



BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEK OKULU'NDA ÇALIŞAN MEMNUNİYETLİĞİNİN İNCELENMESİ (ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)¹

A. Serdar YÜCEL¹ Cemal GÜNDOĞDU¹ Tuba Fatma KARADAĞ²

¹Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Fırat Üniversitesi, Elazığ-Türkiye

²Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ardahan Üniversitesi, Ardahan-Türkiye

Özet: Bu çalışma Fırat Üniversitesinde çalışan 14 akademik personel üzerinde uygulamalı olarak yapılmıştır. Çalışmada amaç olarak akademik personelin iş memnuniyeti ile bu memnuniyeti etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma uygulamalı bir çalışma olup, uygulamada daha önce Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından “Çalışan Memnuniyeti” konu başlıklı güvenilirliği (alpha cronbach) 0.83 olarak elde edilmiş bir anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 8 sorudan oluşan demografik sorular ikinci bölümde 59 sorudan oluşan likert 5’li ölçekten oluşan soru bulunmaktadır. Anketten elde edilen veriler doğrultusunda SPSS istatistik 11.5 programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiş, frekans, aritmetik ortalama ve yüzde yöntemleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda akademik personelin % 71.5’inin kurumu yönetenlere güven duydukları, % 78.6’sının kurumda çalışmaktan gurur duydukları, % 78.6’sının da kısa bir süre içinde kurumdan ayrılmayı düşünmedikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan memnuniyeti, İşgücü, Akademik personel, Örgüt, Müşteri memnuniyeti

A RESEARCH ABOUTH HIGH SCHOOL PHYSICAL EDUCATION AND SPORT ACADEMIC STAFFS’ SATISFACTION (EXAMPLE OF ELAZIĞ PROVINCE)

Abstract: At this research it was aimed to determine Fırat University’s academic staffs’ job satisfaction and the factors affecting. . it was composed of two parts. The first part of this study was to review the literature on the subject given to the concepts and factors affecting employee satisfaction. At the second part of this study, the questionnaire results which are applied to Fırat University academic staffs are assessed.. In this study, The survey method was used and SPSS program was used to analyze the data. In the study, it is determined that 71.5% of academic staffs trust the managing, 78.6 % of staffs are proud to work with the institution,78.6 % of staffs don’t think to leave the institution within a short period of time.

Key words: Satisfaction of Employees, Labor, Academic Staff, Organisation, Satisfaction of Customer

1 Bu çalışma 1 nci sırada yer alan yazar tarafından “2nd International Social Sciences in Physical Education and Sport Congress, 31th May-2th June, 2012, s. 201, Ankara, Turkey”bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Günümüzde küresel rekabet ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işletme yönetimleri varlıklarını sürdürebilmenin yalnızca nitelikli işgücünü işletmeye çekmesi ile değil bu işgücünün işletmede tutmanın ve memnuniyetini sağlamanın organizasyonun öncelikli hedefleri olması gerektiğinin farkına varmışlardır. Bu nedenle işletmeler müşteri memnuniyetinin yanında çalışan memnuniyetini de ölçme yoluna yönelmişlerdir (Çabukel, 2008).

Memnun müşteri kitlesi yaratmanın gerçeğinin altında, memnun çalışanın önemli etkisi olduğunu tüm sektörler kabul etmektedir. Araştırmalar gösteriyor ki, çalışan davranışları müşteri memnuniyetine neden olmaktadır. Müşteri memnuniyeti önemli oranda çalışanın algılanmasıyla ilişkilendirilirken, çalışanın memnuniyetinde bu anlayış geçerli değildir. Örgüt sahipleri ve yöneticileri güler yüz, kaliteli hizmet, yüksek performans, güven ve müşteri memnuniyetinin sağlanmasını çalışandan beklediklerinde, ilk önce bu yaklaşımı çalışana sunması gerektiğini yavaş olsa da öğrenmeye başladılar. Manchester Business School'dan Gary Davies'in "Memnun Çalışan, Memnun Müşteri Yaratır" görüşü gün geçtikçe daha sık söylenmeye başlandı. Dünyaca ünlü perakendeci Amerikalı Sears Roebuck memnun çalışanın, memnun müşteri yarattığını rakamlar ile ortaya koymuştur (Sarioğlu, 2007:1).

Çalışan memnuniyeti; çalışanın işinden beklentilerinin gerçekleştirilme derecesine bağlı olarak işine karşı beslediği tutum ve davranış eğilimleri olarak tanımlanabilir. Bireyin yaşamının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiği düşünülürse, yapılan işi ve çalışılan ortamı herkes tarafından arzulanır bir hale getirmenin oldukça önemli

olduğu söylenebilir. Çalışanların memnuniyet düzeylerinin, yaptığı işe karşı sergilediği beceri, yaratıcılık ve performansını etkilediği yadsınamaz bir gerçektir (Çabukel, 2008:1).

Çalışan Memnuniyeti Kavramı

Tüm gücünü işi için kullanan çalışanın memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği günümüzde hızla artan bir öneme sahiptir (Sarioğlu, 2007:14). İnsan, gününün önemli bir kısmını işinde geçiriyor ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettiriyorsa, onun yaşamında mutlu olabilmesi için işinden tatmin olması hem organik hem de psikolojik varlığı açısından şarttır (Uçkan, 2004:21). Birey yaptığı işin kendisi için anlamlı, değerli, doyurucu ve prestij sağlayıcı olmasını ister. Çalışanın işinden beklediği bu istekleri, onun işten doyum sağlayıp sağlamadığıyla yakından ilgilidir. İşgörenin işten doyum almasının önem kazanması, çalışan memnuniyeti kavramını ortaya çıkarmıştır (Pekdemir ve ark, 2006:16).

Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkidir (Yetim, 2001:163). Çalışan memnuniyeti, işgörenin işinden ve iş ortamındaki diğer şartlardan tatmin ve hoşnut olmasını ifade eder. Çalışanlar en az dış müşteriler kadar önemlidir ve işletmelerin iç müşterileri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle müşteri tatmininin sağlanması kadar çalışan tatmininin sağlanması da örgütlerin sosyal bir görevidir (Yıldız ve ark, 2003). Çalışan tatmini, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile çalışan tatmini, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir (Miner, 1992:116).



Yani, bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. Aynı zamanda çalışan tatmini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir (Şimşek ve ark, 1998). Landy, çalışan tatminini işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Çalışan tatmininin, işi tutkuyla yapmak gibi bireysel, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Rogers ve ark, 1994:15).

Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, çalışan tatmini açısından önemlidir. Bu durum bireyin yaşamdan keyif alması ve yaşamında mutlu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamdan daha fazla doyum aldıkları düşünülebilir. Bireyin iş yaşamından beklentilerinin karşılanması, çalışan tatminini pozitif yönde etkileyen diğer bir unsurdur (Loscocco ve ark, 1991:182). Locke'a göre çalışan memnuniyeti, bireyin işini ve iş deneyimini değerlendirmesi sonucundaki memnun edici ya da pozitif duygusal durumdur. Bir başka çalışan memnuniyeti tanımı ise, çalışana işinin sağladığı olanakların, onun görüş açısından ne kadar iyi olarak algılandığının bir sonucudur (Locke, 1976:126). Çalışan memnuniyetini sağlamada etkili olan birçok süreç olmasına rağmen, ilk sırada hemen göze çarpanlar çalışana verilen değer, iletişim, şeffaflık ve paylaşım, sürekli gelişim için eğitim, yaratıcılığa imkan sağlanması, objektif kriter ile performans değerlendirme, ücret yönetimi ve kariyer planlaması gibi önemli insan kaynakları süreçlerinden destek almak, örgütsel mutluluğu getirmektedir (Sarıoğlu, 2007:3).

Bu özelliklerin varlığı çalışanın yaptığı işten zevk almasına, işini sevmesine, kendini örgütün bir parçası olarak görmesine imkan vermekte böylece çalışan işinden daha fazla tatmin olmaktadır. Ayrıca yaptığı işin kişiye bu tür özerklikleri tanıması ve kendisini geliştirmesine imkan vermesi onun yaşamını daha anlamlı bulmasında önemli unsurlardır (Yetim, 2001:163).

İş Kavramı

“İş” kavramının genel tanımlaması incelendiğinde; bir sonuca ulaşmak, herhangi bir şey sergileyebilmek için fiziksel ve bilişsel güç harcayarak yapılan her türlü etkinlik ve faaliyetler olduğu sonucuna varılmaktadır. Sosyolojik olarak iş, çalışanın para kazanmak için bilgi, beceri ve zamanını kullanarak yerine getirdiği görev ya da fonksiyonlardır. İnsan yaşamının büyük bir kısmını işgal etmekte olan iş, bir taraftan kişisel değer sembolü olma özelliği taşımaktadır. Birey işiyle statü ve ekonomik kazanç sağlayabilir, inançlarını açıklayabilir, bir anlamıyla kişisel potansiyelini fark ederek ortaya koyabilir (Grint, 1998:5).

Hegel'e göre iş, sosyal ve bireysel gelişim için olduğu kadar, materyal gerekliliklerin ve acil isteklerin doyumunu için bir merkezdir. Adam Smith'e göre iş, bireyin işe bağlı bazı maddi özendiricilere ihtiyaç duyarak, serbest zamanından vazgeçmek zorunda olduğu gerçekten gerekli bir şeytandır (Grint, 1998:6). İktisadi açıdan mal ve hizmet üretimi olarak tanımlanan iş, üretim faktörleri içerisinde emek olarak isimlendirilmektedir. Üretim faktörü olarak emek yani iş, örgütlerin toplumun talebini karşılamak amacıyla üreteceği mal veya hizmetin üretiminde, belirli bir ücret karşılığında bireyin zihinsel ve / veya fiziksel

olarak güç harcaması yani çalışmasıdır (Saruhan ve ark, 2004:18).

Memnuniyet Kavramı

Herhangi bir olay veya durum nedeniyle sevinç, kıvanç, mutluluk hissedeni niteleyen sığfata memnun ve bu memnun olma, sevinç duyma halini açıklayan kavrama ise memnuniyet denir. Herkes memnun olmayı farklı yorumlasa da, birey tüm yaşamı süresince memnun olmayı başaramasa da, her zaman bireyin memnun olmak için bir çabası olduğu gerçek ve açıktır. Mill'e göre; birey ediminin nihai hedefi mutluluğa yani memnuniyete ulaşmak olduğundan, birey buna ulaşmak için sürekli çaba göstermektedir (Mill, 1976:135).

Kant'a göre; memnuniyet anlayışlarının ve tasarımının çeşitliliği, her şeyin bireyin arzu ve isteklerine bağlı olarak gelişmesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, birey memnuniyetini zenginlik, sağlık, para, statü, güç, iletişim, cinsel haz, aşk, erdem,...vb içeren listede yer alan birçok maddi ve manevi unsur ile sağlayabilir (Kant ve ark, 1960:136). Birey yaşamı süresince, doğası gereği sürekli memnuniyete ulaşma gayretiyle tüm edimlerini gerçekleştirmektedir. Bireyin izini sürdüğü şey memnuniyetin kendisi değil, onun memnun olmasını sağlayacağını beklediği somut bir hedeftir (Annemarie, 1999:135). Ancak bazı zamanlarda birey çok somut koyduğu hedefler için ciddi çaba harcayarak ulaştığı sonuçtan memnun olmayabilir ya da tüm çabasına rağmen hedeflerine ulaşamadığı için memnuniyete erişemeyebilir. Bireyin her zaman gösterdiği çaba oranında veya çaba sonucunda memnun olacağı önceden garanti edilemez ya da garanti altına alınamaz. Çünkü memnuniyet anlayışı bireyin özelliklerine,

durumun özelliklerine, yere, zamana ve ulaşılan sonuca göre çeşitlilik göstermekte olduğundan dinamik bir süreçtir (Sarioğlu, 2007:14).

Çalışan Memnuniyetinde Rol Oynayan Faktörler

Çalışanın yaşamı boyunca olgunlaşması sonucunda beklentileri de değişmektedir. Dolayısıyla bu süreçte çalışan farklı faktörler tarafından işindeki doyuma ulaşmaktadır. Çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler içsel, dışsal ve bireysel olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılabilir. İçsel faktörler işin kendisiyle ilgiliyken, dışsal faktörler örgütün yapısına bağlı etmenlerdir. Bireysel faktörler ise kişiye özgü özellikleri kapsamaktadır (Telman ve ark, 2004:57).

İçsel Faktörler

İçsel faktörler işin kendisiyle ilgili, işin temel yapısında var olan özelliklerdir. İşin kendisinin sahip olduğu ve iş doyumunu arttıran özellikler otonomi, görev kimliği, görevin önemi, beceri çeşitliliği ve görev geri bildirimidir (Reitz, 1987:216). İşin temel yapısındaki bu çeşitlilik kişinin işini anlamlı bulmasına, daha fazla sorumluluk almasına, performansının ve iş tatmininin artmasına yardımcı olur. Ayrıca bu özellikler, iş tatminsizliğinin yarattığı devamsızlık, işgücü devri gibi olumsuz durumların varlığını azaltır. Çalışanlar kendilerine bir şey katmayan tekdüze ve sıkıcı işlerden hoşlanmazlar. Bireyin tekrara dayalı işlerde çalışması, işinden sıkılmasına yol açmaktadır. Kişinin işinden dolayı yaşadığı bu sıkıntı depresyon, umutsuzluk ve yalnızlık gibi sorunları beraberinde getirmektedir (Farmer ve ark, 1986:4-17).



İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni olarak sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar. İş sürecinin neticesinde ortaya çıkan sonucun gurur verici olması ve yaptığı işin toplum tarafından kabul edilmesi memnuniyeti artırıcı diğer faktörler arasında sıralanabilir. Yapılan birçok araştırmada işin bizzat kendisinin çalışan memnuniyeti üzerinde etkili olduğu gerçeği tespit edilmiştir. Yoshio Kondo tarafından yapılan bir araştırmada işin üç temel özelliği olduğu ve bunların varlığının iş tatminini arttırdığı ortaya konmuştur:

- Yaratıcılık
- Fiziksel aktivite
- Sosyallik

İnsan tarafından yapılan bir işin olması durumunda belirtilen bu üç temel özellik de işin doğasında vardır (Yoshio, 1998:122). Yapılan araştırmalardan da anlaşıldığı gibi çalışılan işin sahip olduğu özellikler ile elde edilen memnuniyet arasında olumlu bir korelasyon vardır (Çabukel, 2008:13).

Dışsal Faktörler

Dışsal faktörler çalışan memnuniyetini sağlayan durumsal etkenlerdir. Bu etkenler şirket politikasına, şirket kültürüne, toplumsal şartlara bağlı olarak belirlenmektedirler.

1. Finansal Unsurlar
2. Yönetimsel Unsurlar
3. Örgütsel Unsurlar

Bireysel Faktörler

Çalışan memnuniyetinin incelenmesi sürecinde bireysel özellikler önem kazanmaktadır. Çünkü bireyin sahip olduğu bireysel özellikler, onun memnuniyetini etkileyebilen değişkenler olarak ortaya çıkmaktadır. (Sarioğlu, 2007:47) Çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleri davranışlarını etkiler. (Gibson ve ark, 2002:90) Bu da çalışan memnuniyet düzeylerinin kişiden kişiye farklılık göstermesine yol açmaktadır. Çalışan memnuniyeti ile ilgili olarak ele alınan bireysel faktörler içerisinde cinsiyet, kişilik, yaş, eğitim durumu, yetenekler, medeni durum gibi nitelikler sayılabilir (King ve ark, 1982:120).

1. Kişinin Kendisinden Kaynaklanan Değişkenler (Cinsiyet, yaş, kişilik, yetenek ve zeka)
2. Sonradan Kazanılan Değişkenler (Medeni durum, eğitim, statü ve kıdem)

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma, çalışan memnuniyeti ve ilişkili olduğu kavramları açıklamak, örgütsel süreçte çalışan memnuniyetini oluşturan boyutları belirlemek ve bu boyutları etkileyen bireysel ve örgütsel unsurları belirleyerek, bu teorik çerçevenin Fırat Üniversitesi B.E.S.Y.O.'da araştırmasını yaparak, sonuçlarını literatür doğrultusunda değerlendirmek amacındadır.

Çalışmanın Önemi

Örgütlerin sürdürülebilir bir başarı sağlamaları açısından sürekli gelişim ve yenilikleri takip edebilecek derecede değişim içinde olmaları kaçınılmazdır. Bunu sağlamanın ön koşullarından birisi çalışan memnuniyetidir. Memnun çalışanlar gelişmeye ve işlerin kalitesine daha fazla önem

gösterirler, daha üretkendirler, çalışma arkadaşlarıyla daha pozitif ilişkiler kurarak onların da memnuniyetlerinin artmasında yardımcı olurlar. Çalışan memnuniyeti ya da diğer bir ifadeyle iş tatmini, örgütler açısından oldukça önemli olmakla beraber kapsamlı ve sürekli bir ölçümü gerektirir.

Çalışanın memnuniyetliği sadece ona çeşitli faaliyetler sunarak eğlenceli vakit geçirmesi veya daha fazla maaş verilmesi ile sağlanmaz. Memnuniyet, bireyin subjektif algılamasıyla ilgilidir. Bu yüzden bir kişinin memnuniyeti ancak o kişiye sorularak değerlendirilebilir. Hem örgütsel hem yönetsel başarının sırrı, çalışan beklentilerini anlayabilmek, onlara değer vermek ve bunu hissettirmekten geçmektedir. Bu beklentileri tespit edebilmek ve çalışanlarla yönetim arasında düzenli bir iletişim aracı olmak, yönetici davranışlarının çalışanlar üzerinde yarattığı etkileri belirleyerek iyileştirme fırsatlarını yakalamak için yapılması gereken ise, çalışan memnuniyetinin rutin olarak ölçülmesidir. Bu çalışma, Elazığ Fırat Üniversitesi B.E.S.Y.O.'da çalışan akademik personelin kuruma bağlılıklarını, kurumdan beklentilerini tespit etmek, aynı zamanda örgütsel ve yönetsel başarının sırrı olan çalışan memnuniyetliğini ölçmek ve mevcut durum değerlendirmesi yapmak açısından önem arz etmektedir.

Materyal ve Metod

Bu çalışmada, Fırat üniversitesinde görev yapan çalışanların akademik personelin kurumları hakkındaki memnuniyetliği veya memnuniyetsizliğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığınca hazırlanmış ve toplam kalite yönetimi anlayışı konusuna ilişkin seminerlerde kullanılmış

“Çalışan memnuniyeti anketi” kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 8 sorudan oluşan demografik sorular ikinci bölümde 59 sorudan oluşan likert 5’li ölçekten oluşan soru bulunmaktadır. Anket formu ile çalışan memnuniyetine etki eden demografik özelliklerin yanında, çalışma ortamı, yönetim-yetki devri, hakkaniyet-liyakat, çalışma arkadaşları, iletişim, birimler arası iletişim, çatışma, saygı ve güven, yönetsel ve kurumsal güven başlıkları altında çalışan memnuniyeti /memnuniyetsizliği sorgulanmıştır.

Çalışmada “cronbach alpha” güvenilirlik katsayısı ... olan anket formu kullanılmış olduğundan geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularının istatistik analizlerinin yapımında, SPSS 11.5 for Windows paket programından yararlanılmış ve verilerin analizi için yüzde ve frekans analizi ile aritmetik ortalama kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu örneği olarak hazırlanmış olup Yüksekokul’da çalışan akademik personel ile sınırlıdır. Araştırmada akademik personelin çalışan memnuniyetine yönelik mevcut durumu değerlendirilerek personele ilişkin Swot analizi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda akademik personele yönelik kurumsal stratejilerin geliştirileceği öngörülebilir. Araştırmanın uygulandığı personelin 13’ü erkek ve 1’i bayandır. Anketi dolduran katılımcıların büyük çoğunluğu (%92.9) evli bireylerdir. Katılımcıların görev durumlarına bakıldığında, %71.5’inin “öğretim üyesi”, % 7.1’inin “öğretim görevlisi”, %7.1’inin “okutman” ve % 14.3’ünün “uzman” oldukları görülmektedir.



Tablo 1. Araştırmaya Akademik Personelin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken	Dağılım	F	%
CİNSİYET	Kadın	1	7.1
	Erkek	13	92.9
	TOPLAM	14	100
MEDENİ DURUM	Bekar	1	7.1
	Evli	13	92.9
	TOPLAM	14	100
GÖREV	Öğretim Üyesi	10	71.5
	Öğretim Görevlisi	1	7.1
	Okutman	1	7.1
	Uzman	2	14.3
	TOPLAM	14	100
YAŞ	33-36	6	43.0
	37-40	4	28.5
	41 yaş ve üzeri	4	28.5
	TOPLAM	14	100
GÖREVE BAŞLAMA YILI	1991-1995	5	35.8
	1996-2000	7	50.0
	2001-2005	1	7.1
	2006-2010	1	7.1
	TOPLAM	14	100
ÖĞRENİM DURUMU	İlkokul	-	-
	Ortaokul	-	-
	Lise	-	-
	Üniversite	-	-
	Yüksek Lisans	1	7.1
	Doktora	13	92.9
TOPLAM	14	100	
BESYO ÇALIŞMA SÜRE	1-5 yıl	2	14.4
	6-10 yıl	4	28.6
	11-15 yıl	5	35.6
	16 yıl ve üzeri	3	21.4
	TOPLAM	14	100

Tablo 1'e göre, katılımcıların yaş dağılımında birinci sırada "30-36" yaş arası personel yer almaktadır, bunu %28.5 ile "37-40" yaş arası ve "41 ve üzeri" yaş arasındaki kişiler izlemektedir. Anketi yanıtlayan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında, yüksek lisans mezunları oranının %7.1 ve doktorasını tamamlamış

olanların ise % 92.9 olduğu görülmektedir. Katılımcıların B.E.S.Y.O.'da çalışma sürelerine bakıldığında, %35.6'sının "11-15 yıl", %28.6'sının "6-10 yıl", %21.4'ünün "16 ve üzeri yıl" ve %14.4'ünün "1-5 yıl" çalıştığı görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 2. Akademik Personel Çalışma Ortamına İlişkin Verilerin Dağılımı

	Dağılım	Düzye						TOPLAM	\bar{X}	s
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanıma sahibim.	%	14.3	28.6	14.3	35.7	7.1	100	2.92	1.26	
	F	2	4	2	5	1	14			
Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmeti yeterlidir.	%	7.1	28.6	14.3	42.9	7.1	100	3.14	1.16	
	F	1	4	2	6	1	14			
Çalıştığım mekanın büyüklüğü, amaca uygunluğu, aydınlatma, ısı gibi özelliklerinden memnunum.	%	14.3	35.7	-	28.6	21.4	100	3.07	1.49	
	F	2	5	-	4	3	14			
Çalıştığım mekan bakımlı ve düzenlidir.	%	7.1	14.3	21.4	35.7	21.5	100	3.50	1.22	
	F	1	2	3	5	3	14			
Çalıştığım mekanda hijyen kuralları/hastalık bulaşmaması için konulan kurallar gerektiği gibi uygulanmaktadır.	%	7.1	7.1	21.4	35.7	28.7	100	3.71	1.20	
	F	1	1	3	5	4	14			

Tablo 2'ye göre, katılımcılara işlerini iyi şekilde yapabilmeleri için gerekli araç-gereç ve donanıma sahip olup olmadıkları sorulduğunda, katılımcıların %42.8'i olumlu yönde, %42.9'u olumsuz yönde görüş belirtmiştir. Katılımcılara teknik bakım hizmetinin yeterliliği sorulduğunda, %50'si olumlu yönde, %35.7'si olumsuz yönde görüş belirtmiştir.

Katılımcılara çalıştığı mekan özelliklerinden (aydınlatma, ısı, büyüklük vb.) memnuniyetlikleri

sorulduğunda, memnun olan ve olmayanların oranlarının birbirine eşit olduğu (%50) görülmektedir. Katılımcılara çalıştıkları mekanın bakım ve düzeni sorulduğunda büyük oranda (% 57.2) bakımlı ve temiz olduğu yanıtı alınmıştır. Katılımcılara çalıştıkları mekanda hijyen ve sağlık kurallarının uygulanması sorusu sorulduğunda, katılımcıların büyük çoğunluğunun sağlık kurallarının uygulandığı yönünde cevap verdikleri gözlenmektedir.



Tablo 3. Akademik Personel Yönetim-Yetki Devri Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

	Dağılım	Düzyey						TOPLAM	\bar{X}	S
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
Benden beklenen işler ve sorumluluklar iyi tanımlanmıştır.	%	-	7.1	14.3	64.3	14.3	100	3.85	0.77	
	F	-	1	2	9	2	14			
İşimi nasıl yapacağıma karar vermede yeterince özgürüm.	%	-	-	-	71.4	28.6	100	4.28	0.46	
	F	-	-	-	10	4	14			
İş yüküm her zaman çok fazla	%	-	14.3	7.1	50.0	28.6	100	3.92	0.99	
	F	-	2	1	7	4	14			
Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve iş kalitesinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum	%	-	7.1	-	64.3	28.6	100	4.14	0.77	
	F	-	1	-	9	4	14			
Çalışanların yaptığı işlerin, aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösteriliyor.	%	-	7.1	28.6	42.9	21.4	100	3.78	0.89	
	F	-	1	4	6	3	14			
İşimde tüm beceri ve yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum	%	-	21.4	28.6	21.4	28.6	100	3.57	1.15	
	F	-	3	4	3	4	14			

Tablo 3'e göre, katılımcıların "Benden beklenen işler ve sorumluluklar iyi tanımlanmıştır" sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında, katılımcıların % 78.6'sı olumlu yönde, % 7.1'i olumsuz yönde görüş belirtmiştir. Katılımcıların "İşimi nasıl yapacağıma karar vermede yeterince özgürüm" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 100'dür. "İş

yüküm her zaman çok fazla" sorusuna olumlu yönde görüş belirtenlerin oranı % 78.6'dır. Bu verilere göre katılımcılar iş yüklerinin fazla olduğunu beyan etmişlerdir. Katılımcıların "Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve iş kalitesinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum" sorusuna %92.9'u olumlu yönde görüş belirtmiştir.

Tablo 4. Akademik Personel Hakkaniyet- Liyakat Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

	Dağılım	Düzye						TOPLAM	\bar{X}	S
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu düşünüyorum.	%	-	35.7	14.3	35.7	14.3	100	3.28	1.13	
	F	-	5	2	5	2	14			
Bu kurumda çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara yeterli eğitim desteği sağlanıyor.	%	-	57.1	7.1	28.7	7.1	100	2.85	1.09	
	F	-	8	1	4	1	14			
Bu kurumda iyi çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor.	%	-	21.4	35.7	42.9	-	100	3.21	0.80	
	F	-	3	5	6	-	14			
Buradaki iş ortamı mesleki bilgilerimin körelmesine yol açıyor.	%	14.3	42.9	7.1	28.6	7.1	100	2.71	1.26	
	F	2	6	1	4	1	14			
Şu anda bulunduğum pozisyondan daha iyi bir pozisyona geçme olanağım yok.	%	21.4	64.3	14.3	-	-	100	1.92	0.61	
	F	3	9	2	-	-	14			

Tablo 4'e göre, katılımcıların "Buradaki iş ortamı mesleki bilgilerimin körelmesine yol açıyor" sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında, olumlu yanıtların oranı % 35.7, olumsuz yanıtların oranı % 57.2'dir. Katılımcıların "Şu anda bulunduğum pozisyondan daha iyi bir pozisyona geçme

olanağım yok" sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında, olumsuz yanıtların oranı % 85.7'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu kurumda daha iyi bir pozisyona sahip olabilecek imkanlarının olduğunu belirtmiştir.



Tablo 5. Akademik Personel Çalışma Arkadaşları Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

	Düzyey		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	TOPLAM	\bar{X}	s
	Dağılım	%								
Çalışma arkadaşlarıma güvenirim.	%	-	14.3	21.4	50.0	14.3	100	3.64	0.92	
	F	-	2	3	7	2	14			
Ekibimizle/birlikte verimli ve uyumlu çalışırız.	%	-	28.6	14.3	42.8	14.3	100	3.42	1.08	
	F	-	4	2	6	2	14			
Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum.	%	-	14.3	7.1	64.3	14.3	100	3.78	0.89	
	F	-	2	1	9	2	14			
Bu benim işim değil zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/ sahipsiz	%	-	35.7	21.4	28.6	14.3	100	3.21	1.12	
	F	-	5	3	4	2	14			
Ekip içinde haber ve kaynaklar içtenlikle paylaşılır.	%	-	42.8	28.6	14.3	14.3	100	3.00	1.10	
	F	-	6	4	2	2	14			
Ekip üyeleri iş yerlerinde sık sık toplanır ve görüşürler.	%	-	28.6	14.3	42.8	14.3	100	3.42	1.08	
	F	-	4	2	6	2	14			

Tablo 5'e göre, katılımcıların "Çalışma arkadaşlarıma güvenirim" sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında, olumlu yanıtların oranı % 64.3'dür. Katılımcıların "Ekibimizle/birlikte verimli ve

uyumlu çalışırız" sorusuna verilen olumlu yanıtların oranı % 57.1, "Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum" sorusuna verilen olumlu yanıtların oranı ise % 78.6'dır.

Tablo 6. Akademik Personel İletişim Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı

	Düzye						TOPLAM	\bar{X}	s
	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
	Dağılım								
Çalıştığım yerde kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır.	%	-	-	21.5	71.4	7.1	100	3.85	0.53
	f	-	-	3	10	1	14		
İşimde yeterince geri bildirim almıyorum.	%	7.1	42.9	7.1	42.9	-	100	2.85	1.09
	f	1	6	1	6	-	14		
İletişim kopuklukları mesleki hatalara yol açabiliyor.	%	-	35.8	7.1	50.0	7.1	100	3.28	1.06
	f	-	5	1	7	1	14		
İletişim kopukluklarını daha çok ast üst ilişkilerinde yaşıyorum.	%	7.1	78.6	14.3	-	-	100	2.07	0.47
	f	1	11	2	-	-	14		
İletişim kopukluklarını daha çok statüdekilerle yaşıyorum.	%	7.1	64.3	14.3	14.3	-	100	2.35	0.84
	f	1	9	2	2	-	14		
Genellikle gerçeklerden çok kişilerin duymak istedikleri konuşulur.	%	7.1	21.5	21.4	35.7	14.3	100	3.28	1.20
	f	1	3	3	5	2	14		

Tablo 6'ya göre, katılımcıların “Çalıştığım yerde kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır” sorusuna verilen olumlu yanıtların oranı % 78.5, “İletişim kopuklukları mesleki hatalara yol açabiliyor” sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 57.1, “İletişim kopukluklarını daha çok

ast üst ilişkilerinde yaşıyorum” sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 85.7, “İletişim kopukluklarını daha çok statüdekilerle yaşıyorum” sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 14.3, olumsuz yanıtların oranı % 71.4'dür.



Tablo 7. Akademik Personel Birimler Arası İletişim Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı

	Düzye						TOPLAM	\bar{X}	S
	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
Dağılım	%								
Bazı birimlere daha fazla imkan tanınıyor.	%	7.1	57.2	14.3	21.4	-	100	2.50	0.94
	f	1	8	2	3	-	14		
Birimler arası koordinasyon eksik	%	7.1	42.9	7.1	35.8	7.1	100	2.92	1.20
	f	1	6	1	5	1			
Her birim kurumu ayrı yöne çekiyor.	%	7.1	50.0	14.3	21.5	7.1	100	2.71	1.13
	f	1	7	2	3	1			

Tablo 7'ye göre, katılımcıların “Bazı birimlere daha fazla imkan tanınıyor” sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 21.4, “Birimler arası koordinasyon eksik” sorusuna verdikleri olum-

lu yanıtların oranı % 42.9, “Her birim kurumu ayrı yöne çekiyor” sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 28.6'dır.

Tablo 8. Akademik Personel Çatışma Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı

	Düzye						TOPLAM	\bar{X}	S
	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
Dağılım	%								
Çatışmadan genellikle kaçınılır, çatışmaya girilmez.	%	14.3	28.6	14.3	42.8	-	100	2.85	1.16
	F	2	4	2	6	-	14		
Çok fazla çatışma yaşanır.	%	7.1	57.1	21.5	14.3	-	100	2.42	0.85
	F	1	8	3	2	-	14		
Anlaşmazlıklar çözümlenmediği için hep tekrarlanır.	%	7.1	42.9	7.1	35.8	7.1	100	2.92	1.20
	F	1	6	1	5	1	14		
Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır.	%	7.1	42.9	28.6	21.4	-	100	2.64	0.92
	F	1	6	4	3	-	14		
Çatışmalar genellikle iki tarafında memnun olacağı şekilde sonuçlanır.	%	7.1	28.6	35.7	21.5	7.1	100	2.92	1.07
	F	1	4	5	3	1	14		

Tablo 8'e göre, katılımcıların "Çatışmadan genellikle kaçınılır, çatışmaya girilmez" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 42.8, "Çok fazla çatışma yaşanır" sorusuna verdikleri olumlu

yanıtların oranı % 14.3, "Anlaşmazlıklar çözümlenmediği için hep tekrarlanır" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 42.9'dur.

Tablo 9. Akademik Personel Saygı ve Güven Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı

	Düzy							TOPLAM	\bar{X}	S
	Dağılım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
Kurumumuzdaki ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayanır.	%	7.1	14.4	35.7	35.7	7.1	100	3.21	1.05	
	f	1	2	5	5	1	14			
Buradaki yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır.	%	7.1	14.3	28.6	28.6	21.4	100	3.42	1.22	
	f	1	2	4	4	3	14			
Yansız eleştirilere kurumumuzda daima değer verilir.	%	-	35.7	21.4	35.7	7.1	100	3.14	1.02	
	f	-	5	3	5	1	14			
Her çalışan kurumda yapılan işleri üstlenmeye hazırdır.	%	7.1	35.7	28.6	21.5	7.1	100	2.85	1.09	
	f	1	5	4	3	1	14			
Çalışanların tümü sürekli öğrenmeye açık ve isteklidirler.	%	-	28.6	35.7	28.6	7.1	100	3.14	0.94	
	f	-	4	5	4	1	14			
Herhangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde bir fark yaratabilir.	%	-	-	28.6	42.8	28.6	100	4.00	0.78	
	f	-	-	4	6	4	14			
Kurallar ve prosedürler/ yönergeler iş yapmayı güçleştiriyor.	%	7.1	42.9	21.4	28.6	-	100	2.71	0.99	
	f	1	6	3	4	-	14			
Zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor.	%	7.1	28.6	14.3	42.9	7.1	100	3.14	1.16	
	f	1	4	2	6	1	14			
Açık iletişim kurumun genelinde uygulanan bir tarzıdır.	%	7.1	21.4	14.3	42.9	14.3	100	3.35	1.21	
	f	1	3	2	6	2	14			

Tablo 9'a göre, katılımcıların "Kurumumuzdaki ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayanır" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 42.8, "Buradaki yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 50'dir. Katılımcıların "Her çalışan kurumda yapılan işleri üstlenmeye hazırdır" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 28.6, "Çalışanların tümü sürekli öğrenmeye açık ve isteklidirler" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı ise % 35.7, "Herhangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde bir fark yaratabilir" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 71.4'dir.

Tablo 10. Akademik Personel Yönetmel ve Kurumsal Güven Durumuna İlişkin Dağılımı

	Düzye Dağılım	Düzye					TOPLAM	\bar{X}	S
		Kesinlikle Ka- tılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Kati- lıyorum			
Bu kurumu yönetenlere güveniyorum	%	-	7.1	21.4	42.9	28.6	100	3.92	0.91
	f	-	1	3	6	4	14		
Bölümü yönetenlere güveniyorum.	%	-	-	28.6	42.8	28.6	100	4.00	0.78
	f	-	-	4	6	4	14		
Bu kurumda çalışıyor olmak bana gurur veriyor.	%	-	7.1	14.3	35.7	42.9	100	4.14	0.94
	f	-	1	2	5	6	14		
Bu kurumun geleceği iyidir.	%	-	7.1	21.4	28.6	42.9	100	4.07	0.99
	f	-	1	3	4	6	14		
Kurumun stratejisi başarısının sürmesini sağlayacaktır.	%	-	-	28.6	28.6	42.8	100	4.14	0.86
	f	-	-	4	4	6	14		
Mümkün olursa kurumdan 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum.	%	42.9	35.7	7.1	14.3	-	100	1.92	1.07
	f	6	5	1	2	-	14		

Tablo 10'a göre, katılımcıların "Bu Kurumu yönetenlere güveniyorum" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 71.5, "Bu kurumun geleceği iyidir" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 71.5, "Mümkün olursa kurumdan 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 14.3, olumsuz yanıtların oranı ise % 78'dir.

Tablo 10'a göre, katılımcıların "Bu Kurumu yönetenlere güveniyorum" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 71.5, "Mümkün olursa kurumdan 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 14.3, olumsuz yanıtların oranı ise % 78'dir.

Tablo 11. Akademik Personele (Öğretim Elemanları) İlişkin Verilerin Dağılımı

	Düzye						TOPLAM	\bar{X}	s
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
İşimi çok iyi yaptığımı düşünüyorum	%	-	-	-	78.6	21.4	100	4.21	0.42
	f	-	-	-	11	3	14		
Derslerimi sürekli takip ederim.	%	-	-	7.1	64.3	28.6	100	4.21	0.57
	f	-	-	1	9	4	14		
Derslerime saatinde girip çıkarım.	%	-	-	7.1	78.6	14.3	100	4.07	0.47
	f	-	-	1	11	2	14		
Devam - devamsızlık çizelgelerini düzgün takip ederim.	%	-	-	7.1	78.6	14.3	100	4.07	0.47
	f	-	-	1	11	2	14		
Öğrencilerle rahat iletişim kurarım.	%	-	-	-	57.1	42.9	100	4.42	0.51
	f	-	-	-	8	6	14		
Gördüğüm eksikliği idareye bildiririm.	%	-	-	14.3	64.3	21.4	100	4.07	0.61
	f	-	-	2	9	3	14		

Tablo 11'e göre, katılımcıların "İşimi çok iyi yaptığımı düşünüyorum" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 100'dür. Katılımcıların "Derslerimi sürekli takip ederim" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 92.9, "Derslerime saatinde girip çıkarım" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 92.9'dır. Katılımcıların "Devam-devamsızlık çizelgelerini düzgün takip ederim" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 92.9, "Öğrencilerle rahat iletişim kurarım" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 100'dür. Katılımcıların çoğunluğu öğrencilerle rahat iletişim kurduklarını belirtmiştir. Katılımcıların "Gördüğüm eksikliği idareye bildiririm" sorusuna verdikleri olumlu yanıtların oranı % 85.7'dir. Katılımcıların çoğunluğu kurumda

gördükleri eksiklikleri idareye bildirdiklerini belirtmiştir.

TARTIŞMA

Fırat üniversitesinde görev yapan akademik personelin kurumları hakkındaki memnuniyetini ve memnuniyetsizliğini incelediğimiz bu araştırmada, çalışan memnuniyetine etki eden demografik özelliklerin yanında, çalışma ortamı, yönetim-yetki devri, hakkaniyet-liyakat, çalışma arkadaşları, iletişim, birimler arası iletişim, çatışma, saygı ve güven, yönetsel ve kurumsal güven başlıkları altında çalışan memnuniyeti/memnuniyetsizliği sorgulanmıştır. Bu kapsamda, çalışanların mesleğini nasıl gördükleri, kendisine uygun olup olmadığından, ast ve üst ilişkileri,



çalışma mekanları, kurumsal iletişim, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, birimler arası ilişkiler, kurumsal çatışma, iş yerinin şekillenmesine olan katkılar, çalışanların yaptıkları işle ilgili ve kurumdan beklentileri, kurumun gerçekleştirdiği aktiviteler, kurum içi eğitimler gibi birçok konu irdelenmiştir.

Çalışan memnuniyetinin incelenmesi sürecinde bireysel özellikler önem kazanmaktadır. Çünkü bireyin sahip olduğu bireysel özellikler, onun memnuniyetini etkileyebilen değişkenler olarak ortaya çıkmaktadır (Sarioğlu, 2007:47). Çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleri davranışlarını etkiler (Gibson ve ark, 2002:90). Bu da çalışan memnuniyet düzeylerinin kişiden kişiye farklılık göstermesine yol açmaktadır. Çalışan memnuniyeti ile ilgili olarak ele alınan bireysel faktörler içerisinde cinsiyet, kişilik, yaş, eğitim durumu, yetenekler, medeni durum gibi nitelikler sayılabilir (King ve ark, 1982:120).

Bugüne kadar çalışan iş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik birçok araştırma yapılmış fakat kesin bir sonuca varılamamıştır. İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere yapılan araştırmalar farklı iki sonuca ulaşmışlardır (Çabukel, 2008:29). Cinsiyete bağlı olarak yapılan araştırmaların bazılarında erkek çalışanların memnuniyet düzeyleri yüksek çıkarırken, bazılarında kadın çalışanların memnuniyet düzeyleri yüksek çıkmaktadır (Sarioğlu, 2007:49). Cinsiyet- memnuniyet ilişkisinde önemli olan, işin kişinin beklentilerine yanıt verip / vermediğidir. Kadın ve erkeğin, aynı iş hususunda farklı yönlerden daha memnun ya da daha az memnun olmaları olasıdır (Keser, 2006:111-113;Telman ve ark, 2004:57-58). Yapılan araştırmalar da gös-

termektedir ki henüz kadın mı yoksa erkeğin mi daha fazla tatmin olduğuna dair kesin bir ayrım yoktur. Araştırmada kurumda çalışan akademik personelin 13'ü erkek 1'i bayandır. Kurumda çalışan personelin çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Bu çalışmada cinsiyet faktörünün çalışan memnuniyetine çok fazla etki etmeyeceği söylenebilir.

Çalışan memnuniyetiyle ilgili bireysel özelliklerden bir diğeri de yaştır. Yapılan araştırmalar yaşın ilerlemesiyle, çalışan memnuniyetinin artmakta olduğunu söylemektedir. Yaş ilerledikçe, memnuniyetin yükseldiği belirtilmektedir. Özellikle bu verilerin unvan, kıdem, eğitim durumu ile paralellik gösterdiği sonucuna varılmıştır (Çetinkanat, 2000:112). Diğer taraftan, yeni çalışmaya başlayan ya da yeni işe başlayan bir çalışanın hem alışma ve uyum hem de yeni iş bulmanın heyecanı ile memnuniyeti yüksek olacaktır. Fakat zamanla iş öğrenilecek, monotonlaşacak ve beklentilerine yanıt bulamamasından, çalışan bıkkın ve kendini değersiz hissedeceğinden, memnuniyet düzeyi düşecektir. Zaman içinde, yeni iş bulma olanaklarının azalması, yaşanan durumu kabul etme ve gelecek beklentisindeki değişimler, çalışanın ileri yaşlarda memnuniyet düzeyinin yükselmesini sağlayan nedenler olabilir (Keser, 2006:117;Telman ve ark, 2004: 58). Araştırmada, akademik personelin yaş dağılımında birinci sırada % 43'lük oran ile "33-36" yaş arası personel yer almaktadır, bunu % 28.5 ile "37-40" yaş arası ve" 41 ve üzeri" yaş arasındaki kişiler izlemektedir.

Medeni durum ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde; genellikle evlilerin bekarlara göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları tespit

edilmiştir. Bunun nedeni evlilerin daha düzenli bir yaşam tarzına sahip olmaları ve aile yaşamlarından sağladıkları doyumunu iş yaşamlarına da yansıtılmalarından kaynaklanabilir (Sevimli ve ark, 2005:61). Ayrıca evli çalışanların iş, kariyer beklentileri ve yaşamındaki öncelik sıralamalarının değişmesi nedenlerinden dolayı işlerinden beklentileri düşmekte olduğundan, memnuniyet oranlarında yükselmeler görülebilir (Solmuş, 2004:197). Araştırmaya katılan akademik personelin % 92.9'luk oran ile evli personelden oluştuğu görülmektedir.

Eğitim düzeyi, çalışanın memnuniyetini belirlemedeki kritik unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Çünkü iyi bir eğitim almış ya da diğer çalışanlardan daha yüksek bir eğitimi olan çalışanın, daha memnun olacağı konusunda genel bir kanı yaygındır. Alınmış olan eğitime bağlı olarak, çalışan beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayan bir iş ve iş olanaklarına sahipse memnuniyeti yükselmekte, aksi durumda memnuniyet düzeyi düşmektedir. Çünkü eğitilmiş çalışan kendi eğitim düzeyindeki diğer kişilerin iş, iş olanakları ve yaşam koşullarıyla kendininkini karşılaştırmakta ve kendininkileri diğerlerinin altında görmesiyle memnuniyeti azalmaktadır (Sarioğlu, 2007:51). Çalışanın eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılığı düşmektedir (İnce ve ark, 2005: 68). Bu saptama eğitim düzeyi ile memnuniyet ilişkisine de genellenebilir. Çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe, çalıştığı örgütün sağlayabileceğinden daha fazla beklentiye sahip olabilir. Aynı zamanda yetkinliklerinin farkında olma ve alternatif iş imkânları eğitim düzeyi artışıyla yükseleceğinden, çalışan sürekli karşılaştırma yaparak memnuniyet

düzeyini belirleyecektir. Eğitim düzeyi düşük çalışanın beklenti düzeyinin düşük olması, işini koruma isteği, alternatif iş imkânının çok az olması ya da olmaması vb. nedenlerden dolayı memnuniyet düzeyi daha yüksek olabilir (Keser, 2006:111-113). Araştırmada, katılımcıların % 92.9'unun doktora, % 7.1'inin ise yüksek lisans öğrenimi gördükleri görülmektedir.

Çalışanın bir örgütteki hizmet süresi yani kıdemi ile memnuniyeti arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Çalışma süresi uzadıkça, bireyin örgüt tarafından ihtiyaçlarını karşılama düzeyi artacağından, çalışanın memnuniyet düzeyi de artacaktır. Ayrıca çalışma süresinin uzun olması sonucunda, çalışan örgüt açısından önemli olduğunu düşünerek kendini daha rahat hissetmesi memnuniyetini olumlu yönde etkileyecektir (Sarioğlu, 2007:52). Araştırmalara göre, çalışanların tatmini başlangıçta düşük olabilmekte, 6-8 yıl sonunda artma eğilimi göstermekte ve 20 yıl bir arada çalışanların tatmini maksimum seviyeye çıkmaktadır (Çabukel, 2008:33). Araştırmada, akademik personelin B.E.S.Y.O.'da çalışma sürelerine baktığında, % 35.6'sının "11-15 yıl", % 28.6'sının "6-10 yıl", % 21.4'ünün "16 ve üzeri yıl" ve % 14.4'ünün "1-5 yıl" çalıştığı görülmektedir. Buna göre akademik personelin % 85.6'sının 5 yıldan uzun bir süre kurumda çalıştıkları ve bununda çalışan memnuniyetini etkilediği söylenebilir. Kişinin sahip olduğu statü ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki mevcuttur. Çünkü kişinin sahip olduğu statü kişiye prestij kazandırmakta ve toplum tarafından saygı görmesini sağlamaktadır. Yapılan araştırmalarda üst yönetsel kademede bulunan kişilerin, iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Üst kademede olanlara daha çok önem verilir ve sorumlulukları daha fazladır.



Bunların yanında ücretleri ve kar yüzdeleri daha yüksektir ve daha uzun tatil gibi ayrıcalıklara da sahip olurlar (Çabukel, 2008:33). Katılımcıların görev (statü) durumlarına bakıldığında, akademik personelin % 71.5'inin "öğretim üyesi", % 7.1'inin "öğretim görevlisi", % 7.1'inin "okutman" ve % 14.3'ünün "uzman" oldukları görülmektedir. Buna göre akademik personelin çoğunluğunun statü durumlarının yüksek olduğu ve bununda çalışan memnuniyetini arttırdığı söylenebilir.

SONUÇ

Elde edilen bulgulara göre; çalışanların çalıştıkları mekan ile ilgili olarak gerekli araç, gereç ve donanım, teknik bakım hizmeti ve mekan özellikleri

bakımından eksiklikler olduğuna dair memnuniyetsizlikleri vardır. Yönetim-yetki

devri konusunda katılımcıların iş yükünün fazlalığından memnuniyetsizlik duymaktadırlar. Hakkaniyet-liyakat konusunda katılımcıların çoğunluğunun çalıştığı iş ortamının bilgilerinin körelmesine yol açtığına dair memnuniyetsizliği bulunmaktadır. Bunun yanında genel anlamda çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çatışma, yönetsel ve kurumsal güven, birimler arası iletişim ve öğretim elemanlarının eğitim-öğretime ilişkin memnuniyetliliği bulunmaktadır. Kısaca akademik personelin çoğunluğunun (% 78.6) kısa bir süre içinde kurumdan ayrılmayı düşünmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışan memnuniyetliliğinin bir göstergesi olarak görülebilir. Bu veriler ışığında ortaya koyulan SWOT analizi doğrultusunda akademik personel memnuniyetliliği /memnuniyetsizliğine ilişkin kurumun geliştireceği stratejiler saptanabilir.

Tablo 12. Akademik Personele İlişkin Swot Analizi

Güçlü yönler	Zayıf yönler
<p>Çalışanlar, işle ilgili karar vermekte özgürler. Diğer çalışanlarla verimli ve uyumlu çalışma. Güçlü arkadaşlık bağları ve güven duygusu. Öğrencilerle rahat iletişim kurma. Çatışma yaşanmıyor.</p>	<p>İş ile ilgili daha fazla eğitime ihtiyaçları olduklarını düşünüyorlar.</p>
Fırsatlar	Engeller/Tehditler
<p>Bulunduğu konumdan daha iyi bir pozisyona geçme fırsatları var. Yeteneklerini işlerine aktarabiliyorlar. Kendilerini geliştirmeye yönelik istekliler. Çalışanların yaptığı işlerin, aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösteriliyor.</p>	<p>Kurallar ve prosedürler iş yapmayı güçleştiriyor. İş yükü çok fazla.</p>

REFERENCES

ANNEMARIE, P., (1999).

Etiğe Giriş. Veysel Atayman – Gönül Sezer (çev.). 1. Basım. İstanbul: Ayrıntı Yy., s.134-135, 243.

BEGG, D., FİSCHER, S. ve DORNBUSCH, R., (1994).

Economics, 4. Basım, İstanbul: Literatür Yy., s. 204-205.

ÇABUKEL, R., (2008).

Çalışan Memnuniyeti Analizleri., Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. s.13, 29, 33.

ÇETİNKANAT, C., (2000).

Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. 1. Basım. Ankara: Anı Yy., s.112

FARMER, R., ve SUNDBERG,N. D., (1986).

“Boredom Progress: The Development and Correlates of a New Scale”, Journal of Personality Assessment, Vol. L,No:1, pp.4-17.

GIBSON, L. J., IVANCEVİCH, J. M. ve DONNELLY, J. H., (2002).

Organizations Behaviour Structure Processes, 11th. ed., Boston, Mc Graw Hill, p.90.

GRİNT, K., (1998).

The Sociology of Work, 2. Basım, Cambridge: Polity Press, s. 1-10.

İNCE, M., ve GÜL, H., (2005).

Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, 1. Basım, Konya: Çizgi Kitabevi yy., s. 68.

KANT, İ., WERKE, İ, ve WEİSCHEDEL, W., (1960).

Darmstadt, Cilt. 6, s. 217, 261., Aktaran: Pieper, s. 136.

KESER, A., (2006).

Çalışma Yaşamında Motivasyon. 1. Basım. İstanbul: Alfa Akademi Yy., s.96-97,105-106,108-111-113.

KİNG, M., ve ATKİNSON, T., (1982).

“Background, Personality, Job Characteristics, and Satisfaction with Work in a National Sample”, Human Relation, Vol.XXXV,No:2, p.120.

LOCKE, E. A., (1976).

“The Nature and Cause of Job Satisfaction”, M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, s. 1300., Aktaran: Luthans, s. 126.

LOSCOCCO, K. A., ve ROSCHELLE, A. R., (1991).

“Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review”, Journal of Vocational Behavior, Vol: 39, s.182.

MINER, J. B., (1992).

Industrial/Organizational Psychology, McGraw Hill, s.116.

MİLL J. S., (1976).

Der Utilitarismus, Stuttgart, s. 66, 2., Aktaran: Annemarie Pieper, Etiğe Giriş, Veysel Atayman – Gönül Sezer (çev.), 1. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yy., 1999, s. 135.

PEKDEMİR, İ., ÖZCELİK, Ö., KARABULUT, E. ve ARSLANTAŞ C.C., (2006).

“Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma”, Verimlilik Dergisi, No:4, s.16.

REİTZ, H. J., (1987).

Behavior in Organizations, 3rd ed., U.S.A., Irwin Inc, s.216.



ROGERS, J. D., CLOW, K.E., ve KASH, T. B., (1994).

“Increasing Job Satisfaction of Service Personnel”, Journal of Services Marketing, Vol:8 No:1, s.15.

SARIOĞLU, B., (2007).

Çalışan Memnuniyeti ve Akaryakıt İstasyonları Çalışanlarının Memnuniyet Boyutları ve Öncelikleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. s.1-3, 14, 47, 49.

SARUHAN, S. C., ve ÖZDEMİR, A. Ö., (2004).

Değer Hedefli İşletmecilik, 1. Basım, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Nihad Sayar Eğitim Vakfı Yy., s. 18.

SCHWİGEN, D. M., ve DENİS, A. S., (1991).

”Communication with Employes Following a Manager : A Longitudinal Field Experiment”, Academy of Management Journal,VXXXIV, No:1,,pp. 110-135.

SEVİMLİ, F., ve İŞCAN, Ö. F., (2005).

“ Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C.V,No:1-2, Ocak-Temmuz 2005, s.61.

SOLMUŞ, T., (2004).

İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler. 1. Basım. İstanbul: Beta Basım Yy., s.197.

SUNGUR, E., (2007).

“Kurum İçi İletişimde Yeni Bir Odak: Çalışanlar ve Çocukları, 10 Aralık 2007, (Çevrimiçi) <http://www.prbu.com/pr-yorum>, 10 Ocak 2011.

ŞİMŞEK, Ş., AKGEMCİ, T., ve ÇELİK, A., (1998).

Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.160.

TELMAN, N., ve ÜNSAL, P., (2004).

Çalışan Memnuniyeti. 1. Basım. İstanbul: Epsilon Yy., s.27,39,62.

THOMPSON, B. L., (1998).

Yeni Yöneticinin El Kitapları 1, çev. Vedat G. Diker, İstanbul, Hayat Yayınları, s.119.

UÇKAN, B., (2004).

Endüstri İlişkileri, Eskişehir, Anadolu Ün. Yayını, No:1573, s. 21-43.

YETİM, Ü., (2001).

Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri, Bağlam Yayınları, İstanbul, s.163.

YILDIRIM, S., (1995).

“Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 50, No:1-2, Ocak-Haziran, s.442.

YILDIZ, N., YOLSAL, N., AY, P., ve KIYAN, A., (2003).

“İstanbul Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu”, İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, C.LXVI, No:1, (Çevrimiçi).<http://www.itfdergisi.org/citations.php3> ,09 Ocak 2011.

YOSHIO, K., (1998).

Human Motivation, 5th ed., Japanese Standards Assosiation, Tokyo, 1998, s.15’ten aktaran Turgay Kaynak, Organizasyonel Davranış, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No:223,1990, s.122.

YÜKSEL, Ö., (2000).

İnsan Kaynakları Yönetimi 3. Basım. Ankara: Gazi Kitapevi, s. 219.