

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: HATAY
DÖRTYOL'DA BİR DEMİR-ÇELİK FABRİKASINA YÖNELİK UYGULAMA

TEZİ YAZAN
Neriman BESLEM

Danışman: Doç. Dr. Gülhan TEMEL (Mersin Üniversitesi)
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Semra ERDOĞAN (Mersin Üniversitesi)
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / NİSAN 2018

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

201510084 numaralı öğrencimiz olan Neriman BESLEM tarafından hazırlanan “**DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: HATAY-DÖRTYOL'DA BİR DEMİR ÇELİK FABRİKASINA YÖNELİK UYGULAMA**” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **oy birliği** ile Psikoloji Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

.....
 Üniv. Dışı - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Doç. Dr. Gülhan TEMEL
 (Mersin Üniversitesi)

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. İçi - Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. Dışı - Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Semra ERDOĞAN
 (Mersin Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

19 / 04 / 2018

Doç. Dr. Murat KOÇ
 Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Bu Tez Tüm Aileme Armağan Olsun...

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

19/04/2018

Neriman BESLEM

TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince her türlü desteği ve katkıyı sağlayan, yüksek fikir ve açıklamalarıyla bana yol gösterici olan, değerli danışmanım ve hocam Doç. Dr. Gülhan TEMEL'e sonsuz teşekkür ederim.

Bu tez çalışmamda derin bilgi, deneyim ve önerilerinden yararlandığım değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN'a çok teşekkür ederim.

Anlattığı dersi ile endüstri psikolojisinin önemini bir kez daha kavratan, ayrıca çalışmamda değerli görüş ve önerilerinden yararlandığım, desteğinden cesaret aldığım değerli hocam Doç. Dr. Murat KOÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sıcak duruş ve içtenliğiyle bana güven veren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Semra ERDOĞAN'a çok teşekkür ederim.

Psikoloji alanında çok şey öğrendiğim ve verdiği konferansları dinlemekten keyif aldığım değerli hocam Prof. Dr. Şükrü UĞUZ'a çok teşekkür ederim. Ayrıca psikoloji eğitimimde değerli bilgilerinden yararlandığım, Prof. Dr. Bekir Aydın LEVENT hocama, Atanur AKAR hocama, Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AYNA hocama ve ders anlatımındaki farklı ve ilham veren tarzıyla Kahraman KIRAL hocama çok teşekkür ederim.

Dostça davranışıyla sıcaklığını hissettiğim, yazdığı tez çalışmasıyla ve açıklamalarıyla bana yol gösterici olan, değerli arkadaşım Ayşe Şenay KOÇ hocama, zaman zaman fikirlerine ihtiyaç duyduğumda her daim bana zaman ayıran Öğr. Gör. Anjelika ŞİMŞEK'e ve her daim öneri ve eleştirileriyle bana ışık tutan genç arkadaşım Öğr. Gör. Yonca BİR'e çok teşekkür ederim.

Her an yanımda sıcaklığını hissettiğim, gösterdiği anlayış ve desteğiyle bana güç veren canım oğlum Ozan AKÜN'e, ayrıca her an yanımda olduğu, bu çalışmamda desteğini hissettirdiği ve gücüme güç kattığı için sevgili oğlum Alper AKÜN'e, yaşamıma sevgisini kattığı için gelinim Regina'ya ve hayatıma yeni bir anlam katan torunum Bella Eylül'e çok teşekkür ederim.

ÖZET

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: HATAY DÖRTYOL'DA BİR DEMİR-ÇELİK FABRİKASINA YÖNELİK UYGULAMA

Neriman BESLEM

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Gülhan TEMEL

Nisan 2018, 96 sayfa

Toplum yaşamında önemli yer tutan işletmelerin nihai hedeflerinden biri, yüksek kalitede ve verimlilikte ürün elde etmek ve karlılıklarını sürdürülebilir kılmaktır. İşletmelerin bu amaca yönelik uğraşlarında en etkili işletme girdilerinden birisi de çalışanlarıdır. Çalışanların iş tatmininin sağlanması, üretim aşamalarında kesintilerin olmaması, işletme yönetiminin üzerinde durması gereken stratejik bir konu olmuştur. Bu nedenle çağdaş işletme yöneticileri ve araştırmacılar açısından “iş tatmini” kavramı daha önemli hale gelmiştir. Araştırmanın temel amacı, işletmeler ve iş görenler açısından oldukça önemli olan iş tatmininin, demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

Bu çalışmada nicel araştırma türlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evreni Hatay-Dört Yol bölgesi ağır sanayi iş kolunda emek-yoğun üretim yapan bir demir-çelik fabrikasının üretim birimindeki 296 çalışandan; araştırma örneklemini ise, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 120 çalışandan oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında iki bölüm 26 sorudan oluşan anket formundan yararlanılmıştır. Çalışan katılımcıların anket formuna eksik yanıt vermeleri sonucu, 13 anket geçersiz görülmüş ve uygulamaya alınmamıştır. Ölçek olarak Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılarak çalışanların demografik özelliklerinin içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılıklarının belirlenmesinde Student T-Testi ve Anova Testi kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.00 Demo paket programı ile analiz edilerek sonuca ulaşılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın sonucunda; uygulamanın yapıldığı demir-çelik fabrikası çalışanlarının, içsel iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilirken, dışsal ve genel iş tatmininde cinsiyete göre anlamlı

farklılaşma gözlenmemiştir. Çalışanların içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon ve kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Demografik Değişkenler, Minnesota İş Tatmin Ölçeği.



ABSTRACT**The INFLUENCE of DEOGRAPHIC VARIABLE on JOB SATISFACTION:
Based on Survey at a Steel Factory in Dörtyol, Hatay****Neriman BESLEM****Master Thesis, Department of Psychology****Supervisor: Doç. Dr. Gülhan TEMEL****April 2018, 96 pages**

One of the ultimate goals of businesses that have an important place in the social life is to get products at high quality and efficiency and to make their profitability sustainable. One of the most effective business inputs for businesses in this endeavor is their employees. Achieving work satisfaction for employees and lack of interruptions in the production process has become a strategic issue that should be addressed by the business management. For this respect, the concept of "job satisfaction" has become more important in terms of contemporary business managers and researchers. The main purpose of the study is to examine whether the job satisfaction, which is very important in terms of businesses and employers, differs according to the demographic characteristics.

In this research, a screening model was used from the quantitative research types. The research universe consisted of 296 employees in the production unit of an iron-steel factory, which engaged in labor-intensive production in the heavy industrial sector of Hatay-Dörtyol region; The research sample consists of 120 employees selected by simple random sampling method. In the collection of research data, a questionnaire consisting of two parts and 26 questions was used. As a result of the employee participants' inadequate response to the questionnaire, 13 questionnaires were considered invalid and not implemented. Using the Minnesota Job Satisfaction Scale, Student T-Test and Anova Test were used to determine the differences in the demographic characteristics of the employees according to the demographic characteristics of internal satisfaction, external satisfaction and general job satisfaction. The obtained data were analyzed by SPSS 20.00 Demo package program and the result was reached.

As a result of this study; it was found that the employees' iron and steel factory employees had significant differences in internal job satisfaction levels according to the gender variable, but no significant difference was observed between the sexes in external and general job satisfaction. The internal-external and general job satisfaction levels of the employees were not significantly different according to age, marital status, education status, position and seniority variables.

Keywords: Job Satisfaction, Demographic variables, Minnesota Job Satisfaction Scale.



ÖNSÖZ

Rekabetin yoğun yaşandığı şirketler, başarılı olmak ve karlılıklarını sürdürülebilir kılmak için nitelikli ve yüksek kalitede ürün ve hizmet üretmek ve sunmak durumundadırlar. Bir ülkenin ağır sanayi kuruluşlarının yüksek kapasitede verim elde edebilmesi, ellerinde bulundurdukları kaynakları çoğunlukla en etkili ve verimli şekilde kullanmalarına bağlıdır. İşletmelerin etkili ve önemli kaynaklarından birinin çalışanları olduğu kabul edildiğinde, çalışanlarının psikolojisi, istek ve beklentileri önem arz etmektedir. İşletmelerin nitelikli ve yüksek verim elde edebilmesi, çalışanların psikolojilerinin sürekli olarak iyi durumda olabilmesi ile mümkün olabilmektedir.

Çalışanı etkileyen önemli bir faktör olan iş tatmini, iş görenlerin çalıştıkları iş ortamından duydukları memnuniyet, aldıkları haz, sağladıkları maddi doyum gibi çeşitli şekillerde ifade edilirken aynı zamanda iş tatmininin, insan psikolojisini dengede tutan bir olgu olduğu da bilinmektedir. Bu doğrultuda düşünüldüğünde iş tatmininin yüksek olması, çalışanın işinde verimliliğinin artmasına neden olabilmektedir.

Bu çalışma, çalışanların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, pozisyon) ile çalışan üretkenliğini ve verimliliğini arttırmada etkili olan “iş tatmini” arasındaki etkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

19/04/2018

Neriman BESLEM

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KAPAK	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
ÖNSÖZ	x
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı	1
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Problemi	7
1.4. Araştırmanın Önemi	7
1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	8
1.6. Araştırmanın Sayıltıları	9
1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	10
1.8. Tanımlar	10

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Tatmini	12
2.1.1. İçsel Tatmin.....	15
2.1.2. Dışsal Tatmin	16

2.1.3. Genel Tatmin.....	17
2.1.4. İş Doyumu.....	17
2.1.5. İş Mutluluğu.....	19
2.1.6. İş Tatminsizliği.....	19
2.2. İş Tatmini ve Endüstri Psikolojisi.....	20
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	22
2.3.1. Yaş.....	23
2.3.2. Cinsiyet.....	24
2.3.3. Pozisyon.....	25
2.3.4. Eğitim Durumu.....	26
2.3.5. İş Deneyimi (Kıdem).....	27
2.3.6. Medeni Durum.....	27
2.4. İş Tatminine Yönelik Motivasyon Teorileri.....	28
2.4.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	28
2.4.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	30
2.4.3. Mc. Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı.....	30
2.4.4. Beklenti Teorisi Daniel Kahneman ve Amos Tversky.....	31
2.4.5. Hackman ve Oldham İş Özellikleri Modeli.....	31
2.4.6. Price ve Mueller.....	31
2.5. Türkiye'de ve Dünya'da İş Tatminine İlişkin Görüşler.....	32

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı.....	35
3.2. Araştırmanın Modeli.....	35
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	36
3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedürü).....	37
3.5. Veri Toplam Araçları.....	37
3.5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliği.....	37
3.5.2. Demografik Bilgiler Formu.....	38
3.5.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	38
3.6. Verilerin Analizi.....	40

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. İş Görenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	41
4.2. İş Tatminin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi.....	42
4.2.1. Cinsiyete Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	43
4.2.2. Yaş Gruplarına Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	44
4.2.3. Medeni Duruma Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	45
4.2.4. Eğitim Duruma Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	46
4.2.5. Pozisyon Durumlarına Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	47
4.2.6. Kıdemine Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	48
4.2.7. İş Görenlerin Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları	49
4.3. Hipotezlerin Sınanması	49

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM.....	53
---------------------------	----

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç.....	59
6.2. Öneriler	61
7. KAYNAKÇA	63
8. EKLER	74
9. ÖZGEÇMİŞ	80

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi	38
Tablo 2. Çalışanların Demografik Özelliklerinin Dağılımı	42
Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	43
Tablo 4. Yaş Gruplarına Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	44
Tablo 5. Medeni Durum Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	45
Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırılması	46
Tablo 7. Pozisyon Durumlarına Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	47
Tablo 8. Kıdemine Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması	48
Tablo 9. İş Görenlerin Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ölçek Ortalamaları	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Maslow'un geliştirilmiş ihtiyaçlar teorisi.....	29
Şekil 2. Araştırmanın modeli	36



EKLER LİSTESİ

	Sayfa
8.1. Aydınlatılmış Onam Formu	74
8.2. Demografik Özellikler	75
8.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Kısa)	76
8.4. Etik Kurulu Onay Belgesi.....	77
8.5. Dörtyol M.M.K. Metalurji Demir Çelik Fabrikası	78
8.6. M.M.K. Metalurji Demir Çelik Fabrikası İzin Belgesi.....	79



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı

İş, toplumsal bir ihtiyaç olup bireyin kişiliğinin şekillenmesinde rol alan güçlü bir faktördür. Bireyin işi; ekonomik, sosyal ve toplumsal açılardan olduğu gibi psikolojik açıdan da önem arz etmektedir. Çünkü birey yaşamının önemli ve büyük bir zaman dilimini iş yerinde tüketmektedir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 195). İşletmelerde verimliliğin artması, kaliteli ürün üretilmesi, başarı sağlanması, belirlenen hedefe ulaşılması, çalışanların özverili çalışabilmesi gibi nedenlerle, gerek teorisyenler gerekse işletme yöneticileri iş tatmini konusuna önem vermektedirler. Bu nedenle “iş tatmini” kavramı örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda sık ele alınan bir konu olmuştur (Börü, 2005, s. 139). Örneğin; (Agho vd., 1993; Glisson vd., 1998) iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelerken, (Lawler ve Porter, 1969; Locke, 1970) tatmin ve performans konusunu incelemiştir. Morgan vd. (1995) tatmin ve demografik değişkenleri incelerken, Argyris, 1973; Dawey vd., 1975; Friedlar ve Margulies, 1969), tatmin ve örgütsel iklim aralarındaki ilişki incelemiştirler (Akt., Aşan, Erenler, 2008, s. 204).

İş tatmini, işe karşı kişiye özel bir tutum olup, iş görenlerin iş ve iş yaşamındaki beklentilerine kavuştukları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumu ifade etmektedir. Kişinin yaptığı işinden ve iş ortamından duyduğu tatmin, hem genel yaşamındaki mutluluğunu hem de şirkete verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir ve çalışanın işinden sağladığı tatmin, yaşam kalitesini aynı zamanda psiko-sosyal durumuna da etkilemektedir (Durak ve Serinkan, 2007, s. 120).

Çalışanlarının psikolojisinin yüksek seviyede tutulmasıyla bir ülkenin ağır sanayi kuruluşlarının daha verimli çalışmasının sağlanması mümkün olabilmektedir. Çalışanların yüksek psikolojide olmasını etkileyen en önemli değişkenlerden birisi de iş tatminidir. İşinden tatmin olmayan çalışanların yaptıkları işten daha az verim elde edebilecekleri düşünülmektedir.

Durak ve Serinkan, (2007, s. 121) iş tatmin kavramını ilk defa 1935 yılında Hoppock isimli düşünür tarafından kullanıldığını, çalışanın iş ortamından fiziksel ve psikolojik açıdan ne kadar tatmin olduğu ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Tatmin, diğerleri tarafından doğrudan gözlenemeyen, ancak ilgili kişi tarafından hissedilen ve

tarif edilebilen “haz”zı veya “iç huzuru” ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Eroğlu, 2006, s. 352).

Yapılan alan yazın taramalarında, iş tatmini kavramının bireysel özellik taşıyan, çok yönlü ve karmaşık bir kavram olduğu görülmektedir. İş tatmininin, kişiye göre farklılık göstermesi, onu karmaşık ve çok yönlü bir kavram haline getirdiğinden, bu konuda çeşitli araştırmacılar farklı biçimlerde tanımlar yapmışlardır.

Locke (1976; Akt., Negiz, Oksay, Akman, 2011, s. 209), iş tatminini, bireyin işini değerlendirme sonucunda hissettiğı pozitif duygular olarak tanımlamıştır. İş tatmini, iş görenin işinden ve işin bazı özelliklerinden memnun olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Çarıkçı, Oksay, 2004, s. 158).

Spector (1997, s. 2) iş tatminini, çalışanın yapmış olduğu işe karşı hissettiğı olumlu duygular ve tutumların yansıması olarak belirtirken, Balay (2000, s. 128) iş tatminini, iş görenin sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya kişinin işine karşı gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlamıştır. Muchinsky (2000, s. 399), iş tatmini, iş görenin işinden aldığı hazzın derecesiyle ilgilidir vurgusunu yapmıştır. İş tatminini, çalışanın yaptığı işin özellikleriyle kendi özelliklerinin ve isteklerinin örtüşmesi durumunda duyduğu manevi haz olarak da ifade edilmektedir (Yelboğa, 2007, s. 1).

2000’li yıllardan sonra modern yönetim anlayışında, iş görenlerin motive edilerek verimliliğini arttırmak ve iş tatminini sağlamak, üzerinde durulması gereken konuların başında gelmektedir. Dünya genelinde ve Türkiye’de, içinde bulunulan ekonomik krizler ve belirsizlikler, küreselleşmeyle beraber rekabet koşullarındaki değişiklikler, çalışan ve işveren ilişkilerinde iş güvencesinin azalması gibi çeşitli köklü değişikliklere yol açmıştır (Poyraz ve Kama, 2008, s. 144). Gittikçe artan belirsizliklere ve rekabete uyum sağlamaya çalışan şirketler, yeni yasal düzenlemelerin işverenin lehine olması gibi nedenlerle, çalışanların güvenliği ile ilgili politikaları terk etmişler ve bunun sonucunda çalışanlar korumasız kalmışlar, bu durum çalışanların psikolojilerini derinden etkilemiştir (Önder ve Wasti, 2003, s. 639). Ancak, iş görenlerin yüksek performans göstermelerinin, onların mevcut işlerinden ne derece tatmin olduklarıyla doğrudan ilişkili olduğu düşünüldüğünde, şirket yöneticilerinin, çalışanlarının iş ortamı ve işlerinin geleceğine ilişkin belirsizliklerle birlikte bu konudaki sıkıntılarının giderilmesi için çaba gösterdikleri düşünülmektedir. İş tatmini olmayan ve stresli ortamlarda çalışan bireylerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda çalışanda, zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları meydana gelmektedir (Karcıoğlu ve

Akbaş, 2010, s. 140). Şirketlerin, iş görenlere huzurlu ve güvenli bir iş ortamı sağlanmasının iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği, uygunsuz iş davranışlarını ve ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyerek engelleyeceği, bunun sonucunda da iş görenin gösterdiği performans ve verimlilikte artış sağlanabileceği düşünülmektedir (Poyraz ve Kama, 2008, s. 144). Bu doğrultuda çalışanların işe yönelik tutumları olumlu olduğunda iş tatmininin yüksek olması düşünülebilmektedir.

Günlük yaşamın önemli ve büyük çoğunluğunu çalışarak geçiren iş görenlerin, yüksek performans göstermelerinin, onların mevcut işlerinden ne derece tatmin olduklarıyla doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. İş tatmini, bireyde çalışma hayatı veya söz konusu birey ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir neticesi olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine yönelik almış olduğu olumlu bir tutumdur (Ugboro ve Obeng, 2000; Akt. İşcan ve Sayın, 2010, s. 198). Davis (1984, s. 6) iş tatminini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlamakta ve işin özellikleriyle iş görenin arzularının birbirine uyumu sonucunda gerçekleşebileceğini bildirmiştir.

Eren (2004, s. 2002-2003) iş tatminini, çalışanın işten elde ettiği maddi çıkarları ile birlikte çalışmaktan haz aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin verdiği mutluluk olarak tanımlamıştır. Eroğlu'ya (2006, s. 353) göre; iş gören çalışması sonucu ürettiği ürünü somut olarak görebiliyorsa, duyacağı haz onun için bir tatmin kaynağı olacaktır, ancak bu her işte ve her zaman mümkün olmayabilir. İş görenin çalışması sırasında ve çalışma sonunda elde ettiği tatmin arasında fark vardır. İş görenin çalışması sırasında elde ettiği tatmine “işsel tatmin”, çalışması karşılığında elde ettiği tatmine ise “dışsal tatmin” adı verilmektedir.

İş tatmini, son derece yorucu ve güç gerektiren bir iş olan ağır sanayii çalışanlarında daha fazla öneme sahiptir. Çalışanların işlerinden tatmin olmasının, motivasyonlarının yükselmesine ve dolayısıyla performanslarının artmasına ve bunun sonucunda yüksek kalitede ürün elde edilmesine neden olabildiği düşünülmektedir. Tütüncü'ye (2000, s. 45) göre çalışanlar, iş hayatında istedikleri işi yaptıkları ve işleriyle ilgili bilgi ve becerileri elde ettikleri sürece çalıştıkları işte daha verimli olabilmekte ve her türlü ihtiyaçlarını karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak, beklenti ve gereksinimleri karşılanamayan iş görenlerde tatminsizlik ve uyumsuzluk görülebilmektedir. Bir iş yerinde çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli sonuçlarından biri, iş tatmininin düşük olmasıdır (Örücü, Yumuşak, Bozkır, 2006, s. 40). Bu durumun işletmeler tarafından arzu edilmeyen bir durum olduğu

düşünülmektedir. Ayrıca iş tatmininin, sadece çalışanın kendisini ve çalıştığı şirketini değil, ailesini, arkadaşlarını ve hatta çalışanın hayata bakış açılarını değiştirmesinde etkili olduğu düşünülmüştür. İş, kişinin yaşamının önemli bir parçasını teşkil ettiğinden, iş ve yaşamı birbiriyle bağlantılı düşünmek anlamlı olur (Aşan ve Erenler, 2008, s. 203-216). İş tatmini, çalışanların hayat kalitesini algılama şekli ile bedensel ve zihinsel sağlıkla pozitif yönde ilişki olabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s. 237-254).

İş tatmini kişiye özeldir ve zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavramdır. Bu nedenle işletme yöneticilerinin iş görenlere optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaları gerekmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 125) . Davis (1984, s. 6)'e göre de, iş tatmini, "bir ruh" durumudur ve duygusal değerlendirmeleri olduğu kadar zihinsel değerlendirmeleri de kapsayan, zaman içerisinde hem geçici hem de kalıcı olabilen bir durumdur. Tutar, (2007, s. 98), iş tatmini kavramının nesnel ölçütlerini bulmanın kolay olmadığını, bunun bir algı sorunu olduğunun bilindiğini ifade etmektedir. İş yerinden ve yapılan işten tatmin ya da tatminsizlik duymak kişinin o işyerini ve işini nasıl algıladığıyla ilgilidir. İş görenlerin, işletmenin işleyişi ile ilgili yönetim, karar, süreç ve sonuçların değerlendirilmesinde katılımcı olmalarının sağlanması, üretimdeki işlemlerin doğru algılanmasında etken olabilmektedir.

İş tatmini, çalışanın şirkete verdiği hizmetin kalitesini arttırdığı gibi, çalışanın da psiko-sosyal durumunu olumlu yönde etkilemektedir. İş tatmini; Ücret artışı, terfi imkanlarının bulunması, çalışma şartlarının uygunluğu, işin kişinin özelliklerine uygun olup olmaması, iş arkadaşları-yönetici ile ilişkileri ve çalışanın işinden beklentileri gibi etkenler tarafından etkilenebilmektedir (Durak, Serinkan, 2007, s. 120). İş tatmini, iş görenlerin işteki yaşadıklarına, örgütsel deneyimlerine göre oluşmaktadır. (Tutar, 2007, s. 107).

Tüm bunların yanında iş tatminini etkileyen etmenlerin en önemlilerinden biri de demografik özelliklerdir. Çeşitli araştırmacılar, iş tatmini ve demografik değişkenler konusunda bir çok çalışma yapmışlar ve birbirinden farklı sonuçlarla karşılaşmışlardır.

Toker (2007, s. 101) "Demografik Özelliklerin İş Tatminine Etkileri" üzerine yaptığı çalışmada, kadın ve erkek çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bayram, Aytaç, Gürsakal (2007, s. 8), cinsiyet ile iş tatmini arasında bir ilişki olmadığını belirtmektedirler. Yapılan alan yazın taramasında, Brush vd. yaptıkları çalışmada, çalışanların yaşlarının iş tatmini düzeyinde fark yarattığı sonucuna varmışlardır (Brush vd., 2003; Akt., Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 1-18). Keser, (2006, s. 111) yaptığı çalışmada, yaş değişkeninin iş tatmini düzeyinde

anamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varmıştır. Yelboğa, (2007)' de yaptığı çalışmada, genel olarak iş tatmininin yaşla birlikte artış gösterdiğini belirtmektedir. Çarıkçı (2004, s. 169) çalışmada, her iki cinsiyette de tatminsizlik görülmekle birlikte, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre düşük düzeyde tatmin olduklarının belirlendiğini bildirmektedir. Yelboğa (2007) kadın çalışanların düşük seviyede tatmin elde ettikleri ancak, bunun aynı işe karşı kadınların erkeklerden daha az ücret almalarına bağlı olabileceğini belirtmişlerdir. Toker (2007), kadın ve erkek çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Yaş değişkeninin iş tatmin düzeyinde fark yaratıp yaratmadığı günümüze kadar netlik kazanmamış, bu konu ile ilgili Türkiye'de yapılmış çalışmalara bakıldığında, birbiriyle tutarlı sonuçlara varılamamış olduğu gözlemlenmektedir. Cinsiyet konusunda yapılan literatür taramasında, kadın ve erkek çalışanlar arasında iş tatmini farklılıkları açısından ele alınan çalışmaların birbiriyle tutarlı sonuç vermediği gözlemlenmiştir.

Çalışanların iş yerindeki pozisyonlarının iş tatmini üzerinde fark yaratıp yaratmadığı ile ilgili Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin, 1972 ve 1978 yılları arasında uyguladığı anketler aracılığı ile toplanan veriler esas alınarak yapılan çalışmada, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, pozisyonun iş tatmin düzeyindeki etkinin iş tatmini düzeyi ölçümünde %2'lik bir varyansı karşılayabildiği görülmüştür. Pozisyonun, iş tatmini ile ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok istisna bir durum olduğu vurgulamalarına yol açmıştır (Ebeling ve King, 1981; Akt.,Yelboğa, 2007, s. 4). Robie vd. (1998)'nin yaptıkları araştırma sonucunda ise, kişinin iş yerindeki statüsünün iş tatmini üzerinde fark yarattığını, yani unvan arttıkça iş tatmin düzeyinde de artış gözlemlendiği sonucuna varmışlardır (Akt., Akt.,Yelboğa, 2007, s. 4). Birey işletmede yüksek statülü bir yerde çalışma beklentisi içindeyse ve bu beklentisi karşılanmışsa iş tatmin düzeyinde artış olmaktadır (Duman, 2000, s. 14-15). Bilgiç (1998), Türk çalışanlarla yapılan çalışmada, çalışanın maaş durumu ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki olduğunu, ancak maaşın doğrudan belirleyici olmadığı belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, iyi pozisyonda olup iyi maaş alanlar, düşük maaş alıp unvansız bir görevde çalışanlara oranla daha yüksek tatmin elde etmektedirler.

Burris (1983, s. 454-467), eğitim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceri arasındaki uyum üzerinden incelediği çalışmada, öğrenim düzeyi çalışanın işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum çalışanın işinden düşük tatmin elde etmesine yol açtığını, eğer eğitim düzeyinin

işin gerektirdiğinden orta derecede yüksekse, iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğunu bildirmiştir. Eğitim durumunun iş tatmini üzerinde yarattığı farkın, her iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, çalışanların işlerine göre kendilerini daha kalifiye oldukları yönündeki kişisel algılarından kaynaklanıyor olabileceğini belirtmektedir. Bir başka deyişle, çalışanın işinden elde ettiği tatmin, o işi yapıp yapmamasıyla değil, kendisinin işine karşı daha kalifiye olduğu algısıyla ve o işin kendi eğitim düzeyiyle uyumlu görüp görmemesiyle ilgili olduğu söylenebilir. Bilgiç'in (1998) yaptığı çalışmanın sonucu ise eğitim durumunun, Türk çalışanlarının iş tatmini üzerinde bir fark yaratmadığı yönündedir. Toker (2007)'de yaptığı araştırmasında, çalışanların iş tatmin düzeylerinin eğitim durumları açısından farklılık gösterdiği sonucunu elde etmiştir. Çalışanların yaptıkları işle ilgili eğitim almış olmalarının tatmin düzeylerinde fark yarattığının vurgusu yapılmaktadır.

İş deneyimi konusunda yapılan alan yazın taramasında, yeni işe başlamış çalışanların yaptıkları işten tatmin olma eğiliminde oldukları, işin yeni olması sebebiyle çalışana ilginç ve çekici gelebileceği belirtilmektedir. Bilgiç (1998), kıdem (iş deneyiminin) dışsal iş tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Düşük tatmin nedeninin, çalışanların çalıştıkları süre içinde aldıkları ödüllerin artık yetmemeye başladığını fark etmeleri olabileceği düşünülmektedir (Yelboğa, 2007, s. 5). Demografik değişkenler arasında en farklı olanı "kıdem" değişkeninde karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, Bayram, Aytaç, Gürsakal (2007, s. 7)' de yaptıkları çalışmada; katılımcıların çalışma yaşamında geçirdiği süre arttıkça iş tatmininin de arttığını belirtmişlerdir.

İş tatmin düzeyi çalışanın performansını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda bu durum iş tatminini önemli kılmaktadır. İşletmelerin, her bir çalışandan maksimum seviyede verim almak ve her çalışandan ayrı ayrı sağlanacak verimliliği artırmak için, verimliliği arttıran nedenlerden biri olan iş tatmin düzeylerini yüksek tutmak gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Üngüren, Doğan, Özmen, Tekin, 2010, s. 2925).

Yapılan alan yazın taramasında, iş tatmininin işteki kalite ve verimin artmasında ve kişinin yaşam kalitesinin yükselmesinde etkili olduğu, iş tatmininin en önemli özelliğinin bireysel özellik taşıması nedeniyle karmaşık bir yapı sergilediği ve ülkemizde bu konuda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de ağır sanayi çalışanlarının demografik özelliklerinin iş tatminleri üzerinde fark yarattığı veya yaratmadığı konusunda yapılan araştırma sayısının artırılmasının, literatüre katkı sunacağı düşünülmüş ve bu araştırmanın yapılması planlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Hatay- Dörtyol bölgesi ağır sanayi iş kolunda emek-yoğun üretim yapan bir demir-çelik fabrikasının üretim bölümünde çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı pozisyonu ve iş yerindeki kıdemi)'nin iş tatmini üzerinde fark yaratıp yaratmadığının incelenmesidir.

1.3. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmada, bir ağır sanayi iş kolu olan demir-çelik sektöründe üretim yapan ve zor şartlar altında çalışan işçilerin demografik özelliklerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde fark yaratıp yaratmadığını ortaya çıkarmaktır.

1.4. Araştırmanın Önemi

İş tatmin düzeyinde hedeflenen seviyeye ulaşılabilmesi, iş üretiminin ve kalitenin yüksek oluşuna ve işletmelerin diğer işletmeler karşısında öne çıkmalarına olanak sağladığından iş tatmini, üretim yapan işletmeler için büyük önem arz etmektedir (Gedik, Akyüz ve Batu, 2009, s. 1). Ayrıca, genellikle iş görenlerin işlerine yönelik duygularının bir yansıması olarak görülen iş tatmini, çalışanların fiziksel ve ruhsal yönünü etkileyerek, yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyebilmektedir. İnsan yaşamında önemli bir yere sahip olan işletmelerin verimliliklerini artırma çabaları içerisinde çalışanların duygusal durumları, beklentileri, çalışan performansını etkilediğinden, "iş tatmin" kavramı önemli duruma gelmektedir.

Çalışma şartlarının objektif değerlendirilememesi konusu ile ilgili olan iş tatmini, çalışma ve örgütsel psikolojide en fazla araştırılan konulardan biridir (Dormann ve Zapf, 2001; Akt., Yüksel, 2005, s. 296).

İş tatmininin, duygusal bir kavram olup, ancak ilgili kişi tarafından hissedilebilir bir durum olması ve bireysel özellik taşıması nedeniyle, bu çalışmanın yapılmasının önemli olduğu düşünülmüştür.

Türkiye' de bulunan ağır sanayi demir-çelik üretimi yapan 34 şirketin %35'inin (12) Hatay- Dörtyol bölgesinde bulunması ve bu çalışmanın yapıldığı şirketin ise, Hatay-Dörtyol bölgesinde bulunan ikinci büyük ölçekli şirket olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre farklı bakış açısı getireceği veya yeni bir katkı sunacağı öngörülmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

İlgili araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda, demografik özelliklerin iş tatmin düzeyinde farklılık oluşturabileceği düşüncesinden hareketle, bu çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

- H1a. Kadın ve erkeklerin içsel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H1b. Kadın ve erkeklerin içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H2a. Kadın ve erkeklerin dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H2b. Kadın ve erkeklerin dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H3a. Kadın ve erkeklerin genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H3b. Kadın ve erkeklerin genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H4a. Yaş gruplarına göre içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H4b. Yaş gruplarına göre içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H5a. Yaş gruplarına göre dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H5a. Yaş gruplarına göre dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H6a. Yaş gruplarına göre genel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H6b. Yaş gruplarına göre genel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H7a. Evli ve bekarların içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H7b. Evli ve bekarların içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H8a. Evli ve bekarların dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H8b. Evli ve bekarların dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H9a. Evli ve bekarların genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H9b. Evli ve bekarların genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H10a. Lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu çalışanların içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H10b. Lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu çalışanların içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H11a. Lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu çalışanların dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H11b. Lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu çalışanların dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.

- H12a. Lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H12b. Lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H13a. Yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka, çalışan-beyaz yaka çalışanlarının içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H13b. Yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka, çalışan-beyaz yaka çalışanlarının içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H14a. Yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka, çalışan-beyaz yaka çalışanlarının dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H14b. Yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka, çalışan-beyaz yaka çalışanlarının dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H15a. Yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka, çalışan-beyaz yaka çalışanlarının genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H15b. Yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka, çalışan-beyaz yaka çalışanlarının genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından en az bir grupta fark vardır.
- H16a. 0-5 yıl çalışan ile 6+üzeri yıl çalışanlar arasında içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H16b. 0-5 yıl çalışan ile 6+üzeri yıl çalışanlar arasında içsel tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H17a. 0-5 yıl çalışan ile 6+üzeri yıl çalışanlar arasında dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H17b. 0-5 yıl çalışan ile 6+üzeri yıl çalışanlar arasında dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.
- H18a. 0-5 yıl çalışan ile 6+üzeri yıl çalışanlar arasında genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark yoktur.
- H18b. 0-5 yıl çalışan ile 6+üzeri yıl çalışanlar arasında genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları bakımından fark vardır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

1. Bu araştırmada kullanılan veri toplama anketini ve ölçeğini çalışan katılımcıların samimi bir şekilde doldurdıkları varsayılmıştır.

2. Veri toplamada ve verilerin değerlendirilmesinde kullanılan anket yönteminin araştırmanın amacı için en uygun teknik olduğu varsayılmıştır.

3. Araştırmada kullanılan “Demografik Özellikler Formu” ve “Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin” araştırmada belirlenen amaç ve alt amaçları ölçtüğü varsayılmıştır.

4. Örneğin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

1. Araştırma örnekleme, Hatay-Dörtyol bölgesinde faaliyet gösteren 12 adet demir-çelik fabrikası içinden, ikinci en büyük bir demir çelik fabrikasının üretim bölümü çalışanlarından, rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenerek saptanmıştır. Bu çalışma sadece Hatay-Dörtyol bölgesinde yer alan şirketleri kapsamaktadır.

2. Araştırma, verileri “Demografik Özellikler Formu”nda belirlenen bireysel özellikler ve “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

3. Araştırma, “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve “Demografik Özellikler Formu” kullanılarak toplanan veriler ile sınırlıdır.

4. Araştırma Şubat 2018- Mart 2018 tarihleri arasında yapılmıştır ve varsayımlar bu tarihi kapsamaktadır.

1.8. Tanımlar

İş: İş, herhangi bir şey üretmek, ortaya koymak, sonuç elde etmek ve toplumsal ihtiyacı gideren, bireyin kişiliğini şekillendiren belirleyici bir güçtür. Bir değer yaratan emektir (Aşan, Erenler, 2008, s. 204).

Tatmin: Arzu edilen şeylerin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna ulaşma, bireyin mutlu olmasını ve yaşamından, işinden, ilişkilerinden ve çevresinden hoşnutluk duyması (Karcıoğlu, Timuroğlu, Çınar, 2009, s. 60).

İş tatmini: İş tatmini, çalışan kişinin yaptığı işin ve yapılan iş sonucu elde ettiklerinin, maddi manevi ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur. Bir iş görenin işinden gerçekte “elde ettiği” ödüllerle, işinden “beklediği” ödüller arasındaki ilişki olarak tanımlanabilir (Soysal ve Tan, 2013, s. 47).

Demografik Özellikler: Cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, meslekleri, eğitimleri, kıdem, iş deki pozisyon, etnik alt yapıları, aile hayat döngüsü (aile yapıları) gibi içine alan bir kavramdır.

İş Doyumu: İş görenin işini yapması karşılığı duyduğu manevi hazdır. İş doyumu, iş görenin işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgilidir (Muchinsky, 2000; Akt., Yelboğa, 2007, s. 1).



BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Tatmini

Genel olarak iş görenlerin işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş tatmini kavramının önemi, 1940'lı yıllardan sonra anlaşılmıştır. Önceleri endüstri ve örgüt psikolojisinde araştırılan iş tatmini, endüstri alanında doğrudan ya da dolaylı olarak iş performansını etkileyen bir faktör olarak görülmektedir (Güler, 1990; Akt., Kağan, 2010, s. 41).

Karcıoğlu, Timuroğlu, Çınar, (2009, s. 60)'e göre "tatmin" terimi, arzu edilen şeyin gerçekleşmesini sağlama, duygusal doygunluğa kavuşma anlamlarını taşımaktadır. Halsey (1988) "tatmin" terimini, "gereksinimlerin, isteklerin karşılanması sonucu oluşan mutluluk durumu" olarak tanımlamaktadır (Akt., Karcıoğlu, Timuroğlu, Çınar, 2009, s. 60). Bu bağlamda, tatmin olma hissinin ancak ilgili kişi tarafından duyulduğu ve kişinin iç huzuru bulmasını sağladığı görülmektedir.

İş tatmini denildiğinde, işten elde edilen maddi kazançların yanında, çalışanın beraberce çalışmaktan haz duyduğu çalışma arkadaşları ve bir ürün meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1997, s. 270). İş tatminini; bireyde, iş yaşamı veya söz konusu kişinin özellikleri ile yaptığı işin koşulları arasındaki uyum sonucunda hissettiği memnuniyet duygusu ve bireyin işine karşı almış olduğu olumlu tutum olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000, s. 254). Genel olarak iş tatmini, çalışanın iş deneyimlerini değerlendirme sonuçları ile ilgili memnuniyeti ya da olumlu duygusal ifadesidir (Erdil ve Keskin, 2003, s. 14).

Organizasyonlarda, çalışanların hedefleri ile işletmenin hedeflerinin uyumu, çalışanların aldıkları ödüller ile bekledikleri ödüllerin karşılaştırılması, iş tatmini konusunu yakından ilgilendiren konulardan biri olagelmıştır. Bu nedenle iş tatmini, özellikle entelektüel sermaye kapsamına alınması gereken önemli konulardan biri olarak görülmektedir. Çünkü işletmelerin ayakta kalabilmeleri, yaşamlarını sürdürebilmeleri ve hedefledikleri noktaya gelebilmeleri için, kaynaklarını en iyi biçimde kullanmaları gerekir. Bunun için işletmelerin ellerinde bulundurdukları en iyi kaynaklardan biri çalışanlarıdır. Çalışanların performanslarını arttırmaları, verimli olmalarını sağlamaları, ürettikleri ürünün miktarını ve kalitesini yükseltmeleri, dolayısıyla karlılık oranlarını hedefledikleri noktaya getirmeleri gerekir. İş tatmini ile verimlilik ilişkisi konusunda

yapılan araştırmalarda, yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmamıştır, ancak, iş tatmin düzeyinin yüksek oluşunun doğrudan bireysel performans artışından ziyade, örgütsel düzeyde artışa ve örgütün genel başarisının artışına neden olduğu belirtilmektedir (Kök, 2006, s. 294). Carroll ve Tosi (1977), iş tatmin düzeyinin yüksekliği kimi çalışanlarda, işine karşı içten güdülenme yaratarak onları yüksek verime yöneltebilir, özellikle kendini gerçekleştirme basamağına gelmiş çalışanları yüksek verime güdüleyeceği yönünde görüş belirtmektedir (Akt., Kök, 2006, s. 294). Ayrıca iş tatminin önemli olmasının diğer bir nedeni, yaşam tatmini ile doğrudan ilişkili olmasıdır ve bu durum kişinin fiziksel ve ruhsal yönünü doğrudan etkileyerek üretkenliğinde de fark yaratmaktadır (Üngüren, vd., 2010, s. 2925). Bu bağlamda iş tatmini oldukça önemlidir.

Bir iş yerinde koşulların bozulması, iş tatmininin düşük olmasına, dolayısıyla gizli biçimde iş yavaşlatmalara, düşük verimliliğe, disiplin sorunu gibi örgütsel sorunlara neden olabilmektedir. Düşük iş tatmini, örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır ve iş ve diş tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi ortadan kaldırır (Akıncı, 2002, s. 3). Çalışanların işine bağlılığı, devamlılığı, işini ilginç bulması çalışanın verimliliğini arttırmada en etkili faktörlerdir. İş tatmini, çalışanın yaptığı işinden haz alması, kendi ilgi ve isteklerinin yaptığı işiyle uyumlu olması durumu, çalışanın işiyle ilgili düşüncelerini etkileyen faktörlerin neler olduğu ve çalışanların işlerine karşı düşünce ve duygularının neden farklılık gösterdiği sorularını gündeme taşımıştır. Bu bağlamda iş tatmininin örgüt psikolojisini, çalışan verimliliğini ve kişinin yaşam kalitesini etkileyen önemli bir faktör olmasının anlaşılması üzerine, iş tatmini konusunda pek çok araştırma yapılmıştır (Locke ve Whiting, 1974; Schneider ve Snyder, 1975; Lee ve Wilbur, 1985; Khaleque ve Rahman, 1987; Graham ve Messner, 1998; Oshagbemi, 2000; Dole ve Schroeder, 2001; Tuten ve Neidermeyer, 2004; Toker, 2007; Koç, ve Titiz, 2016).

Yapılan araştırmalar sonucunda iş tatmininin, çalışanların gereksinimlerinin karşılanmasının yanında, iş görenlerin kendisi için nelerin önemli olduğu ve önemli olan şeyleri ne kadar çok istedikleri ile ilgili olduğu görülmektedir. İş tatmini birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavram olmuştur. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olmasıdır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 1-18).

İnsanlar çalışan tutumlarından bahsettiğinde, genellikle işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan ve iş hakkındaki olumlu bir duyguyu açıklayan “iş tatminini” kastederler. İş tatmini yüksek bir kişi, işi hakkında olumlu duygulara

sahipken, iş tatmini düşük bir kişi ise, işi hakkında olumsuz duygulara sahiptir (Turgut ve Mert, 2014, s. 80).

Vroom (1964)'a göre iş tatmini, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal bir durumdur, (Akt., Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 2). Hackman ve Oldham (1975) iş tatmini, “iş görenin işinden duyduğu mutluluk” olarak tanımlarken; Akçamete (2001) ise, iş tatminini, iş görenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanması olarak tanımlamışlardır.

Schemerhorn vd.'ne (1994) göre iş tatmini, “iş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve iş görenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder” (Akt., Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 2). Lawler'e (1973) göre iş tatmini, iş görenin hak ettiğini düşündüğü ile kendisine verilen arasındaki farkın algısıdır. Başka bir ifadeyle iş gören hak ettiğine inandığı değerleri elde edemez ise, iş görende iş tatminsizliği oluşur (Akt., Şeker, Dağ, Yalçınsoy, 2016, s. 6).

Luthans, (1995, 170-172) iş tatminini üç önemli boyutta ele almıştır. Bunlardan ilki, iş tatmini bir iş durumuna yanıttır, bu özelliğinden dolayı gözlenemez, ancak ifade edilebilir, olduğu; ikincisi, ise iş tatmini, kazanç ile beklentiler arasındaki ilişkiye bağlıdır. İş gören için önemli olan, beklentilerinin ne kadarının karşılandığı ya da kazancının ne derece olduğudur. Üçüncüsü ise; iş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarıdır.

İş tatminini, çalışanın iş çevresinden yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş örgütünden elde etmeye çalıştığı, rahatlatıcı ve huzur verici bir duygu olarak tanımlamıştır (Özcan, 2011, s. 108). Locke (1976): Kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygular olarak tanımlarken; Spector (1997)'e göre iş tatmini, kişinin yapmış olduğu işe karşı hissettiği olumlu duygular olarak tanımlamıştır. Özcan (2011, s.108) göre ise, çalışanın sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlamıştır. Schultz ve Schultz (1988), iş tatminini, çalışma hayatının bir ölçütü olarak ifade etmiştir (Akt., İşcan ve Sayın, 2010, s. 198).

İş tatmini, bireyin işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutumlarıdır. Bireyin işe karşı olumlu duygular beslemesi iş tatminini, işe karşı olumsuz duygular beslemesi ise, iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Erdoğan, 1999, s. 231). Bu

tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere iş tatminin, genel bir ifadeyle, çalışanın işine ilişkin hissettiği olumlu duygularını, çalışanın işinde ne kadar mutlu olduğunu gösteren içsel bir tepki olduğu söylenebilir.

Çalışan yeteneklerini, bilgi ve becerilerini, kendi kişilik özelliklerini yaptığı işte kullanabiliyor ve kendini işinde ifade edebiliyorsa, mutludur ve o işi yapmaktan haz alır. İş tatmini iş yeri yöneticileri ve çalışan arasında kurulmuş olan dengeden ortaya çıkar. İş yeri ve çalışanın uyum düzeyi ve algılamaları, sonra iş tatminini oluşturan etkenlerdir. İş çevresindeki denetim biçimleri, izlenen stratejiler, iş grubu üyeliği, çalışma şartları, terfi imkanları, gibi faktörler iş tatminin oluşmasında etkili olan faktörlerdir (Çelik Keleş, 2006, s. 4).

Başaran (1991, s. 36), şirket yöneticilerinin, şirketin amacı olan ürün miktarını ve kalitesini yükseltmenin yanında, iş görenlerin işten tatmin olmalarını da yükseltmeye çalışmakla yükümlü olduklarını belirtmektedir. Akıncı (2002, s. 2), işletme yöneticilerinin, çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönün olduğunu, ekonomik beklentilerinden başka farklı beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmaları gerektiğini ifade etmekte ve çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasının işletmelerin bir sosyal görevi olduğunu belirtmektedir.

İş tatminini etkileyen pek çok faktörün olduğu bilinmektedir. Akıncı (2002, s. 4) iş görenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri, bireysel faktörler (içsel) ve örgütsel faktörleri (dışsal) olarak gruplandırmanın mümkün olabileceğini bildirmektedir. İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın birlikte çalışmaktan zevk duyduğu iş arkadaşları ve ürün ortaya çıkarmanın sağladığı hazla akla gelen iş tatmini kişi tarafından farklı şekillerde algılanabilmektedir. Eroğlu (2006, s. 353)'ya göre, çalışanın yaptığı iş karşılığında elde ettiği tatmin ile işi yapması esnasında elde ettiği tatmin arasında fark vardır. Çalışanın yaptığı iş karşılığında elde ettiği tatmine “dışsal tatmin”, işi yapması esnasında elde ettiği tatmine ise, “içsel tatmin” adı verilir.

2.1.1. İçsel Tatmin

İçsel tatmin iş görenin çalışması sırasında hissettiği tatmindir. Çalışırken duyduğu hazdır. Çalışanın iş yapmaktan aldığı zevktir. İçsel tatmin araçları daha çok kalite ve miktar yönünden bazı hedeflerin gerçekleşmesini ifade etmektedir (Durak ve Serinkan, 2007, s. 121).

Çalışanın becerilerini sergileyebilmesi, amaçlarına ulaşabilmesiyle ilgili duyguyu hissetmesi, sosyal çevredeki etki seviyesi, çalışmalarındaki bağımsızlığı, çalıştığı iş kolundaki etik değerlerdeki uyumu, kullanabildiği yetki ve sorumluluklar, güven duyması, sosyal olanaklara sahip olması, elde ettiği sosyal statü gibi bazı faktörler ile ilgili tatmin, bireyin içsel tatminini tanımlar (Weiss vd., 1967; Akt., Gürkan, vd., 2017, s. 135). Luthans (1995, s. 126) içsel faktörler olarak yaş, cinsiyet, tanınma, başarıma, yaratıcılık, tecrübe, serbestlik, sorumluluk, değer görme, saygınlık şeklinde tanımlamıştır.

Çalışma ortamının psikolojik boyutlarına vurgu yaparak, bireylerin tatminini etkileyen iki faktörün “üretmek” ile “sevmek-sevilmek“ olduğunu belirtmiştir. Başarıma ve üretme gereksinimi karşılanan birey, çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurarak, daha yapıcı davranışlar içerisinde sevmek ve sevilme ihtiyacını da karşılamış olacaktır (Kağan, 2010, s. 41). Öcal (2011, s. 22) içsel tatminin, çalışanların işi yerine getirebilmeleri için gerekli becerilerine ve motivasyonlarına olumlu veya olumsuz etki ettiğini belirtmiştir; Açıkalin (2011, s. 240) çalışırken kazanılan doyumun ifadesi olan iç tatmin, çalışanın hedeflediği kalite standartlarına kavuşması, yeni metotları uygulamadaki başarısı ile artacaktır açıklamasını yapmıştır. Davran (2014, s. 17)'da, iş görenlerin işyeri dışındaki kişisel beklentilerinin işyerindeki beklentilerinden farklılık gösterebileceğini, ikisi arasında uyum sağlandığında ise iş yeri motivasyonlarının ve içsel tatminlerinin artacağını belirtmiştir.

2.1.2. Dışsal Tatmin

Dışsal tatmin, çalışanın yaptığı iş karşılığında elde ettiği tatmin olarak tanımlanmıştır (Eroğlu, 2006, s. 353). Luthans (1995, s. 126) dışsal faktörler olarak işin özelliklerini, ödülleri, ücreti, çalışma koşullarını, yönetim uygulamalarını, iş arkadaşlarını belirtmiştir. Gür (2006, s. 78) dışsal tatminin, iş görenin yapılan iş karşılığında hak ettiği ücret, diğer yardımlar ve işin sürekliliği ile doğru orantılı olduğunu belirtmektedir. Çalışan bireyin para kazanarak fizyolojik gereksinmelerini karşılamasının yanında, sosyal ve psikolojik gereksinmelerinin de karşılanması söz konusudur (Kağan, 2010, s. 42). “Herzberg’in hijyen faktörleri olan onanma, hak etme ve hiyerarşik yapı ile açıklanabilecek olan Dışsal Tatmin, Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile ele alındığında fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı ile sosyal ihtiyaçlar ile açıklanabilir” (Erdil vd., 2004; Akt., Gürkan, vd., 2017, s. 136).

2.1.3. Genel Tatmin

Çalışanların yaşamlarını etkileyen, kişinin kendinden kaynaklı olan, içsel tatmin boyutları ile yine çalışanların yaşamında etkisi altında bulunduğu, kendi inisiyatifi dışında gelişen (şans, kader, kısmet gibi) olaylar olan dışsal tatmin boyutlarını kapsayan bir kavramdır. İçsel tatmin ve dışsal tatmini düzeyi yüksek olan bir çalışanın genel iş tatmin düzeyinin yüksek olması beklenir (Keklik, Coşkun Us, 2013, s. 145).

İş tatmini, bir anlamda ihtiyaçların karşılanması düzeyi ile ilişkilidir denilebilir. Çalışan işletmede, işletmenin amaçlarını gerçekleştirmenin yanında kendi beklenti ve gereksinimlerini karşılamak için de çalışır. Bu beklenti ve ihtiyaçların giderilmemesi durumu, işletmede verimin düşmesine, işten ayrılmalara ve kazalar gibi istenmeyen durumların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Her davranışın arkasında karşılanması için uğraş verilen bir gereksinim olduğu düşünüldüğünde, psikolojinin bu temel ilkesi, iş yaşamı için de geçerlidir (Kağan, 2010, s. 42).

2.1.4 İş Doyumu

Doyum, beklentilerin ihtiyaçların, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Çalışma yaşamında olumlu duyguların olumsuz duygulara egemen olması durumudur (Aksaray, Yıldız ve Ergün, 1998; Akt., Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005, s. 118). İş doyumu; bireylerin yaptıkları işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır. Çalışanların iş yaşamlarına karşı gösterdikleri duygusal bir tepkidir.

İş doyumu, işe yönelik kişisel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlanabilir (Keser, 2006, s. 104). Locke (1996) ise iş doyumunu, bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum, yada onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması olarak tanımlamıştır (Akt., Keser, 2006, s. 104). İş doyumu, iş görenlerin ihtiyaçlarının ve sahip oldukları değer yargılarının yaptıkları işle örtüşmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır ve çalışanların işlerine karşı olumlu tutum geliştirmesine neden olmaktadır. İşe yönelik istenmeyen tutumlar, işinden ve iş yerinden memnun olmayan çalışanlar yaratırken, olumlu, istenen tutumlar ise, iş doyumunun artmasını ve çalışanların mutlu olmasını sağlamaktadır (Eğimli, 2009, s. 38).

İş doyumu; iş görenin yaptığı işin sonucunda duyduğu manevi hazdır (Yelboğa, 2007, s. 1). Dolayısıyla iş doyumunun, çalışanın özellikleriyle ve istedikleriyle işin özelliklerinin birbiriyle uyumlu olması gerektiğini ve işle çalışanın özelliklerinin

örtüşmesi sonucunda gerçekleştiğini söylenebilir. Çalışanın yaptığı işin özellikleri ile kendi istek ve kişilik özelliklerinin uyuşmaması durumunda çalışan, yaptığı işinden haz almamaktadır, bu da iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla iş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği tanımlayan iki yönlü bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş doyumu, iş görenlerin işlerine yönelik duygularını yansıtan tutumsal bir olgudur (Yelboğa, 2007, s. 2). İş doyumu, çalışanların yaptığı işten hoşlanıp hoşlanmamaları ile ilgilidir. Çalışan işinden hoşlandığı ölçüde doyuma ulaşmaktadır, hoşlanmadığı ölçüde de doyumsuzluğa ulaşmaktadır (Spector, 1996).

Literatürde sık rastlanan bazı araştırmacıların, iş doyumu ile ilgili görüşlerine yer vermek gerekirse;

Miner'a (1992) göre iş doyumu, çalışanın işi ve görev yeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir sunabilecek önemli değişkenlerden biri olup, çalışanın iş yerine yönelik tutumlarıdır (Akt., Kelecioğlu, Akman, Bilge, 2005, s. 116). Aynı zamanda, iş doyumunu, kısaca bir çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Koroğlu, 2012, s. 276).

Ghiselli vd. (2001)'ne göre iş doyumu, işin özellikleriyle (özerklik, iş çeşitliliği, iş tanımı, geri bildirim, arkadaşlık ilişkileri) çalışanların istekleri birbiriyle örtüştüğü zaman gerçekleşmektedir (Akt., Özcan, 2011, s. 108). Başka bir ifadeyle iş doyumu, çalışanların işlerinden hoşlanmalarını (doyum)u, hoşlanmamalarını (doyumsuzluk)u kapsayan bir kavramdır.

Erigüç (2000, s. 8-9) iş doyumunu, iş görenin işini değerlendirmesiyle ortaya çıkan hoşnutsuzluk ve hoşnutsuzluk duygu ve hislerinin bir bütünü olarak ele almıştır. Oshagbemi'de (2000) iş doyumunu, zihinsel olarak yapılan işten doyum sağlamak, iş görenin fiziksel ve ruhsal olarak iyi durumda olması anlamını taşımaktadır, şeklinde ifade etmiştir (Akt., Ertürk, vd., 2012, s. 38). İş doyumu kavramı, olumlu bir noktaya işaret etmektedir, duygusal nitelikli bir kavram olup ancak hissedilebilir (Ertürk, vd., 2012, s. 40).

Yapılan iş, çalışan için önemli olan özellikleri ne ölçüde kapsıyorsa çalışan o derece mutlu olacaktır. Dolayısıyla her bir iş görenin iş tatmin düzeylerinin farklılıklar göstermesi, beklentilerin de iş görenler arasında değişiklik göstermesi kaçınılmaz bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlamak için, iş görenlerin beklentilerini karşılamaları ve onların iş doyumlarına katkıda bulunmaları organizasyonlar için önemli bir durumdur.

İş doyumunu, genel olarak iş görenlerin iş gördükleri andaki duyguları olarak tanımlanabilir. Çalışanın yaptığı işinden hoşnut olma durumudur denilebilir. Bu durum, çalışanın kişisel özellikleri ile işinin özelliklerinin birbiriyle etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle, kişisel özellikler olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, işteki pozisyonu, işteki kıdemi bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenlerle, işin özellikleri olan, yapılan işin içeriği, gerektirdiği beceriler, ücret ve yönetim politikası, iş şartları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinliklerin birbiriyle örtüşmesi sonucunda iş doyumunu sağlanmaktadır (Kağan, 2010, s. 41). İş doyumunu çalışan ile yapılan iş arasındaki uygulugu yansıtması nedeniyle, işletme yöneticileri ve araştırmacılar için önemli bir konu olarak görülmektedir (Erigüç, 2000, s. 9).

2.1.5. İş Mutluluğu

Günümüzde sanayileşme sonucu, küçük imalathanelerin yerini, büyük ölçekli organizasyonlar ve fabrikalar alırken, aynı kuruluştaki değişik özelliklere sahip farklı yapıdaki bireylerin bir arada çalışmaları, örgüt içi ilişkilerin önemini ortaya çıkarmıştır. Bu ilişkilerin doğru yönetilmesi, örgütlerde hem işletme hem de çalışan etkinliğini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Bir işletmede iş görenler arasında pozitif ilişkiler, bilinçli (iş görenlerin özelliklerine) göre iş bölümü yapılması, işletmede sosyal bütünlüğün gerçekleşmesine, verimliliğe ve üretim artışlarına neden olabileceği düşünülmektedir. Sabuncuoğlu (2001, s. 42)'e göre, işletmenin verimli ürün artışı aynı zamanda çalışanların duygu, düşünce, işletmeye özgü gelenek ve kurallarda hemfikir olması ve anlaşması sonucunda, iş mutluluğu da sağlanmış olur. Tatmin, iş yerindeki çalışanın işletme yöneticileri ve aynı ortamda farklı işlerde çalışan kişilerle, genel anlamda çevresindeki kişilerle kurduğu olumlu ilişkilerle ilgilidir. Bu sebeple bir çalışanın görevlerini yerine getirdiği işletmenin herhangi bir alt grubuna ait olmasından dolayı duyduğu tatmin de iş tatmini içinde düşünülür (İşcan ve vd., 2007, s. 127). Bu bilgiler doğrultusunda, iş tatmini kavramı, iş doyumunu ve iş mutluluğu kavramlarını da içine alan geniş kapsamlı bir kavram olarak düşünülebilir.

2.1.6. İş Tatminsizliği

Çalışanın iş tatminini belirleyen, kişiliğine bağlı olarak sahip olduğu bir dizi değer yargıları ve inançları vardır. Ayrıca, çalışanın iş yaşamındaki deneyimleri de iş

tatmininin belirlenmesinde rol oynamaktadır. Çalışma yaşamına yeni başlamış, iş deneyimi düşük çalışanlarda, yüksek düzeyde beklenti olabilmekte, bu da tatminsizlikle sonuçlanabilmektedir (Erdoğan, 1996, s. 234).

Çalışanlar yaptıkları işten haz almak isterler, kişisel yeteneklerini, bilgi ve becerilerini sergilemek isterler. Bunları gerçekleştirme konusunda herhangi bir olumsuz durum ve algılamamanın oluşması, iş tatminsizliğine, çalışanda psikolojik problemlere ve şikayetlere sebep olabilmektedir. Yapılan alan yazın taramalarında iş tatminsizliği, çalışanın işten elde ettiği hazzın düşük olmasından kaynaklanan durumun, çalışanda yarattığı rahatsızlıktır ve bu, işe karşı isteksizlik, bıkkınlık, işten kaçma duygusunu ifade eder (Ardahan, 2010, s. 103). İş yaşamından haz almayan, yaptığı işten mutluluk duymayan, tatmin düzeyi düşük olan çalışanlar, günlük yaşamından da mutluluk duymamakta ve bir takım sorunlar ve şikayetlerin oluşabileceği söylenebilir (Ardahan, 2010, s. 104).

İş tatminsizliği, çalışan devir hızının yükselmesi yetişmiş iş gücü kaybına yol açmaktadır. Ayrıca, iş tatminsizliği, iş görenin işinde fazla hata yapma oranını arttırarak, iş kazalarına uğrama olasılıklarını yükseltebilmektedir. İş yerlerinde yaşanan kazaların iş görenlerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarıyla doğrudan ilgili olduğu saptanmıştır (Akkaya, 2015, s. 56).

İş tatminsizliği, iş görenin kendisini çalıştığı ortama karşı farklı hissetmesine, kendisini başkalarının çıkarı için çalışan biri gibi görmesine neden olabilir. Çalışan bu duygu içerisinde yaptığı işine gereken özeni, performansı göstermeyebilir ve verimliliği düşebilir. Bu nedenlerden dolayı iş yerinde, çalışanın mutlu olacağı, yaptığı işten haz duyacağı ve kendini yabancı hissetmeyeceği bir iş ortamı yaratılmalıdır. İş tatmini elde edemeyen kişinin psikolojik olgunluğa erişmesi güçleşir (Ardahan, 2010, s. 104).

Buradan anlaşılacağı üzere, iş tatmini için, iş tatminsizliğini oluşturan nedenlerin ortadan kaldırılması, hem iş yöneticilerinin hem de çalışanların lehine bir durum yaratacağı düşünülebilir.

2.2. İş Tatmini ve Endüstri Psikolojisi

Çalışan gücü bütün endüstrilerin hedeflerine ulaşmada önemli bir yere sahiptir. Reichel ve Pizam, endüstride kalitenin nitelik kazanmasını, iş görenlerin motive edilmesini, iş yeri bağlılığına dayandırmaktadır. Barney de, iş gücünün etkin kılınması ve yüksek verim elde edilmesinin yollarından birinin de tatmin olmuş, işletmenin temel

prensiplerini içselleştirmiş, işine ve çalıştığı işletmeye bağlı bireyler yarattığını belirtmektedir (Kaya, 2007, s. 356). Bu görüş ve düşüncelerden hareketle, iş tatmini ile endüstrinin birbiri içine geçmiş ayrılmaz bir bütün olduğuna vurgusu yapılmaktadır. Dolayısıyla endüstride çalışanların iş tatmin konusu çok önemli bir durumdur. İş tatmini çalışanların işte gösterdikleri performanslarını, işe gelmeme, işten ayrılma gibi tasarılarını ve iş devrini etkilemektedir (Kaya, 2007, s. 356).

Endüstri psikolojisi, çalışma psikolojisinin içinde yer alan, endüstri alanında önemi giderek artan akademik bir disiplin ve bir uygulama alanıdır. Endüstri alanında çalışan bireylerin psikolojik iyilik hallerini sağlamak adına, işin doğasındaki ve çalışma ortamındaki sorunların belirlenmesi ve bu sorunların nedenlerini ve etkilerini araştırarak bilgi ve çözüm üretmek için çaba gösteren bir bilim dalıdır. Genel anlamda iş görenin çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarını incelemektedir. Endüstri psikolojisinde örgütsel davranış, örgüt psikolojisi ön plana çıkarken, iş tatmininde bireyin kendisi, kişisel özelliklerinin işin özellikleriyle örtüşmesi söz konusudur. Ayrıca örgütün yapıtaşlarını bireyler oluşturmaktadır Ancak, çalıştığı işinden memnunluk duyan, haz alan, tatmin olan bireylerin, psikolojik iyilik hali içinde oldukları söylenebilir (Keser ve Kümbül, Güler, 2016, s. 1) .

2000'li yıllarda sanayileşme sonucu, küçük imalathanelerin yerini, büyük ölçekli organizasyonlar ve fabrikalar alırken, aynı kuruluştaki değişik özelliklere sahip farklı yapıdaki bireylerin bir arada çalışmaları, örgüt içi ilişkilerin önemini ortaya çıkarmıştır. Bu ilişkilerin doğru yönetilmesi, örgütlerde hem işletme hem de çalışan etkinliğini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bir işletmede iş görenler arasında pozitif ilişkiler, bilinçli (iş görenlerin özelliklerine) göre iş bölümü yapılması, işletmede sosyal bütünlüğün gerçekleşmesine, verimliliğe ve üretim artışlarına neden olabilmektedir (İşcan, vd., 2007, s. 127. İşletmenin verimli ürün artışı aynı zamanda çalışanların duygu, düşünce, işletmeye özgü gelenek ve kurallarda hemfikir olması, anlaşması sonucunda çalışma mutluluğu ve tatmini de sağlanmış olur (Sabuncuoğlu, 2001, s.42). Bir iş yerinde, çalışana tanınan özgürlüğün derecesi, çalışanın o işten aldığı hazzın derecesiyle pozitif yönde ilişkilidir. Bir iş yerinde iş görenin, çalışma saatlerinin planlanmasında, çalışma yöntemlerinin seçiminde ve yapılacak işlerin sırası konusunda söz sahibi olabildiği ölçüde işindeki özerkliği yüksek kabul edilir (Keser, 2006, s. 105).

2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Alan yazında iş tatmini üzerine pek çok araştırma yapıldığı, iş tatminini etkileyen etmenlerin belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. İş tatmininin, çalışanın işine karşı gösterdiği tutumların sonucunda ortaya çıkan bir duygu ve işle ilgili birçok nedene bağlı olduğu bilinmektedir. İş tatmini genellikle iş görenin çalışma ortamındaki deneyimlerinin kendisi üzerinde bıraktığı pozitif etki olarak düşünülür. Çalışanlarının iş tatmin düzeyleri yüksek olduğu bir işletmede, zamanı kötüye kullanma, kaynakların israf edilmesi, ekipmanların sabota edilmesi, dedikodu, hırsızlık, taciz, işe gelmeme veya işten erken ayrılma gibi davranışları içeren üretim karşıtı iş davranışlarının görülme olasılığı da görece azalmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006, s. 157-158).

Luthans, iş tatminini etkileyen işe yönelik önemli faktörleri gösteren beş iş boyutu olduğunu belirtmiştir (Çekmecelioğlu, 2005, s. 28). Bunlar;

1. İşin kendisi: işin çekici olması, öğrenme fırsatı tanınması, sorumluluk alma şansı sağlanması,
2. Ücret: diğer işletmelerle karşılaştırıldığında ödenen ücretin eşit olduğunun bilinmesi,
3. Kariyer olanağı: Hiyerarşide kariyer yapma şansının bulunması,
4. Yöntem: İş yeri yönetiminin teknik ve davranışsal destek sağlama becerilerinin olması,
5. İş arkadaşları: iş arkadaşlarının teknik olarak, uzmanlık seviyeleri ile sosyal anlamda destek olma seviyeleri.

İş tatmini üzerine çalışma yapan araştırmacılar, iş tatmininin, iş performansı, işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı gibi tepkilerin belirleyicisi olduğunu ifade etmektedirler (Rusbelt, Farrell, Rogers, Mainous, 1988; Çekmecelioğlu, 2006). İş tatmini çalışanın işine yönelik gösterdiği tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tatminin oluşmasında etkili olan faktörler şöyle sıralanabilir (Örücü, vd. 2006, s. 41).

Örgütsel faktörler: Çalışanın her biri üzerinde değişik düzeyde tatmin duyduğu ücret, terfi olanakları, işin doğası ve niteliği, organizasyonların politikaları ve işleyiş biçimleri, çalışma şartları tutumların şekillenmesinde temel organizasyon faktörleridir. Çalışan her bir faktör üzerinde değişik düzeyde tatmin duymaktadır.

Grup faktörleri: Çalışma grubu içerisinde çalışanların iş tatminleri, çalışma arkadaşlarından, yöneticilerin tutum ve davranış biçimlerinden etkilenmektedir.

Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar olabilmektedir. İş görenin başarılı sayılan bir grup içinde olması ve yaşam görüşlerinin kendine uygun çalışanlarla birlikte çalışması, iş görenin iş tatmin düzeyini yükseltici bir etki yapabilmektedir (Erdoğan, 1996,s.242).

Bireysel faktörler: Çalışanın gereksinim ve beklentileri ve bu beklentilerin karşılanması, iş tatminini etkileyebilmektedir. Eğer çalışan organizasyonda yüksek statülü bir beklenti içinde ise ve bu beklentisine kavuşursa, iş doyum düzeyinde artış görülebilmektedir. Kişinin işle ilgili çıkarları da iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Eğer bir öğrenci kazanarak öğrenimini sürdürüyorsa, kazancı gözettiği çıkarını karşılıyorsa, tatmini yüksek olabilmektedir. Eğer bulunduğu zaman diliminde daha önceki çıkarı artık önemini yitirmişse, o çıkarın karşılanması tatminini etkilememektedir.

Kültürel faktörler: Kişinin sahip olduğu inançları, değerleri ve tutumlarını içerir. Örneğin, işinde hemen terfi edeceğini düşünen bir çalışan, işinde bu düşüncesini gerçekleştiremez ise işinden duyduğu tatmin azalabilmektedir, işine ve işletmeye karşı olumsuz tutum ve davranış içinde olabilmektedir. Örneğin, işi yavaşlatma, düzgün iş çıkarmama, işe geç gelme gibi.

Çevre faktörleri: Çevre faktörleri, çalışanı etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm faktörleri kapsamaktadır. Örneğin, işi nedeniyle ailesiyle birlikte olamayan kişinin bu durumu, işine yansiyabilir ve iş tatminini etkileyebilir (Örücü, vd. 2006, s. 41).

İş tatminini etkileyen daha birçok faktörler (yaş, cinsiyet, ücret, hizmet süresi, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, kişilik yapısı, iş tatminsizliği, işin özellikleri, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, örgüt iklimi, işle ilgili beklentiler, isteklerin derecesi, gibi) olmakla birlikte, bu çalışma da demografik özelliklerden, yaş, cinsiyet, hizmet süresi, medeni durum, eğitim durumu ve pozisyonun iş tatmini düzeyinde fark yarattığı ile ilgili konular üzerinde durulmaktadır.

2.3.1. Yaş

Bireyin içinde bulunduğu yaş ve yaşam dönemi, bireyin düşünceleri, tutumları, davranışları, aldığı kararları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu sebeple bireyin işe ve iş

ortamına ilişkin duygu ve düşüncelerinde, tutumlarında yaş dönemine bağlı olarak bazı farklılıkların gözlemlenmesi mümkün olabilmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında, yaşın iş tatmin düzeyinde fark yarattığı ile ilgili değişik sonuçlara rastlansa da, genel görüş yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğudur. Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki, bireyin ihtiyaçları ve biliş düzeyi ile ilgilidir (Gibson ve Klein, 1970; Akt., Eğinli, 2009, s. 38). Başka bir ifadeyle, yaş ilerledikçe bireyin deneyimleri fazlalaşmakta ve sonucunda ihtiyaçları da değişmektedir. Glenn ve ark.(1977) yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik yaptıkları çalışmada; yaşı daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaştıklarını belirtmişlerdir (Akt., Eğinli, 2009, s. 38). Ülkemizde Akçamete vd. (2001) tarafından, katılımcıları öğretmenler olan çalışmasında, yaş değişkeninin çalışanın tatminine etkisi olmadığını saptandığını belirtmiştir. Marşap'da (1995) muhasebe meslek gruplarının katılımıyla yaptığı çalışmasında, yaş ilerledikçe iş tatmin düzeyinin azaldığı sonucunu elde ettiğini bildirmiştir (Akt., Gerekan, Pehlivan, 2010, s. 34). Yapılan çalışmalar, yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Okpara, 2006; Akt.,Eğinli, 2009, s. 38). Başka bir ifadeyle, iş görenlerin genç yaşta tatmin düzeyleri yüksek, kariyerlerinin ortalarında düşük, kariyer sonlarına doğru tekrar yükselmektedir.

Schultz ve Schultz (1998)'e göre, Genç bireylerin çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissedecekleri, kendi özellikleriyle örtüşmeyen bir iş bulmakta başarı gösteremediklerinden ilk işlerinde hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Yaşlı olan iş görenler, arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasında karşılaştırmayı daha iyi yapabildikleri için, iş tatmini konusunda daha avantajlıdırlar. Spector (1996), yaşlı olan iş görenlerin aynı işte uzun süre çalışıyor olmaları, gelir düzeylerinin gençlere göre daha yüksek olmasına neden olduğunu ve bu durumun iş tatminlerini olumlu yönde etkilediğini ve ödüllerin artmasının, iş tatmini arttıracığını belirtmiştir.

2.3.2. Cinsiyet

Aşan ve Erenler (2008)'de "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi" üzerine yaptıkları çalışmalarında, ilk defa Brayfield ve Wells (1957) tarafından, cinsiyetin iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide etkili olabileceği konusunda çalışma yaptıklarını ve araştırma sonucunda kadınlar için iş ve yaşam tatmini arasında önemli bir ilişki olmadığını, ancak erkekler için bu ilişkinin olumlu yönde olduğunu saptadıklarını

belirtmiştir. 1974 yılından sonraki araştırmalarda ise, kadının iş yaşamındaki pozisyonunun değişmesi sonucu, kadınlar içinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin arttığı gözlemlenmiştir. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda bu sonucu kadının hayatında işin giderek daha önem kazanmasına ve daha fazla kadının iş yaşamında yer almasına bağlamışlardır.

Yapılan araştırmalara göre, cinsiyetin iş tatmin düzeyinde fark yaratıp yaratmadığı konusunun netlik kazanmamış olduğu söylenebilir. Hulin ve Smith (1964) yaptıkları çalışmada, kadınların erkeklere oranla işlerinden daha az tatmin oldukları sonucunu elde etmişlerdir. Bilgiç (1998), ise yaptığı araştırmada, cinsiyet değişkeninin iş tatmin düzeyinde farklılığa yol açmadığını, ancak ücret ve fiziksel koşullarla ilgili kadınların daha düşük tatmine sahip olduklarını belirtmiştir. Marşap (1995)'de, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerini ölçmeye yönelik yaptığı araştırmasında; erkek muhasebecilerin kadın muhasebecilere göre daha yüksek iş tatmin düzeyi elde ettikleri saptamıştır. Chusmir ve Parker (2001, s. 96) iş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki düzeyine bakılan bir başka çalışmada ise, kadınların erkeklere göre daha fazla iş tatmin düzeyine sahip oldukları bulunmuş, ancak, bunun sebebinin kadınların işleri ile ilgili beklentilerinin az olabileceği şeklinde açıklanmıştır. Çarıkcı ve Oksay'ın yaptığı çalışmada ise; kadınların işleriyle ilgili tatminde, daha fazla başarıya götüren süreçlerle ve yöntemlerle ilgilendikleri; erkeklerin ise daha çok sonuçlarla ilgilendikleri vurgusu yapılmıştır (Çarıkcı, ve Oksay, 2004, s. 159).

2.3.3. Pozisyon

Bireyin, yüksek statülü bir pozisyonda çalışması veya çalışmaması, çalışanın iş tatminini etkilemektedir. Birey işletmede yüksek statülü bir yerde çalışma beklentisi içinde ve bu beklentisi karşılanmışsa iş tatmin düzeyinde artış olmaktadır (Örücü vd., 2006, s. 41).

Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında uyguladığı anketlerle elde edilen veriler esas alınarak yapılan bir çalışmada araştırmacılar, iş görenin işindeki pozisyonunun iş tatmin düzeyindeki farkın manidar olduğunu vurgulamışlar (Ebeling ve King (1981); Robie vd.ne göre ise, çalışanın işteki pozisyonu iş tatminin önemli belirleyicilerden biridir, başka bir deyişle, bireyin işteki pozisyonunda yükselme oldukça iş tatmini de artmakta olduğunu belirtmişlerdir (Robie vd. 1998; Akt., Yelboğa, 2007, s. 4).

İş görenin halihazırda bulunduğu görev kademesinden daha fazla sorumluluk gerektiren yüksek ücretli, daha çok ayrıcalıklı daha geniş ve hareket özgürlüğü tanınan ve daha az denetimin olduğu bir pozisyona atanması, iş görende tatmin olma duygusunu doğurmaktadır, ayrıca motivasyon artışını sağlamaktadır. Burada önemli olan, iş görenler için adil bir terfi politikasıyla pozisyonlarını oluşturmaktır. Robbins (2001)'e göre, getirilen pozisyonlar çalışanlar için hem gelişme ve sorumluluk kazanma fırsatları sağlamakta, hem de çalışanın sosyal statüsünü arttırmaktadır. Çalışanların iş yerlerindeki adil kararların uygulanır olduğunu algıladıklarında, işlerinden tatmin olmaları düşünebilir.

2.3.4. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi, çalışanın almış olduğu eğitimle yaptığı işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden araştıran bir çalışmada, çalışanın eğitim düzeyi işinin gerektirdiği bilgi ve beceriden çok yüksekse, bu durum iş tatminsizliğine yol açmakta; ancak, çalışanın aldığı eğitimle yaptığı işin gerektirdiği bilgi ve beceri birbiriyle uyumluysa, iş tatmini ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin çok düşük olduğu ifade edilmektedir. Yani çalışan aldığı eğitimin çok altında özellikte olan bir işte görevlendirilmişse, kişide bu durum tatminsizlik yaratmaktadır. Çalışan aldığı eğitime uygun bir işte görevlendirilmişse, herhangi bir tatmin veya tatminsizlik duymamaktadır. Burris bu durumun, işin gerektirdikleri ile çalışanın almış olduğu eğitim arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceği ifade edilmektedir. (Burris, 1983; Akt., Yelboğa, 2007, s. 4).

Eğitim durumu ile iş tatmini arasında meslek düzeyi aynı kalmak koşulu ile negatif bir ilişki olduğunu, özellikle ödeme konusunda gösteren tutarlı bulgular olduğu; sosyo- kültürel özelliklerin, iş tatminine etkisi hususunda yapılan çalışmalarda, diğer etkenlerin tatmini davranışına kıyasla aralarında önemli ilişkiler saptanmıştır (Taşdan, ve Tiryaki, 2008, s. 67). Marşap (1995)' muhasebe meslek gruplarının iş tatmin düzeylerini tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmasında; eğitim düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyinin azaldığı sonucunu saptamıştır.

Türkiye de yapılan bir çalışmanın sonucuna göre; eğitim durumunun Türk çalışanlarının iş tatminine önemli bir katkısının olmadığı yönündedir (Bilgiç, 1998). Fakat eğitim durumu görece yüksek olan iş görenlerin verimlilik ile daha yakından

ilgilendikleri, işleriyle ilgili daha az olumsuz duygu geliştirdikleri görülmüştür. Yani, eğitim durumu yüksek olan çalışanların, işlerinden fazla yakınmadıkları, iş performanslarının kalitesiyle daha fazla ilgilendikleri belirtilmektedir.

2.3.5. İş Deneyimi (Kıdem)

İş deneyimi konusunda yapılan araştırmalarda yeni işe başlamış çalışanların yaptıkları işten tatmin olma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. İşin yeni olması bireye değişik ve çekici gelmiş olabilmektedir. Erken oluşan iş tatminin, iş görenin işinde ilerlemesi ve gelişmesi devam etmediğinde iş tatmininde azalma olabilmektedir.

Schultz ve Schultz, (1998)'de yaptığı çalışmasında, iş tatminin çalışma hayatının ilk yıllarında daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Sonraki yıllarda çalışanın gelişmesi ve ilerlemesi devam etmeyince, ilk yıllarda oluşan bu doyumun azaldığı gözlenmektedir. Nelson ve Quick yaptığı çalışmalarında; işe yeni başlayanların iş arkadaşlarından veya iş' te daha kıdemli olanlardan destek görmezlerse daha yüksek düzeyde iş doyumunu sergilemekte olduğunu belirtmiştir (Nelson ve Quick (1991); Akt., Yelboğa, 2007, s. 5). Bilgiç (1998) Türkiye'de yapılan bir çalışmada, kıdem (iş deneyiminin) dışsal iş doyumunu ile negatif yönde ilişkili olduğu saptandığını bildirmektedir. Bahsedilen bu çalışma, aynı işte uzun süre çalışan kişilerin, çalıştıkları seneler süresince aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmeleri, bu saptamanın bir nedeni olabileceğini ortaya koymaktadır. Mpeka'nın Tanzanya'daki muhasebecilerin iş tatminlerine yönelik yapmış olduğu araştırmada, iş deneyiminin iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır (Mpeka, 2003; Akt., Gerekan, Pehlivan, 2010, s. 34). Avşaroğlu vd. (2005)'te "Teknik öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" üzerine yaptıkları çalışmada; iş deneyimine göre iş tatmini puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucunu elde etmişlerdir. Bir başka ifadeyle çalışanın iş deneyimi iş tatmini üzerinde fark yaratmamıştır.

2.3.6. Medeni Durum

Bireysel özelliklerin iş tatminine etkisi üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Bireylerin doğdukları yıl, yer ve içinde yaşadıkları toplumların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları medeni durum da bireysel faktörler arasında sayılabilmektedir.

Yavuz, ve Karadeniz, (2009)'da "Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi" üzerine yaptıkları çalışmada; evli çalışanlarla bekar çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında fark bulunmadığı sonucuna varmışlardır. Öğretmenlerin görevleri süresince, kendisinin ve ailesinin geleceği ile ilgili barınma, sağlık hizmetleri, sosyal aktiviteler vb. konularda kaygılarının bulunmaması durumunda, öğretmen kendini işine tam anlamıyla verebileceği ve bütün iş potansiyelini öğrencileri için kullanacağını belirtmişlerdir. Turunç, ve Çelik, (2010)'da yaptıkları çalışmada; Evli ve bekârların iş tatmin değişkenlerini algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmış evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark olmadığını, tespit edilmişlerdir.

2.4. İş Tatminine Yönelik Motivasyon Teorileri

Motivasyon, çalışanlara nasıl davranıldığıyla ve çalışanların yaptıkları işleriyle ilgili neler hissettikleriyle ilgilidir (Keenan, 1996; Akt., Yıldırım, 2011, s. 73). Eren (2001)'e göre motivasyon, bir veya birden çok kişiyi, belirli bir amaca doğru sürekli olarak harekete geçirmek için yapılan çabalar toplamıdır. Motivasyon, isteme, ihtiyaç duyma, dürtü, arzu etme gibi sözcüklerle ifade edilen; insanın bir çaba içinde bulunma eylemine ilişkin genel bir terimdir (Luthans, 1992).

İş tatmini bir tutum olarak, davranışları kapsayan motivasyondan ayrı olmasına karşın, alan yazında ilk defa iş tatmininin sistemli bir şekilde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur (Yüksel, 2005, s. 294). Fakat, bireylerin davranışlarının karmaşıklığı sebebiyle, motivasyon kuramlarının tek başına iş tatmini konusunu bütünlük içinde açıklaması zor bir durum olarak görülmektedir. Bu çerçevede, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile Adams'ın Eşitlik Kuramı birer motivasyon kuramı olmakla beraber, iş tatminini inceleyen başlıca çalışmalardır (Toker, 2007, s. 94). İş tatmini açıklayan bu kuramların yanında Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli, Mc. Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı, Daniel Kahneman ve Amos Tversky Beklenti Teorisi, Price ve Mueller modeli, iş tatminini açıklamaya çalışan önemli kuramlardan olduğu düşünülmüştür.

2.4.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow, tarafından ortaya atılan "İhtiyaçlar Teorisi" motivasyon kuramları içinde önemli yere sahiptir. Bu kurama göre, bireyin motivasyonu dış etkenlerden çok, bireyin kendine, içindeki ihtiyaçlara dayanmakta ve bireyin içinden

gelen bu gereksinimleri bir hiyerarşi içinde gruplandırmaktadır. Başka bir deyişle dışardan gelen ödül ve ceza bu kurama göre birey için fazla önem taşımamaktadır. Maslow'a göre ihtiyaçlar sınırsızdır ve kişinin bir ihtiyacı giderildikten sonra başka ihtiyacı ortaya çıkar. Giderilmemiş ihtiyaç birey için büyük bir motivasyon kaynağıdır, çalışanı motive eder, çalışan henüz elde edemediklerine büyük ilgi duyar. Ancak, ihtiyaç giderildikten sonra ihtiyaca yönelik motivasyon, davranışlar üzerindeki belirleyici etkisini kaybeder (Maslow, 1943; Akt., Örücu, vd., 2006, s. 42).

Maslow, teorisinde, ihtiyaçları; fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, takdir ve saygı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak beş temel sınıfa ayırmıştır (Dereli, 1995, s. 154-155). Son dönemlerde sosyal psikologlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin yeniden incelenerek çeşitli nedenlerle bu hiyerarşinin basamak sayısının artırılmasını, "bilme ve anlama" ve "estetik" ihtiyaçların da olması gerektiğini öne sürmüşlerdir (İnceoğlu, 2004; Akt., Omay, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s. 233-234).



Şekil 1. Maslow'un geliştirilmiş ihtiyaçlar teorisi
Kaynak: Ercoşkun, Nalçacı, 2005, s. 363' den uyarlanmıştır.

İhtiyaçlar hiyerarşisi; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, yakınlık- sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı, bilme- tanıma ihtiyacı; estetik ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme biçiminde olduğunu belirtmiştir. İhtiyaçlar aşağıdan yukarı doğru basamaklar halinde gelişmektedir. Bir basamaktaki ihtiyaçlar giderilmeden, bir sonraki basamaktaki ihtiyaçlar motivasyon yönünden önem kazanmaz. Bir başka deyişle fizyolojik ihtiyaçlar giderilmeden güvenlik ihtiyacı hissedilemez, fizyolojik ihtiyaçlar giderildiğinde ancak güvenlik ihtiyacı motivasyon kaynağı olarak görülebilmektedir

(Paksoy, 2009, s. 91; Akt., Örücü, vd., 2006, s. 42). Maslow'un kuramından sonra en iyi bilinen motivasyon kuramı olarak kabul edilen Herzberg'in "Çift faktör Kuramı / Motivasyon – Hijyen Kuramı" gelmektedir (Hitt vd. 1989; Akt., Gökçe, Şahin, Bulduklu, 2010, s. 236).

2.4.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg kuramında, iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki üzerinde durmuştur. Hodgetts işin kendisi ile ilgili faktörlerin, iş tatmini ve verimliliğin yükselmesi üzerinde pozitif etkileri olduğunu savunmuştur (Gökçe, Şahin, ve Bulduklu, 2010, s. 236).

Bu kurama göre, iş tatmininin iki ayrı boyutu vardır. 1969 yılında Herzberg tarafından ortaya konulan çift faktör kuramı, çalışanların doyumunu sağlayan, motive edici (içsel) faktörler olarak nitelendirilen başarı, sorumluluk, ilerleme olanakları, geri bildirim ve işin kendisi gibi güdüleyici faktörler ile hijyen (dışsal) faktörler olarak nitelendirilen ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, şirket politikası, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, denetim kalitesi, yönetim gibi, doyumsuzluğa neden olan faktörler olarak belirtilmektedir (Gökçe, Şahin, Bulduklu, 2010, s. 237).

Herzberg'e göre; koruyucu faktörler iş tatminini sağlamamakla birlikte, iş tatminsizliğini önlemektedir. Güdüleyici faktörler doğrudan işin içeriğine yöneliktir. Hijyen faktörler ise, işin çevresi ile ilgilidir. İşletme yöneticilerinin, iş görenlerin güdülenmesinde, ücret arttırma, yan ödemeler, teşvik primleri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi faktörlerin etkili olmadığı genel kabul görmektedir. Herzberg, yine de paranın önemli olduğu, ancak motive etmediği görüşündedir (Gökçe, Şahin, ve Bulduklu, 2010, s. 238).

2.4.3. Mc. Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı

Mc.Clelland diğerlerinden farklı olarak gereksinimlerin öğrenmeyle sonradan elde edileceğini savunur (Paksoy, 2002; Akt. Örücü, Yumuşak, Bozkır, 2006, s.42).

Bu teoriye göre, birey üç grup gereksinimin etkisi altında davranış gösterir.

1. İlişki kurma gereksinimi; gruba katılma, sosyal ilişkiler kurma,
2. Güç kazanma gereksinimi; diğerlerini etki altına alma isteği
3. Başarma gereksinimi; amaca ulaşmak için yetenek ve bilgi kullanma.

2.4.4. Beklenti Teorisi Daniel Kahneman ve Amos Tversky

Motivasyonu açıklarken tatmin kavramını kullanmışlardır. Eroğlu (2000)'de, beklenti teorisine göre motivasyonun, çalışanın dl isteme derecesine ve bekleyiş derecesine bağlı olduğunu bildirmiştir. Beklenti teorisi iki yönden eleştiri almıştır. Birincisi teorinin anlaşılması güç, karmaşık bir modelleme ile açıklanmasından dolayı denenmesinde oluşan güçlük; ikincisi ise, bireylerin davranış göstermeden önce çok ayrıntılı ve mantıklı düşünce içinde olduğunun varsayılmasıdır. Ancak, diğer teoriler gibi beklenti teorisi de iş tatminini doğrudan konu edinen teori değil, motivasyon sürecini açıklarken tatmin kavramından yararlanmaktadırlar (Yüksel, 2005, s. 294).

2.4.5. Hackman ve Oldham İş zellikleri Modeli

Hackman ve Oldham geliştirmiş olduğu “İş zellikleri Modeli” ile iş tatminini değişik bir bakış açısıyla değerlendirmiştir. Çekirdek iş özellikleri, kritik psikolojik durumlar ve etkiler arasında ilişkiler olduğu varsayımını temel almıştır. Amacı, beceri eitliliği, görevin kimliği, görevin önemi, özerklik, geri bildirim gibi çekirdek iş boyutları ve kritik psikolojik durumları belirlemektir. Kritik durumlar, işin anlamlılığı, iş sorumluluğu, işin sonuçlarından bilgi edinme ise, yüksek içsel motivasyon, yüksek performans, yüksek iş tatmini, azalan devamsızlık ve iş gücü devrine olanak sağlamaktır (Hackman ve Oldham, 1980; Akt., Yüksel, 2005, s. 295).

2.4.6. Price ve Mueller

İş tatminini doğrudan ve sistematik açıdan inceleyen Price-Mueller modeli dokuz dışsal değişken içeren ve iş tatminini bu değişkenlerle açıklamaya geniş açıdan ele alan bir çalışma özelliğindedir. Modelde iş tatminini belirlediği varsayılan değişkenler; işin rutinliği, merkezileşme, bütünleşme, adalet, iletişim, ilerleme fırsatları ve uzmanlaşmadır. Modelde işin rutinliği, aşırı iş yükü ve merkezileşme, iş tatminini negatif yönde, iletişim değişkeni ile beraber diğer değişkenlerin ise, olumlu yönde etkilediği varsayılmıştır (Agho vd. 1993; Akt., Yüksel, 2005, s. 295).

Hackman ve Oldham'ın (1975, s.161), modelinde yer alan geri bildirim, eitlilik ve özerklik faktörleri, Price- Mueller modelinde iletişim, rutinleşme ve merkezileşme olarak yer almıştır. Ayrıca iş tatminini çevresel etkilerin dışında bırakılması, olumlu, olumsuz duyuruşallığın iş tatminin belirlenmesinde önemsenmemiş

olması, ve ayrıca, stres verici değişkenler ile, sosyal destek verici değişkenler arasındaki etkileşimin es geçilmiş olması eleştirilmiştir (Agho vd., 1993; Akt., Yüksel, 2005, s. 295).

2.5. Türkiye’de ve Dünya’da İş Tatminine İlişkin Görüşler

İş, birey için sosyal bir gereksinim olmasının yanı sıra, kişiliğini de şekillendiren belirleyici bir güçtür, bu sebepten dolayı da iş tatmini örgütsel araştırmalarda büyük yer bulmuş bir kavramdır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 204). İş tatmini ve çeşitli örgütsel faktörler arasındaki ilişki pek çok sayıdaki araştırmaların konusu olmuştur. Türkiye’ de ve dünya da iş tatmine ilişkin görüşlerden bazıları;

- Burke ve Wilcox, iş tatmin düzeyi ile çalışanların üstleri arasındaki açık iletişim derecesinin aynı yönlü ilişki gösterdiğini ifade etmiştir (Burke ve Wilcox, 1969; Akt., Yüksel, 2005, s. 292).
- Samadov (2006); iş tatmini sağlayan, çalışanların beklentilerini karşılayabilen örgütlerin, çalışan eksikliği duymadıklarını, çalışanların devamlılık gösterdiğini, iş tatmini sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise tersi durumla karşılaştıklarını, buna bağlı olarak, işletmeler açısından önemli olan verimliliğin düştüğünü belirtmektedir. Bu nedenle örgütlerin, iş görenlerden etkili bir biçimde yararlanılmasının yanında çalışanların isteklendirilmesi ve korunmaları önemli bir konudur, demiştir (Samadov 2006; Akt., Üngüren, Doğan, Özmen, Tekin, 2010, s. 2925-2926).
- Ford, iş tatmini, çalışanın bedeni olduğu kadar ruhuyla da iş yerinde olmasıdır şeklinde belirtmiştir (Ford, 1969; Akt. Silah, 2001, s. 102); Hackman ve Oldham, (1975) iş tatmini, çalışanın genel olarak işinden ve işin temel özelliklerinden (iş güvenliği, otonomi, ücret ve kişisel gelişim için fırsatlar) ne derece memnun olduğudur ; Argyle, iş tatmini, huzurun üç önemli (Mutlu bir evlilik, aile ve iş tatmini) işaretlerinden biridir, (Argyle, 1989; Akt. Clark, 1997); Benton ve Halloran (1991):iş tatmini, kişinin kendi değer sistemine ve işine karşı olan tutumlarına bağlı olarak geliştirdiği kişisel bir tutumdur;.Berry (1997); iş tatmini, kişinin çalışma ortamına karşı geliştirdiği reaksiyonudur; Singh vd. iş tatmini, kişinin işine karşı duyduğu pozitif düşünceleridir (Singh vd. 2004; Akt., Çarıkçı ve Oksay, 2004, s. 158-159).

- Yılmaz (2005), İş tatmini çalışanların yaptığı işlerden, kurumlarından ve yönetim anlayışından duydukları memnuniyet derecesidir, şeklinde tanımlamıştır (Yılmaz, 2005; Akt., Korkmaz, Yücel, 2015, s. 2).
- Schnieder ve Snyder iş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş şartlarına yönelik algularına ilişkin geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schnieder ve Snyder 1975; Akt., Çekmecelioğlu, 2005, s. 28).
- Luthans (1995); kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur” biçiminde tanımlamaktadır.
- Piyal, Çelen, Şahin, Piyal iş tatminini; “işçinin işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımı ya da duygulanımsal yanıtıdır”; yani işiyle ilgili tutumdur, şeklinde ifade etmişlerdir (Piyal, vd., 2000, s. 242).
- Dil (2005, s. 62) iş tatminini: bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, buna kavuşamamak hayal kırıklığı yaratır. Düşük iş tatmini, moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma yol açar (Üngüren, vd., 2010, s. 2925).
- Mrayyan, İş tatmini çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunu”, demiştir (Mrayyan, 2005; Akt., Korkmaz ve Yücel, 2015, s. 2).
- Akıncı (2002), İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur ifade etmiştir.
- Dönmez (2008, s. 30- 31) iş tatmini dinamik bir kavramdır. Bir kez tatminin sağlanması seviyesinin sürekli aynı düzeyde tutulacağı anlamına gelmez. Çabuk elde edilebileceği gibi çok çabuk biçimde de iş tatminsizliğe dönüşebilir.
- Çarıkçı, Oksay, (2004, s. 159)’ te yaptığı çalışmada: I. Dünya savaşı yıllarında F. Taylor tarafından ilk iş tatmini araştırmalarının yapıldığı söylenmektedir. Bu araştırmalarda, bilimsel yönetim ilkelerinin uygulanmasıyla (örneğin ücretin arttırılması) iş tatmininin gerçekleşeceği ileri sürülmüş, çalışanların sosyal gereksinimleri büyük ölçüde ihmal edilmiş olduğu, belirtilmiştir. Daha sonraları, 1927 yılında başlatılan; 12 yıl deneyler dizisi şeklinde gerçekleştirilen ve davranışsal (Neoklasik) yaklaşımın temelini oluşturduğu söylenen Hawthorne çalışmaları sonucunda ise, önceki görüşün aksine, iş tatmini olgusunun çalışanın sosyal yönleriyle birlikte ele alınması

sonucunda gerekleŖebileceęi vurgusu yapılmıŖtır, ifadelerine yer vermiŖtir. Klasik yaklaŖım ve Neoklasik yaklaŖımın etkisiyle iŖ tatmini teorileri, genel olarak motivasyon kavramı çerçevesinde içerik (kapsam) ve süreç teorileri olmak üzere iki gruba ayrılmıŖtır. Kapsam teorileri temelde, ‘neyin’ motive ettiği üzerinde dururken; süreç teorileri ise, davranıŖın nasıl motive edildiği üzerinde durmaktadır (Tosi ve Mero; Akt., arıkcı, Oksay, 2004, s. 159). Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarŖisi, Alderfer’in ERG teorisi ve Herzberg’in çift faktör teorisi, içerik teorilerinin güçlü savunucuları arasındayken; Vroom’un bekleyiŖ teorisi, Lawler ve Porter’in geliŖtirilmiŖ beklenti kuramı, eŖitlik kuramı ve amaç teorisi de süreç teorilerinin güçlü savunucularındandır (arıkcı, Oksay, 2004, s. 159).



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

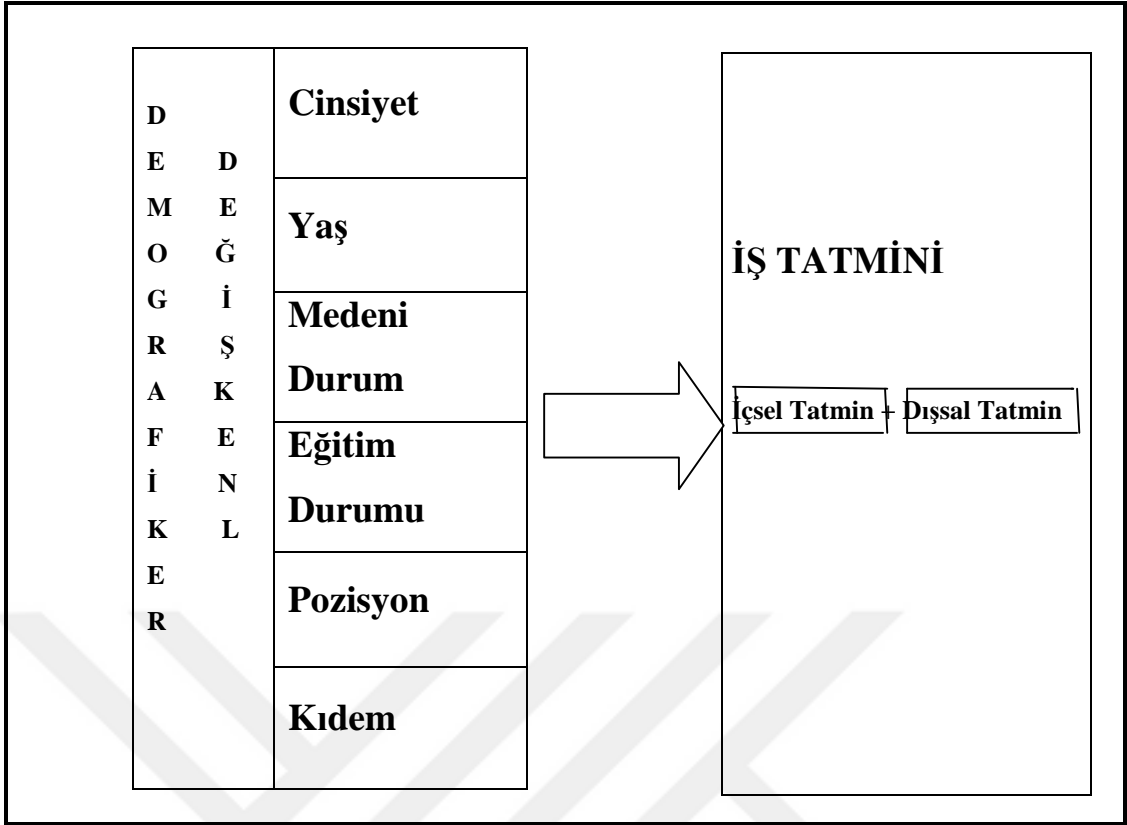
Araştırmanın amacı, çalışanların demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon ve kıdemi) iş tatmini üzerinde fark yaratıp yaratmadığının incelenmesidir.

Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Bu çalışma, Hatay-Dörtyol bölgesinde faaliyet gösteren 12 demir-çelik fabrikası içinden ikinci en büyük bir demir-çelik fabrikasında yapılmıştır. Çalışma, bir demir-çelik fabrikasının üretim bölümü çalışanlarından toplam 296 kişiden rastgele örneklem yöntemi ile oluşturulan 120 katılımcıya 20 maddelik Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) ve demografik bilgiler anketi uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kesitsel olup nicel bir çalışmadır. Çalışmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Popülasyondan rastgele örneklem ile oluşturulan veriler SPSS 20.00 demo paket programında Student T- Testi ve Anova Testi ile analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelini, bağımsız değişken olarak alınan çalışanların 6 demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, kıdem)'in bağımlı değişkeni oluşturan “içsel tatmin”, “dışsal tatmin” ve “ genel iş tatmini” üzerinde fark yaratıp yaratmadığının incelenmesi şeklinde oluşturulmuştur



Şekil 2. Araştırmanın modeli

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Türkiye Cumhuriyeti'nde bulunan 34 demir-çelik şirketinin Hatay- Dörtyol bölgesinde faaliyet gösteren 12 demir çelik şirketleri arasında, 16.7 milyon toplam çelik üretimi ile ülkenin en fazla çelik üretiminin yapıldığı yer olan Hatay- Dörtyol bölgesindeki, ikinci büyük bir demir çelik şirketinin üretim bölümüdür (Harita).

Bu araştırmanın örnekleme, şirketin iş yükünü ve sorumluluğunu en üst düzeyde taşıyan çalışanların üretim biriminde olması nedeniyle, halen üretim biriminde çalışan 296 kişiden, rastgele örneklem yöntemi ile seçilmiş 120 katılımcıdan oluşmuştur.



Kaynak: Çelik Haritası - Türkiye Çelik Üreticileri Derneği, 25.04. 2018 (saat: 17:37)

3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedürü)

Gereken kurumlardan izinler alınmış, araştırmanın modeli ve örnekleme belirlendikten sonra, demografik bilgiler formu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği örneklemeindeki kişi sayısı kadar çoğaltılmış, katılımcılara dağıtıldıktan sonra, tamamen gönüllülük esasına dayandığı konusunda açıklama yapılarak, kendilerine uygun gelen seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Anketler doldurulduktan sonra toplanmış, kodlanarak veriler SPSS 20,00 demo paket programına girilmiş ve analiz edilmiştir.

3.5. Veri Toplam Araçları

Araştırmadaki veriler, demografik bilgiler anketi ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

3.5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliği

Araştırma kapsamında çalışanların iş tatminlerini ölçmek için, yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0.77'dir.

Bu çalışmanın analizinde kullanılan SPSS 20.00 demo paket programında ölçek sorularına ilişkin yapılan güvenirlik analiz sonuçlarına göre Cronbach Alpha değeri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1

Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi

Ölçek	Cronbach Alpha	Soru Sayısı
Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Total)	0,938	20
İçsel doyum	0,917	12
Dışsal doyum	0,836	8

Araştırmalarda, temel problemlerinin başında ölçek güvenirliğinin sağlanıp sağlanmadığı gelmektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin önceden güvenirliğini test etmek amacıyla, maddelerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı değeri hesaplanarak incelenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı değeri, ölçeğin test puanları arasındaki iç tutarlılığının bir ölçüsüdür ve 0.70 üzeri değerler test güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2007, s. 123-124).

Bu bilgiler ışığında, elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri, bütün ölçekte 0,938 olan değer, bu ölçeğin yüksek güvenirliğinin olduğunu gösterir. Ayrıca alt ölçeklerden içsel doyum için Cronbach Alpha değeri; 0,917, dışsal doyum için Cronbach Alpha değeri; 0,836 olması, çalışmada kullanılan ölçeğin yüksek güvenirliğinin olduğunu gösterdiğini söylenebilir.

3.5.2. Demografik Bilgiler Formu

Anket formu, iş görenlerin demografik özelliklerini belirlemek için “cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, pozisyon, kıdem” olmak üzere toplam 6 değişkenden oluşmaktadır. Bu bölümdeki bireysel özelliklerin çalışanın iş tatmini üzerinde fark yaratıp yaratmadığına bakılmıştır.

3.5.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Akademik çalışmalarda iş görenlerin iş tatminlerini ölçmek için en çok tercih edilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ), 100 maddeli uzun versiyonu ile 20 maddeli kısa formuyla iki farklı şekilde oluşmaktadır. Bu çalışmada kısa formda oluşturulan 20

maddeli ölçek kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin ölçeği, dışsal, içsel ve ikisinin toplamından oluşan genel tatmini düzeyini belirleyici özelliklere sahip iki faktörden oluşmaktadır (Weiss vd. 1967; Akt., Karadağ vd. 2009).

Ölçekte, esas olarak iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmekte ve 20 farklı boyutta iş tatmini ölçülmektedir. Bunlar; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardımdır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ), “1” ile “5” arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında “hiç memnun değilim” 1 puan, “memnun değilim” 2 puan, “kararsızım” 3 puan, “memnunum” 4 puan, “çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Puan arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20 ile 100’dür. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleme özelliklerine sahip 20 maddeden oluşmuştur.

İçsel doyum, iç doyum ile ilgili parametreler; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma ve takdir edilme, işin kendisi, yükselme ve terfi, işin sorumluluğuna bağlı görev değişikliği gibi, işin içsel niteliğine yönelik tatminle ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların 12’ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir. Dışsal doyum, dış doyum ile ilgili parametreler; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma şartları, ücret gibi işin çerçevesine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların 8’e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunmaktadır. Genel doyum, ölçekte bulunan bütün maddeleri içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Tatmin Ölçeğine, katılımcılardan alınmak üzere cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, yaş, kıdem gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.

Analizlerde cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, pozisyon (unvan) ve iş deneyimi (kıdem), değişkenleri kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeni erkek ve kadın olmak üzere iki grup altında toplanmıştır. Medeni durum değişkeni evli, bekar, dul veya boşanmış olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Yaş değişkeni açık uçlu olarak belirlenmiştir. Pozisyon (unvan) değişkeni ise, yönetici beyaz yaka, çalışan mavi yaka, çalışan beyaz yaka olarak üç grupta toplanmıştır. İş deneyimi (kıdem) yıl olarak açık

uçlu soru şeklinde belirlenmiştir. Eğitim durumu değişkeni ile ilgili olarak, İlkokul, Ortaokul, Lise, Üniversite, Yüksek Lisans ve üzeri olarak beş grup belirlenmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Çalışmanın amacı doğrultusunda, katılımcılardan elde edilen veriler kodlanarak çözümlenmesi için, SPSS 20,00 demo paket programına girilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde parametrik test tekniklerinden yararlanılmıştır. Veri analizleri, içsel doyum puanı, iç doyum ile ilgili parametreler; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden elde edilen toplam puan üzerinden, dışsal doyum puanı, dış doyum ile ilgili parametreler; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerden elde edilen toplam puan üzerinden, genel doyum puanı ise, ölçekte bulunan bütün maddelerden elde edilen toplam puan üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ölçek puanlarının bağımsız değişkenler olan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, pozisyon ve kıdemine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için Student t-testi ve Anova testi uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde, istatistiksel anlamlılıkta $p<0.05$ esas alınmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, ölçek ve anket yoluyla toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara, bulgulara yönelik açıklamalara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. İş Görenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Cinsiyet değişkenine göre, (%90,65) n=97 erkek, (% 9,35) n=10 kadın olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Yaş değişkenine göre çalışanların, (%36.44) n=39'u 30 ve 30 yaş altı, (%41.12) n= 44'ü 31 ve 35 yaş, (% 22.42) n=24'ü 36 ve üzeri yaş aralığındadır.

Medeni durum değişkenine göre (%71,96) n=77'si evli, (28.03) n=30 bekar bulunmuştur, dul veya boşanmış bulunmamaktadır.

Eğitim durumu değişkenine göre, (37.38) n=40'ı lise, (% 57) n=61'i üniversite, (% 5.60) n=6'sı yüksek lisans ve üzeri bulunmuş, ilkokul ve ortaokul düzeyinde bulguya rastlanmamıştır.

Pozisyon değişkenine göre, (%7.47) n=8'i yönetici beyaz yaka, (%30.84) n=33'ü çalışan mavi yaka, (%61,68) n= 66'sı çalışan beyaz yaka bulunmuştur.

Kıdem değişkenine göre çalışanların (%53, 27) , n=57'si 1 – 5 yıl arası, (% 46,73) n=50'si 6 yıl ve üzeri çalışmış olarak bulunmuştur.

Tablo 2

Çalışanların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	97	90.65
	Kadın	10	9.35
	Toplam	107	100.0
Yaş	30 yaş ve altı	39	36.44
	31- 35 yaş	44	41.12
	36 yaş ve üzeri	24	22.42
	Toplam	107	100.0
Medeni Durum	Evli	77	71.96
	Bekar	30	28.03
	Toplam	107	100.0
Eğitim Durumu	Lise	40	37.38
	Üniversite	61	57.00
	Yüksek Lisans ve üzeri	6	5.60
	Toplam	107	100.0
Pozisyon (Statü)	Yönetici-Beyaz Yaka	8	7.47
	Çalışan-Mavi Yaka	33	30.84
	Çalışan-Beyaz Yaka	66	61.68
	Toplam	107	100.0
Kıdem (İş deneyimi)	1-5 yıl arası	57	53.27
	6+ yıl çalışan	50	46.3
	Toplam	107	100.0

4.2. İş Tatminin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Bir işletmede çalışan bireylerin performansları, işe ilişkin tutum ve davranışları, işlerinden aldıkları haz, kısaca iş tatminleri üzerinde etkili olduğu düşünülen pek çok faktörler yanında bireysel özellikler dikkati çekmektedir. Yapılan alan yazın taramalarında da görüldüğü üzere bireysel özelliklerin başında demografik özellikler gelmektedir. Çalışanların “cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, pozisyon, kıdem ve çalışılan birim” gibi demografik özelliklerinin, başarı, karar verme özgürlüğü, tanınma ve takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı

görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine yönelik tatminkarlıkla ilgili ögeler ile işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma şartları, ücret gibi işin çerçevesine ait dışsal ögeler üzerinde fark yaratıp yaratmaması durum değerlendirmeleri bu bölümde sunulmuştur.

4.2.1. Cinsiyete Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

Tablo 3'te içsel, dışsal ve toplam ölçek puanlarının erkek ve kadınlardaki ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3

Cinsiyete Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

	Erkek (n=97)	Kadın (n=10)	p
	Ort ± s. sapma	Ort ± s. sapma	
İçsel	44.72 ± 8.70	38.50 ± 7.56	0.032
Dışsal	30.04 ± 5.51	28.10 ± 4.48	0.284
Total	74.76 ± 13.59	66.60 ± 11.48	0.070

İçsel ölçek ortalama puanı erkeklerde 44.72, standart sapma puanı 8.70 iken, bu puan kadınlarda 38.50 ortalama puan, 7.56 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Buradan bu iki değer arasındaki farklılığa Student T-Testi ile bakılmış, iki ölçek puanı arasındaki farklılık istatistik açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0. 032).

Tablo 3'te, dışsal ölçek ortalama puanı erkeklerin 30.04, standart sapma puanı 5.51 iken, kadınlarda dışsal tatmin 28.10 ortalama puan, 4.48 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Dışsal tatmin puanlarının erkekler ve kadınlar arasında farklılık gösterip göstermediğine Student T-Testi ile bakılmış, farklılık göstermediği ve bu farklılığın istatistik açıdan anlamlı olmadığına karar verilmiştir (P=0. 284).

İçsel- dışsal puanların toplamı olan genel ölçek puanı, erkeklerde 74.76 ortalama puan, 13.59 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu puan kadınlarda ise, 66.60 ortalama puan, 11.48 standart sapma puan olarak bulunmuştur.

Bu iki değer arasındaki farklılığa Student T-Testi ile bakılmış, elde edilen bulgunun istatistik açıdan kadınlar ve erkeklerde farklı olmadığına karar verilmiştir ($p=0.070$).

4.2.2. Yaş Gruplarına Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

Tablo 4'te içsel, dışsal ve toplam ölçek puanlarının her yaş grubundaki ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4

Yaş Gruplarına Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

	30 yaş altı (n=39)	31-35 yaş (n=44)	36 ve üzeri (n=24)	p
	Ort \pm s. sapma	Ort \pm s. sapma	Ort \pm s. sapma	
İçsel	43.18 \pm 9.81	44.82 \pm 8.43	44.46 \pm 7.69	0.686
Dışsal	29.54 \pm 6.08	30.34 \pm 4.98	29.50 \pm 5.29	0.750
Total	72.72 \pm 15.25	75.16 \pm 12.71	73.96 \pm 12.55	0.720

İçsel lek 30 yaş ve altı olan çalışanlarda 43.18 ortalama puan, 9.81 standart sapma puanı, 31-35 yaş olanlarda 44.82 ortalama puan, 8.43 standart sapma puan, 36 ve üzeri olanlarda 44.46 ortalama puan, 7.69 standart sapma puan olarak bulunmuştur.

Bu üç değer arasındaki farklılığa Anova testi ile bakılmış ve her yaş grubunda içsel ölçek puanlarının istatistik açıdan farklı olmadığına karar verilmiştir ($p=0.686$).

Dışsal lek puanı, 30 yaş ve altı olanlarda 29.54 ortalama puan, 6.08 standart sapma puan, 31-35 yaş aralığında olanlar 30.34 ortalama puan, 4.98 standart sapma puan, 36 ve üzeri yaşta olanların ortalama puanları 29.50, standart sapma puanları da 5.29 olarak bulunmuştur.

Bu üç değer arasındaki farklılığa Anova testi ile bakılmış, her yaş grubunda dışsal ölçek puanlarının istatistik açıdan farklı olmadığına karar verilmiştir ($p=0.750$).

İçsel- dışsal puanların toplamı olan genel ölçek puanı, 30 yaş ve altı olanlarda 72.72 ortalama puan, 15.25 standart sapma puan, 31-35 yaş aralığında olanlarda 75.16 ortalama puan, 12.71 standart sapma puan, 36 ve üzeri olanlarda 73.96 ortalama puan, 12.55 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu üç değer arasındaki farklılığa Anova

testi ile bakılmış, her yaş grubunda toplam puanlarının istatistik açıdan farklı olmadığına karar verilmiştir ($p=0.720$).

Tabloya bakıldığında, içsel tatmin puanları, dışsal tatmin puanları ve genel iş tatmin puanları aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı gözlenmektedir.

4.2.3. Medeni Duruma Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

Tablo 5'te içsel, dışsal ve toplam ölçek puanlarının medeni durumu evli ve bekarlardaki ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 5

Medeni Durum Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

	Evli (n= 77)	Bekar (n= 30)	p
	Ort ± s. sapma	Ort ± s. sapma	
İçsel	45.01±8.94	41.90±7.97	0,099
Dışsal	30.10±5.85	29.23±4.1	0.395
Total	75.12±14.22	71.13±11.33	0.135

Tablo 5'te içsel, dışsal ve toplam ölçek puanlarının evli ve bekarlardaki ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. İçsel ölçek ortalama puanı evlilerde 45.01, standart sapma puanı 8.94 iken, bu puan bekarlar da 41.90 ortalama puan, 7.97 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Buradan bu iki değer arasındaki farklılığın testine Student T-Testi ile bakılmış, iki ölçek puanı arasındaki farklılık istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.099$).

Tablo 5' te, dışsal ölçek ortalama puanı evlilerin 30.10, standart sapma puanı 5.85 iken, bekarların dışsal tatmin 29.23 ortalama puan, 4.21 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Dışsal tatmin puanlarının evliler ve bekarlar arasında farklılık gösterip göstermediğine Student T-Testi ile bakılmış, farklılık göstermediği ve bu farklılığın istatistik açıdan anlamlı olmadığına karar verilmiştir ($P=0.395$).

İçsel- dışsal puanların toplamı olan genel ölçek puanı, evlilerde 75.12 ortalama puan, 14.22 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu puan bekarlarda ise, 71.13 ortalama puan, 11.33 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu iki değer arasındaki

farklılığın testine Student T-Testi ile bakılmış, evli ve bekarlardaki toplam puanın ortalamasının farklılığın istatistik açıdan anlamlı olmadığına karar verilmiştir ($p=0.135$).

Tablo 5'e bakıldığında, içsel tatmin puanları, dışsal tatmin puanları ve genel iş tatmin puanları aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı gözlenmektedir.

4.2.4. Eğitim Duruma Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

Tablo 6'da çalışanların, içsel, dışsal ve toplam ölçek puanlarının eğitim durumuna göre, lise mezunu, üniversite mezunu ve yüksek lisans ve üzeri yapmış olanların ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 6

Eğitim Durumuna Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırılması

	Lise Mezunu (n= 40)	Üniversite Mezunu (n= 61)	Yüksek lisans ve üzeri Mezunu (n= 6)	p
	Ort ± s. sapma	Ort ± s. sapma	Ort ± s. sapma	
İçsel	45.48 ± 8.34	43.00 ± 9.00	46. 83 ± 8.52	0.285
Dışsal	30. 93 ± 4.93	29.16 ± 5.63	29. 83 ± 6.46	0.284
Total	76.40 ± 12.63	72.16 ± 13.97	76. 67 ± 14.92	0.275

İçsel ölçek ortalama puanı liselerde 45.48, standart sapma puanı 8.34, üniversitelilerde 43.00 ortalama puanı, 9.00 standart sapma puan, yüksek lisans ve üzeri olanlarda 46.83 ortalama puan, 8.52 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Buradan bu üç değer arasındaki farklılığa Anova testi ile bakılmış, üç ölçek puanı arasındaki farklılık istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.285$).

Yine tablo 6' da, dışsal ölçek ortalama puanı liselerde 30.93, standart sapma puanı 4.93, yüksek lisans ve üzeri olanlarda dışsal tatmin 29.83 ortalama puan, 6.46 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Dışsal tatmin puanlarının lise mezunu, üniversite mezunu ve yüksek lisans ve üzeri olanlar aralarında farklılık gösterip göstermediğine Anova testi ile bakılmış, üç ölçek puanı arasındaki farklılık istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.284$).

İçsel ve dışsal puanların toplamı olan genel ölçek puanı, liselerde 76.40 ortalama puan, 12.63 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu puan üniversitelerde, 72.16 ortalama puan, 13.97 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Yüksek lisans ve üzeri olanlarda ise bu puan 76.67 ortalama, 14.92 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu üç ölçek puanı arasındaki farklılık istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.275$).

4.2.5. Pozisyon Durumlarına Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

Tablo 7’de araştırmaya katılım sağlayan çalışanların iş tatmin düzeylerinin iş yerindeki pozisyon değişkenine göre (yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka, çalışan beyaz yaka) farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Tablo 7

Pozisyon Durumlarına Göre İş Görenlerin İç-Dış ve Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

	Yönetici – Beyaz Yaka (n=8)	Çalışan -Mavi Yaka n=33)	Çalışan –Beyaz Yaka (n=66)	p
	Ort ± s. sapma	Ort ± s. sapma	Ort ± s. sapma	
İçsel	43.12 ± 7.80	41.45 ± 7.64	45.24 ± 9.19	0.102
Dışsal	28.37 ± 6.41	28.90 ± 4.69	30.52 ± 5.63	0.280
Total	74.50 ±13.48	70.36 ± 11.81	75.75 ± 14.22	0.176

Tablo 7’de görüldüğü üzere, içsel iş tatmin yönetici- beyaz yaka olanlarda 43.12 ortalama puan, 8.34 standart sapma puan, çalışan- mavi yaka 41.45 ortalama puan, 7.64 standart sapma puan, çalışan-beyaz yaka olanlarda 45.24 ortalama puan, 9.19 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Buradan bu üç ortalama arasındaki farklılığa Anova testi ile bakılmış, üç ölçek puanı arasındaki farklılık istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.102$).

Tablo 7’de, dışsal ölçek ortalama puanı yönetici-beyaz yaka 28.37, standart sapma puanı 6.41, çalışa-mavi yaka olanlarda dışsal tatmin 28.90 ortalama puan, 4.69 standart sapma puan, çalışan-beyaz yaka olanlarda dışsal tatmin 30.52 ortalama puan, 5.63 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Dışsal tatmin puanlarının yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka ve çalışan-beyaz yaka olanların aralarında farklılık gösterip

göstermediğine Anova testi ile bakılmış, farklılık göstermediği ve bu farklılığın istatistik açıdan anlamlı olmadığına karar verilmiştir ($p=0.280$).

İçsel ve dışsal puanların toplamı olan genel ölçek puanı, yönetici beyaz yaka olanlarda 74.50 ortalama puan, 13.48 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu puan çalışan mavi yakalarda, 70.36 ortalama puan, 11.81 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Çalışan–beyaz yaka olanlarda ise bu puan 75.75 ortalama puan, 14.22 standart sapma puan olarak bulunmuştur. Bu üç grup arasındaki ortalama farklılığa Anova testi ile bakılmış, elde edilen ortalama farklılığının istatistik açıdan anlamlı olmadığına karar verilmiştir ($p= 0.176$).

4.2.6. Kıdemine Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

Tablo 8

Kıdemine Göre İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Ortalama Karşılaştırması

	0-5 yıl arası çalışan	6+ yıl çalışan	
	(n = 57)	(n = 50)	p
	Ort ± s. sapma	Ort ± s. sapma	
İçsel	44.14 ± 8.95	44.14 ± 8.62	1.00
Dışsal	30.17 ± 5.70	29.50 ± 5.14	0.524
Toplam	74.32 ± 14.08	73.64 ± 13.10	0.799

Tablo 8'a bakıldığında, 0-5 yıl arası çalışanların, içsel tatmin 44.14 ortalama puan, 8.95 standart sapma puan, iken bu puan 6 ve üzeri yıl çalışanlarda, 44.14 ortalama puan, 8.62 standart sapma puan bulunduğu görülmektedir. Bu iki ortalama değer arasındaki farklılığa Student T-Testi ile bakılmış ve iki grup arasındaki içsel ölçek puanı ortalaması bakımından anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır ($p=1.00$).

Aynı tabloda dışsal tatmin düzeylerinin, 0-5 yıl arası çalışanlarda 30.17 ortalama puan, 5.70 standart sapma puan iken, 6 yıl ve üzeri çalışanlarda, 29.50 ortalama puan, 5.14 standart sapma puan olarak tespit edildiği görülmektedir. Bu iki ortalama değer arasındaki farklılığa Student T-Testi ile bakılmış elde edilen farklılığın istatistik açıdan anlamlı olmadığına karar verilmiştir ($p=0.524$).

Genel ölçek toplam puanının kıdem 0-5 yıl arası çalışanlarda, 74.32 ortalama puan, 14.08 standart sapma puan iken, 6 ve üzeri yıl çalışanlarda 73.64 ortalama puan,

13.10 standart sapma puan bulunmuştur. Her iki ortalama değeri arasındaki farklılığa student t- testi ile bakılmış ve farklılık istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.799$). Bu bulguya göre çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmin düzeylerinin kıdem durumuna göre farklılık göstermediği ifade edilebilir.

4.2.7. İş Görenlerin Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 9

İş Görenlerin Genel İş Tatmin Düzeylerinin Ölçek Ortalamaları

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İçsel	107	12.00	60.00	44.1402	8.76038
Dışsal	107	8.00	39.00	29.00	5.43651
Toplam	107	20.00	99.00	74.0000	13.57439

Tablo 9'a bakıldığında toplam iş görenlerin, içsel tatmin düzeylerinin minimum (12.00) puan, maksimum (60.00) puan, ortalama (44.14) puan ve standart sapma puanının ise (8.760) olduğu gözlenmektedir. Toplam iş görenlerin dışsal tatmin düzeylerinin minimum (8.00) puan, maksimum (39.00) puan, ortalama (29.00) puan standart sapma puan (5.436) olduğu görülmektedir.

Toplam iş görenlerin (20.00) minimum puan, (99.00) maksimum puan, (74.00) ortalama puan ve (13.574) standart sapma puan yapılan analiz sonucu bulunmuştur.

4.3. Hipotezlerin Sınanması

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon ve kıdem değişkenlerinin iş tatmini üzerinde fark yaratıp yaratmadığına, uygulanan Student T-Testi ve Anova testi ile bakılmıştır.

Verilerin analizi yapılırken ölçekteki beş likertten elde edilen bulgular genel iş tatmin ölçüsü olarak kullanılmış, toplam puanlar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. İçsel tatmin puanları, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerinden elde edilen puanlar üzerinden, dışsal tatmin puanları, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden elde edilen puanlar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmaya katılan gruptaki çalışanların, içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel iş tatmin düzeyinin cinsiyet değişkenine göre, anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla yapılan Student T-Testi sonucunda içsel tatmin

düzeyinde grup ortalamalarındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p=0.032$). Dolayısıyla Hipotez1b araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir, Hipotez1a desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan gruptaki çalışanların dışsal tatmin düzeyinin, cinsiyet değişkenine göre, anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla yapılan Student T-Testi sonucunda grup ortalamaları bakımından fark anlamlı bulunmamıştır ($p=0.284$). Dolayısıyla Hipotez2a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez2b desteklenmemiştir. Kadın ve erkeklerin genel iş tatmin düzeyinin grup ortalamalarındaki fark istatistik açıdan anlamlı değildir ($p=0.070$). Dolayısıyla araştırma sonuçlarıyla Hipotez3a desteklenmiş, ancak Hipotez3b desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan gruptaki çalışanların, içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel iş tatmin düzeyinin “yaş grubu” değişkenine göre, anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, içsel tatminin 30 ve altı, 31-35, 36 ve üzeri olan grup ortalamalarındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p=0.686$). Dolayısıyla Hipotez4a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir, Hipotez4b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

Aynı yaş grupların dışsal tatmin düzeylerine bakılmak üzere yapılan Anova testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.750$). Dolayısıyla Hipotez 5a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez 5b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir. Yine aynı grup olan 30 ve altı, 31-35 ve 36 ve üzeri yaş çalışanların genel iş tatmin düzeyinin grup ortalamalarındaki fark istatistik açıdan anlamlı değildir ($p=0.720$). Dolayısıyla Hipotez6a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez 6b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan gruptaki çalışanların, içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel iş tatmin düzeyinin “medeni durum” değişkenine göre, anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla yapılan Student T-Testi sonucunda, içsel tatmin düzeyinin evli ve bekar olan grup ortalamalarındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p=0.099$). Dolayısıyla Hipotez7a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir, Hipotez7b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

Katılımcıların evli veya bekar olmasının, dışsal tatmin düzeyleri, üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığına bakılmak üzere uygulanan Student T-Testi sonucunda, dışsal iş tatmin düzeyi grup ortalamalarındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p=0.395$). Dolayısıyla Hipotez8a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez8b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

Katılımcıların evli ve bekar olmalarının genel iş tatmin düzeylerinde fark yaratıp yaratmadığına bakılmak amacıyla uygulanan Student T-Testi sonucunda, evli ve bekar çalışanların toplam iş tatmin düzeyi grup ortalamalarındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p=0.135$). Dolayısıyla Hipotez9a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Hipotez9b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan gruptaki çalışanların içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel iş tatmin düzeyinin eğitim durumlarına göre, anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, içsel tatminin lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu olan grup ortalamalarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.285$). Dolayısıyla Hipotez10a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir, Hipotez10b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir

Eğitim durumuna göre, grupların dışsal iş tatmin düzeylerine bakılmak üzere yapılan Anova testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.284$). Dolayısıyla Hipotez11a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez11b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir. Lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu çalışanların genel iş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla uygulanan Anova testi sonucunda elde edilen fark istatistik açıdan anlamlı değildir ($p=0.275$). Dolayısıyla Hipotez12a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez12b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

Pozisyon durum değişkenine göre, katılımcıların, yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka ve çalışan-beyaz yaka olmaları, içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığına bakılmak amacıyla uygulanan Anova testi sonucunda, içsel iş tatmin düzeyi grup ortalamalarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.102$). Dolayısıyla Hipotez13a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez13b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

Katılımcıların, yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka ve çalışan-beyaz yaka pozisyonunda çalışıyor olmaları, dışsal iş tatmin düzeyi üzerinde fark yaratıp yaratmadığına bakılmak amacıyla uygulanan Anova testi sonucunda, dışsal tatmin düzeyi grup ortalamalarındaki fark istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.280$). Bu sonuca göre, Hipotez14a desteklenmiş, Hipotez14b desteklenmemiştir.

Yönetici-beyaz yaka, çalışan-mavi yaka ve çalışan-beyaz yaka pozisyon grubu çalışan katılımcıların, iş pozisyonlarının toplam iş tatmin düzeyleri üzerinde fark yaratıp

yaratmadığına bakılmak amacıyla uygulanan Anova testi sonucunda, toplam tatmin düzeyi grup ortalamalarındaki fark istatistik açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0.176$). Dolayısıyla Hipotez15a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş olup, Hipotez15b desteklenmemiştir.

Katılımcıların 0-5 yıl arası ve 6 + üzeri yıl iş deki kıdemlerinin, içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığına bakılmak üzere uygulanan Student T-Testi sonucunda, içsel iş tatmin düzeyi grup ortalamalarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($p=0.100$). Dolayısıyla Hipotez16a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş, Hipotez16b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir. Kıdem değişkenine göre, dışsal iş tatmin düzeyi grup ortalamalarındaki fark ($p=0.524$) olarak saptanmıştır ve bu elde edilen fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Dolayısıyla Hipotez17a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş olup, Hipotez17b desteklenmemiştir. Katılımcıların 0-5 yıl arası ve 6 + üzeri yıl iş deki kıdemlerinin, toplam iş tatmin düzeyleri üzerinde fark yaratıp yaratmadığına bakılmak amacıyla uygulanan Student T-Testi sonucunda, her iki grup ortalamaları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark yaratmadığı saptanmıştır ($p=0.799$). Dolayısıyla Hipotez18a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Hipotez18b araştırma sonuçlarıyla desteklenmemiştir.

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırma hipotezleri doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak varılan sonuçlara, sonuçlarla ilgili yorumlara, bu araştırma konusu ile ilgili daha önce yapılmış araştırma sonuçlarının bu araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmasına ve tartışmalara yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan 20 maddelik Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin (MSQ), iş tatmini ile ilgili araştırmanın amacı göz önüne alındığında geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada, cinsiyet değişkeni ile ilgili elde edilen bulguların, kadınların içsel tatmin ortalama ve standart sapma puanlarının (38.50 ± 7.56), erkeklerin içsel tatmin ortalama ve standart sapma puanlarından (44.72 ± 8.70) daha düşük olduğu ve aralarındaki farkın ($p=0.032$) istatistik açıdan anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak dışsal tatmin ve genel iş tatmin puanlarının, erkeklerin kadınlardan daha yüksek olduğu görülse de, her iki ortalama değer karşılaştırıldığında aralarındaki fark ($p=0.05$) ten yüksek olduğu için istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Daha önce yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, bazı araştırma sonuçlarının yapılan bu çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu, bazılarının ise, desteklemediği gözlenmiştir. Bu çalışmalardan bazıları;

Toker (2007, s. 102), yaptığı çalışmasında, kadın ve erkeklerin iş tatmin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır ve hipotezini reddetmiştir. Türkçapar, (2012, s. 341), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmasında, öğretmenlerin iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır.

Yelboğa (2007, s. 10)’de yaptığı çalışmada, kadın ve erkek personelin iç-dış ve genel doyum düzeylerinin birbirine oldukça yakın olduğu sonucuna varmış ve cinsiyet değişkeninin iç, dış ve genel tatmin düzeyi üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını belirtmiştir. Şahin (2003)’ün yöneticilerin iş tatmini üzerine yaptığı çalışmasında, iş tatmininin cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Bilgiç (1998, s. 549-557)’de yaptığı çalışmasında, cinsiyet değişkeninin iş tatmin düzeyinde farklılığa neden olmadığını belirtmektedir. Beyazsaçlı, Bulut Serin, (2010)’da yaptıkları araştırma

sonucunda, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeninden istatistiksel anlamda etkilenmediğini belirtmişlerdir.

Gerek Toker (2007), Yelboğa (2007), Türkçapar (2012), Bilgiç (1998) ve gerekse Şahin (2003), yaptıkları çalışma sonuçları, yapılan bu çalışmanın içsel tatmin düzeyi bulguları destekler nitelikte olmamasına rağmen, dışsal ve genel iş tatmin düzeyi bulguları destekler niteliktedir.

Gündüz, 2008), Demir (2001), Keser (2005), Yelboğa (2008), Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) araştırmalarında cinsiyetle iş tatmini arasında bir ilişki saptamamışlardır ve bu yapılan çalışmanın dışsal ve genel iş tatmin sonuçlarıyla örtüşmektedir. Özdevecioğlu (2003)'nun kadınların erkeklere oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır ve bu yapılan çalışmanın içsel tatmin sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Bununla birlikte, Hulin ve Smith (1964)'te yaptıkları çalışmalarında, kadınların erkeklere oranla daha düşük seviyede tatmin sağladıklarını saptamışlardır. Sauser ve York (1978, s. 537)'da yaptıkları çalışmadan elde ettikleri sonuçla Hulin ve Smith (1964)'in çalışmasını doğrulamışlardır. Çarıkçı (2004, s. 161), tarafından yapılan bir çalışmada iş tatminini etkileyen en önemli özelliğin cinsiyet olduğu belirlenmiş ve kadınların iş tatminlerinin erkeklerin iş tatminlerinden daha düşük olduğu saptanmıştır. Voydanoff (1980) yaptığı çalışmasıyla, kadın ve erkek çalışanların aynı iş olanaklarından tatmin elde ettiklerini saptamıştır.

Hulin ve Smith (1964), Sauser ve York (1978)' ve Çarıkçı (2004) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarını, yapılan bu çalışma içsel tatmin düzeyi bakımından destekler nitelikte olmasına rağmen, dışsal ve genel tatmin düzeyi bakımından destekler nitelikte değildir.

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bir başka çalışmada, kadınların erkeklere oranla daha fazla iş tatminine sahip oldukları bulunmuştur. Bunun nedeninin kadınların işleri ile ilgili daha az beklenti içerisinde oldukları şeklinde açıklanmıştır (Clark, 1997; Akt., Yelboğa, 2007, s. 138). Yapılan bu çalışmanın sonucu, Clark, (1997)'in yaptığı çalışmanın sonucu ile ters yöndedir ve çalışma sonuçları birbirlerini desteklememektedir.

Eğinli (2009, s. 46)'da yaptığı çalışmasında, araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanlar arasında işyerine karşı olumlu tutumlar gösterme konusunda anlamlı bir fark olduğunu saptamıştır. Cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir fark yaratmasına rağmen,

kadının mı, erkeğin mi, hangisinin daha çok tatmin sağladığı konusunda çelişkili sonuçlar bulunmaktadır (Baş ve Ardıç, 2005; Akt., Toker, 2007, s. 102).

Tablo 4'e bakıldığında, Anova testi sonucuna göre, çalışanların yaş ortalama puanları karşılaştırıldığında, genel iş tatmin düzeyinin orta yaş aralığındaki çalışanlarda ortalama puanın (75.16) yüksek, gençlerdeki iş tatmin düzeyi ortalama puanı (72.72) düşük, orta yaş ve üzeri olanlarda (73.96) görülse de, aralarındaki fark ($p=0.720$), anlamlı değildir. Yine tabloda, "30 ve altı" yaş olan 39 çalışanın, "31-35" yaş aralığındaki 44 çalışanın, "36 ve üzeri" olan 24 demir-çelik üretim birimi çalışanlarının, içsel- dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları arasındaki farklılığın istatistik açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. O halde araştırmaya katılım sağlayan üretim grubundaki her yaştaki insanların yaptıkları işlerinden aynı düzeyde memnun olduklarını ve bu bulguya göre çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmin düzeylerinin yaş durumuna göre farklılık göstermediği ifade edilebilir. Çalışanların yaşının iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalara baktığımızda;

Schultz ve Schultz, (1998)'e göre; gençler daha düşük seviyede iş doyumu bildirmektedirler. Genç çalışanların ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaları iş tatmin düzeylerini etkilemektedir. Daha yaşlı çalışanlar, bekledikleri iş şartları ile içinde buldukları iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha gerçekçi yapabilmektedirler. Spector (1996)'e göre, yaşlı iş görenler, genç iş görenlerden daha uzun süredir çalıştıklarından, daha yüksek maaş almaktadırlar. Yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş tatminine neden olmaktadır (Mortimer, 1979; Akt., Yelboğa, 2007, s. 139). İş görenlerin iş tatminlerinin 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar yükseldiği görülmüştür (Greenberg ve Baron, 1997; Akt., Yelboğa, 2007 s. 139).

Yapılan bu çalışmanın bulgusu, Schultz ve Schultz, (1998)'de yaptığı çalışmayı, Spector, 1996)'ın çalışmasını, (Greenberg ve Baron, 1997)' in çalışma sonuçlarını destekler nitelikte değildir.

Toker (2007, s. 103)'de yaptığı çalışmasında, yaşlı çalışanların, genç çalışanlara kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yapılan bu çalışma, Toker (2007)'in yaptığı çalışmayla örtüşmemektedir.

Tablo 5'ya baktığımızda, evlilerin bekarlara oranla içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinde fark yaratmadığı saptanmıştır. Evli çalışanların içsel, dışsal ve genel iş tatmin puan ortalamalarının, bekarların içsel, dışsal ve genel puan

ortalamalarından daha yüksek olduğu gözlemlense de, bu farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

İncir (1990), Baykal ve Serezli (1999), Kuyurtar vd. (2002), Hayran ve Aksayan (1991)'in yapmış oldukları araştırmalarında, iş doyum düzeyinin medeni durum değişkenlerinden anlamlı olarak etkilenmediğini belirtmektedirler. Söz konusu araştırmalar yapılan bu çalışmanın sonucuyla tutarlılık göstermektedir.

Clark (1997)'de yaptığı araştırmasında evliliğin kadınlar üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ancak, erkeklerin iş tatminlerini etkilemediği sonucuna varmıştır. Yapılan bu çalışma Clark (1997)'nin çalışmasını kısmen destekler niteliktedir. Toker (2007), Bilgiç de (1998), Türkçapar (2012, s. 341), çalışmalarında, iş tatmin puanlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Yapılan bu çalışma, Clark (1997)'in ve Bilgiç (1998)'in ve Türkçapar (2012)'de yaptığı çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Tablo 6'ya bakıldığında, eğitim durumuna göre, demir-çelik üretiminde çalışanların lise mezunu, üniversite mezunu, yüksek lisans ve üzeri mezunu olmalarının, içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinde fark yaratmadığı görülmektedir. Eğitim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi üzerine Türkiye'de yapılan bir başka araştırmada, eğitim düzeyinin Türk çalışanlarının iş tatminine önemli bir etkisinin olmadığını göstermiştir (Bilgiç, 1998). Yelboğa (2007)'da yaptığı çalışmada, personelin öğrenim durumu düzeyine göre, iş doyum düzeyinin farklılaşmadığını saptamıştır.

Yapılan bu çalışmadan eğitim düzeyinin içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyinde fark yaratıp yaratmadığı ile ilgili elde edilen sonuçlar, Burris, (1983, s. 454-467)'in çalışma sonuçlarıyla ve Yelboğa (2007)'nin çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir ve destekler niteliktedir.

Pozisyonun iş tatmini üzerinde fark yaratıp yaratmadığını anlamak için tablo 7'e bakıldığında, çalışan beyaz-yaka, çalışan mavi-yaka ve yönetici beyaz-yaka grup çalışanlarının içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonuçtan yola çıkılarak araştırmanın yapıldığı popülasyonda pozisyonun içsel, dışsal ve genel iş tatmini üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Bozkurt, Bozkurt (2008, s. 6), yaptıkları çalışmalarında, kariyer ile ücretten ve yönetimden tatmin olma arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Yapılan başka bir çalışma sonucunda, pozisyonun (ünvanın) iş tatmininin önemli belirleyicilerden biri olduğu vurgusu yapılmaktadır. Yani iş

pozisyonu arttıkça iş tatmin düzeyinde de artış görülmektedir. Ancak, yapılan bu çalışma, Bozkurt, Bozkurt, (2008, s. 6)' deki çalışmasını ve diğer yapılan çalışmaların sonuçlarını destekler nitelikte değildir.

Fakat Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasına denk düşen zaman dilimini kapsayan araştırmalarında, bireyin hiyerarşik konumunun iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmışlar. %2'lik bir bulgu elde ederek, bu araştırma sonucuyla pozisyonun, iş tatmini ile ilgili bir değişken olmasının istisnai bir durum olduğu belirtmişlerdir (Ebeling ve King, 1981; Akt., Yelboğa, 2007). Yapılan bu çalışma, Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin (1972-1978) yılları arasındaki çalışmanın sonucunu destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Kıdem (Çalışma süresi)'in elde edilen verilere göre, işletmenin toplam çalışma süresi sekiz yıl' dır. 57 çalışan 0-5 yıl arası, 50 çalışan da 6 ve üzeri yıl çalışmışlardır. Çalışmada, içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinde bir fark olmadığı bulgusu, elde edilmiştir. Bunun nedenlerinden birinin, çalışanların bir ile yedi yıl arasında çalışıyor olmaları, çalışma süreleri arasındaki farkın uzun yıllar (örneğin 10 yıl) olmaması olarak düşünülmektedir.

Bozkurt, İ. Bozkurt (2008), yaptığı çalışmasında, meslekte yeni olanların eski olanlara oranla daha yüksek düzeyde tatmin elde ettiklerini saptamışlardır. Elde ettikleri sonucu, yıllar geçtikçe meslekte beklentilerine cevap bulamayan çalışanların iş tatmin düzeyi düşmektedir şeklinde yorumlamışlardır. Yapılan araştırmalarda, iş yaşamının ilk yıllarında iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998; Akt., Yelboğa, 2007, s. 5). Yapılan bu çalışma Schultz ve Schultz, (1998)'un çalışma sonucunu destekler nitelikte değildir.

Yelboğa (2007, s. 5)'de "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi" konulu çalışmasında, "kıdem" değişkenine göre personelin iç ve dış doyumunun grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı bulunmadığını, genel iş doyumunun istatistiksel olarak $p < 0.05$ düzeyinde manidar olduğunu saptamıştır. (Nelson ve Quick (1991)'e göre, işe yeni başlayanlar, çalışma arkadaşlarından ve kendilerinden daha kıdemli olan çalışanlardan sosyal destek görmezlerse, daha yüksek düzeylerde iş tatmini bildirmektedirler (Nelson ve Quick (1991;Akt.. Yelboğa, 2007, s. 5). Türkiye'de yapılan bir araştırmada da, kıdem dışsal iş tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Bilgiç, 1998). Yelboğa (2007, s. 5), yılların çalışanlar üzerinde, aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu sonucu doğrulayabileceği yorumunu getirmektedir. Yapılan bu

çalışmanın sonucu, daha önce yapılan çalışmaların sonuçları ile örtüşmemektedir ve destekler nitelikte değildir.



BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmada, iş görenlerin genel iş tatmin düzeyleri 74,00 puan olarak saptanmıştır. Bununla birlikte iş görenlerin, araştırma kapsamına alınan içsel iş tatmini düzeylerinin sadece cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadın iş görenlerin içsel iş tatmin düzeylerinin erkek iş görenlere göre daha düşük olduğu, kadın iş görenlerin içsel iş tatmini kapsamında olan sorumluluk alma, takdir edilme, terfi' ye değer görülme gibi kişiye yönelik durumlardan erkek iş görenlere oranla daha az tatmin duydukları saptanmıştır. Ancak bu düşük tatmin düzeyi sadece içsel iş tatmininde ortaya çıkmıştır. Araştırma örneklemindeki kadın katılımcı sayısı (n=10), erkek katılımcı sayısı (n=97) arasında önemli ölçüdeki farkın olmasının, sorumluluk alma takdir edilme, terfi'ye değer görülme gibi kişiye yönelik durumlarda farklılık yaratmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda Hipotez1b araştırma sonuçlarıyla desteklenmiş ve kabul edilmiştir, Hipotez1a ise, hipotez sonuçlarıyla desteklenmemiş ve reddedilmiştir. Çalışanların dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Dolayısıyla Hipotez2a ve Hipotez3a araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir ve kabul edilmiştir, Hipotez2b ve Hipotez3b ise desteklenmemiş ve reddedilmiştir.

Araştırmada iş görenlerin içsel-dışsal ve genel tatmin düzeylerinin ise yaş, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmaya katılım sağlayan ağır sanayi iş kolunun üretim birimindeki yaş ortalamaları 30 ile 36 yaş ve üzeri aralığına denk düşen her yaşta çalışanların, yaptıkları işlerinden aynı düzeyde memnun oldukları söylenebilir. İş görenlerin yaşının içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinde farklılık göstermediği saptanmıştır. Dolayısıyla Hipotez4a, Hipotez5a ve Hipotez6a kabul edilmiş olup, Hipotez4b, Hipotez5b, Hipotez6b reddedilmiştir.

Bu çalışmada, Anova testi ile incelenen iş görenlerin yaşlarına göre, 30 yaş ve altı olan (n=39), 31-35 yaş aralığında olan (n=44), 36 ve üzeri olanlarda (n=24) katılımcının içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri arasında en az bir grupta fark anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç itibarıyla araştırmaya katılım sağlayan ağır sanayi iş

kolunun üretim birimindeki yaş ortalamaları 30 ile 36 yaş ve üzeri aralığına denk düşen her yaştaki iş görenlerin yaptıkları işlerinden, içsel-dışsal ve genel iş tatminini birbirine yakın düzeyde elde ettikleri söylenebilir. Bunun nedeninin çalışan katılımcıların yaşlarının birbirine yakın olmasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu, araştırma amacı doğrultusunda belirlenen Hipotez4a, Hipotez5a, Hipotez6a ile örtüşürken, Hipotez4b, Hipotez5b, Hipotez6b ile örtüşmemektedir, dolayısıyla; Hipotez4a, Hipotez5a, Hipotez6a kabul edilmiştir, Hipotez4b, Hipotez5b, Hipotez6b reddedilmiştir.

Bu araştırma grubunu oluşturan sektördeki evli (n=77) ve bekar (n=30) çalışanlar arasında, içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeyi ortalamalarında, yapılan Student T-Testi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların evli veya bekar olmaları içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinde fark yaratmamıştır. Bu sonuç, araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen Hipotez7a, Hipotez8a, Hipotez9a ile örtüşürken, Hipotez7b, Hipotez8b, Hipotez9b ile örtüşmemektedir ve dolayısıyla; Hipotez7a, Hipotez8a, ve Hipotez9a kabul edilmiştir, Hipotez7b, Hipotez8b, ve Hipotez9b reddedilmiştir.

Bu araştırmanın eğitim durumu değişkeni ile ilgili bulgusu, iş görenlerin eğitim düzeyine göre içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeyi en az bir grup ortalamalarındaki fark istatistik açıdan anlamlı düzeyde değildir. Çalışanların lise mezunu (n=40), üniversite mezunu (n=61) ve yüksek lisans ve üzeri (n=6) yapmış olmaları, işlerinden tatmin düzeyleri arasında farklılığa neden olmamıştır. Her eğitim kademesindeki iş görenin yaptıkları işlerinden beklentileriyle elde ettiklerinin uyumlu olduğu ve çalışanı pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, eğitim durumunun içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeyi üzerinde en az bir grupta fark bulunmadığından Hipotez10a, Hipotez11a ve Hipotez12a kabul edilmiştir. Hipotez10b, Hipotez11b ve Hipotez12b reddedilmiştir.

Yapılan bu araştırmada, pozisyon durumlarına göre katılımcıların, yönetici-beyaz yaka (n=8), çalışan-mavi yaka (n=33) ve çalışan-beyaz yaka (n=66) olmaları, uygulanan Anova testi sonuçlarına göre, içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeyi üzerinde en az bir grup ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Hatay-İskenderun- Dörtyol bölgesindeki ağır sanayi iş kolu, yoğun-emekle üretim birimi çalışanlarının elde ettikleri içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeyi üzerinde iş yerinde buldukları pozisyonlarının, yaptıkları işin özellikleri ile uyumlu olduğu, iş yerindeki görevlendirmelerin isabetli yapıldığı düşünülmektedir. Araştırmanın amacı

doğrultusunda belirlenen Hipotez13a, Hipotez14a ve Hipotez15a araştırma sonuçlarıyla örtüşmüş ve kabul edilmiştir, Hipotez13b, Hipotez14b ve Hipotez15b Araştırma sonuçlarıyla örtüşmemiş ve reddedilmiştir.

Ağır sanayi iş kolu, yoğun-emekle üretim birimi (0-5 yıl arası çalışan n=57), (6+yıl çalışan n=50) iş görenlerin kıdemlerinin, içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinde fark yaratmadığı araştırma sonuçlarıyla saptanmıştır. Bu sonucun, fabrikanın üretim sürecinin 8 yıl gibi kısa bir süre olması, iş görenlerin kıdem farklarını doğurabilecek sürenin (ör. 10 yıl) az olması, iş görenlerin kıdemlerinin iş tatminleri üzerinde fark yaratmamasına neden olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen Hipotez16a, Hipotez17a ve Hipotez18a araştırma sonucunda elde edilen bulgu ile örtüşmektedir ve kabul edilmiştir, Hipotez16b, H17b ve Hipotez18b örtüşmemektedir ve kabul edilmemiştir.

Araştırmada ele alınan demografik değişkenlerin geneline bakıldığında, Hatay-İskenderun-Dört Yol havzasında bir demir-çelik fabrikası üretim birimi çalışanlarının demografik özelliklerinin, içsel-dışsal ve genel iş tatmin düzeyinde farklılığa neden olmadığı görülmektedir. Ancak, iş görenlerin genel iş tatmin düzeyleri puanının 74,00 puan olmasından yola çıkılarak “ölçekte bulunan bütün maddelerden elde edilen puan üzerinden hesaplanan genel iş tatmin puanı, en düşük 20, en yüksek 100” (Yelboğa, 2007, s. 6-7), bu puanın, ağır sanayi iş kolunda, bir demir-çelik fabrikası üretim biriminde emek-yoğun çalışanlarının demografik değişkenlerinin iş tatmini üzerinde yarattığı etkinin pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin geneline bakıldığında, sadece cinsiyet değişkeninin içsel tatmin düzeyinde gruplar arasında fark bulunmuştur. Kadın ve erkeklerin dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri ve diğer demografik değişkenlerin de gruplar arasında iş tatminine etki bakımından fark bulunmamıştır.

6.2. Öneriler

Bu araştırmada bildirilen sonuçların, bazı kısıtlar nedeniyle dar kapsamlı örneklemden oluşturulmuş olduğu ve verilerin aynı birim çalışanlarından elde edildiği göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Örneklem sayısı kuramsal açıdan yeterli görülse de genelleme yapılacak büyüklükte değildir. Bu nedenle başka daha geniş örnekleme çalışılmış araştırmalarla desteklenebilir.

Araştırmada aynı iş kolundaki çalışanlarda demografik değişkenlerin genelde iş tatminleri üzerinde fark yaratmadığı saptanmıştır. Bu gruptaki çalışanların iş tatmin düzeylerinde farklılık yaratabileceği düşünülen başka faktörlere de bakılmasının uygun olabileceği önerilmektedir. Başka faktörlere bakıldığında iş tatmin düzeyleri arasındaki farkın daha anlamlı çıkabileceği düşünülebilir.



7. KAYNAKÇA

- Açıklam, C. (2011), İçsel ve dışsal doyumun örgütsel bağlılığa etkisi: Eskişehir üretim sektörü örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 240.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001), Tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik. Ankara, Nobel Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002), Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), s.1-25.
- Akşit Aşık, N. (2017), Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumunun iş doyumuna etkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, 62 Temmuz – Ağustos, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, s. 206-215.
- Akyüz, K. C. ,Batu, C. (2009), Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği), *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9(1), s. 1-11.
- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., Gedik, T. (2011), Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği), *SDÜ Orman Fakülteleri Dergisi*. 12, s. 20 - 26.
- Altaş, S. S., Çekmecelioğlu, H. G. (2015), Örgütsel adalet algısının iş tatminini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29 (3) s. 425.
- Ardahan, F. (2010), Hizmet üretiminde serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mesleki problemleri, mesleği algılama biçimleri ve iş tatmin düzeyleri: Antalya örneği, *SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, s. 101-137.
- Arı, E. (2015), Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (39), s. 549 - 563.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008), İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), s. 203 - 216.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. Vd. (2005), Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 115 - 126.

- Aykurt, N., Alparslan, A. M., Oktar, Ö. F.(2015), Sağlık çalışanlarında liderlik tarzları-iş tatmini-örgütsel bağlılık modeli, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6 ,(13), s. 50-61.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Baltacı, A. (2017), Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki, *Araştırma Makalesi, IHEAD*, 2 (1), s. 49-76.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Baycan, F.A., (1985), Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi, *Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul*.
- Bayram, N., Aytaç, S., Gürsakal, S. (2007), Çalışanların iş tatmini üzerine bir araştırma, 8. *Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi 24-25 Mayıs İnönü Üniversitesi Malatya*, s. 1 - 10.
- Benton, D. ve J. Halloran, 1991. *Applied Human Relations: An Organizational Approach*, Prentice Hall Inc..USA.
- Berry, L. M. (1997), *Physcology At Work*, Mc Graw Hill Companies Inc. San Francisco
- Beyazsaçlı, M., Bulut Serin, N. (2010), Devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (KKTC Örneği), *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 11(13), s. 980-981.
- Bilgiç, R., (1998), The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Bingöl, D. (1997), *Personel Yönetimi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 3.Baskı.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008), İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), s. 1 - 18.
- Börü, D. ve Güneşer, B. (2005), Liderlik tarzının çalışanın iş tatmini ile ilişkisi ve lidere olan güvenin bu ilişkideki rolü, *Hacettepe Üniversitesi, G.G.B.F. Dergisi*, 23(1), s. 135-156.
- Burris, V. (1983). The social and Political Consequences of Overeducation, *Amerikan Sociological Review*, 48(8), s. 454-467.
- Büyüköztürk, Ş. vd. (2016), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 21. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

- Chusmır, L. H. ve Parker, B. (2001), Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviours: Gender Differences. *The Journal Of Social Psychology*, 132(1), 87-99.
- Clark, A. E. 1997, Job Satisfaction And gender: Why Are Woman So Happy At Work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Çarıkçı, İ. H. (2000), Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler - süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2), s. 155 – 168.
- Çarıkçı, İ. H., Oksay, A. (2004), Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma, *Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(2), s. 157 - 172.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005), Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (2), s. 23-39.
- Çekmecelioğlu, H. (2006), İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), s. 153 - 165.
- Çelik, Keleş (2006), İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma, *Yayınlanmamış Doktora tezi*, s. 1-187.
- DAVIS, K., Çev. Kemal Tosun vd. (1984), İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, İ.Ü. işletme Fakültesi Ya., Ya.No:136, İstanbul.
- Davran, D. (2014), Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama, *Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncüyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, s.17.
- Demir, Usta, Okan (2008), İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2) s. 135-161
- Dole, C. & Schroeder, R. G. (2001), The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4).
- Duman, G. (2000), Yönetim açısından iş tatmini, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*,

- Durak, İ., Serinkan, C. (2007), Hemşirelerde iş tatmini: Denizli devlet hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma” *DergiPark , Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007 (2), s. 119-135).
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007), İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkiler: ilaç sektöründe bir araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), s. 237 - 254.
- Eğinli, A. T. (2009), Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3) s. 35- 50.
- Ercoskun, M. H., Nalçacı, A. (2005), Öğretimde psikolojik ihtiyaçların yeri ve önemi, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, s. 363.
- Erdil, O. ve Keskin H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi* 32(1).
- Eren, E. (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta 8.Bası, İstanbul.
- Ergeneli, A. , Eryiğit, M. (2001), Öğretim elemanlarının iş tatmini: ankara’da devlet ve özel üniversite karşılaştırması, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), s. 159- 178.
- Erigüç, G. (2000), Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumunu üzerine bir inceleme, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (3), s. 7- 35.
- Erdoğan, İ. (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, Avcıol Basım Yayın.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İşletme Fakültesi Yayını, No.5, İstanbul.
- Eroğlu, F. (2006), Davranış Bilimleri, 15. Baskı, İstanbul , Beta Basım Yayım.
- Ertürk, E. , Keçecioğlu, T. (2012), Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), s. 39- 52.
- Gedik, T. , Akyüz, K. C., Batu, C. (2009), Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği), *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1), s. 1- 11.
- Gerekan, B., Pehlivan, A. (2010), Kamu iç denetim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 12 (1), s. 31- 41.

- Graham, M. W. & Messner, P. E. (1998), Principals and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12(5).
- Gökçe, G., Şahin, A. , Bulduklu, Y. (2010), Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram tıp fakültesi örneği, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 235- 239.
- Güldü, Ö. (2014), Kadın çalışanların yaşam doyumu, duygusal zeka ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), s. 48- 64.
- Gündüz, B. (2008), Öğretmenlerin sözleşmeli istihdamı ve durumlarına ilişkin sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, s. 53.
- Gür, D. (2006), Özelleştirmenin iş tatmini üzerine etkisi kütahya şeker fabrikası A.Ş. uygulaması, *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, s.78.
- Gürbüz, S. Yüksel, M. (2008), Çalışma ortamında duygusal zeka: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), s. 174- 190.
- Gürkan, H., Barut, C. vd. (20017), Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), s. 130- 157.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., Erat, S. (2004), Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), s. 167- 176.
- İnce, M., Gül, H., Gözükar, Y. (2014), Örgütse tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkileri ve Tarsus devlet hastanesi araştırması, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (27), s. 101– 103.
- İncir, G., (1990), Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme, *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara*, s. 52-53.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007), Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi: 21 (1)*, s. 124- 133.
- İşcan, Ö. F., Sayın, U. (2010), Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), s. 195-198.

- Kağan, M. 2010, Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), s. 39-53.
- Kahyaoglu, M. (2011), Çevre konularıyla ilgili kitap okumaya yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması, *Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, BÖTE Bölümü, İlköğretim Online*, 10(3), s.1056- 1065.
- Karababa, A., Acun Kapıkıran, N. (2014), Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (42), s. 139– 142.
- Karcioğlu, F., Akbaş, S., (2010), İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), s. 140- 146.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M.K., Çınar, O. (2009), Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-bir uygulama, *Yönetim Yıl Dergisi*, 20 (63), s. 60- 63.
- Kavlu, İ., Pınar, R. (2009), Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi, *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 29 (6), s. 1543– 1546.
- Kaya, İ.(2007), Otel işletmeleri iş görenlerin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), s. 356-362.
- Keklik, B., Coşkun Us, N. (2013), Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), s.143-161.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. Akman (2005), Öğretim elemanları iş doyum ölçeğinin geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (26), s. 116- 120.
- Keser, A. (2006), Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), s. 100- 119.
- Keser, A., Kümbül Güler, B. (2016), Çalışma psikolojisi. 1. Baskı, İstanbul, Umuttepe Yayınları, No:169, s. 1- 5.
- Khaleque, A. & Rahman, M.A. (1987). Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction Of Industrial Workers. *Human Relations*, 40(7).
- Korkmaz, M., YüceL, A. S. (2015), Sektör çalışanlarının iş tatmini, örgütsel ve mesleki bağlılık kapsamında mesleki tutum algılarının incelenmesi,. *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 3 (2) s. 2.

- Koç, M. ve Titiz, H. (2016), Kadın yöneticilerde iş tatmin düzeylerinin orta yetişkinlik dönemi açısından incelenmesi, *OÜSOBİAD*, s. 331-364.
- Kök, S. B. (2006), İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1) s. 294.
- Köroğlu, Ö. (2012), İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum. düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberi üzerinde bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2) s. 275– 289.
- Lee, R. & Wilbur, E. R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, 38(8).
- Locke, Edwin A. & Whiting, Roman J. (1974). Sources of Satisfaction and Dissatisfaction Among Solid Waste Management Employees. *Journal of Applied Psychology*, 59(2).
- Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-349.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior* (7th Ed.) McGraw Hill, New York.
- Marşap, B. (1995), Muhasebe mesleğinde iş tatmininin türkiye açısından incelenmesi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Muchinsky, P.M. (2006). *Psychology Applied to Work* (Eighth Edition), USA, Hypergraphic Press.
- Negiz, N., Oksay A. vd. (2011), İşe bağlılık ve iş tatmini açısından. cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği), *Süleyman Demirel. Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (14), s. 207- 225
- Okpara, J.O. (2006), The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers İn The Oil Industry, *The Journal Of American Academy Of Business*, Vol. 10, No.1, P.50
- Oshagbemi, T. (2000), Satisfaction With Co-Workers' Behavior. *Employee Relations*, Vol. 22(1).
- Otrar, M., Öztürk, A.Y. (2008), Ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmini, *Dr. Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi. MEB 75.. Yıl DMO Anadolu Bilgisayar Teknik Lisesi Kimya Öğretmenin. Hazırladığı Makale*, s. 146– 149.

- Öcal, Ö., (2011), İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 22.
- Ömür, Ö. (2006), Piyano eğitimine yeni başlayan öğrenciyle ilk dersin önemi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, s. 39-44.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2003, Mayıs), İş güvencesi: Kapsamlı bir model testi. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Örücü, E. , Yumuşak, S. vd. (2006), Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 13. (1), s. 40- 50.
- Özaydın, M. M., Özdemir, Ö. (2014), Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği, 6 (1), s. 251- 281.
- Özcan, E. D. (2011), Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini, *İstanbul, Beta Basım*, s. 108.
- Pelit, E. , Öztürk, Y. (2010), Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), s. 43- 72.
- Piyal, B., Çelen, Ü., vd. (2000), Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumunu, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53 (4), s. 241- 249.
- Poyraz, K., Kama, B. (2008), Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), s.143- 164.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schieder, R. A., Para, L. F. and Smith, P. (1998), The Relation Between Job Level and Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, (December), p.470-495.
- Rusbelt, Farrell, Rogers & Mainous, (1988) "Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi: Bursa.
- Savi, F. (2011), Çocuk ve ergenler için okula bağlanma ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *İlköğretim Online*, 10 (1), s. 80- 90.

- Sertçe, S. (2003), Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumunu üzerine. bir araştırma (İzmir emniyet teşkilatı örneği), *Yayınlanmamış Yüksek. Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 26.
- Sevimli, F. ,İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), s. 55 - 64.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and industry today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Schneider, B. & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3).
- Silahl, M. (2001), *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitapevi, Ankara.
- Spector, P. E. (1996), *Industrial and organizational psychology: Research and Practice*. USA: John Wiley ve Sons, Inc.
- Spector, P. E. (1997), *Job Satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. California: SAGE Publications.
- Soysal, A. ve Tan, M. (2013), İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (2), 45-63.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), s.137-157.
- Şahin, H., Dursun, A. (2009), Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9. (18), s. 160- 174.
- Şeker, M., Dağ, Y., Yalçınsoy, A. (2016), Örgüt kültürü ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda uygulama, *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), s. 4- 10.
- Ugboro, I. & Obeng, K. (2000), Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in total quality management organizations: An empirical study, *Journal of Quality Management*, 5 (2), 247-272.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008), Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve. Bilim*, 33 (147), s. 54- 68.
- Tanrıverdi, H. (2006), Sanayi işletmelerinde çalışanların iş tatminsizliği sorunları üzerine bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1-3), s. 1-29.
- Güncel Türkçe Sözlük, (2011). 11. Baskı, TDK: Ankara

- Toker, B. (2006), Konaklama işletmelerinde iş gören motivasyonu ve motivasyonun iş doyumuna etkileri- İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi*, s. 42.
- Toker, B. (2007) Konaklama işletmelerinde iş doyumunu: Demografik değişkenlerin iş doyumunu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma, *Journal of Yasar. University*, 2(6), s. 591- 614.
- Toker, B. (2007), Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama, *Dokuz Eylül. Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim. Dalı, Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), s. 92-107.
- Tözün, M., Çulhacı, A., Ünsal, A. (2008), Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumunu. (Eskişehir), *TAF Prev Med Bull*, 7 (5), s. 377- 384.
- Turuç, Ö., Çelik, M. (2010), Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), s. 209-232
- Turgut, H., Mert, İ. (2014), Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: Kamu ve özel sektörde bir alan araştırması, *Süleyman. Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4), s. 77- 91.
- Tutar, H. (2007), Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12 (3), s. 97-120.
- Tuten, T. L. & Neidermeyer, P. E. (2004), Performance, satisfaction and turnover in call centers the effects of stress and optimism, *journal of business research*, 57(1).
- Türkçapar, Ü. (2012), Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler. açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi, *Gefad/Gujgef*, 32 (2), s. 33- 346.
- Tütüncü, Ö. (2000), Kar amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş. Doyumunun analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Dergisi*, 2 (3), s. 45.
- Üngüren, E. Doğan, H., Özmen, M., Tekin, A. (2010), Otel çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin. ilişkisi, *Journal of Yasar University*, 17(5), s. 2922-2937.

- Yavuz, C., Karadeniz, C.B. (2009), “Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş. tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (9), s. 508-518.
- Yelboğa, A. (2007), Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin. finans sektöründe incelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2) s. 1 – 16.
- Yelboğa, A. (2008), İnsan kaynakları bölümünde çalışanların iş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi, *Yönetim*, 19 (61), s. 125-142.
- Yenihan, B., Öner, M., Balcı, B. (2016), İş doyumunu ve yaşam doyumunun. demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları. Dergisi*, Yıl: 4, 4 (1), s. 34 – 35.
- Yıldırım, N. (2011), Okul Müdürlerinin motivasyonları üzerine nitel bir inceleme, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), s. 71-85
- Yüksel, İ. (2005), İletişimin iş tatmini üzerine etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), s. 291 - 296.
- Yürür, S. (2008), Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), s. 295 - 312.

8. EKLER

8.1. Aydınlatılmış Onam Formu

Sizi İş Tatminini irdeleyen araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya sorabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Katılımlınız için teşekkür ederim..... Neriman BESLEM

Araştırmayı yapan

İletişim: ağ Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu

Tlf.. . : 0324 651 4800

8.2. Demografik Özellikler

Sayın Katılımcı,

İsim, soy isim yazmayınız, bilgiler bilimsel araştırma dışında, kesinlikle başka amaç için kullanılmayacaktır ve saklı tutulacaktır.

Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

I. BÖLÜM.

Kişisel Bilgiler

1	Cinsiyetiniz	Kadın. ()... Erkek. ()
2	Medeni Durumunuz	Evli. ()... Bekar. ()... Dul & Boşanmış ()
3	Eğitim Durumunuz	İlkokul (). Ortaokul (). Lise ().. Üniversite () Yüksek Lisans ve üzeri ().....
4	Yaşınız kaç?	
5	Kurumda Pozisyonunuz	Yönetici- Beyaz Yaka (). Çalışan- Mavi yaka () Çalışan- Beyaz Yaka ()
6	Mevcut işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	

8.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Kısa)

Sayın Katılımcı, bu bir test değildir. Anketteki soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur Bu nedenle lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

İsim, soy isim yazmayınız, bilgiler bilimsel araştırma dışında, kesinlikle başka amaç için kullanılmayacaktır ve saklı tutulacaktır.

Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

II. BÖLÜM

Aşağıdaki verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1= Hiç memnun değilim , 2= Biraz memnunuz , 3= Orta düzeyde memnunuz ,. 4= Memnunuz ve 5= Çok memnunuz ölçeğinde değerlendirebilirsiniz.	1	2	3	4	5
1. Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkanı					
2. Tek başına çalışma imkanı					
3. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkanı					
4. Toplumda bir yer edinme imkanı					
5. Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6. Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7. Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı					
8. Sürekli bir işe sahip olma imkanı					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı					
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkanı					
11. Yeteneklerimi kullanabilme imkanı					
12. Firma politikasını uygulama imkanı					
13. Aldığım ücret					
14. Bu işte ilerleme imkanım					
15. Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16. İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkanı					
17. Çalışma koşulları					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20. İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

Teşekkür ederim.

8.5. Dört Yol M.M.K. Metalurji Demir Çelik Fabrikası



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
ÇAĞ UNIVERSITY

SAYI : 23867972/274
KONU: Tez Anket İzni Hakkında

15.02.2018

DÖRTYOL M.M.K METALURJİ DEMİR ÇELİK FABRİKASI / HATAY



8.6. M.M.K. Metalurji Demir Çelik Fabrikası İzin Belgesi



20/03/2018

Çağ Üniversitesi'ne

Ekte belirtilen anketin Neriman BESLEM tarafından MMK Metalurji San. Tic. Ve Liman İşletmeciliği A.S.' de uygulanması uygundur.

Alper AKÜN

Sıcak Haddehane Müdürü



9. ÖZGEÇMİŞ

1959 yılında dünyaya gelen Neriman BESLEM, İlk ve Orta öğrenimini Tarsus'ta, Lisans öğrenimini Ankara Kız Teknik Yüksek Öğretmen Okulunda yaptı. 1980 yılında, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi öğretmeni olarak MEB'na atanarak, 2003 yılına kadar öğretmenlik görevini sürdürdü ve emekli oldu. Daha sonra Özel özel eğitim kurumlarında Çocuk Gelişimi uzmanlığı görevlerinde bulundu. 2015 yılında Çağ Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Çocuk Gelişimi Bölümü Öğretim Elamanı görevine başladı ve halen tam zamanlı olarak görevini sürdürmektedir.

İletişim: nerimanakun@gmail.com

