

**Akademisyenlerin Sendikalaşma Eğilimlerinin İş Tatmini Üzerine  
Etkisi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği**

*The Effect of Unionisation Tendency of Academicians on the Job  
Satisfaction: Necmettin Erbakan University Sample*

**Prof. Dr. Ahmet DİKEN**

*Necmettin Erbakan Üniversitesi*

*Siyasal Bilgiler Fakültesi*

*İşletme Bölümü*

*Necmettin Erbakan University Faculty of Political Science*

*Department of Business Administration*

*adiken@konya.edu.tr*

**Öğr. Gör. Esin CEYLAN**

*Selçuk Üniversitesi*

*Beyşehir Ali Akkanat Meslek Yüksekokulu*

*Yönetim ve Organizasyon Bölümü*

*Selçuk University Beyşehir Ali Akkanat Vocational School*

*Department of Management and Organization*

*esinceylan@selcuk.edu.tr*

Temmuz 2018, Cilt 9, Sayı 2, Sayfa: 61-74

July 2018, Volume 9, Number 2, Page: 61-74

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Abdurrahim ŞENOCAK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Berna YAZAR ASLAN

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLI T - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
**YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION**  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
**DİLİ / LANGUAGE**  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR *DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*  
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*

Prof. Dr. İnsan TUNALI Koç Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Erineç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erineç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Akademisyenlerin Sendikalaşma Eğilimlerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği

### The Effect of Unionisation Tendency Of Academicians On The Job Satisfaction: Necmettin Erbakan University Sample

Prof. Dr. Ahmet Diken<sup>1</sup>

Öğr. Gör. Esin Ceylan<sup>2</sup>

#### Öz

Emeğin örgütlenmesi bağlamında sendikal faaliyetler ilk olarak işçi düzeyinde oluşmuştur. Ancak zaman içerisinde kamu sektöründe çalışan memurların da örgütlenmesi ile birlikte kamu sendikacılığı gelişmiştir. Çalışmanın amacı, akademisyenlerin sendikaya üye olup olmama durumlarının iş tatmini üzerine etkisini belirlemektir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için kişisel bilgi formu ve Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Anket 328 akademisyene uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilip yorumlanmıştır. Analiz sonucunda sendikaya üye olan ve sendikaya üye olmayan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin farklı olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Akademisyen, Sendika, İş Tatmini

#### Abstract

In the context of the organization of labour, trade union activities were first comprised of level of workers. However, public unionism has developed with the organization of officers working in the public sector over time. The aim of the study is to determine the effect of the status of academicians' to be a member of union or not on job satisfaction. In order to determine the demographic characteristics of the participants in obtaining the research data, personal data form and the Job Satisfaction Scale developed by Spector (1985) were used. The questionnaire was applied to 328 academicians. The data were analyzed in SPSS 22.0 package program and interpreted. As a result of the analysis, it was concluded that the job satisfaction levels of academicians who are a member of a union and who are not are different.

**Keywords:** Academician, Union, Job Satisfaction

<sup>1</sup> Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, [adiken@konya.edu.tr](mailto:adiken@konya.edu.tr)

<sup>2</sup> Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, [esinceylan@selcuk.edu.tr](mailto:esinceylan@selcuk.edu.tr)

## Giriş

Sendikacılık hareketleri, Sanayi Devrimi ile büyük fabrikaların kurulması ve işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla başlamıştır. Bu dönemde işçiler uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşulları altında çalışmaktaydılar. İşçiler haklarını koruyabilmek ve birlikte hareket edebilmek için örgütlenmeye başlamışlardır. İşçiler, çalıştıkları fabrikalarda makine kırıcılığı, boykot, gösteri ve iş bırakma (grev) gibi eylemlerde bulunmuşlardır. Türkiye’de ise sendikacılık hareketleri Batılı ülkelere göre daha geç oluşmuştur. Bu durumun temel sebebi ise Sanayi Devrimi’nin etkilerinin daha geç yıllarda hissedilmesidir.

İlk zamanlarda sendikacılık hareketleri işçilerle özdeşleştirilmiştir. Sendikal faaliyetlerin gelişmesiyle işverenler de örgütlenerek işveren sendikalarını kurmuşlardır. Ancak, devletin bütünleştirici rolünün etkisiyle kamu görevlileri ve devlet ikilisi ayrı düşünülmendiğinden kamu kesimi sendikacılığının oluşması zaman almıştır.

Özel kesim sendikacılık ile kamu kesimi sendikacılığı arasında yapısal olarak önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kamu kesimi toplu pazarlıklarında siyasi etkenin önem kazanması ve bu durumun sendikalara avantaj sağlaması kamu kesimi sendikacılığını özel kesim sendikacılıktan ayırarak farklı bir kapsamda ele alınması gerekliliğini açıklamaktadır (Turan, 2000). Ülkemizde işçi ve işveren sendikaları olmak üzere çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren pek çok sendika bulunmaktadır. Aynı zamanda ülkemizde akademisyenleri temsil etmek amacıyla kurulmuş sendikalar da mevcuttur.

Kamu görevlileri sendikalarının ortaya çıkış sebepleri şunlardır (Turan, 1999); (i) Dünya’da Demokratik Hak ve Hürriyetlerin Yaygınlaşması, (ii) Devlet Organizasyonunun Yapı Değiştirmesi, (iii) Kamu Görevlileri İle Kamu Sektörü İşçilerin Fonksiyonlarının Benzerliği.

Sendikacılığın genel amacı üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve geliştirmektir. Bu bağlamda çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, sendika üyelerinin sosyal haklarının güvence altına alınması ve ücret artışları gibi faktörler iş tatmininin artmasında olumlu bir etkiye sahiptir.

## 1. Sendikalaşma ve Kamu Sendikacılığı

Türkiye’de sendikal faaliyetlere yönelik çalışmalar 1923 yılında Cumhuriyet ilan edildikten sonra başlamıştır. Ancak 1925 yılında Tahrir-i Sükun Kanunu ile bu kuruluşlar ortadan kaldırılmıştır. (Özgen vd., 2005:377). Ülkemizde 1947 yılında çıkarılan “5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” sendikacılık alanındaki ilk kanunu oluşturmaktadır (Mahiroğulları, 2017:91). Türkiye’de modern anlamda sendikal faaliyetler ise 1961 Anayasası ve bununla birlikte getirilen toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı ile başlamıştır. 1980’li yıllarda yaşanan olumsuz gelişmeler sonucunda sendikal faaliyetlere ara verilmiştir. Ancak sendikaların çalışmaları 1982 Anayasası’nda yapılan bazı değişiklikler ve çıkarılan kanun ile yeniden düzenlenmiştir (Adal, 2013:575).

Sendika kurma hakkı 1982 Anayasası’nın 51 inci maddesinde; “*çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve*

geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” şeklinde açıklanmıştır.

Günümüzde konfederasyonlar, işveren ve işçi sendikalarının işleyiş yapısı 2012 yılında yürürlüğe giren “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile düzenlenmektedir. Kanunun 2 nci maddesinin 8 bendine göre; “Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”dır.

Kamu kesiminde çalışanların örgütlenme hakkı çoğu zaman ikilemde kalmıştır. “Egemenlik” kavramına dayanarak memurların bu hakkına karşı çıkanlar olmuştur. Bu görüşe göre devlet egemenliğin kaynağıdır. Buna bağlı olarak memurların örgütlenme hakkını kullanmaları bu egemenliği zedelemektedir. Çünkü devlet ve memur farklı çıkarları temsil etmez ve emek-sermaye farklılaşmasında bulunmazlar. Buna bağlı olarak sınıfsal mücadelenin memurlar için gerekli olmadığı sendikalar tarafından açıklanmıştır. Ancak bu görüşlere rağmen memurların örgütlenme hakkının tanınmasına engel olunamamıştır (Tutum, 1972:58). Kamu görevlileri sendikacılığı, varlıklarını yasal olarak tanıtmak amacıyla devlet ve kamu görevlileri arasındaki hukuki ilişkileri düzenlemek için mücadele etmiştir. Bu nedenle hem kamu görevlilerine sendikal özgürlüklerinin verilmesi hem de kamu gücü sahip olduğu yetkilerin bazılarında feragat zorlanarak uzlaşma ortamı yaratılmaya çalışılmıştır (Turan, 1999). Bu şartlar altında, Türkiye’de kamu kesiminde çalışanlara yönelik sendikacılık faaliyetleri daha sonraki yıllarda başlamıştır (Mahiroğulları, 2016:223). Bununla birlikte 1961 Anayasası’nda sendika kurma hakkı güvence altına alınırken memurların da böyle bir hakka sahip olabileceği belirlenmiştir (Tortop vd., 2017:421). 1965 yılında “624 Sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu”nun yürürlüğe girmesi sonucunda sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Türkiye’de ilk memur sendikası ise 1965 yılında “Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası” adıyla Ankara’da kurulmuştur (Gülmez, 1988:360). Günümüzde uygulanmakta olan kanun ise 2001 yılında “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı 1 inci madde de;

*“kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir”* şeklinde açıklanmıştır.

Kamu sektöründe çalışanlar, çalıştıkları kamu kurumlarının hizmet kolunda kurulmuş olan herhangi bir sendikaya üye olabilmektedir (4688 Sayılı Kanun). Kamu sendikalarına üye olan memurların sağladıkları hizmetin kamusal nitelikli olması, kamu sendikacılığının işçi sendikacılığı ile farklılaşan yönünü ortaya koymaktadır (Tokol, 2000:29) Sendikaya üye olma nedenleri ise şu şekilde sıralanabilir (Bingöl, 2016:516-517; Ertürk, 2011:295-296; Özgen vd., 2005:384-385; Can vd.,2012:422); ideolojik nedenler, ekonomik nedenler, iş güvencesi, yönetimin tutumuna karşı güvence, sosyal ihtiyaçların karşılanması, aidiyet ve kimlik ihtiyacı, sendikal hizmetlerden faydalanma. Bununla birlikte bireylerin sendika üyesi olma eğilimleri ile sahip oldukları iş tecrübesi arasında da bir ilişki bulunmaktadır (Riley, 1997:273).

## 2. İş Tatmini

Çalışanların ifa ettikleri işe duydukları memnuniyetin neticesi olarak belirtilen “iş tatmini” kavramı, ilk kez 1920’li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. İş tatmininin önemi ise zaman içerisinde elde edinilen sistematik bilgilerle anlaşılmıştır (Agho vd., 1993:1007).

İş tatmini; Locke (1976), çalışanların kendilerini ve işlerini değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygusal durumu; Davis (1981), çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu; Price ve Mueller (1981), bireyin işini sevme derecesi, Spector (1997) çalışanların işlerinden hoşlanma derecesi olarak ifade etmektedir.

İş tatminini açıklamak için ortaya atılan kuramların birçoğu iş tatmini ile güdülenme arasındaki ilişkiyi temel almaktadır. İş tatmini ve güdülenme arasındaki ilişki Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı, Adams’ın Eşitlik Kuramı ve Vroom’un Beklenti Kuramı’nda ele alınmıştır. Ayrıca, Hackman ve Oldham’ın İş Özellikleri Modeli ile Smith, Kendall ve Hulin tarafından ileri sürülen Cornell Modeli de iş tatminini açıklamaya yönelik geliştirilen önemli bir kuramdır (Akşit, 2010:36; Toker, 2007:94).

Luthans’a göre iş tatminin temel ilkeleri aşağıda açıklanmıştır (Luthans, 1995:3; Luthans 2011:141):

- İş tatmini, duygusal açıdan yoğun olan bir kavramdır. Bu nedenle gözlenemez ve yalnızca hissedilebilir.
- İş tatmini, genel olarak sonuçların beklentileri hangi oranda karşıladığı ile ifade edilebilir. Örneğin, bir işgören iş arkadaşlarından fazla çalışmasına rağmen daha az ödüllendirildiğini hissederse, büyük ihtimalle, yöneticisine, iş arkadaşlarına ve işyerine yönelik olumsuz tutum geliştirecektir. Yani iş tatminsizliği yaşayacaktır. Diğer taraftan, iyi davranıldığında, eşit ücretlendirildiğinde ise işine karşı olumlu tutum geliştirerek iş tatmini yaşayacaktır.
- İş tatmini, birbiri ile ilişkili olan tutumları bir araya getirmektedir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetimin tavrı ve iş arkadaşlarına yönelik tutumlardır.

İş tatminini; bireysel farklılıklar (yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe), bilişsel farklılıklar, kişilik özellikleri, çalışma koşulları, beklentiler, ücret, terfi, iletişim, çalışma arkadaşları, işin niteliği, yönetime katılım, denetim biçimi gibi çeşitli faktörler etkilemektedir (Davis, 1982; Lam, 1995; Schultz ve Schultz, 2005). Ayrıca, iş tatminini ölçmek için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Spector (1985)’un geliştirmiş olduğu iş tatmini ölçeğinin boyutları ise şunlardır.

**Ücret:** Bireyleri bir işyerinde çalışmaya motive eden en önemli neden emeklerinin karşılığında alacakları ücret ve ekstra ödemelerdir (Yılmaz, 2013:185). Buna bağlı olarak ücret, “*çalışanın işveren tarafından emeği karşılığında aldığı ekonomik değerdir*” (Artan, 1981:65). **Yükselme/Terfi:** Bir işgörenin bulunduğu pozisyondan daha çok yetki ve sorumluluk gerektiren üst düzey bir göreve getirilmesidir. Bu durumda işgörenin ücret ve sosyal saygınlığı da artmaktadır (Sabuncuoğlu, 2013:82). **Yönetim/Denetim:**

Yöneticilerin tavır ve davranışları, işgörenlerin iş tatmini belirleyen en önemli etkenlerden biridir (Aşan ve Erenler, 2008:205). Buna bağlı olarak yöneticilerin çalışanları sürekli denetlemesi motivasyonların düşmesine sebep olmaktadır. **Sosyal Haklar:** Maddi ve maddi olamayan (ulaşım, yemek vb.) imkânların olması veya olmaması çalışanların iş tatminini etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008:205). **Performansa Dayalı Ödüllendirme:** İşgörelere dönemsel olarak yapılan performans değerlendirme sonuçlarına göre farklı ücret zamlarının yapılmasıdır (Ataay ve Acar, 2013:412). Aynı zamanda çalışanların motivasyonlarının artmasında etkili bir araçtır (Özgen vd., 2005:289). **İşin Yapılma Şekli:** İşletme içindeki işlerin yapılışı ve bu işlere yönelik yöntem ve politikalar, iş tatmini etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008:205). **Çalışma Arkadaşları:** Çalışma arkadaşlarının birbirini desteklemesi ve yardımcı olması bireylerin iş tatminini etkilemektedir (Özkalp, 2013:76). **İşin Yapısı/Niteliği:** Bir işyerinde işin niteliği, işin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve kabul gördüğü çalışanların iş tatminini etkilemektedir (Sarıkaya, 2002:15). **İletişim:** Çalışanların örgüt içerisinde ast-üst ilişkisi içinde ya da aynı düzeyde bulunduğu bireylerle iletişimin istenilen düzeyde olması iş tatmini etkileyebilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001:168).

### 3. Metodoloji

Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik personelin sendikaya üye olup olmama durumlarının iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan bireylerin tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi seçilme olasılığına sahip olan basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle erişilebilen (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014:74) 328 akademisyene ulaşılmış olup yüzyüze anket yöntemi uygulanmıştır. Anket iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcılara ait demografik değişkenler, ikinci kısımda iş tatminini ölçmek için, Spector (1985) tarafından oluşturulan ve Yelboğa (2009) tarafından dilimize uyarlanan İş Tatmini Ölçeği-(JSS)-(Job Satisfaction Survey) ölçeğinden yararlanılmıştır. Ayrıca çalışmaya uygun olacak biçimde ifadeler tekrar uyarlanmıştır ve iki soru ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek; "Ücret", "Terfi", "Yönetim/Denetim", "Sosyal Haklar", "Performansa Dayalı Ödüllendirme", "İşin Yapılma Şekli", "Çalışma Arkadaşları", "İşin Yapısı" ve "İletişim" olarak adlandırılan dokuz alt boyut ve 36 maddeden oluşmaktadır. Araştırma soruları için 5'li Likert Tipi ölçek kullanılmıştır. (1) Kesinlikle Katılmıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum'u temsil edecek şekilde kullanılmıştır. Ölçek maddeleri iki yönlü yazıldığı için yarısı ters puanlanmıştır. Araştırma hipotezi şudur;

H1: Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatminleri sendikaya üye olup olmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir

### 4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları, çalışmanın amacına uygun olarak belirlenen ölçek sorularına ait güvenilirlik ve faktör analizi ve ayrıca hipotezi test etmek amacıyla T-test yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

#### 4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya 121'i kadın ve 207'si erkek olmak üzere toplam 328 akademisyen katılmıştır. Katılımcılardan 256 kişi evli ve 72 kişi bekar. Yaş gruplarına bakıldığında



ise 25 yaş altı 9 kişi, 26-35 yaş arası 72 kişi, 36-45 yaş arası 82 kişi, 46-55 yaş arası 103 kişi, 56-65 yaş 49 kişi, 66 yaş ve üzeri 13 kişi bulunmaktadır. Katılımcılardan 84 kişi 4001-5000 ₺, 72 kişi 5001-6000 ₺, 108 kişi 6001-8000 ₺, 52 kişi 8001-10000 ₺ ve 12 kişi de 10001₺ ve üzeri gelire sahip olduklarını açıklamışlardır. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise katılımcılardan lisans mezunu 53 kişi, yüksek lisans mezunu 57 kişi, doktorasını tamamlamış 182 kişi ve tıpta uzmanlığa sahip 36 kişi bulunmaktadır. Bununla birlikte sahip olunan akademik unvanlara bakıldığında 64 kişinin Araştırma Görevlisi, 48 kişinin Öğretim Görevlisi, 61 kişinin Dr. Öğretim Üyesi, 4 kişinin Uzman Dr., 83 kişinin Doçent ve 68 kişinin Profesör olduğu tespit edilmiştir. Hizmet yıllarına bakıldığında ise 1 yıldan daha az sürede çalışan 11 kişi, 1-5 yıl arası çalışan 57 kişi, 6-10 yıl arası çalışan 64 kişi, 11-15 yıl arası çalışan 61 kişi, 16-20 yıl arası çalışan 77 kişi, 21-25 yıl arası çalışan 32 kişi ve 25 yıldan fazla çalışan 26 kişi bulunmaktadır. Akademisyenlerin sendikaya üye olup olamama durumlarına bakıldığında ise 137 kişinin sendikaya üyesi ve 191 kişinin ise sendika üyesi olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerden sendikaya üye olan 137 kişinin demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

Değişken	Sendikaya Üye Sayısı	Değişken	Sendikaya Üye Sayısı
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	<b>Hizmet Yılı</b>	1 yıldan az
	Erkek		1-5 yıl
<b>Medeni Hal</b>	Evli	<b>Sendikaya Üyelik Süresi</b>	6-10 yıl
	Bekar		11-15 yıl
<b>Yaş</b>	25 yaş altı	<b>Sendikaya Üyelik Süresi</b>	16-20 yıl
	26-35 yaş		21-25 yıl
	36-45 yaş		25 yıldan fazla
	46-55 yaş		1 yıldan az
	56-65 yaş		1-5 yıl
66 yaş ve üzeri	9	6-10 yıl	29
<b>Gelir Durumu</b>	4001-5000 ₺	<b>Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz?</b>	11-15 yıl
	5001-6000 ₺		16-20 yıl
	6001-8000 ₺		20 yıldan fazla
	8001-10000 ₺		Kendi İsteğim
	10001 ₺ ve üzeri		3
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lisans	<b>Sendikaya Niçin Üye Oldunuz?</b>	Diğer
	Yüksek Lisans		İş Güvencesi
	Doktora		Ekonomik Getiri
	Tıpta Uzmanlık		Sosyal Statü
<b>Unvan</b>	Arş. Gör.	<b>Toplam</b>	Sosyal İlişki
	Öğr. Gör.		Diğer
	Dr. Öğr. Üyesi		49
	Uzman Dr.		9
	Doçent		31
	Profesör		33
		<b>137</b>	

Tablo 1’de görüldüğü gibi sendikaya üye olan akademisyenlerin çoğu erkektir. Sendikaya üye olan katılımcıların hizmet süresi 10 yıldan fazladır. Ayrıca çoğu kendi isteği ile ekonomik getiri ve sosyal ilişkiyi artırma amaçlarıyla üye olmuştur.

#### 4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Akademisyenlerin sendikaya üye olup olmama durumlarının iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin boyutlarını belirlemek amacıyla faktör analizi ve güvenilirlik katsayısını tespit etmek amacıyla da Cronbach Alpha güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Ölçek sorularının faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için KMO Örneklem Yeterlilik Testi ve Barlett’s küresellik testi yapılmıştır. KMO değeri ,827 bulunmuştur ve veri seti faktör analizi yapmaya uygundur. Analiz sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2: Faktör ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları**

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. Ücret (Cronbach Alpha: ,845)</b>								
Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	.619							
Kurumumuzda maaş artışları enflasyon oranında oluyor. Ancak bu yetersiz kalmaktadır.	.770							
Bana verilen maaş ve diğer ödemelere bakarak takdir görmediğimi hissediyorum.	.731							
<b>2. Terfi (Cronbach Alpha: ,768)</b>								
Bu kurumda yükselme şansım çok düşüktür.	.531							
Bu kurumda çalışanlar diğer sektörlerde çalışanlar kadar hızlı yükselmektedirler.	.474							
Bu kurumda yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	.587							
<b>3. Yönetim (Cronbach Alpha: ,912)</b>								
Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.			754					
Yöneticim bana karşı adil değildir.			517					
Amirim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.			553					
Amirimi seviyorum.			743					
<b>4. Sosyal Haklar (Cronbach Alpha: ,895)</b>								
İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.				.746				
Kurumumuzda personele verilen hak ve ödenekler özel sektöre göre daha iyidir.				.753				
Kurumumuzda aldığımız hak ve ödenekler adildir.				.665				
<b>5. Ödüllendirme (Cronbach Alpha: ,925)</b>								
İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.					411			
Bu kurumda çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.					503			
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.					482			
<b>6. Çalışma Arkadaşları (Cronbach Alpha: ,874)</b>								
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.						824		
Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorunda kalıyorum.						721		
Bu kurumda çok fazla çekişme ve kavga var.						540		
<b>7. İşin Yapısı (Cronbach Alpha: ,885)</b>								
Kurumumda yaptığım işleri seviyorum.							566	
Yaptığım işten gurur duyuyorum.							801	
İşimden hoşlanıyorum.							735	
<b>8. İletişim (Cronbach Alpha: ,845)</b>								
Kurumumuzda iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum								453
Bu kurumun hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.								583
Çoğu zaman bu kurumda neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.								463
Bu kurumda gereksiz bürokrasi var.								469
<b>Ölçeğin Genel Güvenilirlik Oranı (Cronbach Alpha: ,911)</b>								
<b>Toplam Varyansın Açıklanma Oranı</b>	<b>69,627</b>							
<b>KMO-Barlett's Test</b>	<b>,827</b>							

Sendikaya üye olan akademisyenlerin iş tatminini etkileyen boyutların ortalamaları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3: İş Tatmini Boyutlarının Ortalamaları**

Boyut	N	$\bar{x}$	Standart Sapma
Ücret	137	3,42	0,97
Terfi	137	3,63	0,79
Yönetim	137	3,88	0,97
Sosyal Haklar	137	3,57	0,97
Ödüllendirme	137	3,19	1,11
Çalışma Arkadaşları	137	3,66	0,79
İşin Yapısı	137	4,31	0,56
İletişim	137	3,23	0,69

Tablo 3'te iş tatminini etkileyen boyutların ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamaya işin yapısı boyutunun sahip olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin yaptıkları işi sevmesi iş tatminini oldukça fazla etkilemektedir. Aynı zamanda yönetim kademesinde bulunanların tutum ve davranışları, çalışma arkadaşları ile ilişkileri, terfi olanakları ve sahip olunan sosyal haklar da iş tatminini etkileyen boyutlar arasındadır. İş tatminini etkileme de diğer boyutların ise ortalama olarak birbirine yakın etki yaptığı görülmektedir.

#### 4.3. Hipotezin Test Edilmesi

Akademisyenlerin sendikaya üye olup olmama durumlarının iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla kurulan hipotezi test etmek için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

H1: Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatminleri sendikaya üye olup olmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4: t-Test Sonuçları

Boyutlar	Sendikaya Durumu	Üyelik	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	p
Ücret	Sendikaya Üye		137	3,43	0,98	0,00
	Sendikaya Üye Değil		191	3,66	0,88	
Terfi	Sendikaya Üye		137	3,64	0,79	0,07
	Sendikaya Üye Değil		191	3,66	1,15	
Yönetim	Sendikaya Üye		137	3,88	0,96	0,00
	Sendikaya Üye Değil		191	4,50	0,50	
Sosyal Haklar	Sendikaya Üye		137	3,57	0,97	0,00
	Sendikaya Üye Değil		191	3,88	1,01	
Ödüllendirme	Sendikaya Üye		137	3,21	1,12	0,09
	Sendikaya Üye Değil		191	3,77	0,50	
Çalışma Arkadaşları	Sendikaya Üye		137	3,66	0,79	0,00
	Sendikaya Üye Değil		191	3,77	0,83	
İşin yapısı	Sendikaya Üye		137	4,30	0,56	0,07
	Sendikaya Üye Değil		191	4,44	0,50	
İletişim	Sendikaya Üye		137	3,24	0,70	0,00
	Sendikaya Üye Değil		191	3,33	0,52	

Tablo 4'te verilen T-Testi sonuçlarına bakıldığında araştırmaya katılan akademisyenlerin sendikaya üyelik durumlarına göre iş tatmini boyutlarından ücret, yönetim, sosyal haklar, çalışma arkadaşları ve iletişim boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Ancak terfi, ödüllendirme ve işin yapısı boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p > 0,05$ ). Buna bağlı olarak sendikaya üye olan akademisyenler ile sendikaya üye olmayan akademisyenler arasında iş tatmini boyutları açısından farklılık gösterdiği sonuçların varılmaktadır.

## SONUÇ

Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin sendikaya üye olup olmama durumlarının iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Akademik binaların Konya'nın farklı bölgelerinde bulunması ve akademisyenlerin de ders dışında genellikle üniversitede olmamaları çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu yüzden katılımcılara ulaşmak zaman almıştır ve 328 akademisyene ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan 137 akademisyenin sendikaya üye olduğu tespit edilmiştir. Sendikaya üye olan akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri ile sendikaya üye olmayan akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri farklılık göstermektedir.

Literatür incelendiğinde, akademisyenlerin iş tatminini belirlemek üzere yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Ancak doğrudan sendikaya üye olan akademisyenler ile üye olmayan akademisyenlerin iş tatminini araştıran bir çalışma bulunmamaktadır. Bu amaçla, bu çalışma da literatüre katkı sağlamaktadır.

Baş (2002)'in öğretim üyelerinin iş tatmini profillerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada, öğretim üyelerinin büyük bir çoğunluğunun iş tatmininin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Altunoğlu ve Karaman (2005)'in Türkiye'de devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin iş tatminlerinin örgüt yapılarından nasıl etkilendiklerini belirlemek için yapmış oldukları çalışmada, iş tatmini düzeyine bilgi akışının varlığı ve yaratıcılığın olumlu, prosedürlerin standartlaştırılmasının ise olumsuz etkisinin olduğu sonuçlarına varılmıştır. Serinkan ve Bardakçı (2009)'nın Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörler, iş tatmin düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmada, araştırma görevlileri ile doçentler ve profesörler arasında iş tatmin düzeylerinin farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Hotamışlı ve Ağca (2010)'nın Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak değişip değişmediği belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada, genel anlamda vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elamanlarının iş tatmin düzeylerinin kamuda görev yapan öğretim elamanlarına göre daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Koçoğlu (2015)'nin üniversitede çalışan akademik personelin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapmış olduğu çalışmada, genel bir değerlendirme ile iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, katılımcıların çocuk sayısı, tecrübe durumu ve medeni haline göre, iş tatmin düzeyleri arasında farklılık yok iken; yaş grubu, akademik unvan ve çalıştığı bölüme göre iş tatmin düzeyleri arasında farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, fakülte ve yüksekokulda çalışan akademisyenlerin, MYO'nda çalışanlara göre, işlerinden daha az tatmin oldukları ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri çeşitli değişkenler ele alınarak araştırılmıştır. Bu değişkenler bireylerin sahip olduğu özelliklere göre farklılık göstermekle birlikte iş tatmin düzeylerini de etkilemektedir.

## Kaynakça

- Adal, Zeki (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminin Hukuki Boyutları. (Ed.) Sadullah, Ömer; Uyargil, Cavide; Acar, Ahmet Cevat vd., **İnsan Kaynakları Yönetimi (Yenilenmiş 6. Baskı)** (s. 497-621). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Agho, Augustine O.; Mueller, Charles W. ve Price James L. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. **Human Relations**, 46 (8), 1007-1027.
- Akşit, Nuran (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. **Türk İdare Dergisi**. 467, 31-51.
- Altunoğlu, Ali Ender ve Karaman, Filiz (2005). İş Tatmini ve Organizasyon Yapısı: Kamu Üniversiteleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23(2), 83-97.
- Artan, Sinan (1981). **Ücret Yönetimi ve Türkiye’de Uygulama**. Eskişehir: İ.T.İ.A. Akademik Yayını.
- Aşan, Öznur ve Erenler, Esra (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(2), 203-216.
- Ataay, İsmail, Durak ve Acar, Ahmet Cevat (2013). Ücret Yönetimi. (Ed.) Sadullah, Ömer; Uyargil, Cavide; Acar, Ahmet Cevat; vd., **İnsan Kaynakları Yönetimi (Yenilenmiş 6. Baskı)** (s. 497-621). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Baş, Türker (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17(2), 19-37.
- Bingöl, Dursun (2016). **İnsan Kaynakları Yönetimi (Güncellenmiş 10. Baskı)**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Can, Halil; Kavuncubaşı, Şahin ve Yıldırım, Selami (2012). **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi (7. Baskı)**. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Davis, Keith. (1981). **Human Behavior at Work (6th Edition)**. New Delhi: TATA McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Davis, Keith. (1982). **İşletmede İnsan Davranışı (5. Baskı)**. (Çev: K.Tosun). İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Ergeneli, Azize ve Eryiğit, Mehmet (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19 (2), 159-178.
- Ertürk, Mümin (2011). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gülmez, Mesut. (1988). **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye**. Ankara: TODAİE Yayını.
- Koçoğlu, Cenk Murat (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi. **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, 5(13), 16-35.

- Lam, Simon Sing Kwong (1995). Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study, **International Journal Of Quality and Reliability Management**, 12 (4), 72-78.
- Locke, Edwin A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, Marvin. D. Dunnette (Ed.) **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, (297-349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Luthans, Fred. (1995). **Organizational Behavior (7th Edition.)**. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Luthans, Fred (2011). **Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th Edition)**, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Hotamışlı, Mustafa. ve Ağca, Veysel (2010). Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye’de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. **Sosyal Bilimler Dergisi**, 12(2), 95-118.
- Mahiroğulları, Adnan (2016). **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık (Gözden Geçirilmiş 3. Baskı)**. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Mahiroğulları, Adnan (2017). **Osmanlı’dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi ve İşveren Sendikacılığı) (Güncellenmiş 2. Baskı)**. Sivas: Özlem Kitabevi.
- Özgen, Hüseyin; Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi (2005). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Adana:Nobel Yayınları.
- Özkalp, Enver (2013). Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini. (Ed.) Kirel, Ayşe Çiğdem ve Ağlargöz, Ozan. **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Price, James L. ve Mueller, Charles W. (1981). **Professionals Turnover: The Case of Nurses**. New York: SP Medical and Scientific.
- Riley, Nicola Maria (1997). Determinants of Union Membership. **A Review. Labour**, 11(2), 265-301.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2013). **İnsan Kaynakları Yönetimi (7. Baskı)**. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sarıkaya, Muammer (2002). **İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: AÜSBE.
- Schultz, Duane, P. ve Schultz, Sydney,E. (2005). **Psychology And Industry Today (9th Edition)**. New York: Macmillan Publishing.
- Serinkan, Celalettin ve Bardakçı, Ahmet (2009). Pamukkale Üniversitesi’ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. **Sosyal Bilimler Dergisi**, 21, 115-132.
- Spector, Paul. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. **American Journal of Community Psychology**, 13, 693-713.
- Spector, Paul E. (1997). **Job Satisfactions Application, Assessment, Cause and, Consequences**, California: Page Publications.



- Toker, Boran (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8(1), 92-107
- Tokol, Aysen (2000). **Sosyal Politika (İkinci Baskı)**. Bursa: Vipaş Yayınları.
- Tortop, Nuri; Aykaç, Burhan; Yayman, Hüseyin ve Özer, M. Akif (2017). **İnsan Kaynakları Yönetimi (Gözden Geçirilmiş 7. Basım)**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Turan, Güngör (2000). Türkiye'de Kamu Sendikacılığı. **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 6 (1).
- Turan, Kamil (1999). Dünya'da ve Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri. **Kamu - İş Dergisi**, 4(4). Erişim: [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kamil\\_turan\\_2.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kamil_turan_2.htm)
- Tutum, Cahit (1972). **Türkiye'de Memur Güvenliği**. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye (2014). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, Atilla (2009). Validity And Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey. **World Applied Sciences Journal**, 6(8), 1066-1072.
- Yılmaz, Aydın (2013). **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar (3. Baskı)**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu.
- 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun.
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.