

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
TÜRKİYAT ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ARŞİVCİLİK MESLEĞİ ÇALIŞANLARININ
İŞ TATMİNİ OLGUSUNUN ÖLÇÜLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF AYDIN

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
TÜRKİYAT ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**ARŞİVCİLİK MESLEĞİ ÇALIŞANLARININ
İŞ TATMİNİ OLGUSUNUN ÖLÇÜLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Burçak Şentürk

Elif Aydın

İstanbul, 2019



MARMARA ÜNİVERSİTESİ
TÜRKİYAT ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans öğrencisi Elif AYDIN'ın **Arşivcilik Mesleği Çalışanlarının İş Tatmini Olgusunun Ölçülmesi** konulu tez çalışması jürimiz tarafından Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi olarak oy birliği / oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Burçak ŞENTÜRK
Üniversitesi Marmara Üniversitesi

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ekrem TAK
Üniversitesi İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üye : Prof. Dr. Berat Bırfın BİR
Üniversitesi Marmara Üniversitesi

İmza

ONAY

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu' nun 08/10/2019 tarih ve 2019/22-4 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Okan YEŞİLOT
Müdür

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
TABLolar.....	VI
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM ARŞİV VE ARŞİVCİLİK MESLEĞİ.....	2
1.1. ARŞİV.....	2
1.1.1. Önemi ve Faydaları.....	4
1.2. ARŞİVCI.....	6
2.BÖLÜM İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KURAMLARI.....	10
2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	10
2.1.1. İş Tatmini Kavramının Önemi	12
2.2. İŞ TATMİNİNİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ.....	13
2.2.1. İş Tatmin ve Tükenmişlik.....	13
2.2.2. İş Tatmini ve Motivasyon.....	13
2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	14
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	14
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	15
2.4. İŞ TATMİNİ KURAMLARI.....	16
2.4.1. Kapsam (İçerik) Kuramları.....	16
2.4.1.1.İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	16
2.4.1.2.Çift Etmenler Kuramı.....	17
2.4.1.3.Başarma İhtiyacı Kuramı.....	18
2.4.1.4.Clayton Alderfer'in E.R.G. (V.İ.G.) Kuramı.....	18
2.4.2. Süreç Kuramları.....	19
2.4.2.1.Bekleyiş Kuramları.....	19
2.4.2.1.1.Vroom'un Bekleyiş Kuramı.....	19
2.4.2.1.2.Lawler-Porter'in Bekleyiş Kuramı.....	19
2.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	20
2.4.2.3. Edwin Locke'nin Amaç Kuramı.....	20
2.5. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	21
3.BÖLÜM ARAŞTIRMA ANALİZİ.....	23

3.1. OSMANLI ARŞİVİ TARİHÇESİ.....	23
3.2. ANKET BULGULARI.....	25
3.2.1. “İş Tatmininin Ölçülmesi” Anketi Birinci Bölüm Bulguları.....	27
3.2.2. “İş Tatmininin Ölçülmesi” Anketi İkinci Bölüm Bulguları.....	32
3.2.3. “İş Tatmininin Ölçülmesi” Anketi Demografik Değişkenlere Göre Bulgular.....	41
3.2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Anket Bulguları.....	41
3.2.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Anket Bulguları.....	53
3.2.1.3. Yaş Değişkenine Göre Anket Bulguları.....	65
3.2.1.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anket Bulguları.....	87
3.2.1.5. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Anket Bulguları.....	108
4.BÖLÜM SONUÇ.....	128
EKLER.....	132
EK.1.....	133
KAYNAKÇA.....	142

ÖNSÖZ

Günümüzde arşivin ve arşivcilik mesleğinin öneminin artmış olması ile birlikte arşivci istihdamında da artış görülmektedir. Bu artışla birlikte arşivcilerin iş doyum değerlerinde de değişiklikler meydana gelmiştir.

Her meslekte olduğu gibi arşivcilik mesleğinde de iş doyumunu ya da doyumsuzluğu mesleki verimliliği etkilemekte dolayısıyla kurumlarında verimliliği etkilenmektedir. Bununla birlikte sadece kurumlar değil çalışanların yaşamları da bu doğrultuda etkilenmektedir. Bu bağlamda arşivcilerin iş doyumları ne kadar yüksek olursa verimlilik ve motivasyon doğru orantılı olarak artış gösterecektir.

Çalışmam süresince hem manevi olarak hem de mesleki alanda verdiği bilgi ve yönlendirmelerle beni destekleyen, ihtiyacım olduğu her zaman bana vakit ayıran, tez danışmanım çok değerli hocam Doç. Dr. Burçak Şentürk'e bana kattıklarından dolayı çok teşekkür ederim.

Veri toplama konusunda benden kaynaklarını esirgemeyen ve bana güzel bir çalışma olacağını hissettiren kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehlika Karagözoğlu Aslıyüksek'e ve yine veri toplama konusunda destek olan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Bahattin Yalçinkaya'ya katkılarından dolayı çok teşekkür ederim.

Çalışmanın başından sonuna kadar benden manevi desteğini esirgemeyen ve beni her koşulda teşvik eden hayat arkadaşım, eşim Cüneyt Aydın'a ve canım kızım Beray Aydın'a sonsuz teşekkür ederim.

Elif Aydın
İstanbul, 2019

ÖZET

İş tatmini kavramı geçmişten günümüze kadar çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramın ortaya çıkmasına sebep olan en önemli etmen ise mesleki tatminsizliklerin yaşanmasıdır. Bu durum bazen grev bazen iş yavaşlatma gibi çeşitli eylemleri de beraberinde getirmektedir.

21.yüzyılda yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte dijitalleşme mesleğimizle bütünleşmiş ve çalışma ortamında, çalışma şartlarında değişimler olmuş ve dijitalleştirme sürecinde bilgili ve deneyimli çalışanlara ihtiyaç artmıştır. Kurumların bu ihtiyacına karşılık arşivcilerinde taleplerinde değişiklikler olmuştur. Bu taleplerden gelir düzeyinin iyileştirilmesi, sosyal hakların sağlanması ve yöneticilerin daha itinalı olması daha fazla önem taşır hale gelmiştir.

Gün geçtikçe arşivlere verilen önem artmakta ve arşivci istihdamı da bu oranda artış göstermektedir. Bu artış arşivcilerin isteklerini daha yüksek sesle duyurmalarını sağlamıştır.

Anahtar Kelime: Arşivci, İş Tatmini, İş Tatmini Kuramları, Minnesota İş Doyum Ölçeği.

ABSTRACT

The term job satisfaction has been discussed from past to present in many different ways. The major reason of this term being discussed is the matter of dissatisfaction. This brings along various actions like strikes and slowdown strikes.

Digitisation has been integrated with our job, there has been some changes on the working environment and conditions and the need for informed and experienced employee has occurred with the technological developments in the 21st century. In addition to the institutions' expectations there has been changes in archivists' demands. Some of archivists' demands have been more important such as increase in level of income, social rights and the attitudes of managers.

Archives are becoming more important for institutions thus there is an increase in the employment of archivists. This increase has provided archivists to express themselves in a more effective way.

Keywords: Archivist, job satisfaction, job satisfaction theories, Minnesota Job Satisfaction Scale.

TABLÖLAR

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyet Analizi

Tablo 3.2. Katılımcıların Medeni Durum Analizi

Tablo 3.3. Katılımcıların Yaş Analizi

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Durum Analizi

Tablo 3.5. Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüm Analizi

Tablo 3.6. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süre Analizi

Tablo 3.7. Katılımcıların Aynı Birimde Çalışma Analizi

Tablo 3.8. Katılımcıların Kaç Birimde Çalıştığının Analizi

Tablo 3.9. Katılımcıların Haftalık çalışma Saat Analizi

Tablo 3.10. Katılımcıların İş Değiştirme Durum Analizi

Tablo 3.11. Katılımcıların Kurum Değiştirme İsteği Analizi

Tablo 3.12. Terfi İmkânı Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.13. Ücret yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.14. Çalışma Şartları Memnuniyet Analizi

Tablo 3.15. Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.16. Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.17. İyi Yönetim Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.18. Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.19. Fikirlerimi Rahatça Kullanabilme Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.20. Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.21. Bağımsız Çalışma İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.22. Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.23. Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.24. Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

- Tablo 3.25.** Arkadaşların Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.26.** Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.27.** Duyduğum Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.28.** Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.29.** Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.30.** Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.31.** Bir Şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.32.** Cinsiyet Değişkenine Göre İş Değiştirme İsteği Analizi
- Tablo 3.33.** Cinsiyet Değişkenine Göre Çalıştığı Kurumu Değiştirme İsteği Analizi
- Tablo 3.34.** Cinsiyet Değişkenine Göre Terfi İmkânının Olması Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.35.** Cinsiyet Değişkenine Göre Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.36.** Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.37.** Cinsiyet Değişkenine Göre Yaptığı İş Karşılığında Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.38.** Cinsiyet Değişkenine Göre Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansını Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.39.** Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.40.** Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.41.** Cinsiyet Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.42.** Cinsiyet Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.43.** Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânı Olması Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.44.** Cinsiyet Değişkenine Göre İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.45. Cinsiyet Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.46. Cinsiyet Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.47. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.48. Cinsiyet Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.49. Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.50. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleğimi Yaparken Kendi Yöntemlerini Kullanabilme İmkânı Vermesi Açısından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.51. Cinsiyet Değişkenine Göre Kendi Yeteneği İle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.52. Cinsiyet Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.53. Cinsiyet Değişkenine Göre Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.54. Medeni Durum Değişkenine Göre İşini Değiştirme İsteği Analizi

Tablo 3.55. Medeni Durum Değişkenine Çalıştığı Kurumu Değiştirme İsteği Analizi

Tablo 3.56. Medeni Durum Değişkenine Terfi İmkânının Olması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.57. Medeni Durum Değişkenine Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.58. Medeni Durum Değişkenine Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.59. Medeni Durum Değişkenine Yapılan İş Karşılığında Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.60. Medeni Durum Değişkenine Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansını Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.61. Medeni Durum Değişkenine Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.62. Medeni Durum Değişkenine Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.63. Medeni Durum Değişkenine Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.64. Medeni Durum Değişkenine Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.65. Medeni Durum Değişkenine Bağımsız Çalışma İmkânı Olması Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.66. Medeni Durum Değişkenine İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.67. Medeni Durum Değişkenine Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.68. Medeni Durum Değişkenine Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.69. Medeni Durum Değişkenine Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.70. Medeni Durum Değişkenine Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.71. Medeni Durum Değişkenine Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.72. Medeni Durum Değişkenine Mesleğimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme İmkânı Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.73. Medeni Durum Değişkenine Kendi Yeteneğimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.74. Medeni Durum Değişkenine Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.75. Medeni Durum Değişkenine Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.76. Yaş Değişkenine Göre İmkân Olsa İş Değiştirme İsteği Analizi

Tablo 3.77. Yaş Değişkenine Göre İmkân Olsa Kurumu Değiştirme İsteği Analizi

Tablo 3.78. Yaş Değişkenine Göre Terfi İmkânı Olması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.79. Yaş Değişkenine Göre Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.80. Yaş Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.81. Yaş Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.82. Yaş Değişkenine Göre Toplumda 'Saygın Bir Kişi' Olma Şansını Bana Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.83. Yaş Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.84. Yaş Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.85. Yaş Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatlerimi Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.86. Yaş Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.87. Yaş Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânı Olması Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.88. Yaş Değişkenine Göre İş ile İlgili Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.89. Yaş Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.90. Yaş Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.91. Yaş Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.92. Yaş Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.93. Yaş Değişkenine Göre İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.94. Yaş Değişkenine Göre Mesleği Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme İmkânı Vermesi Açısından Memnuniyet Analizi

Tablo 3.95. Yaş Değişkenine Göre Kendi Yeteneği İle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.96. Yaş Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Tablo 3.97. Yaş Değişkenine Göre Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetme Yönünden Memnuniyet Analizi

- Tablo 3.98.** Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Değiştirme İsteği Analizi
- Tablo 3.99.** Eğitim Durumu Değişkenine Kurumu Değiştirme İsteği Analizi
- Tablo 3.100.** Eğitim Durumu Değişkenine Terfi İmkânının Olması Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.101.** Eğitim Durumu Değişkenine Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.102.** Eğitim Durumu Değişkenine Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.103.** Eğitim Durumu Değişkenine Yapılan İş Karşılığında Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.104.** Eğitim Durumu Değişkenine Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansı Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.105.** Eğitim Durumu Değişkenine Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.106.** Eğitim Durumu Değişkenine Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.107.** Eğitim Durumu Değişkenine Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.108.** Eğitim Durumu Değişkenine Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.109.** Eğitim Durumu Değişkenine Bağımsız Çalışma İmkânının Olması Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.110.** Eğitim Durumu Değişkenine İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.111.** Eğitim Durumu Değişkenine Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.112.** Eğitim Durumu Değişkenine Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.113.** Eğitim Durumu Değişkenine Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.114.** Eğitim Durumu Değişkenine Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.115.** Eğitim Durumu Değişkenine Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

- Tablo 3.116.** Eğitim Durumu Değişkenine Mesleği Yaparken Kendi Yöntemlerini Kullanabilme İmkânı Vermesi Açısından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.117.** Eğitim Durumu Değişkenine Kendi Yeteneğimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.118.** Eğitim Durumu Değişkenine Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.119.** Eğitim Durumu Değişkenine Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetme Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.120.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre İş Değiştirme İsteği Analizi
- Tablo 3.121.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kurum Değiştirme İsteği Analizi
- Tablo 3.122.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Terfi İmkânının Olması Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.123.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.124.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.125.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Takdir Edilme Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.126.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansını Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.127.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.128.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.129.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatini Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.130.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.131.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânı Olması Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.132.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.133.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

- Tablo 3.134.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.135.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.136.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.137.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.138.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Mesleğimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.139.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kendi Yeteneği İle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.140.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 3.141.** Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi
- Tablo 4.1.** İş Doyumu Ölçeğine Göre İçsel Doyum Analizi
- Tablo 4.2.** İş Doyumu Ölçeğine Göre Dışsal Doyum Analizi
- Tablo 4.3.** İş Doyumu Ölçeğine Göre Genel Doyum Analizi
- Şekil 2.1.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi
- Grafik 3.1.** Katılımcıların Eğitim Durumu Analizi
- Grafik 3.2.** Cinsiyet Değişkenine Göre Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler dünyayı etkilediği gibi arşivleri de etkilemiş ve arşivcilikte değişiklikler ve gelişmeler meydana gelmiştir. Bu bağlamda arşivcilerin de hem mesleki ihtiyaçlarında, hem de sosyo-ekonomik ihtiyaçlarında değişiklikler olmuştur.

Bu çalışma ile arşivcilerin yaşanan değişimlere paralel olarak mesleki doyum seviyelerinin ölçülmesi, mesleki doyumunu etkileyen unsurların belirlenmesi ve bu noktada da arşiv kurumlarının yöneticilerine ve ilgili diğer mercilere bu doğrultuda çeşitli önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde "Arşiv" ve "Arşivci" kavramlarının tanımlarına ve tarihsel gelişimlerine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise; "İş Tatmini" kavramının tanımı, tarihsel süreci, iş tatmini ile benzerlik gösteren kavramlara, iş tatminini etkileyen faktörlere, iş tatmini kuramlarına ve ankette kullanılan iş doyumunu ölçeğine yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde saha çalışmasının verilerine ve veri analizlerine yer verilmiştir. Bu noktada çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kullanıldığı bir anket (Ek1) hazırlanmış ve bu anket ile bilgi toplama sağlanmıştır. Oluşturulan anket Osmanlı Arşivi'nde 'arşivci' pozisyonunda çalışanlara uygulanmış ve 78 kişiden veri toplanabilmiştir. Anket süreci kapsamında anket önce çevrimiçi olarak katılımcılara sunulmuş daha sonra anketin güvenilirliğini arttırmak amacıyla sayıyı arttırmak için elden anketin doldurulması sağlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programının 22 nolu versiyonu ile analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamında detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Gerçekleştirilen literatür çalışması ile birlikte arşivcilik mesleği alanında yakın zamana ait iş tatmini konusunda yapılmış çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu nedenle arşivcilikte iş doyumunun işlendiği bu çalışmanın literatürdeki önemli bir eksiği doldurabileceği öngörülmektedir

1.BÖLÜM

ARŞİV VE ARŞİVCİLİK MESLEĞİ

Bu bölümde genel olarak arşiv ve arşivcilik kavramlarının tanımları derlenmiş, arşiv kavramının tarihsel sürecinden bahsedilmiştir.

1.1.ARŞİV

İnsanlar yaşamları boyunca inançlarını, savaşları, yaşamlarıyla ilgili gelişmeleri kaydetme ihtiyacı duymuşlardır. Bu ihtiyaçlar dönemin şartlarına göre kil tabletlere, taşa, tahtaya, eşyaya ve papirüs yapraklarına kaydedilmiştir. Kâğıdın icadıyla birlikte çoğunlukla kâğıt kullanılmaya başlanmıştır. Yazının icadından önce ise şekiller ve resimler aracılığıyla kaydetme ihtiyaçlarını karşılamışlardır. Bilinen en eski resim-yazıların tarihi Çin, Mısır ve Mezopotamya’da M.Ö.3000 yıllarına kadar dayanmaktadır. Tarih boyunca süregelen bu kaydetme ihtiyacı beraberinde saklama ihtiyacını getirmiştir. Bu ihtiyaç arşivlerin başlangıç tarihi olmuştur. Arşivlerin oluşumu ve tarihsel süreçteki gelişiminin başlangıcını kesin bir tarihle belirlemek zordur. Bunun en büyük nedeni, dünyada yapılan arkeolojik kazılarda her an yeni bir arşiv niteliği taşıyan olgulara rastlanabilmesi ve en eski tarihli arşivin değişiklik gösterebilmesidir.

Buna rağmen, "Binark’a göre, dünyadaki ilk arşivler Ugarit’ler tarafından oluşturulmuştur. Yapılan araştırmalar M.Ö. 2000 yıllarında Mezopotamya’da devlet ve tapınak arşivlerinin bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. 1906 ve daha sonraki yıllarda yapılan kazılarda, Hattuşuş (Boğazköy-Yozgat)’ta, M.Ö. 1800-2000 yıllarına ait ve Hititlerin resmi yazışmalarını, antlaşmalarını, kanunlarını ve daha birçok vesikalarını sakladıkları büyük bir devlet arşivi ortaya çıkarılmıştır." (Demir, 2009, s.10).

Arşiv kavramını konunun uzmanları birçok şekilde tanımlamıştır ancak ortak ve kesin bir tanım bulunmamaktadır.

"Arşiv kelimesinin kökü, eski Yunanca ‘‘Arkheion’’ sözcüğünün Latinceye geçmiş hali olan ‘‘Archivum’’dur." (İnceoğlu, 2014, s.3).

Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi (BEYAS) El Kitabı’nın ekinde bulunan Terimler ve Tanımlar Sözlüğü’nde arşiv, ‘‘arşiv belgelerini yönetme, değerlendirme, düzenleme, ayıklama ve hizmete sunmaktan sorumlu birim. Arşiv belgelerinin saklandığı mekan’dır’’ şeklinde tanımlanmıştır. (Özdemirci, Torunlar, Saraç, 2009, s.1).

Türk Dil Kurumu’na göre, ‘‘Belgelik’’ olarak tanımlanmaktadır.

Belge Yönetimi ve Arşiv Terimleri Sözlüğü'nde ise arşiv, "Özel ve/veya tüzel kişiler tarafından üretilen veya alınan, arşivsel değere sahip belgeleri belirli standartlar dahilinde seçme, koruma ve kullanıma sunmaktan sorumlu kurum ve bunların saklandığı yer. Ayrıca bu terim, çoğunlukla arşivsel değere sahip belgeleri ifade etmek içinde kullanılmaktadır." (Karakaş, Rukancı, Anameriç, 2009).

"Tarihsel belgelerin korunması için bilinçli ve organize teşebbüse tarihsel belgeler adı verilir. Tarihsel belgeleri barındıran mekânlara da tarihsel belgeler deposu ya da kısaca arşiv adı verilir." (Dearstyne, 2001, s.3). Dearstyne'nin bu tanımına ek olarak aynı kitabında şu tanımı da yapmıştır. "Arşiv ya da arşiv programı arşiv belgelerini seçme ve koruma, idare ve kullanıma sunmaktan sorumlu kurum ve bu tür materyallerin saklandığı yer anlamına da gelmektedir."

"Toplumların devamlı suretle kullanıldığı değer olan kayıtlı bilginin parçası olan arşivler kurumların ürettiği en değerli ürünlerdir. Arşivler, bir kişi ya da kurum tarafından ilişkilerin yürütülmesi sırasında oluşan, devr alınan toplanan ve değer taşımaya devam ettikleri için saklanan belgelerdir. Arşiv sözcüğü aynı zamanda değer taşımaya devam eden belgelerin saklanmaları, kullanımları ve korunmalarına ayrılmış depo, bina veya yer anlamında kullanılır." (Cox, 1992, s.4).

"1962 yılında Madrid'de yapılan VII. Milletlerarası Arşiv Yuvarlak Masa Konferansı'nda arşiv şu şekilde tanımlanmıştır.

a-) Kurumların gerçek veya tüzel kişilerin gördükleri hizmetler, yaptıkları haberleşme veya işlemler sonucu meydana gelen (toplanan, biriken ve bir maksatla saklanan) dokümantasyon,

b-) Söz konusu dokümantasyona bakan kurum,

c-) Bunları barındıran yerlerdir. (Binark, 1980, s.4)

Bir arşivin görev ve işlemleri şu şekilde sıralanabilir:

a-) Arşiv malzemelerini tespit etmek ve ayırmak,

b-) Arşiv malzemesini kayba uğratmaktan korumak,

c-) Arşiv malzemesini gerekli şartlarda saklamak,

d-) Arşiv malzemesini yararlanmaya sunmak,

e-) Arşiv malzemesinin yeniden oluşturulması aşamasında, bunu denetim altına almak,” (Düzenli, 2006).

Bradseher'e göre ise, “Arşiv, hem binayı hem de belgeyi tanımlamaktadır. Arşivlerin bir özelliği de bir örgüt, hükümet temsilciliği ya da birey olsun oluşturulduğu yapıyla olan ilişkisidir. Belli bir kurumun arşivleri, o kurumun etkinliklerinin bir sonucu olarak meydana getirilirler ve sadece o kurumun politikalarını, işlevlerini ve işlemlerini yansıtmak amaçındadır.” (Toplu, 1998. s.14).

Avustralya Arşivcilik Terimleri Kullanımı Sözlüğü'ne göre, arşivin üç tanımı yapılmıştır. Bu tanımlara göre,

“1.Kişiler ya da kurumlar tarafından üretilen hukuki, yönetsel, mali ve tarihi değere sahip belgelerdir.

2.Arşivsel belgelerin tanımlanması ve korunması için bu belgeleri erişilebilir ve kullanılabilir hale getiren kurum ya da kurumların parçalarıdır.

3.Bina, oda, depolama alanı gibi arşiv malzemesinin saklandığı yerdir.”
(Archives & Recordkeeping Glossory, t.y)

“Arşiv nedir? Niteliği ne olursa olsun, bir kişi, idarî grup veya birleşik mevcudiyetin yaptığı iş ve faaliyetlerin sonucu otomatik ve organik olarak toplanan bütün dokümanlardır.

Arşivler, sosyal varlık olan insana dayalı belgelerdir: insanın sürekliliğinin ve dünyadaki yaşama şartları içerisindeki değişikliklere uyumunun kanıtlarıdır. O halde arşivler, tarih boyunca insanın sahip olduğu şuurlu hafızasının temelleridir. İnsanlık tarihine ilâve edilen her şey, bizim, insanı daha iyi tanımamıza ve insan tabiatını daha iyi anlamamıza vesile olur. Arşivlerin temel sosyal rolü de işte budur.” (Binark, 1991. s.1)

1.1.1.Önemi ve Faydaları

Arşivin tanımı yapılırken milletlerin hafızası olduğuna sık sık değinilmiştir. Bir milletin hafızasının yok olması demek geçmişinin yok olması demektir. Geçmişini bilmeyen bir millet geleceğini sağlam temeller üzerine kurması beklenemez.

Milletler için arşivlerin önemli olası kadar kurumlar için de oldukça önemlidir. Kurumlar için arşivlerin önemine bir araştırmadan faydalanılarak değinilmiştir. “Arşivlerin önemi, korudukları ve yönettikleri arşiv malzemesinden ileri gelmektedir.

Arşivlik malzemenin arşiv malzemesi olabilmesi için başta bilgi ve kanıt değeri olmak üzere birçok değere sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda, arşivlerin kurumlar için önemi şu başlıklar altında toparlanabilir.

- Arşiv bir karar verme aracıdır. Hızlı ve doğru karar verebilmek bilgiye sahip olmayı gerektirir. Karar verme aşamasında kullanılacak bilginin iki temel özelliği vardır. Bunlar doğruluk ve bütünlüktür. Bu özelliklere sahip olmayan bilgi ile verilmiş kararların yanlış olma ihtimali çok yüksektir.

- Arşiv bir yasal destek aracıdır. Arşivler yasal destek aracı olarak dört amaca hizmet ederler.

1. Kurumlar fonksiyonlarını belli kanun ve yönetmelikler çerçevesinde yaparlar. Arşivler kurumların kanuna uygun faaliyet gösterip göstermediğini belgelerler.
2. Kurumlar hangi tür olursa olsun çalışanlarının ve hizmet verdikleri kişilerin haklarını belgeleyen kayıtlar tutarlar. Bu belgelerin saklanması ve gerektiğinde bir hakkın ispatında kullanılması kurumların yükümlülüklerindedir.
3. Kurumlar diğer özel veya tüzel kişiliklerle iş ilişkilerine girerler. Bu ilişkilerdeki uyuşmazlıklar, kurumun arşivindeki belgeler doğrultusunda çözümlenebilir.
4. Kurumlar mali kaynaklarını nasıl elde ettiklerini ve nasıl sarf ettiklerini belgelemekle yükümlüdür.

- Arşiv bir kurumsal verimlilik aracıdır. Üretilen bilgilere zamanında ulaşılması kurumun verimliliğini arttıran en önemli unsurdur. Bulunamayan belgelerin sebep olduğu zaman ve iş kaybı verimliliği düşüreceği gibi kuruma olan güveni de olumsuz etkiler.

- Arşiv bir tarihi referans aracıdır. Kurum tarihindeki önemli olayların belgeleri, kurum yapısındaki farklılaşmalar, sosyo-ekonomik olayların kurumu ve kararları nasıl etkilediği kurum arşivinde saklıdır. Gelecek nesillerin kurum hakkında bilgi edinebilecekleri birincil kaynakların korunması ve kullanıma sunulması gerekmektedir.

- Arşiv bir tasarruf aracıdır. Kurumlar kaynaklarının büyük bir bölümünü bilginin toplanması, düzenlenmesi, kullanılması ve saklanması gibi faaliyetler için kullanırlar. Arşiv fonksiyonlarının sistematik ve bilinçli olarak gerçekleştirilmesi kurumun zaman, işgücü, mekân ve paradan tasarruf etmesine imkân sağlayacaktır.” (Kandur, 1998. s.2).

“Delmas ulusal arşivlerin faydalarını dokuz temel başlık altında belirlemiştir. Bu başlıklar:

1. Özel kişilerin ve vatandaşların taleplerinin karşılanması,
2. Arşivlerin ekonomik ve sosyal hayattaki rolü,
3. Devlet kademelerinde üst yönetim harcamalarının azaltılması,
4. Hükümete bilgi sağlanması,
5. Devletin egemenliği,
6. Arşivler ve devlet,
7. Arşivler ve uluslararası ilişkiler,
8. Arşivler ve bilimsel-kültürel hayat ve
9. Arşivler ve kamu yönetiminde şeffaflık/açıklık şeklinde sıralanabilir.” (Binark, 1991.s.10).

“Hükümetin her biriminde teşekkül eden bütün belgeler, genellikle toplumun malı olarak kabul edilmektedir. Arşivlik belgeler, toplanmış olan bu evraklardan seçilmektedir. Belgelerden sadece küçük miktarı- genellikle %2 veya %5'i- idari, kanuni veya araştırma amaçları için arşiv belgesi olarak saklanmasına yetecek değere sahiptir.

İhtiva ettiği bilgi, idarenin kanuni işlemleri ve görevlerinin başlıca delilleridir. Arşiv belgeleri savaş ve doğal olaylar, insanların göçleri, milli kimliğin doğuşu ve gelişimi, hükümetin sosyal ve ekonomik açıdan insanların gelişmesini sağlama çabaları, insanların faaliyetleri sonucu ortaya çıkan başarılar ile başarısızlıkların delillerini ihtiva eden belgelerdir. Bir yetkilinin dediği gibi -kendi adına yarını için hatıra seçme sorumluluğunu arşivlere verdiği için, modern dünya, arşivlere önemli bir parçasını emanet etmektedir.-” (Rhoads, 1991, s.28).

1.2.ARŞİVCİ

“Arşiv bilimi Türkiye’de birkaç yıldır önem kazanan bir meslek dalı olmasına rağmen arşivcilik tamamiyle yeni bir meslek değildir. Yazının bulunuşundan beri var olagelen bir meslektir. İlk arşivciler toplumsal, dini ya da resmi kayıt koruyucular olarak belirlenmiş olup temel görevleri hukuki ve şahsi haklar ile kurumsal otoriteyi sağlamak için gerekli belgeleri korumaktı.” (Dearstyne, 1944, s.9).

Arşivci kavramının da tanımı günümüze kadar birçok defa yapılmıştır. Arşivciler, her ne kadar toplum tarafından sadece “belgeleri dosyalara koyan kişi” olarak görülse de bilimsel olarak ve mesleğin içeriği bakımından zengin öğelere sahiptir. Bu öğelerden birkaçına örnek verilecek olursa; öncelikle arşiv malzemelerinin korunması için uygun bir binanın bulunması, arşivin korunmasının sağlanması, arşiv

malzemesinin tespiti, ayıklanması, korunması ve erişime uygun hale getirilmesi denilebilir.

Arşivciler için yapılmış tanımlardan en kısa ve öz olan tanımlardan biri olarak “ülkelerin, milletlerin, kurumların hafızası” tanımını kullanmak mümkündür.

Araştırmacılar tarafından yapılmış tanımlar:

BEYAS’ın Terimler ve Tanımlar Sözlüğü’nde “ Arşivci, belgelerin belirlenmesi, tanımlanması, korunması, düzenlenmesi ve kullanımına sunulması vb. işlemleri yerine getirebilen, arşivcilik konusunda temel eğitim almış kişi.”

Arşivcilik Terimleri Sözlüğü’ne göre ise “Arşivlerin idaresiyle ve /veya arşivlerin yönetimiyle profesyonel olarak uğraşan kimse.” (Ataman.1995, s.6).

“Batı dillerinde, arşiv terminolojisinde yer alan “conserveur” ve “keeper” terimleri de arşiv muhafızı ve arşiv koruyucusu anlamalarına gelmektedir.” (Binark, 1980. s.4).

“Arşivin var oluş nedenini gerçekleştirenler arşivcilerdir. Arşivciler, arşiv malzemesini korurlar ve kullanırlar. Arşivciler aynı zamanda kurumsal işleyiş ve malzemenin içeriğine en fazla hâkim olan kişilerdir. Özellikle kurumsal arşivlerde iş süreçlerine en fazla hâkim olan çalışanlar arşivcilerdir. Ulusal arşivlerde ise arşivcilerin rolü ve önemi daha stratejik bir durum almaktadır. Bu ulusal arşiv malzemesinin tarihi değerinden kaynaklanan bir durumdur. Ulusal arşivler başlı başına bir toplumun kültürel mirasını oluştururlar. Çoğu zaman arşiv malzemesinin alternatifi bulunmamaktadır. Bu nedenle malzemenin korunması ön plandadır. Bu noktada ise arşivciye çok büyük sorumluluklar düşmektedir.” (Şentürk, s.8).

Geçmişten günümüze kadar yapılan “arşivci” tanımını çoğaltmak mümkündür. Tanımların birçoğunda benzer konulara değinildiği görülmektedir. Ancak günümüzde bu tanımlara yeni boyutlar getirmek gerektiği düşünülmektedir. Teknolojik gelişmelerle birlikte arşivlerde kullanılan ekipmanlar değişmiş, arşivleme süreçleri yeni boyutlar kazanmışken, arşivcilerin görev tanımlamalarında değişiklikler yapılırken “arşivci” kelimesinin tanımına da yeni kavramların girmesi gerektiği düşünülmektedir Bu bağlamda yakın zamanda yapılan bir çalışmada bu konuya değinilmiş ve arşivci kavramına yeni boyut kazandırılmıştır. Dijital çağa geçişle birlikte arşivcilikte de dijitalleşme süreci başlamış ve bu süreç içerisindeki kavramlar “Arşivci” kelimesinin

tanımları içerisine girmiştir. Yukarıda bahsedilen çalışma sonucunda arşivcilere yüklenen yeni sorumluluklar şu şekildedir:

- ‘’-Web 2.0 teknolojilerini benimseyen,
- Kullanıcı odaklı ve buna bağlı olarak kullanıcı ihtiyaçlarına önceden cevap verebilen,
- Kendini sürekli yenileyen, geliştiren,
- Diğer arşivcilerle işbirliği içinde olan,
- Diğer meslek gruplarıyla (sistem mühendisleri, yazılımcılar, belge yöneticileri, tarihçiler gibi) işbirliği için olan,
- Uluslararası platformda diğer meslek kuruluşları ve arşivcilerle işbirliği içinde olan,
- Her fırsatı, sunulan hizmeti değerlendiren ve dinleyen,
- Yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen ve arşiv hizmetlerini bu doğrultuda yöneten,
- Malzemenin sürdürülebilir olmasını sağlayan, uzun süreli korumayı benimseyen,
- Mevzuata ve standartlara hakim,
- Telif hakları, güvenlik konularında bilişim teknolojilerine bağlı olarak kendini geliştiren, sürece hakim ve veri gizliliğini elektronik ve fiziksel ortamda destekleyen,
- Toplumun veya kurumların kültürel mirasını ve kurumsal hafızasını göz önünde bulunduran ve bunun için çalışan,
- Bilgi/belge kaynağına farklı erişim yöntemleri ve araçlarıyla erişebilmeyi olanaklı kılan
- Zengin erişim araçlarını üreten ve geliştirebilen arşivcilerdir.’’ (İnceoğlu, Şentürk, 2014. s.37).

Arşivin tanımlamasını yapılırken arşivlerin milletlerin, kurumların hafızası, tarihi, geçmişi ve geleceği olduğu konularına değinilmiştir. Arşivlerin önemi kadar bu

arşivlerin oluşmasında ve korunmasında sorumluluğun büyük çoğunluğunu üstlenen arşivcilerin de aynı oranda önemli olduğunu söylemek mümkündür.

2.BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KURAMLARI

Bu bölümde iş tatmini kavramının tanımlarına, tarihi sürecine, kullanılan ölçek hakkında bilgilere ve iş tatmini kuramlarına değinilmiştir.

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Günümüzde küresel pazar koşullarında rekabet eden işletmeler, hızlı bir şekilde değişen dinamiklere uyum sağlayarak fırsatları yakalamaya çalışmaktadır. Bir işletmenin dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinden farklılaşarak öne çıkabilmesi, öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Bu noktada, işletmelerin iç çevresindeki en önemli değeri çalışanlarıdır.

Çalışanların işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerinin bir ifadesidir. İşe yönelik bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanın işine karşı olumlu tutumları işinden memnun olma ya da iş doyumunu olarak ifade edilirken; işine karşı olumsuz tutumları işinden memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak açıklanmaktadır.

İş tatmini kavramı olarak ortaya çıkmasından önce tarihte insanların iş tatminsizliğini gösterdikleri olaylar yaşanmıştır. Kaynaklara göre; “ilk grev milattan önce 1150’lerde gerçekleşmiştir. Bu dönemde Antik Mısır’da iktidarda, bölgeyi 1183-1152 yıllarında yöneten 3. Ramses bulunmaktadır. İşçi grevi, şu an ülkenin en önemli turizm merkezlerinden biri olan Luksor kentinde yaşanmıştır. Grevin sebebi ise 3. Ramses’in giriştiği uzun savaşlar neticesinde işçilerin ücretlerinin ödenmemesi ve yaşanan buğday sıkıntısından kaynaklanmaktadır. Ücretleri ödenmeyen ve hakları olan buğday kendilerine verilmeyen işçiler başladıkları bu grevi yaklaşık bir ay sürdürmüşlerdir.” (Tarihte İlk Grev, Erişim: Haziran 2017). Bir diğer örnek ise; “8 Mart 1857 tarihinde ABD’nin New York kentinde 40.000 dokuma işçisi daha iyi çalışma koşulları istemiyle bir tekstil fabrikasında grev yapmışlardır.” (Dünya Kadınlar Günün Neden Kutlanır?, Erişim: Haziran 2017). Örnekleri çoğaltmak mümkündür. Tarihte meydana gelen bu olaylar gösteriyor ki, iş tatmini olgusunun araştırılmasına sebep olan nedenlerin başında insanların iş tatminsizliklerini dile getirmelerinden kaynaklanmaktadır.

İş tatminsizliklerinin dile getirildiği tarihler çok öncelere dayanmakla birlikte birçok kaynaktan edinilen bilgilere göre iş doyumunu kavramının ilk kez 1920’lerde ortaya atıldığı kabul edilmektedir. Ancak bir kaynakta şu ifadeye de yer verilmiştir. Yazıcıoğlu ve Sökmen’den yapılan aktarıma göre; "İş tatmini kavramı ilk defa 1911’ de

Taylor ve Gilbert tarafından “en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla fabrikada çalışmak” olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmaların esas olarak 1920’lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilmektedir." (Aksaraylı, 2014, s.667).

1930’lu yıllarda yapılan araştırmalarda ise, çalışanların işlerindeki mutluluğunun, o kişilerin verimliliğini etkilediğinin bulunması, iş doyumu kavramına önem kazandırmıştır.

“İş tatmini psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi bilim dallarının katkısıyla oluşmuştur. Locke’ye göre konu ile ilgili yapılan araştırmaların çoğu yetersiz, tekrar niteliğinde araştırmalardır. Gerçekte 1930’lara kadar iş tatmininin nedenleri ve içeriği ile ilgili sistematik çalışmaya rastlanmamıştır.” (Şeker, Dağ, Yalçınsoy, 2016 s.6).

“1935 yılında Hoppock’un iş tatminini kavramsal olarak ilk kullanımı “İş Tatmini” isimli çalışması ile olmuş daha sonra ise ilgi odağı olmuştur. Bu çalışmada Hoppock 500 öğretmen ve yaşadığı şehirdeki yetişkinler ile röportaj yaparak çalışanların mutlu olup olmadıkları ve bazılarının diğerlerinden daha fazla mı mutlu olduğu sorularından faydalanarak iş tatminini tanımlamaya çalışmıştır. Kendisi tanımında “kişiye işimden memnunum dedirtecek fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların birleşimi” iş tatmini olarak tanımlamıştır.”(Buchanan,Bryman, 2009, s,198).

“İkinci dünya savaşı öncesi Elton Mayo iş tatmini konusunda ilk çalışmayı yapan bilim adamıdır. Ancak yapmış olduğu çalışmalar bir kuram niteliğinde olmamıştır. İş tatminiyle ilgili çalışmalar kendini ikinci dünya savaşından sonra göstermektedir. Maslow, Alderfer, Locke ve Adams bu konuda çalışma yapan önemli isimlerdir.”(Gür, 2006, s.6).

İş tatmini konusunda birçok tanımlamalar bulunmaktadır. İş tatmini konusundan önce tatmin kavramına açıklamak gerekmektedir. Türk Dil Kurumu’nun tanımına göre tatmin kelimesi; “istediği bir şeye ulaşarak hoşnut olmak, rahatlamak, doyurulmak, olarak tanımlanmıştır.”

“Latince’de yeterli anlamına gelen “satis” kelimesinden türetilen “tatmin” kavramının yorumlanmasında iki temel ilke vardır. Bu ilkelerden birincisi tatmini bir süreç, ikincisi ise bir sonuç olarak görür. Bir süreç olarak tatmine bakıldığında tatminin kendisinden ziyade temelinde yatan unsurlar ve psikolojik süreçler üzerinde durulur. Bu bakış açısı, alınan ve beklenen arasındaki bir değerlendirmeyi ortaya koyar. Sonuç

açısından tatmin ise beklentinin karşılanması olarak görülebilir.” (Naktiyok, 2002, s.168).

Bullock'e göre iş tatmini “İşle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır.” (Şimşek, 1995, s.91).

Locke'un (1976) iş doyumunu kabul görmüş tanımına göre iş doyumunu, “kişinin işine ya da iş deneyimine biçtiği değer sonucu oluşan hoşça giden olumlu bir duygudur”. Locke, iş doyumunun boyutlarını, işin kendisi, ücret, terfi, çalışma koşulları, işin sağladığı faydalar, çalışanın sahip olduğu değerler ve çalışanın yöneticisi ile ilişkileri olarak belirlemiştir.

“İş tatmini, işgören ile işgörenin yaptığı iş arasındaki duygusal ilişkidir. İşine karşı olan davranış ve tutumlarıdır. Aynı zamanda iş tatmini, çalışanın çalışma ortamından da duyduğu hoşnutluk ve ya hoşnutsuzluktur.” (Mammadova, 2013, s.15).

Sultan Sat'ın Erol Eren'den yaptığı aktarımda: “iş doyumunu insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde ettikleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştiğinde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkili olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu aynı zamanda bireyin kendi egosunun doyum yolu olarak tanımlanabilmektedir.” (Sat, 2011.s.4).

İş tatminini etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bireyin aldığı ücret, çalışma koşulları, yöneticilerin bireylere karşı tutumları, çevresel etmenler, iş arkadaşları ile olan ilişkiler bu etkenlere örnektir. İş doyumunun oluşabilmesi için bu etkenlerin sadece birinin değil çoğunun karşılanmış olması gerekmektedir.

2.1 İş Tatmini Kavramının Önemi

İş tatmini hem bireyler hem de örgütler için önemlidir. İnsanların günlük yaşamlarının büyük bölümünü iş yerinde geçirmeleri doğal olarak bireylerin her türlü tatminlerini iş ortamından beklemesine neden olmaktadır. Kurumlarda iş görenlerin iş tatmininin düşük olması sadece bireyler açısından olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Aynı zamanda örgütsel sonuçlarına baktığımızda çalışanda işe gitmede isteksizlik, işten ayrılma isteği, yetersizlik duygusu, iş arkadaşları ile iletişim sağlayamama, işte hata yapma oranlarında artış, işten uzaklaşma isteği, dikkat dağınıklığı gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

“Çalışanların iş tatmininin sağlanması öncelikle bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkileri dolayısıyla yaşam tatminlerinin ve bu doğrultuda

toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanması açısından önemlidir. İş doyumunun sağlanmış olması sadece toplum için değil hem çalışan hem iş veren açısından oldukça önemlidir. İş doyumunu sağlanmış birey hem iş hayatında hem de özel hayatında mutlu olmaya daha yakındır. İş veren açısından bakacak olursak; çalışanın işinde memnun olması işini benimsemesine böylece verimliliğin artmasına dolayısıyla üretimin artmasına neden olacaktır. Huzurlu bir çalışma ortamı olması iş veren için her zaman avantaj sağlayacaktır.” (Pehlivan, 2002, s.37).

2.2. İŞ TATMİNİNİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

İş tatmini kavramı incelenirken kavramın beraberinde getirdiği kavramlara da değinmek gerekmektedir.

2.2.1. İş Tatmini ve Tükenmişlik

“Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından ele alınmış ve çalışanları verimsiz yapan, enerjisini düşüren, işine karşı ilgisiz kılan bir durum olarak tanımlanmıştır.” (Freudenberger, 2011, s.171).

“Tükenme, son yıllarda üzerinde önemle durulan ve hemen her çeşit iş yerinde çalışan tüm insanlarda görülebilen bir sorun olmuştur. İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme sık sık iş değiştirme gibi iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik belirtileri görülebilir.” (Serinkan, Bardakçı, 2009, s.118).

Herbert Freudenberg tükenmişlik kavramını “enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı talepten dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, iş yerine ve yasama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanabilir.

Bacharach, Bamberger ve Conley’e göre; “Araştırmacılar, iş doyumunu düşük olan işçilerde, iş doyumunu yüksek olan işçilere nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu olduğu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğunu bildirmektedir.” (Örkün, 2011, s.2).

2.2.2. İş Tatmini ve Motivasyon

Hayatın akışında birçok alanda başarılı olabilmek için motive olmaya ihtiyaç duyarız. İş hayatında da iş doyumuna ulaşmak için motive olmaya ihtiyaç duyarız.

Oral ve Kuşluvan'a göre motivasyon "bir veya birden fazla insanı, belirli bir yöne (amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır. Birey davranışları genellikle bir nedene dayanır. Bu nedenler ise; ihtiyaçlar, arzular, korkular, inançlar gibi konulardan oluşur." (Üçüncü, 2016, s.35).

İş hayatında gerek yöneticiler gerekse çalışma arkadaşları tarafından motive edilmek iş verimliliğini arttırmaktadır. Elde edilen başarının takdir edilmesi ödüllendirilmesi işe karşı duyulan tatminin artmasını sağlamaktadır.

2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanın işinde yeterli başarıyı gösterebilmesini etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu etmenleri 2 grup halinde incelemek mümkündür. İlki bireysel faktörler adı altında bulunan insanların ihtiyaçları, beklentileri (işlerinden, kurumdan, yöneticilerinden), işlerine karşı göstermiş oldukları tutum, dini inançları, kişilik özellikleri, sahip oldukları değer yargıları, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi vs. bu örnekleri arttırmak mümkündür. Bireyin kendisi ile alakalı olan bütün etmenleri saymak mümkündür.

Bir diğer etmen ise örgütsel faktörler. Bireyi dışarıdan etkileyen bu faktörler oldukça önemlidir. Bu faktörler bireyin sadece iş hayatını değil özel hayatını da etkilemektedir. Örnek verecek olursak; Bireyin kazancı, çalıştığı kurumda yükselme fırsatının olup olmaması, işi ile ilgili konularda özgürce karar alma özgürlüğü, çalışma arkadaşları ile olan iletişim, kurumun yapısı, fiziksel çalışma koşulları, yöneticinin yönetebilme yeteneği vs. bu örnekleri de çoğaltmak mümkündür.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Yukarıda da bahsedildiği gibi demografik özellikler iş doyumuna etkileyen faktördür. Bu özellikler iş doyumunu doğrudan etkilemese de dolaylı yoldan etkilemektedir çünkü her bireyin demografik özelliğine göre tatmin derecesi de değişiklik göstermektedir. Bireysel etmenlerden bazılarını aşağıda değinilmiştir.

“Yaş: Demografik özelliklerden iş doyumunu ile ilişkisi en fazla olan unsurlardan biri yaş değişkenidir. Bu konudaki görüşlerden biri; erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda yüksek bir iş doyumunun sergilenmesidir. Diğer bir görüş ise iş doyumunun yaş ilerledikçe artış göstermesidir. Son görüşe göre ise, yaş ve iş doyumunu belirli bir yaşa kadar doğrusal artış göstermekte ve bundan sonra düşüşe geçmektedir

Cinsiyet: Bazı araştırma sonuçları erkeklerin kadınlardan daha fazla iş doyumunu sağladığını göstermektedir. Bunun altında yatan nedenler, erkeklerin kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma

isteklerinin daha güçlü olması olabilir. Yapılan araştırmaların çoğunda kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağılılığa sahip oldukları görülmektedir.

Kişilik Özellikleri: Kontrol odağı dışarıda olan, kendini beğenen ve yarışmacı insanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Acelecilik ve öfkeli kişilik ile iş doyumunu arasında negatif, başarı güdüsü yüksek olma ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Hizmet Süresi: Hizmet süresi arttıkça çalışanların gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş doyumunu ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde çalışanın emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir.

Eğitim: Eğitim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin hem pozitif, hem de negatif yönde olabileceği görülmektedir. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını örgütten alamadığını düşünen çalışanın iş doyumunu düzeyinde bir azalma meydana gelebilecektir.” (Korkut, 2012, s.11).

Beklentiler: Bireyin çalıştığı kurumdan, işinden, yöneticisinden beklentileri elbette ki vardır bu beklentilerin karşı taraftan karşılanma durumu bireyin iş doyumunu ve işine karşı tutumunu etkilemektedir.

Medeni Durum: Bireyin evli veya bekâr olması iş tatminini etkileyen diğer bir faktördür. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki evli bireylerin sorumluluklarının bekâr olanlara göre farklı olması evli bireylerin beklentilerinin farklı olmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda iş doyumlarında da farklılıklar meydana gelmektedir.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler de iş tatminini etkileyen diğer bir unsurdur. Örgütsel etmenler bireyin doyumunu doğrudan etkileyen unsurlardır.

Ücret: Çalışanın yaptığı iş sonucu maddi beklentisinin ne olduğu ve ne kadarına sahip olabildiği iş tatminini doğrudan etkilemektedir.

Terfi: Kurumda yükselme şansının olup olmama durumudur. Bireyin işinde yükselme şansı var ise motive olması ve iş tatmini daha kolay olmaktadır.

Çalışma Şartları: Çalışanın çalışma ortamında ne kadar rahat ettiği durumudur. Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, ses vs.), mesai içerisinde mola verebilme durumu iş doyumunu etkileyen unsurlardır.

Çalışma Arkadaşları: Çalışma arkadaşları ile kurulan sağlam ilişkiler bireylerin kendilerini kuruma ait hissetme duygularının arttığını göstermektedir. Bu da kuruma sağlanan verimi ve bireyin tatminini arttırmaktadır.

Yönetici: Yöneticinin kararları uygulama yöntemi, çalışan ile ilişkisi, süreçleri yönetme biçimi çalışanların iş tatminlerini etkileyen önemli unsurlardan biridir.

2.4. İŞ TATMİNİ KURAMLARI

2.4.1.Kapsam (İçerik) Kuramları

Kapsam kuramları, bireyi motive edecek etkenlerin neler olduğunu belirlemeye çalışmış kuramlardır. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar kuramı, Frederic Herzberg'in çift etmenler kuramı ve Clayton Alderfer'in E.R.G. (V.İ.G.) Kuramı ve David C. McClelland'ın başarı ihtiyacı kuramı kapsam kuramlarına örnektir.

2.4.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Yapılan araştırmalar neticesinde ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı olarak güncelliğini koruyan kuram; Abraham Maslow tarafından 1943 yılındaki makalesinde dile getirilmiş, 1954 yılında ise geliştirilmiş olan kuramdır.

“Beş ayrı basamakla açıklanan ihtiyaçlar hiyerarşi teorisine göre, insanların hedeflerini gerçekleştirmek için birtakım istek, beklenti ve ihtiyaçlarının olduğu ve bunların farklı bir şekilde kategorize edilebileceği belirtilmektedir. İnsanların ihtiyaçları basamaklanmış ve bir üst seviyeye geçilmesinin ancak bir alt basamaktaki ihtiyaçların yeterli seviyede karşılanmasıyla olabileceği yani bireyin kendini gerçekleştirmesinin hiyerarşi içerisindeki seviyelerin tamamlanmasıyla sağlanacağı anlatılmaktadır.” (Kula, Çakar, 2015 s.194).

Bu kurama göre belirtilen basamaklar şu şekilde sıralanmıştır:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: Kişinin doğal ihtiyaçlarıdır; Hava, su, uyku, beslenme gibi.

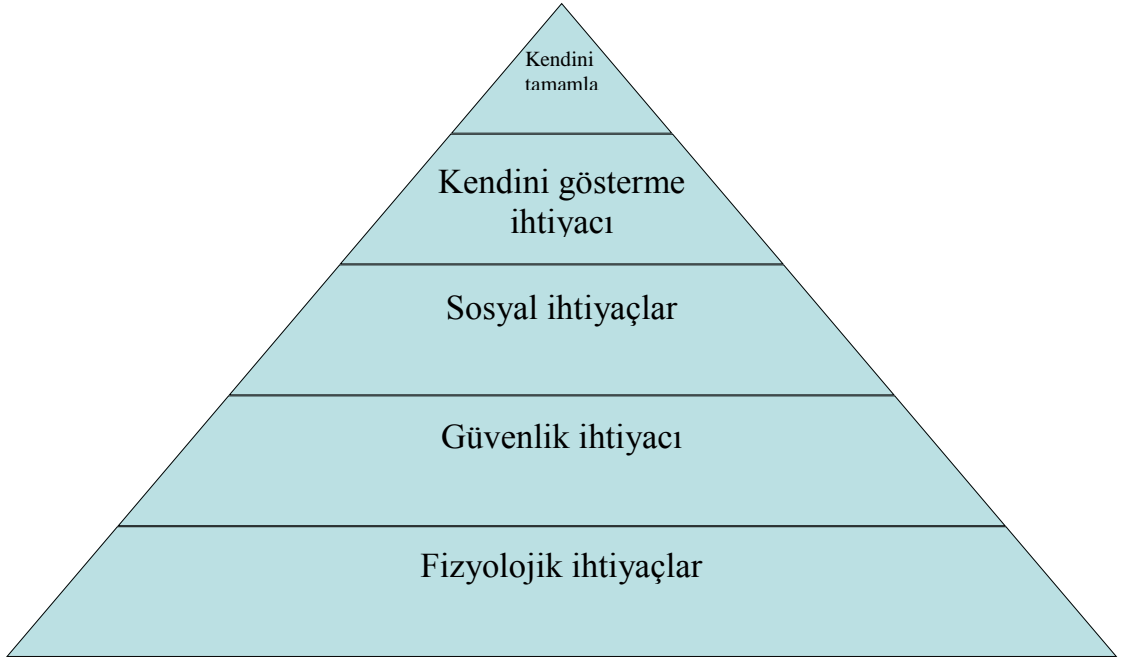
2. Güvenlik ihtiyacı: Kendisinin, ailesinin, çevresinin ve toplumun güven içinde olması isteğidir.

3. Sosyal ihtiyaç: Arkadaş edinme, başkaları tarafından sevilme gibi ihtiyaçlardır.

4. Kendini gösterme ihtiyacı: Başarı kazanma, saygınlık kazanma gibi ihtiyaçlardır.

5. Kendini tamamlama ihtiyacı.

İlk iki gereksinim "birincil gereksinimler" son üç gereksinim ise "İkincil gereksinim" olarak da adlandırılmışlardır.



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi (Maslow, 1954).

2.4.1.2.Çift Etmenler Kuramı

Bu kuramın öncüsü Amerikalı psikolog Frederic Herzberg'dir. Herzberg, ve arkadaşları Mausner, Synderman tarafından 1950'li yılların sonunda 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grup ile görüşerek elde ettikleri veriler sonucunda geliştirdiği bir kuramdır. Bu kuram "Motivasyon-Hijyen Kuramı" olarak da bilinmektedir.

Herzberg'in yaptığı çalışmada bireylerden işlerinde tatmine neden olan durumlar ve tatminsizliğe neden olan durumlar sorulmuş ve iki farklı etmen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Herzberg bu etmenleri doyuma neden olan etmenler ve doyumumsuzluğa neden olan etmenler olarak değerlendirmiştir. Bu Etmenler:

1.Motive edici (Güdöleyici) etmenler: Bireylere işlerinde doyum yaşadıkları ve motive oldukları durumlarla ilgili sorular sonucunda elde ettikleri verilerle ulaşılan sonuçlardır. Bunlara örnek; işin kendisi, başarı duygusu, sorumluluk, tanınma, gelişme imkânlarının varlığı gibi içsel özelliklerden kaynaklanan etmenlerdir.

2.Hijyen (Koruyucu) etmenler: Bireylere işlerinde yaşadıkları doyumumsuzluk ve motivasyon düşüklüğü yaşadıkları durumlar sorulduğunda elde edilen veriler sonucunda ulaşılan sonuçlardır. Ücret, çalışma koşulları, işin güvenliği, denetim, arkadaş ilişkileri gibi dışsal özelliklerden kaynaklanan etmenlerdir.

“Teoriye göre iş doyumu ve doyumsuzluğu birbirine taban tabana zıt değildir. Koruma faktörleri ile çalışanı rahatsız eden faktörlerin ortadan kaldırılması ile birey çalışmaya devam edebilir ancak güdüleyici etmenlerle desteklenmezse iş doyumunun sağlanamayacağı belirtilir. Yani birey işinden doyum almadan da iş yaşamına devam edebilmektedir.” (Örkün, 2011, s.9).

2.4.1.3.Başarma İhtiyacı Kuramı

Motivasyon konusunda bir başka kuram da psikolog David C. McClelland tarafından geliştirilen başarma ihtiyacı kuramıdır.

“Henry A. Murray’ın 1938 yılında ortaya attığı ve insan davranışlarının nedeni oluşturduğunu ifade ettiği 20’nin üzerindeki bir dizi gereksinimden yalnızca başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini içeren bir kuramdır. McClelland bu üç gereksinimden genellikle başarı gereksinimi üzerinde yoğunlukla çalışmış olsa da, bir çok araştırmasında bu üç gereksinimi birlikte test etmiştir.” (McClelland’ın Gereksinimler Kuramı, Erişim: Mayıs 2018).

Bu kurama göre; McClelland Maslow’dan farklı olarak ihtiyaçların doğuştan değil, sonradan öğrenmeyle oluşabileceğini savunmaktadır.

Bu kurama göre ele alınan üç ihtiyaç şu şekildedir:

1.Başarı ihtiyacı: Bu ihtiyaç bireylerin başarılı olma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu istek bireyleri motive etmekte ve hedefe odaklanmalarını sağlamaktadır.

2.Güç ihtiyacı: Bazı bireyler buldukları ortamda söz sahibi olma ihtiyacı hisseder bu ihtiyaç güç sahibi olma ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Güçlü olmak isteyen bireyler güce sahip olmak için birçok fırsatı değerlendirmekten kaçınmazlar.

3.Yakın ilişki ihtiyacı: “Bireylerin başka bireylerle olma, sosyal çevrelerini geliştirme, bilgilerini başkalarıyla paylaşma ihtiyacı vardır.” (Mammadova, 2013, s.46).

2.4.1.4.Clayton Alderfer’in E.R.G. (V.İ.G.) Kuramı

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen kuram E.R.G. adını Existence (varoluş), Relatedness (ilişki kurma) ve Growth (gelişme) kelimelerinin baş harflerinden almaktadır.

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ile benzerlik göstermektedir. Maslow’un kuramındaki 5 basamak Alderfer tarafından 3 basamak olarak incelenmiştir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramından farkı ise; Maslow’un kuramında hiyerarşi

varken yani alt basamakta ki ihtiyaç giderilmeden üst basamaktaki ihtiyaçlar hissedilmezken Alferder'in kuramında böyle bir şart yoktur.

Alferder'in kuramındaki 3 basamağı inceleyecek olursak;

1.Varoluş İhtiyacı: İnsanın varlığını sürdürmesi ve devam ettirmesini sağlayıcı özelliğe sahip fizyolojik gereksinimlerdir. Bunlara örnek vermek gerekirse; ücret, çalışma koşulları vs.

2.İlişki Kurma İhtiyacı: Burada önemli ihtiyaçlar bireyin kendini güvende hissetme duygusu ve saygı duyulma duygusudur.

3.Gelişme İhtiyacı Duygusu: Bu ihtiyaç bireyin kişisel gelişim ihtiyacını kapsamaktadır.

2.4.2.Süreç Kuramları

Süreç kuramlarını kapsam kuramlarından ayıran en önemli fark kapsam kuramı bireyin ihtiyaçlarına ve bu ihtiyaçların bireyler üzerindeki etkilerini incelemiştir süreç kuramları ise; ihtiyaçlara ve diğer dışsal faktörler üzerinde durmaktadır. Süreç kuramlarını 3 aşamada incelemek mümkündür. Bunlardan ilki bekleme kuramı, ikincisi eşitlik kuramı, üçüncüsü ise amaç kuramıdır. Aşağıda bu kuramlara kısaca değinilmiştir.

2.4.2.1.Bekleme Kuramları

Bekleme kuramı ikiye ayrılmaktadır.

2.4.2.1.1. Vroom'un Bekleme Kuramı

“Victor Wroom tarafından geliştirilen beklenti kuramında önemli olan, kişinin belirlemiş olduğu bir amacın gerçekleşme beklentisidir. Kişiyi motive eden, olmasını istediği beklentidir. Kişinin motive olması için o anda bu beklentinin gerçekleşmesine inanması yeterlidir.” (Yıldız, 2010, s.17).

Bazı araştırmacılar bekleme kuramını ümit kuramı olarak da adlandırmaktadırlar.

Wroom'un kuramına göre; bireyin işinde başarılı olması için bu işin istemesi, başarılı olacağı konusunda beklentisinin olmasının yeterli olacağı üzerinde durulmuştur.

2.4.2.1.2.Lawler-Porter'in Bekleme Kuramı

“Porter'la Lawler'in(1968) kuramı, özel kesim yöneticilerinin işle ilgili tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme gereksiniminden doğmuştur. Bu kuram da temelde bir beklenti kuramıdır, ancak Vroom'un kuramında olmayan başka tutumsal değişkenler de kuramda yer almıştır. Zaten kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı

ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirtmesidir. ”
(Onaran, 1981, s.76). Yapılan araştırmalar göre bu değişkenler 9 tane olup şu şekildedir:

1. Ödülün değeri,
2. Algılanan “çaba - ödül” olasılığı,
3. Çaba,
4. Yetenekler,
5. Rol algıları,
6. İşbaşarı,
7. Ödüller,
8. Algılanan denkser ödüller,
9. Doyum

2.4.2.2.Adams’ın Eşitlik Kuramı

Fusun Çınar Altıntaş’dan yapılan aktarıma göre; “J. Adams’ın ortaya koyduğu eşitlik kuramı çalışanların algıladıkları eşitlik derecesi ile onların işletme içinde karşılaştıkları eşitsizlik durumunda gösterdikleri tepkiler üzerine odaklanmıştır. Adams, çalışanların kendi durumlarını, kendileri ile aynı durumda olan çeşitli referanslarla kıyasladığını söylemiştir. Eğer karşılaştırma sonucunda bir eşitsizlik ile karşılaşılırsa kendilerine haksızlık edildiğini düşünürler. Bu düşünce onların farklı tutumlar sergilemesine sebep olabilir. Çalışanın sergilediği tutumlar hem çalışma arkadaşlarına karşı hem de örgütüne karşı olabilir.” (Mammadova, 2013, s.38).

2.4.2.3.Edwin Locke’nin Amaç Kuramı

“Locke (1976) tarafından geliştirilen bu kurama göre, kişinin işle ilgili güdülenmesi başarmak istediği belirli bir hedefin varlığına dayanır. Belirli ve zorlayıcı hedefler kişiyi güdüler ve o amaca ulaşmak için davranışları yönlendirir. Bu anlamda kişinin bir hedefinin olması hiç hedefinin olmaması durumuna göre tercih edilir.” (Aslan, 2006, s.20).

Araştırmalara göre hedefe bağlılık 3 etmene bağlıdır.

1. Dışsal etmenler
2. Etkileşimli etmenler
3. İçsel etmenler

2.5. MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

“Minnesota İş Doyum Ölçeği; Weiss, Dawis, England & Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.” (Yaşan, Eşsizoglu, Yalçın, 2008, s.230).

“Ölçeği’nin uzun formu 100 maddeden oluşmaktadır. Bu 100 madde içerisinde bulunan iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin orjinalinin güvenilirlik katsayısı .83 ve yurtdışında yapılan bir çok araştırmada ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği .89 olarak bulunmuştur. Türkiye’deki güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur.” (Karababa, Acun Kapıkıran, 2014, s.141).

“Özdayı (1990) ise (0,87) olarak bulunmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise güvenilirlik katsayısı Scbriesheim ve Murphy (1976) tarafından (0,76), Jermier ve Berker (1979) tarafından (0,92) ve Schmitt vd. (1978) tarafından da (0,81) olarak bulunmuştur.” (Adıgüzel, Ünsal, Karadağ, 2012, s.137).

Ölçeğin içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan kısa formu beşli Likert tipi (1’den 5’e kadar değişen puanlamaya sahip) bir ölçüm aracıdır. Ölçeğin değerlendirmesinde katılımcıların her ifade için “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” şeklindeki beş seçenekten birini seçmesi istenir. 2014 yılında E. Özsoy, O. Uslu, A. Karakiraz, M. Aras tarafından bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivi’nde yer alan, İşletme Anabilim Dalında “İş Tatmini” konusunda yapılan 117 adet yüksek lisans tezi ve 18 adet doktora tezi incelenmiş ve elde edilen verilere göre şu sonuca ulaşılmıştır:

Minnesota iş doyum ölçeği 42 adet yüksek lisans tezinde (%35,89) doğrudan kullanılmıştır. Doktora tezlerinin ise 7 âdetinde (%38,89) doğrudan kullanılmış olup, bir adet doktora tezinin anketinin oluşturulmasında da ölçeğin ifadelerinden faydalandığı belirtilmiştir. Ölçeğin Baycan (1985) tarafından yapılan çevirisi ise en sık kullanılan çeviri (%19,40) olarak görülmüştür.

Çalışmada 20 maddelik kısa form kullanılmıştır. Formun alt boyutlardan içsel doyum; başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu,, gibi işin içsel niteliğine ilişkin öğelerden oluşmaktadır ve madde sayısı

(5.,8.,9.,10.,12.,13.,15.,16.,17.,18.,19.,20. maddeler) 12'dir. Dışsal doyum; yönetim, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin öğelerden oluşmaktadır ve madde sayısı (1.,2.,3.,4.,6.,7.,11.,14. maddeler) 8'dir.

“Genel doyum puanı tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile bulunmaktadır. İçsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı da, dışsal faktörleri içeren maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur.” (Baycan, 1985).

Bu çalışmada Minnesota iş doyum ölçeğinin tercih edilme nedeni; farklı meslek gruplarında geçerlilik göstermesi ve güvenilirliğinin kanıtlanmış olmasıdır.

3.BÖLÜM

ARAŞTIRMA ANALİZİ

Daha önce de belirtildiği gibi çalışmanın amacı arşiv mesleği çalışanlarının iş doyumlarının ölçülmesidir. Bu amaçla katılımcılara Minnesota İş Doyum Ölçeği'ni içeren bir anket uygulanmıştır. Ankete katılanların cevapları doğrultusunda hangi alanlarda doyum ve doyumsuzluk yaşadıkları analiz edilmiş ve bunun yanında açık uçlu sorularla katılımcıların talep ve önerileri ortaya konulmuştur.

Katılımcılara ilk aşamada çevrimiçi olarak ulaşılmış ancak ilk aşamada istenilen sayıya ulaşılamadığından anketin güvenilirliğini arttırmak için ikinci aşamada bire bir iletişime geçilmiştir.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerin ve kurumdan ve meslekten memnuniyetin sorgulandığı 13 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu olan ve 20 sorudan oluşan beşli likit tipi cevapları olan ölçek kullanılmıştır. Son bölümde katılımcıların öneri ve görüşlerini yazabilecekleri açık uçlu bir soru sorulmuştur. Ankete toplamda 78 katılımcının geri dönüşü olmuştur. Anketi dolduran katılımcıların "Arşivci" pozisyonunda çalışıyor olmasına dikkat edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiş ve açık uçlu sorularla birlikte analizler gerçekleştirilmiştir.

3.1.OSMANLI ARŞİVİ TARİHÇESİ

“Osmanlı Devleti'nden intikal eden en zengin ve değerli arşiv malzemesi, Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi Külliyesi'ndedir. Osmanlı Devleti'nin merkez teşkilâtı kuruluşlarından olan Divân-ı Hümâyûn, Bâb-ı Defterî ve Bâb-ı Âsafî (Bâb-ı Âli) ve bunların çeşitli daire ve kalemlerine ait sicil, defter ve vesikaları ihtiva eden Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi Külliyesi, sahip bulunduğu arşiv malzemesinin hususiyeti itibariyle, bu dönem için devlet arşivi vasfını taşımaktadır.

Osmanlı Devleti'nde evrakın muhafaza edildiği "mahzen" olarak kullanılan ilk yer Yedikule'dir. Oradan Atmeydanı'na nakledilen arşivler, bilâhare Topkapı Sarayı'nda Hazine-i Âmire ve Enderûn-ı Hümâyûn'a yerleştirilmiştir.

Devletin arşiv evrakının bulunduğu yerlerin farklı semtlerde olması ve resmî muamelelerin yürütülmesindeki güçlük sebebiyle, Sultan Abdülmecid'in 19 Zilkade

1262 (1846) tarihli irâdesi gereğince, modern bir arşiv binasının inşasına başlanılmış ve h. 1265/m. 1849 tarihinde ilk modern Hazine-i Evrak binası tamamlanmıştır.

İtalyan mimar Fossati'nin nezâretinde inşası bitirilen bu binaya yerleştirilecek evrakın tasnifi için de Meclis-i Muvakkat adıyla bir komisyon kurulmuş ve muhafaza edilecek evrakın ana depolarda ne şekilde bulundurulacağı tespit edilmiştir.

Hazine-i Evrak, Osmanlı Devleti'nin ilgâsından sonra ve Cumhuriyet'in ilânından önce, 1923 senesinde, mülgâ Sadâret evrakının ve eşyasının muhafazası için, Başvekâlet Kalem-i Mahsus Müdüriyeti'ne bağlı "Mahzen-i Evrak Mümeyyizliği" adı ile yeniden teşkilâtlandırılmış, Osmanlı Devleti'nin son Hazine-i Evrak Müdürü olan Mahmud Nedim Bey mümeyyiz tâyin edilmiş ve mülga Şûrâ-yı Devlet Arşivi de, bu mümeyyizliğin idaresine verilmiştir.

1923 yılında, "Mahzen-i Evrak Mümeyyizliği" adı ile Başvekâlet Kalem-i Mahsus Müdüriyeti'ne bağlanan arşiv teşkilâtı, 1927'de "Hazine-i Evrak Müdür Muavinliği" adı ile Başvekâlet Müsteşarlığına bağlanarak, bir bakıma müstakil bir daire hüviyetini kazanmıştır. 1929 yılında, Başvekâlet Muamelât Müdürlüğü'ne bağlanmış ise de, müsteşarlık makamı ile olan irtibatını korumuştur.

Daha sonra, Cumhuriyetin onuncu yılında, 20 Mayıs 1933 tarih ve 2187 sayılı Kanunla, Ankara'daki Evrak Müdürlüğü ile İstanbul'daki Hazine-i Evrak Müdür Muavinliği, "Başvekâlet Evrak ve Hazine-i Evrak Müdürlüğü" adı altında birleştirilmiştir. Aynı Kanuna göre, müdür muavini İstanbul'da Hazine-i Evrak'ın başında kalmıştır. 19 Nisan 1937 tarih ve 3154 sayılı Kanunla da Başvekâlet teşkilâtı içerisinde müsteşara bağlı, müstakil bir Arşiv Dairesi haline getirilmiştir. 29 Haziran 1943 tarih ve 4443 sayılı Kanunla müsteşarlığa bağlı Başvekâlet Arşiv Umum Müdürlüğü statüsüne kavuşturulmuştur. Bilâhare 9 Mart 1954 tarih ve 6330 sayılı Başvekâlet Teşkilâtı Hakkında Kanun içerisinde yer almış, 27 Şubat 1982 tarih ve 8/4334 karar sayılı "Bakanlıkların Yeniden Düzenlenmesi ve Çalışma Esaslarının Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı" ile, Başbakanlık Teşkilâtı içerisinde Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı adını almıştır.

19 Ekim 1984 tarihinde yürürlüğe konulan 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilât Kanunu ile millî arşivlerimizin korunması ve değerlendirilmesiyle ilgili her türlü görev

Başbakanlığa verilmiş, bu görevi yürütmek üzere Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, Genel Müdürlüğe bağlanmıştır.

9 Temmuz 2018 tarih ve 30473 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan **703 sayılı** Kanun Hükmünde Kararname ile 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmış ve Başbakanlık merkez teşkilatı başkaca bir işleme gerek kalmaksızın kapatılmıştır. Böylece Başbakanlık merkez teşkilatı olan Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü kapatılmıştır.

16 Temmuz 2018 tarih ve 30480 sayılı Resmi Gazete'de 11 numaralı Devlet Arşivleri Başkanlığı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yayımlanmış olup **Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı** kurulmuştur.” (Osmanlı Arşivi, Erişim: Nisan 2018).

3.2. ANKET BULGULARI

Kişisel verilerin, kurumdan ve meslekten memnuniyetin sorgulandığı ilk bölüm soruları şu şekildedir:

1. Cinsiyetiniz?
2. Medeni durumunuz?
3. Yaşınız?
4. Eğitim durumunuz?
5. Hangi bölüm mezunusunuz?
6. Kurumda çalışma süreniz?
7. İşe başladığınızdan beri aynı birimde mi çalışıyorsunuz?
8. İşe başladığınızdan beri kaç birimde çalıştınız?
9. Haftalık kaç saat çalışıyorsunuz?
10. İmkânınız olsa işinizi değiştirir miydiniz?
11. İşinizi değiştirmek isteme/istememe sebepleriniz nelerdir?
12. İmkânınız olsa çalıştığınız kurumu değiştirmek ister miydiniz?
13. Sebebi veya sebepleri nelerdir?

İkinci bölümde yer alan Minnesota iş doyumu ölçeğinin soruları ise:

1. Terfi imkânının olması yönünden
2. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden
3. Çalışma şartları yönünden
4. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden
5. Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından
6. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından
7. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından
8. Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden
9. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından
10. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından
11. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden
12. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden
13. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından
14. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden
15. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden
16. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden
17. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından
18. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden
19. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden ve
20. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden şeklindedir.

Üçüncü ve son kısımda ise açık uçlu tek soru sorulmuştur. Soru şu şekildedir:

Mesleğinizle veya kurumunuzla ilgili öneri ve görüşleriniz nelerdir?

3.1.1."İş Tatmininin Ölçülmesi" Anketi Birinci Bölüm Bulguları

Kişisel verilerin, kurumdan ve meslekten memnuniyetin sorulduğu bölümde katılımcıların verdiği cevaplar şu şekildedir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyet Analizi

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Kadın	29	37.2
Erkek	49	62.8
Toplam	78	100.0

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi 78 katılımcıdan 29'u kadın, 49'u erkektir. Yüzdeler dilime göre hesaplandığında yüzde 37,2'si kadın, yüzde 62,8'i erkekten oluşmaktadır.

Tablo 3.2. Katılımcıların Medeni Durum Analizi

Medeni Durum	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Evli	60	76.9
Bekar	18	23.1
Toplam	78	100.0

Katılımcıların 60'ı evli ve 18'i bekârdır.

Tablo 3.3. Katılımcıların Yaş Analizi

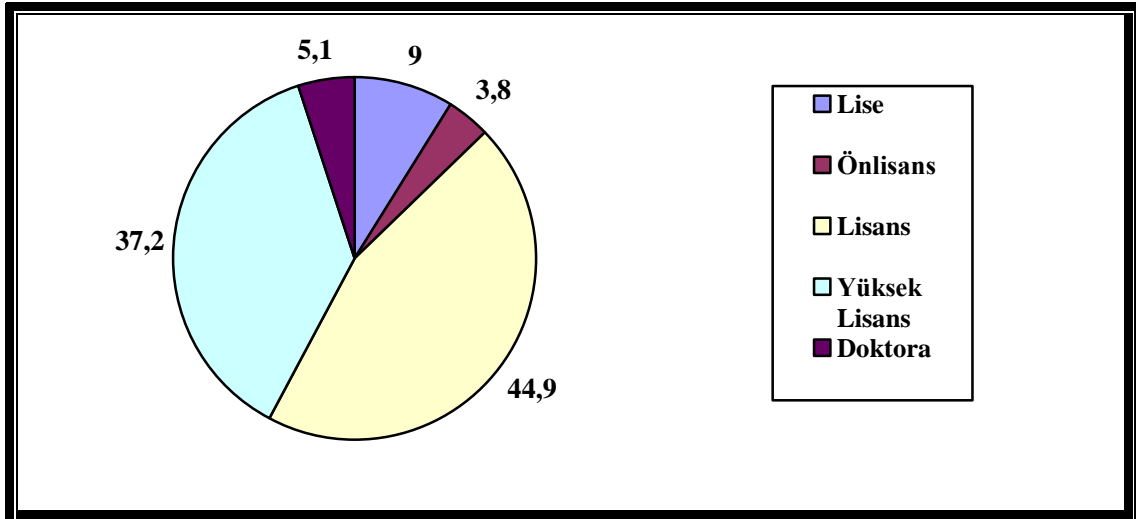
Yaşınız	Katılımcı Sayısı	Yüzde
18-24	2	2,6
25-35	21	26,9
36-45	20	25,6
46-55	26	33,3
56-65	9	11,5
Toplam	78	100,0

Elde edilen veriler doğrultusunda anketi cevaplandıran 78 kişiden 2'si 18-24 yaş aralığında, 21'i 25-35 yaş aralığında, 20'si 36-45 yaş aralığında, 26'sı 46-55 yaş aralığında ve 9'u 56-65 yaş aralığında olup katılımcıların çoğunluğu orta yaş dilimindedir.

Bireylerin yaş dağılımlarına bakıldığında çoğunluğu 46-55 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Buna ek olarak 36-45 ve 25-35 yaş aralığındaki bireylerin sayısı da oldukça yüksektir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Durum Analizi

Eğitim Durumu	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Lise	7	9,0
Ön lisans	3	3,8
Lisans	35	44,9
Yüksek Lisans	29	37,2
Doktora	4	5,1
Toplam	78	100,0



Grafik 3.1. Katılımcıların Eğitim Durumu Analizi

Yukarıdaki tablo ve grafikte de görüldüğü gibi 78 katılımcıdan 7'si lise, 3'ü ön lisans, 35'i lisans, 29'u yüksek lisans, 4'ü doktora eğitimi almıştır.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde % 82,1'lik bir oran ile lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcı sayısı oldukça yüksektir.

Tablo 3.5. Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüm Analizi

Mezun Olunan Bölüm	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Arşiv yönetimi	1	1,3
Arşivcilik	3	3,8
Bilgi ve belge yönetimi	5	6,4
Bilişim teknolojileri	1	1,3
Cevap yok	3	3,8
Çocuk Gelişimi	1	1,3
Düz	1	1,3
Arap dili ve edebiyatı	4	5,1
Edebiyat	1	1,3
Elektrik-elektronik mühendisi	1	1,3
Fen	1	1,3
İktisat	1	1,3
İlahiyat	9	11,5
İşletme	1	1,3
Makine Mühendisi	1	1,3
Muhasebe	2	2,6
Sanat tarihi	4	5,1
Sosyal bilimler	1	1,3
Tarih	30	38,5
Ticaret	1	1,3
Türk dili ve edebiyatı	5	6,4
Türkçe öğretmenliği	1	1,3
Toplam	78	100,0

Anket verilerine göre; arşiv yönetimi ve arşivcilik bölümü mezunu 4, bilgi ve belge yönetimi mezunu 5, bilgi teknolojileri mezunu 1, çocuk gelişimi mezunu 1, düz lise mezunu 1, Arap dili ve edebiyatı mezunu 4, edebiyatı bölümü mezunu 1, elektrik-elektronik mühendisi 1, fen bölümü mezunu 1, iktisat bölümü mezunu 1, ilahiyat bölümü mezunu 9, işletme mezunu 1, makine mühendisi 1, muhasebe mezunu 2, sanat tarihi mezunu 4, sosyal bilimler mezunu 1, tarih mezunu 30, ticaret mezunu 1, Türk dili

ve edebiyatı mezunu 5, Türkçe öğretmenliği mezunu 1 kişi bulunmaktadır. Anketi cevaplandıran 3 kişi bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süre Analizi

Kurumda Çalışma Süresi	Katılımcı Sayısı	Yüzde
0-2 yıl	11	14,1
3-5 yıl	14	17,9
6-9 yıl	9	11,5
10-15 yıl	5	6,4
16 ve üzeri	39	50,0
Toplam	78	100.0

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında 0-2 yıl arası 11 kişi, 3-5 yıl arası 14 kişi, 6-9 yıl arası 9 kişi, 10-15 yıl arası 5 kişi, 16 yıl ve üzeri 39 kişi bulunmaktadır.

Tablo 3.7. Katılımcıların Aynı Birimde Çalışma Analizi

Aynı Birimde Çalışma Durumu	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Evet	33	42,3
Hayır	45	57,7
Toplam	78	100.0

Katılımcıların kurumda işe başladıklarından itibaren aynı birimde çalışıp çalışmadığına bakıldığında 33'ü "evet" cevabını, 45'i "hayır" cevabını vermiştir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Kaç Birimde Çalıştığı Analizi

Kaç Birimde Çalışıldığı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
1	25	32,1
2	12	15,4
3	11	14,1
4	12	15,4
5	4	5,1

6	2	2,6
7	2	2,6
8	3	3,8
Cevap yok	5	6,4
Her bölümde	1	1,3
Hiç	1	1,3
Toplam	78	100,0

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi kurum içerisinde kaç birimde çalıştıkları sorulduğunda 25 katılımcı 1 birimde, 12 katılımcı 2 birimde, 11 katılımcı 3 birimde, 12 katılımcı 4 birimde, 4 katılımcı 5 birimde, 2 katılımcı 6 birimde, 2 katılımcı 7 birimde, 3 katılımcı 8 birimde, 5 katılımcı cevap vermemiş, 1 katılımcı her bölümde, 1 katılımcı hiç cevabını vermiştir.

Tablo 3.9. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saat Analizi

Haftalık Çalışma Saati	Katılımcı Sayısı	Yüzde
20-30 saat	7	9,0
31-40 saat	54	69,2
41-45 saat	17	21,8
Toplam	78	100,0

Katılımcılara haftalık çalışma süreleri sorulduğunda 7'si haftalık 20-30 saat arası, 54'ü 31-40 saat arası, 17'si 41-45 saat arası çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.10. Katılımcıların İş Değişirme Durum Analizi

İş Değişirme Durumu	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Evet	34	43,6
Hayır	44	56,4
Toplam	78	100,0

Katılımcılara işlerini değiştirme istekleri sorulduğunda tabloda da görüldüğü gibi 34 kişi “evet” cevabını, 44 kişi “hayır” cevabını vermiştir.

Tablo 3.11. Katılımcıların Kurum Değiştirme İşteği Analizi

Kurum Değiştirme İşteği	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Evet	39	50,0
Hayır	39	50,0
Toplam	78	100,0

Katılımcılardan 39 kişi ‘‘evet’’, 39 kişi ‘‘hayır’’ cevabını vermiştir.

3.1.2 "İş Tatmininin Ölçülmesi" Anketi İkinci Bölüm Bulguları

Anketin bu bölümünde Minnesota iş doyum ölçeğinde bulunan 20 soru kullanılmıştır. Anketin bu bölümünde sorulara verilen cevaplar şu şekildedir:

Tablo 3.12. Terfi İmkânı Yönünden Memnuniyet Analizi

Terfi İmkânının Olması Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	44	56,4
Memnun değilim	14	17,9
Kararsızım	7	9,0
Memnunum	11	14,1
Çok memnunum	2	2,6
Toplam	78	100,0

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere 44 katılımcı ‘‘hiç memnun değilim’’, 14 katılımcı ‘‘memnun değilim’’, 7 katılımcı ‘‘kararsızım’’, 11 katılımcı ‘‘memnunum’’, 2 katılımcı ‘‘çok memnunum’’ cevabını vermiştir.

Tablo 3.13. Ücret yönünden Memnuniyet Analizi

Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	26	33,3
Memnun değilim	22	28,2
Kararsızım	7	9,0
Memnunum	20	25,6

Çok memnunum	3	3,8
Toplam	78	100,0

Katılımcıların 26'sı "hiç memnun değilim", 22'si "memnun değilim", 7'si "kararsızım", 20'si "memnunum", 3'ü "çok memnunum" cevabını vermiştir.

Tablo 3.14. Çalışma Şartları Memnuniyet Analizi

Çalışma Şartları Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	8	10,3
Memnun değilim	17	21,8
Kararsızım	6	7,7
Memnunum	38	48,7
Çok memnunum	9	11,5
Toplam	78	100,0

Elde edilen veriler doğrultusunda 8 katılımcı "hiç memnun değilim", 17 katılımcı "memnun değilim", 6 katılımcı "kararsızım", 38 katılımcı "memnunum", 9 katılımcı "çok memnunum" cevabını vermiştir.

Tablo 3.15. Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi

Takdir Edilme Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	25	32,1
Memnun değilim	19	24,4
Kararsızım	17	21,8
Memnunum	12	15,4
Çok memnunum	5	6,4
Toplam	78	100,0

Tabloda da görüldüğü üzere takdir edilme yönünden 25 kişi "hiç memnun değilim", 19 kişi "memnun değilim", 17 kişi "kararsızım", 12 kişi "memnunum", 5 kişi "çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.16. Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	7	9,0
Memnun değilim	11	14,1
Kararsızım	10	12,8
Memnunum	42	53,8
Çok memnunum	8	10,3
Toplam	78	100,0

Elde edilen verilere göre; 7 kişi “hiç memnun değilim”, 11 kişi “memnun değilim”, 10 kişi “kararsızım”, 42 kişi “memnunum”, 8 kişi “çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.17. İyi Yönetim Bakımından Memnuniyet Analizi

İyi Yönetim Bakımından	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	21	26,9
Memnun değilim	19	24,4
Kararsızım	15	19,2
Memnunum	16	20,5
Çok memnunum	7	9,0
Toplam	78	100,0

Tabloda da görüldüğü gibi; 21 katılımcı “hiç memnun değilim”, 19 katılımcı “memnun değilim”, 15 katılımcı “kararsızım”, 16 katılımcı “memnunum”, 7 katılımcı “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.18. Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	22	28,2
Memnun değilim	21	26,9

Kararsızım	14	17,9
Memnunum	18	23,1
Çok memnunum	3	3,8
Toplam	78	100,0

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi; 22 kişi “hiç memnun değilim”, 21 kişi “memnun değilim”, 14 kişi “kararsızım”, 18 kişi “memnunum”, 3 kişi “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.19. Fikirlerimi Rahatça Kullanabilme Bakımından Memnuniyet Analizi

Fikirlerimi Rahatça Kullanabilme Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	18	23,1
Memnun değilim	20	25,6
Kararsızım	14	17,9
Memnunum	20	25,6
Çok memnunum	6	7,7
Toplam	78	100,0

Katılımcılardan 18 kişi “hiç memnun değilim”, 20 kişi “memnun değilim”, 14 kişi “kararsızım”, 20 kişi “memnunum”, 6 kişi “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.20. Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	9	11,5
Memnun değilim	9	11,5
Kararsızım	17	21,8
Memnunum	42	53,8
Çok memnunum	1	1,3
Toplam	78	100,0

Yapılan araştırmaya göre 9 katılımcı ‘‘hiç memnun değilim’’, 9 katılımcı ‘‘memnun değilim’’, 17 katılımcı ‘‘kararsızım’’, 42 katılımcı ‘‘memnunum’’, 1 katılımcı ‘‘çok memnunum’’ cevabını vermiştir.

Tablo 3.21. Bağımsız alışma İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

Bağımsız alışma İmkânının Olması Bakımından	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	5	6,4
Memnun değilim	13	16,7
Kararsızım	10	12,8
Memnunum	42	53,8
Çok memnunum	8	10,3
Toplam	78	100,0

Eldeki verilere göre 5 kişi ‘‘hiç memnun değilim’’, 13 kişi ‘‘memnun değilim’’, 10 kişi ‘‘kararsızım’’, 42 kişi ‘‘memnunum’’, 8 kişi ‘‘çok memnunum’’ şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.22. Alınan Kararların Uygulamaya Konulması Yönünden Memnuniyet Analizi

Alınan Kararların Uygulamaya Konulması Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	11	14,1
Memnun değilim	17	21,8
Kararsızım	22	28,2
Memnunum	26	33,3
Çok memnunum	2	2,6
Toplam	78	100,0

Katılımcılardan 11 kişi ‘‘hiç memnun değilim’’, 17 kişi ‘‘memnun değilim’’, 22 kişi ‘‘kararsızım’’, 26 kişi ‘‘memnunum’’, 2 kişi ‘‘çok memnunum’’ cevabını vermiştir.

Tablo 3.23. Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	13	16,7
Memnun değilim	15	19,2
Kararsızım	13	16,7
Memnunum	33	42,3
Çok memnunum	4	5,1
Toplam	78	100,0

Tabloda da görüldüğü gibi, 13 kişi “hiç memnun değilim”, 15 kişi “memnun değilim”, 13 kişi “kararsızım”, 33 kişi “memnunum”, 4 kişi “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.24. Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	11	14,1
Memnun değilim	25	32,1
Kararsızım	13	16,7
Memnunum	27	34,6
Çok memnunum	2	2,6
Toplam	78	100,0

Katılımcıların 11’i “hiç memnun değilim”, 25’i “memnun değilim”, 13’ü “kararsızım”, 27’si “memnunum”, 2’si “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.25. Arkadaşların Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

Arkadaşların Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
--	-------------------------	--------------

Hiç memnun değilim	4	5,1
Memnun değilim	4	5,1
Kararsızım	11	14,1
Memnunum	49	62,8
Çok memnunum	10	12,8
Toplam	78	100,0

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi 4 katılımcı ‘‘hiç memnun değilim’’, 4 katılımcı ‘‘memnun değilim’’, 11 katılımcı ‘‘kararsızım’’, 49 katılımcı ‘‘memnunum’’, 10 katılımcı ‘‘çok memnunum’’ şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.26. Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	2	2,6
Memnun değilim	5	6,4
Kararsızım	11	14,1
Memnunum	48	61,5
Çok memnunum	12	15,4
Toplam	78	100,0

Ankete katılan 78 katılımcıdan 2’si ‘‘hiç memnun değilim’’, 5’i ‘‘memnun değilim’’, 11’i ‘‘kararsızım’’, 48’i ‘‘memnunum’’, 12’si ‘‘çok memnunum’’ cevabını vermiştir.

Tablo 3.27. Duyduğum Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

Duyduğum Başarı Hissi Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	8	10,3
Memnun değilim	11	14,1
Kararsızım	10	12,8
Memnunum	39	50,0
Çok memnunum	10	12,8

Toplam	78	100,0
---------------	-----------	--------------

Katılımcıların kendini başarılı hissetmesi bakımından 8'i “hiç memnun değilim”, 11'i “memnun değilim”, 10'u “kararsızım”, 39 ‘u “memnunum”, 10’u “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.28. Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme Yönünden Memnuniyet Analizi

Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	6	7,7
Memnun değilim	16	20,5
Kararsızım	16	20,5
Memnunum	36	46,2
Çok memnunum	4	5,1
Toplam	78	100,0

Elde edilen sonuçlara göre katılımcılardan 6 kişi “hiç memnun değilim”, 16 kişi “memnun değilim”, 16 kişi “kararsızım”, 36 kişi “memnunum”, 4 kişi “çok memnunum” şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 3.29. Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	10	12,8
Memnun değilim	22	28,2
Kararsızım	11	14,1
Memnunum	29	37,2
Çok memnunum	6	7,7
Toplam	78	100,0

Tabloda da görüldüğü üzere 10 katılımcı “hiç memnun değilim”, 22 katılımcı “memnun değilim”, 11 katılımcı “kararsızım”, 29 katılımcı “memnunum”, 6 katılımcı “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.30. Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	13	16,7
Memnun değilim	23	29,5
Kararsızım	20	25,6
Memnunum	19	24,4
Çok memnunum	3	3,8
Toplam	78	100,0

Katılımcıların 13'ü "hiç memnun değilim", 23'ü "memnun değilim", 20'si "kararsızım", 19'u "memnunum", 3'ü "çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.31. Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden Memnuniyet Analizi

Bir Şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Hiç memnun değilim	7	9,0
Memnun değilim	5	6,4
Kararsızım	11	14,1
Memnunum	47	60,3
Çok memnunum	8	10,3
Toplam	78	100,0

Katılımcıların başkaları için bir şeyler yapabildiklerini hissetme durumları sorulduğunda 7 katılımcı "hiç memnun değilim", 5 katılımcı "memnun değilim", 11 katılımcı "kararsızım", 47 katılımcı "memnunum", 8 katılımcı "çok memnunum" cevabını vermiştir.

3.2.3.“İş Tatmininin Ölçülmesi” Anketi Demografik Değişkenlere Göre Bulgular

Bu bölümde anketin birinci bölümdeki demografik değişkenler ile ikinci bölümde yer alan Minnesota iş doyumunu ölçeği ile çapraz sorgulama sonuçlarına yer verilmiştir.

3.2.3.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Anket Bulguları:

Tablo 3.32. Cinsiyet Değişkenine Göre İşini Değiştirme İsteği Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	8	26	34
Hayır	21	23	44
Toplam	29	49	78

Tabloda da görüldüğü gibi ankete katılan 29 kadın katılımcıdan 8’i işini değiştirmek istemekte, 21 katılımcı işini değiştirmek istememektedir. Erkek katılımcıların durum analizi yapıldığında 26 erkek katılımcı işini değiştirmek istemekte, 23 erkek katılımcı ise işini değiştirmek istememektedir.

Tablo 3.33. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalıştığı Kurumu Değiştirme İsteği Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	11	28	39
Hayır	18	21	39
Toplam	29	49	78

Cinsiyete göre çalışılan kurumu değiştirme isteği sorgulandığında kadın katılımcılardan 11’i “evet”; 18’i “hayır” cevabını vermiştir. Erkek katılımcılarda durum ise şu şekildedir:

28 erkek katılımcı “evet” cevabını verirken 21 erkek katılımcı “hayır cevabını vermiştir.

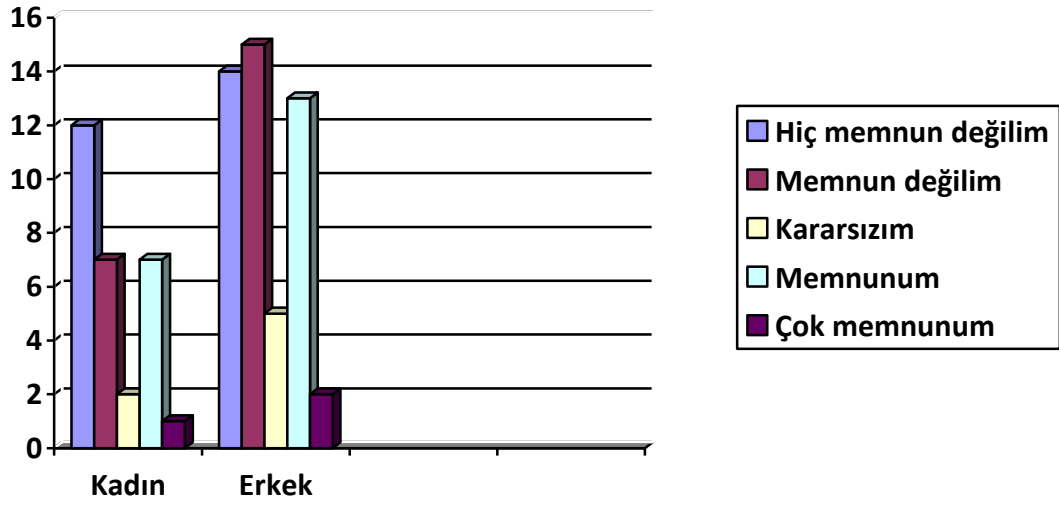
Tablo 3.34. Cinsiyet Değişkenine Göre Terfi İmkânının Olması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	13	31	44
Memnun değilim	3	11	14
Kararsızım	6	1	7
Memnunum	6	5	11
Çok memnunum	1	1	2
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere kadın katılımcılardan 13’ü, erkek katılımcılardan 31’i, “Hiç memnun değilim”, kadın katılımcılardan 3’ü, erkek katılımcılardan 11’i, “Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 6’sı, erkek katılımcılardan 1’i, “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 6’sı, erkek katılımcılardan 5’i, “Memnunum”, kadın katılımcılardan 1’i, erkek katılımcılardan ise 1’i, “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.35. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	12	14	26
Memnun değilim	7	15	22
Kararsızım	2	5	7
Memnunum	7	13	20
Çok memnunum	1	2	3
Toplam	29	49	78



Grafik 3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

Yukarıdaki tablo ve grafikte görüldüğü gibi kadın katılımcılardan 12’si, erkek katılımcılardan 14’ü “hiç memnun değilim”; kadın katılımcılardan 7’si, erkek katılımcılardan 15’i “memnun değilim”; kadın katılımcılardan 2’si, erkek katılımcılardan 5’i “kararsızım”; kadın katılımcılardan 7’si, erkek katılımcılardan 13’ü “memnunum”; kadın katılımcılardan 1’i, erkek katılımcılardan 2’si “çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.36. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	7	8
Memnun değilim	7	10	17
Kararsızım	4	2	6
Memnunum	14	24	38
Çok memnunum	3	6	9
Toplam	29	49	78

Anket verilerine göre kadın katılımcılardan 1 kişi, erkek katılımcılardan 7 kişi, “Hiç memnun değilim”, kadın katılımcılardan 7 kişi, erkek katılımcılardan 10 kişi,

“Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 4 kişi, erkek katılımcılardan 2 kişi, “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 14 kişi, erkek katılımcılardan 24 kişi, “Memnunum”, kadın katılımcılardan 3 kişi, erkek katılımcılardan 6 kişi “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.37. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaptığı İş Karşılığında Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	6	19	25
Memnun değilim	6	13	19
Kararsızım	12	5	17
Memnunum	5	7	12
Çok memnunum	0	5	5
Toplam	29	49	78

Anket sonuçlarına göre kadın katılımcılardan 6’sı, erkek katılımcılardan 19’u “Hiç memnun değilim”, kadın katılımcılardan 6’sı, erkek katılımcılardan 13’ü “Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 12’si, erkek katılımcılardan 5’i “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 5’i, erkek katılımcılardan 7’si “Memnunum”, kadın katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” cevabını vermezken, erkek katılımcılardan 5’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.38. Cinsiyet Değişkenine Göre Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansını Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	0	7	7
Memnun değilim	1	10	11
Kararsızım	7	3	10
Memnunum	18	24	42
Çok memnunum	3	5	8
Toplam	29	49	78

Elde edilen veriler doğrultusunda kadın katılımcılardan hiçbiri “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermezken, erkek katılımcılardan 7’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan 1’i, erkek katılımcılardan 10’u “Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 7’si, erkek katılımcılardan 3’ü “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 18’i, erkek katılımcılardan 24’ü “Memnunum”, kadın katılımcılardan 3’ü, erkek katılımcılardan ise 5’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.39. Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	5	16	21
Memnun değilim	5	14	19
Kararsızım	9	6	15
Memnunum	8	8	16
Çok memnunum	2	5	5
Toplam	29	49	78

Katılımcılara yöneticileri ile ilgili bir soru sorulduğunda kadın katılımcılardan 5’i, erkek katılımcılardan 16’sı “Hiç memnun değilim”, kadın katılımcılardan 5’i, erkek katılımcılardan 14’ü “Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 9’u, erkek katılımcılardan 6’sı “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 8’i, erkek katılımcılardan 8’i “Memnunum”, kadın katılımcılardan 2’si, erkek katılımcılardan ise 5’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.40. Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	3	19	22
Memnun değilim	9	12	21
Kararsızım	7	7	14
Memnunum	10	8	18

Çok memnunum	0	3	3
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcılardan 3’ü, erkek katılımcılardan 19’u “Hiç memnun değilim”, kadın katılımcılardan 9’u, erkek katılımcılardan 12’si “Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 7’si, erkek katılımcılardan 7’si “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 10’u, erkek katılımcılardan 8’i “Memnunum”, kadın katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” cevabını vermezken, erkek katılımcılardan ise 3’ü “Çok memnunum” cevabını vermiştir.

Tablo 3.41. Cinsiyet Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	4	14	18
Memnun değilim	7	13	20
Kararsızım	10	4	14
Memnunum	7	13	20
Çok memnunum	1	5	6
Toplam	29	49	78

Anket verilerine göre kadın katılımcılardan 4’ü, erkek katılımcılardan 14’ü “Hiç memnun değilim”, kadın katılımcılardan 7’si, erkek katılımcılardan 13’ü “Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 10’u, erkek katılımcılardan 4’ü “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 7’si, erkek katılımcılardan 13’ü “Memnunum”, kadın katılımcılardan 1’i, erkek katılımcılardan ise 5’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.42. Cinsiyet Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	8	9
Memnun değilim	3	6	9

Kararsızım	6	11	17
Memnunum	19	23	42
Çok memnunum	0	1	1
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcılardan 1'i, erkek katılımcılardan 8'i "Hiç memnun değilim", kadın katılımcılardan 3'ü, erkek katılımcılardan 6'sı "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 6'sı, erkek katılımcılardan 11'i "Kararsızım", kadın katılımcılardan 19'u, erkek katılımcılardan 23'ü "Memnunum", kadın katılımcılardan hiçbiri "Çok memnunum" cevabını vermezken, erkek katılımcılardan 1'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.43. Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânı Olması Bakımından Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	0	5	5
Memnun değilim	3	10	13
Kararsızım	7	3	10
Memnunum	16	26	42
Çok memnunum	3	5	8
Toplam	29	49	78

Ankete katılan kadın katılımcılardan hiçbiri "Hiç memnun değilim" cevabını vermezken, erkek katılımcılardan 5'i "Hiç memnun değilim" cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan 3'ü, erkek katılımcılardan 10'u "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 7'si, erkek katılımcılardan 3'ü "Kararsızım", kadın katılımcılardan 16'sı, erkek katılımcılardan 26'sı "Memnunum", kadın katılımcılardan 3'ü , erkek katılımcılardan ise 5'i "Çok memnunum" cevabını vermiştir.

Tablo 3.44. Cinsiyet Değişkenine Göre İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	10	11
Memnun değilim	6	11	17
Kararsızım	14	8	22
Memnunum	8	18	26
Çok memnunum	0	2	2
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcılardan 1'i, erkek katılımcılardan 10'u "Hiç memnun değilim", kadın katılımcılardan 6'sı, erkek katılımcılardan 11'i "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 14'ü, erkek katılımcılardan 8'i "Kararsızım", kadın katılımcılardan 8'i, erkek katılımcılardan 18'i "Memnunum", kadın katılımcılardan hiçbiri "Çok memnunum" cevabını vermezken, erkek katılımcılardan ise 2'i "Çok memnunum" cevabını vermiştir.

Tablo 3.45. Cinsiyet Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	5	8	13
Memnun değilim	7	8	15
Kararsızım	3	10	13
Memnunum	13	20	33
Çok memnunum	1	3	4
Toplam	29	49	78

Katılımcıların gelecekleri hakkında sorulan soruya kadın katılımcılardan 5'i, erkek katılımcılardan 8'i "Hiç memnun değilim", kadın katılımcılardan 7'si, erkek katılımcılardan 8'i "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 3'ü, erkek katılımcılardan 10'u "Kararsızım", kadın katılımcılardan 13'ü, erkek katılımcılardan 20'si

“Memnunum”, kadın katılımcılardan 1’i, erkek katılımcılardan ise 3’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.46. Cinsiyet Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	0	11	11
Memnun değilim	14	11	25
Kararsızım	7	6	13
Memnunum	8	19	27
Çok memnunum	0	2	2
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını vermezken, erkek katılımcılardan 11’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan 14’ü, erkek katılımcılardan 11’i “Memnun değilim”, kadın katılımcılardan 7’si, erkek katılımcılardan 6’sı “Kararsızım”, kadın katılımcılardan 8’i, erkek katılımcılardan 19’u “Memnunum” cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” cevabını vermezken, erkek katılımcılardan ise 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.47. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	3	4
Memnun değilim	0	4	4
Kararsızım	4	7	11
Memnunum	21	28	49
Çok memnunum	3	7	10
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcılardan 1'i, erkek katılımcılardan 3'ü "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Kadın katılımcılardan hiçbiri "Memnun değilim" şeklinde cevap vermezken, erkek katılımcılardan 4'ü "Memnun değilim" cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan 4'ü, erkek katılımcılardan 7'si "Kararsızım", kadın katılımcılardan 21'i, erkek katılımcılardan 28'i "Memnunum", kadın katılımcılardan 3'ü , erkek katılımcılardan ise 7'si "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.48. Cinsiyet Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	2
Memnun değilim	0	5	5
Kararsızım	4	7	11
Memnunum	21	27	48
Çok memnunum	4	8	12
Toplam	29	49	78

Anket verilerine göre kadın katılımcılardan hiçbiri "Hiç memnun değilim" cevabını veren olmazken, erkek katılımcılardan 2'si "Hiç memnun değilim" cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan hiçbiri "Memnun değilim" cevabını vermezken, erkek katılımcılardan 5'i "Memnun değilim" cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan 4'ü, erkek katılımcılardan 7'si "Kararsızım", kadın katılımcılardan 21'i, erkek katılımcılardan 27'si "Memnunum", kadın katılımcılardan 4'ü, erkek katılımcılardan ise 8'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.49. Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	7	8
Memnun değilim	3	8	11

Kararsızım	4	6	10
Memnunum	17	22	39
Çok memnunum	4	6	10
Toplam	29	49	78

Anket verilerine göre kadın katılımcılardan 1'i, erkek katılımcılardan 7'si "Hiç memnun değilim", kadın katılımcılardan 3'ü, erkek katılımcılardan 8'i "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 4'ü, erkek katılımcılardan 6'sı "Kararsızım", kadın katılımcılardan 17'si, erkek katılımcılardan 22'si "Memnunum", kadın katılımcılardan 4'ü, erkek katılımcılardan ise 6'sı "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.50. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleğimi Yaparken Kendi Yöntemlerini Kullanabilme İmkânı Vermesi Açısından Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	5	6
Memnun değilim	6	10	16
Kararsızım	7	9	16
Memnunum	15	21	36
Çok memnunum	0	4	4
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcılardan 1'i, erkek katılımcılardan 5'i "Hiç memnun değilim", kadın katılımcılardan 6'sı, erkek katılımcılardan 10'u "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 7'si, erkek katılımcılardan 9'u "Kararsızım", kadın katılımcılardan 15'i, erkek katılımcılardan 21'i "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Kadın katılımcılardan hiçbiri "Çok memnunum" cevabını vermezken, erkek katılımcılardan 4'ü "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.51. Cinsiyet Değişkenine Göre Kendi Yeteneği İle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	9	10
Memnun değilim	9	13	22
Kararsızım	7	4	11
Memnunum	12	17	29
Çok memnunum	0	6	6
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcılardan 1'i, erkek katılımcılardan 9'u "Hiç memnun değilim", kadın katılımcılardan 9'u, erkek katılımcılardan 13'ü "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 7'si, erkek katılımcılardan 4'ü "Kararsızım", kadın katılımcılardan 12'si, erkek katılımcılardan 17'si "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Kadın katılımcılardan hiçbiri "Çok memnunum" şeklinde cevap vermezken, erkek katılımcılardan 6'sı "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.52. Cinsiyet Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	1	12	13
Memnun değilim	8	15	23
Kararsızım	12	8	20
Memnunum	8	11	19
Çok memnunum	0	3	3
Toplam	29	49	78

Ankete katılan 78 katılımcıdan kadın katılımcılardan 1'i, erkek katılımcılardan 12'si "Hiç memnun değilim", kadın katılımcılardan 8'i, erkek katılımcılardan 15'i "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 12'si, erkek katılımcılardan 8'i "Kararsızım",

kadın katılımcılardan 8'i, erkek katılımcılardan 11'i "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. "Çok memnunum" cevabını veren kadın katılımcı bulunmazken, erkek katılımcılardan 3'ü "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.53. Cinsiyet Değişkenine Göre Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değilim	0	7	7
Memnun değilim	2	3	5
Kararsızım	3	8	11
Memnunum	21	26	47
Çok memnunum	3	5	8
Toplam	29	49	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadın katılımcıların hiçbiri "Hiç memnun değilim" cevabını vermezken, erkek katılımcılardan 7'si "Hiç memnun değilim" cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan 2'si, erkek katılımcılardan 3'ü "Memnun değilim", kadın katılımcılardan 3'ü, erkek katılımcılardan 8'i "Kararsızım", kadın katılımcılardan 21'i, erkek katılımcılardan 26'sı "Memnunum", kadın katılımcılardan 3'ü , erkek katılımcılardan ise 5'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

3.2.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Anket Bulguları:

Tablo 3.54. Medeni Durum Değişkenine Göre İşini Değiştirme İsteği Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Evet	28	6	34
Hayır	32	12	44
Toplam	60	18	78

Anket sonucunda elde edilen verilere göre; evli olan 60 katılımcıdan 28'i işini değiştirmek istemekte, 32 katılımcı işini değiştirmek istememektedir. Bekâr olan 18 katılımcıdan 6'sı işini değiştirmek istemekte, 12'si işini değiştirmek istememektedir.

Tablo 3.55. Medeni Durum Değişkenine Göre Çalıştığı Kurumu Değiştirme İsteği Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Evet	34	5	39
Hayır	26	13	39
Toplam	60	18	78

Katılımcıların medeni durumuna göre çalıştıkları kurumu değiştirmek isteyip istemedikleri incelendiğinde; evli olan 60 katılımcıdan 34’i kurumunu değiştirmek istemekte, 26 katılımcı kurumunu değiştirmek istememektedir. Bekâr olan 18 katılımcıdan 5’i kurumunu değiştirmek istemekte, 13’ü kurumunu değiştirmek istememektedir.

Tablo 3.56. Medeni Durum Değişkenine Göre Terfi İmkânının Olması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	36	8	44
Memnun değilim	12	2	14
Kararsızım	5	2	7
Memnunum	6	5	11
Çok memnunum	1	1	2
Toplam	60	18	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere evli katılımcılardan 36’sı, bekâr katılımcılardan 8’i “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 12’si, bekâr katılımcılardan 2’si “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 5’i, bekâr katılımcılardan 2’si “Kararsızım”, evli katılımcılardan 6’sı, bekâr katılımcılardan 5’i “Memnunum”, evli katılımcılardan 1’i, bekâr katılımcılardan ise 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.57. Medeni Durum Değişkenine Göre Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	19	7	26
Memnun değilim	17	5	22
Kararsızım	5	2	7
Memnunum	16	4	20
Çok memnunum	3	0	3
Toplam	60	18	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi evli katılımcılardan 19’u, bekâr katılımcılardan 7’si “hiç memnun değilim”; evli katılımcılardan 17’si, bekâr katılımcılardan 5’i “memnun değilim”; evli katılımcılardan 5’i, bekâr katılımcılardan 2’si “kararsızım”; evli katılımcılardan 16’sı, bekâr katılımcılardan 4’ü “memnunum”; evli katılımcılardan 3’ü “çok memnunum” cevabını vermiştir. Bekâr katılımcılardan ise “çok memnunum” cevabını veren katılımcı olmamıştır.

Tablo 3.58. Medeni Durum Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	5	3	8
Memnun değilim	14	3	17
Kararsızım	5	1	6
Memnunum	29	9	38
Çok memnunum	7	2	9
Toplam	60	18	78

Elde edilen veriler ışığında evli katılımcılardan 5’i, bekâr katılımcılardan 3’ü “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 14’ü, bekâr katılımcılardan 3’ü “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 5’i, bekâr katılımcılardan 1’i “Kararsızım”, evli

katılımcılardan 29’u, bekâr katılımcılardan 9’u “Memnunum”, evli katılımcılardan 7’si, bekâr katılımcılardan ise 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.59. Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	23	2	25
Memnun değilim	14	5	19
Kararsızım	10	7	17
Memnunum	9	3	12
Çok memnunum	4	1	5
Toplam	60	18	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere evli katılımcılardan 23’ü, bekâr katılımcılardan 2’si “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 14’ü, bekâr katılımcılardan 5’i “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 10’u, bekâr katılımcılardan 7’si “Kararsızım”, evli katılımcılardan 9’u, bekâr katılımcılardan 3’ü “Memnunum”, evli katılımcılardan 4’ü, bekâr katılımcılardan ise 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.60. Medeni Durum Değişkenine Göre Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansını Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	6	1	7
Memnun değilim	10	1	11
Kararsızım	5	5	10
Memnunum	33	9	42
Çok memnunum	6	2	8
Toplam	60	18	78

Katılımcılardan sağlanan veriler doğrultusunda evli katılımcılardan 6’sı, bekâr katılımcılardan 1’i “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 10’u, bekâr katılımcılardan 1’i “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 5’i, bekâr katılımcılardan 5’i “Kararsızım”, evli katılımcılardan 33’ü, bekâr katılımcılardan 9’u “Memnunum”, evli katılımcılardan 6’sı, bekâr katılımcılardan ise 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.61. Medeni Durum Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	20	1	21
Memnun değilim	15	4	19
Kararsızım	10	5	15
Memnunum	11	5	16
Çok memnunum	4	3	7
Toplam	60	18	78

Ankete katılan 78 katılımcıdan evli olanlardan 20 katılımcı, bekâr olanlardan 1 katılımcı “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 15’i, bekâr katılımcılardan 4’ü “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 10’u, bekâr katılımcılardan 5’i “Kararsızım”, evli katılımcılardan 11’i, bekâr katılımcılardan 5’i “Memnunum”, evli katılımcılardan 4’ü, bekâr katılımcılardan ise 3’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.62. Medeni Durum Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	20	2	22
Memnun değilim	17	4	21
Kararsızım	11	3	14
Memnunum	10	8	18
Çok memnunum	2	1	3

Toplam	60	18	78
---------------	-----------	-----------	-----------

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere evli katılımcılardan 20’si, bekâr katılımcılardan 2’si “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 17’si, bekâr katılımcılardan 4’ü “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 11’i, bekâr katılımcılardan 3’ü “Kararsızım”, evli katılımcılardan 10’u, bekâr katılımcılardan 8’i “Memnunum”, evli katılımcılardan 2’si, bekâr katılımcılardan ise 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.63. Medeni Durum Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	17	1	18
Memnun değilim	15	5	20
Kararsızım	8	6	14
Memnunum	16	4	20
Çok memnunum	4	2	6
Toplam	60	18	78

Anket sonuçlarına göre evli katılımcılardan 17’si, bekâr katılımcılardan 1’i “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 15’i, bekâr katılımcılardan 5’i “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 8’i, bekâr katılımcılardan 6’sı “Kararsızım”, evli katılımcılardan 16’sı, bekâr katılımcılardan 4’ü “Memnunum”, evli katılımcılardan 4’ü, bekâr katılımcılardan ise 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.64. Medeni Durum Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	9	0	9
Memnun değilim	6	3	9
Kararsızım	14	3	17

Memnunum	30	12	42
Çok memnunum	1	0	1
Toplam	60	18	78

Anket verileri sonucunda üzere evli katılımcılardan 9’u “Hiç memnun değilim” cevabını verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Memnun değilim” cevabını vermemiştir. Evli katılımcılardan 6’sı, bekâr katılımcılardan 3’ü “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 14’ü, bekâr katılımcılardan 3’ü “Kararsızım”, evli katılımcılardan 30’u, bekâr katılımcılardan 12’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Evli katılımcılardan 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” şeklinde cevap vermemiştir.

Tablo 3.65. Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânı Olması Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	4	1	5
Memnun değilim	10	3	13
Kararsızım	5	5	10
Memnunum	34	8	42
Çok memnunum	7	1	8
Toplam	60	18	78

Elde edilen verilere göre evli katılımcılardan 4’ü, bekâr katılımcılardan 1’i “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 10’u, bekâr katılımcılardan 3’ü “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 5’i, bekâr katılımcılardan 5’i “Kararsızım”, evli katılımcılardan 34’ü, bekâr katılımcılardan 8’i “Memnunum”, evli katılımcılardan 7’si, bekâr katılımcılardan ise 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.66. Medeni Durum Değişkenine Göre İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	11	0	11
Memnun değilim	12	5	17
Kararsızım	16	6	22
Memnunum	19	7	26
Çok memnunum	2	0	2
Toplam	60	18	78

Anket verilerine göre evli katılımcılardan 11’i “Hiç memnun değilim” cevabını verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Hiç memnun değilim” cevabını vermemiştir. Evli katılımcılardan 12’si, bekâr katılımcılardan 5’i “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 16’sı, bekâr katılımcılardan 6’sı “Kararsızım”, evli katılımcılardan 19’u, bekâr katılımcılardan 7’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Evli katılımcılardan 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” cevabını vermemiştir.

Tablo 3.67. Medeni Durum Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	9	4	13
Memnun değilim	10	5	15
Kararsızım	10	3	13
Memnunum	27	6	33
Çok memnunum	4	0	4
Toplam	60	18	78

Katılımcıların verdiği cevaba göre evli katılımcılardan 9’u, bekâr katılımcılardan 4’ü “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 10’u, bekâr

katılımcılardan 5’i “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 10’u, bekâr katılımcılardan 3’ü “Kararsızım”, evli katılımcılardan 27’si, bekâr katılımcılardan 6’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Evli katılımcılardan 4’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” şeklinde cevap vermemiştir.

Tablo 3.68. Medeni Durum Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	11	0	11
Memnun değilim	17	8	25
Kararsızım	8	5	13
Memnunum	22	5	27
Çok memnunum	2	0	2
Toplam	60	18	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere evli katılımcılardan 11 kişi “Hiç memnun değilim” cevabını verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Hiç memnun değilim” cevabını vermemiştir. Evli katılımcılardan 17 kişi, bekâr katılımcılardan 8 kişi “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 8 kişi, bekâr katılımcılardan 5 kişi “Kararsızım”, evli katılımcılardan 22 kişi, bekâr katılımcılardan 5 kişi “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Evli katılımcılardan 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” cevabını vermemiştir.

Tablo 3.69. Medeni Durum Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	1	3	4
Memnun değilim	4	0	4
Kararsızım	9	2	11
Memnunum	37	12	49
Çok memnunum	9	1	10

Toplam	60	18	78
---------------	-----------	-----------	-----------

Katılımcılara çalışma arkadaşları ile anlaşma durumu sorulduğunda evli katılımcılardan 1'i, bekâr katılımcılardan 3'ü "Hiç memnun değilim" cevabını vermiştir. Evli katılımcılardan 4'ü "Memnun değilim" cevabını verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri "Memnun değilim" cevabını vermemiştir. Evli katılımcılardan 9'u, bekâr katılımcılardan 2'si "Kararsızım", evli katılımcılardan 37'si, bekâr katılımcılardan 12'si "Memnunum", evli katılımcılardan 9'u, bekâr katılımcılardan 1'i "Çok memnunum" cevabını vermiştir.

Tablo 3.70. Medeni Durum Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	2	0	2
Memnun değilim	4	1	5
Kararsızım	7	4	11
Memnunum	37	11	48
Çok memnunum	10	2	12
Toplam	60	18	78

Ankete katılanlar evli katılımcılardan 2'si "Hiç memnun değilim" cevabını verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri "Hiç memnun değilim" cevabını vermemiştir. Evli katılımcılardan 4'ü, bekâr katılımcılardan 1'i "Memnun değilim", evli katılımcılardan 7'si, bekâr katılımcılardan 4'ü "Kararsızım", evli katılımcılardan 37'si, bekâr katılımcılardan 11'i "Memnunum", evli katılımcılardan 10'u, bekâr katılımcılardan 2'si "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.71. Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	7	1	8
Memnun değilim	8	3	11
Kararsızım	5	5	10
Memnunum	32	7	39
Çok memnunum	8	2	10
Toplam	60	18	78

Elde edilen verilere göre evli katılımcılardan 7 kişi, bekâr katılımcılardan 1 kişi “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 8 kişi, bekâr katılımcılardan 3 kişi “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 5 kişi, bekâr katılımcılardan 5 kişi “Kararsızım”, evli katılımcılardan 32 kişi, bekâr katılımcılardan 7 kişi “Memnunum”, evli katılımcılardan 8 kişi, bekâr katılımcılardan ise 2 kişi “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.72. Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleğimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme İmkânı Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	4	2	6
Memnun değilim	12	4	16
Kararsızım	12	4	16
Memnunum	29	7	36
Çok memnunum	3	1	4
Toplam	60	18	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere evli katılımcılardan 4’ü, bekâr katılımcılardan 2’si “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 12’si, bekâr katılımcılardan 4’ü “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 12’si, bekâr katılımcılardan 4’ü “Kararsızım”, evli katılımcılardan 29’u, bekâr katılımcılardan 7’si “Memnunum”,

evli katılımcılardan 3'ü, bekâr katılımcılardan ise 1'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.73. Medeni Durum Değişkenine Göre Kendi Yeteneğimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	9	1	10
Memnun değilim	17	5	22
Kararsızım	6	5	11
Memnunum	22	7	29
Çok memnunum	6	0	6
Toplam	60	18	78

Anket sonuçlarına göre evli katılımcılardan 9'u, bekâr katılımcılardan 1'i "Hiç memnun değilim", evli katılımcılardan 17'si, bekâr katılımcılardan 5'i "Memnun değilim", evli katılımcılardan 6'sı, bekâr katılımcılardan 5'i "Kararsızım", evli katılımcılardan 22'si, bekâr katılımcılardan 7'si "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Evli katılımcılardan 6'sı "Çok memnunum" şeklinde cevap verirken, bekar katılımcılardan hiçbiri "Çok memnunum" cevabını vermemiştir.

Tablo 3.74. Medeni Durum Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	11	2	13
Memnun değilim	16	7	23
Kararsızım	15	5	20
Memnunum	15	4	19
Çok memnunum	3	0	3
Toplam	60	18	78

Anket sonucunda elde edilen verilere göre evli katılımcılardan 11’i, bekâr katılımcılardan 2’si “Hiç memnun değilim”, evli katılımcılardan 16’sı, bekâr katılımcılardan 7’si “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 15’i, bekâr katılımcılardan 5’i “Kararsızım”, evli katılımcılardan 15’i, bekâr katılımcılardan 4’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Evli katılımcılardan 3’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Çok memnunum” cevabını vermemiştir.

Tablo 3.75. Medeni Durum Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

	Evli	Bekâr	Toplam
Hiç memnun değilim	7	0	7
Memnun değilim	4	1	5
Kararsızım	7	4	11
Memnunum	36	11	47
Çok memnunum	6	2	8
Toplam	60	18	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere evli katılımcılardan 7’si “Hiç memnun değilim” cevabını verirken, bekâr katılımcılardan hiçbiri “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermemiştir. Evli katılımcılardan 4’ü, bekâr katılımcılardan 1’i “Memnun değilim”, evli katılımcılardan 7’si, bekâr katılımcılardan 4’ü “Kararsızım”, evli katılımcılardan 36’sı, bekâr katılımcılardan 11’i “Memnunum”, evli katılımcılardan 6’sı, bekâr katılımcılardan 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

3.2.1.3.Yaş Değişkenine Göre Anket Bulguları:

Tablo 3.76. Yaş Değişkenine Göre İmkân Olsa İş Değiştirme İsteği Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Evet	2	8	9	13	2	34
Hayır	0	13	11	13	7	44
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukardaki tablodaki veriler doğrultusunda 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 8’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 13’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Evet” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hayır” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 13’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 11’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 13’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si “Hayır” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.77. Yaş Değişkenine Göre İmkân Olsa Çalıştığınız Kurumu Değiştirme İsteği Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Evet	2	9	8	16	4	39
Hayır	0	12	12	10	5	39
Toplam	2	21	20	26	9	78

Anket verileri incelendiğinde 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 8’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 16’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü “Evet” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hayır” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 12’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 12’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i “Hayır” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.78. Yaş Değişkenine Göre Terfi İmkânı Olması Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	2	8	8	19	7	44
Memnun değilim	0	4	5	3	2	14

Kararsızım	0	3	1	3	0	7
Memnunum	0	5	5	1	0	11
Çok memnunum	0	1	1	0	0	2
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukardaki tablodan yola çıkarak 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2'si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 8'i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 8'i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 19'u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 7'si "Hiç memnun değilim" cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan "Memnun değilim" cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4'ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5'i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3'ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2'si "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan "Kararsızım" cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3'ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3'ü "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan ise "Kararsızım" cevabını veren olmamıştır. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan "Memnunum" cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5'i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5'i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan "Memnunum" cevabını veren olmamıştır. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan "Çok memnunum" cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir. 46-55 ve 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan "Çok memnunum" cevabını veren olmamıştır.

Tablo 3.79. Yaş Değişkenine Göre Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	1	10	3	11	1	26
Memnun değilim	1	5	2	9	5	22
Kararsızım	0	1	2	3	1	7
Memnunum	0	4	11	3	2	20
Çok memnunum	0	1	2	0	0	3
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukardaki tabloda görüldüğü gibi 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 10'u, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3'ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 11'i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i "Hiç memnun değilim" cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5'i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2'i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 9'u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 5'i "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan "Kararsızım" cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2'si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3'ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların "Memnunum" cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4'ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 11'i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3'ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2'si "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan "Çok memnunum" cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 1'i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2'si "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir. 46-55 ve 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan "Çok memnunum" cevabını veren olmamıştır.

Tablo 3.80. Yaş Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	3	1	2	2	8
Memnun değilim	1	5	1	7	3	17
Kararsızım	1	3	1	1	0	6
Memnunum	0	7	14	15	2	38
Çok memnunum	0	3	3	1	2	9
Toplam	2	21	20	26	9	78

Anket verilerine göre; 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan ise “Kararsızım” cevabını veren olmamıştır. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 14’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 15’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir

Tablo 3.81. Yaş Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	6	2	14	3	25
Memnun değilim	0	5	6	4	4	19
Kararsızım	2	6	5	4	0	17
Memnunum	0	4	5	3	0	12
Çok memnunum	0	0	2	1	2	5
Toplam	2	21	20	26	9	78

Elde edilen verilere göre 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 14’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını vermezken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmamıştır. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmamıştır. 18-24 ve 25-35 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.82. Yaş Değişkenine Göre Toplumda 'Saygın Bir Kişi' Olma Şansını Bana Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	0	4	1	7
Memnun değilim	0	3	2	5	1	11
Kararsızım	2	5	1	2	0	10
Memnunum	0	9	14	13	6	42
Çok memnunum	0	2	3	2	1	8
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukardaki tabloda görüldüğü gibi 18-24 ve 36-45 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını vermezken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmamıştır. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 14’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 13’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 6’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.83. Yaş Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	6	2	9	4	21
Memnun değilim	0	3	5	8	3	19
Kararsızım	1	4	3	6	1	15
Memnunum	1	4	9	2	0	16
Çok memnunum	0	4	1	1	1	7
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukardaki tablodan yola çıkarak 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını vermezken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 8’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. , 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmamıştır. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.84. Yaş Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği
Bakımından Memnuniyet Analizi**

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	6	3	9	4	22
Memnun değilim	0	4	5	10	2	21
Kararsızım	1	3	5	4	1	14
Memnunum	1	6	6	3	2	18
Çok memnunum	0	2	1	0	0	3
Toplam	2	21	20	26	9	78

Anket verilerine göre; 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını vermezken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24, 46-55,56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.85. Yaş Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatlerimi Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	6	3	7	2	18
Memnun değilim	0	4	4	9	3	20
Kararsızım	1	4	5	2	2	14
Memnunum	1	5	7	6	1	20
Çok memnunum	0	2	1	2	1	6
Toplam	2	21	20	26	9	78

Araştırma sonuçlarına göre; 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını vermezken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 1’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.86. Yaş Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	2	3	2	9
Memnun değilim	0	4	1	4	0	9
Kararsızım	0	5	5	4	3	17
Memnunum	2	10	11	15	4	42
Çok memnunum	0	0	1	0	0	1
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını vermezken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 11’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 15’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 4’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24, 25-35, 46-55, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.87. Yaş Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânı Olması
Bakımından Memnuniyet Analizi**

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	1	1	0	0	2
Memnun değilim	1	2	2	7	1	13
Kararsızım	1	7	0	1	1	10
Memnunum	0	11	12	14	5	42
Çok memnunum	0	0	5	2	1	8
Toplam	2	21	20	26	9	78

Elde edilen verilere göre; 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 36-45 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, , 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 11’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 12’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 14’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 5’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24, 25-35 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.88. Yaş Değişkenine Göre İş ile İlgili Kararların Uygulamaya Konması Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	1	6	2	11
Memnun değilim	1	6	2	6	2	17
Kararsızım	0	8	9	4	1	22
Memnunum	1	5	7	9	4	26
Çok memnunum	0	0	1	1	0	2
Toplam	2	21	20	26	9	78

Katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 8’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 4’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24, 25-35, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.89. Yaş Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması
Yönünden Memnuniyet Analizi**

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	8	1	3	1	13
Memnun değilim	1	5	3	6	0	15
Kararsızım	1	3	3	4	2	13
Memnunum	0	5	10	12	6	33
Çok memnunum	0	0	3	1	0	4
Toplam	2	21	20	26	9	78

Elde edilen verilere göre 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 8’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 12’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 6’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24, 25-35, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.90. Yaş Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	3	3	3	11
Memnun değilim	1	5	4	13	2	25
Kararsızım	0	7	2	2	2	13
Memnunum	1	7	10	7	2	27
Çok memnunum	0	0	1	1	0	2
Toplam	2	21	20	26	9	78

Anket verilerine göre 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 13’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24, 25-35, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.91. Yaş Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	1	1	0	2	4
Memnun değilim	0	0	0	3	1	4
Kararsızım	0	2	6	2	1	11
Memnunum	2	15	12	16	4	49
Çok memnunum	0	3	1	5	1	10
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi 18-24 ve 46-55 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24, 25-35 ve 36-45 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını vermezken, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 15’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 12’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 16’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 4’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.92. Yaş Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı
Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi**

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	0	1	1	0	2
Memnun değilim	0	1	2	2	0	5
Kararsızım	0	5	0	4	2	11
Memnunum	2	11	14	16	5	48
Çok memnunum	0	4	3	3	2	12
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukarıdaki veriler doğrultusunda 18-24, 25-35 ve 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 ve 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 ve 36-45 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 11’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 14’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 16’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-25 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.93. Yaş Değişkenine Göre İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	3	1	3	1	8
Memnun değilim	0	4	1	6	0	11
Kararsızım	2	4	3	1	0	10
Memnunum	0	10	12	11	6	39
Çok memnunum	0	0	3	5	2	10
Toplam	2	21	20	26	9	78

Tablodaki bilgiler doğrultusunda 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 ve 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 12’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 11’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-25 ve 25-35 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.94. Yaş Değişkenine Göre Mesleği Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme İmkânı Vermesi Açısından Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	1	2	1	6
Memnun değilim	1	2	4	7	2	16
Kararsızım	0	8	2	4	2	16
Memnunum	1	9	12	12	2	26
Çok memnunum	0	0	1	1	2	4
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukarıdaki verilere göre 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken , 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 8’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 12’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 12’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 ve 25-35 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.95. Yaş Değişkenine Göre Kendi Yeteneği İle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	3	1	4	2	10
Memnun değilim	1	2	6	11	2	22
Kararsızım	1	6	0	2	2	11
Memnunum	0	10	10	7	2	29
Çok memnunum	0	0	3	2	1	6
Toplam	2	21	20	26	9	78

Elde edilen verilere göre 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 11’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 36-45 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 10’u, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 ve 25-35 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.96. Yaş Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	3	2	6	2	13
Memnun değilim	0	6	5	9	3	23
Kararsızım	2	6	5	4	3	20
Memnunum	0	6	7	6	0	19
Çok memnunum	0	0	1	1	1	3
Toplam	2	21	20	26	9	78

Yukardaki tablodan yola çıkarak 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 9’u, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 5’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 ve 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 7’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 6’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 ve 25-35 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.97. Yaş Değişkenine Göre Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini
Hissetme Yönünden Memnuniyet Analizi**

	18-24 yaş aralığı	25-35 yaş aralığı	36-45 yaş aralığı	46-55 yaş aralığı	56-65 yaş aralığı	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	1	3	1	7
Memnun değilim	0	0	3	2	0	5
Kararsızım	0	4	2	2	3	11
Memnunum	2	13	11	17	4	47
Çok memnunum	0	2	3	2	1	8
Toplam	2	21	20	26	9	78

Katılımcıların cevaplarına göre; 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” cevabını vermiştir. 18-24, 25-35 ve 56-65 yaş aralığındaki katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 13’i, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 11’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 17’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 4’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. 18-25 yaş aralığındaki katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 3’ü, 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2’si, 56-65 yaş aralığındaki katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

3.2.1.4.Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anket Bulguları:

Tablo 3.98. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Değiştirme İsteği Analizi

	Lise	n lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Evet	3	2	17	10	2	34
Hayır	4	1	18	19	2	44
Toplam	7	3	35	29	4	78

Eğitim durumuna göre katılımcıların iş değiştirme isteği analizi yapıldığında; ise mezunu katılımcıların 3’, ön lisans mezunu katılımcıların 2’si, lisans mezunu katılımcıların 17’si, yüksek lisans mezunu katılımcıların 10’u, doktora mezunu katılımcıların 2’si ‘‘Evet’’ cevabını vermiştir. Lise mezunu katılımcıların 4’, ön lisans mezunu katılımcıların 1’i, lisans mezunu katılımcıların 18’i, yüksek lisans mezunu katılımcıların 19’u, doktora mezunu katılımcıların 2’si ‘‘Hayır’’ şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.99. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kurumu Değiştirme İsteği Analizi

	Lise	n lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Evet	2	1	21	12	3	39
Hayır	5	2	14	17	1	39
Toplam	7	3	35	29	4	78

Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında; lise mezunu katılımcıların 2’si, n lisans mezunu katılımcıların 1’i, lisans mezunu katılımcıların 21’i, yüksek lisans mezunu katılımcıların 12’si, doktora mezunu katılımcıların 3’ ‘‘Evet’’ cevabını vermiştir. Lise mezunu katılımcıların 5’i, n lisans mezunu katılımcıların 2’si, lisans mezunu katılımcıların 14’, yüksek lisans mezunu katılımcıların 17’si, doktora mezunu katılımcıların 1’i ‘‘Hayır’’ şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.100. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Terfi İmkânının Olması
Yönünden Memnuniyet Analizi**

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	2	2	20	17	3	44
Memnun değilim	1	0	6	6	1	14
Kararsızım	1	1	1	4	0	7
Memnunum	3	0	7	1	0	11
Çok memnunum	0	0	1	1	0	2
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu lise olan katılımcıların 2'si, ön lisans mezunu katılımcıların 2'si, lisans mezunu katılımcıların 20'si, yüksek lisans mezunu katılımcıların 17'si, doktora mezunu katılımcıların ise 3'ü "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan "Memnun değilim" sorusuna cevap vermezken, lise mezunu olan katılımcıların 1'i, lisans mezunu olan katılımcıların 6'sı, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 6'sı, doktora mezunu olan katılımcıların ise 1'i "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise mezunu olan katılımcıların 1'i, ön lisans mezunu olan katılımcıların 1'i, lisans mezunu olan katılımcıların 1'i, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 4'ü, doktora mezunu olan katılımcıların ise 1'i "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora mezunu olan katılımcılardan "Memnunum" sorusuna cevap vermezken, lise mezunu olan katılımcıların 3'ü, lisans mezunu olan katılımcıların 7'si, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 1'i "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora mezunu olan katılımcıların "Çok memnunum" sorusuna cevap vermezken, lisans mezunu olan katılımcıların 1'i, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 1'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.101. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında
Alınan Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi**

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	3	1	12	8	2	26
Memnun değilim	0	1	9	12	0	22
Kararsızım	1	0	1	3	2	7
Memnunum	3	1	11	5	0	20
Çok memnunum	0	0	2	1	0	3
Toplam	7	3	35	29	4	78

Anket verilerine göre eğitim durumu lise mezunu olan katılımcıların 3'ü, ön lisans mezunu olan katılımcıların 1'i, lisans mezunu olan katılımcıların 12'si, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 8'i, doktora mezunu olan katılımcıların ise 2'si "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise ve doktora mezunu olan katılımcılardan "Memnun değilim" sorusuna cevap vermezken, ön lisans mezunu olan katılımcıların 1'i, lisans mezunu olan katılımcıların 9'u, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 12'si "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Ön lisans mezunu olan katılımcılardan "Kararsızım" cevabını veren olmazken, lise mezunu olan katılımcıların 1'i, lisans mezunu olan katılımcıların 1'i, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 3'ü, doktora mezunu olan katılımcıların ise 2'si "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora mezunu olan katılımcılardan "Memnunum" sorusuna cevap vermezken, lise mezunu olan katılımcıların 3'ü, ön lisans mezunu olan katılımcıların 1'i, lisans mezunu olan katılımcıların 11'i, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 5'i "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora mezunu olan katılımcılardan "Çok memnunum" sorusuna cevap veren olmazken, lisans mezunu olan katılımcıların 2'si, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların 1'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.102. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	2	0	1	4	1	8
Memnun değilim	0	0	9	7	1	17
Kararsızım	2	1	2	1	0	6
Memnunum	2	2	18	14	2	38
Çok memnunum	1	0	5	3	0	9
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 1’i, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü, doktora olan katılımcıların ise 1’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılardan “Memnun değilim” sorusuna cevap vermezken, lisans olan katılımcıların 9’u, yüksek lisans olan katılımcıların 7’si, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 2’si, yüksek lisans olan katılımcıların ise 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 18’i, yüksek lisans olan katılımcıların 14’ü, doktora olan katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” sorusuna cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olanların 3’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.103. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında
Takdir Edilme Yönünden Memnuniyet Analizi**

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	13	10	1	25
Memnun değilim	1	1	8	7	2	19
Kararsızım	1	1	9	6	0	17
Memnunum	4	1	3	4	0	12
Çok memnunum	0	0	2	2	1	5
Toplam	7	3	35	29	4	78

Elde edilen verilere göre eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 13’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 10’u, doktora olan katılımcıların ise 1 ‘i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 7’si, doktora olan katılımcıların 2’si “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 9’u, yüksek lisans olan katılımcıların ise 6’sı “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 4’ü, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 3’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılardan “Çok memnunum” sorusuna cevap veren olmazken, lisans olan katılımcıların 2’si, yüksek lisans olan katılımcıların 2’si, doktora olanların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.104. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansı Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	3	2	1	7
Memnun değilim	1	0	6	4	0	11
Kararsızım	0	2	4	4	0	10
Memnunum	4	1	19	16	2	42
Çok memnunum	1	0	3	3	1	8
Toplam	7	3	35	29	4	78

Analiz sonuçlarına göre eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 3’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 2’si, doktora olan katılımcıların ise 1’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise ve doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 4’ü, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 19’u, yüksek lisans olan katılımcıların 16’sı, Doktora olan katılımcıların 1’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Çok memnunum” sorusuna cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 3’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olanların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.105. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	10	8	2	21
Memnun değilim	0	0	9	9	1	19
Kararsızım	2	2	5	5	1	15
Memnunum	2	0	8	6	0	16
Çok memnunum	2	1	3	1	0	7
Toplam	7	3	35	29	4	78

Anket verilerine göre; eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 10’u, yüksek lisans olan katılımcıların 8’i, doktora olan katılımcıların ise 2’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 9’u, yüksek lisans olan katılımcıların 9’u, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 5’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” sorusuna cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 3’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.106. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	2	0	9	9	2	22
Memnun değilim	0	0	12	8	1	21
Kararsızım	1	3	4	6	0	14
Memnunum	3	0	8	6	1	18
Çok memnunum	1	0	2	0	0	3
Toplam	7	3	35	29	4	78

Elde edilen verilere göre; eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, Lisans olan katılımcıların 9’u, yüksek lisans olan katılımcıların 9’u, doktora olan katılımcıların ise 2’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 12’si, yüksek lisans olan katılımcıların 8’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” sorusuna cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 3’ü, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 3’ü, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans, yüksek lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabı veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.107. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	0	0	9	7	2	18
Memnun değilim	2	1	7	10	0	20
Kararsızım	1	2	7	3	1	14
Memnunum	4	0	9	6	1	20
Çok memnunum	0	0	3	3	0	6
Toplam	7	3	35	29	4	78

Analiz sonuçlarına göre; eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 9’u, yüksek lisans olan katılımcıların 7’si, doktora olan katılımcıların ise 2’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Memnun değilim“ şeklinde cevap veren olmazken, Lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 7’si, yüksek lisans olan katılımcıların 10’u “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 7’si, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan ”Memnunum” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 4’ü, Lisans olan katılımcıların 9’u, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabı veren olmazken, lisans olan katılımcıların 3’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.108. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi
Bakımından Memnuniyet Analizi**

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	5	3	0	9
Memnun değilim	1	0	4	3	1	9
Kararsızım	3	1	6	6	1	17
Memnunum	2	2	19	17	2	42
Çok memnunum	0	0	1	0	0	1
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Memnun değilim“ cevabı veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 3’ü, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 19’u, yüksek lisans olan katılımcıların 17’si, doktora olan katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans, yüksek lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.109. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânının Olması Bakımından Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	2	2	0	5
Memnun değilim	1	2	4	5	1	13
Kararsızım	1	0	4	5	0	10
Memnunum	4	1	19	15	3	42
Çok memnunum	0	0	6	2	0	8
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 2’si, yüksek lisans olan katılımcıların 2’si, “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 5’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” sorusuna cevap vermezken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 5’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 4’ü, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 19’u, yüksek lisans olan katılımcıların 15’i, doktora olan katılımcıların 3’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” sorusuna cevap veren olmazken, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.110. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konulması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	6	4	0	11
Memnun değilim	1	2	7	5	2	17
Kararsızım	1	1	8	11	1	22
Memnunum	4	0	13	8	1	26
Çok memnunum	0	0	1	1	0	2
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü, “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 7’si, yüksek lisans olan katılımcıların 5’i, doktora olan katılımcıların 2’si “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 11’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 4’ü, lisans olan katılımcıların 13’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 8’i, Doktora olan katılımcıların 1’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 1’i, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.111. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	2	0	4	6	1	13
Memnun değilim	1	2	5	6	1	15
Kararsızım	1	0	8	3	1	13
Memnunum	2	1	16	13	1	33
Çok memnunum	1	0	2	1	0	4
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, doktora olan katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 2’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 16’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 13’ü, Doktora olan katılımcıların 1’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” şeklinde cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’si, lisans olan katılımcıların 2’si, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.112. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	0	0	5	6	0	11
Memnun değilim	1	3	14	7	0	25
Kararsızım	4	0	3	5	1	13
Memnunum	2	0	12	10	3	27
Çok memnunum	0	0	1	1	0	2
Toplam	7	3	35	29	4	78

Anket verilerine göre; eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 3’ü, lisans olan katılımcıların 14’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 7’si “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 4’ü, lisans olan katılımcıların 3’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 5’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Memnunum” cevabını vermezken, lise olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 12’si, yüksek lisans olan katılımcıların 10’u, doktora olan katılımcıların 3’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” şeklinde cevap veren olmazken, lisans olan katılımcıların 1’i, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.113. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	0	1	0	1	2	4
Memnun değilim	1	0	3	0	0	4
Kararsızım	1	0	4	6	0	11
Memnunum	5	2	22	18	2	48
Çok memnunum	0	0	6	4	0	10
Toplam	7	3	35	29	4	78

Elde edilen verilere göre; eğitim durumu lise ve lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, ön lisans olan katılımcıların 1’i, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i, doktora olan katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans, yüksek lisans ve doktora olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 3’ü, “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” şeklinde cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 5’i, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 22’si, yüksek lisans olan katılımcıların 18’i, Doktora olan katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.114. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	0	0	1	1	0	2
Memnun değilim	0	0	0	5	0	5
Kararsızım	2	1	4	4	0	11
Memnunum	5	1	23	16	3	48
Çok memnunum	0	1	7	3	1	12
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 1’i, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans, lisans ve doktora olan katılımcılardan “Memnun değilim” şeklinde cevap veren olmazken, doktora olan katılımcıların 5’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 5’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 23’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 16’sı, Doktora olan katılımcıların 3’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcılardan “Çok memnunum” şeklinde cevap veren olmazken, ön lisans olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 7’si, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

**Tablo 3.115. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında
Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi**

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	5	2	0	8
Memnun değilim	1	1	2	6	1	11
Kararsızım	0	1	5	3	1	10
Memnunum	5	0	18	15	1	39
Çok memnunum	0	1	5	3	1	10
Toplam	7	3	35	29	4	78

Eğitim durumuna göre katılımcıların hissettiği başarı yönünden memnuniyet analizine bakıldığında ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 2’si, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan” Memnunum” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 5’i, lisans olan katılımcıların 18’i, yüksek lisans olan katılımcıların 15’i, Doktora olan katılımcıların 1’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcılardan “Çok memnunum” şeklinde cevap veren olmazken, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.116. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mesleği Yaparken Kendi Yöntemlerini Kullanabilme İmkânı Vermesi Açısından Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	1	0	4	1	0	6
Memnun değilim	1	2	5	8	0	16
Kararsızım	1	0	8	6	1	16
Memnunum	4	1	16	13	2	36
Çok memnunum	0	0	2	1	1	4
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 5’i, yüksek lisans olan katılımcıların 8’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 4’ü, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 16’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 13’ü, Doktora olan katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılardan “Çok memnunum” şeklinde cevap veren olmazken, lisans olan katılımcıların 2’si, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.117. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendi Yeteneğimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	0	0	6	4	0	10
Memnun değilim	1	2	10	9	0	22
Kararsızım	1	0	6	3	1	11
Memnunum	5	1	9	11	3	29
Çok memnunum	0	0	4	2	0	6
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü, “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 10’u, yüksek lisans olan katılımcıların 9’u “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans olan katılımcılardan “Kararsızım” şeklinde cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 5’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 9’u, yüksek lisans olan katılımcıların 11’i, doktora olan katılımcıların 3’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” şeklinde cevap veren olmazken, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.118. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	0	0	8	4	1	13
Memnun değilim	2	1	11	8	1	23
Kararsızım	4	1	8	7	0	20
Memnunum	1	1	6	9	2	19
Çok memnunum	0	0	2	1	0	3
Toplam	7	3	35	29	4	78

Anket verilerine göre; eğitim durumu lise, ön lisans olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 4’ü, doktora olan katılımcıların 1’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 2’si, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 11’i, yüksek lisans olan katılımcıların 8’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 4’ü, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 8’i, yüksek lisans olan katılımcıların 7’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 6’sı, yüksek lisans olan katılımcıların 9’u, doktora olan katılımcıların 2’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 2’si, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.119. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetme Yönünden Memnuniyet Analizi

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hiç memnun değilim	0	0	4	3	0	7
Memnun değilim	1	0	4	0	0	5
Kararsızım	1	0	4	6	0	11
Memnunum	4	2	19	19	3	47
Çok memnunum	1	1	4	1	1	8
Toplam	7	3	35	29	4	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere eğitim durumu lise, ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 3’ü “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans, yüksek lisans ve doktora olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü “Memnun değilim“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu ön lisans ve doktora olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, lise olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 6’sı “Kararsızım“ şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 4’ü, ön lisans olan katılımcıların 2’si, lisans olan katılımcıların 19’u, yüksek lisans olan katılımcıların 19’u, doktora olan katılımcıların 3’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Eğitim durumu lise olan katılımcıların 1’i, ön lisans olan katılımcıların 1’i, lisans olan katılımcıların 4’ü, yüksek lisans olan katılımcıların 1’i, doktora olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

3.2.1.5. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Anket Bulguları:

Tablo 3.120. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre İş Değiştirme İsteği Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	
Evet	1	33	34
Hayır	8	36	44
Toplam	9	69	78

Yukarıdaki tablodan yola çıkarak mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i "Evet", 8'i "Hayır" şeklinde cevap vermiştir. Diğer bölüm mezunları ise 33'ü "Evet", 36'sı "Hayır" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.121. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kurum Değiştirme İsteği Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	
Evet	1	38	39
Hayır	8	31	39
Toplam	9	69	78

Ankete katılan mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i "Evet", 8'i "Hayır" şeklinde cevap vermiştir. Diğer bölüm mezunları ise 38'i "Evet", 31'i "Hayır" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.122. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Terfi İmkânının Olması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	2	42	44
Memnun değilim	1	13	14
Kararsızım	1	6	7

Memnunum	4	7	11
Çok memnunum	1	1	2
Toplam	9	69	78

Katılımcıların cevapları doğrultusunda mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 42'si "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 13'ü "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 4'ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 7'si "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.123. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	1	25	26
Memnun değilim	0	22	22
Kararsızım	0	7	7
Memnunum	6	14	20
Çok memnunum	2	1	3
Toplam	9	69	78

Anket verilerine göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 25'i "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan "Memnun değilim" cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 22'si "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan "Kararsızım" cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 7'si "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı, diğer bölüm mezunu

olan katılımcıların 14'ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.124. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Çalışma Şartları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	8	8
Memnun değilim	1	16	17
Kararsızım	0	6	6
Memnunum	6	32	38
Çok memnunum	2	7	9
Toplam	9	69	78

Elde edilen veriler ışığında; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 8'i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 16'sı “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 32'si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 7'si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.125. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Takdir Edilme Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	25	25
Memnun değilim	2	17	19
Kararsızım	3	14	17
Memnunum	3	9	12
Çok memnunum	1	4	5
Toplam	9	69	78

Tablodaki verilere göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 25’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 17’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 3’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 14’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 3’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 9’u “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.126. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Toplumda ‘Saygın Bir Kişi’ Olma Şansını Vermesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	7	7
Memnun değilim	0	11	11
Kararsızım	1	9	10
Memnunum	6	36	42
Çok memnunum	2	6	8

Toplam	9	69	78
---------------	----------	-----------	-----------

Araştırma verilerine göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 7’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 9’u “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 6’sı, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 36’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 6’sı “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.127. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	1	20	21
Memnun değilim	2	17	19
Kararsızım	2	13	15
Memnunum	3	13	16
Çok memnunum	1	6	7
Toplam	9	69	78

Katılımcı cevaplarına göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 20’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 17’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 13’ü “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 3’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 13’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.128. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	1	21	22
Memnun değilim	2	19	21
Kararsızım	3	11	14
Memnunum	2	16	18
Çok memnunum	1	2	3
Toplam	9	69	78

Yukarıdaki tablodan yola çıkarak mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 21'i "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 19'u "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 3'ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11'i "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 16'sı "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.129. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kendi Fikir/Kanaatini Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	1	17	18
Memnun değilim	2	18	20

Kararsızım	1	13	14
Memnunum	4	16	20
Çok memnunum	1	5	6
Toplam	9	69	78

Katılımcıların verdiği cevaplara göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 17'si "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 18'i "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 13'ü "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 4'ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 16'sı "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 5'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.130. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	9	9
Memnun değilim	0	9	9
Kararsızım	2	15	17
Memnunum	6	36	42
Çok memnunum	1	0	1
Toplam	9	69	78

Anket verilerine göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan "Hiç memnun değilim" cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 9'u "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan "Memnun değilim" cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 9'u "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 15'i "Kararsızım"

şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 6’sı, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 36’sı “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap verirken, diğer bölüm mezunu olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmamıştır.

Tablo 3.131. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Bağımsız Çalışma İmkânı Olması Bakımından Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	5	5
Memnun değilim	1	12	13
Kararsızım	1	9	10
Memnunum	4	38	42
Çok memnunum	3	5	8
Toplam	9	69	78

Eldeki veriler doğrultusunda mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 5’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 12’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 9’u “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 38’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 3’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 5’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.132. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Alınan Kararların Uygulamaya Konulması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	11	11

Memnun değilim	0	17	17
Kararsızım	4	18	22
Memnunum	4	22	26
Çok memnunum	1	1	2
Toplam	9	69	78

Katılımcı cevaplarına göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 17’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 18’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 22’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.133. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	13	13
Memnun değilim	0	15	15
Kararsızım	2	11	13
Memnunum	6	27	33
Çok memnunum	1	3	4
Toplam	9	69	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 13’ü “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer

bölüm mezunu olan katılımcıların 15'i "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2'si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11'i "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 27'si "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 3'ü "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.134. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânı Bakımından Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	11	11
Memnun değilim	1	24	25
Kararsızım	1	12	13
Memnunum	6	21	27
Çok memnunum	1	1	2
Toplam	9	69	78

Anket verilerine göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan "Hiç memnun değilim" cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11'i "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 24'ü "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 12'si "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 21'i "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.135. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	4	4
Memnun değilim	0	4	4
Kararsızım	4	7	11
Memnunum	5	44	49
Çok memnunum	0	10	10
Toplam	9	69	78

Anket sonuçlarına göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 7’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 5’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 44’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Çok memnunum” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 10’u “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.136. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	2	2
Memnun değilim	1	4	5
Kararsızım	0	11	11
Memnunum	7	41	48
Çok memnunum	1	11	12

Toplam	9	69	78
---------------	----------	-----------	-----------

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 2’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 4’ü “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 7’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 41’i “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.137. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	8	8
Memnun değilim	0	11	11
Kararsızım	1	9	10
Memnunum	7	32	39
Çok memnunum	1	9	10
Toplam	9	69	78

Katılımcıların verdiği cevaplara göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 8’i “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 9’u “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 7’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 32’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 9'u "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.138. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Mesleğimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme İmkânı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	6	6
Memnun değilim	1	15	16
Kararsızım	1	15	16
Memnunum	6	30	36
Çok memnunum	1	3	4
Toplam	9	69	78

Anket verilerine göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan "Hiç memnun değilim" cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı "Hiç memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 15'i "Memnun değilim" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 15'i "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 6'sı, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 30'u "Memnunum" şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1'i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 3'ü "Çok memnunum" şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.139. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kendi Yeteneği İle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	10	10
Memnun değilim	1	21	22
Kararsızım	0	11	11
Memnunum	7	22	29
Çok memnunum	1	5	6
Toplam	9	69	78

Yukarıdaki tablodan anlaşılacağı gibi; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 10’u “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 21’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 7’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 22’si “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 5’i “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.140. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	13	13
Memnun değilim	1	22	23
Kararsızım	2	18	20
Memnunum	5	14	19
Çok memnunum	1	2	3

Toplam	9	69	78
---------------	----------	-----------	-----------

Anket verilerine göre; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 13’ü “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 22’si “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 2’si, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 18’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 5’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 14’ü “Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 2’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.141. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Hissi Yönünden Memnuniyet Analizi

	Mesleki Bölüm Mezunları	Diğer Bölüm Mezunları	Toplam
Hiç memnun değilim	0	7	7
Memnun değilim	0	5	5
Kararsızım	0	11	11
Memnunum	8	39	47
Çok memnunum	1	7	8
Toplam	9	69	78

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere; mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Hiç memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 7’si “Hiç memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Memnun değilim” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 5’i “Memnun değilim” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcılardan “Kararsızım” cevabını veren olmazken, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 11’i “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 8’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 39’u

“Memnunum” şeklinde cevap vermiştir. Mesleki bölüm mezunu olan katılımcıların 1’i, diğer bölüm mezunu olan katılımcıların 7’si “Çok memnunum” şeklinde cevap vermiştir.

Yukarıda yapılan saha çalışmasından elde edilen verilere tek tek değinilmeye çalışılmıştır. Aşağıda ise sorulara verilen cevapların yorumlaması yapılmıştır.

Anketin 1. bölüm sorularına verilen cevapların değerlendirmesi yapıldığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Katılımcıların büyük çoğunluğu erkektir. Kadın katılımcıların sayısı oldukça azdır.

Ankete katılanların çoğunluğu evlidir.

Bireylerin yaş dağılımlarına bakıldığında çoğunluğu 46-55 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Buna ek olarak 36-45 ve 25-35 yaş aralığındaki bireylerin sayısı da oldukça yüksektir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde % 82,1’lik bir oran ile lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcı sayısı oldukça yüksektir

Kurumda çalışanların mezun olduğu bölümler incelendiğinde alan mezunlarının sayısının az olduğu görülmektedir. İlahiyat bölümü mezunu sayısı bilgi ve belge yönetimi mezunu sayısına eşittir. Ankete katılanların çoğunluğunu ise tarih bölümü mezunları oluşturmaktadır. Bu bağlamda kurumda çalışan personelin çoğunluğunun bilgi ve belge yönetimi mezunu olmamasının kurumun profesyonelliğini olumsuz etkilediği yargısına varılabilmektedir. Farklı bir bölümden mezun olmuş personelin kuruma sağlayacağı katkı ile arşiv ile alakalı bir bölümden mezun olmuş bir personelin kuruma sağlayacağı katkı arasında da oldukça fark bulunmaktadır. Bilgi ve belge yönetimi haricinde bir bölümden mezun olmuş bir personelin arşiv süreçlerine adaptasyonu alan mezunu bireyin adaptasyonuna göre biraz daha fazla zaman alacağı düşünülmektedir. Bu süre uzadıkça personelin kuruma adaptasyonu zaman almakta bu durum çalışanın verimini, iş arkadaşları ile ilişkisini ve yaptığı işten aldığı memnuniyeti olumsuz etkilemektedir. Ülkemizin ve dünyanın önemli bir kurumu olan Osmanlı Arşivi’nde bilgi ve belge yönetimi haricinde eğitim almış personel sayısının mesleğin eğitimini almış personel sayısından oldukça fazla olması kurumda çalışan ve çalışmayan, arşiv konusunda mesleki eğitim almış bireyleri de olumsuz etkilemektedir. Geçmişten günümüze üniversitelerin farklı isimlerle mezun vermiş ama özünde arşivleme eğitimi almış bireyler mezuniyetlerinin ardından iş arayışına başladıklarında kendi alanlarını birebir ilgilendiren bir kurumda farklı alanlarda eğitim almış bireylerin

çoğunlukta olmasından memnun değillerdir. Arşivcilik mesleği için oldukça önemli olan bu kurumun personel seçiminde daha itinalı ve daha profesyonel olması beklenmektedir. Bilgi ve belge yönetimi bölümü haricinde eğitim almış bireylerin eğitimini aldıkları mesleğin iş kollarında çalışma şansı bulamayışı bireyleri maddi ve manevi sebeplerden ötürü önüne çıkan fırsatları değerlendirmek zorunda bırakmış ve bu durum bazı bireylerin istemeyerek mecburiyetten farklı meslek grubunda çalışmasına neden olmuştur. Eğitimini almadığı bir meslek kolunda çalışıyor olmak elbette ki personelin kuruma sağlayacağı katkıyı olumsuz etkilemektedir. Katılımcıların açık uçlu sorulara verdiği cevaplar incelendiğinde kurumda mesleğin eğitimini alan bireylerin çalışması gerektiğinin önemini göstermektedir. Şöyle ki katılımcılar idareci ve yöneticilerin meslek mezunu olmamasından ötürü arşiv konusunda çözüm bekleyen durumlarda aksamalar ve gecikmeler olduğunu, çözüm bekleyen sorunların ikinci plana atıldığını dile getirmektedirler. Bu durum personelin motivasyonunu ve performansını da etkilemektedir. Ülkemizin önemli arşivlerinden birinde meslek mezunu çalışan sayısının az olmasının çözülmeyi bekleyen önemli sorunlardan biri olduğu düşünülmektedir.

Personelin kurumda çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların yarısı 16 yıl ve üzerinde çalışmıştır.

Katılımcıların işe başladığından beri aynı birimde mi çalıştığı sorgulandığında “evet” ve “hayır” cevabını verenler arasındaki fark oldukça azdır.

Katılımcılara işe başladığından beri kaç birimde çalıştığı sorulduğunda ise; 1, 2, 3 ve 4 birim cevapları çoğunluktadır.

Personelin haftalık çalışma saati analizi yapıldığında elde edilen sonuca göre 31-40 saat arası çalışan kişi sayısı yüksektir. Bu da ülkemizdeki haftalık çalışma saatleri ile uyum sağlamaktadır.

İşini değiştirmek isteyen ve istemeyen personel arasındaki fark az ancak işini değiştirmek istemeyen sayısı fazladır. Kurumda çalışan personelin ve ankete katılan personelin çoğunun bilgi ve belge yönetimi bölümü dışındaki alanlardan mezun olduklarına yukarıda değinilmiştir bu bilgi ele alındığında kendi mesleği dışında bir meslek dalında çalışan birey sayısı fazla olmasına rağmen ankete katılan katılımcıların %56,4'lük bir kısmı mesleğini değiştirmek istememektedir. Bu durumun sebepleri araştırıldığında bireylerin kendi mesleklerini yapma şansı bulamayışları, hali hazırda bir devlet kurumunda çalışıyor olmak ve kendilerini iş konusunda garanti altında olduklarını hissetmek işlerini değiştirmek istememelerinde etkili olmuştur.

Çalıştığı kurumu değiştirmek isteyen sayısı ile istemeyen sayısı birbirine eşittir.

Ankette iş tatmini ölçümünün yapıldığı 2.bölüm sorularına verilen cevapların bireysel etmenler ile birlikte değerlendirmesi şu şekildedir:

Katılımcıların yarısından fazlası terfi imkânının olmamasından memnuniyetsizdir. İş tatmini kuramlarında da değinildiği gibi bir kurumda terfi imkânının olması çalışanları motive etmekte ve işlerini daha özverili bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır. Ne kadar emek harcarsa da terfi imkânı olmadığının bilincinde olan personelin verimini etkilemektedir. Bölüm mezunlarının verdiği cevaplar incelendiğinde çoğunluğun memnun olduğu görülmektedir.

Ücret konusunda da çoğunluk memnuniyet durumunun az olduğunu göstermektedir. Tabi ki ücret konusu tartışmaya açık bir konudur çünkü bireylerin yaşam şartlarından ne bekledikleri, medeni durumları, bakmakla yükümlü oldukları birey sayısı vs. ücret konusundaki tatmini etkilemektedir. Bilgi ve belge yönetimi bölümü mezunu çalışanların cevaplarına bakıldığında bireylerin ücret konusunda memnun oldukları görülmektedir.

Çalışma şartları memnuniyet analizi tablosunda ki verilere göre bireylerin çoğunluğunun memnun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yönetici, çalışma arkadaşları, çevre tarafından takdir edilmek her bireyin tatmin duygusunu etkilemektedir. Araştırmamıza göre ise; katılımcıların bu konuda memnuniyetsiz oldukları görülmüştür. Bölüm mezunları da takdir edilme konusunda memnuniyetsiz oldukları cevabını vermişlerdir. Bireyler çalışma arkadaşları ve çevre faktöründen ziyade yöneticileri tarafından takdir edilmek istemektedirler.

Bireylerin çoğunluğu toplumda saygın bir kişi olma şansına sahip olduklarını düşünmektedirler. Açık uçlu sorulara verilen cevaplarda da görülmektedir ki bireyler mesleklerinin önemini bilincinde ve yaptıkları işin toplum tarafından da prestijli bir meslek olarak görüldüğünü ifade etmektedirler.

Yüksek sayıda katılımcı yönetim bakımından memnun olmadıkları cevabını vermiştir. Açık uçlu sorulardan anlaşıldığı üzere bu memnuniyetsizliğin en büyük sebebi yönetici kadrosunda arşivcilik alanında eğitim almamış bireylerin bulunmasıdır. Personelin ihtiyaç ve taleplerine geri dönüşlerin uzun sürmesi arşiv süreçlerinde personelin fikir ve görüşlerinin alınmaması çalışanların memnuniyetsiz olmasında etken olmuştur. Katılımcıların verdiği diğer cevaplar arasında yöneticiler tarafından takdir edilmemek, hak ettiklerini düşündükleri saygıyı görmemek, öneri ve görüşlerine değer verilmemesi durumlarını da dile getirmişlerdir. Bölüm mezunlarının cevapları

incelendiğinde oran yarı yarıya olduğu için ölüm mezunlarının düşüncelerinde kesin bir yargıya varılamamıştır.

Yine yönetici ile ilgili memnuniyet analizi yapıldığından yöneticinin karar verme yeteneği bakımından memnuniyet analizi sonuçlarına bakıldığında; çoğunluk memnuniyetsiz olsa da, memnun olmayanların yarısı kadar katılımcı da memnun olduklarını cevabını vermiştir. Memnun olmayanların açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda varılan genel kanı, personelin talep ettiği ihtiyaçlara kısa sürede geri dönüş yapılmamasıdır. Bölüm mezunlarının verdikleri cevaplar eşit sayıda olduğu için yine yönetim ile ilgili onların düşüncelerinde kesin bir kanıya varılamamıştır.

Çalışanların yarıya yakın kısmı fikrini rahatça dile getiremediği cevabını vermiş, memnun olan kesim katılımcı sayısının çeyreği kadardır. Memnun olmayan katılımcılar fikirlerini sunduklarında genelde değişen bir durum olmadığını ifade etmişlerdir. Bu nedenle fikirlerini söyleme istekleri de zamanla azalma göstermiştir. Bölüm mezunlarının çoğunluğu ise memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durumun nedeninin bölüm mezunlarının fikirlerini daha rahat bir şekilde dile getirebildikleri ve fikirlerinin dikkate alındığı düşünülmektedir.

Yüksek sayıda katılımcı işlerinin onları oldukça meşgul ettiğini bu durumdan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bölüm mezunlarının da cevapları aynı şekildedir.

Bağımsız çalışma imkânı sorgulandığında katılımcıların %64,1'lik kısmı bağımsız çalışma imkânları olduğunu ve bu durumdan memnun oldukları cevabını vermiştir. Bireylerin çalıştıkları kurumda bağımsız çalışma şanslarının olması onlar için bir motive kaynağı olduğu görülmektedir. Kurum için sorumlu oldukları işi başka bir çalışanın müdahalesi olmadan kendi düzenini kurarak yapabilme elbette ki personelin moral ve motivasyonunu arttıran bir durumdur. Bölüm mezunları da aynı şekilde bağımsız çalışabildiklerini ifade etmişlerdir.

Kurum içinde alınan kararların uygulanması araştırıldığında elde edilen veriler sonucunda kesin ifadeler kullanılabilecek sonuçlara ulaşılamamıştır çünkü memnun olan katılımcı sayısı ile memnun olmayan katılımcı sayısı birbirine eşittir. Ancak bölüm mezunlarının verdikleri cevaplar doğrultusunda bir sonuca varılacak olursa memnuniyet derecesi yüksektir.

Katılımcılara işlerinin onlar için garantili bir gelecek sağlamayıp sağlamadığı sorulduğunda %47,4'lük kısım memnun, 35,9'lük kısım memnun değildir. Çoğunluğu memnun olan çalışanlar oluşturmaktadır. Bunun en önemli sebebi ise devlet kurumunda çalışıyor olmak ve kendilerini garanti de hissediyor olmalarıdır. İşsiz kalma kaygıları

oldukça azdır. Bölüm mezunu çalışanların cevapları da gösteriyor ki kurumun devlet kurumu olması nedeniyle memnun oldukları görülmektedir. Açık uçlu sorulara verilen cevaplar değerlendirildiğinde çalışanlar kendilerini garanti de hissetmekte ancak sosyal haklarının olmasını, kadroya geçişin olmasını ve ek göstergeden faydalanmaya talep etmektedirler.

Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından çoğunluk memnun olmamasına rağmen bölüm mezunları memnun oldukları şeklinde cevap vermişlerdir.

Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları yönünden yapılan analizde yüksek oranda memnuniyet sağlanmıştır. Çalışma ortamında çalışma arkadaşları ile uyumlu ve sorunsuz bir şekilde çalışmak, onlarla birlikte iyi vakit geçirmek motivasyonu arttıran bir faktördür. Bu motive elbette ki işin verimini de arttıracaktır ve çalışanların daha mutlu çalışıyor olmasını sağlayacaktır.

Kurumun çalışanlara sorumluluk vermesi yönünden memnuniyet oldukça yüksektir ve oran 76,9'luk bir orana sahiptir. Bölüm mezunları da memnun olan kısım içerisinde yer almaktadır.

Çalışanlar kendilerini başarılı hissetmektedir. Bu da kuruma olumlu bir etki yapmaktadır. Kendini başarılı hisseden personelin kendini motive etmesi daha kolay olacaktır. Bölüm mezunlarının hepsi de kendilerini başarılı hisseden grup içerisinde yer almaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu kendi yöntemlerini kullanabilme yönünden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Daha önce de bağımsız çalışabilme imkânı olması yönünden memnuniyet analizi yapıldığında da çoğunluğu memnun olanlar oluşturmuştur. Aynı ifadelere bu soruda da rastlanılmıştır. Kurumun çalışana kendi yöntemlerini kullanabilme şansı vermesi çalışanın performansını olumlu etkileyecek ve kuruma sağlanan fayda artacaktır.

Ankete katılanların kendi yetenekleri ile bir şeyler yapabilme şansı bakımından memnuniyet analizi yapıldığında memnun olanlar ile olmayanlar arasında 4 puana yakın bir fark bulunmaktadır. Memnun olanların sayısı daha fazladır.

Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi açısından memnuniyet analizi yapıldığında memnuniyet oranı azdır. Bunun nedeni ankete katılanların çoğunluğunun yönetici kadrosunda olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların % 70,6'lık kısmı başkaları için faydalı işler yaptıklarını düşünmektedir. Bölüm mezunları da memnun olan dilim içerisinde yer almaktadır. Bu memnuniyet personelin verimini olumlu yönde etkilemektedir.

4.BÖLÜM

SONUÇ

Geçmişten günümüze yaşam içerisinde her bireyin çeşitli konularda memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumları olmaktadır. Hayatının büyük kısmını iş yerinde geçiren bireylerin çalışma ortamlarında mutlu olmaları yaşamlarını doğrudan etkilemektedir.

21.yüzyıl da yaşanan teknolojik gelişmeler ışığında bir çok alanda yenilikler yaşanmıştır. Bu gelişmeler her alanda olduğu gibi iş hayatı içerisindeki çalışma koşullarında da değişiklikler yaşanmasında etkili olmuştur. Yaşanan bu değişikliklere hem kurumun hem de bireylerin uyum sağlama süreci başlamıştır. Hızla yaşanan bu teknolojik gelişmeler sonucunda çalışanların isteklerinde de değişimlere neden olmuştur.

Bu çalışma ile bireylerin taleplerinde meydana gelen değişiklikler incelenmeye çalışılmıştır. Anket uygulaması Osmanlı Arşivi'nde Arşivci pozisyonunda çalışanlara uygulanmıştır. Anketi 78 kişi cevaplamıştır. Ek.1'de belirtilen anket soruları doğrultusunda ankete katılanların çoğu erkektir ve çoğunluğu evlidir.

Tablo 4.1. İş Doyumu Ölçeğine Göre İçsel Doyum Analizi

İçsel Doyum Maddeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından	3,42	1,13
Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	2,69	1,29
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,21	1,06
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	3,44	1,08
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3	1,22
Ara sıra değişik şeyler		

yapabilme imkânı bakımından	2,79	1,14
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	3,80	0,86
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	3,41	1,18
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	3,20	1,07
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	2,98	1,22
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	2,69	1,13
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	3,56	1,06
TOPLAM	3,18	1,12

Tablo 4.2. İş Doyumu Ölçeğine Göre Dışsal Doyum Analizi

Dışsal Doyum Maddeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Terfi imkânının olması yönünden	1,88	1,20
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	2,38	1,29
Çalışma şartları yönünden	3,29	1,22

Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	2,39	1,26
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	2,60	1,32
Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	2,47	1,23
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	2,88	1,10
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	3,73	0,93
TOPLAM	2,70	1,19

Tablo 4.3. İş Doyumunu Ölçeğine Göre Genel Doyum Analizi

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
GENEL DOYUM	2,99	1,14

Ölçek içsel doyum ve dışsal doyum olarak 2'ye ayrılmaktadır. Bu bağlamda içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum ortalaması ve standart sapmaları incelendiğinde yukarıdaki tabloda belirtilen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İçsel doyum bireyin kendi duygu ve düşünceleri sonucunda hissettiği doyumunu içermektedir. Dışsal doyum çevresel faktörleri içermektedir. Anket verilerine göre genel ortalama 2,99 olarak çıkmıştır. İçsel doyum 3,18 olarak hesaplanmış ve genel ortalamasının üzerinde bir değer almıştır. Bu sonuç göstermektedir ki ankete katılanlar içsel doyum faktörlerinden memnun olduklarını ifade etmektedirler. Diğer bir doyum olan dışsal doyum maddeleri incelendiğinde 2,70 ortalamaya ulaşılmıştır. Bu sonuç da gösteriyor ki katılımcılar dışsal doyum faktörlerinden memnun değildir.

Katılımcılar bireysel faktörler yönünden memnunluk seviyesine ulaşırken, örgütsel faktörler yönünden yeterli doyuma ulaşamamıştır.

Analiz sonuçlarına göre genel bir değerlendirme yapıldığında katılımcıların yüksek kısmının bölüm mezunu olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu durum iş doyumunu

da etkilemektedir. Çoğunluğun tarih bۆlümü ve ilahiyat mezunlarından oluşması kendi mesleğini yapamayan bireylerin iş tatminlerinin daha düşük olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kurumda alan mezunu çalışan sayısının artması gerektiği düşünölmektedir. Bu bağlamda işe alım sürecinde alan mezunu olma şartı olması gerektiği önerilmektedir.

Kurumda birçok açıdan memnuniyetsizlik olmasına rağmen çoğunluk ne çalıştığı kurumu ne de mesleğini değiştirmek istememektedir. Mesleğin prestiji bakımından memnun olan bireyler, kurum içinde hem alınan kararlarda daha fazla söz sahibi olmak hem de daha fazla takdir edilmek istemektedirler.

Bireyler alışma arkadaşları ile iyi anlaşıyor olmasına rağmen yönetim konusunda biraz daha itina ve yönetimin iyileştirilmesi istemektedirler. Mesleğin kendileri için garantili bir gelecek sağladığını düşünen bireyler ücret konusunda da iyileştirme ve sosyal hakların sağlanması talep etmektedir.

Sonuç olarak; çalışmaya başlamadan önce iş doyumunun yetersiz olacağı konular hakkında tahminde bulunulmuş ve saha çalışması sonucu yapılan analizler doğrultusunda yapılan tahminlerin gerçekle özdeşleştiği kanısına varılmıştır.

EKLER

EK.1

İş Tatmininin Ölçülmesi

Değerli Meslektaşım,

Bu anket, Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'nde hazırlanmakta olan “Arşiv Mesleği Çalışanlarının İş Tatmininin Ölçülmesi” adlı yüksek lisans tezi çerçevesinde oluşturulmuştur.

Çalışmanın amacı, yapılan anket sonucunda arşiv mesleği çalışanlarının iş doyumunu ölçmek ve elde edilen veriler doğrultusunda bilimsel bir ürün ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte size ait bütün bilgiler gizli tutulacak ve hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması için yanıtlarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtması çok önemlidir. Hiçbir sorunun doğru veya yanlış cevabı bulunmamaktadır.

Ankette yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür ederiz.

***Gerekli**

1-Cinsiyet *

- Kadın
 Erkek

2-Medeni Durumunuz *

- Evli
 Bekâr

3-Yaşınız *

- 18-24
 25-35
 36-45
 46-55
 56-65

4- Eğitim Durumunuz *

- Lise
 Ön lisans

- Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora

5- Hangi bölüm mezununuz? *

6- Kurumda çalışma süreniz? *

- 0-2 yıl
 3-5 yıl
 6-9 yıl
 10-15 yıl
 16 ve üzeri

7- İşe başladığınızdan beri aynı birimde mi çalışıyorsunuz? *

- Evet
 Hayır

8- İşe başladığınızdan beri kaç birimde çalıştınız? *

9- Haftalık kaç saat çalışıyorsunuz?*

- 20-30 saat
 31-40 saat
 41-45 saat

10- İmkânınız olsa işinizi değiştirir miydiniz? *

- Evet
 Hayır

11- İşinizi değiştirmek isteme/istememe sebepleriniz nelerdir? *

12- İmkânınız olsa çalıştığınız kurumu değiştirmek ister miydiniz?*

() Evet

() Hayır

13- Sebebi veya sebepleri nelerdir? *

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği işaretlemenizdir.

***Gerekli**

1- Terfi imkânının olması yönünden *

- Hiç memnun değilim.
- Memnun değilim.
- Kararsızım.
- Memnunum.
- Çok memnunum.

2- Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden *

- Hiç memnun değilim.
- Memnun değilim.
- Kararsızım.
- Memnunum.
- Çok memnunum.

3- Çalışma şartları yönünden *

- Hiç memnun değilim.
- Memnun değilim.
- Kararsızım.
- Memnunum.
- Çok memnunum.

4-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden *

- Hiç memnun değilim.
- Memnun değilim.
- Kararsızım.
- Memnunum.
- Çok memnunum.

5- Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

6- Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

7- Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

8- Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

9- Beni her zaman meşgul etmesi bakımından *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

10- Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

11-İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden*

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

12- Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

13- Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

14- Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

15- Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

16- Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

17- Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

18- Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

19- Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

20- Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden *

- Hiç memnun değilim.
 Memnun değilim.
 Kararsızım.
 Memnunum.
 Çok memnunum.

Öneri ve Görüş

Mesleğinizle veya kurumunuzla ilgili öneri ve görüşleriniz nelerdir?

KAYNAKÇA

Tezler:

Akkamış, Osman, *İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.

Aslan, Hanzade, *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006.

Demir, Feride Ayliz, *Değişen Dünyada Arşivlerin Farklı Amaç ve Uygulamalarına Bir Bakış: Geleceğin Arşivciliğine Öngörüler*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009.

Gür, Durali, *Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya Şeker Fabrikası Üzerine Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya 2006.

İnceoğlu, Seher, *Dijital Çağda Arşivci: Sahip Olması Gereken Temel Yetkinlikler ve Roller*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.

Korkut, Şelale, *Türkiye'deki Devlet ve Vakıf Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumlarının Karşılaştırılması*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012.

Mammadova, İlahı, *İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve bir Uygulama*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013.

Omarov, Azad, *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009.

Örkün, Ümran, *Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana 2011.

Samadov, Sakit, *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006.

Sat, Sultan, *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana 2011.

Sun, H. Özlem, *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara 2002.

Toplu, Dilek, *Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1998.

Üçüncü, Kemal, *İş Tatmini ve Motivasyon*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon 2016.

Yıldız, Bora, *Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.

Kitaplar:

Altuntaş, Remzi; Coşkun, Recai; Bayraktaroğlu, Serkan; *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya 2007.

Binark, İsmet, *Arşiv ve Arşivcilik Bilgileri*, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, Ankara 1980.

Binark, İsmet, *Arşiv ve Arşivcilik Bibliyografyası*, T.C. Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi Dairesi Başkanlığı, Ankara 1979.

Binark, İsmet, *Cumhuriyet Döneminde Arşiv Hizmetlerinin Geliştirilmesi Konusunda Yapılmış Çalışmalar ve Cumhuriyet Arşiv*, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Arşivi Dairesi Başkanlığı, Ankara 1991.

Binark, İsmet, *Türk Arşivlerinin Kısa Tarihçesi, Önem ve Değeri, Arşiv Hizmetlerinin Geliştirilmesi Konusunda Yapılmış Çalışmalar*, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivi Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Arşivi Dairesi Başkanlığı, Ankara 1991.

Buchanan, D.A.; Bryman, A; *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*, Sage Publications Ltd., Londra 2009.

Clements, D.W.G.; Thomas, D.L. *Arşiv Belgelerinin Korunması Konusunda Temel Bilgiler*, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, Ankara 1993.

Cook, Michael, *Arşiv Otomasyonuna Giriş-Bir Ramp Çalışması-*, Çev. Necla İlemin, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, Ankara 1991.

Cox, Richard J., *Managing Institutional Archives: Foundational Principles and Practices*, Greenwood, Westport 1992.

Dearstyne, Bruce W., *Arşivsel Girişim*, Çev. Mustafa Akbulut ve A.Oğuz İcimsoy, American Library Association, İstanbul 2001.

Delmas, B., *Arşivler*, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, Ankara 1991.

Demir, Mehmet Özer, *Sosyal Bilimlerde İstatistiksel Analiz: SPSS 20 Kullanım Kılavuzu*, Detay Yayıncılık, Ankara 2012.

Demirbaş, Uğurhan; Çınar, Ali Osman; Demirel, Mücahit; Dilber, Seher; Karacakaya, Recep; Koltuk, Nuran; Ünemlioğlu, Ümmihani, *Belgelerle Arşivcilik Tarihimiz (Osmanlı Dönemi)*, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, Ankara 1999.

Kandur, Hamza, *Belediyelerde Arşiv Yönetimi*, Remak, İstanbul 1998.

Maslow, Abraham, *İnsan Olmanın Psikolojisi*, Çev. Okhan Gündüz, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul 2001.

Maslow, Abraham H., *Motivation And Personality*, Harper & Row, İngiltere 1954.

Onaran, Oğuz, *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1981.

Pehlivan, İnyet, *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayıncılık, Ankara 2002.

Rhoads, James B., *Milli Enformasyon Sistemlerinde Arşiv ve Belge Yönetiminin Rolü-Bir Ramp Çalışması-*, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Arşivi Dairesi Başkanlığı, Ankara 1991.

Serinkan, Celaledin, (Editör), *Liderlik ve Motivasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2008.

Sözlükler:

Ataman, Bekir Kemal, *Arşivcilik Terimleri Sözlüğü*, İstanbul 1995.

Karakaş, Sekine; Rukancı, Fatih; Anameriç, Hakan, *Belge Yönetimi ve Arşiv Terimleri Sözlüğü*, Başbakanlık Basım Evi, Ankara 2009,

Özdemirci, Fahrettin; Torunlar, Mehmet; Saraç, Selvet; *Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi (BEYAS) Terimler ve Tanımlar Sözlüğü*, Ankara 2009, s.1.

Türk Dil Kurumu, *Büyük Türkçe Sözlük*.

Makaleler:

Adıgüzel, Zafer; Ünsal, Yasin; Karadağ, Mustafa; “Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Dış Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere

Göre İncelenmesi”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.18, (2012), ss.133-155.

Akdemir, Bünyamin; Açıan, Ahmet Mesut, “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt.8, Sayı.2 (2017), ss.57-79.

Aksaraylı, M. Fatih, “Türkiye’de İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Tematik Açından Analizi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, The Journal of International Social Research, Cilt.7, Sayı.35, (2014), ss.666-680.

Aşan, Öznur; Erenler, Esra, “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı.2, (2008), ss.203-216.

Ay, Ferda Alper; Öz, Berrin Filiz; Öncül, Mehmet Sadık; “Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” *AKÜ İİBF Dergisi*, Cilt.16, Sayı.2, (2014), ss.45-61.

Aydemir, Pelin; Erdoğan, Evrim, “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı” *Kamu-İş*, Cilt.13, Sayı.2, (2013), 127-153.

Cevher, Ezgi, “İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Butik Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.3, Sayı.17, (2005), ss.152-165.

Çalışkan, Zekeriya, “ İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama” *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, (2005), ss.9-18.

Çivici, Tülay, “İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma” *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.18, Sayı.2, (2016), ss.131-150.

Eğinli, Ayşen Temel, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.23, Sayı.3, (2009), ss.35-52.

Erdil, Oya; Keskin, Halit; İmamoğlu, Salih Zeki; Erat, Serhat; “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.5, Sayı.1, (2004), ss.17-26.

Filiz, Zeynep, “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt.10, Sayı.23, (2014), ss.157-171.

Gökçe, Gülise; Şahin, Ali; Bulduklı, Yasin, “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi*, ss.233-246.

Güçlü, Nazahat; Zaman, Oktay, “Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.9, Sayı.3, (2011), ss.541-576.

Gürdoğan; Arzu; Atabey, Selma, “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma”, *Journal of Recreation and Tourism Research*, Cilt.1, Sayı.2, (2014), ss.14-28.

İnceoğlu, Seher; Şentürk Burçak, “ Dijital Çağda Arşivci: Sahip Olunması Gereken Temel Yetkinlikler ve Roller”, *Bilgi Dünyası*, Cilt.15, Sayı.2, (2014), ss.353.374.

İşcan, Ömer Faruk; Sayın, Ufuk, Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.24, Sayı.4, (2010), ss.195-216.

İmamoğlu, Salih Zeki; Keskin, Halit; Erat, Serhat, “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt.11, Sayı.1, (2004), ss.167-176.

Karababa, Ali; Acun Kapıkıran, Necla; “Psikolojik Danışmanlarda Olumlu-Olumsuz Mükemmellikçilik Düzeylerinin İş ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt.5, Sayı.42, (2014), ss.138-147.

Karagözoğlu Aslıyüksek, Mehlika, “Bilgi ve Belge Yönetimi Literatüründe İş Doyumu Çalışmaları”, *Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi*, Sayı.9, (2018), ss.26-51.

Keles, Hatice Necla, “The Relationship Between Learned Resourcefulness and Job Satisfaction: A Research on Staff of Higher Education in Turkey” *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (2015), ss.132-135.

Kök, Sabahat Bayrak; “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.20, Sayı.1, (2006), ss.291-310.

Kula, Sedat; Çakar, Bekir; “Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt.6, Sayı.12, (2015), ss.191-210.

Naktiyok, Atılhan, “Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.16, Sayı. 3-4, (2002), ss.166-195.

Özaydın, Mehmet Merve; Özdemir, Ömer; “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt.6, Sayı.1, (2014), ss.251-281.

Özsoy, Emrah; Uslu Osman; Karakiraz, Ahmet; Aras, Mustafa; “İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt.1, Sayı.6, (2014), ss.232-250.

Palamutçuoğlu, B.Türker; Çavuşoğlu, Selin; Terzi Palamutçuoğlu, Aynur, “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Meta Analitik Bir Yaklaşım”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.8, Sayı.2, (2016), ss.203-216.

Poyraz, Kemal; Kama, Bülent; “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı.2, (2008), ss.143-164.

Serinkan, Celalettin; Bardakçı, Ahmet, “Pamukkale Üniversitesi’ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.21 (2009).

Soysal, Abdullah; Tan Mehmet, “İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt.6, Sayı.2, (2013), ss.45-63.

Sökmen, Alev; Ceyhun Sezgin, Aybuke, “İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi: Otel İşletmeleri Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Cilt.5, Sayı.2, (2017), ss.237-250.

Şeker, Muhsin; Dağ, Yunus; Yalçınsoy, Ayhan; “Örgüt Kültürü ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama”, *Uluslararası Dergisi Yenilikçi ve Stratejik Sosyal Araştırmalar*, Cilt.1, Sayı.1, (2016), ss.4-10.

Şentürk, Burçak, “Milli Hafızanın Kaynağı: Ulusal Arşivler”, ss.8.

Şimşek, Levent, "İş Tatmini", *Verimlilik Dergisi*, Sayı.12, (1995), ss.91.

Tezer, Esin, “İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliği”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt.2, Sayı.16, ss.33-39.

Ünsal, Pınar; Türetgen, Özalp İlknur, “Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması”, *Yönetim*, Sayı.51, (2005), ss.43-55.

Yapraklı, Şükrü; Yılmaz Mustafa Kemal, “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.21, Sayı.1, (2007), ss.155-183.

Yaşan, Aziz; Eşsizoglu, Altan; Yalçın, Murat; Özkan, Murat, “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinde İş Memnuniyeti, Anksiyete Düzeyi ve İlişkili Etmenler” *Dicle Tıp Dergisi*, Cilt.35, Sayı.4, (2008), ss.228-233.

Yıldırım, Fatma, “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt.62, Sayı.1, (2007), ss.253-278.

Yüksel, İhsan, “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.6, Sayı.2, (2005), ss.291-306.

Yürür, Senay, “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı.2, (2008), ss.295-312.

Açık Erişim Kaynaklar:

“Dünya Kadınlar Gününün Neden Kutlanır?”,
www.milliyet.com.tr/pembelar/dunya-kadinlar-gunu-neden-kutlanir-2023994 (Erişim: 24.06.2017).

“McClelland’ın Gereksinimler Kuramı”,
<https://www.e-motivasyon.net/mcclellandin-gereksinimler-kurami-mcclellands-theory-of-needs.html>, (Erişim: 28.05.2018).

“Osmanlı Arşivi Tarihçesi”,
<https://www.devletarsivleri.gov.tr/Sayfalar/Sayfa/9/ADA45D7B737CBC58F13C672C0AECCA8E9F0DDB54A7AB8426349949A5FDEB9E15> (Erişim: 04.04.2018).

“Tarihte İlk Grev”,
<https://www.evrensel.net/haber/311519/misirda-grevler-ve-tarihin-ilk-grevi>
(Erişim: 24.06.2017).

Sunumlar:

Sandal Önal, Elif; Kavuncu, Şirin Müge; “İş Tatmini ve Motivasyon” ppt sunumu, <https://docplayer.biz.tr/16341498-Is-tatmini-ve-motivasyon-milli-produktivite-merkezi.html> (Erişim: 12.12.2016).