



ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEKÖĞRETİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI

**İŞ DOYUMU VE YAŞAM KALİTESİ: AKADEMİK PERSONEL  
ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA**

Zuhal ŞANGAR

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2016

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEKÖĞRETİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI

**İŞ DOYUMU VE YAŞAM KALİTESİ: AKADEMİK PERSONEL  
ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA**

Zuhal ŞANGAR

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Engin KARADAĞ

Eskişehir, 2016

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

“Zuhal ŞANGAR” tarafından hazırlanan “İŞ DOYUMU VE YAŞAM KALİTESİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA” başlıklı bu çalışma, 07/12/2016 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*'nin ilgili maddesi uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Cemil YÜCEL



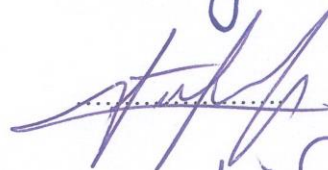
Danışman: Prof. Dr. Engin KARADAĞ



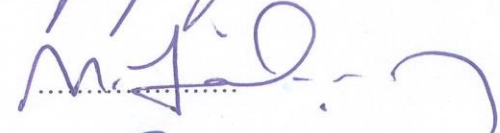
Üye: Doç. Dr. Nuri BALOĞLU



Üye: Yrd. Doç. Dr. Fatih BEKTAŞ



Üye: Yrd. Doç. Dr. Mikail YALÇIN



  
Doç. Dr. Eyüp ARTVİNLİ

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ**

Bu tezin bizzat tarafımdan hazırlanan, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın tüm aşamalarında (hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve raporlaştırma vb.) bilimsel etik ilke ve kurallara uygun olarak hareket ettiğimi; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri, bilgi vb. için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara çalışmamın kaynakçasında yer verdiğimi; bu çalışmamın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı” ile tarandığını ve hiçbir “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, herhangi bir biçimde bu çalışmamla ilgili yukarıdaki beyanıma aykırı bir durumun saptanması halinde, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Zuhal ŞANGAR

## TEŞEKKÜR SAYFASI

### **Teşekkür**

Akademik anlamda bilgi ve tecrübeleriyle bana katkı sağlayan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen danışmanım sayın hocam Pof. Dr. Engin KARADAĞ'a, çalışmalarımı yürütürken öğretilerinden azami derecede istifade ettiğim değerli hocalarım, Prof. Dr. Selahattin TURAN, Prof. Dr. Ahmet AYPAY ve üzerimde emeği olan diğer bütün hocalarıma teşekkürlerimi bir borç bilirim. Yüksek lisans eğitimim sürecinde ve hayatımın her anında maddi ve manevi katkılarıyla, sabır ve anlayışlarıyla çalışmalarımındaki başarıma büyük katkısı olan eşime, değerli desteğini esirgemeyen sevgili meslektaşım Özge Ceyran'a çok teşekkür ederim.

## Özet

### İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma

Zuhal ŞANGAR

Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Aralık 2016

Danışman: Prof. Dr. Engin KARADAĞ

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin iş doyumu ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi nedensellik çerçevesinde inceleyip ortaya koymaktır.

**Yöntem:** Araştırma, iki temel değişken arasında çift yönlü bir ilişki bulunduğu düşüncesinden hareketle ilişkisel bir desende tasarlanmıştır. Oluşturulan teorik modelde, iş doyumu bağımsız değişken, yaşam kalitesi bağımlı değişken olarak alınmıştır. Araştırma grubu, Eskişehir ili merkezinde bulunan toplam 2 yükseköğretim kurumunda görev yapan 97 akademisyenden oluşmuştur. Araştırma grubu tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 2 yükseköğretim kurumunda görev yapan akademik personelden oluşmuştur. Araştırmada veriler, iş doyumu ve yaşam kalitesi ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, Mann-Whitney U testi, ANOVA testi, Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans analizine, korelasyon ve çoklu regresyon analizine göre yapılmıştır.

**Bulgular:** İş doyumu ile yaşam kalitesi arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu analiz sonucuna göre yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu saptanmıştır. Bireyin iş doyumunun artışına bağlı olarak, yaşam kalitesi artmaktadır. Kısaca iş doyumunun artması yaşam kalitesini olumlu olarak etkilemektedir.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmada, akademisyenlerin iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir paralellik saptanmıştır. İş doyumunun artmasının akademisyenlerin yaşam kalitelerinin de artmasına neden olduğu görülmüştür. Bu çalışma, iş doyumu ve yaşam kalitesi yükseköğrenim kurumlarındaki akademisyenlerin akademik çalışmaları ve eğitim

faaliyetlerini en üst düzeylere taşımaları adına yükseköğretimin yöneticileri için akademisyenlerin başarılarının artırılmasına yönelik bir model sunmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** iş doyumunu, iş doyumsuzluğu, yaşam kalitesi, akademisyen.

**Abstract****Job Satisfaction and Quality of Life: Academic Study on Academic Staff**

Zuhal Şangar

Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Aralık 2016

Danışman: Prof. Dr. Engin KARADAĞ

**Aim:** Aim of this study is to determine the relationship between academicians' job satisfaction and the quality of life at universities in Eskişehir.

**Method:** This study follows causal pattern. The model consists of two variables, job satisfaction measure and quality of life measure. The research group includes 97 academicians located in the city center of Eskişehir in 2013- 2014 education year. Data was obtained from job satisfaction and quality of life pressures. This research is analyzed by the methods of Mann Whitney U test, and Kruskal Wallis analysis, ANOVA, correlation, multiple regressions to test the model.

**Findings:** This research has a positive impact on higher education system. The relationship between academicians' job satisfaction and quality of life shows a meaningful statement. If the academicians' job satisfaction increases their quality of life increases positively.

**Conclusion:** In this study, the relationship between the academician's job satisfaction and quality of life is found positive meaning. As the job satisfaction increases shows a positive increase about the quality of life thoroughly. The study presents a model for higher education managers for academicians' success and organization.

**Keywords:** Job satisfaction, job dissatisfaction, quality of life satisfaction, academician.



## İçindekiler

Teşekkür .....	V
Özet .....	VI
Abstract.....	VIII
İçindekiler .....	IX
Tablolar Listesi .....	XIII
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	14
1. Giriş .....	14
1.1 Problem Durumu .....	14
1.2 Araştırmanın Amacı .....	14
1.2.1 Alt amaçlar .....	15
1.3 Araştırmanın Önemi .....	15
1.4 Tanımlar .....	17
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	18
2. Kuramsal Çerçeve .....	18
2.1 İş Doyumunun Tanımı .....	18
2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	20
2.2.1 Bireysel faktörler .....	20
2.2.1.1 Yaş .....	20
2.2.1.2 Cinsiyet .....	20
2.2.1.3 Medeni Durum .....	21
2.2.1.4 Meslek .....	22
2.2.1.5 Öğrenim Durumu.....	22
2.2.1.6 Kıdem.....	23
2.2.1.7 Hizmet Süresi .....	23
2.2.1.8 Statü .....	24
2.2.1.9 Sosyo –kültürel çevre.....	24
2.2.1.10 Çocuk sahibi olma .....	25
2.2.1.11 Kişilik.....	25
2.2.1.12 Zekâ .....	25

2.2.2 Örgütsel faktörler .....	26
2.2.2.1 İş ve Niteliği .....	26
2.2.2.2 Ücret.....	27
2.2.2.3 Terfi – yükselme olanağı.....	27
2.2.2.4 Yönetim ve denetim.....	27
2.2.2.5 Çalışma koşulları .....	28
2.2.2.6 Çalışma arkadaşları.....	28
2.2.2.7 Ödüller .....	29
2.2.2.8 Takdir edilme .....	29
2.2.2.9 İletişim .....	29
2.2.2.10 Karara katılma .....	30
2.2.2.11 İş güvenliği.....	30
2.2.2.12 Örgüt kültürü .....	30
2.2.2.13 Stres .....	31
2.3 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları .....	31
2.3.1. İş doyumsuzluğunun bireysel sonuçları .....	31
2.3.1.1 Beden sağlığına etkisi .....	31
2.3.1.2 Ruh sağlığına etkisi.....	32
2.3.1.3 İşe gitmede isteksizlik.....	32
2.3.1.4 Yabancılaşma .....	32
2.3.1.5 Stres .....	32
2.3.2 Örgütsel sonuçlar .....	33
2.3.2.1 İşe devamsızlık .....	33
2.3.2.2 İşgören devri.....	34
2.3.2.3 Sabotaj.....	34
2.3.2.4 İşte hata yapma (iş kazaları).....	35
2.3.2.5 İşten ayrılma .....	35
2.4 İş Doyumu Kuramları.....	35
2.4.1 İçerik – kapsam kuramları .....	35
2.4.1.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı .....	36
2.4.1.2 F. Herzberg çift faktör teorisi.....	37

2.4.1.3 David McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi .....	37
2.4.1.4 Alderfer'in ERG kuramı .....	38
2.5 Süreç Kuramları .....	38
2.5.1 Davranış şartlandırma yaklaşımı .....	39
2.5.2 Bekleyiş teorisi .....	39
2.5.2.1 Wroom'un beklentiler teorisi .....	39
2.5.2.2 Porter ve Lawler'in beklenti kuramı .....	40
2.5.2.3 Eşitlik teorisi .....	41
2.5.2.4 Amaç teorisi .....	41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	43
3. Yöntem .....	43
3.1 Araştırma Deseni.....	43
3.2 Çalışma Grubu .....	43
3.3 Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri.....	43
3.4 Veri Toplama Araçları.....	44
3.5 İş Doyumu Ölçeği .....	44
3.6 Yaşam Kalitesi Ölçeği .....	45
3.7 Güvenirlilik Analizi .....	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....	47
4. Bulgular .....	47
4.1 Geçerlilik Analizi .....	47
4.2 Ölçeğin Faktör Yükleri (İş Doyumu Ölçeği ) .....	47
4.3 Güvenirlilik Analizi .....	48
4.4 Genel Bulgular .....	48
4.5 Yaşam Kalitesi Sonuçları.....	48
4.6 Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı .....	49
4.7 Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı.....	49
4.8 İş Doyumu Sonuçları .....	50
4.9 İş Doyumu Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı .....	50
4.10 İş Doyumu Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı .....	51
4.11 Yaşam Kalitesi – İş Doyumu Korelasyon Analizi .....	51

4.12 İş Doyumunun Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	52
4.13 ANOVA Analizi.....	52
4.14 Regresyon Analizi Beta Değerleri.....	53
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	54
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler .....	54
5.1 Sonuç ve Tartışma .....	54
5.2 Öneriler .....	57
KAYNAKÇA.....	59

### Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
Tablo 3. 1	Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları .....	44
Tablo 3. 2	Yaşam Kalitesi Ölçeği Faktör yükleri .....	45
Tablo 3. 3	İş doyumu Ölçeği Faktör Yükleri.....	46
Tablo 3. 4	Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Ölçeklerinin Güvenilirlik Düzeyleri.....	46
Tablo 4. 1	Yaşam Kalitesi Sonuçları.....	48
Tablo 4. 2	Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	49
Tablo 4. 3	Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı .....	49
Tablo 4. 4	İş Doyumu Sonuçları .....	50
Tablo 4. 5	İş Doyumu Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı .....	50
Tablo 4. 6	İş Doyumu Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı .....	51
Tablo 4. 7	Yaşam Kalitesi – İş Doyumu Korelasyon Analizi (a) .....	51
Tablo 4. 8	Yaşam Kalitesi – İş Doyumu Korelasyon Analizi (b).....	51
Tablo 4. 9	İş Doyumunun Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları .....	52
Tablo 4. 10	ANOVA Analizi.....	52
Tablo 4. 11	Regresyon Analizi Beta Değerleri.....	53

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. Giriş

#### 1.1 Problem Durumu

İş yaşam doyumunun kapsamını tespit etmek amacıyla birçok sosyal bilimci çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili araştırmalar yapmıştır. (Bülbül ve Giray, 2012, s. 101). Çalışma hayatının lokomotif konumundaki kişinin tatmin derecesi arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkânlarla sahip olan bireyler maddi ve manevi doyumu sağladığı için huzurlu ve mutlu olmaktadır. Oysa idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içerisine girmektedirler. İş yaşamı ile ilgili olarak hissedilen bu tutum içerisinde yaşam doyumu da etkilenebilmektedir (Karakuş, 2011, s. 47). Yaşam doyumu tüm yaşamın kalitesi için önemli bir faktörü oluşturmaktadır. İş yaşam doyumu arasındaki ilişki ne kadar güçlü ise iş yaşamının kalitesi dolayısıyla da tüm yaşamın kalitesi de o kadar iyi olmaktadır (Near, Rice ve Hunt, 1983). Bu çalışmada ülkemizde topluma yön vermede önemli bir yere sahip olan akademisyenlerin yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

#### 1.2 Araştırmanın Amacı

Ülkenin dünya ile temas noktaları üniversitelerdir. Akademisyenler dünyadaki bilimsel faaliyetleri takip edip, yeni gelişmelerin nabzını tutarlar. Akademik faaliyetler uluslararası niteliktedir ve ülkenin gelişmişlik düzeyinin bir göstergesidir. Toplumun gelecekteki yapısını şekillendiren her alanda ihtiyaç duyulan insanları eğiten akademisyenlerdir. İyi bir akademisyen aynı zamanda iyi bir rehberdir. Bu rehberlik esnasında ise yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki anlamlıdır. Akademisyen yaşayışıyla da örnektir. Bilimsel olgunluğun vermiş olduğu bakış açısıyla çevresine faydalı olur, insanları yararlı işlere yönlendirir. Akademisyenler sorunlara çözümler ararlar. Bilimsel deneyim ve tecrübelerini ülkenin ve toplumun faydasına işler yapmak için kullanırlar. Gelişmiş toplumların ulaştıkları noktada akademisyenlerin başarılarının etkisi

bilinen bir gerçektir. Herhangi bir meslek alanında başarılı olmanın en önemli etkenlerinden biri de iş doyumudur. Bu araştırmada, toplum eğitiminin esas yapısını oluşturan akademik personelin yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

### 1.2.1 Alt amaçlar

- Yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeyleri nasıldır?
- Yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin yaşam kalitesi ve iş doyumları çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- Yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- İş doyumları yaşam kalitelerini yordamakda mıdır?

### 1.3 Araştırmanın Önemi

İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. İş, bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır. İş ve yaşam tatmini ilişkilidir, çünkü çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilenmektedir (Aşan ve Erenler, 2008, s. 207).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında karşılıklı nedensel bir ilişki bulunmaktadır. (Judge ve Watanabe, 1993, s. 939). İş doyumunu iş yaşamının kalitesi için önemli bir faktörken, yaşam doyumunu tüm yaşamın kalitesi için önemli bir faktörü oluşturmaktadır. İş yaşam doyumunu arasındaki ilişki ne kadar güçlü ise iş yaşamının kalitesi dolayısıyla da tüm yaşamın kalitesi de o kadar iyi olmaktadır (Near vd., 1983).

Otuz yılı aşkın süredir birçok araştırma iş yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye odaklanmış ve bu ilişki uzun yıllar birçok bilim adamı tarafından tartışılmıştır. Bu ilişkiye yönelik teoriler ilk olarak 1800'lü yılların ortasında Engel'in (1958) çalışmaları sonucu ortaya çıkmıştır. Engel (1958) İngiltere'nin sanayileşmesi hakkında yazdığı bir yazısında çalışanların iş ve yaşam faaliyetleri arasında bir tercihte bulunmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Wilensky (1960) ise Engel'in (1958) iş yaşam doyumunu hakkındaki teorisini

genişleterek yeni bir teori ortaya koymuştur. Wilensky iş yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi; saçılma, giderme ve bölünme olmak üzere üç farklı bakış açısıyla incelemiştir. Her iki yaklaşım iş yaşam doyumunun bir örgütte verimliliği, devamsızlığı ve personel devir hızını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Kantak, Futrell ve Sager, 1992, s. 1-2). Aynı zamanda iş yaşam doyumunun personelin performansını artırdığı ve daha yüksek örgütsel bağlılığa yol açtığı da tespit edilmiştir (Iverson ve Maguire, 1999, s. 19). Genel yaşam doyumu, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamındaki doyumunu ifade etmektedir. Yaklaşık 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş doyumunun, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlarına ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. Bu yönde başlayan araştırmaların çoğunda işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamının bütününe olumlu yönde etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan, çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Keser, 2005, s.57).

Bilimsel literatürde iş doyumunun yaşam doyumunu arttırdığı (saçılma etkisi), iş doyumunun yaşam doyumunu azalttığı (giderme etkisi) ve ikisinin arasında hiç bir ilişkinin olmadığı (bölünme etkisi) yönünde üç farklı görüş bulunmaktadır. Saçılma etkisine göre kişi iş yaşamında edindiği tutum ve davranışları iş dışı yaşamında da sürdürme eğilimindedir. Örneğin, işte zaman öldürmeyi alışkanlık haline getirmiş bir kimse bu davranışını iş dışı yaşamında da sürdürebilir. Giderme etkisine göre ise kişinin iş yaşamı bir takım beklentilerini karşılamıyorsa, kişi iş yaşamındaki bu eksikliği iş dışı yaşamında doldurmaya çalışır. Örneğin, kişinin işinde sosyal açıdan aktif rol oynamak gibi bir beklentisi varsa ve kişinin işi buna elverişli değilse, kişi iş dışı yaşamında sosyal açıdan aktif roller oynamaya çalışacaktır (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998, s. 194-195).

İş yaşam doyumunda tanımlanan üç temel modelden biri olan saçılma etkisinin iş yaşam doyumunu pozitif yönde, giderme etkisinin ise iş yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği görülmektedir (Near vd., 1983). 1980'lerde ortaya çıkan bölünme etkisine göre



ise kişi boş zamanında iş tecrubesinin dışında bir Őeyler yapmaya çalışmaktadır. Bu yaklaşım kişinin iki yaşam alanı içerisinde hiçbir korelasyon olmadığını göstermektedir (Dolan ve Gosselin, 2000, s. 4-5). Kişinin işi yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Genelde insanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirirler ve sürekli işlerini dşnmek durumundadırlar. Bu nedenle yaptıkları işin özellikleri tüm yaşantılarını etkiler. Diğer yandan, kişinin iş dışı yaşamının işteki başarısı üzerindeki etkisi de büyüktür. Bu bakımdan Quchi ve Price (1978), Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır. Bu doğrultuda örgütsel psikolojinin temel ilgi alanlarından biri de iş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmaktır (Iris ve Barrett, 1972).

İş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların gerek teorisyenler gerekse pratisyenler açısından önemi büyüktür (Near vd., 1983). Son yıllarda iş yaşamı kalitesini arttırarak çalışanların iş doyumunu ve buna bağlı olarak performanslarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Eğer iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde bir etkisi var ise iş tasarımı gibi iş doyumunu arttırmaya yönelik çalışmalar, kişinin aynı zamanda tüm yaşamdan aldığı doyumunu etkileyecektir. Konu, yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisi açısından incelendiğinde ise iş yaşamı kalitesini arttırmaya yönelik çalışmaların önemi azalmakta; iş doyumunu, iş dışı yaşam kalitesini arttırarak sağlamaya yönelik çalışmalar önem kazanmaktadır (Chacko, 1983).

Bu çalışmada ülkenin nabzını tutan değerli akademisyenlerin bilimsel çalışmalarında maddi manevi sorunlarının çözülmesinin ne denli önemli olduğu vurgulanmaktadır. Ancak iyi iş doyumunu ve kaliteli yaşamla bunun mümkün olacağı gerçeği aydınlarımıza işik tutacaktır.

#### **1.4 Tanımlar**

*Yaşam kalitesi:* Bireyin tüm gereksinimlerini karşılaması, yaşamdan doyum sağlaması, eğlenmeye zaman ayırması, emosyonel ve fiziksel durumun istendik düzeyde olması, kişiler arasındaki ilişkilerini sürdürebilmesidir.

*İş doyumunu:* Kişide, alışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif tutumdur.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. Kuramsal Çerçeve

#### 2.1 İş Doyumunun Tanımı

İş doyumunu kavramının birçok araştırmacı tarafından farklı tanımları yapılmıştır. İş doyumunu tanımlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz. İş doyumunu;

- Locke'a (1976) göre iş doyumunu "kişinin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin bir sonucu" dur. Locke iş memnuniyetini; iş memnuniyeti ve iş memnuniyetsizliği şeklinde iki farklı şekilde tanımlamaktadır. İş memnuniyeti bir işin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan hoş duygusal durumdur. İş memnuniyetsizliği ise, bir işin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan hoş olmayan duygusal durumdur (Locke, 1968, s. 12).
- Çalışanın bedeni ile olduğu kadar ruhuyla da iş yerinde olmasıdır. (Ford, 1969; Akt: Çarıkçı ve Oksay, 2004, s. 158 – 159)
- Çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir yanittir (Oshagbemi, 2000; Akt: Örucü, Yumuşak ve Bozkır, 2006, s. 40).
- Kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000; Akt: İşcan ve Tümueroğlu, 2007, s. 124).
- Başaran'a (2004, s. 381) göre iş doyumunu, bir işgörenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumunu, işgörenlerin örgütten elde edebileceği değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği bir duygudur.
- Bireylerin işlerine karşı sahip oldukları pozitif etki ya da hislerin tümüdür (Arnold ve Feldman, 1986; Akt: Kaya, 2007, s. 357).

- Çalışanların, işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir (Schermerhorn, 1993; Akt: Süral-Özer ve Eker -Urtekin, 2007, s. 110).
- Çalışanın genel olarak işinden ve işin temel özelliklerinden (iş güvenliği, otonomi, ücret ve kişisel gelişim için fırsatlar) ne kadar memnun olduğudur (Hacman ve Oldham, 1975; Akt: Yelboğa, 2008, s. 127).
- “Kişinin işi ilgili değerlerinin karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” olarak tanımlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 12).
- Keith Davis’e göre iş doyumu, ” iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutluksuzluktur.”(Davis, 1988, s. 96)
- İş doyumu, çalışanların işi ile ilgili olan çeşitli tutumlarının bir sonucudur. Yani çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkânları, yeteneğini kullanması, işteki sosyal ilişkilerinin boyutu, işin çevresi vb. değişkenlerle ilgili olan tutumlarının sonucunda iş doyumu ortaya çıkmaktadır (Arslantaş, Metintaş, Ünsal, Kalyoncu, 2006).
- İş doyumu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. Başka bir deyişle, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğunda iş doyumu oluşmaktadır (Arslantaş vd.,2006).
- Bir bireyin işine yönelik tutumu olarak kabul edilen iş doyumu; bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak değerlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. İş doyumu genel anlamda bireylerin işlerinden aldıkları haz ve tatmin duygusu.
- İş doyumu, hoşlanma dereceleri olarak da ifade edilmektedir (Balcı, Yılmaz, Odacı ve Kalkan, 2003).
- İş doyumu çalışanların işine karşı olan tutumu, düşünce ve hissidir (Arslantaş vd., 2006).
- İş doyumu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak da tanımlanabilir (Barutçugil, 2004).

- Bingöl'e göre iş memnuniyeti işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla çalışmanın ve eser meydana getirmenin sonucunda ortaya çıkan bir olgudur (Bingöl, 1996, s. 266).

## **2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

### **2.2.1 Bireysel faktörler**

#### **2.2.1.1 Yaş**

Araştırmalar genellikle yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

İş doyumunun yirmili yaşlarda yükselmekte, otuzlu yaşlarda düşmekte olduğunu daha sonra yaş ilerledikçe tekrar yükseldiğini belirtmiştir (Özaltın, 1997; Kocabacak, Yavuz, Ceyhan, Sarı, 2008).

Yaşın iş doyumuna olumlu etkisinin olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Herzberg, yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğriyle açıklamaya çalışmıştır. Genç yaşta çalışma hayatına atılan bir kişinin iş doyumunu yüksek, otuz yaşına doğru doyum düzeyi düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma hayatının sonuna doğru doyum düzeyini yükselmekte olduğunu açıklamıştır. (Aksayan, 1990, s. 15) Özellikle yeteri kadar iş deneyimi olmayan, hayata yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri; bireyin hayal gücü olabileceği gibi, yayın organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve olayın işe kabulü sırasında görüşmeyi yapan yöneticilerin yanlış bilgi vermesinden kaynaklanabilir (Robert, 1988, s. 121).

Yapılan araştırmalar sonucunda, yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu yönde bağlantıların bulunduğu tespit edilmiştir (Davis, 1984, s. 99).

#### **2.2.1.2 Cinsiyet**

Ülkemizde Baş'ın (2002, s. 33) ve Keser'in (2006, s. 100) yapmış olduğu çalışmada ise; cinsiyet değişkeni ile çalışan tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış, ancak bayan akademisyenlerin tatmin düzeyi erkek akademisyenlere göre az da olsa yüksek bulunmuştur.

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir (Balcı, 1987).

Eski ve yeni dönem yapılmış çalışmalarda kadın ve erkeklerin iş hayatında önem verdikleri unsurların halen daha farklılık gösterdiği görülmüştür. Erkekler işin güvenlik, işin çeşidi, ilerleme, işletmenin tanınırlığı, ücret, iş arkadaşları, amir, sosyal getiriler, iş saatleri önemli unsurlar kadınlarda işin çeşidi ilk sırada, işin sosyal getirileri en son önem verdikleri unsurlar olmuştur (Sürek, 2007, s. 45).

### **2.2.1.3 Medeni Durum**

İş doyumunu ile ilgili sık çalışılan değişkenlerden biri olan medeni durumun, iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir (Musal, Elçi ve Ergin, 1995).

Medeni durum açısından iş doyumuna bakıldığında, bekâr çalışanların doyum düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun nedeni evli çalışanların üstlenmiş oldukları sorumluluklar ile maddi ödüllere daha fazla önem vermesi gösterilmektedir. Kişinin sahip olduğu ocuk sayısının kişinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ve geleneksel cinsel değerlerin aile-iş çatışmasında etkili olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür (Sürek, 2007, s. 46).

Yine yapılan bir çalışmada, ğretim elamanlarının iş doyumunu ile medeni durumları arasında yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam, ücret ve personel alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ücret ve personel alt boyutunda evlilerin bekârlardan diğer boyutlarında ise bekrların evlilerden daha çok tatminsizlik elde ettikleri tespit edilmiştir (Baştemur, 2006, s. 18).

Evli iş görenlerin, bekrlara göre iş doyumlarının yüksek olduğunu belirtilmiştir. Herzberg'in evli iş görenler üzerine yaptığı araştırmasında evli olan ve olmayan kadın iş görenler farklı iş doyum gösterirken, erkeklerde böyle bir fark görülmemiştir (Aksu, 2002, s. 32).

#### **2.2.1.4 Meslek**

Farklı meslek gruplarının iş doyumları arasında önemli farklılıklar olduğu saptanmış ve bu farklılıkların aşağıdaki dört temel etkenden etkilendiği düşünülmüştür (Topal, 2008, s. 17).

- Mesleğin saygınlığı
- İş üzerindeki denetim
- Çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi
- Mesleki topluluklar.

Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli meslekleri olanların iş doyumunda da yüksek çıkmaktadır. İşlerindeki statüleri yüksek olan kişiler kişisel egolarını da tatmin etmektedirler. Genellikle sorumlulukları, başkaları üzerindeki hâkimiyeti artan kişiler daha fazla memnun olmaktadır (Özdemir, 1989, s. 61). Yapılan bir araştırmaya göre yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleğe karşı ilgi, mesleğin gerektirdiği yeteneklere sahip olma, meslek için yeterli hazırlık, mesleki eğitimle gerekli bilgi, beceri ve davranışlar da mesleki doyumunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bunun için sıkça güncel mesleki toplantılara yer verilmelidir (Uyer, 1983, s. 207)

#### **2.2.1.5 Öğrenim Durumu**

İş görenin eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmacılar da eğitim düzeyleri yüksek iş görenlerin genel iş doyumlarının daha az eğitim görmüş iş görenlere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Ancak böyle bir sonucun çalışanları eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma olanağıyla sınırlı olduğunu da düşünülmektedir (Baysal, 1987, s. 31).

Bilgiç (1998)'in araştırma sonucuna göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikâyetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler.

Bu konuda bazı araştırmacılar öğrenim düzeyi yüksek kişilerin işteki beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını düşünmeleri, ücret beklentilerinin yüksek olmaları ve kendilerine seçtikleri referans gruplarındaki kişilerin öğrenim düzeyi ile buldukları statüyü karşılaştırmalarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Çimen ve Şahin, 2000).

Klein Maher'e göre yüksek eğitim almış kişiler kendilerine referans seçtikleri grubun iş koşulları ile kendi iş koşullarını mukayese etmeleri nedeni ile doyumсуz olabilirler (Keser, 2005, s.112; Aksayan, 1990, s.16). İngiltere'de yapılan bir çalışmada eğitim seviyesi yüksek çalışanların, daha az eğitime sahip kişilere göre daha fazla iş doyumсуzluğu yaşadıkları görülmüş (Baştemur, 2006, s. 16).

#### **2.2.1.6 Kıdem**

İş doyumunda kıdemin önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Çalışma süresi arttıkça kişinin iş doyum düzeyinin de artacağı ileri sürülmüştür. Bunun nedeni:

1-Kişinin kıdeminin artması, işini daha iyi kavramasına ve başarıma hissini artırması.

2-Örgütün personel ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması.

3-Çalışanın örgüt ve işi ile bütünleşmesi.

4-Örgütün süre arttıkça çalışanına daha geniş olanaklar sunması.

Hiyerarşik yapıda üst seviyelerde olanların, alt seviyelerde olanlara göre iş doyumları daha yüksek olmaktadır. Bu yükseklik işin daha iddialı, ilginç, yüksek ücretli olmasından ve kişilerin hükmetme özelliğinden kaynaklanabilir.

Davis (1984, s. 100) yaşlı işgörenlerin kazandıkları deneyim sonucunda işlerine uyum sağladığını buna bağlı olarak iş doyumlarının arttığını; buna karşın daha genç işgörenlerin ise yükselme ve diğer iş koşulları ile ilgili olarak aşırı bir bekleyişe sahip olabileceğini bundan dolayı da işlerinin ilk yıllarında iş doyumlarının genellikle aynı işi kendilerinden daha uzun süreden beri yapanlara oranla daha düşük olabileceğini belirtmektedir.

#### **2.2.1.7 Hizmet Süresi**

Hizmet süresi, iş doyumunu ile yakından ilişkili bir değişken olarak ele alınmaktadır. İşe yeni başlayanların iş doyumunu düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olmakta, işlerinde

gelişme ve ilerleme sağlayamazlarsa doyum düzeyleri düşmektedir. Gösterdikleri performansa uygun ödül almadıklarında da katılım ve kuruma bağlılıkları azalmaktadır. Bununla birlikte hizmet süresi arttıkça aynı işte bireyin kıdemli duruma gelmesi ve başarılı olduğu duygusu iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Schultz, 1990; Akt: Güllü, 2009).

#### **2.2.1.8 Statü**

Yapılan araştırmalar sonucu örgüt içindeki yeri yüksek düzeyde olan birey, düşük düzeyde olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Aynı şekilde yönetici konumunda olan kişiler, diğer çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir. (Aksayan, 1990, s. 16) İşlerindeki statüleri büyük olan kişiler, kişisel egolarını da tatmin etmektedirler. Genellikle sorumlulukları, başkaları üzerindeki hâkimiyeti artan kişiler daha fazla memnun olmaktadır (Özdemir, 1989, s. 61).

Yapılan bazı çalışmalarda da statüsü yüksek olan bireylerde iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedeni; bireyin yaptığı işin prestiji, aldığı ücretteki farklılık ve işin sağladığı özerklik olarak sıralanabilir (Keser, 2003, s. 126).

#### **2.2.1.9 Sosyo –kültürel çevre**

Bireyin sosyo-kültürel çevresi de iş doyumunu etkileyebilmektedir. Çalışan eşin işteki statüsü, kadın çalışanların en küçük çocuklarının yaşları, ailenin gelir düzeyi, kişinin yetiştiği aile ortamı(sahip olduğu değer yargıları) gibi etkenlerin iş doyumunu etkileyebildiği görülmüştür. Kişinin çalışma yaşamı ile toplumun yaşam koşulları paralellik gösterdiği oranda iş doyumunu sağlanabilmektedir (Aksayan, 1990, s. 17,51).

Günümüzde örgütlerde çok uluslu çalışanlar yer almaktadır. Yabancı bir şirket ülkemizde faaliyette bulunurken ülkemizin kültürel, ırksal ve etnik yapısı hakkında bilgi edinmeli ve ülkemizin insanlarının işe yönelik yaklaşımlarını dikkate almalıdır. Kültürel ve etnik ayrıma yönelik çalışmalar siyahlar ile beyazlar arasındaki çalışmalar en bilinen çalışmalardır. Siyahların iş doyum düzeyi beyazlara göre daha düşük doyuma sahip olabilmektedirler (Keser, 2003, s. 128). Ülkenin gelişmişlik düzeyi, çalışanlara tanınan haklar da bireyin iş doyumunda etkili olmaktadır.



### **2.2.1.10 Çocuk sahibi olma**

Evlilerin ve çocuk sahibi olanların bekâr ve çocuksuz akademisyenlerden daha fazla iş tatminine sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Hagedorn, 2000, s. 5; Kemaloğlu, 2001, s. 6; Çetin, 2006, s. 78).

Yapılan araştırmalarda çocuk sahibi olmakla veya olmamakla iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada işin kendisi boyutundan doyum düzeyleri, çocuk sahibi olmayan hemşirelerin işin kendisi boyutundan sağladıkları doyum düzeyinden yüksektir. Gelişme olanakları boyutunda da çocuk sahibi hemşirelerin iş doyumunun çocuk sahibi olmayan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunda sebep çocuk sahibi hemşirelerin daha ileri yaşlarda olması, dolayısıyla gelişme olanakları ile işin kendisi boyutunda iş doyumunun artış göstermesi çocuk sahibi olup, olmama konusunda açık bir görüş belirtmek olası değildir (Şener, 2002, s. 89).

### **2.2.1.11 Kişilik**

Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren çalışanların daha çok doyum sağladıkları bildirilmektedir. Araştırma sonuçlarında kendini gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir çalışanın savaşımlı isteyen işe daha çok değer verdiği, başarıya daha çok güdülendiği, daha yüksek sorumluluk almaya istekli, adil yükselmeye daha çok yandaş olduğu, övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinme duyduğu eleştiriden daha az etkilendiği, işi ile ilgili çatışmaya daha az düştüğü ve daha az uyum mekanizmalarına başvurduğu bildirilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000).

Batıgün ve diğerlerinin yaptıkları bir araştırmada; A-tipi kişilik özelliğine sahip kişiler zamanla yarışan, kendini başarıya odaklamış, sürekli sorumluluk almak istedikleri için stresli ve saldırgan bir yapıya sahip olabilmektedirler. Bu özelliklerinden dolayı performansları düşebilmekte ve iş doyumunsuzluğu yaşayabilmektedirler (Batıgün, 2006, s. 42).

### **2.2.1.12 Zekâ**

Zekâ düzeyi ile iş doyumunu arasında tek başına önemli bir ilişki bulunmamakla beraber, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekânın iş doyumunda önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Pek çok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin

gerekli olduğu, bu düzeye uymayan durumlarda iş doyumsuzluğunun görüldüğü araştırmalarla ortaya konmuştur (Sevimli ve İşcan, 2005).

## 2.2.2 Örgütsel faktörler

### 2.2.2.1 İş ve Niteliği

Örgütsel faktörlerin ilki işin kendisidir. Yani kişinin işiyle ilgili bilgi ve beceriye sahip olması ve işinde bunu kullanabilmesi ile ilgilidir. İşin çeşitliliği, yaratıcılığa açık olması, yeni bilgiler öğrenim fırsatının olması, işin zorluk derecesi, monotonluk, sorumluluk, işin bağımsızlığı, işin zenginleştirilmesi, karmaşıklığı, zevkli olması ve başarı duygusunu tattırması bu kapsamda yer almaktadır (Aksayan, 1990, s. 19). İşten doyumun en önemli etkenlerinden biri çalışan çalıştığı işin niteliğini beğenmesidir. Bunun koşulları:

- Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- Çalışanı yaratıcılığa değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması (Başaran, 1992, s. 203).

Horozoğlu (1995, s. 17), çalışanların iş doyum düzeylerine olumlu etkileri olacağı düşünülen işlerin niteliklerini şöyle sıralamıştır (Akt: Koçak, 2006):

- Yetenekleri ve yüksek becerilerinin kullanmaya elverişliliği,
- Özbenlik duygularına ve kişiliklerine katkı düzeylerine katkı düzeyi,
- Yaşamlarına bir anlam ve düzen gelmesi,
- Demokratik denetime fırsat vermesi,
- Yaratıcılıklarını sergilemeye elverişliliği,
- Bilişsel buluşlar ve yenilikler göstermesine yatkınlığı,
- Ne yapacaklarını bilecek kadar açık olarak tanımlanmış olması.

Maktalan'a (1997, s. 30) göre, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri işin kendisidir. İşgören, yaptığı iş niteliklerine, bilgisine ve yeteneklerine uygun olduğu oranda iş doyumunu sağlamaktadır. Hackman ve Oldham, işgörenlerin işlerinden doyum alabilmeleri için işin beş temel özelliğe sahip olması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Bunlar:

- İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği,
- İşle özdeşleşme,

- İşin anlamı,
- İşin yapılırken işgörene tanıdığı özerklik,
- Performans hakkında alınan geri bildirimdir (Hackman ve Oldham, 1975).

#### **2.2.2.2 Ücret**

Bireyin yaptığı işten doyum sağlamasında ücret önemli bir faktördür. Bireyin yaşamını idame ettirebileceği bir gelire ihtiyaç duyar. Ancak yapılan birçok çalışmada göstermiştir ki ücret iş doyumunu etkileyen faktörlerin ilk sıralarında yer almıştır. Yinede birey iyi bir ücret almak istemektedir. Bunun nedeni de iyi bir yaşam kalitesine ulaşmak, toplumda iyi bir statüde olmaktır. Bunun için ücret iş doyumunun en önemli bir faktörü değil, iş doyumunu belirleyen unsur olmuştur (Keser, 2003, s. 17, 44, 79).

Bireyin ücreti aldığı eğitime, unvan ve yeteneğine göre ayarlanmak zorundadır. Bu sağlanamıyorsa, mutlaka işine karşı bir doyumсузлук oluşacaktır (Özdemir, 1989, s. 54).

Çok az kişi aldığı ücreti yeterli bulmaktadır. Genelde çalışanlar nadiren aldıkları ücret nedeniyle yüksek tatmine sahip olurlar. Ülkemizde ücret düzeyi, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan evliler için bekârlardan daha önemli bir değişken olarak gözükmektedir (Erdoğan, 1996, s. 239).

#### **2.2.2.3 Terfi – yükselme olanağı**

Yükselme olanağı, işgörenin doyumunda önemli bir etkidir. Terfi olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin işgörence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini arttırır. Yükselmenin anlamı, işgörenden işgörene değişir. Yükselme bir işgörene göre daha yüksek makam ya da daha çok para anlamına gelirken, başkalarına psikolojik gelişme, daha yüksek toplumsal konum elde etme, bir yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her işgörenin terfiye bakış açısı değişik olunca terfinin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumсузлук da değişik olur (Başaran, 1992, s.387).

Farklı mesleklerde yapılan iş doyumunu çalışmalar da varılan ortak sonuç; örgütte hiyerarşik kademe yükseldikçe iş doyumunun da yükselmesi olmuştur (Baysal, 1987, s.33).

#### **2.2.2.4 Yönetim ve denetim**

Yöneticinin samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunlarıyla ilgilenmesi, çalışanlarına karşı eşit mesafeyi koruması ve her çalışanına

eşit düzeyde davranması iş doyumunu önemli ölçüde arttırdığı görülmüştür (Keser, 2005, s.90 ). İş doyumunu yöneticilerin işgörene karşı olan tutumuyla yakından ilişkili olup, yöneticinin işgörenlere karşı olumlu tutumu, değer vermesi, yönetici ve işgören arasındaki olumlu ilişkiler işgörenin yaptığı işten doyumunu sağlamasına neden olabilmektedir (Bölüktepe, 1993, s.9).

İş görenin çalıştığı kurumun doğası, yönetimin niteliği işten doyumda başlı başına önemlidir. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan kurumlarda çalışanların yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, çalışanlara yüksek doyum sağlar (Başaran, 2000).

#### **2.2.2.5 Çalışma koşulları**

İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996, s.243-245).

Çoğu kez iş görenlerin, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumları, ruhsal sorunlarını çalışma koşulları yansıtır. Bu yüzden çalışma koşullarına yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak, bunları çözmek, iş görenlerin doyumunu yükseltir (Aksayan, 1990; s.21; Başaran, 2000, s.220).

#### **2.2.2.6 Çalışma arkadaşları**

Kişi işinde üstlerinden çok çalışma arkadaşlarıyla iletişim içerisindedir. Birbiriyle iş birliği içerisinde, dostane ilişkiler kurması işinden daha fazla doyum sağlamasına ve işletmeye olan bağlılığının artmasına neden olabilmektedir (Sürek, 2007, s.67).

Yüksek derecede arkadaş grubu bağlılığına ve ortak amaçlara sahip iş grupları, kendi amaçlarını başarmada daha etkilidirler (Katz ve Kahn, 1966). Genel olarak çalışanlar arasında karşılıklı yardım ve dayanışmaya dayalı iyi ilişkilerin kurulması iş doyumunu arttırmaktadır (Başaran, 1992).

### **2.2.2.7 Ödüller**

Ödüller, çalışanların başarı derecesinin artışına göre daha nitelikli görevler verilmesi ya da örgütsel işleyişe diğerlerinden daha fazla katkıda bulunanların yazılı veya sözlü takdir edilmesi, teşekkür olarak verilen hediye gibi özel saygınlık işaretleridir. Bunun dışında kademe-derece artışı, dinlenme imkânları, yaşam standardını yükseltecek ücret artışları, iş güvencesi ve çalışma koşullarını iyileştiren ödüller de iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir (Katz ve Kahn, 1996; Akt: Güllü, 2009).

### **2.2.2.8 Takdir edilme**

İş gören yaptığı işin karşılığı olarak maddi karşılık almanın yanı sıra takdir edilmeyi de arzu eder. Korman'a göre üç çeşit kendini takdir isteği bulunmaktadır ve söz konusu istekler tamamen kişinin kendine olan güveni ve yapmakta olduğu işle ilgili kabiliyetine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Telman, 1988, s.108):

- Kronik kendini takdir isteği: Kişilik yapısına bağlı olup, her durumda kendine olan ihtiyacı hissettirir.
- Görevle özel olarak ilişkili olan takdir ihtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı yeterliliğini hissetmesidir. Daha çok geçmişteki aynı veya benzeri iş tecrübelerinden kazanılmış duygular.
- Çevrenin etkileri ile oluşmuş kendini takdir ihtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır.

### **2.2.2.9 İletişim**

İletişim, yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996, s. 242).

İletişim isyerindeki emir, istek ve haberlerin yayılmasını sağlar. İyi bir iletişim ağı kısa sürede bilgilerin ilgililere ulaşmasını sağladığından zamanında ve etkili kararların alınmasına imkân sağlar. Çalışanların duygu ve düşüncelerini özgürce ifade etmeleri, üst ve

amirleriyle tartışabilme olanakları, önerilerini iletebilmeleri is doyumlarına olumlu etki yapacaktır (Bilen, 1987, s. 22).

#### **2.2.2.10 Karara katılma**

İşgörene iş yerinde yönetsel kararlara katılma olanağı sağlandığı ölçüde, kendini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rolü artacaktır, buna bağlı olarak işinden daha yüksek düzeyde doyum sağlayacaktır. Dolayısıyla monotonluk duygusu azalacak iş yerinin sorunlarıyla daha yakından ilgilenecek ve işine olan bağlılığı artacaktır (Eren, 1989, s. 213).

#### **2.2.2.11 İş güvenliği**

İş güvenliği, iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır. Birey çalıştığı kurumda kendisine değer verildiğini hisseder, kurumunda fiziksel, ekonomik ve sosyal açıdan güvenli bir iş ortamı olduğunu bilir ise işe olan güveni artacak, daha verimli, doyumlu çalışacaktır. Dolayısıyla böyle bireyin yönetimi de kolaylaşacaktır. Birey iş güvenliğinden yoksun, her an işini kaybetme duygusu ile yaşıyorsa yönetimi de zorlaşacaktır. Bireyin eğitim düzeyi, bilgi ve becerisi arttıkça iş piyasasında yerlerinin daha açık olduğunu bilirler, gereğın de iş bulma imkânları kolaylaşacağından iş güvenliği bir doyum aracı olmaktan uzaklaştırır (Erdoğan, 1999, s. 244, 26, 51).

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki iş güvencesi algılarının düşük olduğu ortamlarda iş yeri güvenliğine daha az önemsedikleri için fiziksel, psikolojik sorunlar, hastalıklar, iş kazaları daha fazla oluşmaktadır. Bu da göstermiştir ki iş güvencesi bireyin iş yaşamında en çok dikkate aldığı unsurların başında gelmektedir (Keser, 2003, s. 95).

#### **2.2.2.12 Örgüt kültürü**

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar.

Örgüt kültürü ‘ belli bir grup tarafından kendisinin, gerek çevreye uyum gerekse iç bütünleşmesi sırasında öğrendiği geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş

olan ve bu nedenle yeni üyelere programları algılamının, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen, bir takım varsayımlardır' (Schein, 1976, s. 3).

Güçlü örgütsel kültürler, üç nedenden dolayı örgütsel performansı etkilemektedir;

1-Güçlü örgütsel kültürlerde tüm iş görenler ortak amaçları paylaşır.

2-Güçlü örgütsel kültürlerde örgütsel değerler, iş görenler tarafından paylaşıldığı için iş görenlerin güdülenme dereceleri yüksektir.

3-Güçlü örgütsel kültürler bürokrasinin bunaltıcı etkileri olmaksızın kontrol sağlarlar (Erdil, 2005, s. 261).

### **2.2.2.13 Stres**

İş yaşamı kişinin ruhsal yapısını olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle insanın yaratılışında bulunan bazı psikolojik ihtiyaçları karşılanamaz ise veya yaptığı iş monotonluk ve bıkkınlık doğuruyor ise, o insanın mutlu olması, doyuma ulaşması düşünülemez. Bu şartlar çalıştığı iş yerinde mevcut değilse ya da karşılanma olanağı yok ise fiziki sağlığı yanında ruhsal sağlığını da tehdit edebilir (Bingöl, 1986, s.231). Bazı mesleklerin yoğun strese yol açma olasılığı diğerlerinden fazladır. Sağlık sektöründeki mesleklerde stres yoğunluğu yüksek gruptandır. İş doyumu azaldıkça stres belirtilerinin arttığı görülmüştür (Batıgün ve Şahin, 2006, s.43).

## **2.3 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları**

### **2.3.1. İş doyumsuzluğunun bireysel sonuçları**

Bir örgütte, çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli gösterge iş doyum düzeyinin düşük olmasıdır. İş doyumunun personelin davranışları üzerine yansımaları ise doyum halinde işte aktif olma, yeni amaçlara yönelme, kendini geliştirme, iyi ilişkiler kurma olarak gözlemlenirken, doyumsuzluk halinde ise objeden kaçma, ortamı terk etme, ileri aşamada fiziksel saldırı, zarar verme, yakınma, sürekli eleştirme, işi yavaşlatma ya da sebepli sebepsiz işe gelmeme gibi davranışlar görülmektedir (Çam, Akgün, Gümüş, Bilge ve Keskin, 2005).

#### **2.3.1.1 Beden sağlığına etkisi**

İş doyumsuzluğu, kişide psikolojik kökenli bir takım fiziksel rahatsızlıklara yol açtığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Bu rahatsızlıklar; nefes darlığı, yorgunluk, baş

ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık, bulantı, kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıklarıdır. İş doyumsuzluğu kişinin yaşam uzunluğu içinde bir tehdit oluşturduğu görülmektedir (Türk, 2007, s. 97, Sürek, 2007, s. 27)

### **2.3.1.2 Ruh sağlığına etkisi**

Sağlıklı bir ruhsal yapıya sahip kişi daha kaliteli bir yaşam sürebilmektedir. Özellikle ruhsal sağlığı zayıf olan kişilerde iş doyumsuzluğu bir takım ruhsal rahatsızlıklara yol açmaktadır. Kişide kaygı, korku, gerilim, saldırganlık, çekilme (içine kapanma), direnme v.b. ruhsal rahatsızlıklar görülebilir (Türk, 2007, s. 97, Baştemur, 2006, s. 49)

### **2.3.1.3 İşe gitmede isteksizlik**

Kişide doyumsuzluk yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla karşı karşıya kalma endişesiyle, işine karşı olumsuz tutumlar sergileyebilir. Bunun sonucu olarak işi gitme zorunluluğu önemli bir kaygı ve gerilim yaratmaktadır (Türk, 2007, s. 97).

### **2.3.1.4 Yabancılaşma**

Yaşamının önemli bir bölümünü çalıştığı işyerinde geçiren bir işgörenin doyum düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunun yüksek olmasının işgören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002, s. 7).

### **2.3.1.5 Stres**

Stres, özellikle son otuz yıl içerisinde evrensel bir ilgi odağı haline gelmiştir. Bu ilginin nedenleri stresin insan sağlığını ve iş performansını olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanır. Stres alkolizme, kalple ilgili sorunlara, kanserden ölümlere yol açmasının yanında, kazalar ve kısa süreli hastalıklar nedeniyle işgücü kaybına da neden olmaktadır. Son yirmi yıl içinde bütün ülkelerde ortaya çıkan nüfus artışı, teknolojik gelişim, değişim, işsizlik, ekonomik sorunlar gibi birçok faktör dikkate alınırca yukarıdaki hastalıkların daha ciddi boyutlarda problemlere yol açacağı tahmin edilebilir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 87).

İşgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş doyumunu arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik doyumsuzluk



oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 1996, s. 255). Eğitim işgörenleri olan öğretmen açısından iş doyumsuzluğu, başarısızlıkla eşdeğer olabilir. Bu nedenle eğitim yöneticileri, öğretmenlerin psikososyal ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli önlemleri almalıdır. Çünkü öğretmenlerin işlerinden elde ettikleri mutluluk öğrenciye yansıyacaktır. Psiko-sosyal ihtiyaçları karşılanmadığı için doyumsuzluk içinde bulunan öğretmenler, öğrencilerin benzeri gereksinimlerini karşılayamamaktadır. Öğretmenlerin psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamak, iş doyumlarını arttırmak için eğitim ve okul yöneticileri öğretmenleri kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılmaya teşvik etmeli, onlara adil davranmalı, işgörenlerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalı, görev dağılımında bireylerin ilgi ve yeteneklerini hesaba katmalı, işgörenlerin memnun olacağı estetik yönü de olan bir çalışma ortamı oluşturmalı, bireylerin işle ilgili olmayan sorunları karşısında duyarlı olmalı, işgörenlerin sorumluluk almaları için fırsatlar yaratmalı, işgörenlerin güven ve ait olmaduygusunu geliştirmeleri için çaba göstermelidir. Unutulmamalıdır ki, öğretmenler en iyi çalışmayı kendilerini geliştiren ve doyum veren ortamlarda yapabilirler (Alıç, 1996, s. 178).

### **2.3.2 Örgütsel sonuçlar**

İşten doyum sağlayamayan işgörenler örgüt içinde performansları ve davranışları ile örgütü etkileyecektir. İş doyumsuzluğunun örgütsel açıdan yol açabileceği sonuçlar; devamsızlık, işgören devri, iş kazaları, işten ayrılma ve sabotajtır.

#### **2.3.2.1 İşe devamsızlık**

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri devamsızlıktır. Genel anlamıyla devamsızlık, bazı işgörenlerin işlerini tamamen terk etmeden, belli bir gün üzerinde geçici olarak işe gelmemeleri durumudur. İşe devamsızlık halinde, normal şartlarda işe gelmesi gereken kişinin, çeşitli sebeplerden dolayı iş başı yapmaması söz konusudur (Eroğlu, 2000, s. 336).

İş doyumsuzluğu yaşayan kişi, psikolojik veya bedensel rahatsızlıkları bahane ederek istirahat almaları, kişisel nedenlerle sürekli iş saatlerinde izin almaları, işe geç gelmeleri sık sık görülen durumlardır. Örgütsel bağlılıkla işe devamsızlık arasında bir ilişki

olduğunu gösteren birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar da birbirleriyle uyum içerisinde çalışan kişilerin iş doyumları yüksekse daha az devamsızlık yaptıkları, iş doyumları düşük ise daha fazla devamsızlık yaptıkları görülmüştür (Çetinkanat, 2000, s. 41).

### **2.3.2.2 İşgören devri**

İşgören devri, işgörenlerin bir örgüt kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle örgütten ayrılmalarını ifade eder (Eren, 1989, s. 224). İş doyumunu, işi bırakmada belirleyici bir faktördür. Ancak işi bırakma üzerinde ekonomik durum da önemli bir etkiye sahiptir. Ekonomik koşulların iyi olduğu zamanlarda, iş doyumunu, işi bırakma konusunda çok etkilidir. Bu koşullarda iş doyumunu sağlayamayan bireyler işlerinden daha kolay ayrılmaktadır. Çünkü başka iş bulma olanakları fazladır. Ancak işsiz kalma olasılığının yüksek olduğu koşullarda, işgörenler işten çıkarılmak yerine iş doyumsuzluğuna katlanmayı tercih etmektedirler (Izgar, 2003, s. 139). Örgüt açısından işgören devri bazen olumlu bir sonuç olarak da görülebilir. İşten ayrılan işgören, işlevsel ve iyi bir işgören ise bu örgüt için bir kayıptır. Ancak, işgören işlevsel olmayan ve kötü bir işgören ise bu durum örgüt açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 65).

### **2.3.2.3 Sabotaj**

İşinden doyum alamayan işgörenlerin olumsuz duyguları yoğunluk kazanır. Bazen bu olumsuz duygular işgörenin kendisi için veya iş yerine yönelik olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örneğin, işgören üretimi engeller, sabote eder ya da kullandığı alete zarar verir. Bu doğrultuda toplu halde işi terk etmek, hammadde veya ürünün giriş çıkışını engellemek gibi eylemlerin arkasında da işgörenlerin işlerinden alamadıkları doyumun acısını örgütten çıkarma gibi bilinçli ya da bilinçsiz sabotaj davranışları söz konusudur (Telman ve Ünsal, 2004, s. 75-76).

Sabotaj davranışının sonuçları bazen yalnızca örgüte zarar vermeyebilir. İşgörenin sabotaj davranışı ile kendisine zarar vermesi de olasıdır. İşgören iş hatası ya da iş kazası yapabilir. İş kazası sonucu işgörenin sağlık problemleri yaşaması buna bağlı olarak sosyal güvencesi ile ilgili meydana gelebilecek sorunları da olabilir.

### **2.3.2.4 İşte hata yapma (iş kazaları)**

Her türlü iş ve endüstride istihdam sonucu doğan, bireysel veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve iş görenin ve çevresinin de yaranmasına neden olabilecek istenmeyen olaylara iş kazaları denir (Kaynak, 2000, s. 399).

İş doyumsuzluğunun önemli etkilerinden biri de iş görenlerde dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. İşine yeterince ilgi duymayan kişi dikkatsiz davranışlar, hatalarda bulunabilir. İş doyumsuzluğu tek başına iş kazalarına neden olmasa da diğer faktörler olan yorgunluk, monotonluk, işi beğenmeme, yetersiz ücret, iş arkadaşlarıyla sorun yaşama ile bir araya gelince iş kazalarına yol açabilir (Baştemur, 2006, s. 56). İş kazaları hem çalışanın kendine güvenini sarsar, hem de örgütsel açıdan zaman ve para israfına sebep olmaktadır (Türk, 2007, s. 98).

### **2.3.2.5 İşten ayrılma**

Çalışanlar bağlı buldukları kuruma, örgüte sundukları hizmetin karşılığının örgüt tarafından verilmesini beklerler. İstedikleri karşılığı alamayan kişinin iş doyumsuzluğu yaşaması kaçınılmazdır. Zamanla işini sevmeme, işten uzaklaşmak istemesi kaçınılmazdır. Kişinin işten ayrılma, normal çalışmaları aksatabilir, diğerlerinin moralini bozar (Türk, 2007, s. 98).

İşinden ayrılan kişinin yerine yenilerin alınması, eğitilmesi uzun zaman alacağından maliyetlerin artmasını, müşteri memnuniyetsizliği oluşmasına neden olacaktır (Baştemur, 2006, s. 55).

## **2.4 İş Doyumu Kuramları**

Bu bölümde, araştırmacılar tarafından geliştirilen ve iş doyumuna etki eden kuramlardan bahsedilecektir.

### **2.4.1 İçerik – kapsam kuramları**

İçerik kuramları kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevkeden faktörleri anlamaya önem vermektedir. Eğer yönetici personelini belirli şekillerde (yönlerde) davranmaya zorlayan bu faktörleri anlayabilir ve kavrayabilirse, bu faktörleri uygulayabilirse personelini daha iyi yönetebilir. Böylelikle onları örgüt amacına yönelik

davranmaya yönlendirmiş olur. (Baysal, 2004, s. 157; Koçel, 2003, s. 637). En çok bilinen içerik teorileri şunlardır:

- Abraham Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi.
- Frederick Herzberg, Çift Faktör Teorisi.
- David McClelland, Başarma İhtiyacı Teorisi.

#### **2.4.1.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı**

A. H. Maslow, insan gereksinimlerini beşli hiyerarşi düzeninde açıklamıştır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında, gereksinimler düşük kademeli gereksinimler ve yüksek kademeli gereksinimler olmak üzere ikiye ayrılır. Kurama göre, düşük kademeli gereksinimler doyum edildiğinde daha üst seviyedeki müteakip gereksinimler baskın hale gelir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde kişi alttan üste doğru hareket eder. Bu kuramda Maslow, "hiçbir gereksinim tamamen doyum edilemez, tamamen doyum edilmiş bir gereksinim ise kişiyi artık güdülemez" demektedir. Düşük ve yüksek kademeli gereksinimler arasındaki farklılık; yüksek düzeydeki gereksinimlerin içsel olarak, düşük düzeydeki gereksinimlerin dışsal olarak (maaş, toplu sözleşme ve kıdem vs. aracılığı ile) doyum edilmesidir. Yani yüksek düzeydeki gereksinimler isin manevi yönünü oluştururken, düşük düzeydeki gereksinimler maddi yönünü oluşturur (Erenler, 2001, s. 45).

Maslow, klinik deneyimlerden yola çıkarak insanların başlıca gereksinimlerini beş grupta toplamıştır. Bunlar;

- 1-Fizyolojik Gereksinimler
- 2-Güvenlik Gereksinimler
- 3-Sevgi Gereksinimi
- 4-Saygınlık Gereksinimi
- 5-Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi (Koçel, 2003, s. 639).

*Fizyolojik gereksinimler:* Yeme, içme, dinlenme, varlığını ve neslini sürdürme gibi gereksinimler bu grupta yer alır (Türk, 2007, s. 83).Kurumda bu gereksinimlerden ısı, havalandırma, maaş üzerinde durulur (Pektekin, 2000, s. 68).

*Güvenlik gereksinimi:* Güvenli çalışma koşulları, yan ödemeler, ücret artışları, iş güvenliği bu grupta yer alır (Koçel, 2003, s. 639).

*Sevgi gereksinimi:* Birey çevresiyle iyi ilişkiler kurmak, onları sevmek ve sevilmek ister. Onlarla arkadaş, dost olmak ister (Koçel, 2003, s. 639).

*Saygınlık gereksinimi:* Bu gereksinimin iki alt gruptan oluşur. Birincisi; güçlü olma, başarı elde etme, olgunlaşma ustalaşma, kendine güven duyma, bağımsızlık, özgürlük gibi gereksinimlerdir. Bu gereksinimler karşılanır ise kişi ikinci alt grup gereksinimlerinin gerçekleşmesini ister ve bekler. İkinci alt grup ise; tanınma, beğenilme, önem verilme, statü gibi gereksinimleri içine alan başkalarının saygısını kazanma gereksinimini kapsar (Türk, 2007, s. 84).

*Kendini gerçekleştirme gereksinimi:* Sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık gibi gereksinimleri içerir. Kültürel çevreden çok etkilenen bu gereksinim, kişiden kişiye farklılık gösterir (Koçel, 2003, s. 639).

#### **2.4.1.2 F. Herzberg çift faktör teorisi**

Frederick Herzberg, 200 kadar mühendis ve muhasebeciyle 1950 yılından itibaren yaptıkları bir seri araştırmalar sonucunda “iki faktör” kuramını, diğer adıyla “hijyen” kuramını geliştirmiştir (Chomicz, 2002, s. 11).

Çalışma ortamında motive edici faktörlerin olması doyumu sağlarken, hijyen faktörler bireyi doyuma ulaştırmayacaktır. Yani motive ediciler yalnız doyuma, hijyen faktörler ise yalnız doyumsuzluğa neden olurlar (Herzberg, 1968; Baysal, 2004, s. 159).Hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörlerdir ve bu faktörleri sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, kişiyi motive etmeye yetmeyecektir (Koçel, 2003, s. 642).

#### **2.4.1.3 David McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi**

McClelland, insan ihtiyaçlarını başarı, ilişki ve güç olmak üzere üç grupta toplamıştır. Kurama göre; bireyin bir işi etkili ve verimli bir biçimde başarıma olasılığı, diğer ihtiyaçlara oranla belirli bir güdünün gücünün, görevi yerine getirmede başarı olasılığının ve o görev için konulan ödülün değerinin bir bileşimine bağlıdır (Terzi, 2002, s. 26). Bunlar;

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı

- Başarma ihtiyacıdır.

İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir. Başarma ihtiyacında ise kişi zamanını yeteneklerini geliştirmeye, daha fazla bilgi edinmek ve anlamlı işler için kullanacaktır (Koçel, 2003, s. 643; Türk, 2007, s. 87).

#### **2.4.1.4 Alderfer'in ERG kuramı**

Bu kuram Clayton Alderfer'e aittir. ERG ismi İngilizce; Existence Needs (Varolma İhtiyacı), Relatedness Needs (İlişki Kurma İhtiyacı) ve Growth-Oriented Needs (Gelişme İhtiyacı) kelimelerinin baş harflerinin birleşiminden oluşur. Alderfer'e göre, Maslow'un aksine, insan gereksinimleri aşağıdan yukarı değil her iki tarafa da yönelik olabilir. Bu temelden hareketle, Alderfer insan gereksinimlerini gereksinimler hiyerarşisine benzer üç başlık altında toplamıştır (Başaran, 1991, s. 19-20). Bunlar;

- Var olma
- Aidiyet
- Gelişme

Bu kurama İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak ERG kuramı adını almıştır. Varolma (Existence), Aidiyet (Relatedness) ve Gelişme (Growth) (Baysal, 2004, s. 160 ).

*Var olma gereksinimleri:* Yaşamda var olmak için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimleri kapsamaktadır (Baysal, 2004, s. 160 ).

*Aidiyet gereksinimleri:* Bireyin başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimlerini kapsamaktadır (Baysal, 2004, s. 160 ).

*Gelişme gereksinimleri:* Bireyin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinimlerini kapsamaktadır (Baysal, 2004, s. 161).

## **2.5 Süreç Kuramları**

Bu kuramların ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl doyum sağlanmaktadır. Başka bir deyişle, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı

tekrarlaması nasıl algılanabilir, sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Bu kuramlar;

- Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma-Edimsel Şartlandırma) Yaklaşımı
- Bekleyiş (Beklenti) Teorisi
- Eşitlik Teorisi
- Amaç Teorisi

### **2.5.1 Davranış şartlandırma yaklaşımı**

Bu yaklaşım öğrenmenin konusu olan şartlandırmadan yola çıkarak oluşturulmuştur. Burada motivasyon teorisi olarak ele alınan şartlandırma Thorndike tarafından geliştirilen Etki Kanunu ile ilgilidir. Bilindiği üzere Etki Kanununa göre kişi kendisine haz verecek davranışları tekrarlar fakat acı verecek davranışlardan kaçınır. Dolayısıyla eğer bir kişinin belirli bir davranışı tekrarlanması istenirse o davranışın kişi için haz verici olarak nitelenen bir sonuçla karşılaşması gerekmektedir (Koçel, 1998, s. 443).

Örgütsel davranışları değiştirme, konusunda yapılan çalışmalar cezalandırmanın davranışları değiştirmede ödüllendirme kadar etkili olmadığını göstermiştir. Cezalandırma belirli bir davranışın tekrarlandırmasını azaltabilir. Ancak eğer kişi bu davranışın yöneldiği amacı gerçekleştirmeyi son derece arzuluyorsa, cezalandırma, kişinin o davranışı göstermesini engelleyemeyecektir. Aksine kişide bir kızgınlık, kırgınlık ve kaşı koyma yaratacaktır. Bu nedenle davranış değiştirmede cezalandırmadan çok ödüllendirmeye ağırlık verilmesi önemlidir. Hatta, modern yönetim kitaplarında “disiplin” başlığını taşıyan bir bölümün görülmediğine işaret edilmektedir (Koçel, 2001, s. 520).

### **2.5.2 Bekleyiş teorisi**

#### **2.5.2.1 Wroom'un beklentiler teorisi**

Wroom tarafından gerçekleştirilen beklenti kuramına göre, bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi(işten bekledikleri) , onu sonuca ulaşmaya itecek, böylece doyum sağlanacaktır. Kazanılan ödüller, beklenenden daha az olursa doyumсуuzluk olacaktır (Aksayan, 1990, s. 12; Wroom, 1968). Bu kuramda, valans, beklenti ve araçsallık olmak üzere üç temel kavram üzerinde durulmaktadır.

**Valans:** Bireyin belirli bir çaba harcayarak ulaşacağı amacı arzulama derecesi (Aksayan, 1990, s. 12; Yüksel, 2000, s. 142).

**Beklenti:** Belirli bir çabanın belirli bir sonuca ulaştırması konusunda algılanan olasılık (Aksayan, 1990, s. 12; Yüksel, 2000, s. 142).

**Araçsallık:** Bireyin belirli bir çabanın belirli bir ödüle ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır (Aksayan, 1990, s. 13; Yüksel, 2000, s. 142 ).

### **2.5.2.2 Porter ve Lawler'in beklenti kuramı**

Kurama göre, işgörenin doyumunu performansına bağlıdır. Eğer işgören işin gerektirdiği bilgi ve yetenekten yoksun ise ne kadar gayret sarf ederse etsin performans gösteremeyecektir. Ayrıca her örgüt üyesi performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi halde çeşitli rol çatışmaları ortaya çıkacak ve bu durum işgörenin performansını, dolayısıyla doyum olmasını engelleyecektir (Koçel, 1995, s. 398).

Bu modeli bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yönetici, Vroom modeli ile ilgili ek olarak aşağıdaki hususlara dikkat etmek zorundadır (Koçel, 2001, s. 517).

- Personel kendilerinden beklenen performansa göre eğitim ve yetiştirilmeye tabi tutulmalıdır.
- Rol çatışmaları mümkün olduğu ölçüde azaltılmalıdır.
- Personelin fiilen aldığı ödül tutarından çok, aynı düzeyde performans gösteren meslektaşlarının aldığı ödül düzeyine dikkat ettiği hatırlatılmalıdır.
- Kişilerin içsel ve dışsal ödül türlerine farklı önem verdikleri bilinmelidir.
- Sürekli bir kontrol ile personelin performans, ödül ve aralarındaki ilişkiler konusundaki anlayışı izlemeli ve elde edilen bulgulara göre modelin işleyişinde gerekli değişiklikler yapılmalıdır.

Porter ve Lawler kuramlarında değerlendirmelerini +1 ile -1 arasında yapmaktadırlar. Vroom'un beklenti kuramından farklı olarak iki husus göze çarpmaktadır. Birinci olarak; Vroom, bireysel iş başarımlarından elde edilen hâsılanın yarattığı sevincin hesaplamasını yaparken, Porter ve Lawler arzu edilmeyen hâsılanın varlığını kabul etmektedirler. İkinci olarak; hâsılanın değeri arttıkça buna ilişkin beklenti ve valans birleşimi değişerek farklı motivasyon düzeyi elde edilecektir. İçsel kazanımların iş



başarısına etkisi daha fazladır. Doyum ise kuramın sonucudur. Kuramın sonunda kişi, gerçek kazanç ile kendisinde olması gereken kazanç arasında bir karşılaştırma yaparak doyum veya kayıtsızlık düzeyine ulaşabilir (Atay, 1985, s. 41).

### **2.5.2.3 Eşitlik teorisi**

Eşitlik kuramı ile ilgili ilk araştırma 1963 yılında J. Stacy Adams tarafından yapılmıştır. Eşitlik kuramına göre, işgörenler çalışmalarını karşılığında edinmiş olduklarını (yani çalışma karşılığı organizasyondan elde ettikleri getirileri) girdi ve çıktı mantığına göre diğer işgörenlerle kıyaslarlar. Adams, kıyaslama yapılan bu diğer kişiyi “referent-kastedilen” olarak tanımlamaktadır. Kastedilen ile aynı düzeyde bir başka işgören veya bir başka çalışma grubu ifade edilmek istenmektedir. Eşit olmayan durumlar iş doyumsuzluğu yaratıp işgörenleri eşitsizliği gidermeye yönlendirir. (Green, 2000, s. 9).

Dengesizliği gidermek için kişinin gösterebileceği davranışları şöyle gruplamak mümkündür (Koçel, 2001, s. 525):

- Sarf edilen gayretin değiştirilmesi (ücretin arttırılması veya azaltılması, da az etkin çalışma),
- Sonucun değiştirilmesi (daha yüksek veya ödül talebi),
- Gayret ve sonuç tanımlamaların mantıki tanımlarının değiştirilmesi, böylece eşitsizliğin azaltılması,
- İşi terk etme (istifa, işyeri içinde değişiklik talebi, devamsızlık),
- Başkalarını, sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama,
- Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme.

### **2.5.2.4 Amaç teorisi**

Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından 1968’de geliştirilen bu kurama göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecesini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Teorideki en önemli nokta, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2001, s. 525).

Modelde, kişiler kendi çevrelerinde gelişen olayları algılayıp yorumladıktan sonra, kendi değer yargılarına göre kendileri için ödül olabilecek bir birtakım yüksek amaçlar belirleyeceklerdir. Kendileri için yüksek amaçlar saptayan veya başkaları tarafından onlar için belirlenmiş yüksek amaçları kabul edip onaylayan işgörenler işyerlerinde daha çok çaba sarf edecek ve daha fazla performans sergileyeceklerdir. İşgörenlerin ilerdeki davranışları da bu yüksek amaçlara yönelik olacaktır (Çetinkanat, 2000, s. 28).

Amaçlama kuramı olarak adlandırılan bu kuram, amaçların nitelikleri üzerinde durmakta ve işleri başarılarını, güdülenmeyi tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmaktadır. Amaçların güdülemedeki rolleri şöyle sıralanmaktadır (Eren, 2004, s. 378):

- Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını arttırmaktadır,
- Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak cinsten olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirecek ve başarılarını arttıracaktır,
- Bireysel amaçların; örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesidir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma deseni, çalışma grubu, verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme araçlarının hazırlanması, geçerlik ve güvenirlik değerleri ve uygulanması hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, verilerin toplanması ve toplanan verilerin çözümlenmesinde yararlanılan istatistiki teknikler açıklanmıştır.

#### 3.1 Araştırma Deseni

Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelin iş doyumlarının yaşam kaliteleri ile olan ilişkisini ortaya koymaya yönelik bu çalışmada ilişkisel desen kullanılmıştır.

#### 3.2 Çalışma Grubu

Çalışma grubu 2013-2014 öğretim yılında Eskişehir ilinde bulunan Osmangazi Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesinde görev yapan 97 akademisyenden oluşmaktadır.

Çalışma grubu olarak Eskişehir ilinde bulunan toplam iki üniversitede görev yapan akademik personel tesadüfi örnekleme yöntemi ile 97 kişi olarak belirlenmiştir. Çalışma grubunu oluşturan akademik personelin de kendi aralarında kadın-erkek olarak ve meslekteki kıdem durumları göz önüne alarak sınıflandırılmıştır. Bulgular da her özelliği kendi içinde belirterek yorumlanmıştır.

Araştırmanın amacına yönelik veriler “anket formu uygulaması” ile elde edilmiştir.

#### 3.3 Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Bu çalışmada, çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ve bu bilgilerin sayısal değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 3.1’deki değerlere göre, çalışma grubundaki 100 öğretmenden %57,73’ü erkek ve %42,27’sinin kadın olduğu; Mesleki Kıdemleri baz alındığında ise %14,43’ü 1–5 yıl, %25,77’si 6–10 yıl arası, %31,95’i 11–15 yıl arası, %19,58’i 16–20 yıl arası ve % 8,27’si 21 yıldan fazla görev yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. 1  
*Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları*

Seçenekler		1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet		Erkek	Kadın				
	<i>n</i>	56	41				97
	<i>%</i>	57,73	42,27				100
Kıdem		1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21+ Yıl	
	<i>n</i>	13	26	31	19	8	97
	<i>%</i>	13,4	31,95	19,58	19,58	8,27	100

### 3.4 Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, araştırma kapsamına geliştirilen iki ölçek kullanılmıştır. Biri akademisyenlerin yaşam kalitesinin algılarını ortaya çıkaran “yaşam kalitesi ölçeği” diğeri ise akademisyenlerin iş doyumunu hakkında görüşlerini alabileceğimiz iş doyumunu ölçeğidir. Çalışmada yaşam kalitesi ve iş doyumunu etkileyen boyutlar olarak çalışma ortamı ve mesleki farkındalık gibi alt boyutlar da incelenecektir.

### 3.5 İş Doyumu Ölçeği

İş tatmininin ölçümünde kullanılan Minessota İş Tatmin Ölçeğidir. Minessota İş Tatmin Ölçeği Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olup, uzun formu (orijinali) 100 maddeden oluşmaktadır. Kısa formu ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1’den 5’e kadar değişen puanlamaya sahip) bir ölçüm aracıdır. Ölçek 5’li Likert derecelemesi ile uygulanmaktadır. Buna göre ortaokuldaki müdürlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin araştırıldığı doktora tezinden (Factors related to job satisfaction of secondary principals. (2009 Walker, Carita Y. Ward) uyarlanarak elde edilmiştir. Ölçekte yer alan “1.Kesinlikle Katılmıyorum”, “2. Katılmıyorum”, “3.Kısmen Katılmıyorum”, “4.Kesinlikle Katılıyorum” ve “5.Katılıyorum” seçeneklerine katılımcıların cevap vermesi istenmektedir. Akademik personelin iş doyumlarını ortaya koyabilmeleri için kullanılan bu ölçek 5li likert tipi toplam 8 maddeden oluşmaktadır. İş Doyumu Ölçeği’nin yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alpha değeri 0,788 olarak hesaplanmıştır.

### 3.6 Yaşam Kalitesi Ölçeği

İş doyumu ve Yaşam Kalitesi ilişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma (Turgut, 2009) isimli yüksek lisans tezinden uyarlanarak uygulanmıştır. Akademik personelin yaşam kalitelerini ifadelendirebilmek için kullanılan ölçek 5li likert tipi toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizinde Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,707 olarak hesaplanmıştır.

Taslak ölçeklere (Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu) açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve veri setinin faktör analizine uygun olduğuna KMO ve Bartlett Testi sonuçları dikkate alınarak karar verilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliği çalışması için ilk olarak toplanan verilerin KaiserMeyerOlkin = ,684 (Y.K.), KaiserMeyerOlkin = ,794 (İ.D.) ve Bartlett [ $p < .01$ ] test analizleri sonuçları ile faktör analizinin yapılabileceği anlaşılmıştır. Yapılan faktör analizinde Yaşam Kalitesi Ölçeği ve İş Doyumu ölçeği için elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3. 2  
*Yaşam Kalitesi Ölçeği Faktör yükleri*

<b>Alt Ölçekler</b>	
<b>Madde no</b>	<b>Memnuniyet Düzeyi</b>
Madde 1	,759
Madde 2	,721
Madde 3	,717
Madde 4	,699
Madde 5	,534
<b>Öz değer</b>	<b>2,385</b>
<b>Açıklanan varyans</b>	<b>47,694</b>

Öz değeri 1'in üzerinde olan 1 faktör olduğu saptanmıştır. Faktör yükü ise bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %47,694'ünü açıklamaktadır. Buna paralel olarak da toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin %47,694'ünü açıklayabilmektedir.

Tablo 3. 3  
*İş doyumu Ölçeği Faktör Yükleri*

<b>Alt Ölçekler</b>		
<b>Madde no</b>	<b>Çalışma Ortamı</b>	<b>Mesleki Farkındalık</b>
Madde 5	,808	-
Madde 6	,806	-
Madde 8	,738	-
Madde 1	,697	-
Madde 2	-	,783
Madde 3	-	,713
Madde 4	-	,704
Madde 7	-	,588
<b>Öz değer</b>	<b>3,334</b>	<b>1,336</b>
<b>Açıklanan varyans</b>	<b>41,677</b>	<b>16,696</b>

Öz değeri 1'in üzerinde olan 2 faktör olduğu saptanmıştır. 1. faktör yükü bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %41,677'sini açıklarken sırasıyla 2. Faktör yükü % 16,696'sını açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin %58,373'ünü açıklayabilmektedir.

### 3.7 Güvenirlilik Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda iş doyumu ve yaşam kalitesi ölçeklerinin güvenilirlikleri saptanmıştır. Yapılan analizde Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,707 olarak hesaplanmıştır. Aynı şekilde yapılan analizde İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,788 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. 4  
*Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Ölçeklerinin Güvenirlilik Düzeyleri*

<b>Ölçekler</b>	<b>N</b>	<b>Soru Sayısı</b>	<b>Alpha</b>
Yaşam kalitesi	97	5	,707
İş doyumu	97	8	,788

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amaçları kapsamındaki analizlerle elde edilen bulgular, alt amaçlara göre sınıflandırılarak tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmada; cinsiyet ve mesleki kıdem ile ilgili demografik bilgiler örneklem grubuna uygulanmıştır. Bu bilgilerin sayısal değerleri tabloda gösterilmiştir:

Tablo 3.1'deki değerlere göre, çalışma grubundaki 100 öğretmenden %57,73'ü erkek ve %42,27'sinin kadın olduğu; Mesleki Kıdemleri baz alındığında ise %14,43'ü 1-5 yıl, %25,77'si 6-10 yıl arası, %31,95'i 11-15 yıl arası, %19,58'i 16-20 yıl arası ve % 8,27'si 21 yıldan fazla görev yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.1 Geçerlilik Analizi

Taslak ölçeklere (Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu) açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve veri setinin faktör analizine uygun olduğuna KMO ve Bartlett Testi sonuçları dikkate alınarak karar verilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliği çalışması için ilk olarak toplanan verilerin KaiserMeyerOlkin = ,684 (Y.K.), KaiserMeyerOlkin=,794 (İ.D.) ve Bartlett [ $p<.01$ ] test analizleri sonuçları ile faktör analizinin yapılabileceği anlaşılmıştır. Yapılan faktör analizinde Yaşam Kalitesi Ölçeği ve İş Doyumu ölçeği için elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Öz değeri 1'in üzerinde olan 1 faktör olduğu saptanmıştır. Faktör yükü ise bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %47,694'ünü açıklamaktadır. Buna paralel olarak da toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin %47,694'ünü açıklayabilmektedir.

#### 4.2 Ölçeğin Faktör Yükleri (İş Doyumu Ölçeği )

Öz değeri 1'in üzerinde olan 2 faktör olduğu saptanmıştır. 1. faktör yükü bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %41,677'sini açıklarken sırasıyla 2. Faktör yükü % 16,696'sını açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin %58,373'ünü açıklayabilmektedir.

### 4.3 Güvenirlik Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda iş doyumu ve yaşam kalitesi ölçeklerinin güvenilirlikleri saptanmıştır. Yapılan analizde Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,707 çıkmıştır. Aynı şekilde yapılan analizde İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,788 çıkmıştır.

### 4.4 Genel Bulgular

Araştırmada yer verilen yaşam kalitesi ölçeğinin tüm sorularına verilen cevaplar yaşam kalitesini ifade eden tek bir değişkene dönüştürülmüştür. Bu işlem sonrasında genel yaşam Kalitesi ortalaması 3,29 olarak bulunmuştur.

### 4.5 Yaşam Kalitesi Sonuçları

Tablo 4. 1  
*Yaşam Kalitesi Sonuçları*

<b>Yaşam Kalitesi soruları</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Hayatım idealimdeki birçok şeye yakın.	97	3,07	1,12
Hayatımdan memnunum.	97	3,67	1,01
Hayat şartlarım mükemmel.	97	3,09	0,99
Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	97	3,60	0,82
Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.	97	3,06	1,22
<b>Yaşam Kalitesi(Genel)</b>	<b>97</b>	<b>3,29</b>	<b>0,71</b>

Yaşam Kalitesi sonuçlarının, çeşitli değişkenlere göre farklılık arz edip etmediği aşağıdaki tablolarda ele alınmıştır. Yaşam kalitesinin Cinsiyet değişkenine karşılaştırması Mann-Whitney U testine göre yapılmıştır.



#### 4.6 Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 4. 2

*Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı*

<b>Yaşam Kalitesi/Cinsiyet</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>ss</b>
Kadın	56	45,46
Erkek	41	53,83

\*(p= 0,147)

Yaşam Kalitesi sonuçlarının, cinsiyet değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, yaşam kalitesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (p>0,05)

Yaşam kalitesinin Kıdem Yılı değişkenine göre karşılaştırması ise Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans analizine göre yapılmıştır.

#### 4.7 Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 4. 3

*Yaşam Kalitesi Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı*

<b>Yaşam Kalitesi/ Kıdem Yılı</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>ss</b>
1–5 Yıl	13	51,62
6–10 Yıl	26	48,50
11–15 Yıl	31	52,56
16–20 Yıl	19	41,39
21 ve üzeri	8	50,63

\*(p= 0,727)

Yaşam Kalitesi sonuçlarının, kıdem yılı değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, yaşam kalitesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (p>0,05)

Araştırmada yer verilen İş Doyumu ölçeğinin tüm sorularına verilen cevaplar iş doyumu ifade eden tek bir değişkene dönüştürülmüştür. Bu işlem sonrasında genel İş Doyumu ortalaması 3,17 olarak bulunmuştur.

#### 4.8 İş Doyumu Sonuçları

Tablo 4. 4  
*İş Doyumu Sonuçları*

İş Doyumu soruları	Sayı (N)	Ortalama	Standart Sapma
İş yerimde bulunmaktan aldığım özgüven ve özsaygı hissim.	97	3,26	1,07
İşimde kişisel gelişim ve ilerleme olasılığım.	97	3,01	1,15
İşimde kayda değer başarı elde etme hissim.	97	3,27	1,16
Şimdiki işimin iş tecrübeme katkısı.	97	3,32	1,10
Üstlerimden gördüğüm saygı ve adil davranış düzeyim.	97	3,34	1,08
İş yerimde olan her şeyden haberdar olma düzeyim.	97	3,16	1,08
Başkaları tarafından kontrol edilme düzeyim.	97	2,74	1,11
İş yerimdeki yöntem, prosedür ve hedeflere karar verilmesinde katılma fırsatım var.	97	3,27	1,22
İş Doyumu (Genel)	97	3,17	0,71

İş Doyumu sonuçlarının, çeşitli değişkenlere göre farklılık arz edip etmediği aşağıdaki tablolarda ele alınmıştır.

İş Doyumunun, cinsiyet değişkenine karşılaştırması Mann-Whitney U testine göre yapılmıştır.

#### 4.9 İş Doyumu Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 4. 5  
*İş Doyumu Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı*

İş Doyumu/Cinsiyet	Sayı (N)	ss
Kadın	56	44,89
Erkek	41	54,61

\*(p= 0,092)

İş doyumu sonuçlarının, cinsiyet değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, iş doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ( $p>0,05$ )

Yaşam kalitesinin kıdem yılı değişkenine göre karşılaştırması ise Kruskal Wallis tek yönlü varyans analizine göre yapılmıştır.

#### 4.10 İş Doyumu Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 4. 6

*İş Doyumu Sonuçlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı*

Yaşam Kalitesi/Kıdem Yılı	Sayı (N)	ss
1-5 Yıl	13	48,19
6-10 Yıl	26	48,71
11-15 Yıl	31	51,06
16-20 Yıl	19	47,03
21 ve üzeri	8	47,94

\*(p=0,991)

Yaşam Kalitesi sonuçlarının, kıdem yılı değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, yaşam kalitesi ile kıdem yılı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (p>0,05)

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile değişkene korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

#### 4.11 Yaşam Kalitesi – İş Doyumu Korelasyon Analizi

Tablo 4. 7

*Yaşam Kalitesi – İş Doyumu Korelasyon Analizi (a)*

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Toplam(N)
Yaşam Kalitesi	3,29	0,71	97
İş Doyumu	3,17	0,71	97

Tablo 4. 8

*Yaşam Kalitesi – İş Doyumu Korelasyon Analizi (b)*

	İş Doyumu
Yaşam Kalitesi	0,435*
Sig.	0,000

İş doyumu ile yaşam kalitesi arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. (p<0,05) Bu analiz sonucuna göre yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu ve bireyin iş doyumunun artmasına bağlı olarak, yaşam kalitesi artmaktadır. Bu ilişki çift yönlüdür yani, yaşam kalitesi arttıkça iş doyumu da artıyor demektir.

#### 4.12 İş Doyumunun Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 4. 9

*İş Doyumunun Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

<b>Çoklu Korelasyon Katsayısı</b>	<b>Belirleme Katsayısı</b>	<b>Düzeltilmiş Belirleme Katsayısı (Adj. R Square)</b>	<b>Standart Sapma</b>
0,435	0,190	0,181	0,64290

İş doyumunun, yaşam doyumunu açıklama düzeyi %19 olarak tespit edilmiş ve bağımsız değişken olan İş Doyumu ile bağımlı değişken olan Yaşam Kalitesi arasında doğrusal bir ilişkinin varlığını test etmek için ANOVA testi yapılmıştır.

#### 4.13 ANOVA Analizi

Tablo 4. 10

*ANOVA Analizi*

	<b>Karelerin Toplamı (Sum of Squares)</b>	<b>Df</b>	<b>Anlamlılığın Karesi</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regresyon	9,473	1	9,473	22,918	,000
Residual	40,506	98	,413		
Toplam	49,978	98			

P(sig) <0,05 olduğundan dolayı iş doyumunu ile yaşam kalitesi arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan test sonucuna göre, iş doyumunun yaşam kalitesini etkileme katsayısı Beta=0,435 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır. (F= 22,918 P= ,000)

#### 4.14 Regresyon Analizi Beta Değerleri

Tablo 4. 11  
*Regresyon Analizi Beta Değerleri*

	Standardize Edilmemiş Katsayı (R Kare)		Standardize Edilmiş Katsayı (R Kare)	T	P (Önem Düzeyi)
	B	Std. Hata	Beta Değeri		
İş Doyumu	1,928 ,432	,293 ,90	,435	6,575 4,787	,000 ,000

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre İş doyumu ile Yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Her ne kadar ilk bakışta yaşam kalitesindeki artışın İş doyumunu artıracığı algısı yerleşik olsa da kişinin işinden alacağı tatmin hayatının diğer alanlarına da yansiyacaktır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

#### 5.1 Sonuç ve Tartışma

Yükseköğretim kurumlarının temel amacı etkili bir eğitim ve öğretim ile topluma faydalı ışıltılı, sosyal bireyler yetiştirmeyi sağlamaktır. Bu ışık saçan bireyleri yetiştirenler, onlara örnek kişilikler oluşturanlar akademisyenlerdir. Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin iş doyumu ve yaşam kalitesi arasında ilişki olup olmadığını saptamaktır. Araştırmaya ilk olarak iş doyumu ve yaşam kalitesi kavramlarının tanımı ve bu kavramların nitelikleri üzerinde durularak başlanmıştır. Çalışmada, akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarında meslek yaşantıları sonucu gerçekleşen, süreçlerden almış oldukları iş doyumu incelenmiştir. Bu incelemeler iş doyumu ve yaşam kalitesi sürekli değişkenlerinden dolayı nedensellik model kullanılarak yapılmıştır.

Çalışmanın grubu 2013-2014 öğretim yılında Eskişehir ilinde Anadolu Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitesinde görev yapan 97 akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler sonucunda çalışma grubu cinsiyetlerine ve kıdem durumlarına göre gruplara ayrılmıştır. Bu çalışmada iş doyumu ve yaşam kalitesi olmak üzere iki tür ölçek uygulanmıştır.

Araştırmada mesleki kıdemler incelendiğinde kıdem yıllarının 11-15 yıl arasında yoğunluk gösterdiği saptanmıştır. Yapılan analizlerle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Araştırmanın bireysel faktörler doğrultusunda, akademisyenlerin yaşam kalitesinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Sonrasında yaşam kalitesinin kıdem yılına göre dağılımı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin yaşam kalitesinin kıdem yılına göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir.

Bireysel faktörler doğrultusunda, iş doyumunun çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, iş doyumunun cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. İş doyumu ile kıdem yılı

değişkenleri arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. İş doyumu ve yaşam kalitesi arasında anlamlı pozitif bir ilişki görülmüş, iş doyumu arttıkça yaşam kalitesinin de pozitif yönde bir artış gösterdiği belirlenmiştir.

Bu sonuçlarla, çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin mesleklerinden genel olarak memnunluk düzeylerini değerlendirdiğimizde, mesleki doyumları ile yaşam kalitelerinin doğrusal ve pozitif yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleki doyumlarının yaşam kalitelerini etkileme düzeyi yüksektir.

Daha önce yapılan araştırmalarda, akademisyenlerin mesleki doyumlarının düşük olduğu bunun nedenin mesleğin gelir düşüklüğü olarak belirtilmiştir. Akademisyenlerin mesleki uygulamalarında yaşam kalitelerinin düşük olduğu, bunun bir tür toplumsal, ekonomik ve yönetsel sebepten kaynaklandığı vurgulanmıştır. (Aslan, 2001, s. 63-82). Ancak bu çalışmadan elde edilen bulgularla iş doyumunun yaşam kalitesini doğru ve pozitif yönde etkilediği ve araştırma grubunu oluşturan akademisyenlerin mesleki doyumlarının yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bu araştırma ile iki değişken arasında ilişki olduğu ve iş doyumunun yaşam kalitesini etkileme gücüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada Osmangazi Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin genel olarak iş doyumu ve yaşam kalitesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Mesleğe yeni başlamış olan akademisyenlerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

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

Sonuç olarak araştırmaların geneline bakıldığında çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam kalitesi arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Kimilerine göre iş doyumunu yaşam kalitesini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Kimilerine göre ise yaşam kalitesi iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Keser, 2005).

cret artışının sağlanması çalışanların iş doyumuna ulaşmaları ve işlerine daha çok bağlanmalarını sağlamakta ve kendilerine değer verildiğini hissettirmektedir. Eğer akademisyenler çalışma ortamı dışında sosyal ortamlarda buluşup, sosyal içerikli zaman geçirerek birbirlerine yardım ve destek sağlıyorsa bu akademik ortama da iş doyumunu olarak yansımaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte Lacy ve Sheean (1997, s. 305) da çalışmasında üniversitedeki iletişim atmosferi birlik duygusu meslektaşlarla ilişkiyi kapsayan çalışma ortamı iş memnuniyetinin en önemli belirleyicisi olduğunu belirtmektedir. Yapılan bir diğer araştırmada da ğretim elemanlarını rahatsız eden en önemli unsur ‘iş ortamındaki kişiler arası olumsuz ilişkiler ‘olarak görülmüştü r (Dost ve Cenkseven, 2007, s. 209). Örgütsel iletişimin artması ortak çalışmaları doğuracaktır ve daha kaliteli ve verimli çalışmalar ortaya konacaktır.

Türkiye’de 2002 yılından bu yana yapılan birçok karşılaştırmalı çalışmada vakıf niversiteleri ile kamu üniversitelerindeki yönetsel uygulamaların iş doyumsuzluğunu arttırdığı yönünde veriler ortaya koymuştur.

Akademisyenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik sendromunun yapıldığı çalışmalarda; üniversitelerde birim bazında yönetim anlayışının prosedürde bırakılıp özde işletilmemesi keyfi yönetsel uygulamalar ve adaletsizlikler önemli derecede rahatsızlık konularıdır (Dost ve Cenkseven, 2007, s. 209). Meslektaş ve yönetici desteğinin ğretim elemanlarının tükenmişliklerine engel olacağı ve kişisel başarı algılarını arıtma yönünde etkisi vardır. (Tümkaya, 2006)

İletişimin önündeki engeller kaldırılamadığı takdirde ise çalışma ortamında dayanışma ve işbirliği azaldığı için örgütsel sorunlar da artmaktadır. Buna göre akademisyenler için çalışma arkadaşları ile sosyal hayatın attırılması için akademisyenlerin ailece de katılabileceği yemek piknik organizasyonları, kültür turları, hobi etkinlikleri, spor aktiviteleri düzenlenebilir.



Bu çalışmada ortaya konan, iş tatminini anlamlı bir biçimde açıklayan diğer unsur ise idari faaliyetlerden memnuniyet durumudur. Öğretim elemanın şahsi idari işlerinin idari personel tarafından kolaylaştırılması, üniversite idari işlerinin daha sade ve hızlı işletilmesi ve iletişim kurulan idari personelden ve idari yönetimden memnuniyet iş tatminini diğer bahsedilen unsurlara kıyasla az da olsa etkilemektedir. Bu noktada idari faaliyetlerin ve idari personelin de önemi unutulmamalıdır. İdari faaliyetlerin hızlandırıcı ve kolaylaştırıcı etkisi, idari personelin çözüm üreten ve proaktif tutumu akademisyenlerin üniversiteden duydukları memnuniyeti arttıracaktır.

## 5.2 Öneriler

Çalışma ortamlarının akademik personelin yaşam kalitelerini arttıracak şekilde düzenlenmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu düzenleme;

- İş doyumu örgütsel davranışın en önemli parçalarından biri oluşu için bu alanda ampirik çalışmalar yapılabilir. Böylece iş görenlerin, iş doyumu, yükseköğretim kurumlarındaki davranışları gözlemlenerek ve değerlendirilerek belirlenebilir.
- Üniversitelerde akademik personelin iş doyumunu etkileyen fiziki ve teknik altyapının iyileştirilmesi için gerekli çalışmaların arttırılmasına yönelik istatistik analiz teknikleri kullanılarak farklı açılardan devlet ve vakıf üniversitelerinde akademik personelin memnuniyetini ölçmeye dönük karşılaştırmalı çalışmalar arttırılabilir.
- Çalışanların yaratıcılıklarını sürekli teşvik edecek çalışma ortamının yaratılması ve çalışanların iş dışında da yaratıcılıklarını geliştirme imkânı sağlanması faydalı olacaktır. Bu şekilde çalışanların mesleki bilgi ve becerileri gelişecek ve iş ortamındaki iş doyumları artacaktır. Bu durum ise mesleklerine yeni beceriler katma konusunda isteklerini arttıracaktır. Böylece çalışanlar mesleklerine daha çok bağlanacak ve daha verimli çalışmalarla bunu iş ortamına daha kolay yansıtacaklardır. Buna göre çalışma ofislerinin kişi başına düşen metrekarenin iyileştirilmesi oda dizaynında kullanılan renklerin ve mobilya seçiminin yaratıcılığı destekler nitelikte olması iyi sonuçlar verebilir.
- Bu çalışma grubunun Eskişehir ilindeki iki üniversite ile sınırlı olması nedeniyle çalışmanın daha kapsamlı ve daha doğru sonuçlar vermesi için daha geniş evren ve

örneklem gruplarına uygulanması yararlı olacaktır. Toplumun gelişmişliğini gösteren ve sağlayan kurumlar yükseköğretim kurumlarıdır ve bu kurumların en temel unsurlarından olan akademisyenlerin mesleki doyumlarının olumlu yönde geliştirilmesi gerekir. İş doyumlarının artması, yaşam kalitelerinin artmasını sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkenlerinin irdelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, G, Acuner, A. M. ve Tabak, R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez Ve Taşra Teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Alıç, M. (1996). İnsan ilişkileri yaklaşımının eğitime etkileri. *Eğitim Yönetimi*, 2(2), 173-182.
- Arnold, J. ve Feldman, C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill Book.
- Arslantaş, D., Metintaş, S., Ünsal, A. ve Kalyoncu, C. (2006). Eskişehir Mahmudiye ilçesi yaşlılarında yaşam kalitesi. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28(2), 81-89.
- Aslan, K. (2001) İlköğretim 1. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 63-82.
- Atay, İ. D. (1985). *Ücret tatmini ve ücret sistemleri*. İstanbul: Cihat Matbaası.
- Balcı, A. (1987). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, S., Yılmaz, M., Odacı, H.ve Kalkan, M. (2003). *Yönetici adaylarının duygusal zekâ ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri. Malatya.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, T., ve Ardıç, K. (2002). The impact of age on satisfaction of academician, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4(3), 89-102.
- Başaran, H. (2003). *Çalışanların iş tatminine yol açan faktörler ve iş tatmininin sonuçlarına ilişkin olarak K.K.K. Kara Havacılık sınıfında yapılan bir araştırma*.

- (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E.(1991). *Örgütsel Davranış, İnsan Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü* (3.Baskı). Ankara: Feryal matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Batıgün, A.D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32.
- Baysal, A. C. ve Erdal T. (1987). *Davranış bilimleri I-II*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Baysal, A. C. (1987). İşletmelerde iş tatmini ölçmede kullanılan psikoteknik yöntemler. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 29-45.
- Baysal A. C. ve Tekarslan, E. (2004). *Davranış bilimleri* (4.Baskı). İstanbul: Avcıol Basım.
- Bilen, M. (1987). *Sağlıklı insan ilişkileri*. Ankara: Sistem Ofset.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish worker. *Journal of Psychology*, 132(5), 549–558.
- Bilgin, N., Ergenç, A. ve Timurcanday, Ö.N. (1985). Bireylerce algılanan şekliyle yaşam kalitesi semineri. *EÜ. Ed. Fak. Yayını*, 4, 157-169.
- Bingöl, D. (1986). *İş tatmini, işveren ve toplum açısından önemi*. İstanbul: Beta Basım Yayın
- Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bölüktepe, F. E. (1993). *Kamu örgütlerinde iş tatmini* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(12), 101-114.
- Chacko, T.I. (1983). Job and life satisfaction: A causal analysis of their relationship. *Academy of Management Journal*, 26 (1), 163-169.
- Christensen, L.B., Johnson, R. B. ve Turner, L. A. (2015). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz* (A. Aypay, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chomicz, A. (2002). *Methods of employee motivation in TQM* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). The Graduate School Of Economics, Varşova.
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A.B., Bilge, A. ve Keskin, G.Ü. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- Çarıkçı, İ.H. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 153-164.
- Çetin, M.O. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 8(1), 78-88.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (1995). *AİBÜ ve ODTÜ'nün çeşitli fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumunu* (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Bolu.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış*. (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayınları
- Davis, K. (1984). *Human behavior at work*. USA: McGra Hill Book Co.

- Dolan, S.L. ve Gosselin, E. (2000). *Job satisfaction and life satisfaction: Analysis of a reciprocal model with social demographic moderators*. Universitat Pompeu Fabra.
- Dost, M., ve Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde hayal kırıklığı ve iş tatmini, işletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları
- Erdil, O. Kitapçı, H. ve Turan, E. (2005). Örgüt kültürün kalite algısına ve işletme performansına etkisi. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 259-273.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta yayınları.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erenler, E. (2001). *Örgüt kültürü ve iş tatmini ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Erenler, E. ve Aşan Ö. (2008). *İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2008, C.13, S.2 s.203-216.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ford, R. N. (1969). *Motivation through the work itself*. New York: American Management Association.
- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Faculty Of The Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.

- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 12(1), 134.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R (1975). Development of the Job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories and outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 105, 5-20,
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review.
- Horozoğlu, Ş. (1995). *Çalışanların iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İşıkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş Doyumu. *Milli Prodüktive Merkezi Verimlilik Dergisi*, 1, 117-130.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (Burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Iris, B. ve Barrett, G.V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301.
- Iverson, R. D. ve Maguire C. (1999). *The relationship between job satisfaction and life satisfaction: Evidence from a remote mining company*. No. 14. Working Paper.
- Kantak, D. M., Futrell C. M. ve Sager C. K., (1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 12(1).

- Karakuş, H., (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M.K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi, bir uygulama. *Yönetim Dergisi*, 20(63), 59-76.
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1996). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kaynak, T. ve Adal, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Kemaloğlu, E. (2001). *A research on the job satisfaction of the instructors of english at Yıldız Technical University* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Basic English Department, İstanbul.
- Keser, A. (2003). *Çalışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. Bursa: Alf Aktüel Yayını.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile işdoyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 100-119.
- Kocabacak, S., Yavuz, A., Ceyhan, Z. ve Sarı, M. (2008). Devlet Hastanelerinde Üst Düzey Yöneticilerde İş Doyumunun Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. A.E. Esatoğlu ve B. A. K. (Ed), *Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (s. 369-372), Antalya.
- Koçak, T. (2006). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile Öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği, yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.



- Konuk, M. (2006). *İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi-Konya Şeker Fabrikasında bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Lacy, F. J. ve Barry A. S. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education*, 34(3), 305-322.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1968), *What is job satisfaction*. American Psychological Association Convention, San Francisco, California.
- Maktalan, F. K. (1997). *İş tatminini etkileyen faktörler ve plastik profil işletmelerinde uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Mercer, D. (1997). Job satisfaction and the secondary headteacher: The cretion of a model of job satisfaction. *Scholl Leadership and Manegement*, 17(1).
- Musal, B., Elçi, Ö.Ç. ve Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10(68), 2-7.
- Near, J. P., Rice W. ve Hunt, R.G. (1983). Job satisfaction and nonwork satisfaction as components of life satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 126-144.
- Oshagbemi, T. (2000). Correlates of pay satisfaction in higher education. *The International Journal of Educational Management*, 14, 95-107.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 1(13), 39-51.
- Özaltın, H. (1997). *TSK' de görevli hekim ve hemşirelerin iş doyumunu*. Ankara: GATA II. Baştabip Oryantasyon Kurs Kitabı
- Özdemir, I. (1989). *Hemşirelikte liderlik, motivasyon, iş tatmini ve hastane sektörüne yönelik bir tatmin araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Pektekin, Ç. (2009). İş hayatında motivasyon. *Modern Hastane Yönetim Dergisi* 4( 3), 65-73.
- Schein, H.E. (1976). *Örgütsel psikoloji*. Eskişehir: İ.T.İ.A.Yayınları
- Schermerhorn, J.R. (1993). *Management for productivity* (4. Baskı). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5(1-2).
- Sürek, M. (2007). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında görevli üye temsilcilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İ.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Süral, Ö. P. ve Eker, U. G. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107-125.
- Şahin, N. ve Durak-Batıgün, A. (1997). Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyumunu ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 1(2), 57-71.
- Şahin, N. (2001). *Hastanelerde çalışan hemşirelerin öznel yaşam kalitelerinin değerlendirilmesi: Kırıkkale Devlet ve SSK Hastaneleri Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Şener, T. ve Acuner, M.A. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyleri: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği. *TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni*, 3, 85-92.
- Telman, N., ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (2002). Başarı Güdüsü Kuramı. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 283, 26-30.
- Topal, E. (2008). *Hekim ve hemşirelerin iş doyum düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tümekaya, S. (2006). Faculty burnout in relation to work environment and humor as a coping strategy. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 6(3), 911-921.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Yayınevi.

- Ugboro, I. O. ve Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *Journal of Quality Management*, 5, 247–272.
- Uyer, G. (1993). *Hemşirelik ve yönetim*. Ankara: Hürbilek Matbaacılık.
- Uyguç, N. Y., Arbak, E., Duygulu ve Çıraklar, N.H. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2), 193-204.
- Yelboğa, A. (2008). İnsan kaynakları bölümünde çalışanların iş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi. *Yönetim Dergisi*, 19(61), 125-142.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Quichi, W. G. ve Price R.L. (1978). Hierarchies, clans And theory Z: A new perspective on organizational development. *Organizational Dynamics*, 7(2), 25-44.
- Wroom, V. H.(1964). *Work and Motivation*, USA:Wiley and Sons. Inc.

## Ek – 1: İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Anketi

Değerli meslektaşım;

Bu bilgi formu, okul öğretmenlerinin yaşam kalitelerine ve iş doyumlarına ait araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket öncesinde bir kısım kişisel bilgilerinizle ilgili sorular bulunmaktadır. Birinci bölümde “*yaşam kalitenize*” ilişkin sorular, ikinci bölümde ise “*iş doyumunuza*” ait sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Hazırlayan: Zuhal ŞANGAR

**Cinsiyettiniz: O Erkek      O Kadın    /    Kıdem Yılıınız: .....**

### 1. BÖLÜM: YAŞAM KALİTESİ

Maddeler	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatım idealimdeki birçok şeye yakın.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Hayatımdan memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Hayat şartlarım mükemmel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 2. BÖLÜM: İŞ DOYUMU

Maddeler	SORULAR					
	Düşük	Biraz Yüksek	Orta	Daha Yüksek	En Yüksek	
1	İş yerimde bulunmaktan aldığım özgüven ve özsaygı hissim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	İşimde kişisel gelişim ve ilerleme olasılığım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İşimde kayda değer başarı elde etme hissim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Şimdiki işimin iş tecrübeme katkısı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Üstlerimden gördüğüm saygı ve adil davranış düzeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İş yerimde olan her şeyden haberdar olma düzeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Başkaları tarafından kontrol edilme düzeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	İş yerimdeki yöntem, prosedür ve hedeflere karar verilmesinde katılma fırsatım var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

Zuhal ŞANGAR

Dinar/ AFYON

## Eğitim Durumu

Lise Burdur Anadolu Öğretmen Lisesi 1998

Lisans İngilizce Öğretmenliği

## Yabancı Dil

İngilizce:  
Konuşma (çok iyi),  
Yazma(çok iyi),  
Okuma(çok iyi)

## Mesleki Geçmiş

İngilizce Öğretmeni Gelişim koleji 2015-2016.

Öğretmen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü 2014-2015

## Akademik Çalışmalar

### Yayınlar

Örgütler ve Yapılar Henry Mitntzberg ( Bölüm 7 çeviri)

### Seminer ve Çalıştaylar

British Council ELT Semineri 2006

British Side ELT Semineri 2009