

Çalışan Kadınların İş Doyumlarının İncelenmesi ¹

Examination Job Satisfaction of Working Women

Nazan Yeter ²
Cihad Demirli ³

Özet

Tarihsel süreç içinde kadınları erkekler gibi çalışma yaşamında görebiliriz. Günümüzde, çalışma yaşamındaki yükselen konumuna rağmen, kadın çalışanlar geçmişte olduğu gibi günümüzde de pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Bu çalışmanın amacı evli çalışan kadınların iş doyumunun incelenmesi üzerinedir. Araştırma, çalışan evli kadınlar ve iş doyumlarının karşılaştırıldığı çalışmadır. Çalışma grubunu, İstanbul ve Ankara'daki Orman genel müdürlüklerinde çalışan 230 evli kadın oluşturmuştur. Araştırma nicel araştırma türündedir. Veriler, İş Doyum Ölçeği'nden elde edilmiştir. Araştırma kapsamında evli kadınların çok yüksek olmasa da iş doyumlarının yüksek olduğu çıkmıştır. Evli ve çalışan kadınlarda sağlık problemi durumuna göre iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Yine gelir durumuna göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Çocuk sahibi olan evli çalışan kadınların da sahip oldukları çocuk sayısına göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Psikolojik tanı konulan kadın ve evli katılımcılarda yükselme olanakları konusunda iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu, çalışma arkadaşlarıyla olan iş doyumunu konusunda da psikolojik tanı konulan katılımcıların düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında en yüksek iş doyumunun çalışma arkadaşları ve işin yapısına yönelik doyum olduğu görülmektedir. 23-27 yaş grubu kadın ve evli katılımcıların ödüllendirme iş doyum düzeylerinin 33-47 yaş grubu kadın ve evli katılımcılara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. 53-57 arası yaşa sahip katılımcıların ödüllendirme iş düzeyleri en yüksektir. Yüksek lisans-doktora düzeyindeki kadın ve evli katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla olan iş doyumunun diğer eğitim durumuna sahip katılımcılara

Abstract

In the historical process, we can see women in working life just like we can see men. Working women face with many problems like they faced in the past despite of their rising position today. The purpose of this study is to search the job satisfaction of married working women. In this research, a comparison was conducted between working married women and their job satisfactions. The working group was consisted of 230 working married women who works in forest managements in Istanbul and Ankara cities. Datas were obtained by marital adjustment scale. In the scope of the research, it is seen that the job satisfaction of married women is high even though, it is not that much high. It was determined that there is no significant differences between job satisfactions due to the health problems of married working women. Also it was determined that there is no significant differences due to the salaries. Finally, also no significant differences were found out between job satisfactions of working married mothers due to the number of children. In the working life, about the rising career opportunities; it was seen that the married woman participants who were psychologically diagnosed have lower job satisfaction levels but, about the job satisfaction with their colleagues; they have higher job satisfaction levels. In the scope of this research, the highest job satisfaction is seen by the job satisfaction which is related to the colleagues and the structure of the job / work. When the awarding job satisfaction levels of 23-27 years old married woman participants were compared with 33-47 years old married woman participants; it was determined that 23-27 years old married woman participants have higher job satisfaction levels. 53-57 years old married working woman participants have highest awarding job satisfaction levels. The married woman participants

¹ Bu makale 2017 yılında İstanbul Ticaret Üniversitesinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Aile Danışmanı. nazanytr@hotmail.com

³ Doç. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, cdemirli@gmail.com

göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışmada 19-21 ve 22-24 yıldır evli olan katılımcıların 13-15 yıldır evli olan katılımcılara göre iletişim iş doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumları, Çalışan kadın, Nicel araştırma

who have ms and /or phD degrees have higher job satisfaction levels with their colleagues when compared with the other married woman participants with lower education levels. In this research it was determined that woman participants who are married for 19-21 years and 22-24 years have higher communication job satisfaction levels than 13-15 years married woman participants.

Key words: Job satisfaction, Working women, Quantitative research

GİRİŞ

Aile, toplumların tümünde görülen ve bu nedenle evrensel olarak kabul edilen toplumun en küçük birimi olarak kabul edilen birimdir. Türk toplumu için aile kavramının özel bir önemi vardır. Aile, evlilik yoluyla ortaya çıkan bir kavramdır. Özellikle kadınların, aile içindeki rolü ya da evlilik yoluyla oluşturmuş oldukları yeni ailelerine verdikleri önem, gerek eşlerinin ve gerekse çocuklarının rahatı, huzuru ve geleceğe güvenle bakmaları için kilit önemdedir. Gelişen teknoloji ve dünya şartları aile kavramı ve kadının aile içindeki rolünü de etkilemiştir. Kolayca tahmin edilebileceği üzere, kadınlar artık ev içerisinde çalışmak yerine, dışarda ücret karşılığı çalışmayı seçmekte ve bu da hem aile tipini, yapısını ve nüfusunu hem de aile içindeki diğer bireylerin (kadının eşi ve çocukları) konumlarını / durumlarını temelden etkilemekte / değiştirmektedir (Döner, 1999).

Tarihsel gelişim süreci içerisinde kadın, insanlığın başlangıcından itibaren çalışma yaşamına çeşitli şekillerde katılmıştır. Dönemlerin koşulları ve niteliklerine göre değişen tür ve statülerde kadın, kendine ya da başkalarına ait topraklarda, el ve ev sanatlarında ücretli, ücretsiz, özgür ya da köle olarak istihdam edilmiş, sürekli bir gelir kazanmak amacıyla ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur (Şahin, 2005).

Kadınların bugünkü anlamda çalışma yaşamına ücretli işgücü niteliğinde katılmaları 18. Yüzyılın sonlarında ortaya çıkan endüstri devrimi ile gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi olarak adlandırılan karmaşık ekonomik değişim ve büyüme süreci, işgücü girdisinde büyük bir artışa gerek gösteren ve bu artışın olanağını kısmen kendisi yaratan bir süreçtir. Savaşlar da kadınların iş gücüne katılmalarını etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Özellikle 1. ve 2. Dünya Savaşları sırasında erkeklerden boşalan iş yerlerini kadınlar doldurmuştur. Savaş sonrası çalışan kadınların işlerinden ayrılarak evlerine dönecekleri düşünülmüşse de kadınlar, sahip oldukları iş alanlarında çalışmaya devam etmişlerdir (Şahin, 2005).

Çalışma yaşamına katılan kadın için erkeklerden farklı olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi karşılıksız çalışma şekilleriyle ilgili işler kadının sorumluluğunda olmaya devam etmekte; kadınlar daha az çalışma yaşamına katılmakta; belli iş kollarında yoğunlaşmakta; işte eğitim ve ilerleme imkânı kısıtlı olmakta; düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Bu durumda kadınlar hem işgücü olarak nitelikleri hem de karşılıksız çalışma biçimleriyle ilgili işleri nedeniyle çalışma yaşamında geri plana itilen ikinci sınıf bir işgücü olmaktadır (Özçatal, 2011).

Bir ülkenin ekonomik açıdan refahı ve kalkınmışlığı yönünden kadının işgücü piyasası içinde yer alması son derece önemlidir. Şüphesiz, işgücü piyasası içinde hangi pozisyonda yer aldığı da konunun bir başka önemli boyutudur. Türkiye’de kadın istihdamının son yıllarda düşüş gösterdiği göz önüne alındığında hükümetin ve sivil toplum kuruluşlarının bu konuyla ilgili çalışmalarına hız kazandırması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Berber ve Eser, 2008).

Kadınların giderek daha artan şekilde ücretli çalışanlar arasına katılmasının bir yandan kadına sağladığı yararlar varken diğer taraftan ise evliliğinde ve aile hayatında karşılaştığı problemler gündeme gelmektedir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak hem de anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde kadının çok yönlü sorumlulukları ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. Var olan araştırmaların bulgularına göre, kadınların

Yeter, N. & Demirli, C. (2017). Çalışan kadınların iş doyumlarının incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 37-50.

geleneksel rollerine ilişkin tutumlarını hiçbir şey yitirmeksizin sürdürdüğünü göstermektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Aile içi sorumluluklarıyla çalışma yaşamındaki görevlerini bir arada yürütmek durumunda kalan kadınlar daima birçok zorluklarla ve çözüm isteyen sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Günümüzde üzerinde durulması gereken konu da çalışan kadınların yaşamış olduğu bu görev ikilemidir.

Çalışmanın amacı evli çalışan kadınların iş doyumunun incelenmesidir. İnceleme kapsamında evli ve çalışan kadınlar için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Çocuk sayısına göre iş doyumunu faktörleri arasında bir farklılık var mıdır?
2. Yaş değişkenine göre iş doyumunu arasında bir farklılık var mıdır?
3. Eğitim durumuna göre iş doyumunu arasında bir farklılık var mıdır?
4. Psikolojik tanı konulup konulmama durumuna göre iş doyumunu arasında bir farklılık var mıdır?
5. Evlilik süresine göre iş doyumunu arasında bir farklılık var mıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Türü

Bu araştırma tanımlayıcı araştırma türlerinden nicel araştırma türündedir. İçinde bulunulan durumu belli kavram ve ilişkiler açısından değerlendirmesi bakımından ilişkisel tarama türünde değerlendirilmektedir. Bu tür çalışmalarda durum tespiti yapılmaktadır.

Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ve Ankara'daki Orman genel müdürlüklerinde çalışan evli kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına yönelik olarak evli kadınlarla ilgilenildiğinden evrenden basit tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme ile ulaşılabilen 230 evli kadın katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir.

Kota örnekleme kullanılmasının nedeni; bu örneklemede kısıtlı bir evren, araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından öngörülen belirli değişkenlere göre sınıflandırılır. Bunlar yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, meslek, hastalık olabileceği gibi, etnik köken, kırsal ve kentsel değişkenler vb. de olabilir (Gökçe, 1988, s.83). Bu çalışmada katılımcıların medeni durum açısından evli olması ve cinsiyet açısından kadın olması kısıtı konulduğundan kota örnekleme tercih edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçek tercih edilmiştir. Hazırlanan ölçek iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde kişisel bilgilerin yer aldığı kısım yer alırken, ikinci kısımda iş doyumunu ölçek ifadeleri yer almıştır.

Kullanılan Ölçek

İkinci bölümde yer alan iş doyumunu ölçeği Yelboğa, (2009) dan alınmıştır. Geliştirilen bu ölçek formunda 9 iş doyumunu boyutu yer almakta ve bu boyutlar, ücret, yükselme olanakları, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, işin yapılışı, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişim boyutlarından oluşmaktadır. 36 ifadeden oluşan ölçekte her bir boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Likert tipi ölçek şeklinde hazırlanan iş doyumunu ölçeğinde 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılmıyorum, 4=Kısmen katılmıyorum, 5=Katılıyorum ve 6= Tamamen katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Veri Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 istatistik programı kullanılmıştır. Kullanılan istatistik tekniklerde ise tanımlayıcı istatistiklerin hesaplanmasında frekans analizleri, faktör yapılarının ortaya çıkarılması için faktör analizi, güvenilirlik için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi, katılımcıların evlilik uyumlarının çalışma koşullarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine ilişkin farklılık testlerinden bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü Anova varyans analizlerine yer verilmiştir.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesinde güvenilirlik testi Cronbach Alpha değerlerine bakılmaktadır. Geçerlilik için ise faktör analizindeki ifadeler arası faktör yükü farkı 0,10'un altında olan ifadelerin çıkarılması durumunda geçerliliğin sağlandığı kabul edilmektedir.

Ölçeklerin Güvenilirlik Test Sonuçları

İş doyum ölçeği	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
Ücret	4	0,83
Yükselme Olanakları	4	0,78
Denetim	3	0,71
Sosyal Haklar	4	0,92
Ödüllendirme	3	0,73
İşin yapılış şekli	3	0,73
Çalışma arkadaşları	4	0,87
İşin yapısı	4	0,84
İletişim	3	0,77

Yapılan faktör analizinde de bu ifadelerin çıkarılmasıyla iş doyumunu için geçerliliğin sağlandığı görülmüştür. Güvenilirlik analizi için ise Cronbach Alpha değerleri hesaplanmakta ve bu değer 0,70 ve üzeri elde edilmesi ölçeğin güvenilirliğinin bu çalışmada da sağlandığını göstermektedir.

BULGULAR

Araştırma kapsamında aşağıdaki tablolar ile açıklaması verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 1. İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Ortalama Puanları

	N	Ort	Std. Sapma
Ücret	220	3,6284	,58690
Yükselme Olanak	222	3,2151	,77370
Denetim	220	3,5652	,77263
Sosyal Haklar	222	3,5023	,71149
Ödüllendirme	222	3,8108	,83190
İşin Yapılış Şekli	217	3,8233	,85528
Çalışma Arkadaşları	223	3,9865	,71765
İşin Yapısı	222	3,9482	,77183
İletişim	217	3,8034	,79106
İş Doyumu	213	3,6630	,30343

İş doyumunu ortalama puanı ve alt boyutları ortalama puanlarını gösteren tablo incelendiğinde iş doyumunu genel ortalama puanına bakıldığında ölçeğin Likert tipi ölçek olması nedeniyle 5 üzerinden değerlendirilen ölçekte ortalama puanın 3,66 olduğu ve bu oranın 0,30 standart sapmayla artma ya da azalma gösterebileceği görülmektedir. 5 üzerinden değerlendirme yapıldığında 3,66 puanına göre değerlendirildiğinde katılımcı evli kadınların iş doyumunun çok yüksek olmasa da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. En yüksek iş doyumunun görüldüğü boyutların çalışma arkadaşları ve işin yapısına yönelik doyum boyutlarında olduğu görülmektedir. Bunları sırasıyla ve çok yakın oranlarla işin yapılış şekli, ödüllendirme, iletişim ve diğer boyutlar izlemiştir. İş doyumunu boyutlarında en düşük doyumun görüldüğü boyut ise yükselme olanakları noktasında yaşanan iş doyumudur. Yükselme olanakları iş doyumunu boyutunda diğer boyutlara göre daha düşük düzeyde doyum yaşanmaktadır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi kullanılmaktadır. Dağılımın normal dağılıma uyması durumunda Pearson korelasyon kullanılırken, normal dağılıma uygunluk olmaması durumunda Spearman korelasyon analizi kullanılmaktadır. Burada dağılımın normal

Yeter, N. & Demirli, C. (2017). Çalışan kadınların iş doyumlarının incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 37-50.

dağılıma uygunluk göstermesi nedeniyle Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizden elde edilen korelasyon katsayısı değerinin 0,20'den küçük çıkması çok zayıf kuvvette ilişkiyi, 0,20-0,40 arasındaki katsayı, zayıf düzeyde ilişkiyi, 0,40-0,60 arasındaki katsayı orta kuvvette ilişkiyi, 0,60-0,80 arasındaki katsayı kuvvetli ilişkiyi ve 0,80'den büyük çıkan katsayı değeri ise ilişkinin çok kuvvetli olduğunu göstergesidir.

Tablo 2. İş Doyumu Alt Boyutları Arası Korelasyon İlişkisi

		Ücret	Yükselme Olanak	Denetim	Sosyal Haklar	Ödüllendirme	İşin Yapılış Şekli	Çalışma Arkadaşları	İşin Yapısı	İletişim
Ücret	Korelasyon	1	,225**	-,044	,112	-,040	,033	,075	,172*	,159*
	P değeri		,001	,523	,098	,558	,626	,265	,011	,020
	N	220	219	217	219	219	214	220	219	214
Yükselme Olanak	Korelasyon		1	,091	,145*	-,064	-,098	,020	,115	,201**
	P değeri			,179	,031	,343	,152	,765	,088	,003
	N		222	220	221	221	216	222	221	217
Denetim	Korelasyon			1	-,019	,036	,138*	,025	,125	,011
	P değeri				,782	,599	,043	,715	,066	,871
	N			220	219	219	214	220	219	215
Sosyal Haklar	Korelasyon				1	,067	,164*	,251**	,178**	,099
	P değeri					,324	,016	,000	,008	,146
	N				222	221	217	222	221	216
Ödüllendirme	Korelasyon					1	,356**	,251**	,075	,040
	P değeri						,000	,000	,265	,558
	N					222	216	222	221	216
İşin Yapılış Şekli	Korelasyon						1	,329**	,044	,120
	P değeri							,000	,517	,083
	N						217	217	216	211
Çalışma Arkadaşları	Korelasyon							1	,204**	,177**
	P değeri								,002	,009
	N							223	222	217
İşin Yapısı	Korelasyon								1	-,110
	P değeri									,108
	N								222	216
İletişim	Korelasyon									1
	P değeri									
	N									217

** p<0,01 anlamlı, * p<0,05 için anlamlı

İş doyumunu alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda p<0,01 ve p<0,05 için anlamlı sonuçlar değerlendirildiğinde, ücret ve yükselme olanakları arasında 0,225 oranında, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki varken, ücret ile işin yapısı arasında 0,172 oranında, pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde, iletişim boyutu ile de 0,159 oranında yine pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Yükselme olanakları ve sosyal haklar iş doyumları arasında 0,145 oranında, pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde, iletişim boyutu ile de 0,201 oranında, pozitif yönlü ve

Yeter, N. & Demirli, C. (2017). Çalışan kadınların iş doyumlarının incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 37-50.

zayıf düzeyde ilişki olduğu, denetim ve işin yapılış şekli arasında 0,138 oranında, pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde ilişki olduğu, sosyal haklar ile işin yapılış şekli ve iş yapısı arasında sırasıyla 0,164 ve 0,178 oranında, pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde ilişki varken, çalışma arkadaşları ile olan iş doyumunu arasında 0,251 oranında, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki olduğu, ödüllendirme ile işin yapılış şekli arasında 0,356 oranında, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu görülürken, çalışma arkadaşları ile olan ilişki arasında 0,251 oranında, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki olduğu, işin yapılış şekli ile çalışma arkadaşları iş doyumunu alt boyutları arasında 0,329 oranında, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki olduğu, çalışma arkadaşları iş doyumunu ile işin yapısı doyumunu arasında 0,204 oranında, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki görülürken, iletişim iş doyumunu ile ilişkinin 0,177 oranında, pozitif yönlü ve çok zayıf kuvvette olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu alt boyutları arasındaki ilişkilerde tüm ilişkilerin pozitif yönlü olduğu görülürken, en kuvvetli ilişkinin ödüllendirme ile işin yapılış şekli arasında (0,356), en zayıf ilişkinin ise yükselme olanakları ve sosyal haklar alt boyutları arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, aralarında ilişki olduğu belirlenen değişkenlerin birinde artış olması durumunda diğer iş doyumunu alt boyutundaki iş doyumunun da artış olacağını ifade etmektedir.

İş doyumunu ve alt boyutlarının ortalama düzeylerinin her birinin diğer değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin farklılık testlerine yer verilmiştir. Farklılık testlerinde bağımsız değişken olarak ele alınan değişkenlerin seçeneklerinin iki ya da daha fazla olması durumuna göre farklılık testine karar verilmektedir. İki seçeneğe sahip değişkenlerde bağımsız örneklem t testi kullanırken, ikiden fazla seçeneğe sahip ifadelerin farklılık testlerinde F (Anova) testine yer verilmektedir. İş doyumunu ve alt boyutlarının evli kadın katılımcıların yaş, eğitim durumu, çalışma durumu, evlilik süresi, çocuk sayısı ve psikolojik tanı konulup konulmaması durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin test sonuçları ve fark görülüyorsa düzeyleri, aşağıda tablolar halinde verilmiştir. Gelir durumu ve sağlık problemi olup olmama durumuna göre $p=0,05$ önem düzeyinde anlamlı farklılık görülmediği için tablolarda ayrıca yer verilmemiştir.

Tablo 3. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılık Testi

		Kareler Toplamı	Ser.Der	Kareler Ort.	F	P değeri.
Ödüllendirme	Gruplar Arası	10,896	7	1,557	2,346	,025
	Gruplar İçi	141,311	213	,663		
	Toplam	152,207	220			
İletişim	Gruplar Arası	9,704	7	1,386	2,312	,027
	Gruplar İçi	124,714	208	,600		
	Toplam	134,418	215			

	Yaş Grubu	N	Ort.	Std.Sapma
Ödüllendirme	23-27	13	4,0256	,70002
	28-32	46	3,8261	,80658
	33-37	42	3,4603	,80295
	38-42	55	3,7758	,80137
	43-47	38	3,9737	,85383
	48-52	19	4,0702	,77443
	53-57	5	4,4000	1,14018
	57 ve üzeri	3	3,2222	1,01835
	Toplam	221	3,8069	,83178
İletişim	23-27	13	3,8205	,77717
	28-32	46	3,7971	,83290
	33-37	41	3,8293	,72695
	38-42	53	3,5220	,79933
	43-47	37	4,0991	,82352
	48-52	18	3,9630	,59286
	53-57	5	4,0667	,59628
	57 ve üzeri	3	3,1111	,19245
	Toplam	216	3,7994	,79070

İş doyumunu boyutlarından ödüllendirme ve iletişim boyutları istatistik önem değeri p'nin 0,05'ten küçük çıkması bu boyutların yaş değişkenine göre ortalama düzeylerinin farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. İş doyumunu ve diğer alt boyutlarında farklılık görülmemiştir. Farklılığın görüldüğü boyutlarda Scheffe testi sonuçlarına göre yaş değişkeni ortalama değerlerine bakıldığında 23-27 yaş grubu kadın ve evli katılımcıların ödüllendirme iş doyum düzeylerinin 33-47 yaş grubu kadın ve evli katılımcılara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. 53-57 arası yaşa sahip katılımcıların ödüllendirme iş düzeyleri en yüksektir. İletişim iş boyutunda ise 43-47 arası yaşa sahip katılımcıların iletişim iş doyum düzeylerinin 28-32 yaş katılımcılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. En yüksek iletişim iş doyumunu ortalama düzeyi, yakın oranlarla olmakla birlikte, sırasıyla 43-47 ve 53-57 yaş aralığına sahip katılımcılara aittir.

Tablo 4. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılık Testi

		Kareler Toplamı	Ser.Der	Kareler Ort.	F	P değeri.
Çalışma Arkadaşları	Gruplar Arası	5,302	3	1,767	3,528	,016
	Gruplar İçi	108,212	216	,501		
	Toplam	113,514	219			
Eğitim Durumu		N	Ort.	Std.Sapma		
Çalışma Arkadaşları	Ortaokul	2	2,0000			
	Lise ve Dengi	8	4,0938	,77848		
	Üniversite	160	3,9469	,73083		
	Yüksek Lisans-Doktora	51	4,1275	,61720		
	Toplam	220	3,9852	,71995		

Eğitim durumuna göre farklılığı gösteren tablo incelendiğinde sadece çalışma arkadaşları iş doyumunu boyutunda farklılığın olduğu görülmektedir. Scheffe testi farklılık düzeyleri sonuçlarına bakıldığında yüksek lisans-doktora düzeyindeki kadın ve evli katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla olan iş doyumunun diğer eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Çalışma Durumuna Göre Farklılık Testi

		Kareler Toplamı	Ser.Der	Kareler Ort.	F	P değeri.
Denetim	Gruplar Arası	4,040	2	2,020	3,449	,034
	Gruplar İçi	126,503	216	,586		
	Toplam	130,543	218			
İşin Yapılış Şekli	Gruplar Arası	5,365	2	2,683	3,750	,025
	Gruplar İçi	152,379	213	,715		
	Toplam	157,745	215			
Çalışma Arkadaşları	Gruplar Arası	4,302	2	2,151	4,441	,013
	Gruplar İçi	106,068	219	,484		
	Toplam	110,370	221			
İletişim	Gruplar Arası	5,377	2	2,689	4,414	,013
	Gruplar İçi	129,750	213	,609		
	Toplam	135,128	215			
İş Doyumu	Gruplar Arası	,621	2	,310	3,482	,033
	Gruplar İçi	18,622	209	,089		
	Toplam	19,243	211			

Tablodaki değerler incelendiğinde p değeri 0,05'ten küçük olan denetim, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve iletişim alt boyutları ile iş doyumunu arasında, katılımcıların çalışma durumlarına göre anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılık düzeyleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6. Çalışma Durumuna Göre İş Doyumu ve Alt Boyutları Farklılık Düzeyleri

	Çalışma Durumu	N	Ort.	Std.Sapma
Denetim	Evet	214	3,5623	,76709
	Hayır	3	4,3333	,57735
	Emekli	2	2,5000	,70711
	Toplam	219	3,5632	,77383
İşin Yapılış Şekli	Evet	211	3,8341	,84789
	Hayır	3	2,5556	,50918
	Emekli	2	4,3333	,94281
	Toplam	216	3,8210	,85656
Çalışma Arkadaşları	Evet	217	4,0046	,69387
	Hayır	3	2,9167	,80364
	Emekli	2	4,6250	,88388
	Toplam	222	3,9955	,70669
İletişim	Evet	211	3,8104	,78469
	Hayır	3	2,6667	,33333
	Emekli	2	4,6667	,47140
	Toplam	216	3,8025	,79278
İş Doyumu	Evet	208	3,6707	,29851
	Hayır	3	3,2315	,29702
	Emekli	1	3,8889	
	Toplam	212	3,6655	,30199

Farklılığın görüldüğü iş doyumunu alt boyutlarında farklılığın nerelerden kaynaklandığını gösteren Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında denetim boyutu iş doyumunu düzeyinin çalışmayan katılımcılarda çalışanlara göre daha fazla olduğu, işin yapılış şekli boyutunda çalışanların iş doyum düzeyinin çalışmayanlara göre daha fazla olduğu, çalışma arkadaşları boyutunda emekli katılımcıların çalışanlara göre iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu, iletişim boyutu iş doyum düzeyinin çalışan katılımcılarda çalışmayan katılımcılara göre daha yüksek olduğu ve genel olarak iş doyum düzeylerine bakıldığında çalışanların iş doyumunun, çalışmayanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel iş doyumunu boyutunda emekli katılımcıların iş doyumunun daha yüksek olduğu görülse de, emekli olan bir katılımcı olması nedeniyle çalışan ve çalışmayan katılımcılara göre istatistiksel olarak bu sonuç anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 7. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Evlilik Süresine Göre Farklılık Testi

		Kareler Toplamı	Ser.Der	Kareler Ort.	F	P değeri.
İletişim	Gruplar Arası	15,958	10	1,596	2,800	,003
	Gruplar İçi	115,690	203	,570		
	Toplam	131,647	213			
		N	Ort.	Std.Sapma		
İletişim	1 yıl	20	3,9500	,91303		
	2-3 yıl	26	3,6923	,79399		
	4-5 yıl	26	3,8077	,81198		
	6-7 yıl	12	4,2500	,81804		
	8-9 yıl	20	3,7000	,61082		
	10-12 yıl	19	3,6140	,74753		
	13-15 yıl	21	3,2698	,77902		
	16-18 yıl	27	3,8519	,71810		
	19-21 yıl	17	4,3745	,75678		
	22-24 yıl	11	4,4424	,51835		
	25 ve üzeri	15	3,7778	,63828		
	Toplam	214	3,8146	,78617		

P=0,05'ten küçük olması nedeniyle farklılığın görüldüğü iletişim iş doyumunu boyutu ortalama düzeylerine bakıldığında Scheffe test sonuçlarına göre 19-21 ve 22-24 yıldır evli olan katılımcıların 13-15 yıldır evli olan katılımcılara göre iletişim iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 6-7 yıldır evli olan katılımcıların iletişim iş doyumunu düzeylerinin 10-12 yıldır evli olan katılımcılara göre iletişim iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Çocuk Sayısına Göre Farklılık Testi

		Kareler Toplamı	Ser.Der	Kareler Ort.	F	P değeri.
Yükselme Olanak	Gruplar Arası	2,250	3	,750	1,248	,293
	Gruplar İçi	129,824	216	,601		
	Toplam	132,074	219			
		N	Ort.	Std.Sapma		
Yükselme Olanak	0	56	3,2813	,89196		
	1	69	3,2065	,78468		
	2	83	3,1410	,65964		
	3	12	2,8125	,87986		
	Toplam	220	3,2170	,77658		

P=0,05 önem düzeyinde çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığın görüldüğü yükselme olanakları iş doyumunu düzeylerine bakıldığında Scheffe testi sonuçlarında çocuk sayısı arttıkça yükselme olanakları konusunda iş doyumunun düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Psikolojik Tanı Konulup Konulmama Durumuna Göre Farklılık Testi

Psikiyatrik Tanı	t	Ser.Der	P değeri.	
Yükselme Olanak	-2,186	218	,030	
Çalışma Arkadaşları	-2,581	219	,010	
Psikiyatrik Tanı	N		Ort.	Std.Sapma
Yükselme Olanak	Evet	15	2,8000	,70204
	Hayır	205	3,2488	,77194
Çalışma Arkadaşları	Evet	15	3,5500	,73921
	Hayır	206	4,0316	,69465

Yapılan bağımsız örneklem t testinde varyansların eşit olup olmama durumuna göre Levene testi sonuçlarından varyans eşitliği sağlanmış ve eşitliğin sağlandığı p değerleri değerlendirildiğinde tabloda da görüldüğü gibi yükselme olanakları ve çalışma arkadaşları iş doyumlarında, katılımcılara öncesinde psikolojik tanı konulup konulmaması durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın görüldüğü belirlenmiştir. Farklılık düzeylerine bakıldığında öncesinde psikolojik tanı konulan kadın ve evli katılımcılarda yükselme olanakları konusunda iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu, çalışma arkadaşlarıyla olan iş doyumunu konusunda da psikolojik tanı konulan katılımcıların düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

Araştırma kapsamında katılımcı olan evli kadınların iş doyumunun çok yüksek olmasa da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hulin ve Smith (1964) yılında 295 erkek ve 164 kadın katılımıyla yaptığı araştırmada kadınların işlerinden daha az doyum aldıkları sonucuna varmışlardır. Ancak, araştırmacılar bu durumun, cinsiyet faktörünün kendisinden ziyade, kadınların aynı iş için erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları, aynı ödüllerini kazanmak için daha ağır çalışmaları gerektiğini hissetmeleri gibi durumlardan kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir (Akt. Yelboğa, 2007). Ergin’de 1997’de yapmış olduğu araştırma da kadınların iş doyumlarının düşük olduğunu bu durumun kadınların, eş ve anne olmaları nedeniyle yaşadıkları rol çatışmasının iş hayatına yansdığından kaynaklandığını bildirmektedir.

Çalışmada evli ve çalışan kadınların en yüksek iş doyumunun çalışma arkadaşları ve işin yapısına yönelik doyum olduğu görülmektedir. İngiltere’de akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırma, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini ilişkisini test etmiştir. Çalışma, arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (Oshagbemi, 2000). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, arkadaşlık ortamının mevcudiyeti ve takdir edilme duygusu çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir yönde katkı sağlamaktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2011). Tözün ve arkadaşlarının (2008) hekimlerin iş doyumunu araştırdığı çalışmada yaptığı işin kişilik yapısına uygun olduğunu düşünen hekimlerde genel iş doyumlarının daha yüksek bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu araştırmalar çıkan sonucu desteklemektedir. Akıncı’nın 2011 yılında yapmış olduğu araştırmada da kişinin işteki koşullardan daha çok kişilerarası ilişkiler gibi sosyo-psikolojik faktörlerin etkisi ile iş doyumunun ya da doyumсуzluğunun geliştiği açıklanmaktadır (Akt. Eğinli, 2010).

23-27 yaş grubu kadın ve evli katılımcıların ödüllendirme iş doyum düzeylerinin 33-47 yaş grubu kadın ve evli katılımcılara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. 53-57 arası yaşa sahip katılımcıların ödüllendirme iş düzeyleri en yüksektir. İletişim iş boyutunda ise 43-47 arası yaşa sahip katılımcıların iletişim iş doyum düzeylerinin 28-32 yaş katılımcılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. En yüksek iletişim iş doyumunu ortalama düzeyi, yakın oranlarla olmakla birlikte, sırasıyla 43-47 ve 53-57 yaş

Yeter, N. & Demirli, C. (2017). Çalışan kadınların iş doyumlarının incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 37-50.

aralığına sahip katılımcılara aittir. Eren'in 2011 yılında yapmış olduğu araştırma sonucunda da yaş arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Bu durumun nedeninin ise genç yaşta olan çalışanların mesleklerinden ve yaşamdan beklentilerinin fazla olması, bu beklentilerinin yeteri kadar karşılanmaması olabileceğini düşündürmektedir. Yaş ilerledikçe iş doyumunun da artıyor olması, bireyin kişisel gelişimini tamamlayıp iş alanında da profesyonel gelişim sağlaması ve kendine olan güvenin artması ile, iş yaşamında rahat bir durumda bulunması ile açıklamıştır. Toker'in 2011 yılında yapmış olduğu araştırmada ise çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinde daha çok tatmin oldukları görülmektedir. Bunun nedenini, ilerleyen yaşla birlikte, deneyim nedeniyle uyumun artması olarak açıklamaktadır.

Yüksek lisans-doktora düzeyindeki kadın ve evli katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla olan iş doyumunun diğer eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. İzmir'de tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmada evli kadınlar üzerinde yapılan araştırmada iş doyumunu; eğitim düzeyi lise ve altı düzeyden üniversite düzeyine yükseldiğinde artarken, en üst düzey olan lisansüstü düzeyine çıktığında lise ve altı eğitim düzeyine yakın bir orana düşmektedir. Eğitim düzeyi en üst seviyeye geldiğinde beklentilerin daha da artması, kişinin beklentilerini karşılamayı zorlaştırmakta dolayısıyla iş doyumunu azaltmaktadır (Avcı Aksu, 2014). İş doyumunu ile ilgili yapılmış bu araştırma bu sonucu destekler nitelikte değildir. Bir başka araştırma kapsamında ise çalışanların eğitim düzeyi artması ile iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı ilişki bulunduğu, yüksek eğitimin kariyer düzeyini arttırmasından dolayı iş doyumunu puan ortalaması, üniversite ve yüksekokul mezunlarında yüksek çıktığı belirtilmiştir (Kaya, 2013). Kahraman ve arkadaşlarının 2011 yılında yapmış olduğu "Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler" isimli çalışmada da eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun da arttığı tespit edilmiştir. Anar'ın 2011 yılında yapmış olduğu araştırmada da, lisans üstü eğitim derecesine sahip olan bireylerin iş doyumları, orta öğretim ve altı kurumlardan mezun olan bireyler ile üniversite mezunu bireylerin iş doyumlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada 19-21 ve 22-24 yıldır evli olan katılımcıların 13-15 yıldır evli olan katılımcılara göre iletişim iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 6-7 yıldır evli olan katılımcıların iletişim iş doyumunu düzeylerinin 10-12 yıldır evli olan katılımcılara göre iletişim iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dikmen'nin 1995 yılında yaptığı çalışmada da iş doyumunu ve çalışanın ne kadar süredir evli olduğu arasında olumlu bir bağlantı bulunmuştur. Buna göre evli kalınan süre arttıkça iş doyumunu artmaktadır.

Çocuk sayısı arttıkça yükselme olanakları konusunda iş doyumunun düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğru'nun 2010 yılında yaptığı araştırmada ise kadınların iş tatminine etki eden en önemli unsur olarak aile ve çocuk faktörleri gelmektedir (Doğru, 2010). Kaya'nın 2013 yılında yaptığı araştırmada ise sahip olunan çocuk sayısı ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucu 4 veya daha fazla çocuk sayısı olan katılımcıların iş doyumunu puan ortalaması, daha az çocuğu olan katılımcıların iş doyumunu puan ortalamasından düşük çıkmıştır (Kaya, 2013). Bu bulguların aksine Özaltın ve arkadaşlarının 2002 yılında yapmış olduğu "Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi" isimli araştırmada da çocuğu olmayan tabiplerin doyum düzeyi 2 ve 3 çocuğu olan tabiplere göre daha düşüktür.

Psikolojik tanı konulan kadın ve evli katılımcılarda yükselme olanakları konusunda iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu, çalışma arkadaşlarıyla olan iş doyumunu konusunda da psikolojik tanı konulan katılımcıların düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonuca yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002) “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25
- Aksoy, A., & Şahin, M. (2005). Çalışan kadınların işyerindeki sorunları: Erzurum alışveriş merkezlerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 282-300.
- Anar, B. (2011). Evli ve çalışan yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik doyumunu ve iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*
- Avcı Aksu, B. (2014). *İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik aile dostu insan kaynakları politikaları, iş-aile çatışması ve desteğinin iş doyumunu ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir
- Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10(2). 1-16.
- Doğru, A. (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe üniversitesi tıp fakültesi örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Döner, S. (1999). Kadının aile ve çalışma yaşamındaki konumu ve içinde bulunduğu görev ikilemi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Erat, S. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ergin C. “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Türk Psikoloji Dergisi*. 1997; 12(39): 25–26
- Gökçe, B. (1988). Toplumsal bilimlerde araştırma. Ankara: Savaş Yayınları.
- Kahraman, G. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1),12-18
- Kaya, F. (2013). Elazığ ilinde birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörler. Tıpta Uzmanlık Tezi. Fırat Üniversitesi. Elazığ
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1). 195-219.
- Oshagbemi, T. (2000) Satisfaction with Co-Workers’ Behavior. *Employee Relations*, Vol. 22 No. 1, pp. 88-106.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., & Özer, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44(4), 423-427.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(1). 21-39.
- Şahin, İ (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Şahin, M. (2005). Çalışan kadınların işyerindeki sorunları: Erzurum alışveriş merkezleri örneği. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi
- Toker, B. (2011). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

Yeter, N. & Demirli, C. (2017). Çalışan kadınların iş doyumlarının incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 37-50.

Tözün, M., ÇULHACI, A., ve ÜNSAL, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumları (Eskişehir). *TAF Prev Med Bull*, 7(5), 377-384.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumları ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.