

PAPER DETAILS

TITLE: Meslek Yüksekokullari Personelinin Is Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi: Usak Üniversitesi Örneği

AUTHORS: Ibrahim Ethem DAGDEVIREN,Sakir MIRZA

PAGES: 691-707

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/392677>

**Meslek Yüksekokulları Personelinin İş Tatmin Düzeylerinin
Belirlenmesi: Uşak Üniversitesi Örneği¹**

**Determination Of Job Satisfaction Levels of Vocational School Staff: Uşak
University Case**

**İbrahim Ethem DAĞDEVİREN²
Şakir MİRZA³**

Extended Abstract

Introduction

Job satisfaction has been introduced in the 1920s and expresses emotional reactions to the role of employees in their jobs. In today's increasingly competitive environment, the need for highly motivated individuals is increasing day by day. However, job satisfaction and motivation of employees in most organizations remains at low levels. Nevertheless, the success of an institution is closely related to the level of job satisfaction and motivation of individuals working in the institution. Therefore, managers should pay attention to this phenomenon (Kök, 2006:291). There are various means of meeting and satisfying the social and economic needs of a person. These tools are factors related to management understanding and working conditions. In addition to these factors, there are also factors that cause individuals to leave work. These are factors such as promotion problems, physical and technical inadequacies at work, problems in bureaucratic processes, monotony, anxiety. When the researches are examined, it is revealed that factors that affect the level of satisfaction and pushing the individuals to leave the work are different individuals. Social factors are more influential for some individuals; for some, the effect of social factors is not much (Akın, 2007:144-145). The job satisfaction is of great importance in

¹26-27 Kasım 2016 tarihlerinde düzenlenen İCOMEP 16 (International Congress of Management Economy and Policy) 'de tam metin olarak sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

²Öğretim Görevlisi, Uşak Üniversitesi, Eşme Meslek Yüksekokulu

³Öğretim Görevlisi, Uşak Üniversitesi, Eşme Meslek Yüksekokulu

Bu makale iThenticate programı ile taranmıştır.

Makale Gönderim Tarihi: 11/09//2017-Kabul Tarihi: 13/12/2017

the success of companies and organizations and productivity levels should be measured at regular intervals. For this purpose, various scales have been developed to determine job satisfaction levels. Using these scales, it is considered that measuring the level of job satisfaction of the staff of the university, which is an educational institution, will affect the quality of the education given. Because, if job dissatisfaction is concerned, they will make various studies carried out to eliminate this, so that employees' satisfaction level will increase and they will be able to focus more on their business. For this purpose, a questionnaire was applied to the academic and administrative staff of Uşak University Vocational Schools and the data were analyzed and interpreted.

Methodology

In the study, 75 questionnaires were used to determine the job satisfaction and job dissatisfaction level of the academic and administrative staff of Vocational Schools of Usak University, which is the primary data collection tool for academic and administrative personnel. The obtained data were analyzed in the SPSS program and the findings were interpreted. The questionnaire used in our study is the questionnaire which was used by Baltacı et al. (2014) and consists of two parts. In the first part there are questions about demographic factors while in the second part there are 10 propositions on job satisfaction. The questionnaire was prepared according to likert scale of 5(1 absolutely disagree, 2 disagree, 3 undecided, 4 agree, 5 strongly agree).

The internal consistency coefficient "Cronbach Alpha" was calculated to calculate the reliability of the 10 items used to determine job satisfaction. The result of analysis, $\alpha = 0.803$ was obtained. This coefficient shows that the collected data are statistically significant. The findings were evaluated at the 95% confidence interval and at the 5% significance level.

Findings

The vast majority of participants (65.3%) are males. Nearly all participants (89.4%) were 29 years old and over. According to the working time in the current workplace, the participants who work in the current work place in the period of 4-7 years take the first place with the ratio of 40%. 36% with 7

years, and those who work over it are in second place. Participants who work in the current workplace in the period of 1-3 years are in the third place with a ratio of 24%. 66.7% of the participants were academic staff while 33.3% were administrative staff. Participants with work experience over 7 years ranked first in the total participants with a ratio of 62.7%. The vast majority of participants (65.3%) have graduate education.

Job satisfaction levels of academic and administrative staff working at Uşak University vocational schools were found to be high. Considering that they are working in a good working environment ($\bar{X} = 4.02$), thinking about contributing to their professional development ($\bar{X} = 3.98$), thinking about achieving autonomous autonomy of their work ($\bar{X} = 3.72$), the thoughts of having to feel at home while at work ($\bar{X} = 3.60$) and the high level of thinking about raising the morale levels of the work they do have increased the job satisfaction of the employees. Satisfaction with the management style of the workplace ($\bar{X} = 3.36$), sufficiency of the physical conditions of the workplace ($\bar{X} = 3.12$), sufficient amount of salary ($\bar{X} = 3.13$) were identified as the most important situations that lower job satisfaction levels.

Variance analysis was conducted to determine whether job satisfaction varied according to the age of participants. The analysis showed a significant change ($F = 106,331$; $p = ,000 < ,05$). According to this, the level of job satisfaction ($\bar{X} = 4.19$) of the participants whose age is over 35 is higher than the participants in other age groups.

Variance analysis was conducted to determine whether the job satisfaction of the participants varied according to the year of employment at work. A significant change was found as a result of the analysis ($F = 229,077$; $p = ,000 < ,05$). Thus, the level of job satisfaction ($\bar{X} = 4.32$) of participants with 7 years or more of experience in the same workplace is higher than those in other experience groups.

A t test was conducted to determine whether job satisfaction has changed according to the work status of the participants at the workplace. A significant change was found as a result of the analysis ($F = -7,949$, $p = ,000 < ,05$). According to this, the level of job satisfaction of academic staff ($\bar{X} = 3.27$) is much lower than that of administrative staff ($\bar{X} = 4.35$).

Conclusion

According to the results of the researches carried out at Uşak University Vocational Schools, the level of job satisfaction of working academic and administrative personnel has been high. The high level of job satisfaction suggests that they think that they are working in a good work environment, they think about contributing to the professional development of their job, the thoughts about giving autonomy as much as they are doing, the thoughts about feeling like they are at home while they are at work and the morale levels of their work. has been effective.

Satisfaction OF the management style of the workplace, the adequacy of the physical conditions of the workplace, the adequate amount of salary and the lack of satisfaction with the opportunities to rise are the most important situations that reduce job satisfaction levels.

It has also been found that the level of job satisfaction of employees is influenced by their age and workplace experience. As age levels and work experience increase, it is understood that job satisfaction level increases. It has been determined that the status of employees in Vocational Schools has an effect on job satisfaction. The level of job satisfaction of the academic staff is lower than that of the administrative staff. From this point of view, academic and administrative staffs are not fully satisfied with the management style of the university, that the physical conditions of the university are insufficient, they can not get enough wage compared to the work they are doing and they are not satisfied with the possibilities of ascension. It can be said that the low level of job satisfaction of the academic staff compared to the administrative staff is the effect of these considerations. It is thought that these factors, which cause the academic and administrative staff to have low levels of job satisfaction, will contribute to the productivity of the staff.

Keywords: Job Satisfaction, Productivity, Higher Education.

Öz

Üniversitelerdeki personellerin iş tatmin düzeylerinin belirli aralıklarla ölçülmesi verimlilik açısından ve eğitimin kalitesi açısından önem arz

etmektedir. İş tatmin düzeyi yüksek olan akademisyenlerin başarı düzeyleri de artacağı için bireyleri tatminsizliğe iten faktörler belirlenerek, bu belirlenen faktörlerin oluşmaması için çaba gösterilmelidir. Çalışmada, Uşak Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokullarında çalışan akademik ve idari personele yönelik, bir anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan bireylerin iş tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre iş tatmin düzeylerinin yükselmesinde iş ortamının iyi olması ve işin mesleki gelişimine katkıda bulunmasının olumlu yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Fiziki koşulların yetersizliği, alınan maaşın yetersiz olması ve iş yerindeki yükselme olanaklarından memnun olmamaları ise iş tatmini üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Verimlilik, Yükseköğrenim.

1.GİRİŞ

İş tatmini 1920'li yıllarda ortaya konulmuş olup, çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkilerini ifade etmektedir. Günümüzde artan rekabet ortamında motivasyonu yüksek bireylere olan ihtiyaç her geçen gün daha da artmaktadır. Fakat çoğu kurumda çalışanların iş tatmin düzeyleri ve motivasyonları düşük seviyelerde kalmaktadır. Bununla birlikte bir kurumun başarısı kurumda çalışan bireylerin iş tatmini ve motivasyon düzeyleri ile yakından ilgilidir. Bu nedenle yöneticilerin bu olgulara dikkat etmeleri gerekmektedir (Kök, 2006: 291). Bir kişinin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayarak onları tatmin eden çeşitli araçlar bulunmaktadır. Bu araçlar yönetim anlayışı ve çalışma şartlarına ilişkin faktörlerdir. Bu faktörlerin yanı sıra bireylerin işten ayrılmalarına neden olan faktörler de bulunmaktadır. Bunlar terfi sorunları, iş yerindeki fiziksel ve teknik yetersizlikler, bürokratik işlemlerdeki sorunlar, monotonluk, endişe gibi faktörlerdir. Araştırmalar incelendiğinde bireyleri işten ayrılmaya iten ve tatmin düzeyini etkileyen faktörlerin bireyden bireye farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Bazı bireyler için sosyal faktörler daha etkiliyken bazıları içinse sosyal faktörlerin etkisinin fazla olmadığı ortaya çıkabilmektedir (Akın, 2007: 144-145). Kurum ve kuruluşların başarılarında ve verimlilik düzeylerinde büyük öneme sahip olan iş tatmininin belirli aralıklarla ölçülmesi gerekmektedir. Bu amaçla iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçekler kullanılarak bir eğitim kurumu olan üniversitedeki personelin de iş tatmin düzeylerinin ölçülmesinin verilen eğitimin kalitesini etkileyeceği düşünülmektedir.

Çünkü iş tatminsizliği söz konusu ise bunun giderilmesi için çeşitli çalışmalar yapılacak ve böylece çalışanların tatmin düzeyleri artarak işlerine daha da odaklanabileceklerdir. Bu doğrultuda çalışma Uşak Üniversitesi Meslek Yüksekokullarındaki akademik ve idari personel üzerine anket uygulanmış ve veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

İş tatmini kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya atılmış fakat 1930-1940'lı yıllarda önemi anlaşılmaya başlamıştır(Üngüren & Doğan, 2010: 40).İş tatmini bireyin işini yada işi ile ilgili deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan memnun edici ya da pozitif bir duygusal durumdur. Bireylerin motive olmalarında en etkili faktörlerden bir tanesi iş tatminidir. Vroom iş tatminini “çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkileri” olarak tanımlamakta ve kişinin işine karşı olumlu tepkilerini iş tatmini, olumsuz tepkilerini ise iş tatminsizliği olarak ifade etmektedir(Kök, 2006:293). İş tatmini çalışanların sadece işin ekonomik boyutuyla ilgili olan bir kavram değildir. İşin niteliği ile de ilgilidir (Durak & Serinkan, 2007: 121-122). Çalışanların iş tatmin düzeylerinde etkili olan faktörler çok çeşitlilik göstermektedir. Kurumsal faktörler, demografik özellikler ve bireysel faktörler kişilerin iş tatmin düzeyini olumlu yada olumsuz etkileyen faktörlerdendir(Tanç , 2016: 84).

İş tatmini kavramının önemli olmasında verimlilik, işten ayrılma, çatışma gibi kavramlarla yakından ilgili olmasının payı vardır (Kök, 2006:295). Ayrıca iş tatmini genel olarak değerlendirildiğinde iki nedenden dolayı önem arz etmektedir. İlki çalışan bireylerin çalıştıkları işe ilişkin düşünceleri hem kendisi hem de işi için önemlidir. İkincisi ise çalışanların işlerine ilişkin tutumları verimi ve performansı açısından bakıldığında yöneticiler için önemlidir (Tütün,2013: 4-5).

Çalışanların işyerlerinden beklentilerinin tam manasıyla karşılanmaması durumunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği de çalışanların başarısını doğrudan etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda iş tatminsizliği olan kişilerde sinirsel ve duygusal çöküntülerin olduğu, iş tatmininin düşük olduğu bir kurumda ise şikayetler, disiplin cezaları ve işten ayrılmaların fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Kök, 2006:295). İş tatminsizliğinin olduğu kurumlarda çok ciddi zararlar ortaya çıkmaktadır. Çalıştığı kurumdan memnun olmayan çalışanlar bu tatminsizliğini çeşitli şekillerde dışa yansıtmaktadır(Delice, 2015: 64). Çalışanların iş tatmini arttıkça iş yerinde gösterdikleri performansları artacak, işten ayrılma olasılığı azalacak, devamsızlık düzeyleri azalacaktır (Üngüren

&Doğan,2010:41). Araştırmalarda bireyleri işten ayrılmaya iten nedenler teknik ögeler, ekonomik ögeler ve insani kaynaklı ögeler olmak üzere üç kısma ayrılmıştır. Teknik ögeler fiziksel ve zihinsel koşullara ilişkin faktörleri kapsarken, ekonomik ögeler mali sorunlar, yapılan işin niteliği ve alınan ücret sayılabilir. İnsan kaynaklı ögelerde ise mesleki nitelikteki boyutlarla ilgilidir. Yükselme beklentileri, takdir edilmeme ve huzursuzluk gibi faktörleri kapsamaktadır (Akın, 2007:146).

3. İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ VE SONUÇLARI

İşletmelerin başarılarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirli aralıklarla ölçülmesi etkili olmaktadır. Bunun için bir işletmede öncelikle çalışanların iş tatmin düzeylerinin ölçülmesine yönelik doğru ve güvenilir bir ölçeğin bulunması gerekmektedir. Türkiye’de kullanılan iş tatminine yönelik ölçeklerden birçoğu yurt dışında geliştirilmiştir (Kaya, 2007:356-357). Bunlardan en çok kullanılanı iş tanımlayıcı endeksidir. Bu endeks iş tatminin 5 farklı boyutta ölçmektedir. Bu boyutlar yükselme, iş arkadaşları, ücret, yönetim ve işin kendisidir (Koç vd, 2009:147). Diğer bir ölçek ise Minnesota Tatmin Ölçeği çalışanların işlerinde hangi yönüyle tatmin edildiklerini ortaya koymaktadır. Ölçeğe göre çalışanlar ne kadar fazla oran ortaya koyarlarsa o derece fazla tatmin oldukları varsayılmaktadır. Robinsin ölçeğine göre ise single global rating ve summation score olmak üzere iki yöntem bulunmaktadır. Bunların dışında Smith, Kendall ve Hulin tarafından oluşturulan Job Descriptive Index yöntemi de kullanılan ölçekler arasındadır. Bu iş tatmin ölçekleri ile ölçülen iş tatminini sonuçlarının sadece bireyi değil örgütü ve toplumu etkilediği görülmektedir. Her ne kadar yöneticiler tarafından istenilen bir durum olsa da oluşturmak kolay olmamaktadır. İş tatminsizliğinin oluşması durumunda da yapılan işlerde bir sorunun olduğu varsayımının çıkmasına neden olmaktadır. İşletmelerde iş tatmin düzeyinin yüksek olması örgüt başarısının yükselmesini ve devamlılığını sağlayacaktır (Kök, 2006:295-296-297).

İş tatmininin bir takım yönetsel ve davranışsal sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçları şu şekilde sıralandırmak mümkündür (Kök, 2006:297).

- İşe gitmede isteksizlik,
- İşten ayrılma,
- İşten uzaklaşma isteği,
- İşbirliği sağlayamama,
- Yetersizlik duygusu,
- İsabetsiz kararlar ve
- İş miktar ve kalitesindeki düşüklüktür.

4. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanların iş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, statü, zeka ve tecrübe iken örgütsel faktörlerde ücret, işin niteliği, yükselme olanakları, çalışma koşulları, çalışma grubu, yönetim biçimi, örgüt kültürü ve iş ahlakıdır (Zengin,2009:32). Genel olarak değerlendirildiğinde ise bireylerin iş tatminini ücret, terfi, güvenlik ve yöneticiler gibi unsurlar etkilemektedir (Hacıhasanoğlu & Karaca, 2014:155). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin artırılması için iş rotasyonu, iş zenginleştirme ve iş genişletme yollarına başvurarak çalışanların iş tatmin düzeyleri artırılmalıdır (Nalbantoğlu,2012: 61-62).

5. LİTERATÜR TARAMASI

Akıncı (2001), Antalya' daki beş yıldızlı otellerde çalışanların iş tatmin düzeylerine ilişkin yapmış olduğu çalışmada çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitimi, devamsızlık durumu ve çalışma yılı ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Kök (2006), akademisyenlerin iş tatmini, tatminsizliği ve örgütsel bağlılık faktörlerinin önem derecelerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin iş tatminleri üzerinde ücretin ve akademik ortamın büyük etkisinin olduğu anlaşılmıştır.

Akın (2007), muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yaptığı çalışmada işten ayrılma düzeyinde olan meslek mensuplarında iş güvencesinin ve yönetimin tutumunun etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin iş tatmin düzeyi ile işten ayrılma eğilimleri arasında bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Serinkan ve Bardakçı (2007), akademik personelin iş tatmini üzerine yaptığı çalışmada akademik unvanlar arasında iş tatmin düzeyleri açısından farklılığın olduğunu ortaya koymuştur.

Eroğlu (2008), yaptığı çalışmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyetin, eğitim düzeyinin, çalışma sürelerinin, medeni durumlarının iş tatmin düzeyleri üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bakır (2009), ziraat bankası çalışanları üzerine yaptığı araştırmada demografik değişkenlerden yaş, kıdem ve eğitim durumunun iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akyüz vd.(2011), çalışmasında bayan çalışanların erkek çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu ve yaşlarının ilerledikçe tatmin düzeylerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Nalbantoğlu (2012), üniversitedeki akademisyenlerin iş tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Erkeklerin iş tatmin algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akademisyenlerin medeni hallerinin iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin yaşlarının yükseldikçe iş tatmin düzeylerinin yükseldiği anlaşılmaktadır. Çalışanların hizmet süreleri, unvanları ve gelir düzeylerinin de iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Zeynel (2014), akademisyenlerin mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yaptığı doktora çalışmasında akademisyenlerin cinsiyetlerinin bu üç unsur üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin motivasyonlarının yükselmesi iş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. İş yerindeki fiziksel koşulların, öğrenci özelliklerinin akademisyenlerin iş tatmini etkilediği ortaya çıkmıştır.

Ermış (2014), akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki isimli yüksek lisans tezinde erkek akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu, evli olanların ise bekar akademisyenlere göre tatmin düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin akademik unvanları ile iş tatmin düzeyleri arasında paralel bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Devlet üniversitelerindeki akademisyenlerde iş tatmin düzeylerinin vakıf üniversitesindeki akademisyenlere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Alnar (2015), sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerine yaptığı çalışmada sağlık kurumlarındaki iş tatmin düzeyinin artırılabilmesi için iletişimin iyi derecede olması, nitelikli niteliksiz eleman ayırımının yapılması, çalışanların kendine güven duygularının geliştirilmesi, ücret dağılımının adil olması gibi önemli konulara dikkat edilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Ergül (2015), banka çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada iş tatmini ile işe bağlılık, yönetim yaklaşımı ve takdir edilme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. İş

tatminini etkileyen faktörlerin ise sırasıyla çalışma koşulları, işe bağlılık, takdir edilme, yönetim yaklaşımı ve arkadaşlık olduğu sonucuna varılmıştır.

Tanç (2016), çalışmasında iç kontrol odaklı çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin ve iş performanslarının dış kontrol odaklı meslek mensuplarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Dış kontrol odağı ile iş tatmin düzeyi ve performans arasında negatif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

6. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bir kurum veya kuruluşun başarılı olmasında çalışanların performansı etkilidir. Çalışan personelin performansında ise hiç kuşkusuz tatmin düzeyi etkili olmaktadır. Günümüzdeki yoğun rekabet ortamı, stres, moral bozukluğu ve çatışma gibi durumlar çalışan personelin tatmin düzeyini, enerjisini, motivasyonunu azaltmaktadır (Kök, 2006:309). Bunun için kurumlarda belirli aralıklarla iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi işletmeler açısından önem arz etmektedir. Eğitim kurumlarında da başarının artırılması için zaman zaman bu uygulamaların yapılması başarıyı olumlu yönde etkileyecektir. Kurumlarda ortaya çıkan olumsuzlukların giderilmesinde önemli bir etken olacaktır (Kök,2006:309).Bu yüzden üniversitedeki akademik ve idari personelinde iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri ortaya koymak için zaman zaman iş tatmin düzeylerinin belirlenmesinde fayda vardır. İş tatmin düzeyi yüksek bir üniversitede çalışan personel işini en iyi yapmak amacıyla elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacaktır. İş tatmini yüksek akademik personel dersini daha etkin anlatacak, daha önemli projelerde yer alacak, yöneticilere ve öğrencilere daha olumlu yaklaşacaktır. Bu çalışma, Uşak Üniversitesi'ne bağlı meslek yüksekokullarındaki akademik ve idari personelin iş tatmin ve iş tatminsizlik düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. İş tatmin düzeyi üzerinde etkili olan faktörlerde belirlenmeye çalışılmıştır.

7. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ

Çalışmada Uşak Üniversitesi'ne bağlı Meslek Yüksekokullarındaki akademik ve idari personelin iş tatmin ve iş tatminsizlik düzeyini belirlemek için 75 adet akademik ve idari personele birincil veri toplama aracı olan anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilerek bulgular yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu Baltacı ve arkadaşlarının, (2014) çalışmalarında kullanmış oldukları ölçek

olup, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik faktörlere ilişkin sorular yer alırken ikinci bölümde de iş tatmini üzerine 10 adet önerme cümlesi yer almaktadır. Anket formu 5'li Likert ölçeğine göre (1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır.

İş tatmin düzeyini tespit etmeye yönelik kullanılan ölçekteki 10 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach's Alpha" hesaplanmıştır. Analiz sonucunda $\alpha=0,803$ olarak elde edilmiştir. Bu kat sayı toplanan verilerin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

8. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan personellerden ölçekler yoluyla sağlanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 1:Katılımcıların Demografik Profili

Cinsiyet	N	%	Görev	n	%
Erkek	49	65,3	Akademik	50	66,7
Kız	26	34,7	İdari	25	33,3
Toplam	75	100		75	100
Yaş	N	%	İş Deneyimi	n	%
17-22	1	1,3	1 yıldan az	4	5,3
23-28	7	9,3	1-3 yıl	0	0
29-34	29	38,7	4-7 yıl	24	32
35 ve üzeri	38	50,7	7 yıl ve üzeri	47	62,7
Toplam	75	100	Toplam	75	100
İş Yeri Deneyimi	N	%	Eğitim Durumu	n	%
1 yıldan az	0	0	Önlisans	7	9,3
1-3 yıl	18	24	Lisans	19	25,3
4-7 yıl	30	40	Lisansüstü	49	65,3
7 yıl ve üzeri	27	36	Toplam	75	100
Toplam	75	100			

Araştırma kapsamında anket uygulaması gerçekleştirilen örnek kütlenin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%65,3) erkektir. Yine katılımcıların tamamına yakını (%89,4) 29 yaş ve üzeri grubundadır. Mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre 4-7 yıl aralığında mevcut iş yerinde çalışan katılımcılar %40’lık oranla ilk sırada yer alırken, %36’lık oranla 7 yıl ve üzeri çalışanlar ikinci sırada, 1-3 yıl aralığında mevcut iş yerinde çalışan katılımcılar %24’lük oranla üçüncü sıradadır. Katılımcıların %66,7’si akademik personel iken, %33,3’ü idari personeldir. 7 yıl üzerinde iş deneyimine sahip katılımcılar %62,7’lik oranla toplam katılımcılar içerisinde ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%65,3) lisans üstü eğitim seviyesine sahiptir.

Tablo 2: İş Tatmini Ölçeği Önerme Ortalamaları

Önergeler	$\bar{X}$
1. İş yerinin yönetim şeklinden memnunum.	3,36
2. Yaptığım işten memnunuz.	4,30
3. İyi bir iş ortamında çalışmaktayım.	4,02
4. Yaptığım iş mesleki gelişimime katkıda bulunmaktadır.	3,98
5. Yapmakta olduğum iş bana yeteri kadar özerklik sağlamaktadır.	3,72
6. İşyerimdeyken kendimi evimde gibi hissediyorum.	3,60
7. İş yerimin fiziki koşulları yetersizdir.	3,12
8. Yeterli miktarda maaş aldığımı düşünüyorum.	3,13
9. Yapmakta olduğum iş moral seviyemi yükseltmektedir.	3,64
10. İş yerimdeki yükselme olanaklarından memnunum.	3,21

Tablo 2’de elde edilen iş tatmini sonuçlarına göre Uşak Üniversitesi’ne bağlı meslek yüksekokullarında çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır. İş tatmin düzeylerinin yüksek çıkmasında iyi bir iş ortamında çalıştıklarını düşünmeleri ($\bar{X}=4.02$), yaptıkları işin mesleki gelişimlerine katkıda bulunduğuna ilişkin düşünceleri ($\bar{X}=3.98$), yaptıkları işin kendine yeteri kadar özerklik sağlamasına ilişkin düşünceleri ($\bar{X}=3,72$), iş yerinde iken kendilerini evinde gibi hissetmelerine ilişkin düşünceleri ($\bar{X}=3,60$) ve yaptıkları işin moral seviyelerini yükselttiğine ilişkin düşüncelerinin yüksek düzeyde olması çalışanların iş tatminlerinin yükselmesini sağlamıştır. İş yerinin yönetim şeklinden memnuniyet ($\bar{X}=3.36$), iş yerinin fiziki koşullarının yeterliliği ($\bar{X}=3.12$), yeterli

miktarı maaş alma ($\bar{X}=3,13$) ve yükselme olanaklarından memnuniyet($\bar{X}=3,21$) noktalarında yaşadıkları kararsızlık ise iş tatmin seviyelerini düşüren en önemli durumlar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3: İş Tatminin Yaşa Göre Değerlendirilmesi

Değişken	$\bar{X}$	F	p
23-38	2,17	106,331	,000
29-34	3,32		
35 ve üzeri	4,19		

Tablo 3’de çalışanların yaş kriterine göre iş tatmin düzeyi sonuçları yer almakta olup, katılımcıların yaşlarına göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda anlamlı bir değişim olduğu görülmüştür ($F=106,331$; $p=,000<,05$). Buna göre yaşı 35 ve üzerinde olan katılımcıların iş tatmin seviyesi ($\bar{X}=4,19$) diğer yaş gruplarındaki katılımcılara oranla daha yüksektir.

Tablo 4: İş Tatminin İş Yeri Deneyimine Göre Değerlendirilmesi

Değişken	$\bar{X}$	F	p
1-3 yıl	2,50	229,077	,000
4-7 yıl	3,69		
7 yıl ve üzeri	4,32		

Tablo 4’te iş yeri deneyimi sonuçları yer almakta olup, katılımcıların iş yerindeki çalışma yılına göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda anlamlı bir değişim olduğu görülmüştür ($F=229,077$; $p=,000<,05$). Buna göre aynı iş yerinde 7 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine sahip katılımcıların iş tatmin seviyesi ($\bar{X}=4,32$) diğer deneyim gruplarındaki katılımcılara oranla daha yüksektir.

Tablo 5: İş Tatminin Personel Statüsüne Göre Değerlendirilmesi

Değişken	$\bar{X}$	t	p
Akademik Personel	3,27	-7,949	,000
İdari Personel	4,35		

Son olarak Tablo 5'te personel statüsüne göre iş tatmin düzeyi değerlendirilmiştir. Katılımcıların iş yerindeki çalışma statülerine göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir değişim olduğu görülmüştür ($F=-7,949$; $p=,000<,05$). Buna göre akademik personelin iş tatmini seviyesi ($\bar{X}=3.27$), idari personele oranla ($\bar{X}=4,35$) çok daha düşüktür.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmeler ve çalışanlar için iş tatmini büyük önem arz etmektedir. Kurum ve kuruluşlar tarafından belirlenen aralıklarla mutlaka çalışanların iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi gerekmektedir. Rekabetin hızla arttığı günümüzde tatmin düzeyi yüksek başarılı bireylere ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Her ne kadar tatmin düzeyinin yüksek olması istenilen bir durum olsa da bazen iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir. Bunun için yöneticilerin çalışanların motivasyonlarını etkileyen unsurlar üzerinde dikkatli olmaları gerekmektedir. Motivasyonlarını artırmak için gerekli önlemlerin mutlaka alınması gerekmektedir. Yoksa verimlik düşecek işten ayrılmalar artacaktır. Bundan dolayı geliştirilen ölçeklerle tatmin seviyelerinin mutlaka belirlenmesi gerekmektedir. Üniversitenin de başarısının artması için çalışanların tatmin düzeylerinin belirli aralıklarla geliştirilen ölçekler sayesinde ölçülmesi gerekmektedir. Bu çerçevede Uşak Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında yapılan araştırma sonuçlarına göre, çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır. İş tatmin düzeylerinin yüksek çıkmasında iyi bir iş ortamında çalıştıklarını düşünmeleri, yaptıkları işin mesleki gelişimlerine katkıda bulunduğuna ilişkin düşünceleri, yaptıkları işin kendine yeteri kadar özerklik sağlamasına ilişkin düşünceleri, iş yerinde iken kendilerini evinde gibi hissetmelerine ilişkin düşünceleri ve yaptıkları işin moral seviyelerini yükselttiğine ilişkin düşüncelerinin yüksek düzeyde olması etkili olmuştur.

Çalışanların iş yerinin yönetim şeklinden memnuniyet, iş yerinin fiziki koşullarının yeterliliği, yeterli miktarda maaş alma ve yükselme olanaklarından memnuniyet noktalarında yaşadıkları kararsızlık ise iş tatmin seviyelerini düşüren en önemli durumlar olarak tespit edilmiştir

Ayrıca çalışanların iş tatmin düzeyi üzerinde yaşlarının ve iş yeri deneyimlerinin etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş seviyeleri ve iş deneyimleri arttıkça iş tatmin düzeylerinin yükseldiği anlaşılmaktadır.

Meslek Yüksekokullarında çalışanların statülerinin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Akademik personelin iş tatmin düzeyi idari personele göre daha düşük çıkmıştır. Bu noktadan hareketle, akademik ve idari personellerin iş yerinin yönetim şekline tam anlamıyla memnun olmadıkları, iş yerlerinin fiziki koşullarının yetersiz olduğu, yaptıkları işe oranla yeterli maaş alamadıklarını, yükselme olanaklarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. İdari personele oranla akademik personelin iş tatmin seviyelerinin düşük olmasının bu düşüncelerde etkisinin olduğu söylenebilir. Akademik ve idari personellerin iş tatmin seviyelerinin düşük olmasına neden olan bu unsurların düzeltilmesi personelin verimliliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akın, A. (2007). Muhasebe meslek mensuplarında iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi, Muhasebe ve Finansman Dergisi, S.34, 144-151.

Akinci, Z.(2001).Antalya bölgesindeki beş yıldızlı ve birinci sınıf konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatminlerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi . Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akyüz, C. vd. (2011).Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi: muğla orman bölge müdürlüğü örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, S.12, 20-26.

Alnar,O.(2015).Sağlık kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının psikolojik dayanıklılıktaki rolü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul:Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Bakır, E.(2009).Demografik değişkenlerin iş tatminine etki eden faktörler üzerindeki etkisi ve T.C Ziraat Bankası A.Ş'de bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi .Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baltacı, F., vd (2014). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi: Alanya'da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.14 S.2, 59-85.

Bardakçı, C. & Serinkan, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir

araştırma, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S.1, 152-163.

Delice, M. (2015). İş doyumunu etkileyen faktörlerin hiyerarşik regresyon yöntemiyle ve nitel olarak incelenmesi, Türk İdare Dergisi. S.479, 59-90.

Durak, İ. & Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli Devlet Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. Türk İdare Dergisi. S.479, 59-90.

Ergül, O. (2015). Banka çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ermiş, S. (2014). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eroğlu, K. (2008). Örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve konuya ilişkin bir uygulama. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hacıhasanoğlu, T. & Karaca, N. (2014). Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik, iş tatminlerinin ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. C.19, S.4, 153-170.

Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. C.7, S.7, 355-372.

Koç, H. vd. (2009). İş tatminine etki eden kim faktörlerin konaklama işletmeleri açısından incelenmesi. Yönetim Bilimleri Dergisi, C.7, S.1, 143-158.

Kök, B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.20, S.1, 291-310.

Nalbantoğlu, B. (2012). Yükseköğretim Kurumlarında akademisyenlerin örgütsel bağlılığının iş tatminine etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi

Saha Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sezgin, M.(2009).İş tatmini üzerine bir odak grup çalışması.Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tanç, A. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde kontrol odağı etkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma, Muhasebe ve Finansman Dergisi, S.69, 83-97.

Üngüren, E. & Doğan. H. (2010). Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin Chaid analiz yöntemiyle değerlendirilmesi, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 11, S. 2, 39-52.

Zeynel, E. (2014). Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.