



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin İş Tatminine Etkisi

Hatice AKSAN Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, e-mail: hatice.aksn34@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1705-8319>

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ARSLAN, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, e-posta: harslan@ticaret.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0046-8132>

Öz

İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirmenin iş tatminine etkisini incelenmesi literatür taraması ile birlikte araştırmanın amacına yönelik olarak kamu sektöründe çalışan 20 yaş ve üstü bireylerde anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın amacına uygun bir şekilde veri toplama araçları, verilerin analizlerine yönelik ayrıntılı bilgiler sunulmuş, demografik bilgilerin bağımlı değişkenlerle olan ilişkisi de incelenmiştir. Anket uygulaması 69'u kadın, 84'ü erkek olmak üzere 153 kamu çalışanını kapsamaktadır. İstatistiksel analizine bakıldığında iş doyum düzeyinin bireylerin cinsiyetlerine, yaş gruplarına, medeni durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Levene homojenlik testi dikkate alınarak raporlaştırılmıştır. İş tatmin seviyesinin, eğitim düzeyi, işteki geçim süresi ve ücret baremine göre de tek yönlü varyans analizi olan (ANOVA) tekniği, sosyo demografik bilgileri yansıtan kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları ölçeği de kullanılmıştır. Eğitim, geliştirme uygulama toplam puanının genel doyum pozitif yönde anlamlı yorumlanmıştır. Bulguların toplam puanının genel doyum toplam varyansının %46' ını açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Eğitim ve Geliştirme, İş Tatmini.

Makale Gönderme Tarihi: 18.07.2022

Makale Kabul Tarihi: 03.10.2022

Önerilen Atıf:

Aksan, H. ve Arslan, H. (2022). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin İş Tatminine Etkisi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(10): 1451-1471.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2022, 5(10): 1451-1471. DOI:[10.26677/TR1010.2022.1109](https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.1109)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

The Effect of Training and Development in Human Resources Management on Job Satisfaction

Hatice AKSAN MSc. Student, İstanbul Ticaret University, Institute of Social Sciences, İstanbul, e-mail: hatice.aksn34@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1705-8319>

Assistant Prof. Dr. Hüseyin ARSLAN, İstanbul Ticaret University, Faculty of Management, İstanbul, e-mail: harslan@ticaret.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0046-8132>

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of training and development on job satisfaction in human resources management. In this context, along with the literature review, a questionnaire was conducted in individuals aged 20 and over working in the public sector for the purpose of the research. Participants were provided with detailed information on data collection tools and data analysis in accordance with the purpose of the study. In addition, the interaction and relationship of demographic information with dependent variables were also examined. The survey includes 153 public employees, 69 of whom are women and 84 are men. The ages of the participants range from 20 to 50 years and older. When the statistical analysis of the data in the survey is examined, the Levene homogeneity test was reported by taking into account the Levene homogeneity test in order to determine whether the level of job satisfaction differs according to the gender, age groups and marital status of the individuals. In addition, the one-way analysis of variance (ANOVA) technique, which is a one-way analysis of job satisfaction level according to education level, living time at work and wage barem, personal information form reflecting socio-demographic information, Minnesota Job Satisfaction Scale and Training and Development Practices scale were also used. According to the findings, it is seen that the total score of training and development practice predicts the overall satisfaction in a positive way. It was determined that the total score of training development and implementation explained 46% of the overall satisfaction total variance.

Keywords: Human Resource Management, Training and Development, Job Satisfaction.

Received: 18.07.2022

Accepted: 03.10.2022

Suggested Citation:

Aksan, H. and Arslan, H. (2022). The Effect of Training and Development in Human Resources Management on Job Satisfaction, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(10): 1451-1471.

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmeyle alakalı yaşanan çok hızlı ilerlemeler akabinde ciddi rekabet şartlarını, hızlı ve farklı değişimleri beraberinde getirmektedir. İşletmelerin zorlu rekabet şartlarında ayakta durabilmesi güçlü bir şekilde ilerleyebilmesi, rekabet üstünlüğü sağlaması ve hedeflerine ulaşabilmesi için çok büyük oranda insan kaynağına bağlıdır. İnsan kaynağının önemle üstünde durulmasının ana sebebi, işletmelerin elindeki bütün kaynaklarının taklit edilmesine rağmen insan kaynağının taklit edilememesidir. Bunun yanında küreselleşen dünyada teknolojik, yapısal ve yönetsel ilerlemelere adapte olarak başarılı olmak lakin insana gereken değerin verilmesiyle sağlanabilmektedir. İş görenlerin kendilerine değer verildiğini anlamaları durumunda motivasyonlarında ciddi anlamda artış olduğu gözlemlenmektedir. Motivasyon, iş tatmini kısaca bireyin gereksinim hissetmesi neticesinde eyleme geçerek, ihtiyacını karşılaması sonucu tatmin olması hali olarak ifade edilir. Bir başka ifadeyle, içten gelen güdüyle davranışta bulunulmasıdır.

Yapılan araştırmalar sonucunda İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının iş görenlerin motivasyonlarında çok önemli bir yere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu uygulamalardan biri olan eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışan motivasyonu üzerinde oldukça tesir ettiği gözlemlenmektedir. Eğitim ve geliştirme, çalışanların yeni durumlara kolay adapte olmalarını, karar verme ve aynı zamanda problemleri hızlı bir şekilde sorunsuz çözüme becerilerini arttırmalarına yönelik olan, devamlılık arz eden bir İnsan Kaynakları Yönetimi fonksiyonudur. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri, çalışana verilen değerin bir yansıması olup, işletmelerin kişilere yaptıkları yatırımın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Çalışanlar bakımından masrafları işletme tarafından karşılanan eğitim programlarına katılmak hem kendilerini farklı hissetmelerini hem de bilgi ve kabiliyetlerini geliştirmelerini sağlamaktadır. Böylece, sorumluluk aldıkları görevleri kendilerinde bir eksiklik hissetmeden çok daha motive olmuş bir şekilde uygulamaktadırlar.

Araştırmada belirli bir örneklem grubu vardır ve bu gruba sınırlıdır. Kişisel bilgilendirme formu. Minnesota iş doyumu ölçeği ve eğitim ve geliştirme uygulamaları ölçekleri kullanılmıştır. Alan araştırmasının örnek kümesini Kamu sektöründe 20 yaş ve üzeri 153 birey ile sınırlıdır.

Araştırma tanımlayıcı bir araştırmadır. Uygulama aşamasında anket yöntemi kullanılmakta olup, verilerin istatistiksel analizinde IBM SPSS 22.0 paket programı aracılığıyla analiz sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmanın yalnızca Kamu Sektörü ile sınırlı olması araştırmanın en önemli kısıtıdır. Bu açıklamadan da ifade edildiği gibi neticelerin genellenebilirliğinin de sınırlı olduğunu ifade etmek mümkündür. Sonuç bölümünde, uygulamanın neticesindeki bulgular yorumlanmakta ve genel bir kaniye varılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme

İnsan kaynakları yönetimi, yaşantımıza ilk katılan şirketler için stratejik bir kavramdır. Geleneksel tarzdan modern tarza yönelişte, insan kavramını ve insani değerleri baz alan, değişik araştırmacılar, yazarlar tarafından birbirine çok yakın ama farklı tanımlar yapılmıştır.

Ulaştırın (2014)' a göre insan kaynakları yönetimi gelişmeye açık, insan örgüt ve çevreyi bütünsel bir yaklaşımla ele alan, dinamik ve esnek bir anlayışı temsil etmektedir. Bunun yanında personel seçme aşamasının önemini de Kızıloğlu (2011) şöyle açıklamaktadır; bir işletmedeki insan kaynaklarının kalitesi, büyük oranda iş gören bulma sürecindeki başarıya bağlıdır. İş gören tespiti aşamasında kafi rakamda ve uygun özelliklere sahip adayın bulunamaması, birtakım boş

işlerin doldurulamamasına veya işin gerektirdiği özelliklere yeterli derecede sahip olmayan iş görenlerin işe alınmasına neden olabilir.

İşe uygun kalifiye adayların tespiti için önceden personel havuzları oluşturulabilir. Aynı şekilde personel havuzları iç veya dış kaynaklardan temin edilebilir. Personel havuzları devamlı güncel tutulmalı ve adaylar iyi analiz edilmelidir. Bu aşamada ise personel açığı oluşan pozisyonun gereklilikleri çok iyi belirlenmeli ve karşı tarafa doğru aktarılmalıdır. En önemli hususta adaylara doğru kanallardan ulaşılmasıdır. Gazete ilanlarından, sosyal medya ve kariyer sitelerine verilen personel bulma aşaması için doğru adaya hangi yollardan ulaşılabilceği iyi tespit edilmelidir.

İç kaynaklar ifadesi, firma içi hareketlilik anlamındadır. Firma boş bir pozisyon için uygun gördüğü elemanı, firma içinden seçebilir. Bu firma içi hareketlilik terfi ya da transfer şeklinde, yurt içi veya yurt dışı ofislerinde olabilmektedir. Dış kaynaklar ise firma dışında oluşturulan aday havuzlarıdır. Çok fazla adaya ulaşma olanağı sağlamaktadır. Aşamanın en önemli ögesinin değişen ve gelişen insan olduğunu göz önünde bulundurursak daha sonraki aşama olan mülakatların önemi daha iyi anlaşılabilir. Adayla samimi bir diyalog sağlandıktan sonra görüşmeci adayın özgeçmişini, kişiliğini ve başka özelliklerini öğrenmeye çalışır. Şüphesiz aday üstün pozitif yönlerini göstermeye negatif yönlerini ise gizlemeye çalışacaktır. Burada görüşmeciye çok önemli rol düşer. Adaya sorulacak zekice sorularla, onun her yönünü anlamaya çalışmalıdır. Görüşmeci hangi tarzı uygulayacağını bilinci içinde adaya, iş deneyimleri, eğitim durumu, katıldığı seminerler, kurslar, aldığı sertifikalar, ilgi alanları, aile yapısı, sağlık durumu vb. konularda sorular yöneltmelidir (Çevik, 2010: 55). Süreç dahilinde yapılan kişilik analiz testleri, iş bilgisi testleri ve buna benzer testler sözlü iletişim kadar çok önemlidir fakat esas nokta gerekli testler yapılmalı ve doğru analiz edilebilmelidir.

İnsan kaynakları yönetiminin esas gayesi; örgütsel hedefler doğrultusunda insan kaynağının verimli kullanılmasının ve insan kaynaklarının gereksinimlerinin karşılanıp mesleki açıdan ilerlemelerinin sağlanmasıdır. Bu bağlamda eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin iş gören verimliliği üzerindeki tesirine bakmak gerekir. Firmanın ne seviyede olursa olsun, işgörene yönelik yapılan eğitim ve geliştirme faaliyetleri verimlilik açısından değerlidir. "İşletmelerde eğitim ve geliştirme olayı, iş görenlerin sorun çözme, karar verme, yeni durumlara uyarlanma, işletme politikalarını ve işlemlerini anlama ve kavrama kabiliyetlerinin geliştirilmesi ile alakalı çalışmaları içerirken bilgi, görgü ve kabiliyetlerini arttıran eğitsel olayların bütünüdür. Bu olay, çalışanların bireysel ve mesleki gelişimlerini sağlamanın yanında, örgütsel etkinliğin arttırılmasına da katkıda bulunur. Başka bir ifadeyle, vasıflı çalışanlar oluşturma konusunda eğitim ve geliştirme faaliyetleri çok büyük önem arz etmektedir. Bundan dolayıdır ki işletmelerdeki insan faktörü kurumun başarısını veya başarısızlığını anında etki eden en önemli üretim faktörüdür.

İşe alımda insanları doğru tanımadan özelliklerini belirlemeden yapılan alımlar eksik yetersiz personel bulmayı beraberinde getirir bunun için ilk önce eğitime önem verilmelidir. İş görenlere uygun eğitim programları atanmazsa yeterli bilgi beceriler kazandırılmazsa işletmeye büyük oranda maddi ve manevi zarar olarak geri dönecek hatalı üretim maliyetlerde artışları getirecektir.

Çok hızlı ilerleyen teknolojinin yanında makineleşme ve otomasyon gibi gelişmeler eğitimin önemini bir kez daha karşımıza çıkarmaktadır. Bazı görevlere dair işler artarak, yeni bilgi ve beceri gerektirirken birtakım görevlerin de alanı daralmaktadır. Onun içindir ki insan kaynaklarının bir faaliyeti olan eğitim ve geliştirme kurumların rekabet dünyasında ayakta güçlü durabilmeleri insan kaynağının gelişimi ve ilerlemesi açısından önem arz etmektedir. İşletmeler çalışanların yeniliklere kolay adapte olmaları verimliliğini ve performansını yükseltmeleri için güncel eğitim faaliyetleri gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Eğitim değişim sürecidir.

Geliştirme; personelin şirkete başlayışı ve ayrılana kadar olan sürede performansının artırılması için idarece girişilen çabalardır. Bunun yanında çalışanda da kendini geliştirme isteğinin olması gerekmektedir yoksa şirket ilerleyemez güçlü bir şekilde ayakta durup rakip firmalara karşı rekabet edemez. İşe alınan her personel geliştirilmelidir. Bundan kasıt yaptığı işi daha iyi yapabilmesi, bilgisini ve becerisini daha üst seviyeye çıkarmaktır. Çalışan hata yaparak başkasını gözlemleyerek kendisini geliştirir fakat oluşacak zaman kaybı ve zarardan örgüt etkilenir. Bu sebeple işveren ve menfaatleri karşı karşıya gelmektedir.

İnsan kaynakları yönetimin verimli ve güçlü olabilmesi için yönetimin esasları olan, motivasyon, iletişim, liderlik, ücretler, eğitim ve geliştirme vb. faaliyetlerle kapasitesini uygun biçimde kullanmasına bağlıdır. İşletmenin temelinde kar elde etmek vardır. Eğitim ve geliştirmenin amacı örgütün esas amaçları olan kar ve verimliliği arttırmaktır. Buda yeni teknolojilerle mümkündür. Buda ürünün kalitesini ve niceliğini artırır. Eğitim ve geliştirme ile iş kazaları azaltılarak, araç-gereç bakımları daha iyi sağlanır. Eğitim faaliyetlerinin başka amaçları olarak; ekonomik, toplumsal ve bireysel olarak sıralanabilir. Ekonomik amaçlar kalitede artış, maliyetlerde azalma, zamandan tasarruf, iş kazalarında azalma, iş güvenliğinin sağlanması, Makine ile teçhizatın rasyonel kullanımı, Personel devir hızının düşmesi, devamsızlıklarda azalma ve hata oranlarında düşme şeklinde sıralanabilir. Toplumsal ve bireysel amaçlar ise; iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını arttırarak bütünleşmelerini sağlar, iş görenleri motive eder, iş görenler arası iş birliği ve dayanışmayı arttırır, iş görenlerin moral ve özgüven duygularını yükseltir, iş görenlerin bilgi ve kabiliyetlerini arttırarak yükselme imkanı sağlar, ücret seviyelerini yükseltir, örgütsel hedefler ile kişisel amaçları bütünleştirir, iş görenlerin yaratıcılıklarını geliştirir ve iş bilgisi ve deneyiminin artması neticesinde iş tatmini yükseltir.

Birçok işletmede eğitim maliyet unsuru zarar olarak görünse de eğitimin etkilerinin zamanla ortaya çıkması bu düşünceye sebep olabilir. Fakat eğitime harcanan para bir gider değil işletme için yatırım olarak değerlendirilebilir.

İş Tatmini

İş tatmini çalışanların gerçekleştirdikleri işin, denetim, ücret, çalışma koşulları, çalışanların kendilerini geliştirme olanakları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli etkenlere dair pozitif hissetmenin bir neticesi olarak oluşan memnuniyet olarak düşünülebilir (Çetin ve Basım, 2011: 84). Bireyin işine yönelik tepki ya da duygularının tamamıdır. Bireyin işine karşı sergilediği genel tutumlardır. Bu tutumlar bazen olumlu veya olumsuz olabilir. Kişinin iş tecrübelerindeki ruh hali, çalışanın işine karşı duyduğu negatif tepkiler de iş tatminsizliği olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1999: 231). İş tatmini, organizasyon ve birey arasındaki oluşan iyi bir denge, uyum seviyesi ve algılamalardan doğar ve iş çevresindeki denetim tarzları, izlenen politika, iş grubu üyeliği, çalışma şartları, terfi olanakları gibi etkenlerden oluşmaktadır. Bir birey yüksek düzeyde tatmin olmuş ise olumlu tutum ve davranışlar gösterir, tatmin derecesi düşükse işine karşı tutum ve davranışları olumsuzdur (Price ve Muller, 1981: 545).

İş tatmininin önemi 1930' lu senelerde Hawthorne araştırmalarıyla anlaşılmıştır. Günümüzde birinci olarak; iş görenlerin işleri hakkındaki düşüncelerinin ve algılarının bilinmesi arzusudur. İkincisi ise; yöneticiler tarafından çalışanların işleri hakkındaki tutumlarının, performans, verimlilik, yaratıcılık gibi sonuçlara olan etkisinin bilinmesi isteğidir (Türk, 2007: 69). Şirketler çalışanın işe başlamasıyla yazılı olmayan psikolojik sözleşme de yapmış olurlar. Sadece ücrete önem verip psikolojik anlaşmaya önem vermezlerse çalışanlar işe olan bağlılıklarını dikkatlerini yitirmiş olurlar. Motive etmek çok önemlidir. İdareciler çalışanların duygularına da hitap etmek zorundadırlar. Onları gözlemleyerek iş tatminleri hakkında bilgi edinebilirler. Çalışanın

beklentisi olumlu yönde ise büyük bir haz duyar doğru orantılı iş tatmini gerçekleşir. İş tatmini veya doyumunu genel olarak çalışan kişilerin işlerinden hoşlanma durumlarını ifade eder (Price ve Muller, 1981: 545). İş tatmini özellikle hizmet sektöründe önemlidir. İş tatminini artırarak kurumun başarısını yükseltir. İnsanın insana hizmet sunduğu sektörlerde, çalışanların tutum ve davranışları mal ve hizmetin sunumunda kalitenin belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Ehtiyar, 1996: 109-121).

Çalışma hayatı kalitesinin iş tatmini üstünde doğru orantılı etkisi bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmin doyumuna ulaşmaları sayesinde psikolojilerinin çok iyi seviyeye gelmesine ve mutluluklarının artmasına neden olacaktır. Bu da hem aile hayatını hem de işten sonraki yaşantısını pozitif yönde etkileyecek buna mukabil işteki performansını yükseltecektir. Sonuç olarak insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme süreci örgütün iş gücünün geliştirilmesinde ve çalışanların iş tatmini üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma, kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim ve geliştirme uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına ve verilerin analizlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, kamu sektöründe çalışan 20 yaş ve üzerindeki bireylerde eğitim ve geliştirme uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Ek olarak, demografik bilgilerin bağımlı değişkenlerle olan etkileşim ve ilişkisi de incelenmiştir. Araştırmada nicel desenlerden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama modeli, belirlenen evrenden seçilen örneklem üzerinde yapılan araştırma yoluyla evrenin nicel olarak betimlenmesini sağlar (Cresswell, 2012:376). Korelasyonel araştırma, bazı ilişki türü ya da türlerinin ne dereceye kadar olduğunu bulmaya çalışır. Bu yaklaşımda araştırmacının, istenilen verilerin toplanması için gerekli olan araçların uygulanması dışında sürece etki etmemesi esastır (Büyüköztürk vd., 2018:16). İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmalarda iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmektedir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini; İstanbul Tarihi Yarımada yerleşkesinde bulunan İstanbul Büyükşehir Belediyesindeki kamu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; 2020-2021 tarihleri arasında Büyükşehir Belediyesinde çalışan yüz yüze gerçekleştirilen anket uygulamasına katılan 69'u kadın, 84'ü erkek olmak üzere 153 kamu çalışanını kapsamaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde evren, kesin sınırlar ile belirlenir ve katılımcılar şansa bağlı olarak rastgele seçilir (Ural, 2011:38).

Veri Toplama Araçları

Veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Ölçekleri ile bir anket oluşturulmuştur. Anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmacı tarafından kamu çalışanlarına yönelik cinsiyet,

yaş eğitim düzeyi, medeni durumu, işteki geçim süresi, ücret baremi vb. sorularla kişisel bilgi formu düzenlenmiştir. Ayrıca 20 maddeden oluşan iş tatmin ölçeği ve 15 maddeden oluşan eğitim ve geliştirme ölçeği kullanılarak hedefe ulaşılma istenilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için bazı sosyo-demografik bilgiler içeren Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formunda katılımcılara ait cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, işteki geçim süresi, ücret baremi vb. sorular yer almaktadır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği

MİDÖ, iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla, Weis ve ark. Tarafından (1967) geliştirilmiş olup geçerlik-güvenirlilik Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin cronbach alpha katsayısı 0.77'dir. MİDÖ içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 sorudan oluşan, beşli Likert tipi genel doyum, içsel doyum, dışsal doyum puanları elde edilebilen bir ölçme aracıdır. Ölçeğin alt boyutlarından İçsel Doyum (İD); başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden, Dışsal Doyum (DD); kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Genel doyum (GD); hem içsel hem dışsal doyumunu yani tüm maddeleri kapsamakta olup tüm sorulardan elde edilen puanların ortalaması kullanılarak edilmiştir.

Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Ölçeği

Eğitim ve geliştirme uygulamaları ölçeği, araştırmacı tarafından geliştirilen olumsuz madde içermeyen, 15 maddelik 6'lı likert tipte bir ölçektir. Ölçeğin cronbach alpha katsayısı 0.75'dir. Ölçek 15 maddeden oluşmakta olup, maddelerden alınan puanların toplanması sonucunda toplam puan elde edilmektedir. Toplam puan yükseldikçe katılımcıların eğitim ve kendini geliştirmeye yönelik motivasyonlarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Verilerin Analizi

Çalışmanın verileri 2020-2021 tarihleri arasında birebir anket çalışmasıyla 153 bireyden elde edilmiştir. Araştırma sorularını yanıtlamadan öncelikle varsayımlar kontrol edilmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bunun için her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. İş doyumunu düzeyinin alt boyutları olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanına ait çarpıklık katsayılarının -.613 ile -.035 ve basıklık katsayılarının -.613 ile -.35 arasında olduğu görülmektedir. Eğitim ve geliştirme toplam puanına ait çarpıklık katsayısının -.459 ve basıklık katsayısının -.311 olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 kritik değer içerisinde oldukları için normal dağılım sergiledikleri anlaşılmaktadır.

İş doyumunu düzeyinin bireylerin cinsiyetlerine, yaş gruplarına, medeni durumuna göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediği belirleyebilmek için bağımsız örneklem *t* testi kullanılmıştır. Levene homojenlik testi dikkate alınarak ilgili *t* değerleri göz önüne alınarak raporlaştırma gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan, İş doyumunu düzeyinin eğitim düzeyi, işteki geçim süresi ve

ücret baremine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. ANOVA’da varyansların homojen olup olmadığı Levene testi ile incelenmiş ve homojen olmadığı görüldüğünde Welch testi kullanılmıştır. Anlamli farklılığın belirlendiği araştırma sorularında farkın hangi ortalamalar arasından kaynaklandığını belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma test gerçekleştirilmiştir.

Eğitim ve geliştirme uygulamalarının iş doyumunu yordamasına ilişkin araştırma sorularına yanıt bulabilmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi öncesinde de varsayımlar test edilmiştir. Varsayımlarda ilk olarak tekillik ele alınmış ve değişkenler arası çok yüksek korelasyon katsayısının olmadığı diğer bir deyişle tekillik ihlal edilmediği belirlenmiştir. Ayrıca, çoklu bağıntının incelenmesinde VIF değerleri hesaplanmıştır. VIF değerlerinin 1.014 ile 1.527 arasında olduğu ve dolayısıyla Tabachnick ve Fidell’in (2001) önerdiği gibi 10’dan küçük oldukları için çoklu bağıntının da olmadığı saptanmıştır. Son olarak artık terimlerin bağıntılı olup olmadığını belirleyebilmek için Durbin-Watson değerleri incelenmiş ve ilk regresyon analizinde 2.030; ikinci regresyon analizinde 2.101 oldukları ve bunların da Fidell’in (2005) önerdiği 1 ile 3 arasında olması gerekliliğini karşıladığı için artık terimlerin bağıntılı olmadıkları da söylenebilir. Verilerin istatistiksel analizinde IBM SPSS Statistics 22 paket programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında araştırma sorularına dair gerçekleştirilen analizler sonucu sırasıyla ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri

Çalışmanın birinci araştırma sorusunda katılımcılarını meydana getiren bireylerin iş doyum düzeyleri açısından cinsiyetlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. İş doyum düzeyi; içsel ve dışsal doyum alt boyutları ile ele alınmıştır. Bu araştırma sorusunu cevap verebilmek amacıyla İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği gerçekleştirilmiştir. Analizler sonrasında ortaya çıkan bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik T Testi Tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
İçsel doyum	Kadın	182	16.95	4.22	3.488	298	.001*
	Erkek	118	18.62	3.77			
Levene F = 1.83, p = .15							
Dışsal doyum	Kadın	182	21.05	5.10	1.915	298	.056
	Erkek	118	22.19	4.93			
Levene F = .91, p = .30							
Genel doyum puanı	Kadın	182	22.82	4.70	.969	222.06	.334
	Erkek	118	22.23	5.50			
Not: Levene F = 7.81, p = .003							

Tablo 1’te; kadın ve erkek katılımcıların İş doyumu düzeyinin alt boyutlarına ait puan ortalamaları ve bu puanlara ait standart sapma değerleri yer almaktadır. Bulgular ele alındığında; katılımcıların cinsiyetleri açısından iş doyumu düzeyinin *içsel doyum* boyutunun istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. ($t_{0.05: 298} = 3.488, p < .05$). Bu farklılık kadın katılımcıların içsel doyum puan ortalamalarının ($\bar{X} = 22.82, ss = 4.70$), erkek katılımcıların içsel doyum puan ortalamalarından ($\bar{X} = 22.23, ss = 5.50$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmanın bu sorusunda, katılımcıları meydana getiren bireylerin iş doyumu düzeyleri eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla eğitim düzeyleri “lise”, “ön lisans”, “lisans” ve “yüksek lisans” olan katılımcıların iş doyumu ölçeği toplam puan ve alt boyutlarına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Eğitim Düzeyleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	Eğitim düzeyi	N	\bar{X}	ss
İçsel doyum	Lise	25	3,5700	1,13286
	Ön lisans	22	3,6098	,85658
	Lisans	72	3,6412	,73274
	Yüksek lisans	29	3,6868	,64536
Dışsal doyum	Lise	25	3,6250	1,12847
	Ön lisans	22	3,5568	,99383
	Lisans	73	3,7483	,76928
	Yüksek lisans	29	3,7672	,68687
Genel doyum toplam puanı	Lise	25	3,5920	1,11184
	Ön lisans	21	3,6024	,91726
	Lisans	71	3,6937	,72884
	Yüksek lisans	29	3,7190	,63953

Tablo 2 incelendiğinde; eğitim düzeyleri farklı olan katılımcıların iş doyumu alt boyutlarına ait puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. *İçsel doyum* boyutunda; eğitim düzeyi lise olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, yüksek lisans eğitimi olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır. *Dışsal doyum* boyutunda; eğitim düzeyi ön lisans olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, yüksek lisans eğitimi olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, *genel doyum toplam puanının*;

eğitim düzeyi ön lisans olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, yüksek lisans eğitimi olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri

Çalışmanın dördüncü araştırma sorusunda katılımcılarını meydana getiren bireylerin iş doyumu düzeyleri açısından romantik ilişki durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Bu araştırma sorusunu cevap verebilmek amacıyla İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan "t" testi tekniği gerçekleştirilmiştir. Analizler sonrasında ortaya çıkan bulgular Tablo 3'da sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumları Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik T Testi Tablosu

Değişken	Medeni durum	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
İçsel doyum	Evli	109	3,6116	,83843	-,547	146	,585
	Bekar	39	3,6944	,72682			
Levene F = 1.25, p= .12							
Dışsal doyum	Evli	111	3,6374	,90547	-1,611	147	,109
	Bekar	38	3,8947	,65665			
Levene F = 1.20, p= .17							
Genel doyum puanı	Evli	108	3,6264	,85545	-1,049	144	,296
	Bekar	38	3,7868	,66705			
Levene F = 6.20, p= .001							

Tablo 3'da; medeni durumu evli ya da bekar olan katılımcıların iş doyumu düzeyinin alt boyutlarına ait puan ortalamaları ve bu puanlara ait standart sapma değerleri yer almaktadır. Bulgular ele alındığında; katılımcıların medeni durumları açısından iş doyumu düzeyinin içsel doyum ($t_{0.05; 146} = -,547, p > .05$), dışsal doyum ($t_{0.05; 147} = -1,611, p > .05$) boyutlarının ve genel doyum toplam puanının ($t_{0.05; 144} = -1,049, p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde ise evli ve bekar katılımcıların iş doyumu düzeyinin içsel doyum, genel doyum toplam puanı ve dışsal doyum açısından birbirlerine benzer düzeyde oldukları ifade edilebilir.

Katılımcıların Yaş Grubuna Göre İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmanın bu sorusunda, katılımcıları meydana getiren bireylerin iş doyumu düzeyleri eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla eğitim düzeyleri "lise", "ön lisans", "lisans" ve "yüksek lisans" olan katılımcıların iş doyumu ölçeği toplam puan ve alt boyutlarına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. Yaş Grubu Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	Eğitim düzeyi	N	\bar{X}	ss
İçsel doyum	20-30 yaş	26	3,9006	,74760
	30-40 yaş	48	3,6146	,71946
	40-50 yaş	57	3,6330	,78219
	50 ve üstü	17	3,2794	1,10748
Dışsal doyum	20-30 yaş	26	3,9519	,85956
	30-40 yaş	48	3,6250	,86063
	40-50 yaş	57	3,7588	,69591
	50 ve üstü	18	3,3750	1,17808
Genel doyum toplam puanı	20-30 yaş	26	3,9212	,78041
	30-40 yaş	47	3,6340	,75901
	40-50 yaş	56	3,6902	,72766
	50 ve üstü	17	3,3029	1,13543

Tablo 4 incelendiğinde; yaş grubu farklı olan katılımcıların iş doyumu alt boyutlarına ait puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. *İçsel doyum* boyutunda; yaş grubu 20-30 olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 50 ve üstü olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır. *Dışsal doyum* boyutunda; yaş grubu 20-30 olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 50 ve üstü olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, *genel doyum toplam puanının*; yaş grubu 20-30 olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 50 ve üstü olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların İşteki Geçim Süresine Göre İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmanın bu sorusunda, katılımcıları meydana getiren bireylerin iş doyumu düzeyleri eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla eğitim düzeyleri "lise", "ön lisans", "lisans" ve "yüksek lisans" olan katılımcıların iş doyumu ölçeği

toplam puan ve alt boyutlarına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5. İşteki Geçim Süresi Açısından İş Doyumunu Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	İşteki geçim süresi	N	\bar{X}	ss
İçsel doyum	5-10 yıl	48	3,6858	,89625
	10-15 yıl	37	3,5090	,82139
	15-20 yıl	19	3,6184	,89292
	20 ve üzeri	44	3,6875	,66403
Dışsal doyum	5-10 yıl	48	3,7109	1,03308
	10-15 yıl	37	3,5541	,86980
	15-20 yıl	19	3,8947	,70003
	20 ve üzeri	45	3,7361	,67799
Genel doyum toplam puanı	5-10 yıl	47	3,7128	,94360
	10-15 yıl	36	3,5333	,82903
	15-20 yıl	19	3,7289	,78551
	20 ve üzeri	44	3,7045	,65582

Tablo 5 incelendiğinde; işteki geçim süresi farklı olan katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarına ait puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. *İçsel doyum* boyutunda; işteki geçim süresi 20 ve üzeri olan katılımcıların puan ortalamalarının en yüksek, 10-15 yıl olan katılımcıların ise en düşük olduğu anlaşılmaktadır. *Dışsal doyum* boyutunda; işteki geçim süresi 10-15 yıl olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 15-20 yıl olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, *genel doyum toplam puanının*; işteki geçim süresi 10-15 yıl olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 15-20 yıl olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Aldıkları Ücret Baremine Göre İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmanın bu sorusunda, katılımcıları meydana getiren bireylerin iş doyumunu düzeyleri ücret baremi açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla ücret baremi “2500-3000”, “3500-4500”, “4500 ve üstü” olan katılımcıların iş doyumunu ölçeceği toplam puan ve alt boyutlarına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde; ücret baremi farklı olan katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarına ait puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. *İçsel doyum* boyutunda; ücret baremi 2500-3500 olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 3500-4500 olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır. *Dışsal doyum* boyutunda; ücret baremi 2500-3500 olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 3500-4500 olan katılımcıların ise en

yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, *genel doyum toplam puanının*; ücret baremi 2500-3500 olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 3500-4500 olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Ücret Baremi Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	Ücret baremi	N	\bar{X}	ss
İçsel doyum	2500-3500	3	3,1944	,31549
	3500-4500	20	3,8667	,58452
	4500 ve üstü	123	3,6057	,84796
Dışsal doyum	2500-3500	3	3,5417	,19094
	3500-4500	20	3,8500	,69962
	4500 ve üstü	124	3,6825	,89238
Genel doyum toplam puanı	2500-3500	3	3,3333	,22546
	3500-4500	20	3,8600	,61315
	4500 ve üstü	121	3,6442	,85174

Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Ölçeğinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeyleri

Çalışmanın bu sorusunda katılımcılarını meydana getiren bireylerin eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı açısından cinsiyetlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı ile ele alınmıştır. Bu araştırma sorusunu cevap verebilmek amacıyla İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği gerçekleştirilmiştir. Analizler sonrasında ortaya çıkan bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeylerine Yönelik T Testi Tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı	Kadın	64	56,4	10,2	2,4	137	,017
	Erkek	75	51,7	12,3			

Tablo 7’de; kadın ve erkek katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puan

ortalamaları ve bu puanlara ait standart sapma değerleri yer almaktadır. Bulgular ele alındığında; katılımcıların cinsiyetleri açısından eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir, ($t_{0.05:137} = 2,416, p < .05$). Bu farklılık kadın katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puan ortalamalarının ($\bar{X} = 56.43, ss = 10.24$), erkek katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puan ortalamalarından ($\bar{X} = 51.73, ss = 12.36$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeyleri

Çalışmanın bu sorusunda katılımcıların meydana getiren bireylerin eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı açısından medeni durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı ile ele alınmıştır. Bu araştırma sorusunu cevap verebilmek amacıyla İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “*t*” testi tekniği gerçekleştirilmiştir. Analizler sonrasında ortaya çıkan bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların Medeni Durumları Açısından Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeylerine Yönelik *T* Testi Tablosu

Değişken	Medeni durum	N	\bar{X}	ss	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı	Evli	102	53,1373	12,5485	-1,284	137	,201
	Bekar	37	56,0000	8,45248			

Levene F = 1.25, p = .12

Tablo 8’te; evli ve bekar katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puan ortalamaları ve bu puanlara ait standart sapma değerleri yer almaktadır. Bulgular ele alındığında katılımcıların medeni durumları açısından eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanının ($t_{0.05:137} = -1,284, p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde ise evli ve bekar katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı açısından birbirlerine benzer düzeyde oldukları ifade edilebilir.

Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Eğitim v Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeyleri

Araştırmanın yedinci araştırma sorusunda, katılımcıların meydana getiren bireylerin eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanında eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla eğitim düzeyi “lise”, “ön lisans”, “lisans” ve “yüksek lisans” olan katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir. Eğitim düzeyine yönelik eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı

ortalamları Tablo 15’de, puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı gösterip göstermediğini saptayabilmek için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Eğitim Durumu Açısından Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanına Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	Eğitim durumu	N	\bar{X}	ss
Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı	Lise	26	55,6	16,3
	Ön lisans	21	56,2	11,6
	Lisans	66	53,3	9,2
	Yüksek lisans	26	51,7	11,5

Tablo 9 incelendiğinde; eğitim durumu farklı olan katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanında; yüksek lisans mezunu olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük lise mezunu olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeyleri

Araştırmanın bu sorusunda, katılımcıları meydana getiren bireylerin eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı yaş grubu açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla “20-30”, “30-40”, “40-50” ve “50 ve üstü” olan katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir.

Tablo 10. Yaş Grubu Açısından Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanına Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	Yaş grubu	N	\bar{X}	ss
Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı	20-30 yaş	24	56,5	11,5
	30-40 yaş	44	48,7	11,6
	40-50 yaş	55	56,4	10,3
	50 ve üstü	16	55,5	12,3

Tablo 10 incelendiğinde; yaş grubu farklı olan katılımcıların eğitim ve geliştirme uygulamalarına ait puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. Eğitim ve

geliştirme uygulamaları toplam puanında 30-40 yaş olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 20-30 yaş olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 11. Yaş Grubu Açısından Eğitim ve Geliştirme Toplam Puanına Yönelik Scheffe Testi Tablosu

Değişken	Scheffe Testi Sonucu
Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı	P>.05

Tablo 11 incelendiğinde eğitim geliştirme ve uygulama puanının gruplar arasındaki ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını belirlemek için ANOVA sonrası post-hoc Scheffe testi sonucuna göre yaş grubu alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p>.05).

Katılımcıların İşteki Geçim Süresine Göre Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeyleri

Araştırmanın bu sorusunda, katılımcıları meydana getiren bireylerin eğitim geliştirme ve uygulama puanının işteki geçim süresi açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla işte çalışma süreçlerine göre “5-10 yıl”, “10-15 yıl”, “15-20 yıl” ya da “20 ve üzeri” olan katılımcıların eğitim geliştirme ve uygulama puanına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir.

Tablo 12. İşteki Geçim Süresi Açısından Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanına Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	İşteki geçim süresi	N	\bar{X}	ss
Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı	5-10 yıl	45	55,5	11,3
	10-15 yıl	34	49,6	12,7
	15-20 yıl	18	52,5	11,8
	20 ve üzeri	42	56,1	10,2

Tablo 12 incelendiğinde; işteki geçim süresi farklı olan katılımcıların eğitim geliştirme ve uygulama puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. Eğitim geliştirme ve uygulama puanında; işteki geçim süresi 10-15 yıl olan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, işteki geçim süresi 20 ve üzeri yıl olan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Ücret Baremine Göre Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanı Düzeyi

Araştırmanın bu sorusunda, katılımcıları meydana getiren bireylerin eğitim geliştirme ve uygulama puanının alınan ücret baremi açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği

incelenmiştir. Bu amaçla “2500-3500”, “3500-4500” ve “4500 ve üstü” olan katılımcıların eğitim geliştirme ve uygulama puanına göre karşılaştırılmalarını yapabilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği gerçekleştirilmiştir.

Tablo 13. Ücret Baremi Açısından Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanına Yönelik Betimsel İstatistikleri

Değişken	Ücret baremi	N	\bar{X}	ss
Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı	2500-3500	3	51,3	2,8
	3500-4500	19	57,2	11,9
	4500 ve üstü	116	53,3	11,7

Tablo 13 incelendiğinde; ücret baremi farklı olan katılımcıların eğitim geliştirme ve uygulama puan ortalamaları ile bu puanlara yönelik standart sapma değerleri görülmektedir. Eğitim geliştirme ve uygulama puanında; 2500-3500 ücret alan katılımcıların puan ortalamalarının en düşük, 3500-4500 ücret alan katılımcıların ise en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İş Doyumunun Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları ile İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Eğitim ve Geliştirme Uygulamalarının İş Doyumu Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmanın bu araştırma sorusunda; bireylerin iş doyumunun onların eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puanı tarafından anlamlı biçimde yordanıp yordanmadığı ele alınmıştır. Bu araştırma sorusuna yanıt bulabilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Ancak regresyon analizinden önce değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı ele alınmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayısı Tablo 14’de yer almaktadır.

Tablo 14. Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Değişken	1	2	3	4
1. Eğitim ve geliştirme uygulamaları toplam puan	—			
2. İçsel doyum	.648**	—		
3. Dışsal doyum	.678**	.909**	—	
4. Genel doyum toplam puanı	.681**	.984**	.968**	—

Tablo 14’den anlaşılacağı üzere, eğitim ve geliştirme uygulamaları ile içsel doyum ($r = .648, p < .001$), Genel doyum toplam puanı ($r = .681, p < .001$) ve dışsal doyum ($r = .678, p < .001$) arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı, güçlü ilişkiler görülmektedir. Tablo 15’de eğitim ve

geliştirme uygulamalarının içsel doyumunu yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 15. İçsel Doyumun Yordayıcısı Olarak Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH _B	β	t	R ²	F
Eğitim ve geliştirme uygulamaları	,045	,005	,648	9,879**	.420	97,596**

Not. ** $p < .01$

Tablo 15’de belirtilen bulgularına göre eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının içsel doyumunu yordamasına yönelik kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır, ($F_{1, 135} = 97,596, p < .001$). Eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının ($\beta = .648, p < .01$) içsel doyumunu pozitif yönde anlamlı yordadığı görülmektedir. Eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının içsel doyum toplam varyansının yaklaşık %42’sini ($R^2 = .420$, düzenlenmiş $R^2 = .415$) açıkladığı belirlenmiştir. Tablo 16’da eğitim ve geliştirme uygulamalarının dışsal doyumunu yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16. Dışsal Doyumun Yordayıcısı Olarak Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH _B	β	t	R ²	F
Eğitim ve geliştirme uygulamaları	,050	,005	,678	10,677**	.460	114,00**

Not. ** $p < .01$

Tablo 16’da belirtilen bulgularına göre eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının dışsal doyumunu yordamasına yönelik kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır, ($F_{1, 134} = 114,006, p < .01$). Eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının ($\beta = .678, p < .01$) dışsal doyumunu pozitif yönde anlamlı yordadığı görülmektedir. Eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının dışsal doyum toplam varyansının yaklaşık %46’sini ($R^2 = .460$, düzenlenmiş $R^2 = .456$) açıkladığı belirlenmiştir. Tablo 17’de eğitim ve geliştirme uygulamalarının genel doyumunu yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 17’de belirtilen bulgularına göre eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının genel doyumunu yordamasına yönelik kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır, ($F_{1, 133} = 115,115, p < .01$). Eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının ($\beta = .681, p < .01$) genel doyumunu pozitif yönde anlamlı yordadığı görülmektedir. Eğitim geliştirme ve uygulama toplam puanının genel doyum toplam varyansının yaklaşık %46’sini ($R^2 = .460$, düzenlenmiş $R^2 = .460$) açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 17. Genel Doyumun Yordayıcısı Olarak Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları Toplam Puanına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH _B	β	t	R ²	F
Eğitim ve geliştirme uygulamaları	,047	,004	,681	10,729**	.460	115,11**

Not. ** $p < .01$

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan kaynakları departmanlarının geleneksel yöntemlerden insan kaynakları yöneticiliğine geçiş ile stratejik bir önem kazandığını, önceliklerini ve beklentilerini değiştirdiği söyleyebiliriz. Oluşan bir pozisyonda öncelikle işin gerekliliklerini belirleyip ve beklentilerini netleştiren firmalar daha sonrasında bu işin gerekliliklerini yerine getirebilecek adaylara ulaşmaya çalışmaktadır. 1980'li senelerde, firmalar için yaşamsal öneme sahip insan unsurunun iyi yönetilmesinin, işletmenin uzun vadeli başarısında büyük rol oynadığı gerçeğinin farkına varılması, İKY anlayışını doğuran ana unsurdur. Böylece işletmenin hedeflerine ulaşması, ancak insan kaynağına dair yapılan planlama, insan kaynağını elde etme ve elde tutma, kişisel ve örgütsel performansın artırılması ile sağlanabilmektedir. İKY çerçevesinde, insan için yapılan birçok yatırım ve faaliyet olmasıyla birlikte, içlerinde en büyük yatırımın yapıldığı alan, eğitim ve geliştirme faaliyetleri olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri, hem işletmenin katlandığı maliyete değecek bir değer elde edilebilmesi hem de işletmenin, küreselleşmeyle birlikte devamlı değişen çevreye uyum sağlaması açısından özel bir öneme sahiptir. İşletmelerdeki eğitim ve geliştirme faaliyetleri sayesinde, bilgi, beceri ve kabiliyet yönünden eksiği olmayan çalışanların varlığı, işletmelerin genel verimliliği ve karlılıklarının artması sonucunu doğurmaktadır. Buna mukabil; işletmenin verimliliğine etki eden bir diğer unsur da çalışanların iş tatminidir. Kişinin işine yönelik tepki ve duygulardır. İnsanın insana hizmet sunduğu duyduğu yerlerde çalışanların tutum ve davranışları mal ve hizmet sunumunda kaliteyi belirlemektedir. Çalışan motivasyonunun sağlanması iş tatmininin artırılması, işletmelerin hedeflerine ulaşmak için yapmaları gereken eylemlerin daha etkin olmasını sağlayacağından dolayı, önemle üzerinde durulması gerekmektedir. Literatürde, çalışanların iş tatminine etki eden farklı İKY fonksiyonlarına dair çalışmalar olmasına rağmen, eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik bir çalışmaya rastlanmadığından dolayı, bu çalışma İKY fonksiyonlarından biri olan eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin iş tatminine etkisi arasındaki ilişkisi kamu sektöründe tespit edilmek istenmiştir. Bu amaçla, öncelikle hipotezler oluşturulmuş ve araştırmayı yapabilmek için gerekli olan ölçekler, daha önce yapılmış olan çalışmalardan elde edilmiştir. Araştırma, tanımlayıcı nitelikte olup, anket yöntemiyle birlikte uygulanmıştır.

İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme uygulamalarının iş tatminine etkisi kamu sektöründe bir araştırma olmasından dolayı İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanları tarafından gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara çalışmanın amacına uygun bir şekilde veri toplama araçları ve verilerin analizlerine yönelik ayrıntılı bilgiler sunulmuştur. Eğitim ve geliştirme ve iş tatmini başlığı altında anket uygulaması 69'u kadın, 84'ü erkek olmak üzere 153 kamu çalışanını kapsamaktadır. Katılımcıların yaşları 20 ile 50 yaş ve üzeri değişmektedir. Anketteki verilerin istatistiksel analizine bakıldığında iş doyum düzeyinin bireylerin cinsiyetlerine, yaş gruplarına, medeni durumuna göre değişip değişmediğinin tespit etmek amacıyla Levene homojenlik testi

dikkate alınarak raporlaştırılmıştır. Ayrıca iş tatmin seviyesinin, eğitim düzeyi, işteki geçim süresi ve ücret baremine göre de tek yönlü varyans analizi olan (ANOVA) tekniğinin yanında Minnesota İş Doyumu Ölçeği, eğitim ve geliştirme uygulamaları ölçeği de kullanılmıştır. Analiz IBM SPSS Statistics 22.0 paket programı ile analiz sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırma sorularını yanıtlamadan öncelikle varsayımlar kontrol edilmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bunun için her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Çalışmanın hedefine ulaşması için bazı sosyo-demografik bilgiler içeren kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, işteki geçim süresi, ücret baremi vb. sorular yer almaktadır. Minnesota iş doyum ölçeğinde içsel doyum dışsal doyum ve de genel doyum tüm sorulardan elde edilen puanların ortalaması kullanılarak edilmiştir. Eğitim ve geliştirme uygulamaları ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilen olumsuz madde içermeyen 15 maddelik 6' lı Likert tipte bir ölçektir. Ölçeğin cronbach alpha katsayısı 0.75' dir. Ölçek 15 maddeden oluşmakta olup, maddelerden alınan puanların toplanması sonucunda toplam puan elde edilmektedir. Toplam puan yükseldikçe katılımcıların eğitim ve kendini geliştirmeye yönelik motivasyonlarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, Y., ve Ersin Cesur, E., Cesur, E., Özkan, E. ve Soysal, P. (2015). *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). Bursa: Dora-Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Argon T. ve Eren A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Ayan, F. (2011). *Yönetim ve Liderlik Seti* (1.Baskı). İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- Ayan F. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- Bakan, İ. (Ed). (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Şubat-2014) Ankara: Gazi Kitabevi, Tic. Ltd. Şti.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Bingöl, D. (2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (6. Baskı) İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (10.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cresswell, J. W. (2012). *Education al research* (4. bs.). Boston: Pearson.
- Çetin, C., Dinç Elmalı, E. ve Arslan, M.L. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Çetin, F. ve Basım, H.N(2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, "*İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Dolgun, U., Çiftçi, B., Kağnıcıoğlu, D., Çolak A., Serinkan, C. ve Ergun Özler, D. (Ed). (2007). *Meslek Yüksek Okulları ve Yüksek Okullar için İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Ehtiyar, V.R. (1996). Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Antalya Yöresinde yapılan bir Araştırma, *Verimlilik Dergisi*, 4, 109-121.

- Erdil, O. ve Özutku H. (Ed). (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Dönence Basın Yayın.
- Ergeneli, A., İlsev, A., Metin Camgöz, S., Kümbül Güler, B., Bayhan Karapınar, P., Tayfur Ekmekçi Ö., Ferendeci Özgödek H.M., Gözde Özgödek D., Atalay Odabaşı N. ve Akşirin Borluk, Ç.N. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (1.Basım) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Uygun, H. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Çalışan Motivasyonuna Etkileri ve Sağlık Sektöründen Bir Vaka Analizi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Geleneksel ve Stratejik Perspektif* (3.Baskı). Ankara: Alter Yayıncılık Reklamcılık Ltd. Şti.
- İspir, İ. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine Yenilikçiliğine ve Performansına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Özçelik, A.O., Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A.C., DüNDAR, G.İ., Ataay, İ.D., Adal, Z. ve Tüzüner, V.L. (2018). İ.Ü. *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Özgen, H., Öztürk ve A. ve Yalçın, A. (Şubat-2002) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özgen H. ve Yalçın A. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım* (2.Baskı). Adana: Adana Nobel Kitabevi Yayın Dağıtım ve Pazarlama Ltd. Şti.
- Price, J.L. and Mueller, C. W. (1981). A Casual Model of Turn over for Nurses, *The Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Kızıloğlu, S.D. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Sabuncuoğlu Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı* (2.Baskı). Bursa: Alfa Aktuel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- Türk, S.M. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini* (1. Baskı), Özkan Matbaacılık, Ankara.
- Ural, A., Kılıç, İ., (2011) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ulaştıran, T. (2014). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kapsamında Elektronik İşe Alım ve Kariyer Sitelerinin Kullanımı: İso 500 Büyük Sanayi İşletmesi Üzerinde Betimsel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ünsalan, E. ve Şimşekler, B. (2006). *Meslek Yüksekokulları İçin Metep'e Göre Hazırlanmış İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). Ankara: Detay Anatolia Akademik Yayıncılık Ltd. Şti.