

EGE BÖLGESİNDEKİ GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI

*** BELLİ, E.** EKİCİ, S. **ÜNAL, H.**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; Ege bölgesinde bulunan Gençlik ve Spor il müdürlüklerinde çalışan personelin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesidir.

Çalışmaya Ege bölgesinde yer alan 8 ilden (Aydın, Uşak, Manisa, Denizli, İzmir, Afyon, Kütahya, Muğla) 141'i bay, 47'si bayan olmak üzere toplamda 188 kişi katılmıştır. Araştırmada personelin iş tatmin düzeylerini ölçmek için Weiss ve Ark. (1967) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye Baycan, (1985) tarafından çevrilen 20 sorudan oluşan Minnesota İş Tatmin ölçeği uygulanmıştır. Anketlerin bazıları yüz yüze yöntemi ile doldurulmuş bazılarında ise posta ile katılımcılara ulaşılmış ve tekrar toplanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16 İstatistik programı kullanılmış ve anlamlılık düzeyi ($p<0,05$) alınmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi; yaş, kıdem, eğitim, kurumdaki görevleri, çalıştıkları illere göre karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek içinde Tukey HSD testi uygulanmıştır. İş tatmin ölçeğinden alınan puanların ortalamasını belirlemek içinde betimsel istatistikten yararlanılmıştır.

Cinsiyet, medeni durum ve görev dağılımlarına göre iş tatmininin karşılaştırılmasında anlamlı farklılığa rastlanmazken; meslekte geçirilen görev süresinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Farklılığın 21 ve üstü yıl görevde bulunmaları 6-10 yıla göre daha fazla iş tatmin düzeyinin olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: G.S.G.M., İş Tatmini

*Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu

**Muğla Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu

THE RESEARCH OF JOB SATISFACTION LEVELS OF THE STAFF WHO WORK IN THE DIRECTORATES OF THE YOUTH AND SPORTS IN THE AEGEAN REGION**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the level of job satisfaction of the staff in the provincial Directorate of Youth and Sports in the Aegean Region.

141 women and 47 men, 188 persons in total from 8 provinces(Aydın, Uşak, Manisa, Denizli, İzmir, Afyon, Kütahya, Muğla) participated in this study in the Aegean region. In this study, Minnesota Job Satisfaction measurement consisting of 20 questions, which was developed by Weiss and his friends (1967) to measure the level of job satisfaction of the staff and was translated to Turkish by Baycan(1985) has been applied. Some of the surveys were filled through face to face method and some participants were reached via post.

SPSS (16) Statistics Programme was used in the evaluation of the data obtained was used and the significance level ($p < 0.05$) was taken into consideration. t-test was applied in the independent groups to compare the job satisfaction levels according to frequency analysis, gender and marital status to determine the demographic features of participants, one-way analysis of variance (ANOVA) was applied for the comparison in terms of age, seniority, education, their responsibilities in jobs and the provinces in which they worked and Tukey HSD test was applied to determine from which group the difference stems. Descriptive statistics was used to determine the average of scores obtained from the measurement of job satisfaction.

There is no significant difference in the comparison of the job satisfaction in terms of gender, marital status and job distributions while there revealed a significant difference in the process of job ($p < 0,05$). It is possible to conclude that the employees in “21 years and over” job experience group have higher job satisfaction than employees in “6-10 years “job experience group.

Key Words: G.S.G.M., Job Satisfact

GİRİŞ

Hizmet sektöründeki en önemli öge insandır. Gerek kamu sektöründe olsun gerekse özel sektörde olsun çalışanların tutum ve davranışları, o işletmeden alınacak hizmeti arttırabilir ya da azaltabilir. Bu bakımdan çalışanların davranışları gitgide daha da önemli bir konu haline gelmiştir (Işık, 1996).

Çalışan açısından bakıldığında, işin yapılış koşullarından, işte kullandığı aletlerden, maddi olarak elde ettiği çıkarlardan, takdir edilme ve sosyal saygınlık eksikliğinden dolayı tatminsizlik meydana gelebilir (Eren 1998). Meydana gelebilecek bu sorunlar, sadece çalışanın işiyle ilgili tatminsizlik duymasına değil aynı zamanda yeni bir iş aramasına da yol açmaktadır (Delfgaauw 2005). Çalışanın iş doyumsuzluğunun getirdiği olumsuz etkiler doğal olarak ailesine ve ülkesine de yansiyacaktır. Böylece iş doyumu, hem birey hem işletme yönetimi hem de ülkenin ekonomisi yönünden üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini üç kategoride toplar; Var olma (V), İlişkide Bulunma (İ) ve Gelişme (G). Alderfer, birden çok ihtiyacın kişiyi aynı anda motive edebileceğini ileri sürmüştür (Paksoy, 2002).Mc. Clelland'ın başarı güdüsü kuramında ise diğerlerinden farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını önerir. (Paksoy, 2002)

Yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve unvan gibi değişkenlerin iş doyumu üzerindeki etkileri bulunmaktadır (H.Ö. Sun, 2002). Belirli beklentilerle bir örgüte giren birey, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve performansı artmaktadır (Nelson ve Quick,1995). İş doyumu tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi,2000). İş doyumu, çalışanın yaptığı işe genel tutumudur (Greenberg ve Baron, 2000). Luthans'a göre iş doyumu; genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır. (Luthans, 1995)

İş tatmini tanımlarına bakıldığında; Schemerhorn'a göre(1994) "iş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir, Akçamete (2001)'e göre, "iş görenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanmasıdır", bir diğer tanımda, bir iş görenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye

verilen addır (Samad, 2006) iken, Mrayyan'a göre, "en basit ifadeyle çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir" (Mrayyan, 2005).

İş doyumunu açıklamak üzere geliştirilen teorilere bakacak olursak; bunlardan en önemlisi Herzberg (1959) tarafından geliştirilen "Çift Etmen Teorisi"dir. Bu teoride çalışanların iş tatmini iki faktörle açıklanmıştır. Bunlar güdüleyici faktörler ve durum koruyucu faktörlerdir. Güdüleyici faktörler; başarı, tanınma ve takdir edilme, işin niteliği, gelişme ve yükselme ile sorumluktur. Durum koruyucu faktörler ise; kurumun politika ve yönetimi, kurumun imkânları, ücret çalışma koşulları ve iş güvenirliliği ile kişiler arası ilişkilerdir. Bunlardan başarı, takdir, yararlı olma gibi unsurlardan oluşan ilk faktörün varlığının iş doyumunu arttırdığı ancak yokluğunun doyumsuzluğa yol açmadığı belirlenmiştir. (Bassett ve Ark. 2005). Burada kötü koşulların düzeltilmesi (ücretin arttırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi) kişiyi ancak doyumsuzluğundan kurtarmakta fakat doyumlu hale getirmemektedir.

McCormick ve Ilgen(1987) tarafından geliştirilen "eşitlik teorisi" işletme yönetimi yazınında motivasyon, İş tatmini ve algılanan örgütsel adalet gibi konuların bilimsel temelini oluşturmaktadır. (Gürbüz,2007) Adams, General Electric işletmesinde motivasyon konusunda bazı inceleme ve deneyler sonucunda, çalışanların çabaları neticesinde elde ettiği sonuçların adaletli dağılımına önem verdiklerine işaret etmiştir (Paksoy, 2002).

MATERYAL VE METOD

Bu araştırmanın amacı; Ege bölgesinde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesidir.

Araştırmanın evrenini, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personeller oluştururken; örneklem grubunu ise Ege bölgesinde bulunan 8 ildeki (Aydın (12), İzmir(31), Kütahya(22), Afyon(22), Manisa(25), Denizli(17), Uşak(21), Muğla(38) gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personellerden(141 bay),(47 bayan) toplam 188 kişi oluşturmuştur.

Araştırmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) geliştirilmiş ve Türkçeye Baycan (1985) tarafından uyarlanmış 20 soruluk "Minnesota İş Tatmin" ölçeği uygulanmıştır. Bütün maddelerin olumlu olduğu ankette puanlama (1=Hiç Memnun Değilim, 2=Memnun Değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum, 5=Çok Memnunum) şeklindedir.

Anket yakınlığından dolayı Muğlada'ki personel ile yüz yüze görüşülerek; diğer illerdeki kurumlara ise posta yolu gönderilerek çalışmanın önemi anlatılmış ve ankete katılmaları istenmiştir.

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 16,0 istatistik paket programından yararlanılmış ve anlamlılık düzeyi ($p<0,05$) olarak alınmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi; yaş, kıdem, eğitim, kurumdaki görevleri, çalıştıkları illere göre karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek içinde Tukey HSD testi uygulanmıştır. İş tatmin ölçeğinden alınan puanların ortalamasını belirlemek içinde betimsel istatistikten yararlanılmıştır.

BULGULAR

Tablo.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	N	%
Bay	141	75.0
Bayan	47	25.0
Toplam	188	100

Tablo 1'e bakıldığında araştırmaya katılanların %75'inin bay, %25'inin ise bayan olduğu görülmektedir.

Tablo.2. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bilgiler

Medeni durum	N	%
Evli	137	72,9
Bekar	51	27,1
Toplam	188	100

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %72.9'unun evli, %27.1'inin ise bekar oldukları görülmektedir.

Tablo.3. Katılımcıların Yaş Dağılımlarına İlişkin Bilgiler

Yaş grupları	N	%
18-25	17	9,0
26-31	45	22,9
32-37	27	14,4
38-43	35	18,6
44 ve yukarı	64	34,1
Toplam	188	100

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında %9'unun 18-25 yaş arasında, %22,9'unun 26-31 yaşları arasında, %14,4'ünün 32-37 yaşları arasında, %18,6'sinin 38-43 yaş arasında ve %34,1'inin de 44 yaş ve yukarısında oldukları görülmektedir. Tablo 3'den de anlaşılacağı gibi çoğunluk 26-31 yaş arası ile 44 yaş ve üzeridir.

Tablo.4. Katılımcıların Eğitim Seviyelerine İlişkin Bilgiler

Eğitim seviyesi	N	%
İlkokul	6	3,2
Ortaokul	14	7,4
Lise	68	36,2
Üniversite	93	49,5
Lisansüstü	7	3,7
Toplam	188	100

Katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımlarına bakıldığında %3,2.'sinin ilkokul, %7,4'ünün ortaokul, %36,2'sinin lise, %49,5'inin üniversite ve %3,7'sinin ise lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan personelin büyük çoğunluğu lise ve üniversite mezunudur.

Tablo.5. Katılımcıların Meslekte Geçirdiği Sürelere İlişkin Bilgiler

Mesleki Kıdem	N	%
1-5 Yıl	46	24,5
6-10 Yıl	43	22,9
11-15Yıl	19	10,1
16-20 Yıl	28	14,8
21 ve üstü	52	27,7
Toplam	188	100,0

Tablo 5’te katılımcıların meslekte geçirdikleri süreye göre dağılımlarına bakıldığında %24.5’inin 1-5 yıl, %22.9’unun 6-10 yıl, %10.1’inin 11-15 yıl, %14.8’inin 16-20 yıl, %27.7’sinin ise 21 ve daha fazla yıl kurumda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo.6. Katılımcıların Çalıştıkları İllere Göre Dağılımlarına İlişkin Bilgiler

İl	N	%
Denizli	17	9,0
Aydın	12	6,4
Muğla	38	20,2
Kütahya	22	11,7
İzmir	31	16,5
Manisa	25	13,3
Uşak	21	11,2
Afyon	22	11,7
Toplam	188	100

Katılımcıların illere göre dağılımlarına bakıldığında %9’unun Denizli, %6.4’ünün Aydın, %20.2’sinin Muğla, %11.7’sinin Kütahya, %16.5’inin İzmir, %13.3’ünün Manisa, %11.2’sinin Uşak ve %11.7’sinin de Afyondaki Gençlik ve Spor Genel Müdürlüklerinde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo.7. Katılımcıların Gelir Düzeylerine İlişkin Bilgiler

Gelir Düzeyi	N	%
0-750	18	9,6
751-1500	153	81,4
1501-2500	14	7,4
2501-5000	3	1,6
Toplam	188	100

Katılımcıların gelir düzeylerine ilişkin bilgilerin dağılımında ise %9,6’sının 0-750, %81.4’ünün 751-1500, %7.4’ünün 1501-2500, %1.6’sını ise 2501-5000 Türk Lirası arasında gelir elde ettikleri görülmektedir. Sonuçlardan da anlaşıldığı gibi çalışanların çoğunluğu 751-1500 Türk Lirası arasında kazanç sağlamaktadır.

Tablo.8. Katılımcıların Kurumdaki Görevlerine İlişkin Bilgiler

Kurumdaki Göreviniz	N	%
Memur	77	41,0
Yönetici (Şef, Şube Müdürü, Müdür)	36	19,1
Antrenör	19	10,2
Sportif Eğitim Uzmanı	17	9,0
İşçi-Hizmetli	39	20,7
Toplam	188	100

Katılımcıların kurumdaki görev dağılımlarına bakıldığında %41'inin Memur, %19.1'inin Yönetici, % 10.2'sinin Antrenör, %9'unun Sportif Eğitim Uzmanı, %20.7'sinin ise İşçi-Hizmetli olarak görev yaptıkları görülmektedir.

Tablo.9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	\bar{x}	s.s	t	p
Bay	141	3,60	,787	1,391	,166
Bayan	47	3,43	,647		

* $p < 0,05$

Tablo 50'ye bakıldığında katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p > 0,05$)

Tablo.10. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Medeni Durum	N	\bar{x}	s.s	t	p
Evli	137	3,57	,731	,366	,715
Bekar	51	3,53	,828		

* $p < 0,05$

Tablo 51'e bakıldığında katılımcıların medeni durumlarına göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p > 0,05$)

Tablo.11.Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std.Sap.	F	p
İlkokul	6	3,80	,928		
Ortaokul	14	3,85	,724		
Lise	68	3,61	,731	2,382	,053
Lisans	93	3,51	,753		
Lisansüstü	7	2,86	,663		

*($p < 0,05$)

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar incelendiğinde eğitim seviyeleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p > 0,05$)

Tablo.12.Katılımcıların Görev Dağılımlarına Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev Dağılımı	N	Ortalama	Std.Sap.	F	p
Memur	77	3,68	,718		
Yönetici	36	3,50	,697		
Antrenör	19	3,43	,829	1,132	,343
Sportif Eğitim Uzmanı	17	3,33	,822		
İşçi-Hizmetli	39	3,53	,813		

*($p < 0,05$)

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar incelendiğinde görev dağılımları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p > 0,05$)

Tablo.13.Katılımcıların Meslekteki Görev Sürelerine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev Süresi	N	Ortalama	Std.Sap.	F	p
1-5 Yıl	46	3,49	,767		
6-10 Yıl	43	3,30	,803		
11-15 Yıl	19	3,59	,856	2,601	,038*
16-20 Yıl	28	3,68	,694		
21 ve Üstü	52	3,76	,650		

*($p < 0,05$)

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar incelendiğinde görev yılları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. ($p < 0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı tablo 55’de yapılan tukey testi ile açıklanmıştır.

Tablo.14.Katılımcıların Meslekteki Görev Sürelerine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması (Tukey Testi)

Görev Süresi	Karşılaştırma	Ortalama arası fark	p
21 ve üstü	1-5 Yıl	,276	,355
	6-10 Yıl	,465	,023*
	11-15 Yıl	,173	,908
	16-20 Yıl	,086	,988
16-20 yıl	1-5 Yıl	,190	,822
	6-10 Yıl	,379	,224
	11-15 Yıl	,087	,995
	21 ve Üstü	-,086	,988
11-15 yıl	1-5 Yıl	,103	,986
	6-10 Yıl	,292	,612
	16-20 Yıl	-,084	,995
	21 ve Üstü	-,173	,908
6-10 yıl	1-5 Yıl	-,188	,753
	11-15Yıl	-,292	,612
	16-20 Yıl	-,379	,224
	21 ve Üstü	-,465	,023*
1-5 yıl	6-10 Yıl	,18898	,753
	11-15Yıl	-,10343	,986
	16-20 Yıl	-,19084	,822
	21 ve Üstü	-,27696	,355

*($p < 0,05$)

Yapılan karşılaştırma sonuçlarına bakıldığında meslekte 21 ve üstü yıl çalışan personelin 6-10 yıl ($p = ,023$) arasında çalışan personel ile karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. ($p < 0,05$).

Buna göre 21 ve üstü yıl ($\bar{x} = 3,76 \pm ,650$) çalışan personelin 6-10 yıl arasında çalışan ($\bar{x} = 3,30 \pm ,803$) personele oranla daha fazla iş tatminine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo.15.Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yaş Grupları	N	Ortalama	Std.Sap.	F	P
18-25	17	3,33	,964		
26-31	45	3,56	,727		
32-37	27	3,31	,632	1,688	,155
38-43	35	3,71	,659		
44 ve yukarı	64	3,64	,796		

*($p < 0,05$)

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar incelendiğinde yaş grupları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p > 0,05$)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarına uygulanan iş tatmini ölçeğinden elde edilen verilere göre; cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. ($p > 0,05$) Bozkurt, ve Bozkurt, (2008) Eğitim sektörü üzerine yaptığı araştırmasında cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını sonucuna ulaşmıştır. Keser (2005) otomotiv sektöründe yaptığı çalışmada cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Çelen ve Ark. (2005) Ankarada’ki onkoloji eğitim hastanesinde çalışanların iş tatminini araştırmış ve cinsiyet ile ilgili herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Gençay, (2007) yılında beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada iş tatminini ile cinsiyet arasında bir farklılığa rastlanmamıştır. Ekici ve Ark. (2009) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında çalışan personel üzerinde yaptıkları araştırmalarında cinsiyet ile iş tatmini arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamışlardır. Bu bulgular elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir. Mason,(1994) yaptığı bir çalışmada iş doyumunda cinsiyetler arasındaki farkı araştırmış, erkekler ve bayanlar arasında iş doyumunu yaratan faktörler arasında fark bulunmamıştır. Yine bu çalışma da elde ettiğimiz verilerle paralellik göstermektedir. Loscocco, (1990); Özdevecioğlu, (2003); Brush ve Ark (1987) yılında yaptıkları çalışmalarında cinsiyet ile iş doyumunu araştırmış ve anlamlı farklılıklara rastlamışlardır. Keser, (2006) çağrı merkezi çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet

ile iş tatminini karşılaştırmış ve anlamlı farklılıklara rastlamıştır. Bu bulgular ise elde ettiğimiz bulgular ile çelişmektedir.

Araştırmaya katılanların medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Çelen ve Ark. (2004) tarafından Ankarada'ki onkoloji eğitim hastanesinde çalışanların iş tatmini araştırılmış ve medeni durum ile ilgili herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu elde ettiğimiz bulguları desteklemekte dolayısıyla da çalışmamızı desteklemektedir. Abdullah ve Shaw (1999) ve Özkaya ve Ark.(2006) yılında yaptıkları çalışmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılığa rastlamıştır. Bu çalışmalar elde ettiğimiz bulgularla çelişmektedir. Evli ya da bekâr olma ile iş doyumu arasındaki ilişkiler incelendiğinde genellikle evlilerin bekârlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu yönünde bulgular dikkati çekmektedir (Keller, 1983). Evlilerin daha doyumlu olmalarının nedeni aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılmasından olabilir ya da evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanabilir. (Telman ve Ünsal, 2004)

Meslekteki geçirilen görev süresi ile iş tatmininin karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($P<0,05$). Buna göre 21 ve üstü yıl ($\bar{x}=3,76\pm,650$) çalışan personel 6-10 yıl arasında çalışan ($\bar{x}=3,30\pm,803$) ve 1-5 yıl arasında ($\bar{x}=3,49\pm,767$) çalışan personele oranla daha fazla iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Sonuçtan da anlaşılacağı gibi kurumda geçirilen süre ilerledikçe iş tatmin ölçeğinden alınan puanlarda artış meydana gelmiştir. Oshagbemi, (2000) tarafından yapılan bir araştırmada meslekte geçirilen süre ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Buna göre aynı kurumda çalışanlar arasında çalışma yılı fazla olan işgörenin az olan işgörene oranla daha fazla iş tatminine sahip olduğu söylenmektedir. Bu sonuca Özgen'in (2002) yaptığı çalışmada da rastlanmaktadır.

Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Ancak bu kişiler zamanla iş hayatının gerçeklerini kavramaktadır. Buldukları görev diliminde yükselme olanaklarının olmadığını, iş arkadaşlarının geçimsiz olduğunu anlayabilmektedir. Bunun nedeni çalışanın iş hayatının gerçeklerinden uzak beklentileridir. Yeteri kadar iş deneyimi olmayan, iş hayatına yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri, bireyin kendi hayal gücünün ürünleri olabileceği gibi medya organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve adayın işe kabulü sırasındaki mülakatı gerçekleştiren yöneticinin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar incelendiğinde eğitim seviyeleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.($p>0,05$) Bizim bulgularımızda eğitim ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar çıkmamasına karşın literatürde farkın tespit edildiği çalışmalar daha fazladır. Toker, (2007) İzmir deki dört ve beş yıldızlı otellerdeki çalışanların iş tatmin düzeylerini araştırmış ve anlamlı farklılıklara rastlamıştır. Hickson ve Oshagbemi, (1999) çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar incelendiğinde yaş grupları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.($p>0,05$) Ekici ve Ark. (2009) tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü personeli üzerinde yapılan çalışmada iş tatmini ile yaş arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir. Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermiştir (Davis,1988) Bu bulgularda elde ettiğimiz bulgularla çelişmektedir.

Sonuç olarak; kurumdaki iş tatmininin sağlanabilmesi için, çalışanların yeteneklerinin ortaya çıkarılması, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, iş arkadaşları ile aralarındaki duygusal desteğin artırılması, performansı iyileştirme çabaları, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin artırılması, sorunların çözümünde görüş istenmesi ve motivasyonun artırılması personeli olumlu etkileyecek ve aynı zamanda örgüte olan bağlılığı da arttıracaktır. Kuruma karşı örgütsel bağlılık duyan ve işinden tatmin olan bireyin daha iyi performans göstereceği bir gerçektir. Aynı zamanda çalışanın göstereceği performansa uygun olarak gelişme yükselme imkânları sağlanmalı, bu da motive edici bir unsur olarak kullanılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M.H.A., Shaw, J.D.(1999). "Personal Factors And Organizational Commitment: Main And İnteractive Effects İn The United Arab Emirates", *Journal of Management Issues*, c.11, S. 1, ss.77-93.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik İş Doyumu Ve Kişilik, Nobel Yayınları*. Ankara
- Basset, J.N., Lloyd, G.F. (2005). "Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power", *The Journal of Management Development*, Vol. 24, pp.929-43.
- Baycan, A. (1985). "An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship between job satisfaction and personel characteristic of Turkish worker, *Journal of Psychology*, 132/5.
- Bozkurt İ., Bozkurt Ö., (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,9 (1) ss.18.
- Brush D.H., Moch, M.K., Pooyan, A. (1987). "Individual Demographic Differences and Satisfaction", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.8, (2).
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G., Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:7, Sayı:3, ss.297-317.
- Davis K.(1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, Çeviri*. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Delfgaauw, J. (2005). The Effect of Job Satisfaction on Job Search : Not Justwhether, but also where. *Tinbergen Institute Discussion Paper*, October,Rotterdam, Erasmus University.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, genişletilmiş 5.Baskı, Beta Yayınları. İstanbul.
- Ekici,S., Belli, E., Gürbüz, A., (2009).Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatında Çalışanlarının İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1.

- Gençay, A.Ö. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:15 No:2, ss. 765-780.
- Gürbüz, A. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt.6.ss.240-260.İstanbul.
- Greenberg, J.; Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Herzberg,F., Mausner, B., Synderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley, New York.
- Hickson C., Oshagbemi T., (1999). “The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research”, *International Journal of Social Economics*, 26 (4), pp.537-544.
- Işık, İ.Y. (1996). *Endüstri-Örgüt Psikolojisinin Kapsamına Bir Bakış. İçinde Yer Aldığı Eser: S.Tevruz (Ed.) Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ss.17-31, Ankara.
- Keller,R.T. (1983). Predicting absenteeism from prior to absenteeism, attitudinal factors and nonattitudinal factors, *Journal of Applied Psychology*,68, pp.536-540.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:4, ss.77-97.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, ,Sayı. 1, ss.100-119.
- Lossocco, K. (1990). Reactions to Blue Collar Work: a Comparison of Women and Men, *Work and Occupations*, Vol:17, No:2, pp.152-177.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, Seven Edition, McGraw-Hill, Inc.New York.
- Mason S.E., (1994).”Gender Differences in Job Satisfaction”, *The Journal of Social Psychology*, Kanada.
- McCormick, E.J., Ilgen, D.(1987). *Industrial and Organizational Psychology*, 8 th Edition. London: Allen ve Unwin.
- Mrayyan, M.T., (2005). “Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan”, *Journal of Nursing Management*, Vol:13,ss.40-50.

- Nelson, D.L., Quick, J.C. (1995). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*. Alternate Edition, West Company, New York.
- Oshagbemi, T. (2000). "Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?", *International Journal of Social Economics*, 27 (3), ss.213–226.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Özkaya, Ö.M., Kocakoç, D.İ., Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:13 Sayı:2.ss-77-96.Manisa.
- Özgen, H.; Öztürk, A.; Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Adana.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 4356, İstanbul.
- Samad, S. (2006). "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors", *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol:8, No:2, pp.113-119.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N.(1994), *Management*, John Willey and Sons. New York.
- Sun, Ö.S. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Telman N., Ünsal, P., *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon, İstanbul.
- Thomas,J., Griffin, R. (1983). The Social Information Processing Model Of Task Design: A Review Of The Literature. *Academy Of Management Review*, 8, pp.672-682.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), pp.92-107.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., Engle, G.W., Lofquist, L. H. (1967). *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies In Vocational: XXII. Minneapolis, MN: University Of Minnesota.