

BİREYSEL DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİNİN FİNANS SEKTÖRÜNDE İNCELENMESİ

Atilla Yelboğa¹

Özet: Bu araştırmanın temel amacı çalışanlar ve işletmeler açısından son derece önemli olan iş doyumunu etkileyen demografik değişkenleri incelemektir. Bu çerçevede araştırmanın amacı, İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir Finans Kuruluşunda çalışan 300 personelin iş doyumunun Minnesota İş Doyum Ölçeği ile ölçümü ve cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Çalışma sonucunda, iş doyumunun yaş ve iş deneyimi (kıdem) değişkenleri bakımından farklılaştığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumuna, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Demografik Değişkenler

THE EXAMINATION DEMOGRAPHIC VARIABLES WITH JOB SATISFACTION IN FINANCE SECTOR

Abstract: The main aim of this study is to analyze the concept of job satisfaction in terms demographic variables. In this framework, the purpose of this study is to measure personnel's job satisfaction through Minnesota Satisfaction Questionnaire (Short Form) in the financial sector and to examine the effect of demographic variables like sexuality, age, title, seniority and education levels. Survey results indicates that this variables are related to job satisfaction. In this study, it has been found that job satisfaction levels are different with respect to age and seniority variables in finance sector.

Key Words: Job Satisfaction, Minnesota Satisfaction Questionnaire, Demographic Variables

1. İŞ DOYUMU

İş doyumuna, çalışanın işini yapması karşılığı duyduğu manevi hazdır. Doğal olarak iş doyumunun, işin özellikleriyle çalışanın isteklerinin birbirine uyduğunda gerçekleştiğini ifade edebiliriz. Çalışanın işine karşı duyduğu olumsuz tavırlar da, iş doyumuna nedene olacaktır.

İş doyumuna bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgilidir (Muchinsky, 2000). İş doyumuna, insanların işleriyle ilgili duygularını yansıtan tutumsal bir değişkendir. Basit olarak iş doyumuna insanların işlerinden

¹ Dr., İnsan Kaynakları Uzmanı, e-posta: ayelboga@gmail.com

hoşlanma derecesidir, iş doyumsuzluğu da insanların işlerinden hoşlanmama derecesidir (Spector, 1996).

İş doyumu, iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarla ilgilidir; işle ilgili pek çok faktöre bağlıdır. Bireysel özellikler de iş doyumunu etkileyebilirler. Motivasyonun ve işle ilgili isteklerin/beklentilerin yüksek olması da işe yönelik tutumları etkilemektedir. Bazı çalışanlar için iş doyumu kararlı ve durağandır, işin özelliklerinden bağımsızdır. Statü, ücret, çalışma koşulları ve hedeflerdeki değişiklikler bu insanların iş doyumlarını çok az etkiler. Mutluluğa (doyum) ya da mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik kişisel eğilimler koşulları çok az değiştirir (Schultz & Schultz, 1998).

İş doyumunun sistematik bir şekilde incelenmesinde motivasyon kuramlarının etkisi bulunmaktadır. Literatürde en sık rastlanan motivasyon kuramları olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Adams'ın Eşitlik Kuramı olarak adlandırılan kuramların halen önemini koruduğu ve iş doyumu araştırmalarında kullanıldığı görülmektedir.

Bireysel özelliklerin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu v.b. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir.

İş doyumuna ilişkin olarak, özellikle yabancı kaynaklı, pek çok araştırma yapılmış ve iş doyumunu etkileyen etmenler belirlenmeye çalışılmıştır. Yurtdışında üzerinde oldukça fazla araştırma yapılmış olmasına karşın, Türkiye'de iş doyumuna ilişkin araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. İş doyumunu etkileyen etmenler hakkında kapsamlı bir araştırma yapan Locke (1976), iş doyumu hakkında o tarihe kadar, üç yüzden fazla bilimsel yayın ve çalışmanın yapıldığını, Landy (1989) ise iş doyumu ile ilgili yapılan araştırmaların, o tarihe kadar, altı binin üzerinde olduğunu belirtmişlerdir.

Cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi, öğrenim durumu ve kişilik gibi pek çok bireysel özellik iş doyumunu ve işle ilgili tutumları etkileyebilir. Bununla beraber bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir. Ancak örgütler pek çok çalışan için iş doyumunu yordayabilmektedir (Schultz & Schultz, 1998).

Bu araştırma kapsamında ele alınacak bireysel demografik özelliklerden olan cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu değişkenlerinin literatürde iş doyumuyla olan ilgili ilişkisini açıklayan bulgular aşağıda verilmektedir.

Cinsiyet: Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık yoktur. Hulin ve Smith (1964) yılında 295 erkek ve 164 kadın katılımıyla yaptığı araştırmada kadınların işlerinden daha az doyum aldıkları sonucuna varmışlardır (DeMato, 2001). Ancak, araştırmacılar bu durumun, cinsiyet faktörünün kendisinden ziyade, kadınların aynı iş için erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları, aynı ödülleri kazanmak için daha ağır çalışmaları gerektiğini hissetmeleri gibi durumlardan kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir.

İş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkında yapılan bir araştırmada, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeninin kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. İş doyumundaki cinsiyet ayrımı, gençler, yüksek eğitilmişler, profesyonel ya da idari konumda bulunanlar arasında gözlenmemiştir. Aynı araştırma da, evliliğin ise kadınların iş doyumları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ancak erkeklerin iş doyumlarını etkilemediği sonucuna varılmıştır (Clark, 1997).

İş doyumu ve cinsiyet değişkeni ile ilgili Türkiye’de yapılmış araştırmalara bakıldığında da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir. Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, iş doyumunu etkileyen en önemli özelliğin cinsiyet olduğu belirlenmiştir. Buna göre, kadınların iş doyumları erkeklerin iş doyumundan daha düşüktür. Araştırmacı bu sonucun kadınlarda doyumsuzluk yaratan asıl faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir. Şahin (2003)’ün yöneticilerin iş doyumu üzerine yaptığı araştırmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bilgiç (1998) ise cinsiyetin genel iş doyumu ile bir ilişkisi olmadığını ancak ücret ve fiziksel koşullar hakkında kadınların daha düşük doyuma sahip olduklarını ifade etmiştir.

Yaş: Genel olarak iş doyumu yaşla birlikte artmaktadır. Gençler daha düşük düzeylerde iş doyumu bildirmektedirler. Genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olamadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadırlar (Schultz & Schultz, 1998). Yaşlı olan çalışanların yaş ve iş doyumu açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Daha yaşlı olan çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler. Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar (Spector, 1996). Yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş doyumuna yol açan bir etken olabileceğinden söz edilmektedir (Mortimer, 1979). Yaşı daha büyük olan çalışanlar işle ilgili koşullara daha iyi uyum

sağlamışlardır. İnsanların iş doyumlarının 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı bildirilmiştir (Greenberg & Baron, 1997).

Unvan: Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında uyguladığı anketler aracılığı ile toplanan veriler esas alınarak yapılan bir araştırmada araştırmacılar, bireyin hiyerarşik konumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği görülmüştür. Diğer yılların verileri ile yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır (Ebeling & King, 1981). Yapılan başka bir araştırma sonucunda, unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani unvan arttıkça iş doyum düzeyinde de bir artış görülmektedir. Bununla birlikte aynı çalışmada unvan iş doyumunu ilişkisinin iki ara değişken tarafından düzenleniyor olabileceği de vurgulanmaktadır (Robie ve diğerleri, 1998). Bunlardan biri kültürdür. Araştırmacılar kültürü “iktidar mesafesi” kavramıyla somutlaştırmışlardır. Araştırmacılara göre, iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan; yani bireyleri arasında sosyal konum, prestij, zenginlik ve haklar açısından büyük eşitsizlikler olan kültürlerde unvanın iş doyumunu etkisi üzerindeki daha fazla olacaktır. Örgütün amacı iş doyumunu yükseltmek olduğunda, bu ara değişkenin etkisi dikkate alınırsa, kültürdeki yüksek iktidar mesafesi düzeylerini azaltmak gerekeceği söylenilebilir. Unvan ve iş doyumunu ilişkisini düzenleyen ikinci ara değişken ise unvana yüklenen işlevidir. Unvan işin özellikleri kuramında açıklanan işin karmaşıklığı (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri besleme) üzerinden tanımlandığında iş doyumunu ile arasındaki ilişki daha kuvvetli olacak ve iş doyumunu arttırmada manipule edilebilecektir; ancak ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş doyumunu arttırmada kullanılması pek mümkün olmayacaktır. Türk çalışanlarla yapılan araştırma da maaş ve iş doyumunu pozitif ilişkili bulunmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığı ifade edilmiştir. Yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar (Bilgiç, 1998).

İş Deneyimi (Kıdem): İş yaşamına yeni başlamış olan kişiler işlerinden doyum sağlama eğiliminde olmaktadır. Bu dönemdeki

teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini de kapsamaktadır. İş yeni olduğu için kişiye ilginç ve çekici görünebilir. Erken oluşan bu doyum, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi sürmeyince azalmaktadır. İşindeki ilk birkaç yıldan sonra çalışanın cesareti kırılmakta ve kurum içindeki terfisi oldukça yavaş olmaktadır. Yapılan çalışmalarda çalışma hayatının ilk yıllarında iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur (Schultz & Schultz, 1998). İşe yeni başlayan çalışanlar, çalışma arkadaşlarından ve kendilerinden daha kıdemli olan çalışanlardan sosyal destek elde edemezlerse daha yüksek düzeylerde iş doyumunu bildirmektedirler (Nelson & Quick, 1991). Türkiye’de yapılan bir araştırmada kıdemin dışsal iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Bilgiç, 1998). Bu araştırma aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir nedeni olabileceğini ortaya koymaktadır.

Öğrenim durumu: Öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden inceleyen bir araştırmada, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğunu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmüştür. Bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceği ifade edilmektedir (Burris, 1983). Türkiye’de yapılan bir araştırmanın sonucu ise öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Bilgiç, 1998). 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 şikayetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler.

Bu açıklamalar doğrultusunda ve yapılan literatür taramalarında ülkemizde finans sektöründe çalışanların iş doyumlarının bireysel demografik değişkenlerle olan ilişkileri konusunda yapılmış çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülerek bu araştırmanın yapılması planlanmıştır.

2. AMAÇ

Yukarıda ifade edilen temel sorun bağlamında bu araştırmanın genel amacı; finans sektöründe bireysel demografik değişkenlerin, iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemektir.

Araştırma da bu genel amaca ulaşabilmek için, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. “Cinsiyet” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
2. “Yaş” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
3. “Unvan” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
4. “İş deneyimi (Kıdem)” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
5. “Öğrenim durumu” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

3.YÖNTEM

Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen tarama türündeki bu araştırma için aşağıda araştırma grubu, veriler ve toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizi verilmiştir.

3.1. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir finans kuruluşunun Genel Müdürlüğü'nde çalışan 300 personel oluşturmaktadır.

3.2. Veriler ve Toplanması

Verilerin toplanması ilgili finans kuruluşunda araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırma için kullanılan ölçme aracı araştırma grubuna dağıtılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

Genel doyum ölçeğinde bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeğinin başına katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Minnesota İş Doyum Ölçeği ile toplanan veriler, analiz için SPSS for Windows programına girilmiştir. Veri girişi tamamlandıktan sonra araştırmanın amaçları doğrultusunda uygun istatistik teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Gruplar içinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu doğrultuda, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla ölçeğe verilen yanıtların personelin cinsiyetine göre değişip değişmediğine t-testi ile, yaş ve iş deneyimi (kıdem) durumuna göre değişip değişmediğine ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile bakılmış, gruplar arasında fark bulunduğu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere post-hoc Scheffe testleri yapılmıştır. Araştırma grubunun ölçeğe verdikleri puanların unvan ve öğrenim durumuna ($n < 30$ olduğu için) göre değişip değişmediğini belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H ile bakılmıştır.

Analizlerde cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu değişkenleri kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeni erkek ve kadın olmak üzere iki grup altında incelenmiştir. Yaş değişkeni ile ilgili olarak; "30 ve altı", "31-40" ve "41 ve üstü" olmak üzere üç grup olarak belirlenmiştir. Unvan değişkeni ise, "Yönetici", "Şef" ve "Uzman" olmak üzere üç grupta incelenmiştir. İş Deneyimi (kıdem) değişkeni ile ilgili olarak; "5 yıl ve altı", "6-10 yıl", "11-15 yıl" ve "16 yıl ve üstü" olmak üzere dört grup olarak

belirlenmiştir. Öğrenim düzeyi değişkeni ile ilgili olarak; Yüksek Okul, Üniversite, Yüksek Lisans ve Diğer olmak üzere dört grup olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde toplanan verilerden istatistiksel çözümler sonucu elde edilen bulgular bu bölümde verilmektedir. Bulguların sunulmasında öncelikle araştırma grubunun genel yapısını tanıttıca istatistiksel dağılımlara yer verilerek diğer bulgular araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunulduğu sırasına göre değerlendirilmiştir.

Araştırma sürecinde elde edilen bireysel demografik verilere göre çalışma grubunu oluşturan personelin cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu değişkenlerine ait dağılımlar; ayrıca araştırma grubunu oluşturan personele uygulanan İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların; \bar{x} , ss , Sh_x değerleri çizelgeler halinde verilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni için Frekans, % ve %_{vig} Değerleri

Cinsiyet	Frekans	%	% _{vig}
Erkek	143	47,7	47,7
Kadın	157	52,3	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo 1.de verildiği gibi, araştırma grubu 143 erkek (%47,7) ve 157 kadın (%52,3) kadın olmak üzere 300 personelden oluşmaktadır.

Tablo 2. Yaş Değişkeni için Frekans, % ve %_{vig} Değerleri

Cinsiyet	Frekans	%	% _{vig}
30 ve altı	99	33,0	33,0
31 – 40	122	40,7	73,7
41 ve üstü	79	26,3	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo 2. de araştırma grubunu oluşturan personelin yaş dağılımı verilmiştir.

Grubun yaş ortalaması $\bar{x} = 35,17$; standart sapması ise $ss=8,04$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırma grubunun 99’u (%33,0)

30 yaş ve altı, 122'si (%40,7) 31-40 yaş arası; 79'u da (%26,3) 41 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3. Unvan Değişkeni için Frekans, % ve %_{yig} Değerleri

Cinsiyet	Frekans	%	% _{yig}
Uzman	269	89,7	89,7
Yönetici	17	5,7	95,3
Şef	14	4,7	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo 3.'de görüldüğü gibi araştırma grubunu oluşturan personelin 269'u (% 89,7) Uzman, 17'si (% 5,7) Yönetici, 14'ü de (%4,7) Şef unvanına sahip olarak görev yapmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 4. İş Deneyimi (Kıdem) Değişkeni için Frekans, % ve %_{yig} Değerleri

Cinsiyet	Frekans	%	% _{yig}
5 yıl ve altı	173	57,7	57,7
6-10 yıl	84	28,0	85,7
11-15 yıl	21	7,0	92,7
16 yıl ve üstü	22	7,3	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo 4'de görüldüğü gibi araştırma grubunun 173'ü (% 57,7) 5 yıl ve altı, 84'ü (% 28,0) 6-10 yıl, 21'i (%7,0) 11-15 yıl, 22'si (%7,3) 16 yıl ve üstü iş deneyimine (kıdem) sahiptirler.

Tablo 5. Öğrenim Durumu Değişkeni için Frekans, % ve %_{yig} Değerleri

Cinsiyet	Frekans	%	% _{yig}
Yüksek Okul	55	18,3	18,3
Üniversite	218	72,7	91,0
Yüksek Lisans	16	5,3	96,3
Diğer	11	3,7	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo 5'de görüldüğü gibi araştırma grubu oluşturan personelin 55'i (% 18,3) yüksek okul, 218'i (%72,7) üniversite, 16'sı (% 5,3) yüksek lisans ve 11'i (% 3,7) diğer öğrenim durumu grubunda bulunmaktadır.

Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarına Ait N, \bar{x}, Sh_x ve SS Değerleri

Puan	N	\bar{X}	SS	Sh_x
İç Tatmin	300	3,919	0,025	0,441
Dış Tatmin	300	3,140	0,027	0,458
Genel	300	3,769	0,024	0,412

Tablo 6’da personelin iş tatmini ölçeği alt boyutlarından elde ettikleri ait veri sayısı (N), aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (ss) ve aritmetik ortalamanın standart hata değerleri (Sh_x) sunulmuştur.

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan personelin iş tatmini ölçeğinden elde ettikleri puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığında ve aralarında ilişkilere ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. İç-dış ve Genel Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t test Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X}	ss	Sh_x	t Testi		
						t	Sd	p
İç Doyum	Erkek	144	3,91	0,44	0,04	-0,497	298	0,619
	Kadın	157	3,93	0,44	0,04			
Dış Doyum	Erkek	144	3,12	0,41	0,03	-0,812	298	0,417
	Kadın	157	3,16	0,50	0,04			
Genel Doyum	Erkek	144	3,75	0,40	0,03	-0,871	298	0,385
	Kadın	157	3,79	0,42	0,03			

*p<,05

Tablo 7’de görüldüğü üzere, araştırma grubunu oluşturan personelin iç-dış ve genel doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuca göre kadın ve erkek personelin iç-dış ve genel doyum düzeylerinin birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 8. İç-dış ve Genel Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İç Doyum	30 ve altı	99	3,90	0,48	Gruplararası	0,92	2	0,458	2,380	0,094
	31-40	122	3,87	0,42	Gruplariçi	57,11	297	0,192		
	41 ve üstü	79	4,01	0,40	Toplam	58,03	299			
	Toplam	300	3,92	0,44						
Dış Doyum	30 ve altı	99	3,11	0,51	Gruplararası	0,67	2	0,333	1,592	0,205
	31-40	122	3,11	0,41	Gruplariçi	61,94	297	0,209		
	41 ve üstü	79	3,22	0,46	Toplam	62,61	299			
	Toplam	300	3,14	0,46						
Genel Doyum	30 ve altı	99	3,74	0,45	Gruplararası	1,26	2	0,628	3,761	0,024*
	31-40	122	3,72	0,38	Gruplariçi	49,41	297	0,167		
	41 ve üstü	79	3,88	0,40	Toplam	50,67	299			
	Toplam	300	3,77	0,41						

* p<,05

Tablo 8’de görüldüğü üzere, araştırma grubunu oluşturan personelin iç-dış ve genel doyum puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, personelin iç ve dış doyum grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı ancak personelin genel iş doyumunun istatistiksel olarak p<,05 düzeyinde manidar olduğu görülmüştür. Belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz teknikleri kullanılmıştır.

ANOVA sonrası Levene’s testi ile grup dağılımlarının homojenliği kontrol edilerek, scheffe testi yapılmış ve sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Genel İş Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh _x	p
30 ve altı	31-40	0,021	0,055	0,928
	41 ve üstü	-0,134	0,062	0,098
31-40 arası	30 ve altı	-0,021	0,055	0,928
	41 ve üstü	-0,155	0,059	0,033*
41 ve üstü	30 ve altı	0,134	0,062	0,098
	31-40	0,155	0,059	0,033*

* p<,05

Tablo 9’ da görüldüğü üzere genel iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucu farklılığın 31-40 arası yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında, 41 ve üstü yaş grubu lehine gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 10. İç-dış ve Genel Doyum Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X}	X^2	sd	p
İç Doyum	Uzman	269	147,476	3,509	2	0,173
	Yönetici	17	184,824			
	Şef	14	166,929			
	Toplam	300				
Dış Doyum	Uzman	269	148,063	3,769	2	0,152
	Yönetici	17	188,765			
	Şef	14	140			
	Toplam	300				
Genel Doyum	Uzman	269	147,636	3,095	2	0,213
	Yönetici	17	185,588			
	Şef	14	152,036			
	Toplam	300				

* p<,05

Tablo 10’ da görüldüğü gibi, araştırma grubunu oluşturan personelin iç-dış ve genel iş doyum puanlarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere, araştırma grubunu oluşturan personelin iç-dış ve genel doyum puanlarının İş Deneyimi (Kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, personelin iç ve dış doyum grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı ancak personelin genel iş doyumunun istatistiksel olarak p<,05 düzeyinde manidar olduğu görülmüştür. Belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz teknikleri kullanılmıştır.

ANOVA sonrası Levene’s testi ile grup dağılımlarının homojenliği kontrol edilerek, scheffe testi yapılmış ve sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 11. İç-dış ve Genel Doyum Puanlarının İş Deneyimi (Kıdem) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İç Doyum	5 yıl ve altı	78	3,95	0,45	Gruplararası	1,41	2	0,47	2,462	0,063
	6-10 yıl	100	3,83	0,48	Gruplarıçi	56,61	297	0,19		
	11-15 yıl	51	3,92	0,38	Toplam	58,03	299			
	16 yıl ve üstü	71	4,01	0,40						
	Toplam	300	3,92	0,44						
Dış Doyum	5 yıl ve altı	78	3,17	0,47	Gruplararası	0,91	2	0,30	1,449	0,229
	6-10 yıl	100	3,08	0,45	Gruplarıçi	61,70	297	0,21		
	11-15 yıl	51	3,11	0,40	Toplam	62,61	299			
	16 yıl ve üstü	71	3,21	0,49						
	Toplam	300	3,14	0,46						
Genel Doyum	5 yıl ve altı	78	3,80	0,41	Gruplararası	1,75	2	0,58	3,509	0,016*
	6-10 yıl	100	3,68	0,44	Gruplarıçi	48,92	297	0,17		
	11-15 yıl	51	3,75	0,36	Toplam	50,67	299			
	16 yıl ve üstü	71	3,88	0,40						
	Toplam	300	3,77	0,41						

* p<,05

Tablo 12'den anlaşılacağı üzere, genel iş doyum puanlarının iş deneyimi (kıdem) değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonrası post-hoc scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın 6-10 yıl arası kıdem grubu ile 16 yıl ve üstü kıdem grubu arasında, 16 yıl ve üstü kıdem grubu lehine gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 13'de görüldüğü gibi, araştırma grubunu oluşturan personelin genel iş doyum puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre genel iş doyum düzeyinin öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 12. Genel İş Doyum Puanlarının İş Deneyimi (kıdem) Değişkenine Göre Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh _x	p
5 yıl ve altı	6-10 yıl	0,121	0,062	0,282
	11-15 yıl	0,050	0,074	0,926
	16 yıl ve üstü	-0,078	0,067	0,715
6-10 yıl	5 yıl ve altı	-0,121	0,062	0,282
	11-15 yıl	-0,071	0,070	0,789
	16 yıl ve üstü	-0,199	0,063	0,021*
11-15 yıl	5 yıl ve altı	-0,050	0,074	0,926
	6-10 yıl	0,071	0,070	0,789
	16 yıl ve üstü	-0,128	0,075	0,400
16 yıl ve üstü	5 yıl ve altı	0,078	0,067	0,715
	6-10 yıl	0,199	0,063	0,021*
	11-15 yıl	0,128	0,075	0,400

* p<,05

Tablo 13. İç-dış ve Genel Doyum Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X}	X^2	sd	p
İç Doyum	Yüksek Okul	55	166,40	7,526	3	0,057
	Üniversite	218	142,56			
	Yüksek Okul	16	176,13			
	Diğer	11	191,14			
	Toplam	300				
Dış Doyum	Yüksek Okul	55	157,35	2,494	3	0,476
	Üniversite	218	145,76			
	Yüksek Okul	16	162,34			
	Diğer	11	178,91			
	Toplam	300				
Genel Doyum	Yüksek Okul	55	160,71	5,272	3	0,153
	Üniversite	218	143,79			
	Yüksek Okul	16	168,94			
	Diğer	11	191,45			
	Toplam	300				

* p<,05

5. SONUÇLAR

Bu bölümde araştırma soruları doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak varılan sonuçlar ve bunların olası nedenleri ile ilgili tartışmalara yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin, iş doyumunu ile ilgili araştırmanın amacı göz önüne alındığında geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın yaş değişkeni ile ilgili bulgusu, Lee ve Wilbur (1985)'un üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Buna göre ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumunu artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamakta ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri ve grup konusundaki bulgusu ise bu grubun işin dışsal özellikleri, ani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı; bu durumda yine iş doyumunu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur.

Araştırmada cinsiyet değişkeninin personelin genel doyum düzeyine etkisi bulunmamaktadır. Cinsiyetin iş doyumunda etkili olmaması, Loscocco (1990)'un benzer koşullar altında işlerine karşı her iki cinsiyetinde aynı tepkileri vereceği bulgusunu desteklemektedir. Araştırma grubunun yapıldığı finans sektöründeki işletme söz konusu olduğunda kadın ve erkek personelin benzer koşullar altında çalışmakta oldukları; dolayısıyla işlerine verdikleri tepkilerin de benzer olmasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir.

Araştırmada unvan değişkeninin genel iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ebeling ve King (1981), yaptıkları meta-analiz sonucunda unvanın iş doyumuyla ilişkili bir değişken kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu belirttikleri görülmektedir. Ancak buna karşı çıkan görüşlerde mevcuttur. Örneğin, Robie ve diğerleri (1998) unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulamaktadır. Bununla birlikte araştırmacılar “kültür” ve “unvana yüklenen işlevleri” birer değişken olarak kabul etmişlerdir. Buna göre, birinci değişken olan iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan kültürlerde unvanın iş doyumunu etkisi üzerindeki etkisinin daha fazla olacağını belirtmişlerdir. İkinci değişken olan unvana yüklenen işlevin, işin karmaşıklığı üzerinden tanımlandığında iş doyumunu ile arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağını ancak ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş doyumunu artırmada kullanılmasının pek mümkün olamayacağını belirtmişlerdir.

Araştırmanın iş deneyimi (kıdem) değişkeni ile ilgili bulgusu, Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987), örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak iş deneyiminin (kıdemin), iş doyumunu ile ilişkili olduğu yönündeki bulguları ile desteklemektedir. Genel Müdürlük personeli arasında iş doyum düzeyi en yüksek olan grup 5 yıl ve altı ile 16 yıl ve üstü üzeri kıdeme sahip olan gruptur. Doyum düzeyi en düşük olan grup 6-10 yıl arası kıdeme sahip olurken, 11-15 yıla arası kıdeme sahip olanlarda bu düzeyin yükselmeye başladığı görülmektedir. Bu durum ise Ronen (1978) bireylerin işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığına, aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağına ilişkin bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ronen (1978), başlangıçtaki görece doyumun azalmasını ve kıdem arttıkça yeniden yükselmeye başlamasını bireylerin zamanla beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamaları şeklinde açıklamaktadır.

Bu çalışmada iş deneyimi (kıdem) süresinin artmasıyla yaşın da arttığı düşünülürse, bu iki değişkenin birbirini etkilediği ve birbirine bağımlı değişkenler olduğu ileri sürülebilir.

Araştırmanın öğrenim durumu değişkeni ile ilgili bulgusu, personelin öğrenim düzeyine göre iş doyum düzeyinin farklılaşmadığıdır. Başka bir deyişle, araştırmanın sonuçları öğrenim düzeyi ile iş doyumunun istatistiksel bakımdan ilişkisi olmadığını göstermiştir. Bu sonuç, Bilgiç (1998)'in yaptığı araştırma sonucuna göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmadığı yönündeki bulgusunu desteklemektedir.

6. ÖNERİLER

Bu çalışmada bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu açısından önemli kavramlar olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda bireysel demografik değişkenlere ilgili çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara aşağıdaki öneriler verilebilir.

1. Finans sektöründe 300 personelin katıldığı bu çalışmada bireysel demografik değişkenler cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu olarak incelenmiştir. Ancak bireysel demografik değişkenler içinde farklı değişkenlerde (kişilik vb.) olduğu bilinmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda farklı demografik değişkenlerinde iş doyum düzeyi ile ilişkisi incelenebilir.

2. Ülkemizde demografik değişkenlerin iş doyumunu ilişkisi konusunda araştırmaların oldukça sınırlı olduğu düşünüldüğünde, ileri de yapılacak

araştırmaların farklı sektörlerde çalışan personel üzerinde yapılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Bu araştırma da demografik değişkenlerin iş doyumunu düzeyi ile ilişkisi değişken bazında incelenmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda demografik değişkenlerin iş doyumunu düzeyi ile ilişkisinin aynı anda birden fazla değişkenin birlikte iş doyumunu üzerindeki etkileri daha derinlemesine incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Baycan, F.A., (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul
- Bilgiç, R., (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, 132(5), p.549-558.
- Brush, D.H., Moch, M.K. and Pooyan, A., (1987). Individual Demographic Difference and Job Satisfaction, *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), p. 139-155.
- Burris, V. (1983). The social and Political Consequences of Overeducation, *Amerikan Sociological Review*, 48(8), p.454-467.
- Clark, A.E. (1997). Why are Women So Happy At Work?, *Labour Economics*, 4, p.341-372
- Çarıkcı, İ.H.(2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), s.83-95.
- Ebeling, J.S. and King, M., (1981). Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Replate. *Human Relations*, 34(7), p.567-572.
- DeMato, D.S. (2001). *Job Satisfaction Among Elementary School Counselors in Virginia: Thirteen years Later*. Doctor of Philosophy, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Greenberg,J. & Baron, R.A., (1997). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. USA:Prentice-Hall.
- Landy, J.F. (1989). *Psychology of Work Behavior*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lee, R. and Wilbur, E.R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis, *Human Relations*, 38(8). P.781-791.

- Locke, E.A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, p.1297-1349.
- Loscocco, K.A., (1990). Reactions to Blue Collar Work, *Work and Occupations*, 17(2), p.152-178.
- Mortimer, J.T. (1979). *Changing Attitudes Toward Work*. New York: Work in American Institute.
- Muchinsky, P.M. (2000). *Psychology Applied to Work* (Sixth Edition). USA: Wadsworth.
- Nelson, D.L. & Quick, J.C. (1991). Social Support and Newcomer Adjustment in Organizations: Attachment Theory at Work? *Journal of Organizational Behavior*, 12, p.543-554.
- Robie, C., Ryan, A.M., Schieder, R.A., Para, L.F. and Smith, P. (1998). The Relation Between Job Level and Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, (December), p.470-495.
- Ronen, S., (1978). Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority, *Human Relations*, 31(4), p.297-308.
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin iş Tatmini ve Memnuniyeti. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), s.137-157