



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of International Social Research
Cilt: 7 Sayı: 35 Volume: 7 Issue: 35
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

TÜRKİYE’ DE İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN TEMATİK AÇIDAN ANALİZİ

A THEMATIC ANALYSIS OF MASTER AND DOCTORAL STUDIES ON JOB SATISFACTION IN TURKEY

M. Fatih AKSARAYLI*

Öz

Yapılan çalışmanın amacı; 2008-2012 yılları arasında Türkiye’ de iş tatmini alanında yapılan lisansüstü tezlerin tematik dağılımlarının belirlenmesidir. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, durum çalışması modeli benimsenmiştir. 2008-2012 yılları arasında Türkiye’ de 292 adet iş tatmini konulu lisansüstü tez çalışması yapıldığı saptanmıştır. Ancak bazı tezlerin kullanımı ve yayımlanmasına izin verilmemiş olması nedeniyle örneklem kapsamında ele alınan tez sayısı 244 olarak gerçekleşmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırma kapsamında geliştirilen “tematik analiz formu” kullanılmıştır. Çalışmada verilerin çözümlenmesinde içerik analizi türlerinden frekans analizi ve kategorisel analiz tekniği kullanılmıştır. Bulgular iş tatmini alanında yapılan lisansüstü tezlerde Kurumsal Bağlılık ve Tükenmişlik/Kaygı Düzeyi temalarında yoğunlaştığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Lisansüstü Tez, Tema.

Abstract

The purpose of this study is to determine the thematic distribution of master and PhD studies on job satisfaction in Turkey between 2008-2012. This study was designed in qualification research method and as a model the case study was used. Between 2008-2012, 292 master and PhD studies were made on job satisfaction in Turkey. The sampling group covers 244 master and PhD studies because some of the studies are inaccessible on National Thesis Centre. “Thematic analysis form” was developed for this research in order to collect data and the data were analyzed with categorical analyze techniques as frequency. Findings indicate that the main theme of job satisfaction researches on master and doctoral studies is Corporate Commitment and Burnout/Fatigue.

Keywords: Job Satisfaction, Master and PhD Studies, Theme.

GİRİŞ

Akademik inceleme ve araştırma konusu olarak iş tatmini ve iş doyumunu üzerine gerek yurtdışında gerekse yurt içinde hatırı sayılır bir yazın birikimi olmasına karşın, iş tatmini çalışmalarının kapsam ve içeriğini inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır.

İş tatmini tarihsel gelişimde belirli bir dönemin konusudur. Bu dönem endüstri devrimi ile başlayan kapitalist gelişim dönemidir. Kapitalizmin tesisi yıllarında üretim ilişkileri, ürün yapısı, uzmanlaşma, tasarım, teknoloji gibi temel sorunlar bir forma oturtulmuş ve bu gelişim seyrinde işte verimliliği etkileyen insan faktörüne yönelinmiştir. İnsanın işte güdülerini,

* Uzman, Süleyman Demirel Üniversitesi.

duygularını, beklentilerini doyuracak iş çevreleri oluşturulması çabası halen sürmektedir (Yetim, 1997: 78).

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 (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007: 74).

Klasik yönetim anlayışında etkinlik, düzen ve rasyonellik kavramları çerçevesinde, işletmenin mekanik unsurları üzerinde durulmuş, aynı zamanda bir sosyal sistem olan organizasyonların önceden belirlenmiş ilke ve kurallara göre, tıpkı bir makine gibi işletilmesi düşünülmüştür (Genç, 2008: 40). İnsan dışındaki unsurların (maddi unsurlar, iş, görev, kavramlar vs.) belirlenen ilkeler doğrultusunda bir araya getirilip bir yapı oluşturması ve insan unsurunun bu yapı içine konması ile onun bir makine (robot) gibi, ilgili kademelerin öngördüğü doğrultuda davranacağı varsayılmıştır (Koçel, 2007: 165).

Klasik yönetim anlayışına bir tepki olarak doğan Neo-klasik anlayışta; iş görenlerin sadece maddeden ibaret olmadığı, makinenin bir parçası gibi davranmadığı, maddi ihtiyaçlarının yanında manevi ihtiyaçlarının karşılanmasıyla da ödüllendirilebileceği ve güvence, istikrar, iş tatmini, takdir edilme gibi unsurların çalışanların verimliliklerini arttıracığı öngörülmüştür. Neo-klasik akım, insan unsurunun özellikleri, motivasyon, örgütsel davranış, karar ve yönetime katılma, iş tatmini gibi insan merkezli bir yönetim anlayışı getirmiştir. İşletmeyi sosyal bir yapı olarak ele alan bu akım, bu sosyal yapının insan merkezli olarak düzenlenmesi durumunda başarılı olunacağını varsaymıştır (Genç, 2008: 47-48).

Bununla beraber klasik ve neo-klasik yönetim anlayışlarının işletmenin sorunlarını çözmeye yetersiz kalması, bu alanda yeni araştırmaların ve yeni yaklaşımların geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Özellikle, iki kuramın işletmedeki insan ögesine çok değişik ve uç açılardan yaklaşımları bu konuda bir orta yolun bulunmasını zorunlu kılmıştır. Her iki yaklaşımın eksikliklerini telafi etme ve bunların olumlu yönlerini uyumlaştırma ihtiyaç ve gereğinden modern yönetim yaklaşımı doğmuştur. Modern yönetim yaklaşımı klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarının tutum ve önerilerini yeni ve değişik bir açıdan ele alarak yorumlamış ve bir senteze ulaşmaya çalışmıştır (Şimşek ve Çelik, 2009: 120).

Modern yönetim yaklaşımı rasyo-ekonomik insan, sosyal insan ve kendini tamamlayan insan kavramlarına yeni bir boyut getirerek 'karmaşık insan' anlayışını ortaya koymuştur. Karmaşık insan anlayışına göre, birey karmaşık olduğu kadar değişebilen bir varlıktır. Dolayısıyla insanların ihtiyaçları da değişken bir niteliğe sahiptir. Örgütün kendi koşulları, çevresel koşullar, kullanılan teknoloji, bireyin sosyo-kültürel özellikleri ve bireyin örgütteki tecrübesi bireyin istek ve ihtiyaçlarının değişmesine yol açmaktadır. İnsanların değişik koşullar altında değişik ihtiyaç ve davranışlarının olması, çalışanlarının tatmininin tek yönlü olmadığını çok boyutlu ya da çok yönlü olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, insanların işlerinden tatmin olabilmesi için ekonomik, sosyal ve daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını değişik koşullarda algılayabilen ve değerlendirebilen bir yönetim ya da yöneticiye ihtiyaç vardır (Şahin, 2004: 544).

Yönetim kuramları açısından iş tatmininin bugünkü anlamda gelişimi bu şekilde gerçekleşirken, iş tatminine ilişkin ilk sistematik bilgiler 1930' lu yıllara dayanmaktadır (Agho vd. 1993). İş tatmini hakkında 1930' dan günümüze kadar birçok araştırma yapılmış, çok çeşitli sorular sorulmuştur. Ama hepsinde basit olarak çalışanlara işlerinde tatmine sahip olup olmadıkları sorusu yöneltilmiştir (Chelte vd. 1982: 33).

İş tatmini ile ilgili ilk bilimsel araştırmanın ise Amerika Birleşik Devletleri' nde 1935 yılında Hoppock tarafından gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Hoppock' a göre belli bir değer varlığı tatmine, yokluğu ise tatminsizliğe neden olmaktadır (Newby, 1999: 9). İş tatmini bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez iş

tatmininin sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur (Yüksel, 2005: 294).

İş tatminini açıklamak amacıyla birçok teorik ve uygulamalı araştırma yapılmıştır. Bu konuda Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (1954) ve Herzberg' in Çift Faktör Kuramlarını içine alan çok sayıda kuramsal yaklaşım bulunmaktadır. Cavanagh (1992) bu kuramların, kişi işinde tatmin sağlıyorsa önemli ihtiyaçlarının karşılanmış olması veya bir takım değerler elde edilmesi gerektiğini gösterdiklerini belirtmiştir (Burnard vd, 1999: 9).

Ağırbaş ve diğerleri (2005: 329) iş tatmini üzerinde bu kadar durmanın temel varsayımının; işinden tatmin olan bir çalışanın daha etkili ve verimli, daha iyi bir çalışan haline gelme düşüncesi olduğunu belirtmişlerdir. İş tatmini verimlilik ve performans gibi kavramlarla ilişkilendirildiği için insan kaynakları yönetimi içerisinde, çalışanların işlerine karşı tutumlarını incelediği için de yönetim ve örgüt alanındaki çalışmalar içerisinde yer almaktadır.

Türkiye' de iş tatmini ile ilgili çalışmaların ne zaman başladığına dair literatürde net bir bilgiye ulaşılamamıştır. Ancak ulusal toplu katalog tarandığında iş tatmini konusunda üniversitelerde ilk yapılan çalışmaların doktora tezleri olduğu görülmüştür (<http://www.toplukatalog.gov.tr>, Erişim Tarihi: 01.12.2013). İş tatmini konusunda ilk doktora tezi, Balcı tarafından 1985 yılında "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu" adıyla Ankara Üniversitesi' nde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmadan sonra 1988 yılında İstanbul Üniversitesi (Telman, 1988), Hacettepe Üniversitesi (Pakdanel, 1988) ve Gazi Üniversitesi' nde (Bayat, 1988) iş tatmini konusunu araştıran lisansüstü çalışmalar ortaya konulmuştur. 2000' li yıllarla birlikte ise iş tatmini gerek akademisyenlerin gerekse lisansüstü öğrencilerinin yoğun ilgi gösterdiği bir araştırma konusu haline gelmiştir.

İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERE İLİŞKİN ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar; araştırmanın yapıldığı örneklem grubunun iş tatmin düzeyleri hakkında bilgiler vermekte olup, iş tatmin düzeylerinin nasıl yükseltilebileceğine dair fikirler vermektedir. Farklı örneklem ve farklı gruplar üzerinde çalışmak araştırma sonuçlarından genellemeler yapabilmekte önem arz etmektedir. Ancak daha önce çalışılmış örneklem grupları, sektörler vb. üzerinde birbirine benzeyen ve benzer sonuçlar çıkan araştırmaların yapılması ne araştırmanın yapıldığı sektöre ve kuruma ne de bilime katkı sağlayamayacaktır.

Üniversiteler, kamu yararı için bilgi üreten ve ürettiği bilgiyi yayan özerk bir öğretim ve araştırma kurumu olarak tanımlanabilir. Tarihi gelişim süreci içerisinde mezun ettiği öğrencilerine bir meslek ve statü kazandırma fonksiyonuyla ön plana çıkar gibi görünse de, üniversitelerin en temel işlevi bilimsel araştırma faaliyetleri olarak değerlendirilebilir (Karadağ, 2009: 13). Üniversitelerin bilgi üretim ve yayma araçlarından birisi de lisansüstü eğitimlerdir. Lisansüstü eğitim ile hem bilgi aktarımı gerçekleşmekte, hem de yazılan tezlerle bir araştırma geleneği oluşmaktadır (Arı vd, 2009). Ancak Türkiye' de yapılan lisansüstü tezlerde konu olarak iş tatmini çalışmalarını inceleyen bir tezin bulunmaması bu konudaki eksikliğin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Yapılan çalışmalar hakkında bilgi edinmek için çalışmaların kendisine yönelik bir içe bakışın gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Bu içe bakışın belli aralıklarla yerine getirilmesi, alana yönelik beklentileri ve katkıları gündemde tutacak ve daha nitelikli araştırmaların yapılmasına ışık tutacaktır (Erdemir, 2009: 7).

Ortaya konulan araştırmanın temel amacı; 2008-2012 yılları arasında Türkiye' deki üniversitelerde iş tatmini ve iş doyumunu konusunda yapılan lisansüstü tezlerin tematik olarak incelenmesidir. Böylelikle iş tatmini ve iş doyumunu çalışmalarının araştırma açısından var olan durumun ortaya konulabileceği ve geleceğe ilişkin yapılacak çalışmalara katkıda bulunabileceği beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki soruların cevapları aranmaktadır:

- Ülkemizdeki üniversitelerde 2008-2012 yılları arasında iş tatmini konusunda kaç tane lisansüstü tez yapılmıştır.

Yapılan tezlerin;

- Türlerine göre dağılımları nasıldır?
- Özgün dillerine göre dağılımları nasıldır?
- İzin durumlarına göre dağılımları nasıldır?
- Yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
- Örneklemelerine göre dağılımları nasıldır?
- Kullanılan ölçeklere göre dağılımları nasıldır?
- Kullanılan istatistikî yöntemlere göre dağılımları nasıldır?
- Uygulama alanlarına göre dağılımları nasıldır?
- Yüksek lisans ve doktora çalışması olma durumlarına göre dağılımları nasıldır?
- Tematik dağılımları nasıldır?

Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Bu çalışmada inceleme kapsamına alınan tüm tezlerin bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olduğu varsayılmıştır. Tezlerin bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olması veri toplama, düzenleme ve analiz çalışmaları, tezlerin konuları, konu başlıkları ve anahtar sözcükleri esas alınarak yapıldığı için önemli görülmüştür.

Araştırma 2008-2012 yılları arasında ülkemizdeki üniversitelerde yapılan iş tatmini ve iş doyumunu konusundaki lisansüstü tezler ile sınırlıdır. Araştırmanın 2008 yılını temel almasının nedeni ise; iş tatmini araştırmalarının son 5 yıllık süreçte nasıl gelişme gösterdiğini görmeyi sağlayacak genişlikte ve güncellikte bir zaman dilimi olduğu düşüncesidir.

Araştırma 2013 yılı Aralık ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle belirtilen tarihte Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde yapılan 2008-2012 yılları arasında Türkiye’deki üniversitelerde iş tatmini ve iş doyumunu konusunda yapılmış lisansüstü tezlerle sınırlıdır. 2013 yılında yapılmış çalışmalarının tamamının YÖK’ e gönderilememiş olabileceği ve gönderilen tezlerin YÖK veritabanına henüz kayıt edilememesi ihtimalinin de göz önünde bulundurulması neticesinde araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Araştırmada Kullanılan Yöntem

Bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımlarından betimsel tarama yöntemiyle yapılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2010: 77). Nitel araştırmalarda araştırmacı, verileri teker teker okuyarak, kodlar ve kategorize eder. Bu elde ettiği kodlara ve kategorilere dayalı olarak araştırma sonuçlarını ortaya koyar (Merriam, 1998: 58). Bu açıklamalardan yola çıkılarak iş tatmini alanında yapılmış doktora tezlerinin tematik bakımdan durumlarının saptanması, derinlemesine incelenmesi ve yorumlanması amaçlandığı bu çalışma için en uygun araştırma yönteminin nitel araştırma yöntemi olduğu düşünüldüğü için, araştırma nitel araştırma modellerinden, durum çalışması deseninin iç içe geçmiş durum çalışması modeli kullanılarak yapılandırılmıştır.

Çalışmada Türkiye’de yapılmış iş tatmini ile ilgili tezlerin tematik durum tespiti üzerine odaklanıldığından, çalışmanın kuramsal evrenini YÖK Yayın Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından 1986 yılından itibaren arşivlenen ve iş tatmini ile ilgili son beş yılda yapılan (2008-2012) 292 yüksek lisans ve doktora tezinden oluşmuştur (Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, <http://tez2.yok.gov.tr>, Erişim Tarihi: 01.12.2013). Çalışma evrenine ait ayrıntılı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur. Ayrıca konu başlığına göre tek bir anahtar kelimeyle araştırma yapılmamış, bazı tezlerde konu ‘iş tatmini’, ‘iş doyumunu’ ve ‘çalışan memnuniyeti’ olarak da ele alındığı için anahtar kelimeler çeşitlendirilmiş, böylelikle yapılan tüm tezlere ulaşıp incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada örneklem seçimine gidilmeyerek çalışma evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak bazı tezlerin kullanımı ve yayımlanmasına izin verilmemiş olması nedeniyle örneklem kapsamında ele alınan tez sayısı 244 birim olarak gerçekleşmiştir. Elde edilen tezlerdeki nitel verinin derinlemesine incelenebilmesi için nitel verilerin analizinde kullanılan kodlama tekniğine başvurulmuş bu amaç için “tematik analiz formu” oluşturulmuştur. Verilerin analizinde ve bulguların sunumunda betimsel istatistik kullanılmıştır.

Tezler belirlenen kriterlere göre Excel programına girilerek kodlanmıştır. Sonrasında SPSS-17 istatistik programına aktarılarak, iş tatmini konusunda yapılan tezlerden elde edilen verilerin çeşitli özellikleri (konusu, türü, yılı, özgün dili, üniversitesi, enstitüsü vb.) frekans dağılımı ve yüzdeler ile özetlenerek, değişkenler arasında crosstap-çapraz tablo analizleri yapılarak yorumlanmıştır.

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak epistemolojik doküman analizi kullanılmıştır. Bu analiz sırasında izlenen aşamalar aşağıda özetlenmiştir:

- **Birinci aşama:** İş tatmini konusunda hazırlanan lisansüstü tezler YÖK’ ün Ulusal Tez Merkezi sitesinden pdf. formatında bilgisayar ortamına aktarılmıştır ve konusuna, türüne, yılına, izin durumuna, özgün diline, anabilim dalına göre kategorize edilmiştir.
- **İkinci aşama:** Elde edilen izinli tezler yöntem, örneklem, uygulama alanı ve kullanılan istatistikî yöntemlere ve yüksek lisans doktora tezi olmasına göre incelenmiştir.
- **Üçüncü aşama:** Tematik analiz formu aracılığıyla indirilen tezler tematik olarak çözümlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler, içerik analiz türlerinde kategorisel analiz ve frekans analizi teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir.

Örneklem seçimi bir araştırmanın yürütülmesinde çok önemli bir adımdır. Seçilen örneğin, içeriği ve büyüklüğü ile parçası olduğu evreni en iyi biçimde temsil etmesi istenir. Sağlıklı sonuçların elde edilebilmesi ve çıktılar üzerinden genellemeler yapılabilmesi için örneklemin tanımlanması çok önemlidir.

Örneklem, belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem kümeler üzerinde yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlere genellenir (Karasar, 2005: 110). Araştırmacının örneklem konusunda en büyük sorunu, örneklem büyüklüğüne nasıl karar vereceğidir. Yeterli bir örneklem, güvenilir sonuçlar sağlayacak kadar eleman kapsayan örneklemdir (Young, 1968: 324). Bu noktada hangi büyüklükteki bir örneklemin evreni temsil edebileceği sorunu karşımıza çıkmaktadır. Nedensel-karşılaştırma çalışmalarında her grup için en az 30, deneysel çalışmalarda yine her grup için 15 ve tarama tipindeki çalışmalarda ise en az 100 örneklemin bulunması gerektiği çeşitli kaynaklarda belirtilmektedir (Gall, Borg ve Gall, 2006; McMillan ve Schumacher, 2006). Ayrıca örneklem büyüklüğünü saptamak için kullanılan bazı formüllere sıklıkla literatürde rastlanmaktadır. Ancak bu çalışmada evren sayısının bilinmesine karşın evren standart sapmasının (σ) bilinmemesinden dolayı minimum örneklem sayısı formülü ile hesaplama yapılmıştır (Karadağ, 2009: 78). Yapılan hesaplamalar sonucunda %1 güven aralığında ve %5 hata payı dikkate alındığında bu araştırmanın 292 birimlik olan evrenini temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 186 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuca göre örneklem bölümünde ayrıntıları verilen 244 birimden oluşan örneklemin (izinli lisansüstü tez sayısı) çalışma evrenini yeterli olarak temsil ettiği düşünülmektedir.

Araştırmanın Bulguları

Ülkemizde 2013 yılı Ağustos ayı itibarıyla 178 üniversite bulunmaktadır ve bu üniversitelerde 2008-2012 yılları arasında iş tatmini konusunda yapılan lisansüstü çalışmalar Tablo 1’ de gösterilmiştir.

| Yıl | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|-----|---------------|---|---------|---|
| | | % | | % |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------|------------|------------|-----------|------------|
| 2008 | 27 | 10,7 | 7 | 17,9 |
| 2009 | 50 | 19,8 | 4 | 10,2 |
| 2010 | 88 | 34,8 | 8 | 20,5 |
| 2011 | 42 | 16,7 | 12 | 30,8 |
| 2012 | 46 | 18 | 8 | 20,5 |
| Toplam | 253 | 100 | 39 | 100 |

Tablo 1: Çalışma Evreninin Yıllara Göre Dağılımı

Tablo 1 incelendiğinde 2008-2012 yılları arasında Türkiye’ de bulunan üniversitelerde toplam 292 adet lisansüstü çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların 253’ ü yüksek lisans ve 39’ u doktora çalışması niteliğindedir. En fazla yüksek lisans çalışmasının yapıldığı yıl, 88 çalışma ile 2010 yılı ve en fazla doktora tezinin yapıldığı yıl ise 12 çalışma ile 2011 yılı olarak karşımıza çıkmaktadır.

| Anabilim Dalı | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|---|---------------|------------|-----------|------------|
| | | % | | % |
| İşletme | 108 | 42,7 | 21 | 53,8 |
| Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | 22 | 8,7 | - | - |
| Kamu Yönetimi | 6 | 2,4 | - | - |
| Eğitim Bilimleri ve Eğitimle İlgili Dallar | 42 | 16,6 | 5 | 12,9 |
| Turizm İşletmeciliği | 14 | 5,5 | 2 | 5,1 |
| Beden Eğitimi ve Spor | 5 | 2 | 1 | 2,6 |
| Sağlık Bilimleri/Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi | 14 | 5,5 | 3 | 7,7 |
| Hemşirelik/Ebelik | 16 | 6,3 | 4 | 10,1 |
| Psikoloji | 10 | 3,9 | - | - |
| Sosyoloji | 1 | 0,4 | 1 | 2,6 |
| İletişim/Gazetecilik | 2 | 0,8 | 1 | 2,6 |
| Ekonometri/İstatistik | 3 | 1,2 | - | - |
| Mimarlık/İnşaat Mühendisliği | 3 | 1,2 | - | - |
| Diğer | 7 | 2,8 | 1 | 2,6 |
| Toplam | 253 | 100 | 39 | 100 |

Tablo 2: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

2008-2012 yılları arasında gerçekleştirilen lisansüstü tezlerin üniversitelerin hangi anabilim dallarında yapıldığına ilişkin veriler Tablo 2’ de gösterilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde; 2008-2012 yılları arasında Türkiye’ deki üniversitelerde gerçekleştirilen lisansüstü çalışmaların çoğunluğunun işletme anabilim dalı ile eğitim bilimleri anabilim dalında gerçekleştiği görülmektedir.

2008-2012 yılları arasında iş tatmini konusunda lisansüstü tezlerin hangi dilde yapıldığına dair veriler Tablo 3’ te gösterilmiştir.

| Özgün Dil | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|---------------|---------------|------------|-----------|------------|
| | | % | | % |
| Türkçe | 243 | 96 | 38 | 97,4 |
| İngilizce | 10 | 4 | 1 | 2,6 |
| Toplam | 253 | 100 | 39 | 100 |

Tablo 3: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yapıldığı Dile Göre Dağılımı

Şekil 3 incelendiğinde 2008-2012 yılları arasında yapılan iş tatmini konusunda yapılan yüksek lisans tezlerin %96' sı Türkçe, %4' ü İngilizce olarak hazırlanırken, doktora tezlerinin %97,4' ü Türkçe, %2,6' sı İngilizce olarak hazırlanmıştır. Bu sonuç olağan olarak görülmüştür. Enstitülerin çoğunluğunda Türkçe eğitim verilmesi, İngilizce eğitim veren enstitü sayısının azlığının bu oranlara yansdığı düşünülmektedir.

2008-2012 yılları arasında iş tatmini konusunda yapılan lisansüstü tezlerin YÖK' ün tez veri tabanındaki izin durumlarına ilişkin veriler Tablo 4' te gösterilmiştir.

| İzin Durumu | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|---------------|---------------|------------|-----------|------------|
| | | % | | % |
| İzinli | 217 | 85,8 | 27 | 69,2 |
| İzinsiz | 36 | 14,2 | 12 | 30,8 |
| Toplam | 253 | 100 | 39 | 100 |

Tablo 4: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin İzin Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 4 incelendiği iş tatmini ile ilgili 2008-2012 yılları arasında gerçekleştirilen yüksek lisans tezlerin %85,8' i izinli, %14,2' si izinsiz ve doktora tezlerinin ise %69,2' si izinli, %30,8' i izinsizdir.

Tezlerin izinli ve izinsiz olma durumları tez yazarlarının inisiyatifine bağlıdır. YÖK 2000' li yılların başlarına kadar tez veri tabanında lisansüstü tezler hakkında arama yapılmasına izin vermekte, tezlere ulaşmak isteyenlere ise fotokopi yoluyla hizmet sağlamaktaydı. Böylelikle araştırmacılar YÖK' de yer alan tezlere fotokopi yoluyla ulaşabilmekteydi. YÖK tezlere erişimi daha kolay hale getirmek için arşivlerinde bulunan bütün tezleri elektronik ortama aktarıp fotokopi hizmetini durdurarak, arşivini elektronik olarak tam metin erişime açmıştır. Ancak 2005 yılından önceki tezlerde, yazarlarının izni olduğuna dair bir bilgi bulunmaması telif hakları açısından sıkıntı oluşturmuştur. Bu sebepten veri tabanında bulunan tezler izinli ve izinsiz tezler olarak ayrılmış ve izinsiz tezlere erişim durdurulmuştur. Web sitesinde yayınlanan bir form ile tezlerini erişime açmak isteyen yazarların tezlerine erişilmesine izin verme olanağı tanınmıştır. Sitedeki formu doldurarak tezleri için izin veren yazarların YÖK' ün tez veritabanında tezleri yayınlanmaktadır. YÖK 2005 yılından sonraki tezleri, yazarlarının tezlerini erişime açmalarını veya belirli tarihe kadar erişime kapalı tutmalarını tercih edebilecekleri bir form ile kabul etmiştir. Böylelikle YÖK' ün tez arşivinde izinli ve izinsiz olmak üzere iki tür tez oluşmuştur. İzinsiz tezlerin tam metin erişimleri dışında künyelerine ve özlerine ulaşılabilir. Bu araştırmanın bundan sonraki bölümü izinli tezlerden elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışmalarında birden fazla veri toplama aracı birlikte kullanılabilir. Örneğin tezlerin büyük bölümünde veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunun oluşturulması için kaynak taraması yapılmak durumundadır. İş tatmini ile ilgili tezlerin hazırlanmasında da birden fazla veri toplama yöntemi kullanılmıştır. En azından çalışmaların teorik kısımlarının hazırlanmasında ilgili literatür taranmıştır. Ancak bu araştırmada; araştırmanın genelini niteleyen, uygulama kısmında kullanılan veri toplama yöntemi temel alınmıştır.

Araştırma kapsamındaki izinli tezlerde kullanılan veri toplama yöntemlerine ilişkin veriler Tablo 5' de gösterilmiştir.

| Yöntem | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|---------------------|---------------|------------|-----------|------------|
| | | % | | % |
| Anket | 214 | 98,6 | 27 | 100 |
| Mülakat veya Gözlem | 3 | 1,4 | - | - |
| Toplam | 217 | 100 | 27 | 100 |

Tablo 5: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yöntemlerine Göre Dağılımı

Tablo 5' de görüldüğü üzere 2008-2012 yılları arasında iş tatmini konusunda yapılan lisansüstü tezlerin tamamına yakınının veri toplama yöntemi ankettir. Yüksek lisans tezlerin %98,6' sında veriler anket yoluyla toplanırken, doktora tezlerinin tamamında veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket yönteminin daha fazla kişiye ulaşma imkânı sağlamasından dolayı araştırmacıların bu yöntemi benimsedikleri düşünülmektedir.

| Örneklem | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|----------------|---------------|------------|-----------|------------|
| | | % | | % |
| Türkiye Geneli | 26 | 12 | 9 | 33,3 |
| Bölge | 16 | 7,4 | 3 | 11,1 |
| İl | 92 | 42,4 | 9 | 33,3 |
| İlçe | 14 | 6,4 | - | - |
| Kurum | 69 | 31,8 | 6 | 22,2 |
| TOPLAM | 217 | 100 | 27 | 100 |

Tablo 6: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Örneklemine Göre Dağılımı

Bir araştırmanın amacına ulaşabilmesinde seçilen örneklem çok büyük önem taşımaktadır. Seçilen örneklem çalışma yapılacak evrenin tamamını temsil etme niteliğinde olmalıdır. Yapılan iş tatmini çalışmalarının hangi örneklem üzerinde gerçekleştirildiğine ilişkin veriler Tablo 6' da gösterilmiştir. Tablo 6 incelendiğinde; iş tatmini ile ilgili 2008-2012 yılları arasında yayınlanmasına izin verilen lisansüstü tezlerin çoğunluğunun örnekleme ildir.

Araştırma kapsamındaki yüksek lisans tezlerinin %42,4' ünün örnekleme il, %31,8' inin kurumdur. Doktora tezlerinin ise %33,3' erlik dilimlerle örnekleme Türkiye geneli ve ile aittir. Araştırma sonuçlarından genelleme yapılabilmesi için araştırma örneklemelerinin daha geniş tutulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Lisansüstü çalışmalarda doğru ve bilimsel sonuca ulaşmak esas teşkil etmektedir. Bunun için araştırmada kullanılacak ölçekler son derece önemlidir. Çünkü araştırmanın amacına hizmet etmesi, araştırmada kullanılan ölçeklerle bire bir ilgilidir. İş tatmini konusunda 2008-2012 yılları arasında yapılmış, yayınlanmasına izin verilen lisansüstü tezlerde kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler Tablo 7' de gösterilmiştir.

| Ölçek | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|------------------------|---------------|------------|-----------|------------|
| | | % | | % |
| Hazır Ölçek | 199 | 91,7 | 25 | 92,6 |
| Kendi Hazırladık Ölçek | 16 | 7,4 | 2 | 7,4 |
| Ölçek Yok | 2 | 0,9 | - | - |
| Toplam | 217 | 100 | 27 | 100 |

Tablo 7: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Kullanılan Ölçeklere Göre Dağılımı

Tablo 7 incelendiğinde doktora ve yüksek lisans tezlerinde %90' dan fazla oranda hazır ölçek kullanıldığı görülmektedir. İş tatmini konusunda dünyada yapılan çalışmalarda kullanılan başlıca ölçeklerin Türkçe' ye çevrilerek Türkiye' deki araştırmalarda kullanıldığı gözlemlenmektedir. Araştırmacıların hazır ölçekleri tercih etmesinin temel nedeni; güvenilirliği ispatlanmış ve geçerliliğinin netleşmiş olmasıdır. Diğer taraftan çalışılan her örneklem farklı özellikler taşımaktan ötürü bu örneklemelerin özellikleri göz önünde bulundurularak ölçek hazırlanması yapılan lisansüstü çalışmayı daha özgün ve geçerli kılabilir. Diğer taraftan ölçekler aracılığıyla toplanan verilerin değerlendirilmesi de araştırmanın temel özelliklerindedir. Araştırmada ele alınan temel probleme göre doğru analiz yönteminin seçilmesi, doğru ve bilimsel sonuçlara ulaşmak için en önemli ihtiyaçlardandır. Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmadıysa istatistikî inceleme gerekmemekte ancak anket aracılığıyla toplanan verilerin analizinde başlıca tanımsal ve yordamsal olmak üzere iki ana istatistikî yöntemden faydalanılmaktadır. Tanımsal istatistikler; yöneltilen sorular karşısında araştırmacıların verdiği cevaplara ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını içerirken, yordamsal istatistikler; ortalama, standart sapma, korelasyon, manidarlık testleri (t testi, f testi, varyans

analizi, vb.), ki-kare ve non-parametrik testler (Mann-Whitney U- Testi, Wilcoxon işaretli sıralama testi, Kruskal- Wallis testi) gibi istatistiksel yöntemleri içermektedir. Araştırma kapsamındaki lisansüstü tezlerde kullanılan istatistikî yöntemlere ilişkin veriler Tablo 8' de gösterilmiştir.

| İstatistikî Yöntem | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|----------------------------------|---------------|------------|-----------|------------|
| | | % | | % |
| Tanımsal İstatistik | 2 | 0,9 | - | - |
| Tanımsal ve Yordamsal İstatistik | 213 | 98,2 | 27 | 100,0 |
| İstatistik Kullanılmayan | 2 | 0,9 | - | - |
| Toplam | 217 | 100 | 27 | 100 |

Tablo 8: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Kullandıkları İstatistiksel Yöntemlere Göre Dağılımı

Tablo 8 incelendiğinde araştırma kapsamındaki iş tatmini tezlerinin tamamına yakınında tanımsal ve yordamsal istatistiklerin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmalar incelendiğinde araştırmaya katılanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde tanımsal istatistiklerinden faydalandığı, iş tatmin düzeylerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalandığı ve katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde ise hipotez tezlerinin kullanıldığı gözlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki iş tatminine ilişkin yapılan lisansüstü tezlerin uygulama alanlarına ilişkin veriler Tablo 9' da gösterilmiştir.

| Uygulama Alanı | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|--|---------------|------|---------|------|
| | | % | η | % |
| Sağlık Kurum ve Kuruluşları/Sağlık | 39 | 18 | 9 | 33,3 |
| Eğitim Kurum ve Kuruluşları/Eğitim | 33 | 15,3 | 2 | 7,4 |
| Bankacılık/Finans/Sigorta | 21 | 9,7 | 4 | 14,9 |
| Turizm/Seyahat/Konaklama | 13 | 6 | 1 | 3,7 |
| Üniversiteler/Akademisyenler | 12 | 5,5 | 1 | 3,7 |
| Emniyet Teşkilatı/Özel Güvenlik Personeli /Gardiyanlar | 10 | 4,6 | 2 | 7,4 |
| Kamu Kurum ve Kuruluşları | 8 | 3,7 | 1 | 3,7 |
| Bilişim Sektörü/Çağrı Merkezi | 6 | 2,8 | 1 | 3,7 |
| Tekstil Sektörü | 5 | 2,3 | - | - |
| Belediyeler | 5 | 2,3 | - | - |
| İmalat İşletmeleri | 4 | 1,8 | 1 | 3,7 |
| Havacılık/Denizcilik | 4 | 1,8 | - | - |
| Tarım/Kooperatifçilik | 4 | 1,8 | - | - |
| İnşaat Sektörü | 4 | 1,8 | - | - |
| Spor Federasyonları | 3 | 1,4 | 1 | 3,7 |
| Gıda Sektörü | 3 | 1,4 | - | - |
| KOBİ' ler | 1 | 0,5 | 1 | 3,7 |
| Kimya ve İlaç Sektörü | 3 | 1,4 | - | - |

| | | | | |
|----------------------------|------------|------------|-----------|------------|
| Perakende Sektörü | 2 | 0,9 | 1 | 3,7 |
| Otomotiv/Lojistik | 2 | 0,9 | - | - |
| Askeri Kurum ve Kuruluşlar | - | - | 1 | 3,7 |
| Basın Yayın Gazetecilik | - | - | 1 | 3,7 |
| Diğer İşletmeler | 35 | 16,1 | - | - |
| TOPLAM | 217 | 100 | 27 | 100 |

Tablo 9: İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Uygulama Alanlarına Göre Dağılımı

Tablo 9’da görüldüğü gibi; iş tatmini konusunu araştırma kapsamına alan tezler incelendiğinde; doktora ve yüksek lisans tezlerinde uygulama alanı olarak sağlık kurum ve kuruluşları ile sağlık personeli yoğun olarak seçilmekte ve ilk sırayı almaktadır. Yüksek lisans tezlerinde ikinci ve üçüncü sırada Eğitim Kurum Kuruluşları ve Eğitim Personeli ile Bankacılık, Finans, Sigorta sektörünün öne çıktığı da görülmektedir.

BULGULAR

Tablo 10’da Türkiye’ de iş tatmini alanında yapılmış lisansüstü tezlerde ele alınan temalar ile bu temaların yüksek lisans ve doktora çalışması olma durumuna göre sayısal dağılımları ve yüzdeler gösterilmiştir. Tablo 10’ da görüleceği gibi araştırma kapsamında incelenen 244 izinli lisansüstü tezde toplam 471 temanın işlendiği saptanmıştır. Temalar yüksek lisans ve doktora çalışması olarak ele alındığında 426 tema yüksek lisans çalışmalarında ve 45 tema da doktora çalışmalarında incelendiği görülmüştür. Temalar belirlenirken örneğin; “Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması” isimli 2010 yılında yazılmış yüksek lisans tezi “rol belirsizliği” ve “rol çatışması” olarak iki tema şeklinde sınıflandırılarak Tablo 10’ daki veriler elde edilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde Kurumsal Bağlılık, Tükenmişlik/Kaygı Düzeyi, Doktor, Hemşire ve Ebelerde İş Tatmini, Öğretmenlerde ve Okul Yöneticilerinde İş Tatmini, Liderlik Tarzı/Algılanan Liderlik, Stres, İşten Ayrılma Niyeti, Kurumsal Adalet/Kurumsal Güven, Motivasyon, Yaşam Tatmini, Mobbing, Demografik Özellikler, Emniyet Mensuplarında İş Tatmini, İş Tatmini Unsurları ve Etkileyen Faktörler, Kişilik Özellikleri, Kurumsal Vatandaşlık, Meslektaş İlişkileri/Meslektaş Dayanışması, Spor Federasyonu Çalışanlarında İş Tatmini, Performans Değerleme Çalışmaları, Personel Güçlendirme, Mesleki Yeterlilik Algısı, Algılanan Sosyal Destek, Duygusal Zekâ, Kurumsal İletişim, Mobbing (Psikolojik Şiddet), Demografik Özellikler başlıklı temaların hem yüksek lisans hem doktora araştırmalarında ortak olarak çalışıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, örneğin Kurumsal Bağlılık teması 37 defa yüksek lisans tezi olarak, 2 defa da doktora tezi olarak incelenmiştir.

Temaların yüksek lisans çalışması olarak dağılımlarına bakıldığında, Kurumsal Bağlılık en sık çalışılan tema sıralamasının ilk sırasında yer almaktadır ($\eta=37$, %8,7). İkinci olarak Tükenmişlik/Kaygı Düzeyi ($\eta=32$, %7,5), üçüncü olarak da Doktor, Hemşire ve Ebelerde İş Tatmini ile Öğretmenlerde ve Okul Yöneticilerinde İş Tatmini ($\eta=29$, %6,8) şeklinde sıralama devam etmektedir.

Temaların doktora çalışması olarak dağılımlarına bakıldığında; Kişilik Özellikleri ve Kurumsal Vatandaşlık en sık çalışılan tema sıralamasında ilk sırayı paylaşmaktadır ($\eta=4$, %8,9). İkinci sırada Motivasyon temalı çalışmalar yer almaktadır ($\eta=3$, %6,7).

| Tema | Yüksek Lisans | | Doktora | |
|--|---------------|-----|---------|-----|
| | η | % | η | % |
| Kurumsal Bağlılık | 37 | 8,7 | 2 | 4,4 |
| Tükenmişlik/Kaygı Düzeyi | 32 | 7,5 | 2 | 4,4 |
| Doktor, Hemşire ve Ebelerde İş Tatmini | 29 | 6,8 | 1 | 2,2 |
| Öğretmenlerde ve Okul Yöneticilerinde İş Tatmini | 29 | 6,8 | 1 | 2,2 |

| | | | | |
|---|----|-----|---|-----|
| Liderlik Tarzı/Algılanan Liderlik | 18 | 4,2 | 1 | 2,2 |
| Stres | 16 | 3,6 | 2 | 4,4 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 16 | 3,6 | 1 | 2,2 |
| Kurumsal Adalet/Kurumsal Güven | 13 | 3 | 1 | 2,2 |
| Motivasyon | 12 | 2,8 | 3 | 6,7 |
| Bankacılık/Finans/Sigorta Çalışanlarında İş Tatmini | 12 | 2,8 | - | - |
| Yaşam Tatmini | 10 | 2,3 | 1 | 2,2 |
| Turizm Çalışanlarında İş T. | 9 | 2,1 | - | - |
| Akademisyenlerde İş Tatmini | 9 | 2,1 | - | - |
| Kamu Çalışanlarında İş Tatmini | 9 | 2,1 | - | - |
| Emniyet Mensuplarında İş Tatmini | 8 | 1,9 | 1 | 2,2 |
| İş Tatmini Unsurları ve Etkileyen Faktörler | 7 | 1,6 | 3 | 6,7 |
| Kişilik Özellikleri | 7 | 1,6 | 4 | 8,9 |
| Kurumsal Vatandaşlık | 6 | 1,4 | 4 | 8,9 |
| Bilişim Sektörü/Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Tatmini | 6 | 1,4 | - | - |
| Mobbing (Psikolojik Taciz) | 5 | 1,2 | 1 | 2,2 |
| Demografik Özellikler | 5 | 1,2 | 1 | 2,2 |
| Lidere Güven/Yöneticiye Güven | 5 | 1,2 | - | - |
| İlaç/Kimya Sektörü Çalışanlarında İş Tatmini | 5 | 1,2 | - | - |
| Havacılık/Denizcilik Sektörü Çalışanlarında İş Tatmini | 5 | 1,2 | - | - |
| Kurumsal Kültür | 5 | 1,2 | - | - |
| Spor Federasyonu Çalışanlarında İş Tatmini | 4 | 0,9 | 1 | 2,2 |
| Hizmet İçi Eğitim | 4 | 0,9 | - | - |
| Tekstil Sektörü Çalışanlarında İş Tatmini | 4 | 0,9 | - | - |
| Şirket Politikası | 4 | 0,9 | - | - |
| Performans Değerleme Çalışmaları | 3 | 0,7 | 2 | 4,4 |
| Personel Güçlendirme | 3 | 0,7 | 1 | 2,2 |
| Mesleki Yeterlilik Algısı | 3 | 0,7 | 1 | 2,2 |
| Kurumsal Yabancılaşma | 3 | 0,7 | - | - |
| İş-Aile Çatışması | 3 | 0,7 | - | - |
| Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları | 3 | 0,7 | - | - |
| İnşaat Sektörü Çalışanlarında İş Tatmini | 3 | 0,7 | - | - |
| İş-Yaşam Kalitesi | 3 | 0,7 | - | - |
| Algılanan Sosyal Destek | 2 | 0,5 | 1 | 2,2 |
| Duygusal Zekâ | 2 | 0,5 | 1 | 2,2 |
| Kurumsal İletişim | 2 | 0,5 | 1 | 2,2 |
| Yönetime Katılma | 2 | 0,5 | - | - |
| Mesleğe Aidiyet | 2 | 0,5 | - | - |
| Rol Belirsizliği | 2 | 0,5 | - | - |
| Rol Çatışması | 2 | 0,5 | - | - |
| Yönetici/Lider Desteği | 2 | 0,5 | - | - |
| Kurumsal Yönetim Algısı/Kurumsallaşma Çalışmaları | 2 | | - | - |

| | | | | |
|---|---|-----|---|-----|
| | | 0,5 | | |
| Değer Algısı | 2 | 0,5 | - | - |
| Ceza İnfaz Kurumu Çalışanlarında İş Tatmini | 2 | 0,5 | - | - |
| Belediye Çalışanlarında İş Tatmini | 2 | 0,5 | - | - |
| Hâkim/Savcı/Avukatlarda İş Tatmini | 2 | 0,5 | - | - |
| Çalışan Performansı | 2 | 0,5 | - | - |
| Mutluluk ve Başarı | 2 | 0,5 | - | - |
| Meslektaş İlişkileri/ Meslektaş Dayanışması | 1 | 0,2 | 1 | 2.2 |
| Muhasebecilerde İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Empati | 1 | 0,2 | - | - |
| Kurumsal Kariyer Planlama | 1 | 0,2 | - | - |
| Algılanan Kurumsal Yapı | - | - | 1 | 2.2 |
| Takım Çalışması | - | - | 1 | 2.2 |
| Çalışma Amaçları | 1 | 0,2 | - | - |
| Duygusal Adanmışlık | - | - | 1 | 2.2 |
| Bedensel Engellilik | 1 | 0,2 | - | - |
| Yönetici Tutum ve Davranışları | 1 | 0,2 | - | - |
| Yöneticilik Performansı | 1 | 0,2 | - | - |
| İş Rotasyonu | 1 | 0,2 | - | - |
| Yoga' nın İş Tatmini Üzerine Etkisi | 1 | 0,2 | - | - |
| Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışı | 1 | 0,2 | - | - |
| Geleneksel ve Sanal Ofis Çalışanlarında İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Şirket Birleşmeleri | 1 | 0,2 | - | - |
| İdari Personelde İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Fiziksel Çalışma Koşulları | 1 | 0,2 | - | - |
| Uzmanlık Alanında İstihdam | 1 | 0,2 | - | - |
| Süreç Yönetimi Uygulamaları | 1 | 0,2 | - | - |
| Uyku Sorunu | 1 | 0,2 | - | - |
| Toplumsal Cinsiyet Algısı | 1 | 0,2 | - | - |
| Görev/Yetki/Sorumluluk Algısı | 1 | 0,2 | - | - |
| Kadro ve Taşeron Çalışanlarda İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Özel Güvenlik Şirketi Çalışanlarında İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Gıda Sektörü Çalışanlarında İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Hızlı Tüketim Malları Sektörü Çalışanlarında İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| İnsan Kaynakları Bölümü Çalışanlarında İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Tarım/Kooperatifçilik Çalışanlarında İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| Mesleki Benlik | 1 | 0,2 | - | - |
| Etik İklim | 1 | 0,2 | - | - |
| İş Yüğü | 1 | 0,2 | - | - |

| | | | | |
|---|-----|-----|----|-----|
| İzlenim Ayarlamacılığı | 1 | 0,2 | - | - |
| Çalışan Davranışları | 1 | 0,2 | - | - |
| Psikolojik Hizmet Algılaması | 1 | 0,2 | - | - |
| Şirket Performansı | 1 | 0,2 | - | - |
| Bütçesel Katılım | 1 | 0,2 | - | - |
| Mesai/Vardiya Saatleri | 1 | 0,2 | - | - |
| Gazetecilerde İş Tatmini | 1 | 0,2 | - | - |
| İş Zenginleştirme | 1 | 0,2 | - | - |
| Dış Kaynaklardan Yararlanma (Outsourcing) | 1 | 0,2 | - | - |
| Psikolojik Sözleşme | 1 | 0,2 | - | - |
| Evlilik Doyumu | 1 | 0,2 | - | - |
| Kalite Kültürü | 1 | 0,2 | - | - |
| Yönetici Çalışan İlişki Kalitesi | - | - | 1 | 2.2 |
| Subaylarda İş Tatmini | - | - | 1 | 2.2 |
| İç Girişimcilik | - | - | 1 | 2.2 |
| Bilişim Teknolojileri | - | - | 1 | 2.2 |
| TOPLAM TEMA | 426 | 100 | 45 | 100 |

Tablo 10: İş Tatmini Konulu Lisansüstü Tezlerin Tematik Dağılımları

TARTIŞMA VE SONUÇ

Türkiye’de yapılan lisansüstü çalışmalarda bazı konulara araştırmacıların yoğunlaştığı gözlenmektedir. Bu konulardan biri olan iş tatminine ilişkin araştırmaların tarihi geçmişi 1920’li yıllara, klasik yönetim yaklaşımına dayandırılırken, Türkiye’de ise ne zaman başladığına dair net bir bilgi bulunmamaktadır. Üniversitelerde lisansüstü çalışma bağlamında yapılan ilk araştırmaların 1985 yılında başladığı yapılan ulusal toplu katalog taraması sonucunda ulaşılmıştır. Bu yıldan sonra iş tatmini, iş doyumu, çalışan memnuniyeti kavramlarıyla oldukça ilgi gören bir araştırma konusu olmuştur.

Ortaya konan çalışmada; 2008-2012 yılları arasında iş tatmini konusunda yapılan lisansüstü tezler tematik olarak incelenerek konusal yönelimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 292 lisansüstü tez nitel olarak derinlemesine incelenmiştir. 2008-2012 yıllarını kapsayan 5 yıllık süreçte Türkiye’deki üniversitelerde iş tatmini ile ilgili toplam 292 tezin, 244 tanesine verilen izinler kapsamında ulaşılmıştır. İzinli 244 tezin 27’ si doktora, 217’ si yüksek lisans tezidir. Çalışma kapsamında incelenen izinli 244 lisansüstü tezde toplam 471 tema üzerinde çalışıldığı saptanmıştır. Yüksek lisans tezlerinde toplam 426 adet tema incelenmiştir. Bu 426 tema içerisinde; Kurumsal Bağlılık (%8,7), Tükenmişlik/Kaygı Düzeyi (%7,5) yüzdesi en yüksek olan temaları oluşturmaktadır. Doktora tezlerinde ise toplam 45 tema incelenmiştir. Bu 45 tema içerisinde; Kişilik Özellikleri (%8,9) ve Kurumsal Vatandaşlık (%8,9) yüzdesi en yüksek olan temaları oluşturmaktadır.

Araştırmada elde edilen bu sonuçlarda; Türkiye’deki yüksek lisans tez çalışmalarında ele alınan konular Kurumsal Bağlılık ve Tükenmişlik/Kaygı Düzeyi, Doktor, Hemşire ve Ebelerde İş Tatmini, Öğretmenlerde ve Okul Yöneticilerinde İş Tatmini başlıklarında yoğunlaşmış ve heterojen bir dağılım göstermiştir. Doktora tezleri tematik olarak nispeten daha homojen olarak yayıldığı görülmektedir. Ayrıca doktora tezleri yüksek lisans tezlerine göre nispi olarak oldukça azdır. Ancak bunun nedeni; doktora öğrenci sayısının azlığının yanında, doktora çalışmalarının nitelik ve içerik açısından yüksek lisans tezlerinden daha kapsamlı ve bilimsel veriler ortaya koyması gerektiği düşünülmektedir.

Örneklem açısından tezler değerlendirildiğinde tezlerde ilk tercih edilen örneklemelerin iller olduğu sonucuna varılmıştır. İş tatmini tezlerinin tamamında veriler anket yöntemiyle toplanırken, hazırlanan anketlerin tamamına yakını hazır ölçeklerden oluşturduğu sonucuna

varılmıştır. Uygulama alanı olarak da Sağlık Kurum ve Kuruluşları/Sağlık Personeli ve Eğitim Kurum ve Kuruluşları/Eğitim Personeli yoğunlukla seçilmiştir.

İş tatmini tezlerinin tamamında veriler anket yöntemiyle toplanırken, hazırlanan anketlerin tamamına yakını hazır ölçeklerden oluştuğu sonucuna varılmıştır. Burada ortaya çıkan hazırcılık anlayışı bilimin özgün yapısıyla ters düşmektedir. Özellikle doktora tezlerinde 27 çalışmanın sadece 2' sinde araştırmacının kendisinin hazırladığı ölçek kullanılmıştır. Yurtdışındaki araştırmalarda kullanılan ölçeklerin Türkçe' ye çevrilmesiyle ya da daha önce başka bir araştırmacının çevirdiği ölçekten faydalanılması yoluyla oluşturulan anketler, her araştırmacının örnekleminin kendine özgü özellikleri olduğu gerçeğiyle ters düşmektedir. Araştırmada faydalanılan ölçeklerdeki hazırcılık anlayışı verilerin analizinde kullanılan istatistikler açısından da geçerlidir. Çünkü aynı ölçeğin kullanıldığı araştırmalarda veriler de aynı yöntemlerle analiz edilmektedir. Çoğu ölçekte faktörler belli olduğundan dolayı faktör analizine yer verilmediği de görülmüştür.

Uygulama alanı olarak da doktora çalışmalarının Sağlık Kurum ve Kuruluşları/Sağlık Personeli ve Bankacılık/Finans/Sigorta alanında, yüksek lisans tezlerin de Eğitim Kurum ve Kuruluşları/Eğitim Personeli, Sağlık Kurum ve Kuruluşları/Sağlık Personeli, Bankacılık/Finans/Sigorta alanında yoğunlaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan yüksek lisans tezlerinin çoğunluğunun eğitim bilimleri anabilim dallarında gerçekleştirilmesi, araştırmacıların büyük kısmının eğitim kurumlarında görevli kişiler olduğunu düşündürmektedir. Bu durumda kişilerin görev yaptıkları alana daha hâkim olmaları ve uygulama yapma imkânlarının kolaylığı sonucu olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak Türkiye'de son beş yılda iş tatmini konusunda yüksek sayıda lisansüstü çalışma yapılmıştır. Ancak yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun tematik olarak birbirine benzemesi, aynı ölçeklerin kullanılması, benzer örneklemeleri ve uygulama alanlarını kapsaması; birbirine benzeyen pek çok çalışmanın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bundan sonra yapılacak araştırmalarda iş tatmini konusunu seçecek olan lisansüstü öğrenciler; daha özgün, bilimsel niteliği olan araştırmalar yapmaya özen göstermesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu konuda tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerine de önemli görevler düşmektedir. Öğrencilerinden iş tatmini alanında çalışmak isteyenlere, konuyu seçmelerinin nedenini ve kullanacakları yöntemleri dikkatle incelemeli ve bilime katkı sağlamayacak çok tekrarlanmış çalışmaları yapmalarına izin vermemelidirler.

Bu araştırmada; iş tatmini konusunda yapılmış lisansüstü tezler incelenmiştir. İş tatmini ile ilgili yayınlanmış makaleler de aynı niteliklere göre değerlendirilebilir. Araştırma sonuçları karşılaştırılarak makale ve tezlerdeki ortak yönler ve farklılıklar tespit edilebilir. Elde edilen sonuçlardan iş tatmini konusunda Türkiye'de yapılan bilimsel yayınlara ilişkin genel sonuçlara ulaşılabilir.

Bu araştırmacının; iş tatmini ile ilgili araştırma yapacak araştırmacılara ışık tutarak, daha özgün ve bilimsel çalışmaların yapılmasına öncülük etmesi beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- AGHO, O. Augustine., MUELLER, W. Charles, PRICE, L. James (1993). "Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test Of A Causal Model", *Human Relations*, C. 46, S. 8, s. 1007-1027.
- AĞIRBAŞ, İsmail., ÇELİK, Yusuf., BÜYÜKKAYIKÇI, Hüseyin (2005). "Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, C. 8, S. 3, s. 322-350.
- ARI, G. Sağlam, ARMUTLU, Can, TOSUNOĞLU, N. Güneri, TOY, B. Yücel (2009). "Nicel Araştırmalarda Metodoloji Sorunları: Yüksek Lisans Tezleri Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 64, S. 4, s. 15-37.
- BALCI, Ali (1985). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAYAT, Bülent (1988). *Büro Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu İle Yöneticilerinin Davranışları Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BURNARD, Philip, MORRISON, Paul, PHILLIPS, Ceri (1999). "Job Satisfaction Amongst Nurses In An Interim Secure Forensic Unit in Wales", *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, S. 8, s. 9-18.

- CHELTE, F. Anthony, WRİGHT, James, TAUSKY, Curt (1982). "Did Job Satisfaction Really Drop During the 1970's", *Monthly Labor Review*, S. 105, s. 33-36.
- ERDEMİR, Erkan (2009). "Türkiye'de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 4, S. 1, s. 81-97.
- GENÇ, Nurullah (2008). *Meslek Yüksekokulları İçin Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- KARADAĞ, Engin (2009). "Eğitim Bilimleri Alanında Yapılmış Doktora Tezlerinin Tematik Açısından İncelemesi", *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 10, S. 3, s. 75-87.
- KARASAR, Niyazi (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KOÇEL, Tamer (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- NEWBY, Joe Ann E. (1999). *Job Satisfaction Of Middle School Principles In Virginia*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia: Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- ŞAHİN, Ali (2004). "Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 11, s. 523-547.
- ŞİMŞEK, M. Şerif, ÇELİK, Adnan (2009). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- TELMAN, Nursel (1988). *Endüstride Görülen İş Tatminsizliği Ve Bunun Yabancılaşma Duygusu İle Olan İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- URL1: www.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 01.12.2013
- URL2: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, Erişim Tarihi: 01.12.2013
- URL3: <http://www.toplukatalog.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 01.12.2013
- YAZICIOĞLU, İrfan, SÖKMEN, Alptekin (2007). "Otel İşletmelerinin Yiyecek Departmanlarında Görev Yapan İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana' da Bir Uygulama", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 18, s. 73-95.
- YETİM, Unsal (1997). "Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği", *III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Dergisi*, C. 203, S. 3, s. 77-84.
- YOUNG, P. Vislick, SCHMİD, C. Fisher (1968). *Scientific Social Surveys And Research: An Introduction To The Background, Content, Methods, Principles And Analysis Of Social Studies*, New Delhi: Prentice-Hall.
- YÜKSEL, İhsan (2005). "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 6, S. 2, s. 291-306.