1,4060
S19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	45	2	6	4,51	0,9914
S6 Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	45	2	6	4,44	1,1785
S14 Terfi olanağının olması açısından	45	2	6	4,04	1,3307
S12 Akademik kararların uygulamaya konması bakımından	45	2	6	3,97	1,1964
S13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	45	1	6	3,31	1,3112
		Genel Ort =		4,31	

Tablo-4’de görüldüğü gibi Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin yaptığı iş karşılığında aldığı ücret ($\bar{x}=3,31$) bakımından memnun; akademik kararların uygulamaya konması ($\bar{x}=3,97$) ve terfi olanaklarının olması ($\bar{x}=4,04$) yönlerinden biraz memnun; çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları ($\bar{x}=4,84$), üstlerin yönetim tarzı ($\bar{x}=4,82$), çalışma yerinin fiziki şartları ($\bar{x}=4,57$), yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilmeleri ($\bar{x}=4,51$) ve amirinin karar vermedeki yeteneği ($\bar{x}=4,44$) yönlerinden ise oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Buna göre Bilgi Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyumu faktörlerinden birinden (S13) memnun, ikisinden (S12-14) biraz memnun, beş tanesinden (S18-5-17-19-6) ise oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Yine Tablo-4’de bütün faktörlerin aritmetik ortalamasının 4,31 olduğu görülmektedir. Gerek bu aritmetik ortalama ve gerekse her bir faktöre ilişkin doyum düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde Bilgi Üniversitesi’ndeki araştırma görevlilerinin dışsal iş doyumu yönünden yaptıkları işten biraz memnun olduklarını yani iş doyum düzeylerinin biraz yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Tablo-4’de dışsal faktörlerin aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük değeri alan sorular sırayla şunlardır

En yüksek değeri alan ilk iki soru;

S18) “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından”

S5) “Üstlerin yönetim tarzı açısından”

En düşük değeri alan son iki soru;

S13) “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından”

S12) “Akademik kararların uygulamaya konması bakımından”

Bu verilere dayanarak Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerine yönelik değerlendirmenin şöyle olduğunu söyleyebiliriz.

Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal faktörler açısından işlerinde en mutlu oldukları konu, çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmalarıdır. Üstlerin yönetim tarzı da iş doyumunu sağlayıcı dışsal faktör olarak önemli görülmektedir.

Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinin en düşük çıktığı madde, ücret konusudur. Akademik kararların uygulanmaya konması da diğer dışsal faktörlere göre iş doyumunu düşüren ikinci bir maddedir.

Yıldız Teknik Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

Dördüncü alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar Tablo-5’de gösterilmiştir.

Tablo 5
Yıldız Teknik Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapması

	N	Mini mum	Maxi mum	$\bar{x}$	Ss
S1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	200	1	6	3,87	1,3974
S2 Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	200	1	6	3,88	1,5407
S3 Arasına değişik şeyler yapabileme şansının olması bakımından	200	1	6	4,20	1,5819
S4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	200	1	6	4,59	1,2998
S5 Üstlerin yönetim tarzı açısından	200	1	6	3,67	1,5135

Tablo-5 devam

S6 Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	200	1	6	3,91	1,4360
S7 Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	200	1	6	4,41	1,5374
S8 Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	200	1	6	4,30	1,2368
S9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	200	1	6	4,66	1,2296
S10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	200	1	6	3,70	1,2105
S11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	200	1	6	4,47	1,4799
S12 Akademik kararların uygulamaya konması bakımından	200	1	6	3,29	1,3322
S13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	200	1	6	1,93	1,0325
S14 Terfi olanağının olması açısından	200	1	6	3,63	1,4880
S15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	200	1	6	3,58	1,5380
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	200	1	6	3,89	1,4472
S17 Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından	200	1	6	2,59	1,3934
S18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından	200	1	6	3,93	1,5385
S19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	200	1	6	3,75	1,4484
S20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	200	1	6	4,48	1,3890
ICSELORT		1,58	5,83	4,17	0,9428
DISSALORT		1,25	5,63	3,33	0,9435
		Genel Ortalama =		3,83	

Tablo-5’de görüldüğü gibi Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden yaptığı iş karşılığında aldığı ücret ($\bar{x} = 1,93$) ve çalışma yerinin fiziki şartları ($\bar{x} = 2,59$) bakımından memnun olmadıkları; akademik kararların uygulamaya konması ($\bar{x} = 3,29$) bakımından memnun ; işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi ($\bar{x} = 3,87$), tek başına çalışma olanağının olması ($\bar{x} = 3,88$), üstlerin yönetim tarzı ($\bar{x} = 3,67$), amirinin karar vermedeki yeteneği ($\bar{x} = 3,91$), kişiye sabit bir iş sağlaması ($\bar{x} = 4,30$), kişilere ne yapacaklarını söyleme şansını vermesi ($\bar{x} = 3,70$), terfi olanaklarının olması ($\bar{x} = 3,63$), kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması

($\bar{x}$ =3,58), işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ($\bar{x}$ =3,89), çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları ($\bar{x}$ =3,93) ve yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilmeleri ($\bar{x}$ =3,75), ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması ($\bar{x}$ =4,20) yönlerinden biraz memnun; toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi ($\bar{x}$ =4,59), vicdanına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmaması ($\bar{x}$ =4,41), başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olması ($\bar{x}$ =4,66), kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması ($\bar{x}$ =4,47) ve yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi ($\bar{x}$ =4,48) yönlerinden ise oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Buna göre Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumu faktörlerinden ikisinden (S13-17) memnun olmadıkları, birinden (S12) memnun, onikisinden (S1-2-3-5-6-8-10-14-15-16-18-19) biraz memnun, beş tanesinden (S4-7-9-11-20) ise oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Yine Tablo-5’de bütün faktörlerin aritmetik ortalamasının 3,83 olduğu görülmektedir. Gerek bu aritmetik ortalama ve gerekse her bir faktöre ilişkin doyum düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde Yıldız Teknik Üniversitesi’ndeki araştırma görevlilerinin genel olarak yaptıkları işten biraz memnun olduklarını yani iş doyum düzeylerinin biraz yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Tablo 6

Yıldız Teknik Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalamalarının En Büyükten En Küçük Değere Doğru Sıralandırılması

	N	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	Ss
S9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	200	1	6	4,66	1,2296
S4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	200	1	6	4,59	1,2998
S20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	200	1	6	4,48	1,3890
S11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	200	1	6	4,47	1,4799
S7 Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	200	1	6	4,41	1,5374
S8 Bana sabit bir iş Sağlaması bakımından	200	1	6	4,30	1,2368
S3 Arasıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	200	1	6	4,20	1,5819

Tablo-6 devam

S18 Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından	200	1	6	3,93	1,5385
S6 Amirimin karar vermedeki Yeteneği bakımından	200	1	6	3,91	1,4360
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	200	1	6	3,89	1,4472
S2 Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	200	1	6	3,88	1,5407
S1 Beni her zaman meşgul Etmesi bakımından	200	1	6	3,87	1,3974
S19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında taktir edilmem açısından	200	1	6	3,75	1,4484
S10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	200	1	6	3,70	1,2105
S5 Üstlerin yönetim tarzı Açısından	200	1	6	3,67	1,5135
S14 Terfi olanağımın olması Açısından	200	1	6	3,63	1,4880
S15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	200	1	6	3,58	1,5380
S12 Akademik kararların uygulamaya konması bakımından	200	1	6	3,29	1,3322
S17 Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından	200	1	6	2,59	1,3934
S13 Yaptığım iş karşılığında Aldığım ücret bakımından	200	1	6	1,93	1,0325
Genel Ortalama =				3,83	

Diğer yandan Tablo-6'da ise bütün faktörlerin aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük değeri alan sorular sırayla şunlardır

En yüksek değeri alan ilk iki soru;

S9) “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından”

S4) “Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından”

En düşük değeri alan son iki soru;

S13) “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından”

S17) “Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından”

Bu verilere dayanarak Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeylerine yönelik değerlendirmeyi şu şekilde yapabiliriz.

Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini yükselten neden kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip oldukları konusunda olumlu düşünceleridir. Yaptıkları işin onlara toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi yine araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini yükselten diğer bir faktör olarak bulunmuştur.

Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeylerinin en düşük çıktığı konu ise ücrettir. Yine araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin düşmesine neden olan diğer bir faktör ise çalışma yerinin fiziki şartları konusundaki negatif düşünceleridir.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri

Beşinci alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: "Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri nedir?" Bu soruya verilen cevaplar en yüksek değerden en düşük değere doğru Tablo-7'de gösterilmiştir.

Tablo 7
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapması

	N	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	Ss
S9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	200	1	6	4,66	1,2296
S4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	200	1	6	4,59	1,2998
S20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	200	1	6	4,48	1,3890
S11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	200	1	6	4,47	1,4799
S7 Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	200	1	6	4,41	1,5374
S8 Bana sabit bir iş Sağlaması bakımından	200	1	6	4,30	1,2368
S3 Arasına değişik şeyler yapabilme şansımın olması	200	1	6	4,20	1,5819
S16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	200	1	6	3,89	1,4472
S2 Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	200	1	6	3,88	1,5407
S1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	200	1	6	3,87	1,3974

Tablo-7 devam

S10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	200	1	6	3,70	1,2105
S15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	200	1	6	3,58	1,5380
		Genel Ortalama =		4,17	

Tablo-7’de görüldüğü gibi Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden kişiye sabit bir iş sağlaması ($\bar{x}=4,30$), ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması ($\bar{x}=4,20$), işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şanslarının olması ($\bar{x}=3,89$, tek başına çalışma olanağının olması ($\bar{x}=3,88$), işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi ($\bar{x}=3,87$), kişilere ne yapacaklarını söyleme şansını vermesi ($\bar{x}=3,70$) ve kendi kararlarını uygulama serbestliklerinin olması ($\bar{x}=3,58$) yönlerinden biraz memnun; başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olması ($\bar{x}=4,66$), toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi ($\bar{x}=4,59$), yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi ($\bar{x}=4,48$), kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması ($\bar{x}=4,47$) ve vicdanına aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmaması ($\bar{x}=4,41$) yönlerinden ise oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Buna göre Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyumunu faktörlerinden yedisinden (S8-3-16-2-1-10-15) biraz memnun, beş tanesinden ise (S9-4-20-11-7) oldukça memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Yine Tablo-7’de bütün faktörlerin aritmetik ortalamasının 4,17 olduğu görülmektedir. Gerek bu aritmetik ortalama ve gerekse her bir faktöre ilişkin doyum düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde Yıldız Teknik Üniversitesi’ndeki araştırma görevlilerinin içsel iş doyumunu yönünden yaptıkları işten biraz memnun olduklarını yani iş doyum düzeylerinin biraz yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Yine Tablo-7’de içsel faktörlerin aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük değeri alan sorular sırayla şunlardır

En yüksek değeri alan ilk iki soru;

S9) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından”

S4) “Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından”

En düşük değeri alan son iki soru;

S15) “Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından”

S10) “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından”

Bu verilere dayanarak Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerine yönelik şu sonuca ulaşabiliriz. Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinin yükselmesini sağlayan öncelikli faktör kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olduklarına dair olumlu düşünceleridir. İkinci faktör olarak da yaptıkları işin onlara toplumda saygın bir kişi olma şansını sağlaması gelmektedir.

Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin yaptıkları iş hakkında kendi kararlarını uygulama serbestliği ve kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma konularındaki düşünceleri ise içsel iş doyum düzeyini düşüren faktörler olarak bulunmuştur.

Yıldız Teknik Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Dışsal İş Doyum Düzeyleri

Altıncı alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar en yüksek değerden en düşük değere doğru Tablo-8’de gösterilmiştir.

Tablo 8
Yıldız Teknik Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapması

	N	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	Ss
S18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından	200	1	6	3,93	1,5385
S6 Amirimin karar vermedeki Yeteneği bakımından	200	1	6	3,91	1,4360
S19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	200	1	6	3,75	1,4484
S5 Üstlerin yönetim tarzı açısından	200	1	6	3,67	1,5135
S14 Terfi olanağının olması Açısından	200	1	6	3,63	1,4880

Tablo-8 devam

S12 Akademik kararların uygulamaya konması bakımından	200	1	6	3,29	1,3322
S17 Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından	200	1	6	2,59	1,3934
S13 Yaptığım iş karşılığında Aldığım ücret bakımından	200	1	6	1,93	1,0325
Genel Ortalama =				3,33	

Tablo-8’de görüldüğü gibi Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden yaptığı iş karşılığında aldığı ücret ($\bar{x} = 1,93$) ve çalışma yerinin fiziki şartları ($\bar{x} = 2,59$) bakımından memnun olmadıkları; akademik kararların uygulamaya konması ($\bar{x} = 3,29$) bakımından memnun; çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları ($\bar{x} = 3,93$), amirinin karar vermedeki yeteneği ($\bar{x} = 3,92$), yaptıkları iyi bir iş karşılığında takdir edilmeleri ($\bar{x} = 3,75$), üstlerin yönetim tarzı ($\bar{x} = 3,67$) ve terfi olanaklarının olması ($\bar{x} = 3,63$) ise yönlerinden ise biraz memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Buna göre Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyumunu faktörlerinden ikisinden (S13-17) memnun olmadıkları, birinden (S12) memnun, beş tanesinden ise (S18-6-19-5-14) biraz memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Yine Tablo-8’de bütün faktörlerin aritmetik ortalamasının 3,33 olduğu görülmektedir. Gerek bu aritmetik ortalama ve gerekse her bir faktöre ilişkin doyum düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde Yıldız Teknik Üniversitesi’ndeki araştırma görevlilerinin dışsal iş doyumunu yönünden yaptıkları işten memnun olduklarını yani iş doyum düzeylerinin orta derecede olduğunu söylemek olanaklıdır.

Yine Tablo-8’de dışsal faktörlerin aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük değeri alan sorular sırayla şunlardır

En yüksek değeri alan ilk iki soru;

S18) “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından”

S6) “Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından”

En düşük değeri alan son iki soru;

S13) “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından”

S17) “Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından”

Bu verilere dayanarak Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerine yönelik değerlendirmenin şöyle olduğunu söyleyebiliriz.

Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerini arttıran en önemli neden kişilerin iş arkadaşları ile ilgili düşünceleridir. Amirlerin karar vermedeki yetenekleri de dışsal iş doyumunu sağlayıcı diğer önemli faktör olarak görülmektedir.

Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinin en düşük çıktığı madde ise ücret konusudur. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları yerlerin fiziki şartları dışsal faktörler arasında dışsal iş doyumunu düşüren ikinci madde olarak bulunmuştur.

Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kendi İçinde ve Aralarında İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yedinci alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: "Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin kendi içinde ve aralarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?"

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-9'da verilmiştir.

Tablo 9
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan T-testi

BİLGİ ÜNİV.	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
İÇORT	45	4,5278	0,6902	2,573	0,014*
DIŞORT	45	4,3167	0,7541		

* p<.05

Tablo-9'da görüldüğü gibi, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamalarının ($\bar{x} = 4,52$), dışsal iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamasının ise ($\bar{x} = 4,31$) olduğu belirlenmiştir.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda içsel ortalama ile dışsal ortalama arasındaki farklılığın ($p=0,014$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-10'da verilmiştir.

Tablo 10

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan T-testi

YTÜ	N	$\bar{x}$	Ss	T	p
İÇORT	200	4,1717	0,9428	17,018	0,000*
DIŞORT	200	3,3338	0,9435		

* $p < .05$

Tablo-10'da görüldüğü gibi, Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamalarının ($\bar{x} = 4,17$), dışsal iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamasının ise ($\bar{x} = 3,33$) olduğu belirlenmiştir.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda içsel ortalama ile dışsal ortalama arasındaki farklılığın ($p=0,000$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İçsel İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-11'de verilmiştir.

Tablo 11
Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan
Araştırma Görevlilerinin Kendi Aralarında İçsel İş Doyum
Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan T-testi

	OKUL	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
İÇORT	YTÜ	200	4,1717	0,9428	-2,905	0,018*
	B.Ü	45	4,5278	0,6902		

* $p < .05$

Tablo-11'de görüldüğü gibi, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamalarının ($\bar{x} = 4,52$), Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamasının ise ($\bar{x} = 4,17$) olduğu belirlenmiştir.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda içsel ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,018$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinin Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-12'de verilmiştir.

Tablo-12

Bilgi Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kendi Aralarında Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan T-testi

DİŞORT	YTÜ	200	3,3388	0,9435		0,000*
	B.Ü	45	4,3167	0,7541	-7,481	

* $p < .05$

Tablo-12'de görüldüğü gibi, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamalarının ($\bar{x} = 4,31$), Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin içsel iş doyumuna yönelik aritmetik ortalamasının ise ($\bar{x} = 3,33$) olduğu belirlenmiştir.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda dışsal ortalamalar arasındaki farklılığın ($p=0,000$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinin Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Yedi alt amaç göz önünde bulundurulduğunda şu yorumu yapabiliriz; öncelikle ekonomik olarak ülkemizin zor bir dönemden geçtiği ve günümüz koşullarında işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu düşünüldüğünde genel olarak araştırma görevlilerinin işlerinden memnun olmaları gerçeği beklenen bir sonuçtur.

İçsel ve dışsal iş doyum düzeyi yönünden ise, Herzberg'in Çift-Faktör teorisinde, motive edici faktörlerin yani içsel faktörlerin motivasyonu sağladığı, hijyen faktörlerinin yani dışsal faktörlerin ise bulunması gereken asgari faktörler olduğundan bahsedilmiştir. Çalışmada çıkan sonuçlar bu teori ile aynı doğrultudadır. Hem Bilgi

Üniversitesi'nde hem de Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Her iki üniversitede de iş doyumunun sağlayan esas neden içsel faktörlerdir.

Diğer bir ifade ile araştırma görevlileri ücret veya çalışma koşulları gibi dışsal faktörlerden ziyade yaptıkları iş karşısında duydukları başarı hissi, başkalarına faydalı olabilme, toplumda saygın bir kişi olma veya vicdanlarına aykırı olmayan şeyleri yapma gibi kişinin kendine duyduğu saygı ve idealleri gerçekleştirmeye yönelik değerlere önem vermektedirler diyebiliriz.

Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinden daha yüksek çıkmasında özel üniversite olarak Bilgi Üniversitesi'nin sağladığı imkanların rolü olduğu düşünülebilir. Maddi imkanlar doğrultusunda Bilgi Üniversitesi'n de çalışan araştırma görevlilerinin Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinden daha yüksek maaş aldıkları düşünüldüğünde ya da yine maddi imkallara bağlı olarak örneğin araç gereç gibi daha fazla olanaklara sahip oldukları göz önünde tutulduğunda Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinden daha yüksek iş doyum düzeylerinin olması doğal karşılanabilir. Bu düşüncüyü destekleyici şekilde Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeylerine bakıldığında (Tablo-6) özellikle ücret ve çalışma koşulları konularında araştırma görevlilerinin olumsuz düşündükleri görülmektedir.

Bilgi Üniversitesi'nde ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değişkenlere Göre İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Sekizinci alt amaç şu şekilde ifade edilmiştir. "Bilgi Üniversitesi'nde ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlileri, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, kıdem gibi özelliklere göre gruplandırıldıklarında, içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri arasında aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?"

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-13'de verilmiştir.

Tablo 13
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığı İçin T-testi

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ						
	CINSİYET	N	$\bar{x}$	Ss	t	P
İÇSELORT	Kadın	24	4,6285	0,6469	1,047	0,305
	Erkek	21	4,4127	0,7353		
DIŞORT	Kadın	24	4,4583	0,6922		0,186
	Erkek	21	4,1548	0,8052	1,346	

* $p < .05$

Tablo-13'de görüldüğü gibi, içsel iş doyumunu bakımından Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinden bayanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,62$), erkeklerin ise ($\bar{x} = 4,41$) olduğu belirlenmiştir. Dışsal iş doyumunu bakımından bayanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,45$), erkeklerin ise ($\bar{x} = 4,15$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda hem içsel ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,305$) hem de dışsal ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,186$) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan bayan ve erkek araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri arasında ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek mümkün değildir.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-14'de verilmiştir.

Tablo 14
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığı İçin T-testi

YILDIZ ÜNİVERSİTESİ						
	CINSİYET	N	$\bar{x}$	Ss	t	P
İÇSELORT	Kadın	107	4,2266	0,8825	0,884	0,382
	Erkek	93	4,1084	1,0089		
DIŞSAORT	Kadın	107	3,3657	0,9366	0,432	0,667
	Erkek	93	3,3078	0,9555		

* $p < .05$

Tablo-14'de görüldüğü gibi, içsel iş doyum bakımından Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinden bayanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,22$), erkeklerin ise ($\bar{x} = 4,10$) olduğu belirlenmiştir. Dışsal iş doyum bakımından bayanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,36$), erkeklerin ise ($\bar{x} = 3,30$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda hem içsel ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,382$) hem de dışsal ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,667$) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan bayan ve erkek araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri arasında ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek mümkün değildir.

Bayanlar ile erkeklerin iş doyum düzeyleri arasında farklılığın olmamasının nedenini şöyle açıklayabiliriz; günümüzde artık bayanlar da erkekler kadar iş hayatında yer almaktadır. Dolayısıyla eşit derecede para kazabilmeleri ve terfi olanaklarına sahip olabilmeleri herhangi bir farklılığın olmamasına sebep olabilir.

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-15'de verilmiştir.

Tablo-15
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığı İçin T-testi

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ						
	MDURUM	N	$\bar{x}$	Ss	T	P
İÇSELORT	Evli	9	4,6574	0,6890	0,630	0,540
	Bekar	36	4,4954	0,6963		
DIŞORT	Evli	9	4,7778	0,6305	2,361	0,039*
	Bekar	36	4,2014	0,7454		

* $p < .05$

Tablo-15'de görüldüğü gibi, içsel iş doyum bakımından Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinden evlilerin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,65$), bekarların ise ($\bar{x} = 4,49$) olduğu belirlenmiştir. Dışsal iş doyum bakımından evlilerin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,77$), bekarların ise ($\bar{x} = 4,20$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda içsel ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,540$) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna karşın dışsal faktörlere ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farklılığın .05 düzeyinde ($p = 0,039$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Bilgi Üniversitesi'nde çalışmakta olan evli araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinin bekar araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-16'da verilmiştir.

Tablo 16
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığı İçin T-testi

YILDIZ ÜNİVERSİTESİ						
	MDURUM	N	$\bar{x}$	Ss	T	p
İÇSELORT	Evli	53	4,0802	0,9261		0,411
	Bekar	147	4,2046	0,9498	-0,833	
DIŞORT	Evli	53	3,2099	0,8312		0,247
	Bekar	147	3,3852	0,9793	-1,253	

* $p < .05$

Tablo-16'da görüldüğü gibi, içsel iş doyum bakımından Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinden evlilerin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,08$), bekarların ise ($\bar{x} = 4,20$) olduğu belirlenmiştir. Dışsal iş doyum bakımından evlilerin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,20$), bekarların ise ($\bar{x} = 3,38$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda hem içsel ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,411$) hem de dışsal ortalamalar arasındaki farklılığın ($p = 0,247$) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan evli ve bekar araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri arasında ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek mümkün değildir.

Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinin bekar araştırma görevlilerinden yüksek çıkması ile ilgili şöyle bir yorum yapılabilir; bekar araştırma görevlilerinin sadece kendi maaşları ile geçinmek zorunda olmaları dışsal iş doyum düzeylerinin daha düşük olmasının nedeni olabilir.

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Grupların öğrenim düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-17'de verilmiştir.

Tablo 17
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyine Göre Aritmetik Ortalamaları

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ				
	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss
İÇSELORT	Lisans	8	4,3958	0,7647
	Yüksek Lisans	25	4,4400	0,7483
	Doktora	12	4,7986	0,4487
	Total	45	4,5278	0,6902
DIŞORT	Lisans	8	4,4219	0,7932
	Yüksek Lisans	25	4,0600	0,7072
	Doktora	12	4,7813	0,6241
	Total	45	4,3167	0,7541

Bu tabloya bakıldığında, içsel iş doyumu bakımından lisans mezunlarının aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,39$), yüksek lisans mezunlarının ($\bar{x} = 4,44$), doktora mezunlarının ise ($\bar{x} = 4,79$) olduğu görülmektedir. Dışsal iş doyumu bakımından lisans mezunlarının aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,42$), yüksek lisans mezunlarının ($\bar{x} = 4,06$), doktora mezunlarının ise ($\bar{x} = 4,78$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-18'de de görüldüğü gibi , içsel faktörlere ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,286$) belirlenmiştir. Buna karşın dışsal faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki farklılığın .05 düzeyinde ($p=0,019$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 18
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin
Öğrenim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik
Varyans Analiz Sonuçları

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ						
ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
İÇSELORT	Gruplar Arası	2	1,212	0,606	1,289	0,286
	Grup İçi	42	19,746	0,47		
	Toplam	44	20,958			
DİŞORT	Gruplar Arası	2	4,326	2,163	4,39	0,019*
	Grup İçi	42	20,693	0,493		
	Toplam	44	25,019			

* p<.05

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-19'da verilmiştir.

Tablo 19
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin
Öğrenim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına
Yönelik LSD Testi

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ					
LSD	(I) ÖDÜZEYİ	(J) ÖDÜZEYİ	Ort. Fark	Stan. Hata	P
DİŞORT	1	2	0,3619	0,285	0,211
		3	-0,3594	0,320	0,268
	2	1	-0,3619	0,285	0,211
		3	-0,7213 *	0,247	0,006
	3	1	0,3594	0,320	0,268
		2	0,7213 *	0,247	0,006

* p<.05

Tablo-19'dan da anlaşılacağı gibi LSD testi sonucunda dışsal faktörlerle ilgili farklılığın yüksek lisans mezunları ile doktora mezunları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Bilgi Üniversitesi'ndeki doktora yapmış araştırma görevlilerinin dışsal faktörlere ilişkin iş doyum düzeyinin yüksek lisans mezunu araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Bu sonuç ile ilgili şu yorum getirilebilir; doktora düzeyindeki araştırma görevlilerinin yüksek lisans düzeyindeki araştırma görevlilerinden farklı olarak üniversitede ders verebilmektedirler. Diğer bir ifade ile yüksek lisans düzeyindeki

araştırma görevlilerine göre işlerinde daha ilerleme fırsatı bulmaları farklılığın nedeni olarak düşünülebilir.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Grupların öğrenim düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-20'de verilmiştir.

Tablo 20
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan
Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyine Göre
Aritmetik Ortalamaları

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ				
	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss
İÇSELORT	Lisans	18	4,2500	0,7638
	Yüksek Lisans	132	4,1989	0,9627
	Doktora	50	4,0717	0,9570
	Total	200	4,1717	0,9428
DIŞORT	Lisans	18	3,7222	0,8096
	Yüksek Lisans	132	3,3731	0,9364
	Doktora	50	3,1100	0,9658
	Total	200	3,3388	0,9435

Bu tabloya bakıldığında, içsel iş doyumu bakımından lisans mezunlarının aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,25$), yüksek lisans mezunlarının ($\bar{x} = 4,19$), doktora mezunlarının ise ($\bar{x} = 4,07$) olduğu görülmektedir. Dışsal iş doyumu bakımından lisans mezunlarının aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,72$), yüksek lisans mezunlarının ($\bar{x} = 3,37$), doktora mezunlarının ise ($\bar{x} = 3,11$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-21'de de görüldüğü gibi , içsel faktörlere ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,674$) belirlenmiştir. Buna karşın dışsal faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki farklılığın .05 düzeyinde ($p=0,047$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 21
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik Varyans Analiz Sonuçları

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ						
ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
İÇSELORT	Gruplar Arası	2	0,708	0,354	0,396	0,674
	Grup İçi	197	176,19	0,894		
	Toplam	199	176,898			
DIŞORT	Gruplar Arası	2	5,419	2,71	3,108	0,047*
	Grup İçi	197	171,724	0,872		
	Toplam	199	177,143			

* $p < .05$

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-22'de verilmiştir.

Tablo 22
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik LSD Testi

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ					
LSD	(I) ÖDÜZEYİ	(J) ÖDÜZEYİ	Ort. Fark	Stan. Hata	P
DIŞORT	1	2	0,3491	0,235	0,138
		3	0,6122 *	0,257	0,018
	2	1	-0,3491	0,235	0,138
		3	0,2631	0,155	0,091
	3	1	-0,6122 *	0,257	0,018
		2	-0,2631	0,155	0,091

* $p < .05$

Tablo-22'den de anlaşılacağı gibi LSD testi sonucunda dışsal faktörlerle ilgili farklılığın lisans mezunları ile doktora mezunları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki lisans yapmış araştırma görevlilerinin dışsal faktörlere ilişkin iş doyum düzeyinin doktora mezunu araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Bu sonuçla ilgili şöyle bir yorum yapılabilir; uzun yıllar araştırma görevlisi olarak çalışmış ve doktora düzeyine gelmiş araştırma görevlilerinin işlerinde lisans düzeyindeki araştırma görevlileri ile aynı ücreti almaları ve doktora yaptıkları halde üst kadrolara terfi edememeleri farklılığın nedenleri olabilir.

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Grupların yaş değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-23'da verilmiştir.

Tablo 23
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalamaları

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ				
	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss
İÇSELORT	22-25	12	4,4583	0,6643
	26-30	26	4,4936	0,7375
	31-35	7	4,7738	0,5768
	Toplam	45	4,5278	0,6902
DİŞORT	22-25	12	4,0521	0,6384
	26-30	26	4,3606	0,8157
	31-35	7	4,6071	0,6350
	Toplam	45	4,3167	0,7541

Bu tabloya bakıldığında, içsel iş doyumu bakımından “22-25” yaş grubunun aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,45$), “26-30” yaş grubunun ($\bar{x} = 4,49$), “31-35” yaş grubunun ise ($\bar{x} = 4,77$) olduğu görülmektedir. Dışsal iş doyumu bakımından “22-25” yaş grubunun aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,05$), “26-30” yaş grubunun ($\bar{x} = 4,36$), “31-35” yaş grubunun ise ($\bar{x} = 4,60$) olduğu anlaşılmaktadır. “36-yukarı” seçeneği işaretlenmediğinden yaş değişkeninin değerlendirilmesinde “36-yukarı” grubu bulunmamaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-24’de de görüldüğü gibi, içsel faktörlere ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,595$) belirlenmiştir. Benzer şekilde dışsal faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki farkın da anlamlı olmadığı ($p=0,278$) ortaya çıkmıştır.

Tablo 24
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik Varyans Analiz Sonuçları

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ						
ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
İÇSELORT	Gruplar Arası	2	0,5120	0,256	0,526	0,595
	Grup İçi	42	20,4460	0,487		
	Toplam	44	20,9580			
DIŞORT	Gruplar Arası	2	1,4810	0,74	1,321	0,278
	Grup İçi	42	23,5380	0,56		
	Toplam	44	25,0190			

Bu sonuç yaş değişkenine göre Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin arasında hem içsel hem de dışsal faktörler açısından herhangi bir farklılığın olmadığını göstermiştir.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Grupların yaş değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-25'da verilmiştir.

Tablo 25
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalamaları

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ				
	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss
İÇSELORT	22-25	70	4,2524	0,9135
	26-30	79	4,0707	0,9960
	31-35	45	4,2037	0,8434
	36-Yukarı	6	4,3194	1,3565
	Total	200	4,1717	0,9428
DIŞORT	22-25	70	3,5482	0,9487
	26-30	79	3,1725	0,8927
	31-35	45	3,3083	0,9443
	36-Yukarı	6	3,3125	1,2912
	Total	200	3,3388	0,9435

Bu tabloya bakıldığında, içsel iş doyumu bakımından “22-25” yaş grubunun aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}$ =4,25), “26-30” yaş grubunun ($\bar{x}$ =4,07), “31-35” yaş grubunun ($\bar{x}$ =4,20), “36-yukarı” yaş grubunun ise ($\bar{x}$ =4,31) olduğu görülmektedir.

Dışsal iş doyumu bakımından “22-25” yaş grubunun aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,54$), “26-30” yaş grubunun ($\bar{x} = 3,17$), “31-35” yaş grubunun ($\bar{x} = 3,30$), “36-yukarı” yaş grubunun ise ($\bar{x} = 3,31$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-26’da da görüldüğü gibi , içsel faktörlere ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,658$) belirlenmiştir. Benzer şekilde dışsal faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki farkın da anlamlı olmadığı ($p=0,113$) ortaya çıkmıştır.

Tablo 26
Yıldız Teknik Üniversitesi’nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik Varyans Analiz Sonuçları

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ						
ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
İÇSELORT	Gruplar Arası	3	1,439	0,48	0,536	0,658
	Grup İçi	196	175,459	0,895		
	Toplam	199	176,898			
DIŞORT	Gruplar Arası	3	5,301	1,767	2,016	0,113
	Grup İçi	196	171,842	0,877		
	Toplam	199	177,143			

Bu sonuç yaş değişkenine göre Yıldız Teknik Üniversitesi’nde çalışan araştırma görevlilerinin arasında hem içsel hem de dışsal faktörler açısından herhangi bir farklılığın olmadığını göstermiştir.

Her iki üniversitede de yaş değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılığın çıkmamasıyla ilgili şöyle bir yorumda bulunabiliriz. Daha önce de değinildiği gibi yaşlı insanlar ile genç insanlar arasında iş doyumu arasında bir farklılık söz konusu idi. Bunun için iki neden ileri sürülmüştü. Birinci neden yaşlı kişilerin gençlere göre daha az iş seçeneklerinin olduğunu düşünmesi, ikinci neden ise çalışma süresi ile gelen daha yüksek gelir ve yüksek pozisyonu. Bu açıdan bakıldığında araştırma görevlilerinin yaş grupları arasında çok fazla farkın olmaması diğer bir ifade ile araştırma görevlilerinin genç bir gruptan oluşması anlamlı farklılığın çıkmamasının nedeni olabilir.

Bilgi Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Grupların kıdem değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-27'de verilmiştir.

Tablo 27
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Kıdem Değişkenine Göre Aritmetik Ortalamaları

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ				
	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss
İÇSELORT	1-3	33	4,3535	0,6472
	4-6	7	5,2381	0,5782
	7-10	5	4,6833	0,4729
	Toplam	45	4,5278	0,6902
DIŞORT	1-3	33	4,2652	0,7253
	4-6	7	4,8214	0,8350
	7-10	5	3,9500	0,6034
	Toplam	45	4,3167	0,7541

Bu tabloya bakıldığında, içsel iş doyumu bakımından “1-3” kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,35$), “4-6” kıdem grubundakilerinin ($\bar{x} = 5,23$), “7-10” kıdem grubundakilerinin ise ($\bar{x} = 4,68$) olduğu görülmektedir. Dışsal iş doyumu bakımından “1-3” kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,26$), “4-6” kıdem grubundakilerinin ($\bar{x} = 4,82$), “7-10” kıdem grubundakilerinin ise ($\bar{x} = 3,95$) olduğu anlaşılmaktadır.

“11-yukarı” seçeneği işaretlenmediğinden kıdem değişkeninin değerlendirilmesinde “11-yukarı” grubu bulunmamaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-28'de de görüldüğü gibi, dışsal faktörlere ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,105$) belirlenmiştir. Buna karşın içsel faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki farklılığın .05 düzeyinde ($p=0,005$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 28
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik Varyans Analiz Sonuçları

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ						
ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
İÇSELORT	Gruplar Arası	2	4,6550	2,327	5,996	0,005
	Grup İçi	42	16,3040	0,388		
	Toplam	44	20,9580			
DIŞORT	Gruplar Arası	2	2,5430	1,272	2,376	0,105
	Grup İçi	42	22,4750	0,535		
	Toplam	44	25,0190			

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-29'da verilmiştir.

Tablo 29
Bilgi Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik LSD Testi

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ					
LSD	(I) KIDEM	(J) KIDEM	Ort. Fark	Stan. Hata	P
İÇSELORT	1	2	-0,8846 *	0,259	0,001
		3	-0,3298	0,299	0,276
	2	1	0,8846 *	0,259	0,001
		3	0,5548	0,365	0,136
	3	1	0,3298	0,299	0,276
		2	-0,5548	0,365	0,136

Tablo-29'dan da anlaşılacağı gibi LSD testi sonucunda içsel faktörlerle ilgili farklılığın "1-3" kıdem grubu ile "4-6" kıdem grubu arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Bilgi Üniversitesi'ndeki "4-6" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin içsel faktörlere ilişkin iş doyum düzeyinin "1-3" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Bu sonuca göre şöyle bir yorumda bulunabiliriz; "4-6" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin işlerinde daha uzun süre görev yaptıkları düşünüldüğünde "1-3" kıdem grubundaki araştırma görevlilerine göre daha fazla sorumluluk alabildiği düşünülebilir. Bu da iki grup arasındaki farklılığın nedeni olabilir.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kıdem Değişkenine Göre İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Grupların kıdem değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-30'da verilmiştir.

Tablo 30
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan
Araştırma Görevlilerinin Kıdem Değişkenine Göre
Aritmetik Ortalamaları

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ				
	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss
İÇSELORT	1-3	74	4,3187	0,8479
	4-6	82	4,0447	0,9190
	7-10	41	4,2073	1,0659
	11-Yukarı	3	3,5278	1,7821
	Total	200	4,1717	0,9428
DIŞORT	1-3	74	3,6622	0,8530
	4-6	82	3,0777	0,8975
	7-10	41	3,3537	1,0143
	11-Yukarı	3	2,2917	0,7108
	Total	200	3,3388	0,9435

Bu tabloya bakıldığında, içsel iş doyumu bakımından “1-3” kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 4,31$), “4-6” kıdem grubundakilerinin ($\bar{x} = 4,04$), “7-10” kıdem grubundakilerinin ($\bar{x} = 4,20$), “11-yukarı” kıdem grubundakilerin ise ($\bar{x} = 3,52$) olduğu görülmektedir. Dışsal iş doyumu bakımından “1-3” kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,66$), “4-6” kıdem grubundakilerinin ($\bar{x} = 3,07$), “7-10” kıdem grubundakilerinin ($\bar{x} = 3,35$), “11-yukarı” kıdem grubundakilerin ise ($\bar{x} = 2,29$), olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-31’de de görüldüğü gibi , içsel faktörlere ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,192$) belirlenmiştir. Buna karşın dışsal faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki farklılığın .05 düzeyinde ($p=0,000$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 31
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin
Kıdeme Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik Varyans Analiz
Sonuçları

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ						
ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
İÇSELORT	Gruplar Arası	3	4,217	1,406	1,596	0,192
	Grup İçi	196	172,681	0,881		
	Toplam	199	176,898			
DIŞORT	Gruplar Arası	3	16,625	5,542	6,766	0,000
	Grup İçi	196	160,519	0,819		
	Toplam	199	177,143			

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-32'de verilmiştir.

Tablo 32
Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Çalışmakta Olan Araştırma Görevlilerinin
Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılığına Yönelik LSD
Testi

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ					
LSD	(I) KIDEM	(J) KIDEM	Ort. Fark	Stan. Hata	P
DIŞSAORT	1	2	0,5844 *	0,145	0,000
		3	0,3085	0,176	0,082
		4	1,3705 *	0,533	0,011
	2	1	-0,5844 *	0,145	0,000
		3	-0,2759	0,173	0,113
		4	0,7861	0,532	0,141
	3	1	-0,3085	0,176	0,082
		2	0,2759	0,173	0,113
		4	1,0620	0,541	0,051
	4	1	-1,3705 *	0,533	0,011
		2	-0,7861	0,532	0,141
		3	-1,0620	0,541	0,051

Tablo-32'den de anlaşılacağı gibi LSD testi sonucunda dışsal faktörlerle ilgili farklılığın "1-3" "4-6" ile "11-yukarı" kıdem grupları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki "1-3" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin dışsal faktörlere ilişkin iş doyum düzeyinin "4-6" ve "11-yukarı" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca "4-6" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin dışsal faktörlere ilişkin iş doyum düzeyi "11-yukarı" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinden daha yüksektir.

BÖLÜM V

SONUÇ

Araştırmada Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini belirlenmesine çalışılmıştır. Bu doğrultuda sekiz alt amaca cevap aranmıştır. Anket uygulama yolu ile elde edilen bulgular sekiz alt amaca yönelik yorumlanmış ve bu sonuçlara ulaşılmıştır.

Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden oldukça memnun oldukları görülmüştür. Araştırma görevlilerinin işlerinde en mutlu oldukları konu başkalarına faydalı olduklarını düşünmeleridir. Ancak ücret konusundaki fikirleri genel iş doyum düzeylerini düşüren en önemli etkidir. İçsel iş doyum düzeyine yönelik görüşlerinde en olumlu düşünceleri yine kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmalarıdır. Yaptıkların işin onları sürekli meşgul etmesi ise içsel iş doyumuna yönelik verilerin cevaplar arasında en düşük değeri almıştır. Araştırma görevlilerinin içsel iş doyumuna yönelik görüşleri oldukça memnunun düzeyindedir. Dışsal faktörler açısından ise çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları araştırma görevlilerinin işlerinde en mutlu oldukları maddedir. Dışsal iş doyumunu düşüren en olumsuz düşünce ise ücret konusundadır. Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyumuna yönelik görüşlerine bakıldığında biraz memnun olduklarını söylemek olanaklıdır.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyumunu yönünden en yüksek olduğu durum kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip oldukları konusundaki olumlu düşünceleridir. En düşük değeri ise ücret konusunda göstermişlerdir. Araştırma görevlilerinin genel olarak işlerinden biraz memnun oldukları görülmüştür. Araştırma görevlileri arasında içsel iş doyumunu açısından en yüksek değeri kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma maddesi almıştır. İçsel iş doyum düzeyinin en düşük olduğu madde ise kendi kararlarını uygulama serbestliği hakkındaki düşünceleridir. Araştırma görevlilerinin

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini belirlenmesine çalışılmıştır. Bu doğrultuda sekiz alt amaca cevap aranmıştır. Anket uygulama yolu ile elde edilen bulgular sekiz alt amaca yönelik yorumlanmış ve bu sonuçlara ulaşılmıştır.

Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden oldukça memnun oldukları görülmüştür. Araştırma görevlilerinin işlerinde en mutlu oldukları konu başkalarına faydalı olduklarını düşünmeleridir. Ancak ücret konusundaki fikirleri genel iş doyum düzeylerini düşüren en önemli etkidir. İçsel iş doyum düzeyine yönelik görüşlerinde en olumlu düşünceleri yine kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmalarıdır. Yaptıkların işin onları sürekli meşgul etmesi ise içsel iş doyumuna yönelik verilerin cevaplar arasında en düşük değeri almıştır. Araştırma görevlilerinin içsel iş doyumuna yönelik görüşleri oldukça memnundur düzeyindedir. Dışsal faktörler açısından ise çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları araştırma görevlilerinin işlerinde en mutlu oldukları maddedir. Dışsal iş doyumunu düşüren en olumsuz düşünce ise ücret konusundadır. Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyumuna yönelik görüşlerine bakıldığında biraz memnun olduklarını söylemek olanaklıdır.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyumunu yönünden en yüksek olduğu durum kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip oldukları konusundaki olumlu düşünceleridir. En düşük değeri ise ücret konusunda göstermişlerdir. Araştırma görevlilerinin genel olarak işlerinden biraz memnun oldukları görülmüştür. Araştırma görevlileri arasında içsel iş doyumunu açısından en yüksek değeri kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma maddesi almıştır. İçsel iş doyum düzeyinin en düşük olduğu madde ise kendi kararlarını uygulama serbestliği hakkındaki düşünceleridir. Araştırma görevlilerinin

içsel iş doyumuna yönelik görüşleri biraz memnunun düzeyindedir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeylerinin en yüksek çıktığı madde kişilerin çalışma arkadaşları ile anlaşmalarıdır. En düşük çıkan değer ise ücret hakkındaki düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin kendi içinde ve aralarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında ise her iki üniversitenin de kendi içlerinde içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kendi aralarında ise Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.

Bireysel özelliklere göre bir karşılaştırılma yapıldığında içsel ve dışsal faktörler açısından Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan bayan ve erkek araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yine benzer şekilde, içsel ve dışsal faktörler açısından Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki yaş grupları arasında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Medeni durum değişkenine göre ise Bilgi Üniversitesi'nde içsel faktörler açısından evliler ile bekarlar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değil iken, dışsal faktörler açısından bekarlardan kaynaklanan bir farklılık görülmüştür. Bekarların dışsal iş doyum düzeyleri evlilerin dışsal iş doyum düzeyine göre daha düşüktür. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde ise hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri bakımından evliler ile bekarlar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Öğrenim durumu değişkenine göre ise Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin öğrenim grupları arasında içsel iş doyum yönünden anlamlı farklılığa rastlanmaz iken dışsal iş doyum düzeyleri açısından yüksek lisans ve doktora düzeyindeki araştırma görevlilerinden kaynaklanan bir farklılık söz konusudur. Doktora düzeyindeki araştırma görevlilerinin, yüksek lisans düzeyindekilere göre dışsal iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde ise yine araştırma görevlilerinin öğrenim grupları arasında içsel iş doyum yönünden anlamlı farklılığa rastlanmamış ancak dışsal iş doyum bakımından lisans ve doktora düzeyindeki araştırma görevlilerinden kaynaklanan bir farklılık görülmüştür. Lisans düzeyindeki

araştırma görevlilerinin dışsal iş doyum düzeyleri doktora düzeyindekilere göre daha yüksektir.

Kıdem değişkenine göre ise Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin kıdem grupları arasında dışsal iş doyumunu yönünden aralarında anlamlı farklılık görülmemiş iken, içsel iş doyum düzeyleri açısından "4-6" ve "1-3" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinden kaynaklanan bir farklılık söz konusudur. "4-6" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri "1-3" kıdem grubundakilerin içsel iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde ise araştırma görevlilerinin kıdem grupları arasında içsel iş doyumunu yönünden aralarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ancak dışsal iş doyum düzeyleri açısından "1-3" ve "4-6" ve "11-yukarı" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinden kaynaklanan bir farklılık görülmüştür. "1-3" ve "4-6" kıdem grubundaki araştırma görevlilerinin "11-yukarı" kıdem grubundaki araştırma görevlilerine göre dışsal iş doyum düzeyleri daha yüksektir.

İçsel ve dışsal faktörler göz önünde tutulduğunda her iki üniversitede araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Dışsal iş doyum düzeylerinin düşük çıkmasında en önemli faktör yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretin az olduğu düşüncesidir. Ön plana çıkan bu sonucun araştırmanın yapıldığı dönem ile oldukça ilgili olduğu düşünülmektedir. Ülkedemizin ekonomik yönden zor günler geçirdiği düşünüldüğünde çıkan sonuç son derece anlamlıdır. İki üniversite karşılaştırıldığında ise içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından Bilgi Üniversitesi'nde görevli bulunan araştırma görevlileri Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki araştırma görevlilerinden daha yüksek iş doyumunu göstermişlerdir. Bu sonucun nedeni olarak ise özel üniversite olarak Bilgi Üniversitesi'nin olanaklarının daha fazla olduğu düşünülmektedir. Demografik özellikler göz önünde bulundurulduğunda ise, cinsiyet ve yaş özelliklerinin iş doyumunda hiçbir ilişkisinin olmadığı görülürken, medeni durum, öğrenim düzeyi ve kıdem özelliklerinin iş doyumuna ile ilgili olabileceği saptanmıştır.

Sonuç olarak, Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitelerinde yapılan bu çalışmanın sonucunu göz önüne aldığımızda özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri ile ilgili şu yorumda bulunabiliriz. Devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden mutlu olduğu sonucuna ulaşmak ile birlikte özel üniversitelerde

görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyleri devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Bunun nedeni olarak özel üniversitelerdeki imkanların daha fazla olması düşünülmektedir. Örneğin Bilgi Üniversitesi'ndeki birçok araştırma görevlisi kitap, materyal, bilgisayar kullanımı, çalıştıkları ortamın rahatlığı gibi konulardaki memnuniyetlerini özellikle belirtmişlerdir. Buna karşın Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki bazı araştırma görevlileri ise aynı konulardaki olumsuz şartlardan yakınmışlardır.

Her iki üniversitede alınan sonuçlara göre yine hem özel hem de devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden mutlu olmalarının esas nedeninin başkalarına faydalı olabilme, başarıma duygusu, toplumda saygın bir kişi olabilme gibi manevi değerlere dayandığı söylenebilir.

İş doyumsuzluğuna sebep olan nedenler tesbit edildikten sonra iş doyumsuzluğu sorununun çözümlenebilmesi için şu önerilerde bulunabiliriz; öncelikle, hem devlet hem de özel üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin ücretlerinin iyileştirilmesine yönelik bir politika izlenmeli ve alınan akademik kararların uygulanmaya konulmasındaki sürecin hızlandırılması gerekmektedir. Bununla beraber, özel üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin çalışma sürelerinin bir miktar azaltılması, devlet üniversitelerinde ise fiziksel çalışma ortamlarının iyileştirilmesi iş doyum düzeylerinin arttırılabilmesi için önerilebilir. Böylece işini severek yapan her birey gibi araştırma görevlileri de çalıştıkları kuruma daha faydalı olacaklardır.

Aynı konuda araştırma yapacak araştırmacılara ise şunlar tavsiye edilebilir; çalışma bir devlet, bir de özel üniversitede gerçekleştirilmiştir, bundan sonraki çalışmalar daha çok sayıda üniversiteyi kapsayacak şekilde yapılabilir. Ayrıca, yapılacak çalışmalarda farklı demografik özellikler kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Argyle, M. **The social psychology of work**. New York: Toplinger Publishing Co., Inc, 1972.
- Aydın, Mustafa. **Eğitim Denetimi**, Ankara: Pegem Yayıncılık, 1993.
- Barnowe, J.T. Mangione, T.W&Quinn R.P. **The relative importance of job facets as indicated by an empirically derived model of job satisfaction**. Unpublished report, Survey Research Center, University of Michigan, Ann Arbor, 1972.
- Başaran, İbrahim Ethem. **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Yargıcı Matbaası, 1994.
- Baycan, Aslı. **An Analysis of the Several Aspect of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups**. Yayınlanmamış lisans tezi. Boğaziçi Üniversitesi. İstanbul, 1985.
- Bayraktar, Şebnem. **Job Satisfaction of Instructors of English at Private and State Universities in Turkey**. Yayınlanmamış lisans tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul, 1996.
- Berry, Lily.M. **Psychology At Work**. Boston: Mc Grawhill, 1998.
- Crabbs, R.A. **Work Motivations in the Culturally Complex Panama Canal Company**. Academy of Management Proceedings. (33. Annual Meeting): 119-126.
- Cummings, L.L. Schwab, D.P. **Performance in organizations: determinants and appraisal**. Glenview: Scott, Foreman.
- Davis, Keith & Newstrom, John. **Human Behavior at Work: Organizational Behavior**. Von Hoffman Press, Inc, 1985.
- Dubin, R.& Champoux, J.E. Central life interests and job satisfaction. "Organizational Behavior and Human Performance" 18, 336-337.
- Dubrin, A.J. The practice of managerial psychology, New York: Pergaman Press Inc. 1974.
- Dunnette, M.D. **Handbook of industrial and organizational psychology**, Chicago: Rand Mc Nally College Publishing Company, 1976.
- Erdoğan, İlhan. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Avcıol Basım – Yayın, 1996.
- Fındıkçı, İlhami. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Alfa Yayıncılık, 2000.

Greene, C.N&E.E, Adam, JR&R.J.Ebert. **Management For Effective Performance.** Prentince-Hall,Inc: New Jersey;1985.

Güvenç, Tuncer. “**Türkiye’de Üniversite ve Yükseköğretim**”. Cumhuriyet, 27.6 -3.7.1992.

Herbert J. Chruden, Arthur W. Sherman. **Managing Human Resources.** South-Western Publishing Co. Cincinatti, Ohio, 1984

Herbert, Teodore. **Dimensions of Organizational Behavior.** 2nd Ed., Macmillan Publishing Co, 1981.

Herzberg, Frederick et al. **The Motivation to Work.**2nd ed. New York: Willey,1959.

Hicks, Herbert G.C.Ray Gullett. **Organizations: Theory and Behavior.** Mc Graw -Hill-Kogahuska LTD, 1975.

Karagöl, Kemal. **Job Satisfaction of English Native Speaking Teachers in İstanbul.** Yayınlanmamış lisans tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul, 1997

Kaynak, Tuğrak. **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi.** İstanbul: Alfa Yayıncılık, 2000.

Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği.** İstanbul: Beta Basım – Yayın, 1993.

Korman, A.K. **Task success, task popularity, and self-esteem as influences on task linking.** Journal of Applied Psychology, 1968.

Lawler, E.E. **Motivation in Work Organizations.** Monterey: Brooks / Cole.

Likert, R. **New patterns of management.**New York: Mc.Graw Hill, 1961.

Locke, Edwin. **Nature and Causes of Job Satisfaction.** Ed: M.Dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Mc Nally: New York. 1976.

Maslow, A.H. **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row, 1954 (2nd ed.,1970).

Mc.Farland, Dalton. **Management: Foundations and Practicess;** 5th Ed. Macmillan Pub. Co, 1979.

Ronen S.& A.I.Kraut. **An Experimental Examination of Work Motivation Taxonomies.**Human Relations.V.33,No.7, 1982.

Rowland K.M&G.Ferris R. **Personal Management**. Allyn and Bacon Ind. London, 1982.

Severge, Ayşegül. **Effect on Occupational Level and Genders Differences on Job Satisfaction**. Yayınlanmamış lisans tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul, 1990.

Spector, Paul. **Job Satisfaction**. London: Sage Publications, 1997.

Stoltz, R.E. **A New Look at Motivating Engineers**. Guidlines for Better Management: Texas, 1968.

Strauss, G&L.R. Sayles. **Personnel: The Human Problems of Management**. 1960

Thierry, Henk & Koopman, Agnes M. **Motivation and Satisfaction, Handbook of Work and Organizational Psychology**. Vol-1

Vroom, V.H. **"The Nature of the Relationship between Motivation and Performance"**. Work and Motivation. Willey:204-9

Williams, J.Clifton. **Human Behavior in Organizations**. South-Western Publishing Co, 1978.

Ek-1 Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Görev Yaptıkları Fakültelere ve Enstitülere Göre Dağılımları

Bilgi Üniversitesi		
Fakülte	Araştırma Görevlisi Sayısı	Katılımcı Sayısı
Hukuk	11	5
İletişim	17	9
İktisadi ve İdari Bil.	21	11
Fen Edebiyat	41	20
Toplam	90	45

Yıldız Teknik Üniversitesi		
Fakülte / Enstitüler	Araştırma Görevlisi Sayısı	Katılımcı Sayısı
Makine	64	27
Elektrik - Elektronik	48	20
İktisadi ve İdari Bil.	32	13
Fen Edebiyat	84	35
Mimarlık	54	23
Kimya - Metalurji	33	14
İnşaat	56	23
Sanat Tasarım	18	8
Fen Bilimleri Ens.	78	33
Sosyal Bilimler Ens.	11	4
Toplam	478	200

Ek-2 Minnesota Doyum Anketi

Sayın Araştırma Görevlisi,

Size verilmiş olan bu çalışma Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Bölümü adına yapılacak araştırmanın bir parçasıdır. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen her soruyu yanıtlayınız. **Bu çalışma için isminizi belirtmenize gerek yoktur.**

Zaman ayırdığınız ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Demografik Bilgiler

1) Cinsiyet

☐ Kadın ☐ Erkek

2) Medeni Durum

☐ Evli ☐ Bekar

3) Öğrenim Düzeyi

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

4) Yaş

☐ 22-25 ☐ 31-35
☐ 26-30 ☐ 36- yukarı

5) Kıdem

☐ 1-3 ☐ 7-10
☐ 4-6 ☐ 11-yukarı

The Questionnaire – Minnesota Satisfaction Questionnaire
(Turkish Translation)

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu parantez içine bir X işareti ile belli ediniz.

Her cümleye cevap verirken “**bu yönden işimden ne derece memnunuz**” diye kendinize sorun.

ÇM	: Bu yönden işimden çok memnunuz
OM	: Bu yönden işimden oldukça memnunuz
BM	: Bu yönden işimden biraz memnunuz
M	: Bu yönden işimden memnunuz
MD	: Bu yönden işimden memnun değilim
HMD	: Bu yönden işimden hiç memnun değilim anlamındadır.

Şimdiki işimden:

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

5. Üstlerin yönetim tarzı açısından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

7. Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

12. Akademik kararların uygulamaya konması bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

14. Terfi olanağımın olması açısından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

6. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

17. Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından:

ÇM() OM() BM() M() MD() HMD()

Ek-3 Cronbach-Alpha Test

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	S1	3,8612	1,3600	245,0
2.	S2	3,9878	1,5484	245,0
3.	S3	4,2367	1,5421	245,0
4.	S4	4,5878	1,2761	245,0
5.	S5	3,8857	1,4888	245,0
6.	S6	4,0082	1,4055	245,0
7.	S7	4,4898	1,4700	245,0
8.	S8	4,4000	1,2261	245,0
9.	S9	4,7102	1,2221	245,0
10.	S10	3,7673	1,1972	245,0
11.	S11	4,5510	1,4295	245,0
12.	S12	3,4163	1,3330	245,0
13.	S13	2,1878	1,2102	245,0
14.	S14	3,7061	1,4666	245,0
15.	S15	3,7184	1,5008	245,0
16.	S16	4,0531	1,4319	245,0
17.	S17	2,9551	1,5921	245,0
18.	S18	4,0980	1,5279	245,0
19.	S19	3,8898	1,4055	245,0
20.	S20	4,4816	1,3598	245,0

		Mean	Variance	Std Dev	Variables
Statistics for					
SCALE		78,9918	306,4508	17,5057	20

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S1	75,1306	281,1550	,5141	,9143
S2	75,0041	278,3893	,4967	,9150
S3	74,7551	276,1611	,5446	,9138
S4	74,4041	283,3893	,4988	,9146
S5	75,1061	272,4887	,6459	,9112
S6	74,9837	276,8030	,5917	,9126
S7	74,5020	278,7100	,5212	,9143
S8	74,5918	283,2426	,5259	,9141
S9	74,2816	282,5720	,5448	,9137
S10	75,2245	283,1584	,5425	,9138
S11	74,4408	273,5754	,6520	,9112
S12	75,5755	276,2781	,6408	,9115
S13	76,8041	286,6090	,4485	,9156
S14	75,2857	275,2541	,5969	,9124
S15	75,2735	267,2979	,7520	,9086
S16	74,9388	271,8200	,6900	,9102
S17	76,0367	276,2896	,5220	,9145
S18	74,8939	282,6936	,4169	,9169
S19	75,1020	272,4445	,6903	,9103
S20	74,5102	277,2509	,6040	,9123

Reliability Coefficients

N of Cases = 245,0

N of Items = 20

Alpha = ,9171

Ek-4 Katılımcı Demografikleri

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ KATILIMCI DEMOGRAFİKLERİ								
Cinsiyet	Kadın		Erkek					
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde				
	24	53,30%	21	46,70%				
Medeni Durum	Evli		Bekar					
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde				
	9	20,00%	36	80,00%				
Öğrenim Düzeyi	Lisans		Yüksek Lisans		Doktora			
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde		
	8	17,80%	25	55,60%	12	26,70%		
Yaş	22-25		26-30		31-35		36-Yukarı	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	12	26,70%	26	57,80%	27	15,60%	0	0,00%
Kıdem	1-3		4-6		7-10		11-Yukarı	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	33	73,30%	7	15,60%	5	11,10%	0	0,00%

YILDIZ ÜNİVERSİTESİ KATILIMCI DEMOGRAFİKLERİ								
Cinsiyet	Kadın		Erkek					
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde				
	107	53,50%	93	46,50%				
Medeni Durum	Evli		Bekar					
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde				
	53	26,50%	147	73,50%				
Öğrenim Düzeyi	Lisans		Yüksek Lisans		Doktora			
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde		
	18	9,00%	132	66,00%	50	25,00%		
Yaş	22-25		26-30		31-35		36-Yukarı	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	70	35,00%	79	39,50%	45	22,50%	6	3,00%
Kıdem	1-3		4-6		7-10		11-Yukarı	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	74	37,00%	82	41,00%	41	20,50%	3	1,50%

