

<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v4i1.149>

## CİNSİYETİN İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yahya FIDAN<sup>1</sup>  
Sertaç ERCAN<sup>2</sup>  
Aydın YILMAZER<sup>3</sup>  
Mustafa ŞEHİRLİ<sup>4</sup>

Başvuru Tarihi: 12.01.2016  
Kabul Tarihi: 5.03.2016

### ÖZ

*İş doyumunu, insanın yaptığı işten zevk almasını, tatmin olmasını ve hayat kalitesini ifade etmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, hem çalışanlar ve hem de örgütler açısından önemli bir unsur olan iş doyumunu üzerindeki cinsiyet değişkeninin etkisini incelemektir. İnsan kaynaklarının işi hakkında hissettiği duygu olarak tanımlanan iş doyumunu; iş verimliliği, çalışan devamlılığı, performans gibi örgütlerin başarısını etkileyen birçok kavram arasında önemli bir yere sahiptir. Bu çerçevede, Karabük ilindeki bir kamu kurumunda çalışan insan kaynaklarının, iş doyum durumları, iş doyum ölçeği ile ölçümü ve cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkileri incelemiştir. Bu inceleme anket yöntemiyle elde edilen verilerin analiz edilip yorumlanması ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş doyum ölçeğinde yer alan bazı yargıların cinsiyet ile anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Anlamlı bulunan yargıların yöneticilerce dikkate alınması, insan kaynaklarının moral ve motivasyonlarını arttırarak örgütsel etkinliğe katkıda bulunacak ve daha yaşanabilir örgütlerin oluşturulmasına hizmet edebilecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet, Demografik Değişkenler, İş Doyumu

*Jel Kodları:* J28, M10, M12

## THE EFFECT OF GENDER ON JOB SATISFACTION: A STUDY ON CIVIL SERVANTS

### ABSTRACT

*Job satisfaction refers to the pleasure a person gets from their job, the feeling of satisfaction and the quality of life. The main aim of this study is to examine the effect of gender on job satisfaction, which is an important factor for both organizations and employees. Job satisfaction can be defined as the feeling that the human resources feel about their work and it has an important place among the concepts that affect the success of organizations such as business efficiency, employee*

<sup>1</sup> Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi,

<sup>2</sup> Arş. Gör., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, sertacercan@karabuk.edu.tr

<sup>3</sup> Doç. Dr., aydinyilmazer@sapanca.bel.tr

<sup>4</sup> Dr., mustafasafarani@gmail.com

*attendance and performance. In this context, job satisfaction levels of the employees in a public institution in Karabük and the effect of gender on job satisfaction were examined using the job satisfaction scale. Data were gathered through a questionnaire and analyzed by using frequency and percentage distribution. According to the findings, it was found that some concepts in the job satisfaction scale were meaningfully differentiated from gender. It could be claimed that if the managers take the concepts that were found to be meaningful into consideration, it will increase the motivation of human resources and will serve creating viable organizations.*

**Keywords:** Demographic Characteristics, Gender, Job Satisfaction

*Jel Codes:* J28, M10, M12

## GİRİŞ

Çalışanların işlerinden doyum sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirdikleri literatürdeki araştırmalardan görülmektedir. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindedir. İşlerinden hoşnut olmayan çalışanlar, ülkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş imkanlarını araştırıp, bunların mevcut işleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yapar ve işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler (Hulin vd., 1985). Aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar veren bireyler ise algıladığı olumsuzluğu ilişkilerine, davranışlarına, tutumlarına yansıtmaktadır. Bu durum da iş verimini ve tatminini düşürmekte, neticede hem birey için hem de örgüt için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar da doğal olarak örgütün etkinlik ve başarısını olumsuz olarak etkilemektedir.

İş doyumunun en önemli unsuru, insan kaynaklarının kişisel becerilerinin belirlenmesi ve iş dağıtımının bu beceriler gözetilerek yapılması ilkesidir. Böylece işler, çalışanların kişisel niteliklerinden hareket edilerek planlanmış olacak ve insan kaynağı kendi becerisine özel olan işten hoşnut olarak mutlu bir şekilde çalışacak ve bu sayede hem bireysel hem de örgütsel etkinlik artacaktır.

### 1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumuna hakkındaki bilinen tanımlardan birisi, Fisher ve Hanna tarafından 1931 yılında yapılmıştır (Zhu, 2013:293). Literatür kapsamında iş doyumuna kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalar ve araştırmalar incelendiğinde, iş doyumuna kavramının genellikle, çalışanın işe ilişkin olumlu duyguları, tepkisi veya değerlendirmeleri ya da çalışanın işine yönelik tutumu olarak açıklandığı görülmektedir (Kalay vd., 2013:113). Buradan yola çıkarak iş doyumuna en

yalın haliyle çalışanın işi hakkında hissettiği duygudur denilebilir. İşini sevmek iş doyumunu, sevmemek ise doyumumsuzluk olarak (Spector, 1997) ifade edilmektedir.

İş doyumunu kavramıyla ilgili tanımlardan bazıları şöyledir: Adams'a göre iş doyumunu, "çalışanın algıladığı girdi ve çıktı dengesidir". Vroom'a göre iş doyumunu, "çalışanların işteki, iş rollerine karşı tepkileridir". Porter, Lawler ve Hackman'a göre iş doyumunu, "çalışanın işine ve örgütsel üyeliğine karşı geliştirdiği tepkidir." Bu tanımların ışığında, iş doyumunu, "çalışanın aldığı ücret, yaptığı iş, fiziksel çalışma koşulları, sosyal hizmetler, işin geleceğinden duyulan güvenlik, bağımsız karar verme, toplumsal statü, yetenek kullanımı, sahip olunan yetki ve sorumluluk, başarı, terfi imkanları, çalışma arkadaşları ve amirleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular" (Demirel, 1989: 12-13) olarak tanımlanabilir.

İş doyumunu, Spector'ın duygu olarak ifade ettiği gibi çalışanın işini yapması karşılığı duyduğu manevi hazdır, mutluluktur. Genel olarak iş doyumunun, işin özellikleriyle çalışanın niteliklerinin, çalışma isteğiyle birbirine uyduğunda gerçekleştiğini söyleyebiliriz. Bu durum beklenti kuramıyla açıklanmaktadır. Kurumlar, mal ya da hizmet üreterek topluma sundukları gibi, insan kaynakları için de zevkle çalışacakları, doyum sağlayıp mutlu olacakları ortamları oluşturmak zorundadırlar. Bir örgüt, ürettiği mal ve hizmetlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, bunun yanında çalışanlarının da doyumlarını sağlayarak motivasyonlarına katkıda bulunmalıdır.

İş doyumunu bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgilidir. İş doyumunu, insanların işleriyle ilgili duygularını yansıtan tutumsal bir değişkendir (Muchinsky, 2000). Basit olarak insanların işlerinden hoşlanma derecesidir. İş doyumumsuzluğu da, insanların işlerinden hoşlanmama derecesidir. Çalışanın işine karşı duyduğu olumsuz tavırlar da, iş doyumumsuzluğuna neden olabilmektedir (Spector, 1996).

İş doyumunu, iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarla ilgili olmasının yanında işle ilgili pek çok faktöre de bağlıdır. Örneğin bireysel özellikler iş doyumunu etkileyebilmektedir. Motivasyonun ve işle ilgili isteklerin/beklentilerin yüksek olması da işe yönelik tutumları etkilemektedir. Bazı çalışanlar için iş doyumunu kararlı ve durağandır, işin özelliklerinden bağımsızdır. Statü, ücret, çalışma koşulları ve hedeflerdeki değişiklikler bu çalışanların iş doyumlarını çok az etkiler ve bu tip çalışanlar iş konusundaki manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve ihtiyaçları karşılanamayan personelde doyumumsuzluk ve uyumsuzluk görülebilmektedir (Örücü vd., 2010). Etkili örgüt, iş doyumuna katkı yapmayan olumsuzlukları ortadan kaldıran, insan kaynaklarının moral ve

motivasyonlarına katkıda bulunan uygulamalı arttıran örgüttür diyebiliriz.

İnsan kaynaklarının iş karşılığında hissettikleri, işlerinden doyum ya da doyumsuzluk elde etmeleri ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. İhtiyaçlarının karşılanmaması durumunda yapılan işten doyum elde edilemeyecek, buna bağlı olarak birey, örgüt ve toplum gelişimi sağlanamayacaktır. İşyerlerinde yaşanan doyumsuzluk hayal kırıklığı, mutsuzluk, olumsuzluk, verimsizlik, hatta saldırganlık gibi davranışlara neden olacaktır. Doyumsuzluk bireyin iş dışı davranışlarına da yansiyarak çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyecek, fiziksel ve ruhsal sağlığını da bozacaktır. Gelişimin önündeki engellerin azaltılması ya da kaldırılması ise, insanların işlerinden doyum elde etmelerini sağlayacaktır. Bunun sonucu olarak da örgüt ve toplum daha mutlu, daha verimli ve daha üretken bireylerden oluşacaktır (Yıldız, 2004: 1) diyebiliriz.

Bir yöneticinin, çalışanlarıyla iyi ilişkiler kurması, çalışanların mesleki sorunlarına çözüm getirmeye çalışması, çalışanların yöneticilerinden memnun olmasını sağlayabilir. Ama aynı işyerinde çalışanlar ücretlerinin, ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini belirttiği takdirde ücretten duyulan tatminsizlikten bahsedebiliriz. Kısaca; çalışanın işinden, çalışma arkadaşlarından, terfi imkanlarından, yetki ve sorumluluktan, yetenek kullanımından ve benzeri koşullardan duyduğu tatmin derecesi farklı farklı olabilir (Demirel, 1989: 13-14). İşinden zevk alıp, motive olurken, genel bir doyumsuzluk yaşayabilir. O halde, konu sadece işten zevk almayla ilgili olmayıp, doğru işin, genel doyumla da ilgisi bulunmaktadır. Bu halde, işletme ve örgütler, insan kaynaklarına kendilerini mutlu hissedecekleri iş alanları oluşturmalı, aynı zamanda verdikleri her türlü destekle de genel iş doyumlarına katkıda bulunmalıdır.

Her çalışanın işine ve işyerindeki ilişkilerine yönelik olarak zaman içinde geliştirdiği bir zihinsel tutum vardır. Bu zihinsel tutumun oluşmasında çalışanın işi hakkındaki bilgisi, işin sonucuna ilişkin yaklaşımları ve iş ortamının koşulları önemli ölçüde rol oynar. Bu tutum olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Başka bir ifadeyle, çalışanın yaşadığı iş deneyimleri sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu iş doyumunu ifade edilir. Eğer iş deneyimleri sonucu izlenimi olumsuz ise bu durumda iş doyumsuzluğundan bahsedilecektir (Kökay, 2007: 21).

Luthans iş doyum düzeyinin örgütlerde birçok sonucu da birlikte getireceğini belirtmektedir. Performans, iş hacmi, devamsızlık gibi birçok faktör iş doyumundan etkilenmektedir. Yine Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Sevimli, 56):

- İş doyumu, görülemeyen sadece hissedilebilen bir kavramdır. Bu özelliği ile duygusal yönü ağır basar.
- İş doyumu, genellikle çıktı ile beklenti arasında ilişki olarak belirtilebilir.
- İş doyumu, örgütteki birçok tutumu da etkileyebilir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. tutumlardır.

Luthans'ın yaptığı çalışmayı biraz daha açacak olursak, iş doyumunda bulunan üç önemli etkeni şu şekilde ayrıntılandırabiliriz: Bunlardan ilki, iş doyumu, iş durumuna duygusal bir tepkidir. Bu nedenle, görülemez, ancak anlaşılır. İkinci olarak iş doyumu genellikle, çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin, eğer örgüt üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde çok az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa, yüksek ihtimalle işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir. Bu üyelere iş doyumunun olmayacağıdır. Diğer taraftan, üyeler kendilerine eğer çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sistemi olduğunu hissediyorlarsa işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler. Bunlarda da iş doyumunun olacaktır. Üçüncü olarak, iş doyumunu kendisi ile ilişkili birkaç özellik gösterir. Bu özellikler ile alakalı Smith, Kendall ve Hulin beş iş doyumunu boyutundan söz etmişlerdir. Bunlar: i. İşin kendisi, ii. Ücret, iii. Yükselme imkanları, iv. Denetim ve v. İş arkadaşları olarak sıralanabilir.

İş, insan kaynaklarının önemli bir alanıdır. İnsan kaynaklarının işinden sağladığı doyum doğrudan hayatını da etkilemektedir. İnsan, kendine göre önemli bulunduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak geneller. Çalışanın, aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi tasvip edilmese de çok sık karşılaştığımız bir durumdur. İşten doyumun olmayışı, insan kaynaklarına üzüntü verir ve onu olumsuz duygulara yöneltir. Bu yönüyle yalnız insan kaynaklarına değil, kuruma da zarar verir (Kökay, 2007: 22). Bu nedenle örgütlerin yöneticileri, yaptıkları her uygulama ve davranış tarzlarında, en önemli aktörleri olan insan kaynaklarının moral ve motivasyonlarını arttırıp, doyumuna ulaşabilecekleri yöntemleri tercih etmelidirler. Aksi halde, çalışanlar önce örgüte yabancılaşıp mutsuz olacaklar, sonra da kendilerini mutlu hissedecekleri başka kurumlara gitmek için seçenek arayacaklardır. Örgüt için değerli ve katkısı yüksek olan insan kaynaklarının başka kurumlara gitmesi, özellikle de rakip işletmelere gidebileceği gerçeği konunun önemini daha da arttırmaktadır. Bu itibarla, çok zor ve uzun sürede gerçekleştirilebilen insan kaynaklarının moral ve motivasyonlarını bozmamak ve onları kaybetmemek için ne kadar çaba harcansa yeridir, gereklidir diyebiliriz.

## 2. Metodoloji

Araştırmamıza teorik katkı sağlayan literatüre baktığımızda; Fiorillo ve Nappo'nun (2014:685) aktardığına göre cinsiyet açısından bakıldığında kadınların erkeklere göre daha fazla iş doyumunu tecrübesi yaşadıkları belirtilmektedir. Yapılan farklı çalışmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında farklı düzeylerde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Clark, 1997; Sloane and Williams, 2000; van Praag et al., 2003; Gazioglu and Tansel, 2006). Yapılan araştırmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmamızda bu araştırmalardan yola çıkarak, iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenecek ve gerekli analizler yapılarak sonuçlar yorumlanacaktır.

### a. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, iş doyumunu açısından cinsiyetler arasında farklılık olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın kamu sektöründe yapılması planlanmıştır. Bu amaçla Karabük ilinde bir kamu kurumunda çalışanların cinsiyet unsuruna göre iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek ve iş doyumlarını tespit etmek hedeflenmiştir.

### b. Araştırmanın Yöntemi

Cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Evren, kamu çalışanları, örneklem ise Karabük ilindeki bir kamu kurumu olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında Vamık (2003) tarafından "İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi" adlı çalışmada kullanılan İş Doyum Ölçeğinin, Kökay (2007) tarafından uyarlanan ve geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş anketi formu küçük düzenlemelerle kullanılmıştır.

Revize edilen ölçek, Karabük ilindeki bir kamu kurumunda çalışan 102 personele dağıtılarak uygulanmıştır. Bu personelin 39'unu kadınlar, 63'ünü erkekler oluşturmaktadır. Ölçme aracı deneklere dağıtılmış ve makul bir süre sonra toplanmıştır. Anket formları deneklerin kendileri tarafından doldurulmuştur. İncelenen ve eksik doldurulduğu için yetersiz görülen anketler analiz kapsamı dışında bırakılmıştır.

Kullanılan ölçek iki bölümden oluşmuştur: İlk bölüm demografik özellikler ile ilgili soruları içermiştir. İkinci bölümde çalışanların iş doyumlarını ölçmek için kullanılan İş Doyum Ölçeği (Kökay, 2007) bulunmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan İş Doyum Ölçeği beşli likert tipi olarak hazırlanmıştır. Ölçekte; kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım,

katılmıyorum, kesinlikle katılıyorum seçenekleri bulunup, araştırma sonuçları SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Likert ölçeğine ilişkin alt ve üst sınırlar aşağıdaki gibidir:

Seçenekler	Sınırlar
Kesinlikle Katılmıyorum	4.21 – 5.00
Katılmıyorum	3.41 – 4.20
Kararsızım	2.61 – 3.40
Katılıyorum	1.81 – 2.60
Kesinlikle Katılıyorum	1.00 – 1.80

### c. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

**Tablo 1: Deneklerin Demografik Özellikleri**

Demografik Özellik	F	%	
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	63	61,8
	Kadın	39	38,2
<b>Yaş</b>	20 ve altı	2	2,0
	21-30 arası	18	17,6
	31-40 arası	32	31,4
	41-50 arası	34	33,3
	51 ve üzeri	16	15,7
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	21	20,6
	Üniversite	73	71,6
	Y. Lisans	6	5,9
	Doktora	2	2,0
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	20	19,6
	Evli	82	80,4
<b>Çalışma Süresi</b>	3 yıl ve altı	15	14,7
	4-7 yıl	13	12,7
	8-11 yıl	13	12,7
	12-15 yıl	16	15,7
	16 yıl ve daha fazla	45	44,1
<b>Görev Unvanı</b>	Müdür	8	7,8
	Şef	12	11,8
	Memur	78	76,5
	Hizmetli	4	3,9

Yukarıdaki Tablo 1’de de görüldüğü gibi denek sayısı 102 kişidir. Bu deneklerin 39’u kadınlardan, 63’ü erkeklerden oluşmaktadır. % sütununda kadın ve erkeklerin yüzde dağılımları verilmiştir. Deneklerin % 38,2’si kadınlardan, % 61,8’i erkelerden oluşmaktadır. Benzer şekilde ankete katılanların yaş durumları incelendiğinde en yoğun yaş aralığını %33,3’lük bir oranla 41-50 yaş grubu oluşturmaktadır. Deneklerin eğitim durumları incelendiğinde %20,6’sı lise, %71,6’sı üniversite, %5,9’u yüksek lisans ve %2’si ise doktora mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanların %19,6’sı bekâr iken %80,4’ü evlilerden oluşmaktadır. Deneklerin çalışma süreleri incelendiğinde en yoğun grubun %44,1 ile 16 yıl ve daha fazla seçenekte yer aldığı görülmektedir. Görev unvanlarının dağılımına bakıldığında en büyük grubu %76,5’lik bir oranla memurlar oluşturmuştur.

**Tablo 2: Güvenilirlik Katsayı Tablosu (Reability Statistic)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,902	,905	42

Güvenilirlik kat sayısını gösteren Tablo 2’de Cronbach Alfa kat sayıları görülmektedir. Bu değerler arzulan seviyesi % 60’ın üzerinde olması ve pozitif değer taşımasıdır. Örneğimize göre toplam 42 değişkene uygulanan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alfa kat sayısını %90,2, standardize edilmiş Cronbach Alfa kat sayısı ise %90,5 çıkmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3: Hotelling's T-Squared Test**

Hotelling's T- Squared	F	df1	df2	Sig.
510,488	5,134	43	32	,000

Tablo 3’de görüldüğü gibi Sig. ,000 olması dolayısı ile ifadeler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: T Testi Analizi Değerleri**

	İFADELER	ORT. Kadın / Erkek	F	Anlamlılık Düzeyi
1	İşim, yenilik yapmama, yeni bilgiler öğrenmeme ve becerilerimi geliştirmeme katkıda bulunmaktadır.	2,67 2,48	4,128	,045
2	İşim, kurum içinde ve kurum dışında bana saygınlık kazandırmaktadır.	1,82 2,33	8,694	,004
3	İşimle ilgili yetki ve sorumluluk dağılımı dengelidir.	2,62 2,87	,026	,872



4	İşimi severek yapıyorum.	2,05	2,27	3,002	,086
5	İşimde rahat ve serbest çalışma imanım vardır.	2,69	2,65	,132	,717
6	İşim, başarı duygusu vermektedir.	2,56	2,65	,393	,532
7	İşim, monoton değildir.	2,79	2,81	,713	,400
8	İşimde sürekli yer değiştirmekteyim.	3,38	3,73	1,971	,163
9	İşimde normalden fazla çalışmaktayım.	2,92	2,90	,036	,849
10	İşim, kuruma katılmadan önceki beklentilerime cevap vermektedir.	2,61	2,98	1,040	,310
11	Görevimle ilgili olarak almakta olduğum maaş yeterlidir.	3,03	3,30	,000	,983
12	Maaşlar eğitim düzeyiyle orantılı olmalıdır.	2,46	2,32	,582	,447
13	İşimde ücret dışı yapılan ödemeler (yiyecek, giyecek, prim vs.) yeterlidir.	3,54	3,62	,081	,777
14	Kurumumun çalışanlarına sunduğu kazançlar adil bir şekilde dağıılmaktadır.	3,26	3,75	,343	,559
15	Amirlerimden işimi daha iyi yapabilmem için destek görüyorum.	2,56	2,62	,007	,933
16	Önemli, üzüntülü ve sevinçli anlarımda amirlerim durumumla ilgileniyor ve bunları paylaşma isteği gösteriyor.	2,28	2,73	,388	,535
17	Amirlerim, işlerimi gereği gibi yapacağımı bilir ve bana güvenir.	2,38	2,48	,017	,897
18	Amirlerimin davranışları tutarlıdır.	2,53	2,71	,056	,813
19	Amirlerim işlerimi objektif ve demokratik bir şekilde değerlendirmektedir.	2,55	2,73	,921	,340
20	Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığımda amirim tarafından takdir edilmekteyim.	2,41	2,79	1,820	,180
21	Görevimi gereklerine uygun olarak yerine getirebilmem için çalıştığım bölümün fiziksel şartları (yerleşim, ısınma, temizlik, aydınlatma, araç-gereç vb.) uygundur.	2,82	2,67	,592	,592
22	Çalıştığım kurumun sosyal tesisleri var ve bunlardan faydalanmaktayım	3,51	4,02	2,952	2,952
23	İşyerimde kendisine inanıp güveneceğim iş arkadaşlarım var.	2,33	2,37	1,149	1,149
24	Çalışma arkadaşlarımla davranışları içtenlikli ve saygılıdır.	2,49	2,76	1,092	1,092

25	Önemli, üzüntülü ve sevinçli anlarımda iş arkadaşlarım bu duygularımı paylaşmaktadır.	2,05	2,60	6,929	6,929
26	İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyi düzeydedir.	2,05	2,24	5,177	5,177
27	İş arkadaşlarım mesleki bakımdan yeterlidir.	2,51	2,51	,014	,014
28	Bağlı olduğum yöneticimle ilişkilerim iyi düzeydedir.	2,11	2,27	,122	,122
29	İşimde kendimi geliştirebilmem için eğitim imkanı vardır.	2,79	3,00	,086	,086
30	İşimde, görevimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebileceğim bir ortam vardır.	3,05	3,15	,022	,022
31	Görevim sırasında tespit ettiğim hata ve eksiklikler, geliştirdiğim görüş ve öneriler ilgili makamlarca dikkate alınmaktadır.	2,97	2,90	,076	,076
32	Mesleğimde yükselebilmem için gerekli fırsatlar yönetimce sağlanmaktadır.	3,16	2,78	,003	,003
33	İşimde yükselme yolları adildir.	3,08	2,97	2,551	2,551
34	Beni etkileyen kararların alınmasında kararlara katılma imkanım vardır.	3,38	2,98	,155	,155
35	Kurumumda, kurum amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge gözetilmektedir.	3,21	2,92	,000	,000
36	Çalışanlar arasında eşitlik ilkesi uygulanmaktadır.	2,92	2,92	,434	,434
37	Kurumumda çok yönlü bir iletişim ağı vardır.	2,74	2,98	1,427	1,427
38	Kurumumdaki iletişim kanalları açıktır.	2,86	3,10	,020	,020
39	İşimden ve çalıştığım kurumdan gurur duyuyorum.	2,63	2,43	,124	,124
40	Görevimin anlamlı bir iş olduğuna inanıyorum.	2,42	2,29	,389	,389
41	İş güvencem var.	1,58	1,86	4,639	4,639
42	İşimle ilgili olarak geleceğe güvenle bakıyorum.	1,87	2,08	1,689	1,689

*Hotelling's T Testi F Değeri -5,134 Serbestlik Derecesi = 32 Anlamlılık Düzeyi = ,000*

Yukarıdaki Tablo 4'deki (Independent Samples Test) Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerler incelendiğinde  $p < 0,05$  düzeyinde olan, cinsiyet ile iş doyumunu ölçmek için sorulan 42 ifade içerisinde aralarında anlamlı farklılık olan ifadeler aşağıda sıralanmıştır:

- 1. Yargı: *“İşim; yenilik yapmama, yeni bilgiler öğrenmeme ve becerilerimi geliştirmeme katkıda bulunmaktadır.”* (Kadın 2,67; Erkek 2,48; Anlamlılık düzeyi 0,045). Bu yargının analiz sonuçlarına göre, erkek deneklerin "katılıyorum" seçeneğinde, kadın deneklerin ise "kararsızım" seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu sonucun *“İşim; yenilik yapmama, yeni bilgiler öğrenmeme ve becerilerimi geliştirmeme katkıda bulunmaktadır”* konusunda erkeklerin kadınlara oranla daha olumlu düşündükleri görülmüştür.
- 2. Yargı: *“İşim, kurum içinde ve kurum dışında bana saygınlık kazandırmaktadır.”* (Kadın 1,82; erkek 2,33; Anlamlılık düzeyi 0,04). Bu yargı ile ilgili sonuçlara bakıldığında hem kadın hem de erkek deneklerin "katılıyorum" seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Deneklerin aynı seçenekte yoğunlaşmalarına rağmen likert skalasına göre kadın deneklerin erkeklere oranla daha baskın bir şekilde bu yargıya katıldıkları belirtilebilir. Bu durumda *“işim, kurum içinde ve kurum dışında bana saygınlık kazandırmaktadır”* yargısı her iki cinsiyet için de geçerli olmakla birlikte, kadın denekler açısından daha fazla anlam taşımaktadır.
- 27. Yargı: *“iş arkadaşlarım mesleki bakımdan yeterlidir.”* (Kadın 2,51; Erkek 2,51; Anlamlılık düzeyi 0,014). Analiz sonuçlarından yola çıkarak 27. yargıya hem kadın hem erkek deneklerin eşit oranda "katılıyorum" seçeneğini tercih ettikleri ifade edilebilir. Bu sonuç tüm deneklerin ortalama olarak iş arkadaşlarının mesleki açıdan yeterli gördüğü şeklinde yorumlanabilir.
- 30. Yargı: *“İşimde, görevimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebileceğim bir ortam vardır.”* (Kadın 3,05; Erkek 3,15; Anlamlılık düzeyi 0,022). Bu yargının analiz sonuçlarına bakıldığında erkek ve kadın deneklerin "kararsızım" seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Dolayısı ile deneklerin, iş yerlerinde bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecekleri bir ortam olduğu konusunda net fikirleri olmadığı söylenebilir. Bu durum, kendilerinin, bu teknik konuyla ilgili olarak yeterli bilgilerinin bulunmayışından kaynaklanabilir.
- 32. Yargı: *“Mesleğimde yükselebilmem için gerekli fırsatlar yönetimce sağlanmaktadır.”* (Kadın 3,16; Erkek 2,78; Anlamlılık düzeyi 0,003). Bu yargıya ait

analiz sonuçlarına göre denekler "kararsızım" seçeneği üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu durumun da deneklerin mesleki gelişimleri için yönetimce gereken fırsatların oluşturulması konusunda olumlu ya da olumsuz bir fikirleri olmadığı söylenebilir.

- 35. Yargı: “*Kurumumda, kurum amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge gözlemlenmektedir.*” (Kadın 3,21; Erkek 2,92; Anlamlılık düzeyi 0,000). Bu yargıdan elde edilen analiz sonuçlarına göre deneklerin "kararsızım" seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmüştür. Yönetimin uygulayacağı şeffaflık ile konunun insan kaynaklarının zihninde daha net anlaşılmasını ve bu kanalla doyuma katkıda bulunmak amaçlanabilir.

38. Yargı: “*Kurumumdaki iletişim kanalları açıktır.*” (Kadın 2,86; Erkek 3,10; Anlamlılık düzeyi 0,020). Bu yargının analiz sonuçlarına bakıldığında erkek ve kadın deneklerin "kararsızım" seçeneğinde yoğunlaştıkları ancak erkeklerin biraz daha katılıyorum seçeneğine yakın oldukları görülmektedir. Yönetim, örgütün sağlık, mutluluk, süreklilik ve iş doyumunu açısından çok önemli bir alan olan iletişim konusuna yatırım yapmalı ve hemen her insan kaynağının çok net olarak iletişim kanallarının iyi çalıştığı hususunda çalışanlarını ikna etmelidir.

## SONUÇ

Bu çalışma; Karabük ilinde bir kamu kurumunda çalışanların iş doyumunda cinsiyet değişkenine göre bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen ankettten elde edilen veriler üzerinde istatistiksel analizler gerçekleştirilmiş, yeterli anlamlılık düzeyine ulaşan ifadeler doğrultusunda aşağıdaki yorumlar ve genellemeler yapılmıştır:

- Elde edilen verilere göre erkek denekler; yaptıkları işin, yenilikçiliklerini geliştirdiğini, kendilerine yeni nitelikler kazandırdığını ifade etmişlerdir. Bu olumlu düşünce çalışanlarda iş doyumuna zemin hazırlayacak ve davranış ve tutumlarını pozitif yönde etkileyecektir. Kökay (2007)'in yapmış olduğu çalışmada da bu çalışmada olduğu gibi erkek deneklerin işlerinin, yenilikçiliklerinin ve becerilerini geliştirmekte olduğu yönündeki algılarının kadın deneklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- Kadın deneklerin erkek deneklere nazaran iş ortamında saygınlığa daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Kadın denekler tarafından saygınlığa verilen bu önem, onların kurumda yükselebilmek için daha fazla çalışacakları şeklinde yorumlanabilir. Bu sebeple işinin kendisine saygınlık kazandırdığını düşünen çalışanlarda iş doyumunu daha

yüksek oranda olacağı düşünülmektedir.

- Yapılan analiz bulgularına göre iş arkadaşlarının mesleki bakımdan yeterli olduğunu düşünen erkek ve kadınların oranı eşittir. Dolayısı ile hem erkek denekler hem de kadın deneklerin iş arkadaşlarının mesleki yeterliliklerinin iyi düzeyde olduğunu ifade etmektedirler. Bu ifade araştırmanın yapıldığı iş ortamının kişilerarası ilişkiler açısından iyi olduğunu, çalışanların birbirleri hakkında olumlu duygular taşıdığını gösterebilir. Bu olumlu duygular da çalışanlar açısından iş doyumunu olarak kendi davranışlarına yansıyabilmektedir.
- Kadın deneklerin işlerinde görevleri ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip edebilecekleri bir ortamın varlığını daha fazla önemsedikleri analiz sonuçları ışığında görülmektedir. Bu durum kadın deneklerin erkek deneklere göre yeni gelişmelere daha fazla meraklı oldukları ve daha fazla takip ettiklerini gösterdiği düşünülmektedir. Kadın denekler için yeni gelişmeleri takip edecekleri ortam sağlandığında iş doyumuna pozitif bir katkı sağlayacağı söylenebilir.
- Mesleklerinde yükselebileme fırsatlarının yönetimce sağlanması erkek denekler tarafından önemsendiği görülmektedir. Bu durumun da yukarıdaki ilk maddede olduğu gibi erkek deneklerin gelişimine kadın deneklere oranla daha fazla önem verdiğini gösterdiği düşünülmektedir. Bu iki madde birbirini desteklemektedir.

Sonuç olarak; araştırma bulgularından ve yapılan yorumlardan yola çıkılarak çalışanların iş doyumunu etkileyen -her kuruma özel- birçok farklı faktör olduğu söylenebilir. Tüm bu faktörleri dikkate alarak insan kaynaklarına verilecek her türlü desteğin iş doyumunu için katkı sağlayacağı, bu katkının da örgütlere iş verimliliği ve çalışan devamlılığı olmak üzere birçok konuda olumlu etkisi olacağı açıktır. İster kamu kesimi isterse özel kesim olsun, hemen her kurum, tüm uygulamalarını gözden geçirmeli ve insan kaynaklarının moral ve motivasyonlarını arttırıp, iş doyumlarına katkı yapacak ve örgütte kalmalarını sağlayacak yol, yöntem, tarz uygulamalarını arttırmalıdır. Bu anlamda yapılacak ilk iş, yöneticilerin, hangi etken, uygulamaların insan kaynaklarının doyumuna katkı yaptığını öğrenmek ve adım adım bu uygulamaları gerçekleştirmek için harekete geçmektir. Çalışanların cinsiyetlerine göre iş doyumlarında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapmış olduğumuz bu çalışmanın, öncelikle araştırma yapılan kurum çalışanlarının iş doyumlarını artırması ve hayat kalitelerine katkı yapacağı, kullanılan ölçme aracı ve yöntemin alanda yapılacak sonraki çalışmalarla literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Clark, A.E. (1997), "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?", *Labour Economics*, 4(4), pp. 341-372.

Demirel, R. (1989). Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Fiorillo, D., & Nappo, N. (2014). Job satisfaction in Italy: Individual characteristics and social relations. *International Journal of Social Economics*, 41(8), pp. 683-704.

Gazioglu, S. and Tansel, A. (2006), "Job satisfaction in Britain: individual and job related factors", *Applied Economics*, 38(10), pp. 1163-1171.

Hulin, C.L., Roznowski, M., Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: empirical and theoretical discrepancies & integration. *Psychological Bulletin*, 97: pp. 233-250.

Kalay, F., Arslan, H., & Oflas, S. (2013). Kadrolu ve 4/B sözleşmeli yardımcı sağlık personellerinin iş doyumlarının karşılaştırılması/Comparison the job satisfaction of permanent and 4/B contracted health care providers. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), pp.111-121.

Kökay, B. (2007). Creditwest Bank Ltd. Çalışanlarının İş Doyumunun Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.

Luthans, F. (1995): *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc.

Muchinsky, P.M. (2000). *Psychology Applied to Work (Sixth Edition)*. USA: Wadsworth.

Örücü, Edip, (2010). Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve Balıkesir Emniyet Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Mevzuat Dergisi* 13(145).

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64.

Sloane, P.J. and Williams, H. (2000), "Job satisfaction, comparison earnings and gender", *Labour*, 14(3), pp. 473-501.

Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Spector, P.E.(1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage.

Vamık, Neriman. (2003). İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. YDÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa.

Van P., vd. (2003), "The anatomy of subjective well-being", *Journal of Economic*

Behavior & Organization, 51(1), pp. 29-49.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi 4(2), ss.1-18.

Yıldız, G. (2004). Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu, 1924-2004 Musiki Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumu Bildirisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Yılmaz S.M., vd. (2014). Job Satisfaction Level of Academicians in Faculty of Education, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 116, pp.1021-1025.

Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. Asian Social Science, 9(1), pp. 293-298.