

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞLETMELERDE DAĞITIMSAL ADALETİN ÇALIŞANLARIN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ
(SERAMİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA)

Yüksek Lisans Tezi

HAZIRLAYAN
HASAN ERASLAN

Gaziantep, 2018

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞLETMELERDE DAĞITIMSAL ADALETİN ÇALIŞANLARIN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ
(SERAMİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA)

Yüksek Lisans Tezi

HAZIRLAYAN
HASAN ERASLAN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. İBRAHİM YILDIRIM

Gaziantep, 2018

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşletmelerde Dağıtımsal Adaletin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Seramik Sektöründe Bir Uygulama)” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 03/ 08/ 2018

Hasan ERASLAN



ÖNSÖZ

Bu çalışma, örgütsel adaletin alt boyutlarından biri olan dağıtımsal adaletin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir bakış açısı sunması açısından önem arz etmektedir. Bu anlamda yapılmış bir çalışmaya taranan literatürde rastlanmamış olması; dolayısıyla bu araştırmayla bu boşluğun doldurulmaya çalışılması araştırmayı daha da önemli kılmaktadır.

Tez çalışma süresince benden yardımlarını esirgemeyen, beni yönlendiren, görüş ve önerileriyle çalışmaya yön veren değerli danışman hocam Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM'a; her zaman kütüphanesini bizlere açan, kaynak bulmamda yardımcı olan Doç. Dr. Fazlı ERGÜL'e; araştırma süresince her an kapısını rahatça çalabildiğim, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ŞENGÜN ve Arş. Gör. İbrahim ÇEMBERLİTAŞ'a; çalışmanın kontrolünde, düzeltmelerinde ve tamamlanmasında bana yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Belma SUNA'ya; çalışma süresince her zaman yanımda bulunan değerli büyüğüm ve abim Mehmet Emin ERASLAN'a katkılarından dolayı kendilerine teşekkür ederim.

Çalışmanın analiz kısmında yardımlarını esirgemeyen, beni motive eden ve fikirleri ile yanımda bulunan kıymetli hocam Dr. Zakir ELÇİÇEK'e katkılarından dolayı teşekkür ederim. Son olarak çalışma süresince benim her an yanımda bulunan, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen değerli anneme, babama ve tüm aileme sonsuz teşekkür ederim.

Gaziantep, 2018

Hasan ERASLAN

ÖZET

Seramik, insanların kullandığı en eski gereçlerden biridir. Seramik sektörü ülkemizin ekonomisine önemli katkısı olan bir sektördür. Bu sebepten ülke ekonomisi içinde önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte seramik fabrikalarında çalışanların, dağıtım adaleti düzeyleri ve iş tatmin durumlarının işletmenin amaçlarını gerçekleştirme hususunda etkili olan konulardandır.

Yapılan bu araştırmanın amacı, Diyarbakır ve Adana ilinin organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini belirlemek ve iş tatmin durumlarını incelemektir. Araştırma verileri 2018 yılında Diyarbakır ve Adana ilinin organize sanayi bölgesinde seramik fabrikalarında faaliyet gösteren 210 çalışandan elde edilmiştir. Öte yandan çalışanların dağıtım adaleti kavramı ile iş tatminini oluşturan boyutlar arasında bir ilişki olup olmadığı çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeylerinin ve iş tatmin düzeylerinin “yüksek” bir seviyede olduğu tespit edilirken yapılan korelasyon analiz sonucunda ise, seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyinin iş tatminine etkisi olumlu ve pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Dağıtım Adaleti, İş Tatmini, Seramik Firmaları

ABSTRACT

Ceramics is one of the oldest tools used by people. The ceramics industry is a significant contributor to our country's economy. This is why the country has an important place in the economy. However, the level of distribution justice and the satisfaction of employees in ceramic factories are issues that are effective in achieving the objectives of the operator.

The aim of this research is to determine the distribution justice levels of the workers in the ceramic factories operating in the organized industrial zone of Diyarbakır and Adana and to examine job satisfaction. The research data were obtained from 210 employees working in ceramics factories in the organized industrial zone of Diyarbakır and Adana province in 2018. On the other hand, it is another purpose of studying whether there is a relationship between employees' concept of distribution justice and dimensions of job satisfaction.

As a result of the analysis, it was found that the distribution justice level of employees in ceramics factories has a positive effect on job satisfaction and positive effect in positive direction as a result of the correlation analysis when it is determined that distribution fairness levels and job satisfaction levels of employees in ceramic factories are at a "high" level.

Keywords : Distribution Justice, Job Satisfaction, Ceramic Firms

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GRAFİKLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2.Araştırmanın Amacı	3
1.3.Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Örgütsel Adalet Kavramı.....	6
2.2. Dağıtımsal Adalet Kavramı	7
2.3. Dağıtımsal Adaletin Kuramsal Temelleri.....	9
2.3.1. Crosby'nin Görelî Yoksunluk Teorisi	10
2.3.2. Homans'ın Dağıtım Adaleti Teorisi.....	10
2.3.3. Deutsch'un Dağıtım Adaleti Teorisi	11
2.3.4. Leventhal'in Adalet Yargı Modeli.....	11
2.3.5. Jasso'nun Dağıtım Adaleti Teorisi.....	12
2.4. İş Tatmini.....	13
2.4.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımları.....	13
2.4.2. İş Tatminine Etki Eden Bireysel Faktörler	14
2.4.2.1. Cinsiyet.....	15

2.4.2.2. Yaş.....	16
2.4.2.3. Kişilik.....	16
2.4.2.4. Eğitim Durumu.....	17
2.4.2.5. Statü.....	18
2.4.3. İş Tatmini Teorileri.....	18
2.4.3.1. Kapsam Teorileri.....	19
2.4.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	19
2.4.3.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	21
2.4.3.3.3. Mcchelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi.....	22
2.4.3.3.4. Alderfer'in Erg Teorisi.....	23
2.4.3.2. Süreç Teorileri.....	25
2.4.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	26
2.4.3.2.2. Adams Eşitlik (Denklik) Kuramı.....	28
2.4.3.2.3. Edwin Locke'un Amaç Teorisi.....	30
2.4.3.2.4. Lawler ve Porter Kuramı.....	32
2.4.3.2.5. Skinner'in Pekiştirme Kuramı.....	34
2.4.3.2.6. Smith ve Cranny'nin İş Başarımı Teorisi.....	35
2.4.4. İş Tatmininin Bireysel Ve Örgütsel Yönden Sonuçları.....	36
2.4.4.1. Performans.....	36
2.4.4.2. Motivasyon.....	37
2.4.4.3. Örgütsel Bağlılık.....	38
2.4.4.4. Verimlilik.....	39
2.4.5. İş Tatminsizliğinin Bireysel Ve Örgütsel Yönden Sonuçları.....	39
2.4.5.1. Stres.....	39
2.4.5.2. Devamsızlık.....	40
2.4.5.3. İş Gören Devir Hızı.....	41
2.5. Konuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	41
2.5.1. Dağıtım Adaleti İle İlgili Çalışmalar.....	41
2.5.2. İş Tatmini İle İlgili Çalışmalar.....	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
YÖNTEM.....	50
3.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	50
3.2. Evren Ve Örnekleme.....	53
3.3. Veri Toplama Yöntemi Ve Ölçüm Araçları.....	53

3.3.1. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	53
3.3.2. Verilerin Analizi İçin Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	53
3.3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	54
3.3.4. Araştırma Ölçümünün Güvenilirliği	55
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR VE YORUM.....	56
4.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular.....	56
4.1.1. İkamet Edilen İle İlişkin Frekans Dağılımları	56
4.1.2. Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılımları	56
4.1.3. Uyruk Türüne İlişkin Frekans Dağılımları.....	57
4.1.4. Yaşa İlişkin Frekans Dağılımları	57
4.1.5. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları	58
4.1.6. Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılımları	58
4.1.7. Sektördeki Toplam Deneyim Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	59
4.1.8. Aylık Gelire İlişkin Frekans Dağılımları	59
4.1.9. İşletmede Bulunduğu Pozisyona İlişkin Frekans Dağılımları.....	60
4.1.10. Seramik Fabrikasında Çalışanların İş Tatmini ve Dağıtım Adaleti Arasındaki İlişki İçin Hesaplanan Pearson Momentler Çarpım Kolerasyon Katsayısı Sonuçlarına İlişkin Bulgular	86
4.2. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Mesleki Özelliklerinin Dağıtım Adaleti Düzeyine Yönelik Bulgular.....	61
4.2.1. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile İl Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	61
4.2.2. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	62
4.2.3. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	63
4.2.4. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	64
4.2.5. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	65
4.2.6. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Sektördeki Toplam Deneyim Süresi Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular.....	66

4.2.7. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Aylık Gelir Düzeyleri Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	67
4.2.8. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile İşletmede Buldukları Pozisyon Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	67
4.2.9. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular	68
4.3. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Mesleki Özelliklerinin İş Tatmini Düzeyine Yönelik Bulgular	71
4.3.1. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile İl Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	71
4.3.2. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	72
4.3.3. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	73
4.3.4. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	75
4.3.5. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	77
4.3.6. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Sektördeki Toplam Deneyim Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	78
4.3.7. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Aylık Gelir Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	80
4.3.8. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile İşletmede Buldukları Pozisyon Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular	81
4.3.9. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular	83
4.3.10. Dağıtım Adaletinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İçsel Ve Dışsal Tatmin Boyutlarının Regresyon Sonuçları	87

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	93
5.1. Sonuç ve Tartışma	93
5.2. Öneriler	97
5.2.1. İşletme Sahip Ve Yöneticilere Öneriler	97
5.2.2. Uygulayıcılara Öneriler	97

KAYNAKÇA	98
EKLER.....	109
EK 1: ANKET FORMU	109



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Ölçütleri Güvenilirlik Analizi	55
Tablo 2. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İl Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları	61
Tablo 3. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları	62
Tablo 4. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	63
Tablo 5. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları	64
Tablo 6. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Medeni Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları	65
Tablo 7. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Sektördeki Toplam Deneyim Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	66
Tablo 8. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Aylık Gelir Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	67
Tablo 9. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İşletmede Buldukları Pozisyon Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	68
Tablo 10. Seramik Fabrikası Çalışanlarının Dağıtım Adaleti Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular.....	68
Tablo 11. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İl Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları	72
Tablo 12. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları	73
Tablo 13. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 14. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	76
Tablo 15. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları	77
Tablo 16. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Sektördeki Toplam Deneyim Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 17. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Aylık Gelir Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları.....	80

Tablo 18. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İşletmede Bulunulan Pozisyon Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları	82
Tablo 19. Seramik Fabrikası Çalışanlarının İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular	83
Tablo 20. İş Tatmini ve Dağıtım Adaleti Arasındaki İlişki İçin Hesaplanan Kolerasyon Katsayı Tablosu.....	86
Tablo 21. Hipotezlere İlişkin Regresyon Modeli Sonuçları	88
Tablo 22. Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizlerinin Katsayılar (Coefficient) Tablosu.....	88



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	20
Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	22
Şekil 3. Alderfer'in ERG Teorisi	24
Şekil 4. Maslow ve ERG Teorilerinin Karşılaştırılması	25
Şekil 5. Wroom Motivasyon Modeli.....	27
Şekil 6. Adams'ın Eşitlik Teorisi	29
Şekil 7. Tutku, Bağlılık, Azim, Öz Yeterlilik, Girişim, Gelişme ve Amaç İlişkisi	31
Şekil 8. Amaç Belirleme Modeli.....	32
Şekil 9. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Teori Modeli	33
Şekil 10. Skinner'in Pekiştirme Kuramı Modeli.....	34
Şekil 11. Smith ve Cranny'nin İş Başarımı (Ümit) Modeli	36
Şekil 12. Kurgulanan Regresyon Modeli	87
Şekil 13. Saçılma diyagramları	87

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. İkamet Edilen İle İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği.....	56
Grafik 2. Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği	57
Grafik 3. Uyruk Türüne İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği.....	57
Grafik 4. Yaşa İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği	58
Grafik 5. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği	58
Grafik 6. Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği	59
Grafik 7. Sektördeki Toplam Deneyim Durumuna İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği ...	59
Grafik 8. Aylık Gelire İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği	60
Grafik 9. İşletmede Bulunduğu Pozisyona İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği.....	60



KISALTMALAR LİSTESİ

- KTO** : Konya Ticaret Odası
YYLT : Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
GYTE : Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
BAE : Birleşik Arap Emirlikleri
(MSQ) : Minnesota İş Tatmin Ölçeği
TPAO : Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı
İÜ : İstanbul Üniversitesi
Vd : Ve Diğerleri
Bkz : Bakınız
S : Sayfa
Ss : Sayfa Sayısı
Vb : Ve Benzeri
H : Hipotez
Akt : Aktaran

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüz işletmelerinde küresel rekabet ortamında çalışanların işe odaklanmalarını sağlamak, çalışanlardan en yüksek seviyede verim almak, işletmelerin her alanda artan yoğun rekabetlere karşı ayakta kalmalarını sağlamak açısından işgücü büyük bir önem arz etmektedir. İşletmelerde işgücünü önemli kılan; vasıflı çalışanları bünyesinde barındırmak, personelleri bilinçli bir şekilde yönlendirmek, çalışanların birbirleri arasındaki koordinasyonu başarılı bir şekilde sağlamak, çalışan bireylerin verimliliğini arttırmak, işletmeye olan bağlılıklarını yükseltmek ve böylece çalışanlardan yüksek bir verim elde etmektir.

İşletmelerde çalışan bireylerin; yaptıkları işten istenilen verimi elde etmeleri, iş tatminine ulaşabilmeleri ve çalıştığı işletmeye katkı sağlamaları için öncelikle işletmelerin çalışanlara adalet duygusunu aşılamları gerekir. Bundan dolayı çalışan bireylerin adalet duygusunu ve işe olan bağlılıklarını arttırmak için dağıtımsal adaletin kavramları arasında yer alan ödül, terfi ve ceza gibi kavramların çalışanlar arasında ayırım gözetmeksizin adil bir biçimde uygulanmasıyla, çalışanların işletmeye olan bağlılıkları artacak ve çalışan bireyler bağlı olduğu işletmeye pozitif yönde katkı sağlayacaktır. Eğer çalışan bireyler kendilerine karşı adaletsizlik duygusunu hissedersen, işletmedeki işlerine yönelik performansları düşecek, çalışmış olduğu işletmeye karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyecek ve iş tatminine de ulaşamayacaklardır. Aynı zamanda işletmeler amaçlarına ulaşabilmek ve çalışan ile kurum arasındaki ilişkileri kuvvetlendirmek için insan kaynağına da önem vermek durumundadır. Çalışan bireylerin yönetim tarafından kendilerine verilen bu önemi hissetmeleriyle performanslarında ciddi bir artış görülecektir.

Bu sebeple, dağıtım adaletinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek ve aralarındaki ilişkileri tespit etmek önem kazanmaktadır. Bu çalışmada, dağıtımsal adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkiler Diyarbakır ve Adana organize sanayi bölgesinde yer alan seramik fabrikasındaki çalışanlardan elde edilen veriler yardımıyla değerlendirilecektir.

5 bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümü; problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları içermektedir.

Çalışmanın ikinci bölümü olan dağıtımsal adalet ve iş tatmini kavramı bölümünde, örgütsel adalet ve dağıtım adaleti kavramlarına yer verilmiş ve dağıtım adaletinin kuramsal

temelleri ortaya konulmuştur. İş tatmini bölümünde ise, genel olarak iş tatmini kavramı ve tanımlamalardan, iş tatminine etki eden bireysel faktörler, iş tatmini ile ilgili kuramlar, iş tatmininin bireysel ve örgütsel yönden sonuçları ele alınmaktadır. Son olarak yurtiçi ve uluslararası yazında dağıtım adaleti ve iş tatmini ile ilgili çalışmalardan bahsedilecektir.

Üçüncü bölümünde ise; araştırmanın yöntemi, hipotezleri, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırma ölçümünün güvenilirliğine yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, araştırma kapsamında gerçekleştirilmiş olan demografik değişkenlere yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilecektir.

Son bölümde bulgulara yönelik sonuç ve önerilere yer verilecektir.

1.1.1. Problem Cümlesi

İşletmelerde dağıtımsal adaletin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri nasıldır?

1.1.2. Alt Problemler

Çalışmanın ana problemine bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere de cevap aranacaktır:

1. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların buldukları ile göre farklılaşmakta mıdır?
2. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında çalışanların buldukları İl'e göre farklılaşmakta mıdır?
3. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında çalışanların cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
6. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında çalışanların yaşına göre farklılaşmakta mıdır?

7. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
8. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
9. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
10. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında çalışanların medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
11. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların sektördeki toplam deneyimine göre farklılaşmakta mıdır?
12. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında çalışanların sektördeki toplam deneyimine göre farklılaşmakta mıdır?
13. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların aylık ortalama net gelirine göre farklılaşmakta mıdır?
14. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında aylık çalışanların ortalama net gelirine göre farklılaşmakta mıdır?
15. Dağıtım adaleti ve iş tatmini algıları çalışanların işletmede bulunduğu pozisyona göre farklılaşmakta mıdır?
16. Çalışanların iş tatmini, "İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Tatmin" boyutlarında çalışanların işletmede bulunduğu pozisyona göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın esas amacı, Diyarbakır ve Adana ilindeki seramik fabrikalarında çalışan personellerin dağıtımsal adalet düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Aynı zamanda dağıtımsal adaletin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri incelenirken, demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu vd.) arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı da çalışmanın amaçlarından bir diğeridir.

1.3.Araştırmanın Önemi

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin ayakta kalabilmeleri için sahip oldukları maddi ve manevi kaynakları ve iş gücünü verimli bir şekilde kullanmaları gerekir. Söz konusu kaynakları verimli kullanmak için de işletmelerin çalışanlarına aidiyet duygusunu kazandırmaları gerekmektedir. Bununla beraber işletmelerin sahip oldukları pazar paylarını ve toplum önündeki imajlarını artırabilmeleri için bireylere işletme içinde daha verimli, daha istekli, performanslarını düşürecek etkenlerin en aza indirildiği ve çalışmalarının kesilmeden sürebileceği adil bir ortamı oluşturmaları gerekir. Bu kavramlar yönetimin uygulamalarına yansıtıldığı zaman çalışan bireylerin başarı ve performansları olumlu yönde etkilenecektir.

Bu çalışma, örgütsel adaletin alt boyutlarından biri olan dağıtımsal adaletin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik bir bakış açısı sunması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, dağıtım adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişki tespit edilerek bu anlamda ilgililere bir fikir verilecek ve literatürde bu anlamdaki boşluk tamamlanmış olacaktır. Bununla beraber bu durumun ortaya çıkardığı olumlu ve olumsuz sonuçlar değerlendirilerek ilgili kişiler tarafından gerekli tedbirlerin alınması mümkün olacaktır.

Bu anlamda yapılmış bir çalışmaya taranan literatürde rastlanmamış olması; dolayısıyla bu çalışmayla bu boşluğun doldurulmaya çalışılması çalışmayı daha da önemli kılmaktadır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Çalışanlar ankette yer alan sorulara kendi gerçek durumlarına ve düşüncelerine uygun olarak cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1- Bu araştırma Organize sanayi bölgelerindeki seramik fabrikasında çalışanlar temel alınarak yapılmıştır. Anket yönteminin kullanıldığı araştırma, 2018 yılı içerisinde Diyarbakır ve Adana ilinde faaliyet gösteren organize sanayi bölgelerindeki Mega seramik fabrikasında çalışan işçiler ile sınırlı tutulmuştur.

2- Araştırma bulguları ölçme aracındaki maddeler ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Dağıtımsal Adalet: Dağıtımsal adalet, çalışanların belirli davranış ve hareketleri göstermek koşuluyla belirli ödüllere ulaşmalarını sağlayan ve bu ödülleri garanti eden bir

adalet türüdür. Terfi, ödöl, ceza ve maaş gibi elde edilen her türlü kazancın çalışanlar tarafından adil olarak algılanması olarak tanımlanabilir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 183).

İş Tatmini: Bir çalışanın işine karşı duyduğu zevk ve mutluluğun derecesini ifade eder. Şayet bir çalışan işinden tatmin oluyorsa, iş o çalışanın beklentilerini ve taleplerini karşılıyor anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışan kişinin tatmin seviyesi de yüksek olur. Aksi takdirde bir çalışan işine karşı kötü hisler besliyorsa, büyük olasılıkla o kişinin iş tatmin derecesinin düşük olması ve işinden düşük seviyede verim alması beklenmektedir (Catt ve Miller, 1991: 160).

İçsel ve Dışsal tatmin: Çalışanların çalışma esnasında işine karşı hissettiği tatmin içsel tatmin olarak ifade edilmektedir. Dışsal tatmin ise; çalışanların iş yerinde göstermiş olduğu çaba sonucunda elde ettiği tatmin dışsal tatmin olarak tanımlanabilmektedir (Şimşek vd. 2001: 138–139). Dışsal tatmine sahip olan bireyler çevreleriyle iletişim bağı zayıftır. Fakat içsel iş tatmini yaşayan kişiler bulunduğu ortama karşı daha hassas ve daha çok bilgiye ulaşmak isterler. Bu anlamda içsel tatmini edinen kişiler dışsal tatmini edinen kişilere nispeten günlük yaşantılarında hak arama ve bilgiye ulaşma hususunda fazla girişken olduğu görülmektedir (Kutaniş ve Mesci 2010: 531).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel adalet, dağıtımsal adalet ve iş tatmininin temel kavramları ve konuya ilişkin teoriler yer almaktadır.

2.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Adalet kavramı genel olarak herkese hakkını vermek ve layık olduğu muameleyi yapmak olarak ifade edilebilir. Adalet kavramı geçmiş zamanlardan beri insanların üzerinde durduğu en önemli konulardan biridir. Aynı zamanda 'adalet' kavramının felsefe ile ilgilenen bilim adamlarının üzerinde araştırmalar yaptıkları görülmüştür. Bu bilim adamlarından biri olan J. Rawls, adaleti sosyal kurumların ilk erdemi olarak görmüştür (İçerli, 2010: 68). Araştırmalar, örgütsel adaleti örgütlerdeki çalışanların davranışları üzerinde etkisini gösteren en önemli etken olduğunu ifade etmektedir (Tziner ve Sharoni, 2014: 36).

Sosyal Adalet hakkında yapılan araştırmalarda örgütsel adalet üzerinde yeterince durulmadığı görülmektedir (Özmen vd., 2005: 161). Fakat günümüze gelindiğinde örgütsel yaklaşımlarda, bireyler arasındaki etkileşim ve bu etkileşim sonucu ortaya çıkan problemler üzerinde durulduğu bilinmektedir. Bu gerekçeyle, sosyal adaletin örgütlere uyarlandığı ve örgütteki birlikteliğe ilişkin kazanılan faydaların adil dağıtımını ifade eden örgütsel adalet kavramını geliştirdiği görülmektedir (İşbaşı, 2001: 54).

Örgütsel adalet genel olarak Adams (1965)'in geliştirmiş olduğu Eşitlik Kuramına dayanmaktadır. Çalışanların çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte olan sadakat ve güven duygusunu artırmakta örgütsel adaletin rolü oldukça önemlidir (Baltacı vd. 2014: 356). Örgütsel adaletin adil olarak değerlendirilmemesi örgüt içinde tatminsizliğe neden olabilmektedir (DeConinck and Stilwell, 2004: 226). Örgütlerde adil dağıtımın üst düzeyde olması çalışanlar tarafından olumlu bir şekilde değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışanlar özlük haklarının koruma altına alınacağına inandıklarından kendilerini güven içinde hissetmelerine neden olacaktır. Güven bu inancın oluşumunda önemli bir faktördür. Günlük yaşantımızda adil dağıtımın hükmetmediği ikili ilişkilerde insanlar zarar görebilmektedir. Dolayısıyla günlük yaşantımızın daha sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için adalet kavramına gereğinden fazla ehemmiyet verilmelidir. İşletmeler, sosyal yaşamın içinde olduklarından ve gelecekte de sosyal yaşamın her alanında var olmak isteyeceklerinden dolayı çalışanlarının örgüt içindeki adalet değerlendirmelerini göz önünde bulundurmaları gerekir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 337).

Örgütsel adalet, kurum çalışanlarına ödüllerin, cezaların ve kazanılmış hakların dağıtımını belirleyen sosyal kurallardır. Sosyal hak ve kurallar ise ceza ve ödüllerin adil bir şekilde nasıl dağıtılacağını belirten, bireylerarası uygulamalara dair kurallar ve ilkelerdir (Yıldırım, 2007'den aktaran Sunar, 2016: 5).

Bu doğrultuda örgütsel adalet kavramı, haklılığın korunmasında otoritenin fonksiyonu ya da adaletin işyerindeki rolü olarak ifade edilebilir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 182).

Örgütsel adalet biçiminin üç ayrı kategoriye ayrıldığı savunulmaktadır. Bunlar;

1. Dağıtım adaleti: Bireylerin performanslarına göre ödüllerin adil olarak dağıtımını ifade eder.
2. Süreç adaleti: Karar alıcının, karardan etkilenen bireylere karşı sergilediği tutum ve davranışlardır.
3. Etkileşim adaleti: Dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan süreçlerin gerçekleşmesi sırasında, bireylerarası iletişimin algılanan adaleti olarak tanımlanmaktadır (Kılıçaslan, 2010: 3).

2.2. Dağıtımsal Adalet Kavramı

Dağıtımsal adalet kavramının temelini araştırmaya yönelik çalışmalarda, sosyal psikoloji ile alakalı çalışmalar neticesinde kavramın kuramsal kökeninin ortaya çıktığı görülmektedir. Adams (1965)'ın eşitlik kuramı dağıtımsal adaletin dayandığı en temel kuramlardan birisidir. Bu kuramda, Adams (1965), dağıtımsal adaletin bir sosyal alışveriş ve iletişimden elde edilen sonuçlarla ilgili algılanan adalet biçiminde tanımlamıştır (Nowakowski ve Conlon, 2005: 21). Sosyal alışveriş kuramını kullanan Adams adaleti değerlendirirken, insanlar yalnızca elde etmiş olduğu sonuçlar ile değil bununla beraber sonuçların adil olup olmadığı ile de alakadar olmuşlardır. Bundan yola çıkarak çalışan kişiler bir iş yerinde öncelikle kendi katkı/kazanç oranını gözlemleyerek, daha sonra kendisiyle kıyasladığı diğer bireyin katkı/kazanç oranını göz önüne alarak dağıtımın adil olup olmadığı kanaatine varabilirler (Cropanzano vd. 2001: 167–168).

Farklı disiplinlerden gelen birçok araştırmacı; psikologlar, sosyologlar, iktisatçılar, siyaset bilimciler ve sosyal bilimciler dağıtım problemi ile ilgilenmişlerdir. 'Dağıtım adaleti' yani 'kazanımların adilliği' ilk çalışmalarda söz konusu olmuştur. Kaynakların ve ödüllerin taksimi, küçük kesimlerden bütün kesimlere kadar her çeşit büyüklükteki toplumsal

sistemlerden meydana gelen küresel bir kavramdır. Toplum, örgüt ve birçok grupların tamamı terfi, ödül, ceza ve kaynakların dağıtımını sorununu ele almışlardır (Yıldırım, 2002: 28).

‘Dağıtım adaleti’ kavramıyla ilgili yazında yer alan tanımlardan bir kısmı aşağıda yer almaktadır:

Dağıtım adaleti, ilk olarak kazançların ilkelere uygunluğu esasından hareketle gelişmiştir (Colquitt, 2001: 386). Dağıtım adaleti, iş görenlerin kazanımların, gösterilen performansa göre doğru ve gerçekçi olarak değerlendirilip değerlendirilmediğine yönelik tutumlardır (Polat ve Ceep, 2008: 309).

Dağıtım adaleti, işgörenlerin belirli hareket ve davranışları göstermek koşuluyla belirli ödüllere erişimlerini sağlayan ve bu ödülleri garanti eden bir adalet türüdür. Elde edilen ödül, ceza ve terfi gibi her türlü kazancın işgörenler tarafından adil olarak algılanma biçimidir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 183).

Dağıtım adaleti, bir işletme sektöründe, terfi kararları ve ücretlendirme gibi kazançların sektörlere ve çalışan personellere adil bir şekilde dağılımı ve bu dağılımın adil bir şekilde algılanışını ifade eder (Cohen – Charash ve Spector, 2001: 280). Bundan ötürü dağıtım adaletinin, kazançların dağıtımını ile ilgili idarenin almış olduğu kararların doğruluğuna ilişkin çalışanların merak, ilgi ve kaygılarına işaret eder (Dailey ve Kirk, 1992: 308).

Dağıtım adaletinin temelleri üzerine kurulan Adams’ın eşitlik teorisine göre, insanları endişelendiren temel maksat çıktılarının mutlak düzeyi değil, bu çıktılarının başkaları ile karşılaştırılması sonucunda adil olup olmadığı kanısına varılmasıdır (Colquitt, 2001: 426).

Adams, bir birey göstermiş olduğu çaba karşısında kazandığı ödülü, aynı çalışma koşullarında diğerlerinin (iş arkadaşları) göstermiş olduğu gayret ve elde ettikleri ödül ile kıyasladığını söylemektedir. Bu kıyaslama ekseriyetle bireyin kendisinin sarf ettiği gayret ile elde ettiği ödülü içeren oranın, aynı ortamda çalışan diğer bir çalışanın oranını kıyaslaması şeklinde olur. Oranlardaki “ödül”, ücret, terfi, yetki sağlama vs. gibi şekillerde olabilir. “Gayret” ise işi başarmak için gösterilen çaba, zaman, emek, örgütsel statü, gerekli bilgi ve becerileri elde etme şeklinde olabilir (Koçel, 2015: 748). Diğer bir ifadeyle işgörenin kazanımlarını başka kişilerin kazanımlarıyla kıyaslayıp, bu kazanımların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığını incelemesidir. Bu inceleme kişiyi memnun etmez ve kişide adaletsizlik hissi oluşursa o kişi, adaletsizliği çözme yoluna başvuracaktır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:4). Örgütsel adalet ile alakalı yapılan ilk çalışmalar, dağıtım adaleti boyutu

yönüyle incelenmiş ve kazanımların adil bir biçimde olup olmadığı üzerinde durulmuştur (Taşkiran, 2011:100, Tınaz, 2009: 11).

Adil dağıtım hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaç şeklindeki üç etken dikkate alındığında oluşmaktadır. Bu etkenler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

* Hakkaniyet etkeni; ödül ve kazanımlar çalışanların örgüte ve yönetime yaptıkları yatırımına göre paylaşılmalıdır ve çalışanların emeği ile dengeli olmalıdır.

* Eşitlik etkeni; çalışanların çabasına bakılmaksızın eşit biçimde düzenlenmelidir ve ödüllendirmede ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlar eş değer imkânlarla sahip olmalıdır.

* İhtiyaç etkeni; ödüller ve elde edilen kazanımlar, çalışanın ihtiyaçlarına veya mutluluğuna göre dağıtılmalıdır (İşcan ve Naktiyok, 2004:185).

Buna ek olarak eşitlik teorisi, adalet algılamalarının, işyerinde çalışanların olumlu tutum ve davranışlarına neden olduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan, çalışanlar iş yerlerinde eşitsizlik algısı ile ilgili bir durum ile karşılaşır, iş girdilerini azaltarak veya çalışma çıktılarını artırarak girdileri ve çıktıları arasında yeni bir denge oluşturmaya çalışırlar (Goodman and Friedman, 1971: 271).

Adams (1965)'in eşitlik kuramının yanında, dağıtım adaletini açıklamaya yönelik birçok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar arasında Stouffer vd. ile Crosby (1976)'nin Göreli Yoksunluk Teorisi, Homans (1961)'in Dağıtım Adaleti Teorisi, Deutsch (1975)'un Dağıtım Adaleti Teorisi, Leventhal (1976)'in Adalet Yargı Modeli, Jasso (1980)'nun Dağıtım Adaleti Teorisi gibi teoriler yer almaktadır. Söz konusu kuramlar izleyen bölümde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.3. Dağıtımsal Adaletin Kuramsal Temelleri

Örgütsel adalet araştırmalarının dağıtım adaleti kavramıyla başladığı daha önce ifade edilmişti. Bu bölümde ise, dağıtım adaletinin dayandığı belli başlı birtakım kuramlar adalet bağlamında açıklanmaya çalışılacaktır. Örgütsel adalet ile ilgili pek çok çalışmada dağıtım adaletinin kuramsal temelleri ortaya konulmuş (Beugre, 1998:18; Cropanzano vd., 2007:37; Colquitt vd., 2001:425; Colquitt vd., 2008:5; Greenberg, 1987:11; Gilliland ve Chan, 2001:174-175) ve açıklanmaya çalışılmıştır (Yalçınkaya, 2013: 7).

2.3.1. Crosby'nin Görelî Yoksunluk Teorisi

Dağıtımsal adalete dair ilk çalışmaları Görelî Yoksunluk Teorisi (Relative Deprivation Theory) ile başlamıştır. 1949 yılında Amerikan askerleri üzerinde yapılan bu çalışma “Görelî Yoksunluk Teorisinin” ortaya çıkışına ve gelişimine katkısı olmuştur (Markovsky and Younts, 2001: 48).

Crosby'nin (1976), Geleneksel eşitlik teorisi ile yakından ilgisi olan “Görelî Yoksunluk Teorisi” eşitlikten faydalanamayan bir insanın yaşamış olduğu vaziyeti açıklamaya çalışır. İkinci dünya savaşı sırasındaki bulgulara dayanan bu kavram, ilerleyen zamanlarda örgüt bilimciler arasında giderek yaygın hale gelmiştir. Görelî Yoksunluk teorisi, ödül dağıtımlarının belli biçimler dâhilinde yapılmasının bireyleri sosyal kıyaslamalar yapmaya teşvik etmeyi, sonuç olarak bireyler üzerinde mahrumiyet (yoksunluk), dargınlık hislerine sebep olacağı, ilerleyen zamanlarda ise olumsuz hisler taşıyan bireyin farklı tepkiler, stres, şiddetli isyanlar vb. hareketler ve psikolojik olumsuzluklar sergileyeceğini savunmaktadır (Greenberg, 1987: 12).

Görelî yoksunluğun ortaya çıkabilmesi için Crosby beş özelliğın olması gerektiğini ifade etmektedir (Beugre, 1998):

- A. Bireyin bir nesneyi istemesi,
- B. Başkalarının bu nesneye sahip olduğunu görmesi,
- C. Nesneye sahip olmayı hak ettiğini hissetmesi,
- D. Nesneyi edinmesinin mümkün olduğunu düşünmesi,
- E. Nesneye sahip olma gücünün yokluğunu hissetmesi.

2.3.2. Homans'ın Dağıtım Adaleti Teorisi

Homans (1961), Dağıtım Adaleti Teorisini görelî yoksunluk yaklaşımına binaen (Theory of Distributive Justice) öne sürmüştür. Homans (1961), dağıtımda eşitlik kavramının adalet olmayıp adaletsizlik oluşturduğunu, dağıtımda denkliğın meydana gelmesi ile adaletin gerçekleşeceğini öne sürmüştür. Buna göre dağıtım denkliğının; gelir, yatırım ve kazancın hesaplanması ve kıyaslanması yoluyla oluşabileceğini ileri sürmüştür (Çakır, 2006: 35). Adams'ın “Eşitlik Teorisi”, Homans'ın “Dağıtım Adaleti Teorisine” dayanmaktadır. Eşitlik teorisine göre, bireyler yatırımlarını / ödülleri diğer bir çalışanın yatırım / ödül oranı ile kıyaslar. Bu iki oran eş değer olursa, çalışan da bir adalet hissi oluşur. Ancak bu iki çalışan

arasında bir farklılığın meydana gelmesiyle, çalışan kendi aleminde adaletsizlik hissiyatına kapılacaktır (Beugre, 1998: 2). Eşitlik kuramında istenilen yatırım, çalışanların deneyimleri, bedeni ve akli kabiliyetleri, yaş ve cinsiyetleri, bilgi ve yetenekler gibi işe verdikleri girdilerdir. Ödüller ise, iş ile alakalı haklar, ücret, statü, otorite, takdir, yükselme fırsatları (terfiler) gibi çalışanlara sağlanan çıkarlardır (Eroğlu, 1998: 288).

2.3.3. Deutsch'un Dağıtım Adaleti Teorisi

Deutsch'a (1975) göre dağıtım adaletinin üç kuralı bulunmaktadır. Bunlar; "eşit paylaşım", "eşit temelli paylaşım" ve "ihtiyaç" kurallarıdır. Her çeşit kazanımın dağıtımını uygulayan yönetici, tercih edilen dağıtım kuralını belirlemek için kazanımların adil dağıtımını sağlaması gerekmektedir (Beugre, 2002: 1095). Eşit paylaşım kuralına göre, her çeşit kazanım çalışanın çabasına bakılmaksızın hak eder veya etmez tüm çalışanlara eş değer şekilde dağıtılmasıdır. Eşit temelli paylaşım kuralında ise, herkese katkısı veya hak ettiği oranda bir dağıtım yapılır. İhtiyaç kuralında ise ilk olarak çalışanların istek ve talepleri göz önünde bulundurulmaktadır (İçerli, 2010: 81). Bu tutuma göre olumlu (sonuç) ve olumsuz (ceza) sonuçların dağıtımını ortaya çıkaran 7 kural vardır. Bunlar; ödül ve cezanın yapısı, paylaşım aşamasında gösterilen davranışlar, paylaşımın biçim ve zamanı, paylaşımın altında yatan değer, değerlerin temsilinde edinilen ölçütler, ölçütlerin gerçekleştirilmesi ve kararların alınış biçimidir (Beugre, 1998; Atalay, 2007: 12).

2.3.4. Leventhal'in Adalet Yargı Modeli

Leventhal (1976) tarafından geliştirilen "Adalet Yargısı Modeli" bireylerin adalet kurallarını bilinçli bir şekilde hangi şartlarda uygulamaya koydukları ile alakadar olmuştur. Bireyler neyin hakça olduğuna karar verdikleri zaman çeşitli ilkeleri uygularlar. Bu ilkeler şunlardır;

- Yüksek gereksinimin daha fazla pay alması zorunluluğuna dayanan gereksinim kuralı,
- Yatırımlarla sonuçlar arasında belli bir oranın olması zorunluluğuna dayanan katkı kuralı,
- Gereksinim veya katkıya bağlı olmadan herkesin aynı pay alması zorunluluğuna dayanan eşitlik kuralı.

Bireyler hakça olanın ne anlama geldiğine karar verdikleri zaman amaçları doğrultusunda bu kurallara belirli bir şekilde yoğunlaşırlar ve bu yoğunluk çeşitli koşullara göre değişiklik gösterir (Atalay, 2007: 11).

Leventhal (1976), 6 temel kuralın örgüt içinde adalet algılamalarını doğrudan etkileyeceğini belirtmiştir. Bu kurallar şunlardır:

1) Tutarlılık kuralı, sonuçların tahsisinde kullanılan prosedürlerin, insanlara ve zamana bakılmaksızın tutarlı olması gerektiğini belirtmektedir.

2) Önyargılı olmama kuralı, karar vericilerin, sonuç tahsisi sırasında kişisel görüş ve düşüncelerinden uzak durmaları gerektiğini belirtir.

3) Doğruluk kuralı, tahsis sürecinde yüksek kaliteli bilginin kullanılması gerektiğini belirtir ve tüm taraflar iyi bilgilendirilmelidir.

4) Düzeltibilme kuralı, herhangi bir seviyede adil olmayan bir kararın gözden geçirilmesi ve gözden geçirilmesi için bazı fırsatların olması gerektiğini belirtir.

5) Temsil edilebilirlik kuralı, sonuç tahsisi yapılırken tüm tarafların ihtiyaç ve değerlerinin dikkate alınması gerektiğini belirtir.

6) Etik kural, sonuç tahsisinde kullanılan örgütsel prosedürlerin ahlaki ve etik olması gerektiğini belirtir (Yeşil, 2017: 7).

2.3.5. Jasso'nun Dağıtım Adaleti Teorisi

Jasso'nun (1980) "Dağıtım Adaleti Teorisi" ise, adalet değerlendirmelerindeki dış kıyaslamaları tam anlamıyla görmeyerek adaleti, çalışanların gerçekte kazanmış oldukları kâr payıyla, adil bir payın olası hakkındaki düşünceleri arasında yapmış oldukları kıyaslamalar bakımından tanımlamıştır. Jasso'nun teorisi ile Adams'ın Eşitlik Teorisi arasındaki ehemmiyetli bir takım kavramsal değişiklikler olmasına rağmen, bu teorilerin aynı oldukları söylenebilir (İçerli, 2010: 73).

Bununla beraber, Jasso (1980)'nin dağıtım adaleti teorisinde, kişinin adalet değerlendirmelerinde dışsal karşılaştırmaların tamamı göz ardı edilmiş ve adalet, bireyin gerçekte elde ettikleriyle "adil paylaşım"a ilişkin inançlarının karşılaştırılması sonucu oluşan bir algı olarak tanımlanmıştır (Yürür, 2005: 116).

2.4. İş Tatmini

Bu bölümde iş tatmini kavramı, iş tatminine etki eden bireysel faktörler, iş tatmini ile ilgili kuramlar, iş tatmininin bireysel ve örgütsel yönden sonuçları ve son olarak iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel yönden sonuçlarına değinilmiştir.

2.4.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımları

Bir kavram olarak iş tatmini, örgütsel davranış alanındaki yazar ve araştırmacılar için en yaygın olarak incelenen ve dikkat çeken konulardan biridir.

Pek çok kavramda olduğu gibi iş tatminini de açıklamak için birçok tanıma yer verilmiştir. İş tatmini en geniş manasıyla çalışanların yapmış oldukları işlerden memnun olması veya işinden zevk alması olarak tanımlanabilir.

İş tatmini, çalışanların bedensel ve ruhsal aynı zamanda duygularının da yansımasıdır. İş tatmini denilince, işten elde edilen kazançlar ile personellerin beraber ekip halinde çalışmaktan zevk aldığı mesai arkadaşları ve onlarla beraber yaptığı iş neticesinde meydana gelen iyi bir sonucun insana verdiği haz iş tatmininin belirtisidir (Şimşek, 2003: 150).

İş tatmini, örgütsel davranış, yönetim, örgütsel ve endüstriyel psikologlar alanlarında önemli araştırma alanlarından biridir. İş tatmini, birbirine bağımlı yaklaşımlar üzerinde oldukça çalışılan bir kavramdır. İş tatmini, ekonomik büyümede dikkate alınması gereken faktörlerden biridir; çünkü kariyer başarısında ana bileşen olup verimlilik ve bireysel memnuniyet duygularını artırmaktadır (Abadi, 1997'den aktaran Fazlalı, 2015: 4).

İş tatmini öznel bir kavramdır, çünkü iş tatmini hakkındaki değişkenler her birey için farklıdır. Bu nedenle, iş tatmininin araçları herkes için farklılık gösterebilir. İş tatmininin en çok kullanılan tanımı Locke'un yaptığı "iş veya mesleki tecrübelerin değerlendirilmesinden kaynaklanan mutlu ya da olumlu duygusal bir durum" olarak tanımladığı görülmektedir (Harputlu, 2014: 6).

İş tatmini kavramıyla ilgili yazında yer alan tanımlardan bir kısmı aşağıda yer almaktadır:

İş tatmini, bireyin işine karşı yapmış olduğu tutum ve davranışlardır. Diğer farklı tutumlar gibi, bireyde iş tatmini de değer yargıları, davranışsal eğilimler, bireyin inançları, hisler, duygular ve benzeri karmaşık bir bileşimden oluşmaktadır (Polat, 2014: 20).

İş tatmini, çalışanın mutluluk seviyesini ölçen bir araç olarak tanımlanmaktadır (Odom et al. 1990: 157). Aynı zamanda çalışanların mesleğine ilişkin deneyimi ile ilgili olumlu bir duygusal tepki olduğu söylenebilir.

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı olan içsel ve dışsal etkenler ile ilgili iyi ya da kötü duyguları içermektedir (Odom, Box ve Dunn, 1990: 159). Kişinin yapmış olduğu iş, bireysel gereksinimlerini karşılamakla beraber kişinin duygu ve değer yargılarını da tesiri altına alıyorsa, iş tatmini kendisinde şekillenmeye başlıyor denilebilir (Aksu, 1995: 46).

Yuewei Chen'e (2005) göre, çalışanlar iş hakkında olumlu ve hoş duygulara sahip ise, işle ilgili tutumları iş tatmini olarak tanımlanır. Öte yandan, çalışanlar olumsuz ve hoş olmayan duygulara sahip ise, çalışmaya yönelik tutumları memnuniyetsizlik olarak tanımlanmaktadır (Zhu, 2012: 295).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. İş tatminine bağlı olarak yaşam tatmininde de farklılıklar görülebilmektedir. İşlerinden tatmin seviyesine ulaşan çalışanlar iş ile alakalı olmayan meşguliyetlerinden de mutlu olmayı beklerken, tatmin seviyesine gelmeyen çalışanlar ise iş ile alakalı olmayan meşguliyetlerinde de mutsuzluk beklentisine kapılırlar (Küçük Özdemir, 2006: 5–6).

Literatürdeki bazı çalışmalara göre, iş tatminini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir; maaş, yönetim stili, promosyon fırsatları, genel çalışma ortamı, görev çeşitliliği, rol belirsizliği, takım çalışması ve işbirliği, kişisel gelişim, kariyer gelişimi, çalışma saatleri, zamanlama, üstlerin tanınması, şirket kültürü, şirket imajı ve kurum kültürü, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler, devamsızlık, baskı gibi kavramlar yer almaktadır.

Sonuç olarak bir iş yerinde kişinin iş tatmin seviyesi yüksek derecede ise o çalışanın işine olan bağlılığı, sadakati ve verimliliği de yüksektir. Bu cihetten çalışanın olumlu vaziyeti iş arkadaşlarına da sirayet edecektir. İş arkadaşlarının verimliliği ve işe olan bağlılıkları düşük ise bu sayede artacaktır. Dolayısıyla daima çalışanın iş motivasyonu yüksek tutulmalı ve çalışana olumlu davranışlar sergilenmelidir. Aksi halde iş yerinde üretkenlik azalacak ve çalışanlardan istenilen verim elde edilemeyecektir.

2.4.2. İş Tatminine Etki Eden Bireysel Faktörler

Çalışanların davranışlarını etkileyen etkenlerden biri de bireysel faktörlerdir. Bir kişinin istekleri ve beklentileri iş tatmini üzerinde ehemmiyetli bir yere sahiptir (Karaca, 2001: 37).

Çalışanların yapmış olduğu işlerden beklentileri evvela kendi bireysel özellikleri ile alakalıdır. Temel kişilik özellikleri, bireyin iş ve yaşamış olduğu toplum hayatından beklentilerinin nitelik ve nicelik bakımından öncelikli belirleyicisidir (Alkış, 2008: 67). Bununla beraber her birey karakter yapısı farklı olduğundan, dolayısıyla bu bireyler de farklı beklenti ve isteklere sahip olacaktır. Sonuç olarak iş tatmini her bireyde farklı sonuçlar meydana getirecektir. (Aydın, 2006: 49).

Çalışanların iş tatminini etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim durumu, statü gibi demografik faktörlerdir. Bu bölümde iş tatminine taalluk eden bireysel faktörler, cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim durumu, statü gibi kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır.

2.4.2.1. Cinsiyet

İş tatmini üzerinde önemli bir yere sahip olan cinsiyet kavramı üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmacılardan bazıları, kadınların erkeklerinkinden daha memnun olduğunu söylerken bazıları tersini savunmaktadır. Günümüzde birçok alanda kadınlar, az beceri gerektiren bir işte erkeklerden daha fazla sosyal memnuniyet yaşayabilirler. Buna misal olarak; kadınların iş hayatında sosyal ilişkilere erkeklere nispeten daha fazla önem vermeleridir. Erkeklerin ve kadınların bu farklı rollerinden dolayı işten beklentileri de farklıdır. Erkekler maaş, terfi, statü gibi kavramlara daha fazla önem verirken, kadınlarda ise erkeklerden farklı olarak sosyal ilişkiler ve iş koşulları daha çok ön plana çıkmaktadır (Beşiktaş, 2009: 26).

Bununla beraber kadınlar günlük yaşamında aile içindeki sorumlulukları erkeklere nispeten daha fazla olduğundan dolayı iş potansiyelleri erkeklere nispeten daha düşüktür. Bu durum kadınlarda iş hayatını negatif yönde etkilemektedir.

Jardim ve Henning'in yapmış olduğu araştırmalarda, kadınlar işin planlama sürecindeki aşamalarla alakadar oldukları, yapılan çalışmalarda uyum ve mutluluk aradıkları belirlenirken, erkeklerin ise çalışmalarında ki planlamalardan ziyade çalışmalardan elde edilecek olan sonuçlar ile ilgilendikleri tespit edilmiştir. Tartışma metodunun kaçınılmaz olduğu durumlarda kadınların iş ile ilgili çalışmalarında daha çok başarılı olduğu, erkekler ise ortaya çıkan problemlere ilişkin durumlarda çözümlerin üretiminde daha çok başarı sergiledikleri ve bunun neticesinde iş tatminine ulaştıkları görülmüştür. Araştırmalar neticesinde, iş tatmini hakkında hangi cinsin daha çok başarı sağladığına dair konuda çelişkiler görülebilmektedir (Leventyürü, 2010: 26).

2.4.2.2. Yaş

İş tatmini hususundaki araştırmaların birçoğunda, demografik özelliklerden kaynaklı iş tatmini ile yaş arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik araştırmalar yapılmış ve bunun neticesinde çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda iş tatmini ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür (Somuncuoğlu, 2013: 71).

İş tatmini ile yaş arasında pozitif bir ilişki var olduğu yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiş, bununla beraber bazı araştırmacılar da aralarındaki bu ilişkinin U şeklinde olduğunu öne sürmektedirler (Sun, 2002: 36). Bu eğri, iş yaşamına genç yaşta başlayan çalışanların iş doyumlarının yükselmeye başlaması, yaşı 30'lu yaşlara gelmesiyle bu doyumda azalma yaşandığı, akabinde yaşı olgunlaşmasıyla beraber yeniden bu seviyenin arttığı belirlenmiştir (Takım, 2012: 44).

Yaş faktörü bireyin iş yaşamını etkilemektedir. Orta yaşlı, genç ve yaşlı bireylerin işe olan bağlılıkları kıyaslandığında; orta yaşta olan bireyler, iş hayatına aşına olduklarından ve deneyim kazanarak mevcut çalışmalarının koşullarına göre uyarlandıklarından dolayı işlerine olan bağlılık seviyeleri daha fazladır. Genç yaşta olan bireylerin yaşamlarında cezbedici uğraşlar bulma arzusu ve vakitlerinin diğer bölümünü de eğlenceye dayalı işlerde geçirmeye meyilli olduklarından dolayı, işlerine olan bağlılıklarının düşük olduğu kanısına varılabilir. Yaşlı bireylerin ise emniyete daha fazla ehemmiyet verdikleri, iş tecrübeleri ve kazanımları daha fazla olduğundan dolayı genç ve orta yaşta olan kişilerle kıyaslandığında işlerinden daha memnun oldukları söylenebilir (Eren, 2012: 203).

2.4.2.3. Kişilik

Henderson'a (2003) göre bazı araştırmacılar bireyin kişilik faktörünün iş tatmini ile yakından ilişkili olduğunu kabul etmişlerdir. Bu iki kavram arasındaki ilişki incelendiğinde, esnek, kararlı, kendine güvenen, onaylanmaya ve övülmeye daha az gereksinim duyan, eleştirilere açık olan kişiliğe sahip çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğu söylenebilir (Sarıkamış, 2006: 64). Genel olarak bakıldığında, insan ilişkileri zayıf, yetenekleri sınırlı, çevreye uyum sağlamakta zorluk çeken, öfkesine hakim olamayan, çabuk tepki gösteren, buldukları kişisel konularından memnun olmayan çalışanlar çalıştıkları örgütlerinde tatmin seviyesi düşük çalışanlar olarak görülmektedir (Gözen, 2007: 26).

Ilies ve Judge (2002, s.1120)'ye göre, bireylerin kişilik karakterleri farklılık gösterdiğinden ötürü aynı işte çalışan bir birey iş tatminsizliği yaşarken, başka bir çalışan işinden tatmin olabilmektedir. Bununla beraber yeni işe başlayan bir çalışana devamlı olarak

aynı iş verildiğinde iş tatminsizliği yaşamazken, deneyimli bir çalışana devamlı olarak aynı işin tekrarlatılması iş tatminsizliği yaratacaktır. Bu durumda iş tatmini kavramının kişiden kişiye değiştiği görülmektedir (Çakmak, 2016: 22).

Kişilik, insanların davranışları, sahip olduğu yetenekler, sevdiği veya sevmediği şeyler, hayatı süresince tekrarladığı ve insanların kimliği haline gelmiş davranışların tamamından meydana gelmektedir (Somuncuoğlu, 2013: 73).

Bireyleri diğer bireylerden ayıran ve bireyleri tanımlamaya yarayan özellikler bütünü kişilik olarak ifade edilmektedir. Çalışan bireyler iş yaşamındaki karakterlerini yansıtacak tutum ve davranışlar sergilemektedir (Arısoy, 2007: 95). Mesela, asabi kişiliğe sahip olan bir çalışan, iş yaşamında da bu tavırları sergileyeceğinden dolayı çalışanın bu hali tatmin düzeyine etki edecek ve bu da olumsuz sonuçların doğmasına sebep olacaktır. Aynı şekilde, hayata pozitif bir bakış açısıyla bakan, ümitsizliğe kapılmayan çalışanlar ise, iş yaşamındaki olumsuz durumlara bile iyi niyet ve hoşgörü ile yaklaşabilecektir ve bu yaklaşım çalışanın tatmin düzeyine olumlu bir şekilde yansıyacaktır (Arslan, 2011: 20).

Sonuç olarak her birey farklı yapı ve karakterlere sahip olduğundan dolayı, kişilik faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişki de bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir.

2.4.2.4. Eğitim Durumu

İş tatminini etkileyen önemli bir etken eğitim durumudur. Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler, yapmış oldukları işten daha çok memnun olabilmektedir (Seashore and Taber, 1975: 354). Bundan ötürü eğitim seviyesi iyi olan bireyler, düşük olan bireylere nazaran daha iyi ortamlarda çalışma olanağı yakalayabilmektedir. Dolayısıyla yaptıkları işten daha çok tatmin sağlayabilmektedir (Arıkan, 2011: 55). Fakat bu durum çalışanların beklentileri doğrultusunda farklılık gösterebilmektedir.

Bununla beraber eğitim seviyesi ve bilgi birikimi yüksek olan çalışanların, çalışma ortamları ve almış oldukları ücret miktarları da yüksek düzeydedir. Bu mesleklerde işgören kişiler kendi kabiliyetlerini kullanma ve geliştirme olanaklarına sahip olmaları neticesinde iş tatmin oranları da yüksek seviyede olmaktadır (Aravi, 2010: 63).

Adams vd. (1996: 418)'nin, iş ve yaşam tatmini ile iş ve aile çatışması isimli çalışmada, eğitim düzeyi düşük olan bireylerin iş ve yaşam tatmini düşük olmasının yanısıra, bu bireylerin yaşamlarında iş ve aile çatışmasına daha yatkın olabileceği belirtilmiştir.

Hara ve Tesone (2008: 84), otellerde çalışan personellerin iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışma sonuçlarında, eğitim seviyesi yüksek olan kadın çalışanlar, tatminsiz çalışanlar olarak belirtilmektedir.

Kuşluyan ve Kuşluyan'ın (2005: 193) yapmış olduğu çalışmada ise, eğitim ile çalışanların genel iş tatminleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Sonuç olarak yukarıda yapılan araştırmalara göre, ikisi arasındaki ilişkinin her zaman pozitif yönde olmadığı görülmektedir. Bazen çalışan bir bireyin eğitim seviyesi yüksek olmasına rağmen işlerine karşı tatminsizlik görülebilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ile eğitim durumu arasındaki ilişki, çalışan bireyin işteki pozisyonuna, işin türüne, almış olduğu ücret ve eğitim seviyesine göre değişiklik gösterebilmektedir.

2.4.2.5. Statü

İş tatminini etkileyen diğer önemli bir etkende statü kavramıdır. Eren' e (2006, s.40–51) göre statü, halk içinde kabul görmüş değerlerin sayesinde meydana gelen bir kavramdır. Çalışanlar için iş ayrımı yapılmaksızın, çalışmasının sonucunda takdir edilmek, vasıflı bir eleman olarak kabul görmek ekseriyetle iş tatmin düzeyini arttırmaktadır (Sat, 2011: 10).

Statü, bir bireyin toplum içinde, diğer bireylere nazaran yapılan sıralamada sahip olduğu konum olarak ifade edilmektedir (Samadov, 2006: 20). Bununla beraber, iyi bilinen bir firmada ehemmiyetli görülen bir unvana sahip olma da, bireylere halk içinde bir statü oluşturmaktadır (Toker, 2006: 126).

Mesleki düzeyde bir bireyin statüsü arttıkça, iş tatmin düzeyi de paralel olarak artacaktır. Misal olarak yüksek statülü işlerde çalışanlar, düşük yerlerde bulunanlara nispeten daha fazla iş tatmini sağlamaktadır (Gözen, 2007: 28).

Sonuç olarak, statü ile iş tatmini arasında güçlü bir bağ olduğu söylenebilir. Bununla beraber statüsü yüksek olan bir çalışan hem yüksek ücret hem de toplum tarafından hoşgörü ile karşılandığı için, maddi ve psikolojik olarak iş tatmini sağlamış olacaktır. Statü seviyesi düşük olan çalışanlar için motivasyon sağlayıcı ve özendirici bir etki oluşturarak, iş tatminlerini pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Demirdağ, 2015: 59).

2.4.3. İş Tatmini Teorileri

Çalışanların iş tatminleri performans ve verimliliği etkilediğinden araştırmacıların ilgi odağı olmuş ve bu konuda teoriler ortaya çıkmıştır. Bilhassa 1930'lu yıllardan sonra iş

yerlerinde çalışanların değeri daha iyi bilinmeye başlanmış ve böylece iş tatmini gibi teoriler geliştirilmiştir. (Pelit ve Öztürk, 2010: 44).

İş tatmini teorilerinden bazıları bireyin yaratılış gereği ortaya çıkabilecek gereksinimlerinden ötürü meydana gelmiştir. Aynı zamanda bireyin kendi isteği dışında oluşmuş etkenlerdir. Verimliliğin sağlanabilmesi için tüm bireylerin motivasyonu yüksek tutulmalıdır. Verimlilik ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişkinin oluşabilmesi için sosyal ortam, fiziki koşullar gibi şartların uygun hale getirilmesi gerekir (Er, 2007: 14). Bu bağlamda çalışan bireyleri motive etme amaçlı kapsam ve süreç teorileri geliştirilmiştir.

2.4.3.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, bireyleri çalışmaya yönlendiren faktörlerin neler olduğunu ortaya koymaya çalışan etkenlerdir. Bu teorilere göre, çalışanlar beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışırlar (Timuroğlu, 2005: 52).

Kapsam teorileri, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarma Gereksinimi ve Alderferg'in ERG Teorisi olmak üzere dört adet teori bulunmaktadır.

2.4.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham H. Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini beş farklı kategoriye ayırmaktadır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, değer ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme gibi alttan üste doğru bir piramit şeklinde hiyerarşik olarak sıralanmaktadır.



Şekil 1. .Maslow'un İhtiyaÇlar Hiyerarşisi Kuramı

Kaynak: Korkmaz, 2015: 74.

Fizyolojik ihtiyaÇlar: İhtiyaÇlar hiyerarŐisindeki ilk ihtiyaÇ seviyesidir. Bu seviye insan sağlığına yĐnelik fiziksel gereksinimlerdir. Aynı zamanda bireylerin hayatta kalmak iÇin kısa vadeli temel ihtiyaÇlarını kapsamaktadır. Bunlar; yiyecek, su, iÇecek, barınak, sıcaklık, uyku ve hayatta kalmak iÇin gerekli diğer faktĐrlerden oluşmaktadır.

Güvenlik ihtiyağı: Temel ihtiyaÇlar karŐılandıktan sonra Đevresel etkenlerden korunmak iÇin ikinci seviye olan güvenlik ihtiyağı ortaya Đıkar. Bu ihtiyaÇlar güvenlik, fiziksel Đevre, hukuk, istikrar, geleceğe yĐnelik őzgürlüĐü iÇeren ikinci düzeydeki ihtiyağlardır. Bununla beraber bu ihtiyaÇlar ĐalıŐan bireylerin iş hayatı ile ilgili ihtiyaÇlarına göre adapte edilebilir; güvenli ĐalıŐma koşulları, sosyal haklar gibi.

Ait olma ve sevgi ihtiyağı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyağı giderildikten sonra insanda ait olma ve sevgi ihtiyağı gerĐekleŐir. Bu ihtiyaÇlar arkadaşlık, aile ilişkileri gibi kavramları iÇermektedir.

Değer ihtiyaÇları: DĐrdüncü seviye saygınlık ihtiyağı olarak da bilinen değer ihtiyağını temsil eder. Bu ihtiyaÇlar başarı, statü, bağımsızlık, yetkinlik gibi kavramları iÇerir.

Kendini gerĐekleŐtirme ihtiyağı: Beşinci seviye kendini gerĐekleŐtirme ihtiyağıdır. Bu seviye hiyerarŐinin en tepesinde yer almaktadır. Her insan yaratılış itibariyle farklı kişiliğe

sahip olduğundan dolayı, her bireyin kendine has becerileri ve karakterleri vardır. Bireyin bu becerileri geliştirmesi ve kendini kanıtlaması gerekir. Aynı zamanda, öncelikle bu ihtiyaç için alt kısımdaki diğer dört ihtiyaç karşılanmalıdır. Aksi takdirde kendini gerçekleştirme ihtiyacının ortaya çıkması mümkün değildir (Yaşarsoy, 2014: 7).

2.4.3.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

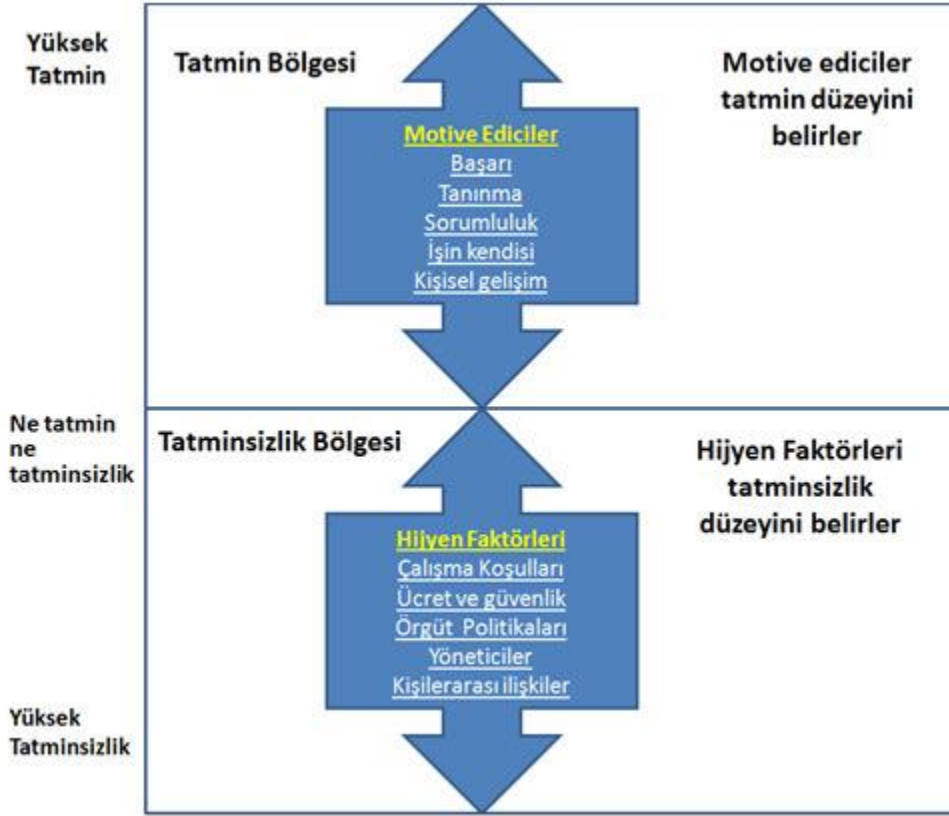
Frederick Herzberg'in Çift-Faktör teorisi, çalışma hayatında en çok denenen ve çeşitli araştırmalara konu olan bir yaklaşım olmuştur (Eroğlu, 1998: 259).

Herzberg' in çift faktörlü teorisine göre, bireylerde iş tatminine ve tatminsizliğine yol açan iki faktör vardır. Bunlar; motivasyon ve hijyen faktörüdür.

Motivasyon faktörü, çalışanları doğrudan motive edebilecek ve iş tatminini sağlayacak bazı içsel faktörlerdir. Bunlar; başarı, deneyim, işin kendisi, sorumluluk, kişisel gelişim, terfi gibi faktörlerdir. Herzberg, bu faktörleri içsel tatmin veren ve kendini gerçekleştirme ve büyümeye duyulan ihtiyacı temsil eden motivasyon'lar olarak adlandırmaktadır (Waheed, 2011: 6).

Hijyen faktörü ise çalışma ortamı ile ilgili olup, gerçekte iş tatmini duygusunu pek temin edememektedir. Hijyen faktörlerinin olmaması, iş tatminsizliğine katkıda bulunur, ancak bunların varlığı da çalışanlara tatmin edici bir katkı sağlamamaktadır (Ghafoor, 2012).

Başka bir deyişle hijyen faktörü, bir örgütte doğal olarak bulunması gereken şartları ifade etmektedir. Bunlar; fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği, maaş, ücret, statü, işletme stratejisi gibi kavramlardır. Bu kavramlar, bir iş yerinde çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından normal olarak bulunması gereken koşullardır. Bu koşulların yokluğu çalışanların çalışma arzularını azaltıp iş tatmin seviyelerini düşürerek işten ayrılma niyetleri de ortaya çıkabilir (Kaya, 2013: 28).



Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak: Şen,2008: 12.

2.4.3.3.3. Mcchelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi

Başarı ihtiyacı kavramı 1930'lu yılların sonlarında ilk kez Henry Murray tarafından ortaya atılmıştır (Otar, 2008: 40). Başarı ve başarısızlık motivlerine ilişkin çalışmalarıyla Atkinson da bu teoriye katkıda bulunmuştur. Başarma gereksinimi teorisi sonraki yıllarda, Harvard Üniversitesi'nden psikolog olan David Clarence McClelland tarafından geliştirilmiştir (Toker, 2006: 77).

David McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişi ihtiyaçlarını 3 gruba ayırmaktadır. Bunlar:

1. İlişki kurma (Relationship) ihtiyacı
2. Güç kazanma (Gain power) ihtiyacı
3. Başarma (achievement) ihtiyacı

1. İlişki kurma ihtiyacı (Need to establish a relationship): Literatürde bağıllık ihtiyacı olarak da adlandırılan bu ihtiyaç türü, bireylerarası samimi ilişkiler kurma ve güçlendirme isteği olarak tanımlanabilir.

2. Güç kazanma ihtiyacı (Need to gain power): Bireyin davranışlarını etkileme ve onlar üzerinde hâkimiyet kurma isteğidir.

Güç kazanma ihtiyacı yüksek olan bir kişi, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, diğer kişileri etki altına alarak bu etkiyi sürdürme ve gücünü koruma davranışları göstermektedir (Gün, 2008: 72). Başka bir deyişle, insanın çevresine hâkim olma isteklerinin bir sonucudur (Eren, 2012: 517).

3. Başarma ihtiyacı (Achievement needs): Başarma ihtiyacı yüksek olan bireyler, zor amaçlar belirleyip, erişilmesi zor hedefler seçip ulaşmaya çalışmak, aynı zamanda yüksek başarı standartlarını elde etmek için gayret sarf etmek gibi yaklaşımlarda bulunurlar.

Teoriye göre, bu üç ihtiyaç insanların hayat tecrübeleri sonucunda kazanılır. Bireyler bu ihtiyaçlar tarafından motive edilirler ve bu da bireylerin iş tercihlerini oluşturur. Bu sebeple yöneticiler, kendilerinin ve başkalarının sahip olduğu ilişki, güç ve başarı ihtiyaçlarını analiz ederek uygun çalışma ortamları oluşturmalıdır (Demirsoy, 2009: 15).

Bununla birlikte yöneticiler, çalışanlarının bu gereksinimlere sahip olup olmadıklarına ve mesleklerinin onları tatmin etmek için ne ölçüde yapılandırılabilmesine dair bir anlayış geliştirmeye çalışmalıdırlar.

2.4.3.3.4. Alderfer'in Erg Teorisi

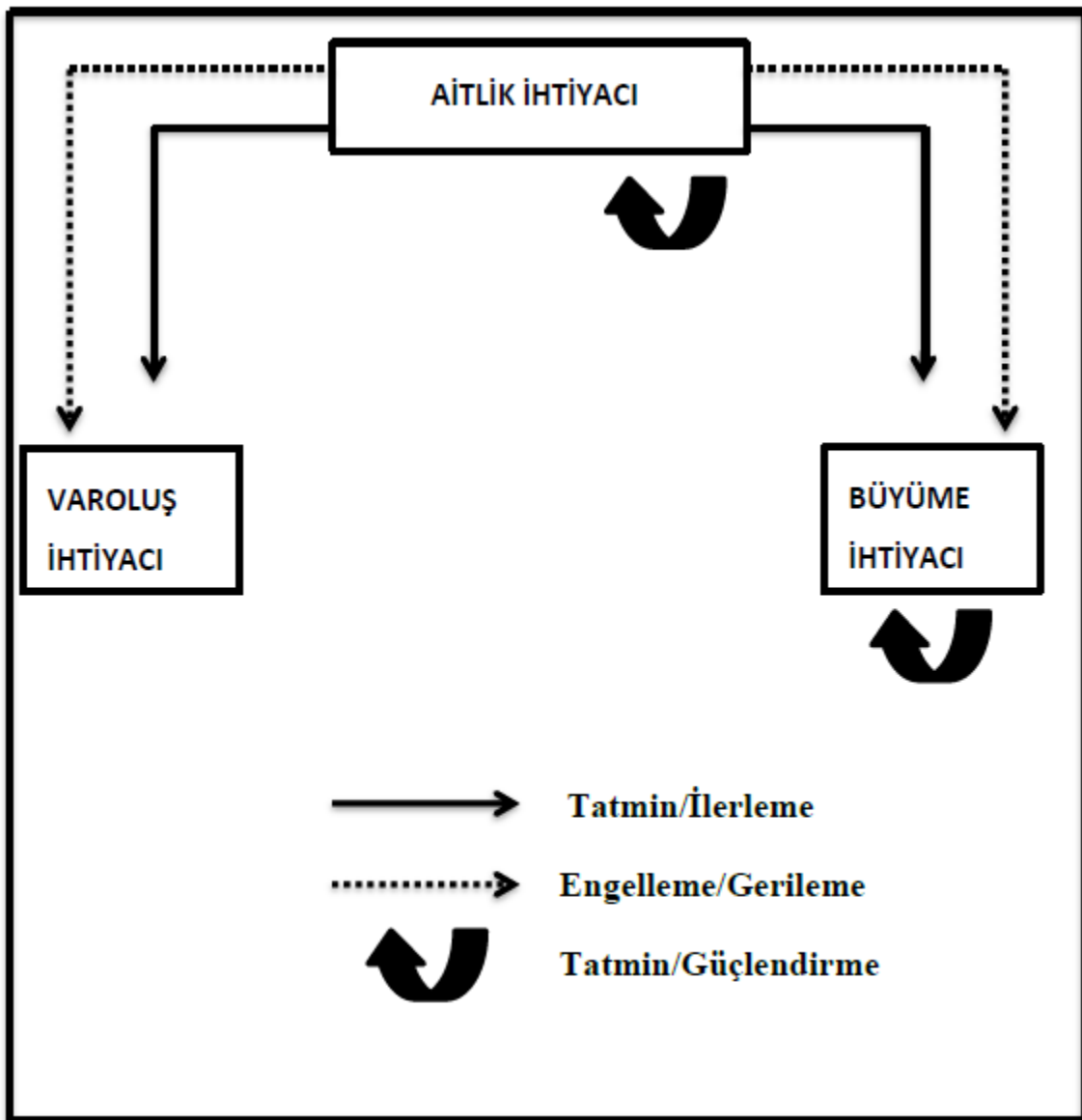
Bu teori, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini genişletmek ve test etmek amacıyla Alderfer tarafından önerilmiştir. Alderfer, 3 temel gereksinim üzerinde durmaktadır. Bunlar; Var olma ihtiyacı, ait olma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacıdır.

➤Var olma ihtiyacı: Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Bireylerin hayatta kalmaları için (yiyecek, içecek, güvenlik vb.) zorunlu fiziksel ihtiyaçlarıdır (Harputlu, 2014: 12).

➤Ait olma ihtiyacı: İnsanlar kişilik olarak duygu ve düşüncelerini birbirleriyle paylaşmak ve bunu diğer insanlara da ifade etme ihtiyacını kendinde hisseder. Bu ihtiyaçlar arkadaşlık, sosyal yaşam olarak ifade edilebilir.

➤ Gelişme ihtiyacı: Kişinin kendisine ve çevresine yaratıcı ve üretken etkilerinin olacağı arzuları içermektedir. Gelişme ihtiyaçlarının tatmini, bireyin sorunlarla karşılaştığında tamamen kendi kapasitesini kullanması ve bu doğrultuda yeni yetenekler geliştirmesiyle meydana gelir (Schneider and Alderfer, 1973: 490).

Bu teoriye göre (bkz. şekil: 3), çalışan kişi yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından ne kadar az tatmin elde ederse, çalışma koşulları o derecede önem kazanmaktadır. Çalışan, kendi üretkenliğinden elde ettiği tatmin derecesinde, yönetici ve iş arkadaşlarından aynı derecede az tatmin elde edecektir (Oksay, 2005: 24).



Şekil 3. Alderfer'in ERG Teorisi

Kaynak: Oksay, 2005: 24.

Alderfer, Maslow'un modelini modern şartlara uyarlamak ve birleştirmek suretiyle (Gün, 2008: 71), ihtiyaçlar hiyerarşisinde beş grupta toplanan ihtiyaçları üçe indirmiştir. Ancak aralarındaki tek fark bu değildir. Aralarındaki önemli olan fark (bkz. Şekil: 4), Alderfer'in Maslow gibi ihtiyaçları hiyerarşi sırasına göre değil, tam tersine diğer ihtiyaçlar karşılanmamış olsa bile, bir ihtiyacın hala en baskın olabileceğini düşünmesidir (Oksay, 2005: 23).

Maslow Kategorileri	ERG Kategorileri
Fizyolojik	Var Olma
Güvenlik (materyal)	
Güvenlik (kişilerarası)	İlişkisellik
Aidiyet (sosyal olma)	
Saygı (kişilerarası)	
Saygı (kendine saygı duyulması)	Büyüme/Gelişme
Kendini Gerçekleştirme	

Şekil 4. Maslow ve ERG Teorilerinin Karşılaştırılması

Kaynak : Schneider and Alderfer, 1973: 490.

Alderfer'in ERG teorisi ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi arasında yakından ilişki olduğu şekil 4'te görülmektedir. Alderfer, Maslow'un hiyerarşideki ihtiyaçlarını gruplayarak ve farklı biçimde yorumlayarak ERG teorisini oluşturmuştur (Demirdağ, 2015: 73).

2.4.3.2. Süreç Teorileri

İnsan davranışlarının nasıl başladığı, nasıl yönetildiği, nasıl sürdürüldüğü ve nasıl durdurulabildiği konularını süreç teorileri ortaya koymaktadır. Kişi belirli bir davranışı sergilediğinde bu davranışı tekrarlaması veya tekrarlamaması nasıl sağlanabilir sorusu, süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur (Timuroğlu, 2005: 53).

Süreç teorileri, Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik (Denklik) Kuramı, Edwin Locke'un Amaç Kuramı, Lawler Ve Porter Kuramı, Skinner'in Pekiştirme Kuramı, Smith ve Cranny'nin İş Başarımı Kuramı olarak dört ana başlık altında incelenmiştir.

2.4.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

1964 yılında Victor Harold Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramının (Koç ve Topaloğlu, 2012: 209) temeli, 1930 ve 1940'lı yıllarda yapılan Edward Tolman ve Kurt Lewin'in çalışmalarına dayanmaktadır. Bu kurama göre, insanlar düşünen ve bazı manaları idrak edebilen varlıklardır (Küçük Özdemir, 2006: 59). Vroom'un beklenti kuramına göre, çalışanların emek ve çabalarının karşılığında işten elde etmeyi arzuladığı ve dilediği değerler, amaçlar, ödüller gibi beklentileri vardır ve bu beklenti karşılığında çalışanlarda iş tatmini oluşmaya başlar (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005: 184).

Vroom'a göre, her insanın kendine özgü istekleri ve gayeleri vardır. Bununla beraber insan hayalindeki ödülü elde etmek için çaba sarf eder. İnsanın göstermiş olduğu bu çaba karşısında kendisine ödül kazandıracığı arzusu, o ödülü şiddetle istemesi, ihtiyacının ölçüsü ve o başarıyı kazanacağına ilişkin inanca sahip olmasıdır (Şen, 2008: 15).

Bu modelin üç temel kuramı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Valens (valence), ikinci temel kavramı bekleyiş (expectancy), üçüncü kavramı ise araçsallık (instrumentality) kuramıdır.

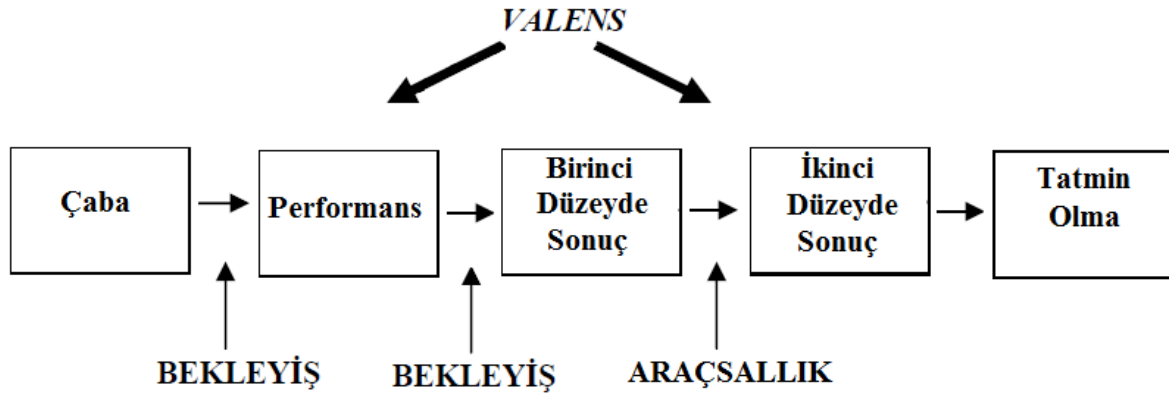
Valance (Arzulama Derecesi): Herhangi bir kişinin belirli bir çaba göstermesiyle elde edeceği ödülü arzulama derecesini gösterir. İnsan ihtiyaçlarının kişiden kişiye farklılık göstermesiyle, bazıları böyle bir ödülü son derece arzu ederken, bazıları da bu ödülü önemsemeyecektir (Koçel,2015: 744). Valens, pozitif, negatif ve sıfır düzeyinde değişmektedir. Valensin pozitif olması, bireyin elde edeceği ödül için çaba göstererek o ödülü arzu ettiğini göstermektedir. Valensin sıfır düzeyinde olması, bireyin ödül karşısında ilgisiz kalmasına sebep olacaktır. Valensin negatif olması ise bireyin ödül için çaba göstermek istememesini göstermektedir (Bolat vd., 2008: 196). Sonuç olarak valens değeri yüksek olan bir birey daha fazla çaba gösterecektir.

Bekleyiş (Expectancy) Kuramı: Bu kurama göre insanları belli bir çabaya yönelten duygunun gücü, çabanın ardından geleceğine inanılan sonuca ve bu sonucun (ödülün) ne kadar çok istendiğine bağlıdır (Robbins,2001:171). Eğer kişi çaba göstererek belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyor ve bu ödülü arzuluyorsa, daha fazla çaba gösterecektir. Sonuç

olarak eğer kişinin hem valensi (arzulama derecesi) hem de beklentisi yüksek ise, kişi işine karşı daha çabuk motive olacaktır. (Koçel,2015: 744).

Araçsallık (Instrumentality): Kişinin istediği sonuçlara ulaşması halinde, bunun kendisi açısından ne tür kazanımlar sağlayacağıyla ilgili algılar olarak ifade edilebilir (Arslan, 2011: 84). Çalışan birey belirli bir çaba ile belirli bir düzeyde performans gösterebilir. Çalışanın bu performansı da belirli bir şekilde ödüllendirilebilir (Koç ve Topaloğlu, 2012: 210). Böylelikle araçsallık, birinci derece sonuçların, bireyin arzu edilen ikinci derece sonuçlara ulaştırılması konusunda sahip olduğu öznel olasılığı göstermektedir (Bolat vd., 2008: 196). Bir diğer ifadeyle, eğer birincil amacın gerçekleşmesi sayesinde ikincil, üçüncül gibi diğer amaçlara da ulaşılmışsa, burada birincil amaç diğer amaçlara aracılık etmiştir ifadesi kullanılabilir (Çıtak, 2010: 25).

Bu durumu şekil 5’deki gibi göstermek mümkündür.



Şekil 5. Wroom Motivasyon Modeli

Kaynak: Koçel, 2015: 745.

Sonuç olarak beklenti kuramına göre, çalışanlar yaptığı her eylem sonucunda ya ödüllere ya da yaptırımlara (cezalara) ulaşacağını bilerek işe başlarlar. Vroom, her ödülün veya her yaptırımın, çalışana göre bir gereklilik ya da istem şiddeti olduğunu ve çalışanların işlerinde göstermiş olduğu çabanın iki boyutunun olduğunu savunmaktadır;

1. Çaba sonucunda kendisinden beklenen başarıya ulaşma olasılığı,
2. Göstermiş olduğu çaba sonucunda elde edeceği ödülü arzu etme derecesidir (Horozoğlu, 1995: 45).

2.4.3.2.2. Adams Eşitlik (Denklik) Kuramı

Eşitlik teorisi ilk olarak Adams (1963) tarafından öne sürülmektedir. Adams tarafından geliştirilen bu kuramın ana düşüncesi, bireylerin sosyal alışverişlerinde adil bir biçimde muamele görmeleridir. Adams'ın eşitlik kuramına göre, bireyin çalışma başarısı ve tatmin olma düzeyi çalıştığı ortama bağlı olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizlik derecesine bağlıdır (Bolat vd., 2008: 198). Adams'a göre, dağıtımsal adalet ile alakalı olarak bireyler için adil bir dağıtım sistemi ve/veya ödüllerin adil bir biçimde paylaşılması büyük bir önem arz etmektedir (Adams, 1965: 72).

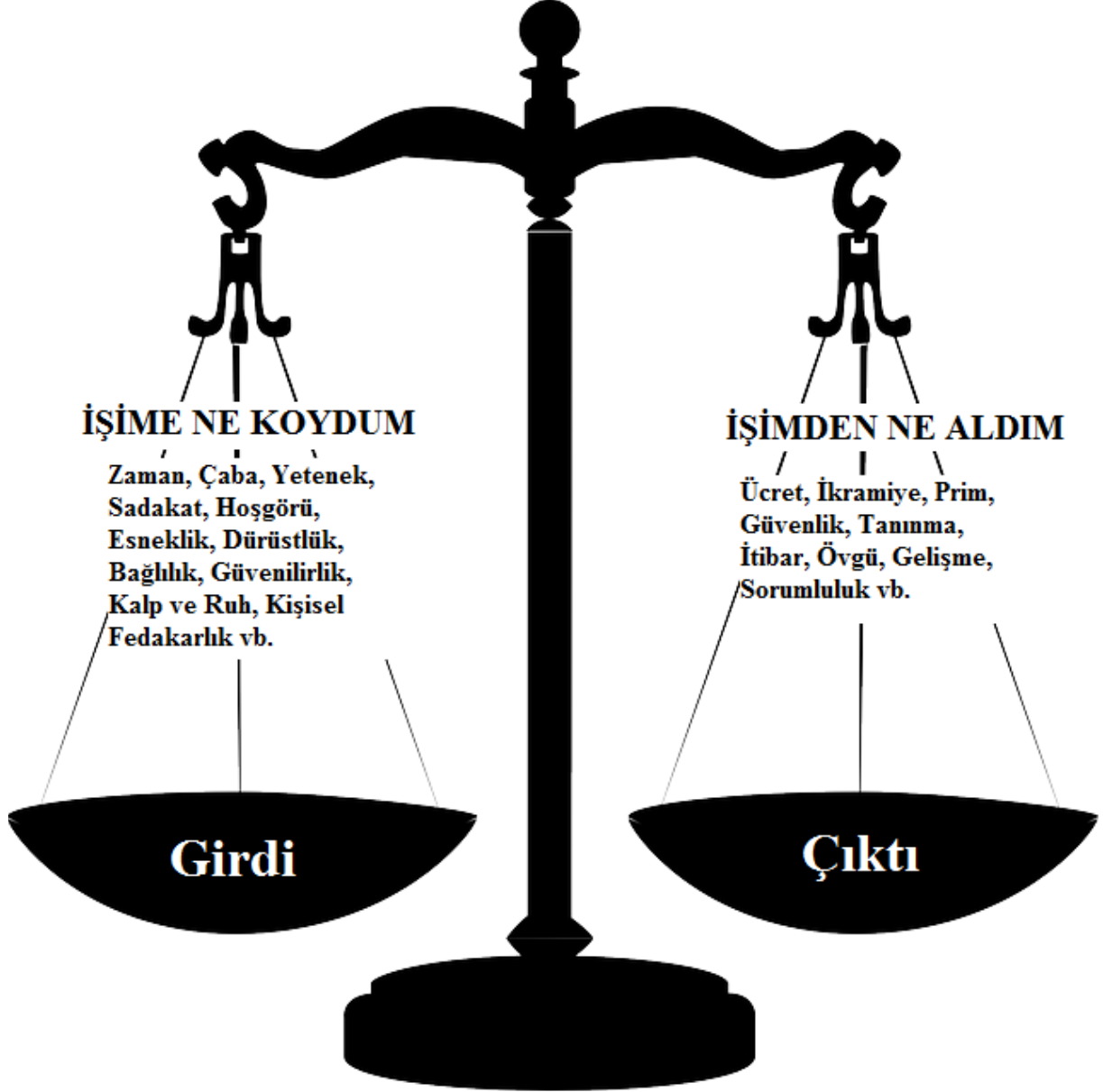
Eşitlik Teorisi bir motivasyon teorisidir, ancak tatmin ve memnuniyetsizlikle ilgili önemli noktalar da vardır. Adams'a göre (1963, 1965) memnuniyet, algılanan girdi-sonuç dengesi ile belirlenir. Çalışanların “girdileri ve sonuçları” arasında bir dengeye ulaşmayı hedeflediklerini belirtmektedir. Girdiler; eğitim seviyesi, deneyim, beceri, çaba, sorumluluk, yaş gibi faktörler iken; sonuçlar performans, maaş, iyi çalışma koşulları, iş sigortası, terfi, tanınma, statü ve fırsat gibi şeylerdir (Unutmaz, 2014: 19).

Eşitlik teorisi, girdiler ve çıktılar arasındaki ilişki tarafından tanımlanan bir faktördür. Çalışanlar kendi katkıları ve ödülleri arasında bir karşılaştırma yapar. Bu aşamada, çalışanlar kendilerini adil bir şekilde muamele görmüyorsa, bu durum memnuniyetsizliğe yol açacaktır. Ödül oranları diğerlerinden düşük ise, eşitsizlik artar, çalışanlar ödüllerini artırmaya çalışırlar. Bu mümkün değilse, katkı ve performanslarını azaltırlar. Aksine, bu oran başka bir orandan daha yüksekse, suçluluk duygusu ortaya çıkar (Al-Zawahreh and Al-Madi, 2012: 163).

Adams'ın eşitlik teorisi, iş yaşamında bireyler arası sosyal etkileşimleri, çalışanların işlerine karşı davranışlarını, bireyin örgüte karşı olan sadakatini ve bu gibi nedenlerin örgütü ne düzeyde etkilediğini belirleyen bir teoridir. Bu teorinin temeli çalışanların gayretleri ve ortaya koydukları eserleri sonucu yönetimin olumlu ya da olumsuz tüm şartlarda bütün çalışanlara eşit davranılmasını içermektedir. Eğer bireyler arasında bir eşitsizlik durumu söz konusu ise oluşan bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için bireylerin hangi davranışları sergileyeceği aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır (Semerci, 2005: 25);

1. Harcadığı performansın değiştirilmesi
2. Elde edilen verinin değiştirilmesi
3. İşi bırakma niyeti

4. Ekip çalışanlarından da ortaya koydukları çabayı azaltmalarını isteme
5. Karşılaştırmanın dayanak noktası olan argümanları değiştirme



Şekil 6. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Kaynak: Koç ve Topaloğlu, 2012: 212.

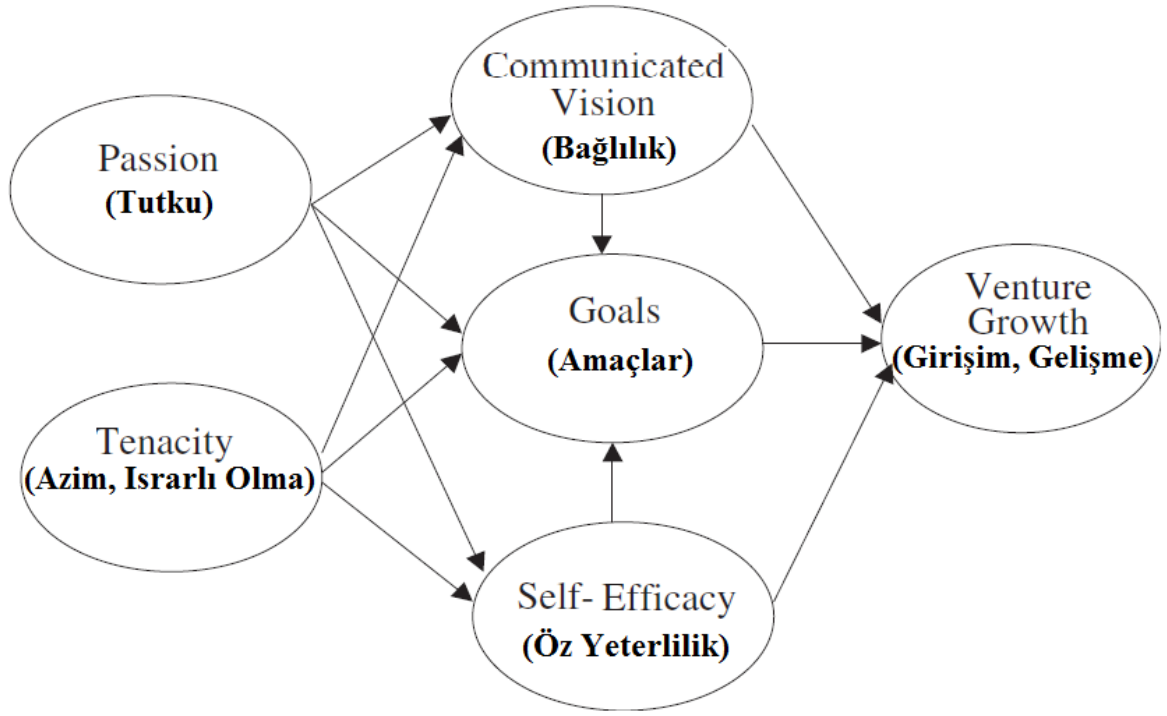
Sonuç olarak şekil 6'dan da anlaşılacağı üzere, çalışanlar başkaları ile yaptıkları karşılaştırmalarda ölçüt olarak, kendilerinin örgüte sunmuş oldukları girdiler ve değerler olarak emek, çaba, zekâ, eğitim seviyesi, deneyim, beceri, sorumluluk ve yaş ile buna bağlı olarak, örgütten sağladıkları çıktılar ve ödüller olarak maaş, terfi, tanınma, iş sigortası, ikramiyeler, statü ve fırsat gibi sosyal yardımlar, yönetsel yetkiler ile iş güvenliği ve iş yeri koşullarını iyileştirme gibi faktörler yer almaktadır (Horozoğlu, 1995: 45).

2.4.3.2.3. Edwin Locke'un Amaç Teorisi

Edwin A. Locke tarafından geliştirilen amaç teorisine göre, davranışın temel nedeninin kişinin amacında ve niyetinde bilinçli olmasını öngörmektedir. Edwin'e göre birey, işine veya eylemine başladığında hedefe varıncaya kadar çalışmasını devam eder (Taşpınar, 2006: 49).

Anlam bakımından "amaç" kavramıyla benzerlik taşıyan ve sıklıkla kullanılan diğer kavramlar şunlardır; *performans standardı* (performansın değerlendirilmesinde kullanılan bir ölçüm aracıdır); *iş normu* (bir çalışma grubu tarafından belirlenen kabul edilebilir bir davranış standardıdır); *kota* (iş ya da üretimin minimum miktarıdır); *bütçe* (harcanabilir hedef ve limit); *görev* (başarılabilecek işlerin bir parçası); *objektif/hedef* (bir eylem veya eylemlerin nihai amacı); *zaman sınırı* (görevin tamamlanması için olan zaman sınırı) şeklinde sıralanabilmektedir (Locke vd., 1981: 2).

Bu teori, insanların amaçları uğruna bilinçli bir şekilde eylemde bulunacakları tezinin üzerine kurulmuştur (bkz. şekil: 7). Amaç teorisine göre, çalışanın işinde mutluluk duyması belirlemiş olduğu amaç doğrultusunda amacına ulaşmak için gösterdiği çaba ile orantılıdır. Dolayısıyla mutluluk, bireyin amacını gerçekleştirme yönünde bireyi motive edecektir (Toker, 2006: 111). Amaçlarının seviyesi yüksek olan bireyin motivasyonu ve performansı, amacının seviyesi düşük olan bireye göre daha fazladır (Koçel, 2015: 750).



Şekil 7. Tutku, Bağlılık, Azim, Öz Yeterlilik, Girişim, Gelişme ve Amaç İlişkisi

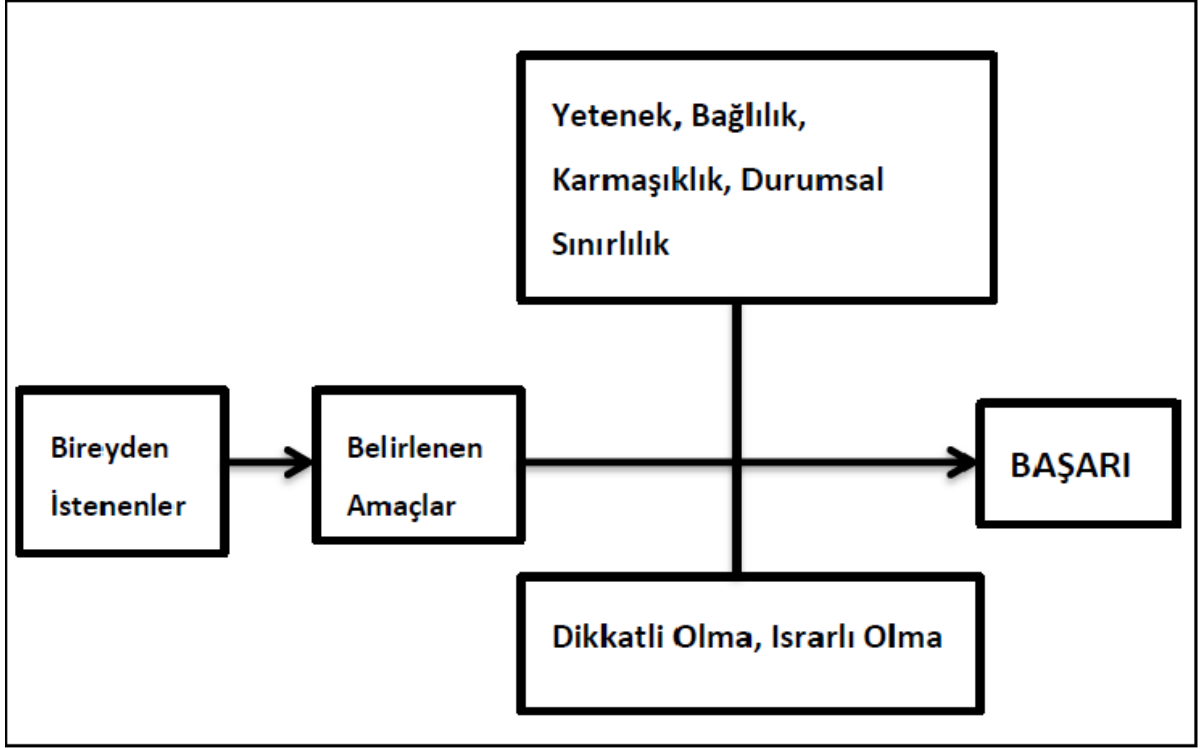
Kaynak: Kaynak: Locke & Latham, 2006: 267.

Edwin A. Locke, amaç ve niyetin çalışanların iş ortamındaki motivasyonunu belirlediğini vurgulamaktadır. (bkz. şekil: 8). Bireylerin tutum ve davranışlarına yön vererek, eylemlerinde ve düşüncelerinde kılavuz görevi yapmaktadır (Pekel, 2001: 18). Amaç teorisi üç temel prensibe dayanmaktadır (Arıkan, 2011: 52):

➤Zor hedefler başarılması amaçlandığında, performans üzerinde geri bildirim önem taşımaktadır. Geri bildirim, kullanılan yöntemlerin başarılı sonuçlar verip vermediğini anlamak amacıyla kullanılır.

➤Belirlenmiş hedefler, genel hedeflere nazaran bireyin daha yüksek performansa ulaşmasını sağlar.

➤Zor hedefler, kolay hedeflere nazaran daha fazla çaba ve performans sarf edilmesini gerektirmektedir.



Şekil 8. Amaç Belirleme Modeli

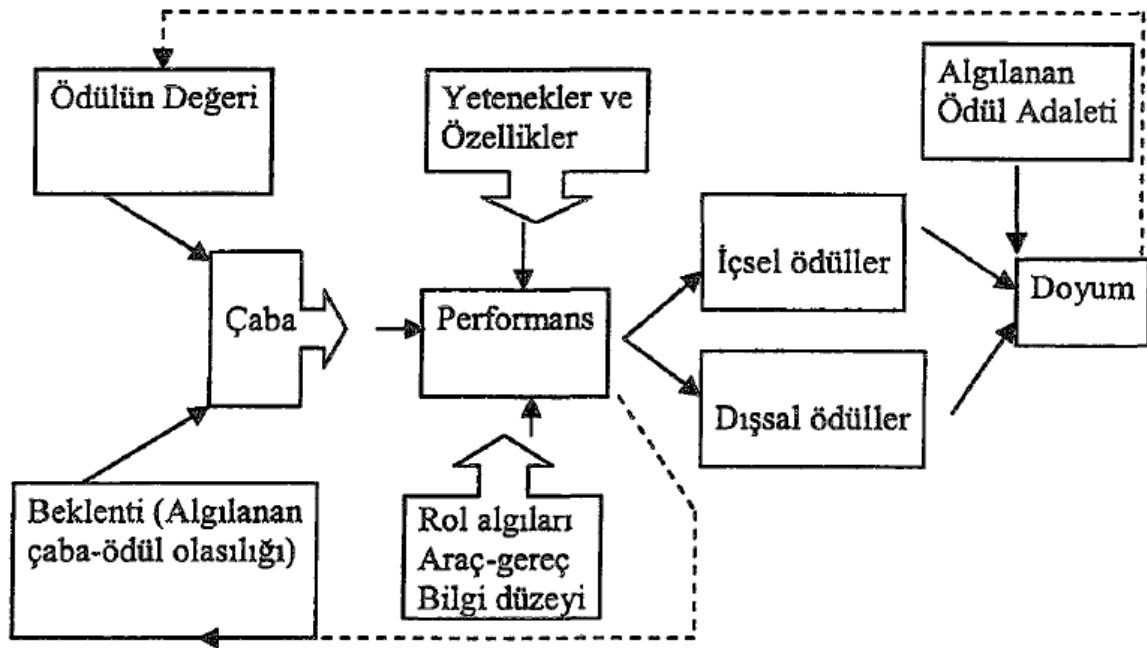
Kaynak: Alkış, 2008: 37.

Bu amaç teorisi, çalışanların hedeflerindeki farklılığın iş tatmin düzeyine bağlı olduğunu ifade eder. Bireyin belirlediği yüksek hedeflerine varmak gayesiyle daha fazla çaba gösterecek ve hedefe yaklaştıkça tatmin seviyesi de artacaktır. Benzer bir şekilde, deneyimli bir birey, neyi nasıl yapacağını bildiği için, bilmeyen birisine göre daha verimli çalışacak ve dolayısıyla tatmin düzeyi artacaktır (Oksay, 2005: 33).

2.4.3.2.4. Lawler ve Porter Kuramı

1968’ de Lawler ve Porter’ın beklenti kuramı, Vroom’un modeli temel alınıp aynı zamanda birtakım eklemeler yapılarak geliştirilmiştir (Koç ve Topaloğlu, 2012: 210). Beklenti kuramının en önemli özelliği daha öncesinden ele alınmış çok sayıdaki değişken beraber değerlendirilerek değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenme çabasıdır (Dil, 2005: 93). Lawler ve Porter’a göre, kişiler göstermiş oldukları çaba sonucunda aldıkları ödülleri diğer kişilerle kıyaslamakta ve hak etmedikleri bir değerlendirmeye maruz kaldıkları algısına kapıldıklarında iş tatminleri olumsuz yönde etkilenmektedir (Pekel, 2001: 17).

Modele göre (bkz. şekil:9), bireyin üstün performans sergilemesi, bu performansın iktiza ettiği bilgi ve yeteneğe bağlıdır. Birey ya bunlara sahip olmalı ya da örgüt tarafından bireyin sahip olması teşvik edilmelidir (Bolat vd., 2008: 198). Bununla beraber bu model, çalışanların örgütte benimsemiş oldukları rol ve görevlerin açık bir şekilde tanıtılmaması, yetki ve sorumlulukların tam olarak belli olmaması durumunda, başarı ve çabayı negatif yönde etkileyecek olan rol çatışmalarına sebebiyet verdiğini de belirtmektedir (Oksay, 2005: 31).



Şekil 9. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Teori Modeli

Kaynak: Dil, 2005: 95.

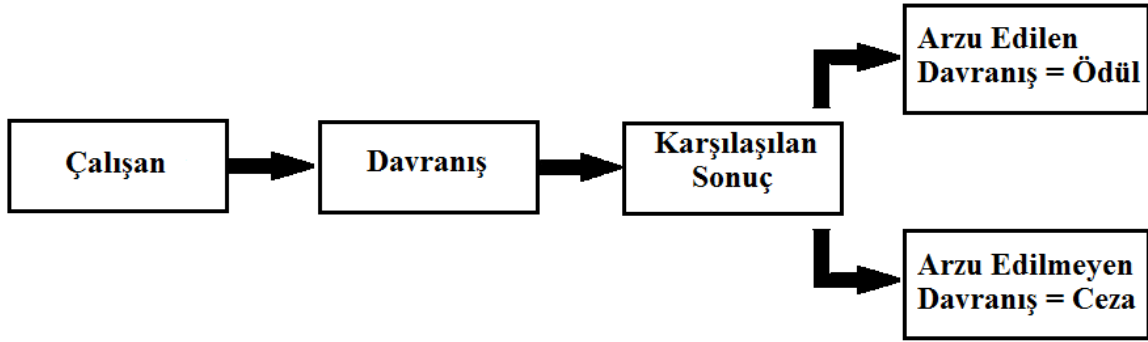
Bu beklenti teorisine göre, kişinin gösterdiği performansa karşılık, ona eşit olarak alması gerektiğini düşündüğü, ya da beklediği ödül düzeyini ifade eder. Yani çalışanın zihninde bir nevi ödül algılaması oluşur. Eğer kişinin fiilen aldığı ödül (içsel ve dışsal) bu algılanan eşit ödülünden az ise kişi tatmin olmayacaktır. Dolayısıyla kişinin bekleyişi olumsuz yönde etkilenecektir. Tatmin olma derecesine göre valens ve bekleyiş etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir (Koçel, 2015: 747).

Lawler ve Porter geliştirdikleri bu teoride, iki önemli noktaya değinmektedir;

- 1.Ödüllere erişebilmenin iş tatmini sağlamada kısmen rol oynadığı
2. Performansın tatmine değil, tatminin performansa bağlı olduğudur (Taşpınar, 2006: 43).

2.4.3.2.5. Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Pekiştirme kuramı ilk olarak Harvard Üniversitesi psikologlarından olan Burrhus Frederic Skinner (1971) tarafından ortaya çıktığı görülmektedir. İnsan davranışının nedenlerini ihtiyaç gibi iç etkenler yerine, doğrudan çevreye, yani dış etkenlere bağlamış ve hayvanlar üzerinde uygulamış olduğu deneyler sonucunda, büyük bir ilgi gören pekiştirme (edimsel koşullandırma) kuramını geliştirmiştir (Küçük Özdemir, 2006: 68; Toker, 2006: 97). Pekiştirme kuramının ana düşüncesine göre; kişi herhangi bir nedenden (ihtiyaç, amaç ve daha önceki koşullar gibi) dolayı bir davranış sergilemektedir ve bu davranışın karşılaşacağı sonuç önem teşkil etmektedir (bkz. şekil:10). Çünkü sonucun çeşidine göre, kişi aynı davranışı tekrardan gösterecek veya göstermeyecektir (Koçel, 2015: 741). Bireyler şahsi olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelmektedir ve bireylerin davranışları ödüllerin kontrol altına alınmasıyla şekillenmektedir (Pekel, 2001: 20).



Şekil 10. Skinner'in Pekiştirme Kuramı Modeli

Kaynak: Koçel, 2015: 741.

Pekiştirme kavramı, olumlu ve olumsuz pekiştirme olmak üzere, temel olarak iki ana başlık altında incelenmektedir. Olumlu pekiştirme, davranışın birey için arzu edilen bir sonucun takibiyle güçlendirilmesidir. Burada ödül olarak kullanılan tüm araçlara pekiştireç adı verilmektedir. Olumsuz pekiştirmeye bakıldığında, bireyin göstermiş olduğu davranış sonucunda, bireyi tedirgin eden ya da bireyde hoş görülmemen bir durum ortadan

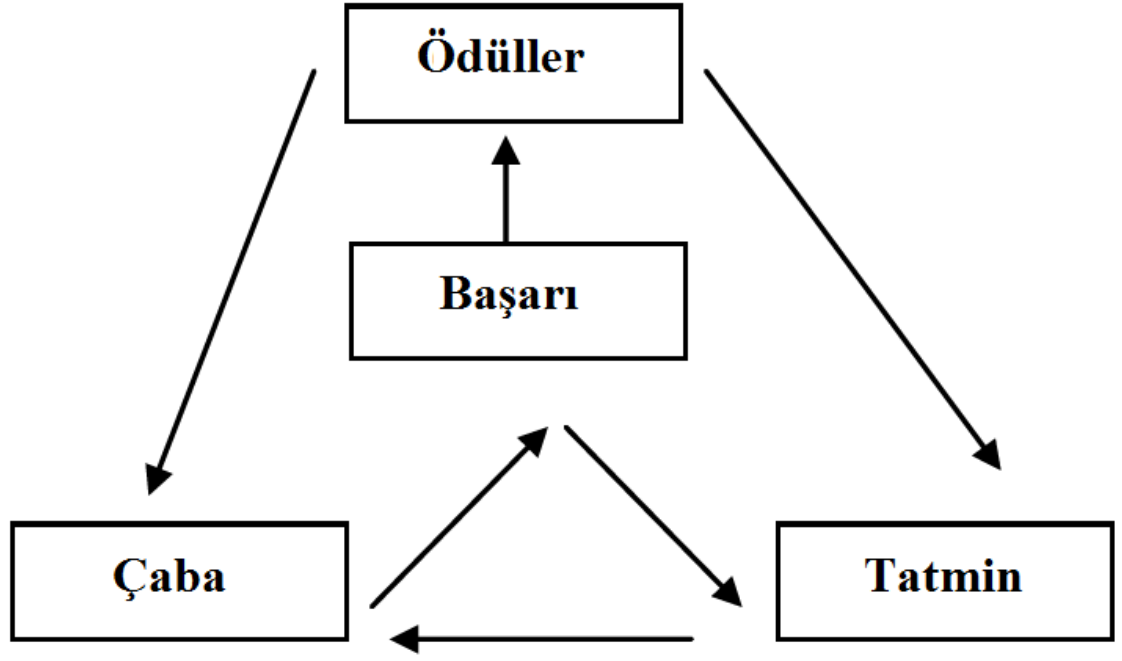
kaldırılmasıyla, bireyin aynı davranışı sergileyeceği ihtimalinin artırılmasıdır (Vural, 2011: 128).

Olumlu pekiştirmede, davranış olumlu geri bildirim ile desteklenir ve teşvik edilir. Böylece, arzu edilen davranışların tekrar edilme ihtimali artar. Bu duruma örnek olarak çalışanların performansları karşılığında ödüllendirilmesidir. Olumsuz pekiştirmede ise, arzu edilmeyen davranışlar için olumsuz geri bildirim yapılarak, tekrar edilmemesi sağlanır (Tetik ve Pala, 2009: 93).

Sonuç olarak Skinner'in pekiştirme kuramında, örgüt açısından incelendiğinde bir çalışanın göstermiş olduğu davranış ödülle neticelendiğinde, kişi aynı davranışı tekrarlama eğiliminde olurken; gösterdiği davranış ceza ile neticelendiğinde ise, kişinin benzer davranışı tekrar göstermekten mümkün olduğunca kaçınacağına değinilmektedir. Ödül ile sonuçlanan davranışlar iş tatminini olumlu yönde etkilerken, ceza ile sonuçlanan çalışan davranışları ise iş tatminsizliğine neden olabilir (Demirdağ, 2015: 84).

2.4.3.2.6. Smith ve Cranny'nin İş Başarımı Teorisi

Güdüleme ve iş tatmini üzerine geliştirilmiş olan teorilerde; güdülemenin doğrudan tatmine neden olduğu ve tatminin iş başarımı sonucunda ortaya çıktığı olmak üzere, özellikle iki görüş dikkat çekmektedir (Arslan, 2011: 88). Patricia Cain Smith ve C. J. Cranny, Vroom'un beklenti teorisinden etkilenerek, çaba, tatmin, başarı ve ödül kavramlarından yola çıkarak, konuyu daha anlaşılır hale getirmeyi ve basit düzeye indirgemeyi amaçlamışlardır (Horozoğlu, 1995: 46).



Şekil 11. Smith ve Cranny'nin İş Başarımı (Ümit) Modeli

Kaynak: Eren, 2001: 537.

Şekil 11'e göre, ödül, tatmin ve çabadan meydana gelen bir üçgen olduğu görülmektedir. Bu üç değişken birbirleriyle tek yönlü ya da karşılıklı olarak etkileşim içindedir. Burada başarı, ödül ve tatmin üzerinde tek yönlü etkide bulunmakta ve çaba ise başarıyı etkilemektedir. Başarıyı doğrudan etkileyen unsurun çaba olduğu ve ödüllerin tek başına başarıyı etkilemeyeceği görülmektedir (Eren, 2001: 536).

2.4.4. İş Tatmininin Bireysel Ve Örgütsel Yönden Sonuçları

Bu bölümde, iş tatmininin bireysel ve örgütsel yönden sonuçları olan performans, motivasyon, örgütsel bağlılık ve verimlilik kavramlarına yer verilmiştir.

2.4.4.1. Performans

İş tatmini güçlü olan bireylerin, zayıf olan bireylere nispeten daha yüksek düzeyde performans sergileyeceği inancı, genellikle iş tatmini ile performans arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu fikrini kuvvetlendirmektedir (Yeğin, 2009: 40). İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik, öncü araştırma olarak ele alınabilecek Hawthorne araştırmalarına dayanan ve klasik görüş olarak adlandırılan kanı, işinden tatmin sağlayan kişinin daha çok üreteceği ve dolayısıyla performansının daha yüksek olacağıdır (Pelit, 2008: 107).

Ancak bu konuda yapılan birçok araştırma iş tatmini ve performans arasında direkt bir ilişki olduğunu ispatlayamamıştır (Elvinaz, 2002: 60). Bu ilişki sonucunda üç tartışma ortaya çıkmaktadır. Performans tatmine neden olur, tatmin performansa neden olur, ödül, hem performans hem de tatmine neden olur şeklindedir.

1. Performans Tatmini Doğurur: Çalışanların performansına yönelik olumlu ve yapıcı tepkiler, çalışanların performanslarının işletmeye değer kattığını görmelerini sağlar. Bu durum çalışanlar için yeni düşünce ve fikirleri uygulamaya geçirmek ve daha büyük riskler almak için harekete geçmeyi sağlayacak bir tatmin duygusu oluşmasını sağlar (Beşiktaş, 2009: 44).

2. Tatmin Performansı Doğurur: Tatminin performansa sebep olmasının temelinde mutlu ya da tatmin olmuş çalışan vardır. Bu görüşün savunucuları çalışanın hissettiği iş tatmini derecesi çalışanın performans seviyesini belirler. Diğer bir deyişle performansa etki eden faktörün tatmin olduğu açıkça görülmektedir. Ancak araştırma sonuçlarında elde edilen bulgular, tatmin ve performans arasındaki ilişkiyi açıklamakta yetersiz kalmıştır (Demir, 2007: 188).

3. Ödül, Performans ve Tatmini Doğurur: Bu teoriye göre, eğer bir kurum çalışanlarına sosyal ve yüksek bir ödül sağlıyorsa, bu durum iş tatmin düzeyini artıracaktır aynı zamanda çalışan kişinin performansının pozitif yönde etkilenmesine sebep olacaktır (Keser, 2007: 143).

Bu araştırmalar sonucunda kesin bir yargıya varmak mümkün değildir. Bazı durumlarda çalışanın performans göstermesinin karşılığında adil bir şekilde ödüllendiriliyorsa iş tatmini sağlanmakta, eğer çalışan ödüllendirilmiyorsa ya da ödüller adil yapılmıyor ise iş tatminsizliği yaşanmaktadır. Bazı durumlarda ise iş tatmini olan çalışanın doğrudan verimliliğinde artış görülmektedir (Elmas, 2016: 61).

2.4.4.2. Motivasyon

Motivasyon, genel anlamda çalışanların ve yöneticilerdeki yetenek ve buna bağlı olarak gelişimlerine katkı, bilhassa idarecilerin kabiliyetlerini ve gelişmelerine olanak sağlayacak biçimde sosyo-ekonomik alanlardaki tercihin tatmin ve teşvik edilmesini de kapsamaktadır. Bir amaca ulaşmaya yönelmeyi hedefleyen davranış ile ilgili kavram olarak tanımlanabilen motivasyon, üretkenlik ve çalışma konusunda istekliliği ifade eder (Arslan, 2010: 47).

Atasoy'a (2004) göre, iş tatmini motivasyonun en önemli parçalarından biridir. Bir çalışan, işinden memnun olmadan motive edilemez. Çünkü sadece işinden memnun olan bir çalışan, davranışlarını motive etmeye ve değiştirmeye hazırdır. Benzer şekilde, bir çalışanın işinden tatmin olması durumunda, bu onun işine karşı da motive olduğu anlamına gelir. Yani motivasyon iş tatminini yaratabilir. Bu nedenle motivasyon teorileri iş tatmini teorileri olarak da düşünülebilir (Atasoy, 2004: 47).

Çalışan bireylerin motive edilmeleri iş yaşamı açısından büyük bir önem arz etmektedir. Bu nedenle motivasyon, çalışanların ve işletmelerin performansını önemli bir şekilde etkilemektedir (Ağırbaş vd. 2005: 328). Böylelikle motive olmayan çalışanın performans göstermesi beklenmemelidir (Koçel, 2015: 729). Bununla birlikte çalışanların işine odaklanmaları ve tatmin düzeylerini yükseltmek için birtakım gereksinimler belirlenmiştir. Bunlar; yetki devri ve sorumluluk, iş yaşamının kalitesi, etkin iletişim, fırsat ve ödül gibi olanaklardır. (Yeğin, 2009: 42).

2.4.4.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık iş tatmini ile ilişkili olan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık katılım, performans ve sosyal ilişkiler gibi değişkenler üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışanın işine veya bulunduğu işletmeye olan sadakati, yaptığı işi veya içinde bulunduğu işletmeyi kabullenme derecesidir. Çalışanların tatmin seviyesi arttıkça, dâhil oldukları işletmeyi sahiplenip, işlerine olan aidiyet duyguları yükselmekte ve isteğe bağlı çalışan devir hızı oranı azalmaktadır (Akıncı, 2002: 8). Örgütsel bağlılık hissine sahip olan çalışanlar, örgütün amaç ve gayelerini kabullenerek bunları amaçları doğrultusunda özdeşleştirirler. Dolayısıyla örgütün başarısı ve canlılığı için bütün gayretiyle çalışır ve menfaati pahasına ahlaki değerleri ve duygularından hareketle örgütten ayrı kalmayı tahayyül etmezler (Şahin, 2007: 75).

Akıncı'ya (2002) göre, örgütsel aidiyeti fazla olan çalışanların yönetilmesi ve örgütün gayesine uygun olarak yönlendirilmesi, örgütler açısından daha rahat görülmektedir. Bununla beraber, işinden tatmin olmayan ve işine karşı bağlılık ve sadakat seviyesi az olan, ama örgütte sürekli bir şekilde işini bırakmama zorunluluğu olan çalışanlar, fırsat buldukça bulunduğu örgüt hakkında devamlı olumsuz eleştirilerde bulunmak, iş arkadaşlarının motivasyonlarını bozmak veya cesaretlerini kırmaya çalışmak, işi aksatmak gibi olumsuz davranışlar göstermektedirler (Akıncı, 2002: 8).

Özet olarak, bir çalışanın örgüte olan bağlılığı yüksek ise, çalışmış olduğu örgüte olumlu yönde katkı sağlayacak ve işini isteyerek yaptığından işinden tatmin sağlayacaktır. Ve bu sayede örgüte ve işine olan bağlılığını artıracaktır.

2.4.4.4. Verimlilik

İş tatmini çalışanın işinde devamlılık göstermesi, işini cazip görmesi, iş verimliliği açısından önemli kavramlardan biridir (Tarlan ve Tütüncü, 2001: 141). Örgütlerde, işi aksatma, düşük verimlilik, düzensizlik ve diğer örgütsel problemlerin ardında, gizli bir şekilde bireylerin işlerinden duyduğu tatminsizlik yatmaktadır. Bununla beraber, iş tatminsizliği bireylerin işgücündeki verimliliğe negatif etki etmektedir (Akıncı, 2002: 3).

Bireyleri gönüllü çalışma konusunda teşvik etmede sarf edilen, maaş, statü, yükselme(terfi) imkanları, öz güven, iş cazibesi vb. motivasyon araçları uygun kullanıldığında, bireylerin işten tatmin olmaları sağlanacak ve bu durumda iş verimliliği de olumlu yönde artacaktır (Ağırbaş vd., 2005: 348). Örgütlerde, astların yaptıkları işleri ile alakalı verilecek olan kararlara katılımlarının sağlanması, onların iş tatmin düzeyini etkileyeceği ve bunun sonucunda örgütsel verimliliği de artıracığı düşünülmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 397).

2.4.5. İş Tatminsizliğinin Bireysel Ve Örgütsel Yönden Sonuçları

Bu bölümde, iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel yönden sonuçları olan stres, devamsızlık ve iş gören devir hızı kavramlarına yer verilmiştir.

2.4.5.1. Stres

Stres kavramının birçok tanımı ve izahı mevcuttur. Stres, çevredeki aşırı tehdit edici veya zorlayıcı olaylara psikolojik, fizyolojik ve davranışsal tepkileri içerir (Yılmaz, 2010: 20). Stres, çevresel faaliyetlere ve olaylara fiziksel ya da duygusal bir tepkidir. İnsanlar çevrelerinden gelen taleplerle baş edemedikleri zaman ortaya çıkan olumsuz inançlar ve duygular olarak tanımlanabilir (Aronson et al, 2000: 484).

Sosyal hayatta sorunlarla karşı karşıya gelinebilmekte. Buda bireylerin davranışlarına, çalışmalarına, etkileşim halinde olduğu bireylere yani çevresinde karşılaştığı tüm durumlara tesir eden ve insanlar üzerinde olumsuz neticelere sebep olan bir durum olarak tanımlanabilmektedir. Stres bireyleri yalnızca psikolojik ve sosyolojik olarak etkilemez ayrıca birey üzerinde fiziksel etkide bırakabilmektedir (Eren, 2012: 521).

Stres veya iş stresi, modern hayatın bir gerçeğidir. İnsanları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Stres altında olan bir birey insanları doğrudan etkiler ve bununla beraber çalıştıkları iş arkadaşlarını da dolaylı olarak etkiler. İşyerindeki stres iş açısından kritik bir konudur. Stresli çalışan birey iş yerinde sağlıklı, azimli, daha az üretken ve daha az güvenli olma olasılığı daha yüksektir. Çok sayıda stresli çalışanı olan kuruluşların rekabetçi bir pazarda başarılı olma olasılığı daha düşüktür. İş stresi çeşitli kaynaklardan gelebilir ve bireyleri farklı şekillerde etkileyebilir (Jamal, 2010: 31).

Stres, işin gerekleri, çalışanların talepleri, yetenekleri ve kaynakları ile yeterince uyuşmadığında ortaya çıkan zararlı duygusal ve fiziksel tepkilerdir. Stres çalışanların moralini, performansını ve üretkenliğini azaltabilir, hataları artırabilir ve başkalarıyla çatışabilir. Bununla beraber stres, çalışanlarda devamsızlığı teşvik edebilir, duygusal ve fiziksel sorunlara neden olabilir ve nihayetinde memnuniyetsizliğe neden olabilmektedir (Chatly, 2014: 379).

Sonuç olarak yapılan birçok araştırmada iş tatmini ile stres arasında olumsuz yönde bir ilişki ve çalışanların performans, verimlilik ve sağlığı üzerinde olumsuz etkilere sahiptir.

2.4.5.2. Devamsızlık

Devamsızlık kavramını her düşünür, kendine özgü tanımlamalar yapma yoluna gitmiştir. Devamsızlık kavramı şu şekilde tanımlanabilir; iş görenin çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken vakitlerde işine gelmesidir. Devamsızlık, işletmenin verimliliği açısından önem taşıdığı kadar, işletme içi ilişkiler, personelin moral gücü ve sağlığı (kısaca mutluluğu) bakımından da önem taşımaktadır (Eren, 2012: 267).

İş tatmininin azalmasında önemli bir etken olan devamsızlık, günümüz işletmelerde yaşanan problemlerin başında yer almaktadır. Çalışanların psikolojisine etki eden iş tatmininin seviyesi düştükçe, çalışanın yaptığı devamsızlığında artma olacağı görülecektir. Bilhassa işine hakimiyeti ve işinde geçirdiği süre fazla olan çalışanlarda tatminsizliğin artması örgütte olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bu tatminsizliğin sonucunda çalışanlar bahaneler üreterek izin alma, akabinde işine zamanında gelmeme ya da işe hiç gelmeme yollarına başvuracaktır (Erdoğan, 1996: 378). Devamsızlık faktörleri bireyler ve örgütlere göre farklılık göstermekle beraber en mühim nedenlerden biri de stres olarak görülmektedir (Korkmaz, 2015: 249).

Yapılan birçok araştırmada iş tatmini ile devamsızlık arasında mühim bir ilişki olmadığı diğer taraftan bu iki değişken pek çok cihetten birbirlerini etkilediği, olumsuz etkilenmenin söz konusu olduğu belirlenmiştir. Bu olumsuz durum özellikle iş tatmini düşük olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir (Dinç Özcan, 2011: 121).

2.4.5.3. İş Gören Devir Hızı

İşgören devri, kişinin bir işletmede istihdam edildikten sonra, herhangi bir sebepten dolayı işinden ayrılması veya işletmeden uzaklaştırılması olarak ifade edilmektedir. İşgören devir hızı, ekseriyetle bir yıl veya belirli bir süre içerisinde, işten ayrılan kişi sayısının, ortalama çalışan sayısına bölünmesi ile hesaplanmaktadır (Eren, 2001: 275). İş tatminsizliği sonucunda ortaya çıkan işgören devri, diğer işletmelerde daha uygun iş olanakları ve bu işletmelere geçiş kolaylığının olması gibi durumlarda da görülebilmektedir (Samadov, 2006: 60).

İşgören devri, örgütlerde, bilhassa belirli deneyim ve yetenek gerektiren işlerde önemli bir sorundur. Çünkü işten ayrılan her bir deneyimli çalışanın yerine getirilen kişinin (deneyimli dahi olsa), eğitilmesi, örgüte uyum sağlaması ve tecrübesiz olduğu dönemlerdeki yaptığı her hata örgüte ekonomik olarak yansımaktadır (Şahin, 2007: 65). Dolayısıyla bu durum örgütün verimliliğini etkileyecektir. Giden kişinin yerine gelen kişi, işletmede iş tecrübesi az ve prosedürleri tam olarak kavrayamadığı için işi aksatması, hatalar yapması ve bu kişinin eğitime süreci işletmeler için ciddi bir mali kaybına sebep olacaktır (Aydın, 2006: 66). Buna benzer, işten ayrılan kişi de, işsiz olduğu süre için ve yeni bir iş bulmak için bazı maliyetlere katlanmak zorundadır (Skeja, 2012: 70).

Hizmet sektörü yönünden bakıldığında, turizm sektöründe işgören devir oranının yüksek olduğu bilinmektedir. Bu yalnızca işgören devir oranıyla kısıtlı kalmayıp, bireylerde meslek değiştirme olarak da kendini göstermektedir. Bunun nedeni ise, turizm işletmelerinde çalışanların beklentilerinin tam olarak karşılanamaması olarak gösterilebilir (Öz, 2006: 123).

2.5. Konuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde dağıtım adaleti ve iş tatmini kavramı ile ilgili olarak yurtiçi ve uluslararası alanda yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.5.1. Dağıtım Adaleti İle İlgili Çalışmalar

Bu bölümde dağıtım adaleti konusu ile ilgili olarak daha önce yurtiçi ve uluslararası alanda yapılmış çalışmalara değinilecektir. Bu bölümde sadece dağıtım adaleti değişkenini

ayrı bir değişken olarak ele alan çalışmalardan bir kısmına yer verilecektir. Öncelikle yurtiçinde yapılmış olan çalışmalardan başlanarak, akabinde uluslararası yazındaki çalışmalar ele alınacaktır.

Yürür ve Demir (2011) “ Örgütsel Adalet Ve Psikolojik Güçlendirme: Karşılıklı Etkileri Üzerine Bir Araştırma” isimli makalesinde örgütlerde uygulanan güçlendirme uygulamalarının çalışanlarca algılanmasını ifade eden psikolojik güçlendirme ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışma, güçlendirme uygulamaları yürüten bir özel sektör örgütünde toplam 237 çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet ve alt boyutları olan dağıtım, etkileşim ve prosedür adaletinin psikolojik güçlendirmeyi artırdığı görülmüştür.

Turunç ve elik (2012) “İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü” isimli makalesinde savunma sektöründe yapılan uygulamalı bir araştırma ile kişi-örgüt uyumunun artırılmasında rolü olduğu düşünölen iş tatmini ile amire güvenin etkileri araştırılmıştır. Bununla beraber dağıtım adaletinin düzenleyici etkisinin olup olmadığı da çalışmanın amaçlarından bir diğeridir. Çalışma Ankara’da savunma sektöründeki 306 yazılımlı çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre dağıtım adaletinin, hem iş tatmini ile kişi-örgüt uyumu arasında hem de amire güven ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Yalçinkaya (2013) “Dağıtım Adaletinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” isimli tez çalışmasında kabin memurlarının dağıtım adaleti ve örgütsel sinizm algılamalarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Örneklemler olarak Türkiye Havayolu Kabin Memurları Derneği’ne üye olan kabin memurları oluşturmaktadır. Farklı hava yolu işletmelerinde internet üzerinden katılan 124 kabin memuru üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma da dağıtım adaleti ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki varken, dağıtım adaleti arttıkça örgütsel sinizmin azalacağı belirtilmiştir. Sonuç olarak Kabin memurlarının dağıtım adaleti algılarının örgütsel sinizm algılarını etkilediği belirlenmiştir.

Cevahir Dora (2014) “Hemşirelik Hizmetlerinde Ücretlendirme Ve Dağıtım Adalet Algısını Etkileyen Faktörler” isimli tez çalışmasında hemşirelerin aldığı ücretteki dağıtım adaleti algılarını, bu algıları ile ek ödemeler ve ücretin hemşireler üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma, İç Anadolu ve Karadeniz Bölgesinde devlet ve üniversite

hastanelerinde çalışan hemşireler ile internet üzerinden çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 243 hemşireye uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, iş ve sosyal yaşam faktörü ile ekip ruhu faktörünün ücretin dağıtım adaleti algısı üzerinde doğrudan ve pozitif yönlü etkisi olduğu belirlenmiştir.

Üryan (2015) tarafından gerçekleştirilen bu çalışma, kuruma bağlılık ve performans öncülleri olarak dağıtımsal adalet ve işe adanmışlığın rolünü araştırmıştır. 300 anket firma çalışanına iletilmiş ve 83 yanıt analizlerde kullanılmıştır. Analiz sonucunda, çalışanların adalet algısının kuruma olan bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği, buna bağlı olarak çalışanların yaratıcı ve adaptasyonel performanslarının arttığı görülmüştür.

Bağcı (2016) “ Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli makalesinde bir devlet hastanesinde hemşirelerin örgütlerindeki uygulamalara yönelik dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti algılamalarının işlerine yönelik içsel ve dışsal tatminleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Örnekleme; 246 hemşireden kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiş 155 katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen bulgular hemşirelerin içsel ve dışsal tatminlerinin her üç adalet algısından da pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilendiği belirlenmiştir.

Işık (2017) “ Yerel Yönetimlerde Örgütsel Adalet Algısı (Burdur İl Özel İdaresi Örneği)” isimli makalesinde Burdur il özel idaresi çalışanlarının örgütsel adalet algısını incelemiştir. Araştırmanın evrenini Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarından 380 kişi oluşturmaktadır. Eksiklikleri sebebiyle 17 anket değerlendirilmemiştir. Çalışma da örgütsel adaletin boyutları arasında çalışanların dağıtım adaleti algıları, etkileşim ve prosedür adaleti algılarına göre daha yüksek düzeyde ortaya çıktığı belirtilmiştir. Örgütsel adaletin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde her üç adalet algısının da birbirleriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Sarıkoyuncu Emre ve Ağca (2018) “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Kütahya Örneği” isimli makalesinde Kütahya’da çalışmakta olan mesleki stajyer ve kurumlara bağlı olarak çalışan muhasebeciler üzerinde örgütsel adaletin iş memnuniyetleri üzerine etkisi, dağıtımsal ve prosedürel adalet boyutları da göz önünde tutulmak suretiyle incelenmiştir. Araştırma Kütahya’da çalışmakta olan ve rassal olarak seçilmiş kurum ve kuruluşlara bağlı olarak çalışan 180 muhasebeciden anket yolu ile elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, Kütahya’da çalışmakta olan muhasebecilerin prosedürel adalet algılarının

arttıkça; iş memnuniyetlerinin, örgütsel bağlılıklarının ve performanslarının arttığı tespit edilmiştir.

Janssen vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen bu çalışma, duygusal tükenme ve iş performansı ilişkisinde dağıtım adaletinin aracılık etkisini araştırmışlardır. Araştırma Çin ve Hong Kong'daki 300 satış temsilcisine uygulanmıştır. Sonuç olarak algılanan dağıtım adaleti yüksek düzeylerde olduğunda duygusal tükenme ile iş performansı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, dağıtım adaleti ile duygusal tükenme arasında da negatif düzeyde yüksek bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Nazir vd. (2011)' nin yapmış olduğu araştırmada dağıtım adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisini araştırmışlardır. Pakistan'daki üniversitelerde çalışmakta olan 452 akademisyen seçilmiş olup, dağıtım adaleti Price ve Mueller (1986)'in ölçeğiyle ölçülmüştür. Sonuç olarak lider-üye etkileşiminin dağıtım adaleti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde aracılık etkisinin bulunduğu belirtilmiştir.

Poon (2012) ise, dağıtım ve işlem adaleti ile duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Anket Malezya'daki 168 İşletme Fakültesi öğrencisine uygulanmıştır. Araştırma bulguları, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti ile dağıtım adaleti ilişkisinde aracılık etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, işlem ve dağıtım adaletinin duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğu; işlem adaletinin de duygusal bağlılık ile pozitif yönlü ve işten ayrılma niyeti ile de negatif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Usmani ve Jamal (2013) "Dağıtım Adalet, Usul Adaleti, Etkileşimsel Adalet, Geçici Adalet, Mekansal Adaletin Bankacılık Sektöründe Çalışanlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" isimli makalesinde Pakistan'ın Karaçi kentinde bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Anket bankaların farklı şubelerinde çalışan 250 kişiye uygulanmıştır. Sonuçlar dağıtım adalet, etkileşimsel adalet ve iş tatmini ile zamansal adalet arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Al afari ve Elanain (2014) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel adaletin farklı boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki doğrudan veya dolaylı etkileri ile Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) sağlık sektörü bağlamında ciro hedefleri incelenmiştir. Çalışma, BAE'de üç farklı devlet hastanesinde çalışan 448 çalışanın rastgele örnekleme bir anket uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, üç örgütsel adalet boyutunun (etkileşimsel

adalet, prosedür adaleti ve dağıtım adaleti) algılarının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu ve ciro niyetinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Gohar vd. (2015) “Örgütsel Bağlılık Üzerine Psikolojik Güçlendirme, Dağıtımcı Adalet ve İş Özerkliğinin Etkisi” isimli makalesinde üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının iş özerkliği, psikolojik güçlendirme ve dağıtım adaletinin etkisini incelemiştir. Bu çalışmaya farklı kamu sektörü üniversitelerinden 299 katılımcı katılmıştır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık bağımlı değişken olarak ele alınmış ve iş özerkliği, psikolojik güçlendirme ve dağıtımcı adalet gibi diğer üç değişken bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın bulguları, üç bağımsız değişkenin de bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Imran ve Allil (2016) “Örgütsel Adaletin Çalışanların Alıkonmasına Etkisi: Umman'dan Kanıt” isimli makalesinde organizasyon içindeki çalışanların korunmasında örgütsel adalet boyutlarının oynadığı rolleri belirlemeyi amaçlamıştır. Örneklemi; Umman havaalanında çalışan 148 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletlerinin üç boyutunun da, çalışanların elde tutulması üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

2.5.2. İş Tatmini İle İlgili Çalışmalar

Bu bölümde iş tatmini konusu ile ilgili olarak daha önce yurtiçi ve uluslararası alanda yapılmış çalışmalara değinilecektir. Bu bölümde sadece iş tatmini değişkenini ayrı bir değişken olarak ele alan çalışmalardan bir kısmına yer verilecektir. Öncelikle yurtiçinde yapılmış olan çalışmalardan başlanarak, akabinde uluslararası yazındaki çalışmalar ele alınacaktır.

Aravi (2010) “Lider Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi” isimli tez çalışmasında bir kamu kuruluşunda çeşitli yönetim kademelerinde görev yapan çalışanların bakış açısıyla, liderin güç kaynaklarının çalışanın iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Firma sektöründe çalışan 234 çalışandan veriler elde edilmiştir. Sonuç olarak uygulamanın gerçekleştirildiği işletmelerde liderin karizmatik gücünün ve uzman gücünün iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak liderin ödüllendirme gücünün ve yasal gücünün iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu ve liderin zorlayıcı gücünün iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu görülmüştür.

Başar (2011) “Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma” isimli tez çalışmasında çalışanların örgütsel davranış ve tutumlarından olan örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve etkiler araştırılmıştır. Çalışma Çankaya bölgesinde, 18 kamu eğitim kurumunda çalışan 422 öğretmen ile yürütülmüştür. Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının bazı boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, örgütsel adalet algısının bazı boyutları ile iş tatmininin bazı boyutları arasında ve örgütsel özdeşleşme ile iş tatmininin bazı boyutları arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişkilerin bulunduğu görülmüştür.

Takım “ (2012) Örgütsel Çatışmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi (Bir Kamu Kurumunda Uygulama)” isimli tez çalışmasında örgütsel çatışmanın çalışanın iş tatmini üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini İstanbul ilinde faaliyet gösteren SGK İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü bünyesindeki Süreyyapaşa Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi’nde görev yapan 217 personel oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda örgütsel çatışmanın iş tatmini üzerinde negatif yönde etkisine rastlanmıştır.

Çelen vd. (2013) “ Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma” isimli makalesinde örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma, Gülhane Askeri Tıp Fakültesi (GATF) Eğitim hastanesinde görev yapan 139 sağlık teknisyen/teknikeri (röntgen, laboratuvar, cerrahi, anestezi teknisyeni/teknikeri gibi) üzerinde uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre iş tatmini üzerinde “duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın” anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüş buna karşın “devamlılık bağlılığının” iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

Nart (2014) “İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik Ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” isimli makalesinde şiddet davranışlarının sağlık çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine etkisi araştırılmıştır. Şiddet konusu üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar; Fiziksel, sözel ve psikolojik boyutlardır. Çalışmada Güney Marmara Bölgesinde, dört kamu hastanesinde farklı görevlerde (doktor, hemşire, hasta bakıcı vb.) çalışan toplam 213 sağlık çalışanı üzerinde uygulamalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre iş yerinde yaşanan sözel, psikolojik ve fiziksel şiddet olaylarının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olmak üzere tükenmişliğin iki boyutu üzerinde doğrudan etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde, iş yerinde yaşanan herhangi bir şiddet olayının, iş tatmini üzerinde de doğrudan etkili olduğu tespit edilmiştir.

Demirdağ (2015) “Örgütsel Güven Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” isimli tez çalışmasında otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel güven algı düzeyleri ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın evrenini 2014 yılının Nisan ayında Afyon’da termal ve Ankara’da şehir otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örneklem alma yöntemiyle 19 otel işletmesinde 408 çalışan oluşturmaktadır. Sonuç olarak, araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel güven algılamaları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Emre (2016) “ İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama” isimli çalışmada iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren lojistik firmalarındaki çalışanları kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 5 lojistik firmasında çalışan 196 kişi oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında firma çalışanlarının iş tatmini ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla beraber tatmin seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığında arttığı gözlemlenmiştir.

Elmas (2017) “Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama” isimli tez çalışmasında örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki etki ve ilişkileri incelemiştir. Araştırma otomotiv sektöründe faaliyet gösteren dört firmanın merkez ve bayi çalışanları üzerinde yapılmış olup, 230 çalışana verilmiş bunların 180 tanesi toplanarak analize tabi tutulmuştur. Sonuç olarak örgütsel iletişimin iş tatminini pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir.

Akçay (2018) ise, çalışanların sahip oldukları kişisel değerlerin, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olup olmadığını araştırmıştır. Yapılan araştırmaya, üretim sektöründe faaliyet gösteren köklü bir kamu kuruluşunda farklı görev ve statülerde çalışan 450 kişi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiş, ayrıca bu bulgu ile daha önce yapılan çalışmalar desteklenmektedir (Luthans, vd., 2007a; Luthans, vd., 2006b; Judge, vd.2003; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, vd. 2004).

Bushra vd. (2011) “Lahore Bankacılık Sektöründe Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarına Dönüştürücü Liderliğin Etkisi (Pakistan)” isimli makalesinde dönüşümcü liderlik ile iş tatmini ve Lahore (Pakistan) bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılmıştır. Çalışma lahore’ da üç bankanın çalışanlarına toplamda 133 anket uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları, dönüşümcü

liderliğin, iş tatmini ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna varmıştır.

DeTienne vd. (2012) “Ahlaki Stresin Diğer Streslerle Karşılaştırılması Çalışan Yorgunluğu, İş Tatmini ve Ciro: Ampirik Bir Araştırma” isimli makalesinde Batı Amerika Birleşik Devletlerinde bir finansal kurumun çağrı merkezinin 305 müşterisi ile temas eden çalışanından anket verilerini kullanarak, üç önemli çalışan değişkenine (iş yorgunluğu, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri) ahlaki stresin diğer iş stresleri ile olan etkisini karşılaştırmaktadır. Analiz sonucunda ahlaki stresin, üç değişkeni anlamlı ölçüde etkileyen tek stres türü olduğu sonucuna varılmıştır.

Shooshtarian vd. (2013) “İşgücünün Duygusal Zekâsının İş Tatmini, İş Performansı ve Bağlılığı Üzerindeki Etkisi” isimli makalesinde İran'daki Fars vilayetinin sektörlerinde emeğin duygusal zekânın iş tatmini, iş performansı ve bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma İran'daki Fars vilayeti sanayilerindeki çalışanlardan oluşmaktadır. Sektörler arasında sekiz grup (kimya, gıda, bina, polimer, madencilik, metal, elektronik ve seramik) yer almakta ve her sektördeki firma ve işveren sayısına göre bu sektörlerde çalışan işçilerden örneklem seçilmiştir. Analizler için 289 anket kullanılmıştır. Sonuç olarak, çalışanların duygusal zekâsının iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla beraber emeğin duygusal zekâsı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Zopiatis vd. (2014) “İşe Katılım, Bağlılık, Tatmin Ve Ciro: Kıbrıs'ta Otel Çalışanlarından Kanıtlar” isimli makalesinde işin katılımı, örgütsel bağlılık (normatif ve duygusal) ile iş tatmini (içsel ve dışsal) arasındaki nedensel ilişkiler araştırılmaktadır. Kıbrıs'taki 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerde tam zamanlı çalışan bireylere basit örnekleme yöntemi ile rastgele 1500 anket uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak iş katılımı, duygusal ve normatif bağlılık ve içsel ve dışsal iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, içsel iş tatmini ile ciro hedeflemesi arasında negatif bir ilişki desteklenmemiştir.

Khawaja (2015) “Pakistan Telekomünikasyon Endüstrisinde Maneviyat Ve Duygusal Zekâ Açısından İş Doyumu” isimli tez çalışmasında Pakistan'ın Lahor, İslamabad ve Rawalpindi'de ki telekom endüstrisinde çalışan insanlarda iş doyumunu ile bireyin ruhsal durumunun ve duygusal zeka arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca iş tatmininin demografik bilgiler dahil edilerek, duygusal zekayla nasıl özdeşleştirildiği de

çalışmanın amaçlarından bir diğeridir. Bu çalışmada iş doyumu ile duygusal zeka ve bireyin ruhsal durumunun pozitif bir bağlantısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Memon vd. (2016) “Çağrı Operatörleri Arasındaki Stres ve İş Tatmini Düzeyleri: Malezya Telekomünikasyon Sektörü Örneği” isimli makalesinde Malezya telekomünikasyon iletişim merkezindeki çağrı operatörleri arasındaki stres düzeyini ve iş tatmini düzeyini belirlemek, bununla beraber stres ve memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörler hakkındaki algıları araştırılmıştır. Bu araştırma 113 çağrı operatörleri tarafından tamamlanmıştır. Stresli çalışma ortamı, zayıf denetim desteği ve ağır iş yükü, çağrı operatörlerin stres düzeyini ve düşük iş tatminini etkileyen temel faktörler olarak bulunmuştur.

Aldarwash (2017) “İş Tatmininin Sağlanmasında Liderlik Kalıplarının Rolü” isimli tez çalışmasında Irak bağlamında Babil Eğitim Müdürlüğü'nde iş tatmininin sağlanmasında etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik kalıplarının rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Hedef kitledeki farklı yönetim düzeylerinden toplam 218 çalışan araştırma çalışmasına katılmıştır. Veri analizi, liderlik stili katsayılarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Veri analizi, ayrıca, dönüşümsel liderliğin, etkileşimsel liderliğe göre çalışanların iş tatminleri üzerinde etkisinin olduğunu yüksek olarak göstermiştir.

Barnet (2018) “Online Ek Fakülte: Liderlik ve İş Tatmini Arasındaki Belirleyici İlişkilerin Kantitatif İncelenmesi” isimli makalesinde kar amacı gütmeyen bir üniversitede birinci kademe yükseköğretim yöneticilerinin genel dönüşüm, işlemsel ve işten ayrılma liderlik davranışları ile tamamlayıcı iş tatmini arasında yordayıcı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırma bulgularına göre, dönüşümcü liderliğin genel çevrimiçi ek iş tatmini için anlamlı bir yordayıcı olduğunu ve örneklemin genel olarak iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. İşlemsel liderlik ise, genel olarak iş tatmini açısından da önemli bir yordayıcı olmakla birlikte, örneklemin genel olarak iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri, evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve ölçüm araçları, verilerin analizi için kullanılan istatistiksel yöntemler ve araştırma ölçümünün güvenilirliğine bu bölümde yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacını açıklayan hipotezler 19 ana hipotez ve 16 alt hipotez olmak üzere toplam 35 olarak belirlenmiştir.

H1: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H3: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H4: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H5: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H7: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H8: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H9: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H10: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H10a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H10b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H11: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H11a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H11b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H12: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H12a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H12b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H13: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H13a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H13b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H14: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H14a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H14b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H15: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H15a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H15b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H16: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H16a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H16b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H17: Dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır.

H18: Dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H19: Dağıtım adaleti ile iş tatmininin "İç Kaynaklı Tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H20: Dağıtım adaleti ile iş tatmininin "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

3.2. Evren Ve Örneklemi

Araştırma evrenini Diyarbakır ve Adana illerinde Mega seramik sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Bu işletmede çalışan toplam personel sayısı 250'dir. Araştırmanın örnekleme evreni tamamıdır. Evrenin tamamına ulaşıldığından örneklem seçilmemiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi Ve Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, seramik fabrikasında çalışan bireylerin sahip oldukları dağıtımsal adaletin iş tatminine etkisini belirlemek için "anket" yöntemi uygulanmıştır.

Anket, bireylerin kişisel değerlendirmelerini belirlemek için kullanılacak bir veri toplama aracıdır. Diğer bir ifadeyle anket yoluyla elde edilen veriler sonucunda, araştırmaya katılan kişilerin tutumlarını, duygularını ve düşüncelerini tespit etmek, çeşitli çıkarımlarda bulunmak ve karşılaştırmalar yapmak mümkün olabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 179).

3.3.1. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Diyarbakır ve Adana illerinde faaliyet gösteren Mega Seramik fabrikalarında çalışan bireylerin, sahip oldukları dağıtımsal adaletin iş tatminine etkisini belirlemek için veri toplama aracı, yüz yüze doldurulmuştur. Araştırma kapsamında 250 anket dağıtılmış, bu anketlerden 40 tanesi ciddiyetten uzak doldurulmuş olması ve eksik cevapların bulunması, pek çok sorunun iki veya daha fazla seçeneğinin işaretlenmesi gibi nedenlerle bu anketler çalışmaya katılmamıştır. Sonuç olarak bunlardan 210'u değerlendirmeye alınmıştır.

3.3.2. Verilerin Analizi İçin Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Diyarbakır ve Adana ili organize sanayi bölgesinde faaliyet ölçmeyi amaçlayan çalışmada çeşitli istatistiksel teknikler kullanılarak bu teknikler doğrultusunda araştırma bulguları ortaya konmuştur.

Toplanan araştırma verilerinden demografik verilerin frekans dağılımları SPSS 21 programına aktararak test edilmiştir. Frekans dağılımı, tek bir değişkene ait değerlerin sıralamasıdır. Aynı zamanda sıklık dağılımı olarak da ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 212).

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Elde edilen değerlerin +2 ve -2 değerleri arasında çıktığından (George ve Mallery, 2010) dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. Bu sebeple analizlerde parametrik testler olan t- testi ve Anovadan yararlanılmıştır.

Bununla beraber iki grup arasındaki değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Ayrıca çok gruplu değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır.

Bunun dışında bir bağımlı değişkenin diğer bağımsız değişken ile ilişki olup olmadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi, ayrıca iki yada daha çok ölçek arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 240).

3.3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Çalışanların iş tatminini tespit etmeye yönelik Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Bu çalışmada 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilen bu ölçek ilk olarak Baycan tarafından bir tezde kullanılmıştır. 20 maddeden oluşan bu ölçek bireylerin içsel ve dışsal iş faktörlerini ölçmektedir. İçsel tatmin 12 soru (1.,2.,3.,4.,7.,8.,9.,10.,11.,15.,16.,20) ve dışsal tatmini test etmeye yönelik ise 8 soru (5.,6.,12.,13.,14.,17.,18.,19) yer almaktadır (Sunar, 2016: 61).

Bu araştırmada kullanılan diğer bir ölçek ise Dağıtım Adaleti ölçeğidir. Bu çalışmada 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Dağıtım adaleti ile ilgili olan 8 ifadeden 5'i Moorman, 3'ü Williams, Malos ve Palmer'in ölçeklerinden alınmıştır. Araştırmada kullanılan bu ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,96 olarak belirlenmiştir (Yürür, 2005:180).

Bununla birlikte, ülkemizde yapılmış olan birçok çalışmada Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır (Polat ve Celep, 2008; Yıldırım vd., 2012; Yıldırım, 2007; Yavuz, 2010; Kandemir, 2012; İşbaşı, 2001; Meydan vd., 2011; Şeşen ve Basım, 2010; Arslantaş, 2005; Ertürk, 2003; Gürbüz, 2008; Gürbüz ve Mert, 2009; Altıntaş, 2006; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Ceylan ve Dinç, 2008; Çakar ve Yıldız, 2009; Dilek, 2005; Söyük, 2007; Atalay, 2007; İçerli, 2009; Erkanlı, 2009; Taşçıoğlu, 2010; Acar, 2011). (Yalçınkaya, 2013: 65).

3.3.4. Araştırma Ölçümünün Güvenilirliği

Ölçme aracının güvenilirlik çalışması için, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayısı Dağıtım Adaleti ve İş Tatmini 0,94 olarak bulunmuştur.

Büyüköztürk (2007, 171) test puanlarının güvenilirliğinin yeterli olması için güvenilirlik katsayısının 0.70 veya daha fazla olması gerekmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Ölçütleri Güvenilirlik Analizi

Uygulama	Test türü	Sonuç
İş Tatmini	Cronbach's Alpha	0,94
İçsel Tatmin	Cronbach's Alpha	0,91
Dışsal Tatmin	Cronbach's Alpha	0,88
Dağıtım Adaleti	Cronbach's Alpha	0,94

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

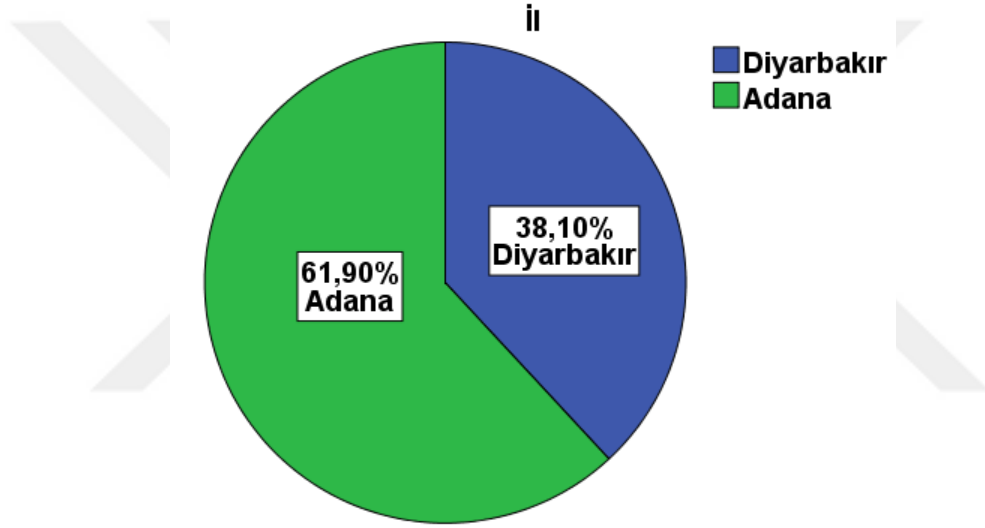
BULGULAR ve YORUM

4.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Ankete katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla ikamet ettikleri il, cinsiyet, ait oldukları uyruk, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, sektördeki toplam deneyim süresi, aylık gelir ve işletmede bulunduğu pozisyona yönelik sorular sorulmuştur.

4.1.1. İkamet Edilen İle İlişkin Frekans Dağılımları

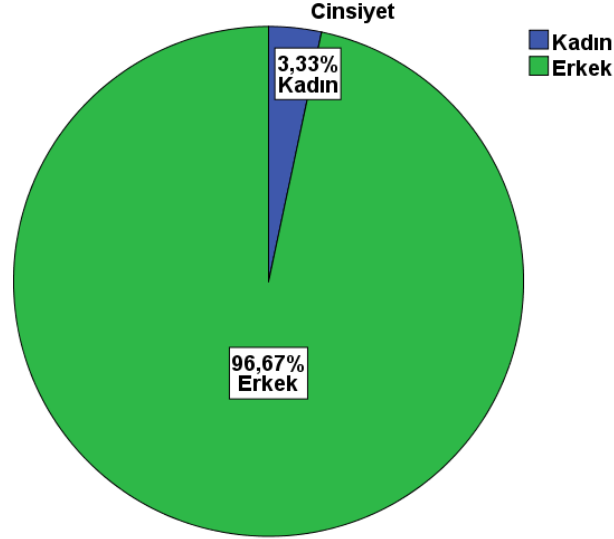
Araştırmaya katılan seramik fabrikası çalışanlarının %61.90'ı Adana ilinde ikamet ederken; %38.10'u ise Diyarbakır ilinde ikamet etmektedir.



Grafik 1. İkamet Edilen İle İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.2. Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılımları

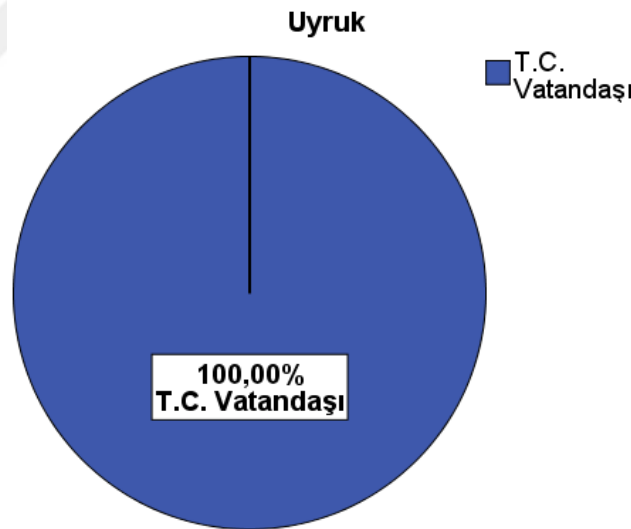
Araştırmaya katılan seramik fabrikası çalışanlarının %3.33'ü kadın kadın çalışanlardan oluşurken; %96,67'si ise erkeklerden oluşmaktadır.



Grafik 2. Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.3. Uyruk Türüne İlişkin Frekans Dağılımları

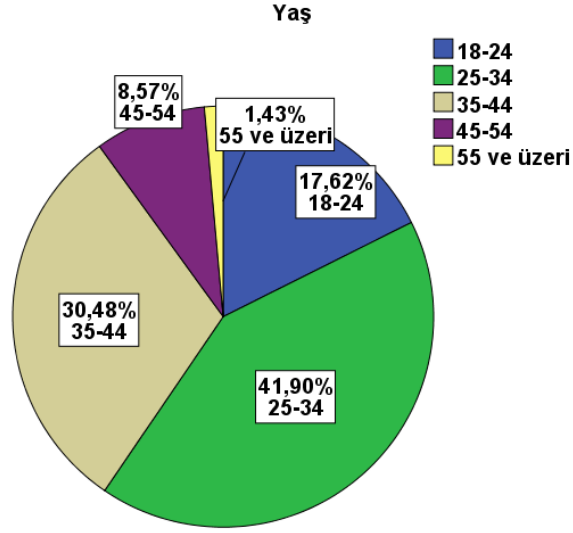
Araştırmaya katılan seramik fabrikası çalışanlarının %100'ü Türkiye Cumhuriyeti uyruğuna sahip kişilerden oluşmaktadır.



Grafik 3. Uyruk Türüne İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.4. Yaşa İlişkin Frekans Dağılımları

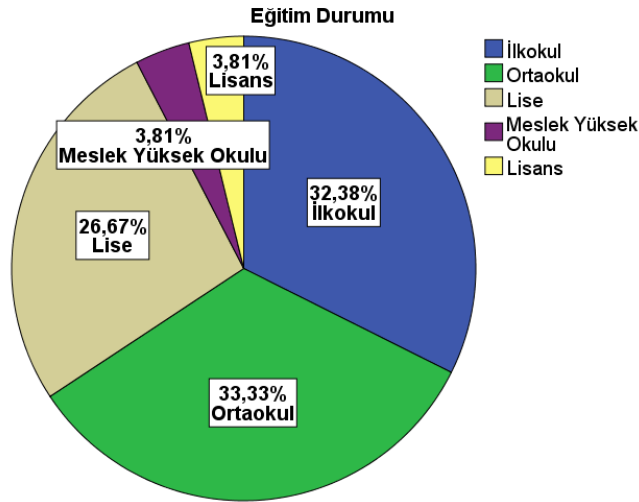
Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında %41.90'nının 25-34 yaş, %30.48'inin 35-44 yaş, %17.62'sinin 36-45 yaş, %8.57'sinin 45-54 yaş ve %1.43'ünün 55 yaş ve üzeri aralığında oldukları görülmektedir.



Grafik 4. Yaşa İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.5. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları

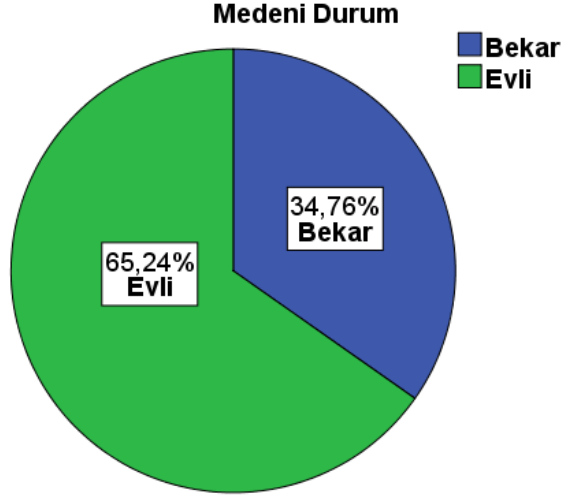
Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %33.33'ünün Ortaokul, %32.38'inin İlkokul, %26.67'sinin Lise, %3.81'inin Lisans ve Meslek Yüksekokulu düzeyinde bir eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir.



Grafik 5. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.6. Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılımları

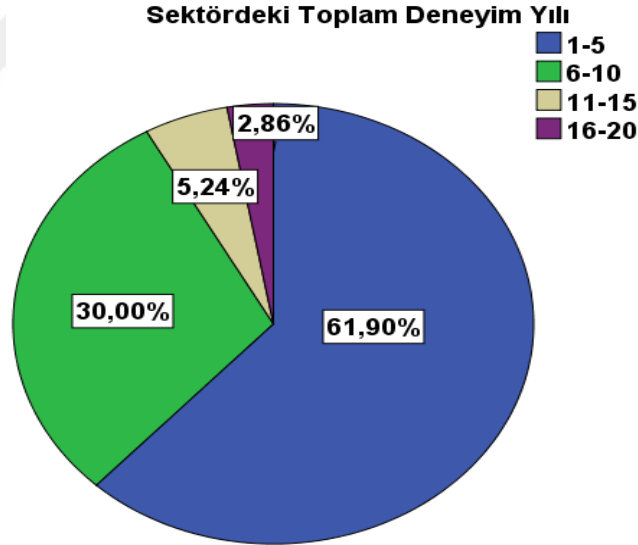
Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %65.24'ünün evli, %34.76'sının bekâr oldukları görülmektedir.



Grafik 6. Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.7. Sektördeki Toplam Deneyim Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları

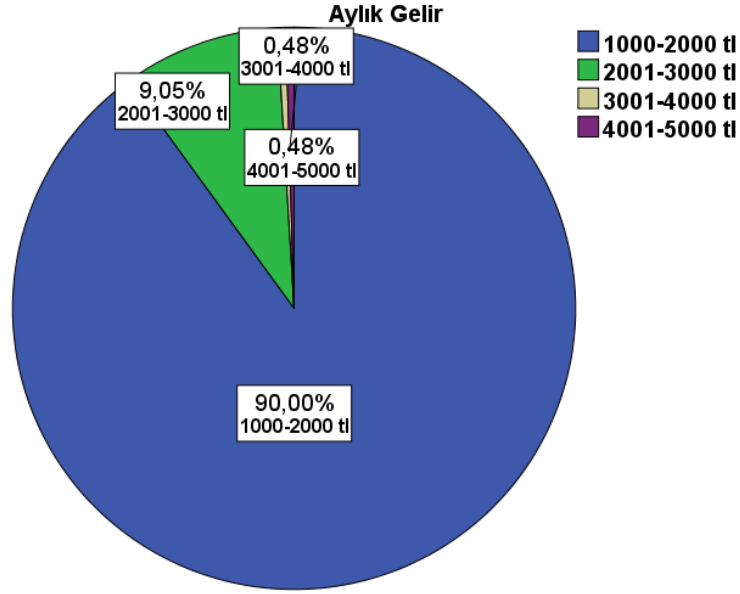
Katılımcıların sektördeki toplam deneyimlerine bakıldığında %61.90'ının 1–5 yıl, %30'unun 6–10 yıl, %5.24'ünün 11–15 yıl ve %2.86'sının ise 16–20 yıllık bir deneyime sahip oldukları görülmektedir.



Grafik 7. Sektördeki Toplam Deneyim Durumuna İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.8. Aylık Gelire İlişkin Frekans Dağılımları

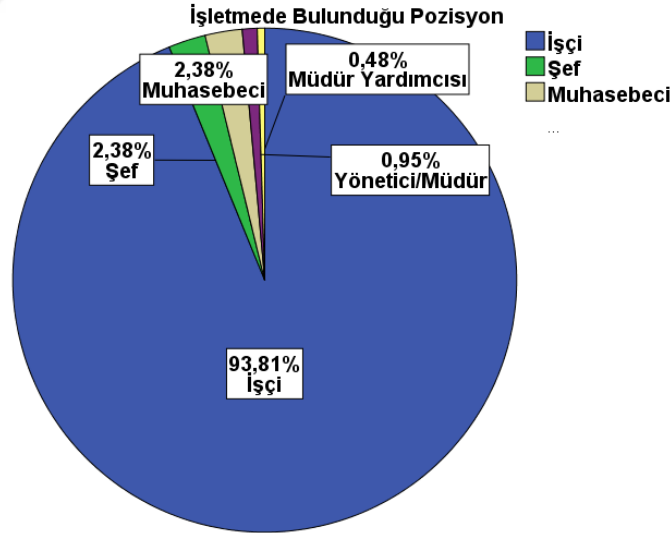
Katılımcıların aylık gelir durumlarına bakıldığında; %90'ının 1000–2000 tl, %9.05'inin 2001–3000 tl, %0.48'inin 3001–4000 tl ve %0.48'inin ise 4001–5000 tl aralığında bir gelire sahip oldukları görülmektedir.



Grafik 8. Aylık Gelire İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.1.9. İşletmede Bulunduğu Pozisyona İlişkin Frekans Dağılımları

Katılımcıların işletmede buldukları pozisyonlara bakıldığında; %93.81'inin işçi, %2.38'inin şef, %2.38'inin muhasebeci, %0.95'inin yönetici/müdür ve %0.48'inin ise müdür yardımcısı pozisyonunda çalıştıkları görülmektedir.



Grafik 9. İşletmede Bulunduğu Pozisyona İlişkin Frekans Dağılım Pasta Grafiği

4.2. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Mesleki Özelliklerinin Dağıtım Adaleti Düzeyine Yönelik Bulgular

Diyarbakır ve Adana ilinde, faaliyet gösteren seramik fabrikasında çalışanların demografik özellikleri olan; il, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ile sektöre ilişkin özellikleri olan; sektördeki toplam deneyim süresi, aylık gelir ve işletmede bulunduğu pozisyona ilişkin değişkenin, dağıtım adaleti düzeylerine yönelik etkileri incelenmiştir. Katılımcıların dağıtım adaleti ölçeğinden aldıkları puanların; il, cinsiyet ve medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem için t-Testi (Independent Samples t-Test) ile belirlenmiştir. Katılımcıların dağıtım adaleti ölçeğinden aldıkları puanların; yaş, eğitim durumu, sektördeki toplam deneyim süresi, aylık gelir ve işletmede bulunduğu pozisyon değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumları ise ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile tespit edilmiştir. Farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

4.2.1. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile İl Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H1: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “t-Testi (Independent Samples t-Test)” sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İl Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

İl	N	\bar{x}	Ss	sd	t	p
Diyarbakır	80	3,55	0,91	208		.000*

Adana	130	3,02	1,04	3.744
-------	-----	------	------	-------

***p<.05**

Tablo 2 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür [$t_{(208)}=.054$; $p<.05$]. Elde edilen bulgular ışığında Diyarbakır ilinde ikamet eden seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaleti düzeylerinin, Adana ilinde ikamet eden çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

4.2.2. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H2: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “t-Testi (Independent Samples t-Test)” sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	sd	t	p
Kadın	7	3,54	0,76	208	.830	.408
Erkek	203	3,21	1,03			

Tablo 3 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$t_{(208)}=.830$; $p>.05$]. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaletine yönelik düzeylerinin kadın

ve erkek cinsiyetleri için eşit düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H2 hipotezi reddedilmiştir.

4.2.3. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H3: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Yaş	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	Sd	KO	F	p
18-24 Yaş	37	3,19	1,00	Gruplar Arası	288.869	4	72.217	1.086	.365
25-34 Yaş	88	3,13	1,14	Gruplar İçi	13634.698	205	66.511		
35-44 Yaş	64	3,24	0,94	Toplam	13923.567	209			
45-54 Yaş	18	3,67	0,62						
55 Yaş ve Üzeri	3	3,17	1,04						
Toplam	210	3,22	1,02						

Tablo 4 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$F_{(4-205)}=1.086$; $p>.05$]. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaletine yönelik düzeyleri ile yaşları arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H3 hipotezi reddedilmiştir.

4.2.4. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H4: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	Sd	KO	F	p
İlkokul	68	3,35	0,99	Gruplar Arası	200.099	4	50.025	.747	.561
Ortaokul	70	3,20	0,95	Gruplar İçi	13723.467	205	66.944		
Lise	56	3,20	1,15	Toplam	13923.567	209			
Meslek Y.O.	8	2,98	1,05						
Lisans	8	2,78	0,96						
Toplam	210	3,22	1,02						

Tablo 5 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür [$F_{(4-205)}=.747$; $p>.05$].

Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaletine yönelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H4 hipotezi reddedilmiştir.

4.2.5. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H5: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “t-Testi (Independent Samples t-Test)” sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Medeni Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	\bar{x}	Ss	sd	t	p
Bekâr	73	2,90	1,10	208	3.364	.001*
Evli	137	3,39	0,94			

*p<.05

Tablo 6 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür [$t_{(208)}=3.364$; $p<.05$]. Elde edilen bulgular ışığında seramik farikası çalışanların dağıtım adaleti düzeyi evli olan çalışanların lehine bir sonuca ulaşılmıştır. Seramik fabrikası çalışanlarından evli olan çalışanların dağıtım adaleti düzeylerinin bekâr olanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda geliştirilen H5 hipotezi kabul edilmiştir.

4.2.6. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Sektördeki Toplam Deneyim Süresi Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H6: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Sektördeki Toplam Deneyim Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Sektördeki									
Toplam	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
Deneyim									
1-5 Yıl	130	3,17	1,04	Gruplar	469.076	3	156.359	2.394	.069
6-10 Yıl	63	3,21	0,97	Gruplar İçi	13454.491	206	65.313		
11-15 Yıl	11	3,39	1,05	Toplam	13923.567	209			
16-20 Yıl	6	4,27	0,50						
Toplam	210	3,22	1,02						

Tablo 7 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$F_{(3-206)}=2.394$; $p>.05$]. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaletine yönelik düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H6 hipotezi reddedilmiştir.

4.2.7. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile Aylık Gelir Düzeyleri Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H7: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile çalışanların aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Aylık Gelir Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Aylık Gelir	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
1000–2000 TL	189	3,17	1,03	Gruplar Arası	296.002	2	148.001		
2001–3000 TL	19	3,68	0,90	Gruplar İçi	13627.565	207	65.834	2.248	.108
3001–4000 TL	2	3,44	0,80	Toplam	13923.567	209			
Toplam	210	3,22	1,02						

Tablo 8 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$F_{(2-207)}=2.248$; $p>.05$]. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaletine yönelik düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H7 hipotezi reddedilmiştir.

4.2.8. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyleri ile İşletmede Buldukları Pozisyon Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez aşağıda verilmiştir.

H8: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların dağıtım adaleti düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İşletmede Buldukları Pozisyon Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

İşletmede Bulunulan Pozisyon	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İşçi	197	3,21	1,03	Gruplar Arası	132.772	3	44.257	.661	.577
Şef	5	3,85	0,85	Gruplar İçi	13790.795	206	66.946		
Muhasebeci	5	3,23	0,84	Toplam	13923.567	209			
Yönetici/Müdür	3	3,08	0,83						
Toplam	210	3,22	1,02						

Tablo 9 incelendiğinde seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$F_{(3, 206)}=.661$; $p>.05$]. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaletine yönelik düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H8 hipotezi reddedilmiştir.

4.2.9. Seramik Fabrikalarında Çalışanların Dağıtım Adaleti Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Tablo 10. Seramik Fabrikası Çalışanlarının Dağıtım Adaleti Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Madde No	Madde	n	\bar{x}	Düzye
1	Üstlendiğim sorumluluklar ile aldığım ödüller birbirine uygundur.	210	3.22	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
2	Sahip olduğum deneyimim ile aldığım ödüller birbirine uygundur.	210	3.14	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
3	Gösterdiğim çabaya göre adil bir şekilde ödüllendirilmekteyim.	210	3.11	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
4	İyi bir iş yaptığımda hak ettiğim şekilde ödüllendirilmekteyim.	210	3.10	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
5	İşimdeki stres ve gerginliğe göre hak ettiğim şekilde ödüllendirilmekteyim.	210	3.10	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
6	Benimle benzer yetenek ve eğitime sahip diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	210	3.38	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)

7	Bu kurumda benimle aynı işi yapan diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	210	3.38	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
8	Diğer kurumlarda benimle aynı işi yapan çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	210	3.32	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
Genel Ortalama		210	3.22	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)

Seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaleti ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplara ilişkin aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında şu aralıklar temel alınmıştır: Kesinlikle Katılmıyorum ($1.00 < \bar{X} \leq 1.80$), Katılmıyorum ($1.81 < \bar{X} \leq 2.60$), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ($2.61 < \bar{X} \leq 3.40$), Katılıyorum ($3.41 < \bar{X} \leq 4.20$), Tamamen Katılıyorum ($4.21 < \bar{X} \leq 5.00$).

Tablo 10 'daki analiz sonuçlarına göre: Seramik fabrikası çalışanların dağıtım adaleti puan ortalamalarının en düşük ($\bar{X} = 3.10$) olduğu maddenin “İyi bir iş yaptığımda hak ettiğim şekilde ödüllendirilmekteyim.” maddesi (4. Madde) ve “İşimdeki stres ve gerginliğe göre hak ettiğim şekilde ödüllendirilmekteyim.” maddesi (5. Madde) olduğu tespit edilmiştir. İş tatmin puan ortalamasının en yüksek olduğu maddenin ($\bar{X} = 3.38$) ise “Benimle benzer yetenek ve eğitime sahip diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.” (6. Madde) maddesi ve “Bu kurumda benimle aynı işi yapan diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.” (7. Madde) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Seramik fabrikası çalışanlarının genel itibarıyla dağıtım adaleti puan ortalamalarının “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (Orta)” ($2.61 < \bar{X} \leq 3.40$) düzeyinde olduğu görülmektedir.

4.3. Çalışanların Demografik Özellikleri ve Mesleki Özelliklerinin İş Tatmini Düzeyine Yönelik Bulgular

Diyarbakır ve Adana ilinde, faaliyet gösteren seramik fabrikasında çalışanların demografik özellikleri olan; il, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ile sektöre ilişkin özellikleri olan; sektördeki toplam deneyim süresi, aylık gelir ve işletmede bulunduğu pozisyona ilişkin değişkenin, iş tatmini düzeylerine yönelik etkileri incelenmiştir. Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanların; il, cinsiyet ve medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem için t-Testi (Independent Samples t-Test) ile belirlenmiştir. Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanların; yaş, eğitim durumu, sektördeki toplam deneyim süresi, aylık gelir ve işletmede bulunduğu pozisyon değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumları ise ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile tespit edilmiştir. Farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

4.3.1. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile İl Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H9: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "t-Testi (Independent Samples t-Test)" sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İl Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Faktörler	İl	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İç Kaynaklı Tatmin	Diyarbakır	80	3,68	0,69	208	4.787	.000*
	Adana	130	3,19	0,86			
Dış Kaynaklı Tatmin	Diyarbakır	80	3,68	0,69	208	4.311	.000*
	Adana	130	3,19	0,86			
Toplam	Diyarbakır	80	3,71	0,66	208	4.733	.000*
	Adana	130	3,20	0,82			

*p<.05

Tablo 11 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının yaşadıkları il ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$t_{(208)}=4.787$; $p<.05$], dış kaynaklı tatmin [$t_{(208)}=4.311$; $p<.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$t_{(208)}=4.733$; $p<.05$] anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Diyarbakır ilinde çalışan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin, Adana ilinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında H9 H9a ve H9b hipotezi kabul edilmiştir.

4.3.2. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H10: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H10a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır..

H10b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “t-Testi (Independent Samples t-Test)” sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p																				
İç Kaynaklı Tatmin	Kadın	7	3,52	0,56	208	.930	.353																				
	Erkek	203	3,37	0,84				Dış Kaynaklı Tatmin	Kadın	7	3,52	0,56	208	.465	.642	Erkek	203	3,37	0,84	Toplam	Kadın	7	3,62	0,38	208	.763	.446
Dış Kaynaklı Tatmin	Kadın	7	3,52	0,56	208	.465	.642																				
	Erkek	203	3,37	0,84				Toplam	Kadın	7	3,62	0,38	208	.763	.446	Erkek	203	3,39	0,81								
Toplam	Kadın	7	3,62	0,38	208	.763	.446																				
	Erkek	203	3,39	0,81																							

Tablo 12 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının cinsiyetleri ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$t_{(208)}=.930$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$t_{(208)}=.465$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$t_{(208)}=.763$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeylerinin kadın ve erkek cinsiyetleri için eşit düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H10 hipotezi reddedilmiştir.

4.3.3. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H11: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H11a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H11b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)" sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	Yaş	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin	18-24 Yaş	37	3,36	0,66	Gruplar Arası	460.349	4	115.087	1.192	.316
	25-34 Yaş	88	3,27	0,94	Gruplar İçi	19799.675	205	96.584		
	35-44 Yaş	64	3,46	0,78	Toplam	20260.024	209			
	45-54 Yaş	18	3,61	0,79						
	55 Yaş ve Üzeri	3	3,42	0,63						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Dış Kaynaklı Tatmin	18-24 Yaş	37	3,36	0,66	Gruplar Arası	153.462	4	38.365	.865	.486
	25-34 Yaş	88	3,27	0,94	Gruplar İçi	9088.519	205	44.334		
	35-44 Yaş	64	3,46	0,78	Toplam	9241.981	209			
	45-54 Yaş	18	3,61	0,79						
	55 Yaş ve Üzeri	3	3,42	0,63						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	18-24 Yaş	37	3,39	0,69	Gruplar Arası	1139.883	4	284.971	1.108	.354

25-34 Yaş	88	3,28	0,91	Gruplar İçi	52721.646	205	257.179
35-44 Yaş	64	3,49	0,73	Toplam	53861.529	209	
45-54 Yaş	18	3,63	0,65				
55 Yaş ve Üzeri	3	3,40	0,69				
Toplam	210	3,39	0,80				

Tablo 13 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının yaşları ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F_{(4-205)}=.930$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F_{(4-205)}=.465$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F_{(4-205)}=.763$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeylerinin 18–55 yaş aralığında bulunan tüm çalışanlar için aynı düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H11 hipotezi reddedilmiştir.

4.3.4. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H12: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H12a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H12b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin	İlkokul	68	3,41	0,77	Gruplar Arası	224.864	4	56.216	.575	.681
	Ortaokul	70	3,28	0,93	Gruplar İçi	20035.160	205	97.732		
	Lise	56	3,52	0,74	Toplam	20260.024	209			
	Meslek Y.O.	8	3,64	0,60						
	Lisans	8	3,39	0,73						
	Toplam	210	3,41	0,82						
	Dış Kaynaklı Tatmin	İlkokul	68	3,36	0,66	Gruplar Arası	368.597	4		
Ortaokul		70	3,27	0,94	Gruplar İçi	8873.384	205	43.285		
Lise		56	3,46	0,78	Toplam	9241.981	209			
Meslek Y.O.		8	3,61	0,79						
Lisans		8	3,42	0,63						
Toplam		210	3,37	0,83						
Toplam		İlkokul	68	3,39	0,69	Gruplar Arası	1055.770	4	263.942	1.025
	Ortaokul	70	3,28	0,91	Gruplar İçi	52805.759	205	257.589		
	Lise	56	3,49	0,73	Toplam	53861.529	209			
	Meslek Y.O.	8	3,63	0,65						
	Lisans	8	3,40	0,69						
	Toplam	210	3,39	0,80						

Tablo 14 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının eğitim düzeyleri ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F_{(4-205)}=.575$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F_{(4-205)}=2.129$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F_{(4-205)}=1.025$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı

görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H12 hipotezi reddedilmiştir.

4.3.5. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H13: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H13a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H13b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "t-Testi (Independent Samples t-Test)" sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İç Kaynaklı Tatmin	Bekar	73	3,45	0,83	208	4.768	.000*
	Evli	137	3,40	0,74			
Dış Kaynaklı Tatmin	Bekar	73	3,45	0,83	208	4.195	.000*
	Evli	137	3,40	0,74			
Toplam	Bekar	73	3,48	0,79	208	4.672	.000*
	Evli	137	3,39	0,74			

*p<.05

Tablo 15 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının medeni durumları ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$t_{(208)}=4.768$; $p<.05$], dış kaynaklı tatmin [$t_{(208)}=4.195$; $p<.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$t_{(208)}=4.672$; $p<.05$] anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Evli olan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin, bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında H13, H13a ve H13b hipotezi kabul edilmiştir.

4.3.6. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Sektördeki Toplam Deneyim Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H14: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H14a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H14b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)" sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Sektördeki Toplam Deneyim Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	Sektördeki									
	Toplam Deneyim	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p

İç Kaynaklı Tatmin	1-5 Yıl	130	3,38	0,82	Gruplar Arası	536.020	3	178.673		
	6-10 Yıl	63	3,40	0,84	Gruplar İçi	19724.004	206	95.748	1.866	.136
	11-15 Yıl	11	3,36	0,78	Toplam	20260.024	209			
	16-20 Yıl	6	4,18	0,48						
	Toplam	210	3,41	0,82						
Dış Kaynaklı Tatmin	1-5 Yıl	130	3,35	0,83	Gruplar Arası	219.804	3	73.268		
	6-10 Yıl	63	3,32	0,83	Gruplar İçi	9022.177	206	43.797	1.673	.174
	11-15 Yıl	11	3,59	0,89	Toplam	9241.981	209			
	16-20 Yıl	6	4,04	0,71						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	1-5 Yıl	130	3,37	0,80	Gruplar Arası	1353.485	3	451.162		
	6-10 Yıl	63	3,37	0,81	Gruplar İçi	52508.043	206	254.893	1.770	.396
	11-15 Yıl	11	3,45	0,81	Toplam	53861.529	209			
	16-20 Yıl	6	4,13	0,55						
	Toplam	210	3,39	0,80						

Tablo 16 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının sektördeki toplam deneyim süreleri ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F_{(3-206)}=.575$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F_{(3-206)}=2.129$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F_{(3-206)}=1.025$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H14 hipotezi reddedilmiştir.

4.3.7. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Aylık Gelir Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H15: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H15a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H15b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)" sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Aylık Gelir Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	r	Aylık Gelir	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin		1000–2000 tl	189	3,37	0,84	Gruplar Arası	611.759	2	305.880	3.233	.042*
		2001–3000 tl	19	3,85	0,52	Gruplar İçi	19648.264	207	94.919		
		3001–4000 tl	2	3,04	0,65	Toplam	20260.024	209			
		Toplam	210	3,41	0,82						
Dış Kaynaklı Tatmin		1000–2000 tl	189	3,35	0,84	Gruplar Arası	202.540	2	101.270	2.319	.101
		2001–3000 tl	19	3,72	0,67	Gruplar İçi	9039.441	207	43.669		
		3001–4000 tl	2	2,75	0,35	Toplam	9241.981	209			

	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	1000–2000 tl	189	3,36	0,82	Gruplar Arası	1493.324	2	746.662		
	2001–3000 tl	19	3,79	0,56	Gruplar İçi	52368.205	207	252.986	2.951	.054
	3001–4000 tl	2	2,93	0,25	Toplam	53861.529	209			
	Toplam	210	3,39	0,80						

*p< .05

Tablo 17 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının iç kaynaklı tatmin [$F_{(2-207)}=3.233$; $p<.05$] düzeyi ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında gelir düzeyi 2001–3000 tl arasında olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin gelir düzeyi 1000–2000 tl arasında olan çalışanlara kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular doğrultusunda H15a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan seramik fabrikası çalışanlarının dış kaynaklı tatmin [$F_{(2-207)}=2.319$; $p>.05$] düzeyi ve ölçeğin genelinde [$F_{(2-207)}=2.951$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dış kaynaklı tatmin düzeyi ve iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H15 ve H15b hipotezleri reddedilmiştir.

4.3.8. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile İşletmede Buldukları Pozisyon Değişkeni Arasındaki Etkiye Yönelik Bulgular

Araştırmada seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H16: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H16a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H16b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)" sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İşletmede Bulunulan Pozisyon Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	İşletmede				VK	KT	sd	KO	F	p
	Bulunulan Pozisyon	n	\bar{x}	Ss						
İç Kaynaklı Tatmin	İşçi	197	3,39	0,83	Gruplar Arası	294.346	3	98.115		
	Şef	5	3,98	0,76	Gruplar İçi	19965.678	206	96.921	1.012	.388
	Muhasebeci	5	3,65	0,48	Toplam	20260.024	209			
	Yönetici/Müdür	3	3,36	0,72						
	Toplam	210	3,41	0,82						
Dış Kaynaklı Tatmin	İşçi	197	3,37	0,84	Gruplar Arası	152.309	3	50.770		
	Şef	5	4,00	0,82	Gruplar İçi	9089.672	206	44.125	1.151	.330
	Muhasebeci	5	3,25	0,59	Toplam	9241.981	209			
	Yönetici/Müdür	3	3,04	0,56						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	İşçi	197	3,38	0,81	Gruplar Arası	778.937	3	259.646		
	Şef	5	3,99	0,78	Gruplar İçi	53082.592	206	257.682	1.008	.390
	Muhasebeci	5	3,49	0,48	Toplam	53861.529	209			
	Yönetici/Müdür	3	3,23	0,56						
	Toplam	210	3,39	0,80						

Tablo 18 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının işletmede buldukları pozisyon ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F_{(3-206)}=.575$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F_{(3-206)}=2.129$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F_{(3-206)}=1.025$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının buldukları pozisyon ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H16 hipotezi reddedilmiştir.

4.3.9. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Tablo 19. Seramik Fabrikası Çalışanlarının İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Madde No	Madde	n	\bar{x}	Düzye
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.	210	3.43	Katılıyorum (Yüksek)
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum.	210	3.35	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	210	3.23	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından işimden memnunum.	210	3.45	Katılıyorum (Yüksek)
5	Amirimın emrindeki kişileri idare tarzı açısından işimden memnunum.	210	3.30	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)

6	Amirimın karar vermedeki yetkinliği açısından işimden memnunum.	210	3.32	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	210	3.43	Katılıyorum (Yüksek)
8	Sürekli bir ise sahip olma açısından (iş güvenliği) işimden memnunum.	210	3.60	Katılıyorum (Yüksek)
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem açısından işimden memnunum.	210	3.30	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olman açısından işimden memnunum.	210	3.32	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	210	3.35	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından işimden memnunum.	210	3.47	Katılıyorum (Yüksek)
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum.	210	3.35	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
	İş içinde terfi olanağımın olması açısından işimden	210	3.16	Ne katılıyorum

14	memnunum.			Ne katılmıyorum (Orta)
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından işimden memnunum.	210	3.23	Ne katılmıyorum (Orta)
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme sansını bana sağlaması açısından işimden memnunum.	210	3.30	Ne katılmıyorum (Orta)
17	Çalışma şartları açısından işimden memnunum.	210	3.56	Katılıyorum (Yüksek)
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından işimden memnunum.	210	3.53	Katılıyorum (Yüksek)
19	Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından işimden memnunum.	210	3.53	Katılıyorum (Yüksek)
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından işimden memnunum.	210	3.65	Katılıyorum (Yüksek)
Genel Ortalama		210	3.39	Ne katılmıyorum (Orta)

Seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplara ilişkin aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında şu aralıklar temel alınmıştır: Kesinlikle Katılmıyorum ($1.00 < \bar{X} \leq 1.80$), Katılmıyorum ($1.81 < \bar{X} \leq 2.60$), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ($2.61 < \bar{X} \leq 3.40$), Katılıyorum ($3.41 < \bar{X} \leq 4.20$), Kesinlikle Katılıyorum ($4.21 < \bar{X} \leq 5.00$).

Tablo 19'deki analiz sonuçlarına göre: Seramik fabrikası çalışanların iş tatmini puan ortalamalarının en düşük ($\bar{X}=3.16$) olduğu maddenin “İş içinde terfi olanağımın olması açısından işimden memnunum.” maddesi (14. Madde) olduğu tespit edilmiştir. İş tatmin puan ortalamasının en yüksek olduğu maddenin ($\bar{X}=3.65$) ise “Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından işimden memnunum.” (20. Madde) maddesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Seramik fabrikası çalışanlarının genel itibarıyla iş tatmini puan ortalamalarının “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (Orta)” ($2.61 < \bar{X} \leq 3.40$) düzeyinde olduğu görülmektedir.

4.3.10. Seramik Fabrikasında Çalışanların İş Tatmini ve Dağıtım Adaleti Arasındaki İlişki İçin Hesaplanan Pearson Momentler Çarpım Kolerasyon Katsayısı Sonuçlarına İlişkin Bulgular

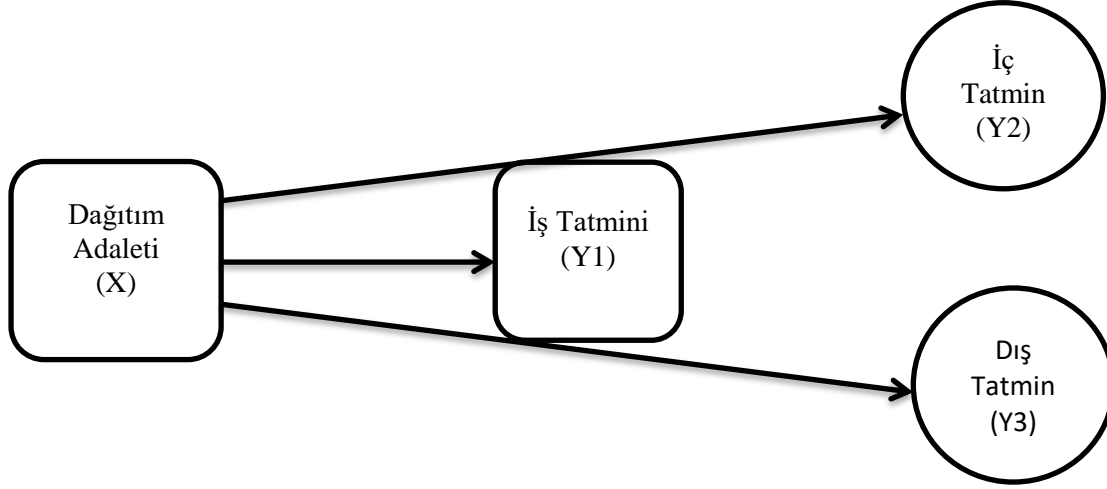
Tablo 20. İş Tatmini ve Dağıtım Adaleti Arasındaki İlişki İçin Hesaplanan Kolerasyon Katsayı Tablosu

	İş Tatmini	Dağıtım Adaleti
İş Tatmini	1	.720**
Dağıtım Adaleti	.720**	1

** p< .01

Seramik fabrikasında çalışanların iş tatmini ve dağıtım adaleti arasındaki ilişki durumu incelendiğinde, iş tatmini ve dağıtım adaleti arasında pozitif yönde, yüksek düzeyli ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır [$r=.000$; $<p>0.01$]. Elde edilen bulgular ışığında dağıtım adaleti arttıkça iş tatminin arttığı söylenebilir. Seramik fabrikasında çalışanların iş tatmin düzeylerinin artırılması adına dağıtım adaletinin artırılmasının iş tatminine olumlu etki oluşturacağı söylenebilir.

4.3.11. Dağıtım Adaletinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İçsel Ve Dışsal Tatmin Boyutlarının Regresyon Sonuçları



Şekil 12. Kurgulanan Regresyon Modeli

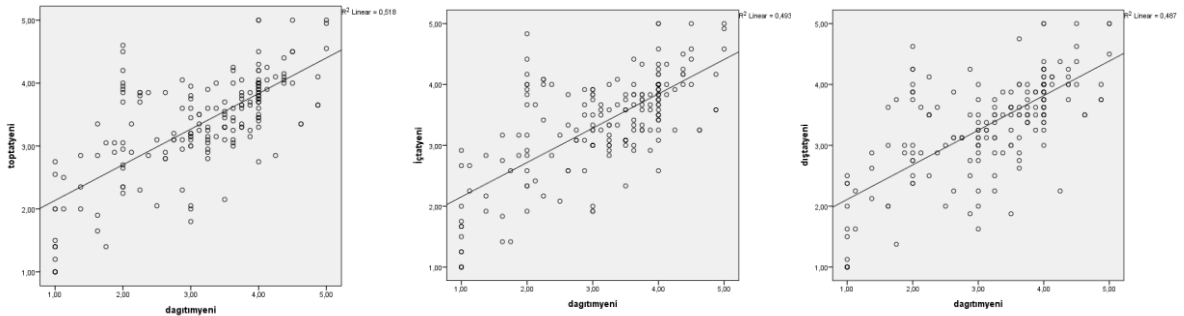
Araştırmada kurgulanan regresyon modelinde Dağıtım Adaleti'nin İş Tatmini ve İş Tatmini'nin alt boyutları olan İç Tatmin ve Dış Tatmin üzerindeki etkisine bakılacaktır. Basit doğrusal regresyon yöntemiyle her işlem ayrı ayrı yapılmıştır. Burada dağıtım adaleti (X) bağımsız değişken iş tatmini (Y1), İç Tatmin (Y2) Dış Tatmin (Y3) ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Burada X'in Y1, Y2 ve Y3'ü önemli bir düzeyde etkileyip etkilemediği araştırılacaktır. Bu durumda üç tane hipotez test edilecektir:

H18: X Y1'i önemli düzeyde etkilemektedir.

H19: X Y2'i önemli düzeyde etkilemektedir.

H20: X Y3'ü önemli düzeyde etkilemektedir.

Öncelikle X ve Y değişkenleri arasında ilişkinin doğrusal olup olmadığına bakılmalıdır. Bunun için saçılma diyagramları incelenmelidir (Can, 2014; s. 264). Aşağıda araştırma hipotezlerine ilişkin saçılma diyagramları yer almaktadır (Şekil 13).



Şekil 13. Saçılma Diyagramları

Şaşıma diyagramları incelendiğinde her üç diyagramda da ilişkinin doğrusal olduğu görülmektedir. Ayrıca değişkenlerin normal dağılım göstermeleri gerekmektedir. Bunun için de çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Elde edilen değerlerin +2 ve -2 değerleri arasında çıktığından (George ve Mallery, 2010) dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda verilerin regresyon analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır. Belirlenen hipotezler için yapılan regresyon analizlerine ilişkin tablolar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 21. Hipotezlere İlişkin Regresyon Modeli Sonuçları

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	ss
H18	,720 ^a	,518	,516	,55869
H19	,702 ^a	,493	,490	,58584
H20	,698 ^a	,487	,485	,59663

H18, H19 ve H20 için $p < .05$; $p(H18, H19, H20) = .000$

Tablo 22. Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizlerinin Katsayılar (Coefficient) Tablosu

Model	Değişken	Beta	t	p
H18	Sabit sayı	1,570	12,272	,000
	Dağıtım adaleti	,566	14,946	,000
H19	Sabit sayı	1,589	11,843	,000
	Dağıtım adaleti	,564	14,211	,000
H20	Sabit sayı	1,542	11,286	,000
	Dağıtım adaleti	,569	14,060	,000

Tablo 21 ve 22'e bakıldığında üç hipotezin de kabul edildiği görülmektedir.

H18 için Dağıtım adaleti iş tatminin %51,8'ini açıklamaktadır ($R^2=,518$; $p=,000$). Ayrıca iki değişken arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu ($R=,720$) ve ilişkinin doğru orantılı olduğu (Beta: ,566) görülmektedir.

H19 için Dağıtım adaleti iç tatminin %49,3'ünü açıklamaktadır ($R^2=,493$; $p=,000$). Ayrıca iki değişken arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu ($R=,70$) ve ilişkinin doğru orantılı olduğu (Beta: ,564) görülmektedir.

H20 için Dağıtım adaleti dış tatminin %48,7'sini açıklamaktadır ($R^2=,487$; $p=,000$). Ayrıca iki değişken arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu ($R=,70$) ve ilişkinin doğru orantılı olduğu (Beta: ,569) görülmektedir.



Hipotezler	Kabul	Red
H1: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H2: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H3: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H4: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H5: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H6: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H7: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H8: Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H9: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H9a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H9b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H10: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H10a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H10b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna		Red

yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		
H11: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H11a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H11b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H12: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H12a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H12b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H13: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H13a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H13b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H14: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H14a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H14b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında		Red

açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		
H15: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H15a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H15b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H16: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H16a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H16b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Red
H17: Dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır.	Kabul	
H18: Dağıtım adaleti iş tatminini önemli düzeyde etkilemektedir.	Kabul	
H19: Dağıtım adaleti iş tatmininin "İç Kaynaklı Tatmin" boyutunu önemli düzeyde etkilemektedir.	Kabul	
H20: Dağıtım adaleti iş tatmininin "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutunu önemli düzeyde etkilemektedir.	Kabul	

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde dağıtım adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişkinin sonuç olarak hangi düzeyde olduğuna değinilmiş ve araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular diğer çalışmalardaki bulgular ile kıyaslanarak tartışılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Sonuç Ve Tartışma

Bu çalışmada dağıtım adaleti kavramının, iş tatmini ve alt boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Dağıtım adaleti ve iş tatmini arasındaki ilişki durumuna bakıldığında ikisi arasında pozitif yönde yüksek düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda dağıtım adaleti ve iş tatmini değişkenleri farklı çalışmalarda gerçekleştirilen araştırmalara da paralellik göstermektedir.

Bununla beraber bu çalışmada, seramik işletmelerinde çalışan personellerin dağıtım adaleti seviyelerinin iş tatminine etkisi araştırılmaktadır. Araştırmada alan çalışması, Diyarbakır ve Adana ilinin Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren seramik fabrikalarındaki işçiler oluşturmaktadır. Sonuç olarak çalışanların dağıtımsal adalet ve iş tatmin düzeylerinin genel anlamda “orta” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Diyarbakır ilinde ikamet eden seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaleti düzeylerinin, Adana ilinde ikamet eden çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuç doğrultusunda seramik fabrikası çalışanlarının dağıtım adaletine yönelik düzeylerinin kadın ve erkek cinsiyetleri için eşit düzeyde olduğu söylenebilir. Bununla beraber Yürür (2005), Yalçınkaya (2013) ve Keskin (2017)'inin yapmış oldukları çalışma araştırma sonuçlarını desteklerken, Şanlımeşhur (2015) ve Şener Özalp (2017)'in yapmış oldukları çalışma araştırma sonuçlarını desteklememektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı zamanda Yalçınkaya (2013), Şanlımeşhur (2015) ve Keskin (2017)'in yapmış oldukları çalışma araştırma sonuçları ile benzerlik gösterirken, Şener Özalp (2017)'in yapmış olduğu çalışma bu araştırma ile benzerlik göstermemektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yürür (2005), Yalçinkaya (2013) ve Keskin (2017)'in çalışmaları bu araştırmanın sonuçlarını desteklerken, Şanlımeşhur (2015) ve Şener Özalp (2017)'in yapmış oldukları çalışma araştırma sonuçlarını desteklememektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Elde edilen sonuç doğrultusunda seramik fabrikası çalışanların dağıtım adaleti düzeyi evli olan çalışanların lehine bir sonuca ulaşılmıştır. Seramik fabrikası çalışanlarından evli olan çalışanların dağıtım adaleti düzeylerinin bekâr olanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda Yalçinkaya (2013) ve Keskin (2017)'in çalışmaları araştırma sonuçlarını desteklemezken, Şener Özalp (2017)'in yapmış olduğu çalışma araştırma sonuçlarını destekler mahiyettedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber Yalçinkaya (2013), Şanlımeşhur (2015) ve Keskin (2017)'in çalışmaları araştırma sonuçlarını desteklerken, Şener Özalp (2017)'in yapmış olduğu çalışma araştırma sonuçlarını desteklememektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Şener Özalp (2017)'in yapmış olduğu çalışma araştırma sonuçlarını desteklememektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların dağıtım adaleti düzeyleri ile çalışanların işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Katılımcıların iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı ve dış kaynaklı tatmin düzeyi ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Diyarbakır ilinde çalışan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin, Adana ilinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuç doğrultusunda seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeylerinin kadın ve erkek cinsiyetleri için eşit düzeyde olduğu söylenebilir. Bununla beraber Gülten (2018) ve Emre (2016)'nin yapmış oldukları çalışma bu araştırmayı desteklerken, Umutlu (2017) ve Demirdağ (2015)'in yaptıkları araştırma bu çalışmayı desteklememektedir. Şen (2008)'in çalışmasında ise iç kaynaklı tatmin boyutu bu

araştırmayı desteklemezken, iş tatmini düzeyleri ile dış kaynaklı tatmin düzeyi bu araştırmayı destekler mahiyettedir.

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile çalışanların yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuç doğrultusunda seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeylerinin 18–55 yaş aralığında bulunan tüm çalışanlar için aynı düzeyde olduğu söylenebilir. Aynı zamanda Emre (2016)'nin çalışması bu araştırma ile benzerlik gösterirken, Demirdağ (2015) ve Gülten (2018)' in çalışmaları ise bu araştırma ile benzerlik göstermemektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuç doğrultusunda seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Gülten (2018)'in sonuçları bu araştırmayı desteklemektedir. Diğer taraftan Şen (2008) ve Emre (2016)'nin yapmış oldukları çalışma bu araştırma ile benzerlik göstermezken, genel tatmin ve iç kaynaklı tatmin boyutları ile benzerlik göstermektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı ve dış kaynaklı tatmin düzeyi ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Elde edilen bulgular sonucunda evli olan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin, bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Emre (2016) ve Demirdağ (2015)'in sonuçları bu araştırmayı destekler mahiyettedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında gelir düzeyi 2001–3000 tl arasında olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin gelir düzeyi 1000–2000 tl arasında olan çalışanlara kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak seramik fabrikası çalışanlarının dış kaynaklı tatmin düzeyi ve iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı zamanda Emre (2016)'nin yapmış olduğu çalışmanın iç kaynaklı tatmin boyutu bu araştırmayı desteklemektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer yandan Demirdağ (2015) ve Şen (2008)'in çalışmaları bu araştırmayı desteklememektedir.

Son olarak araştırmada kurgulanan regresyon modelinde dağıtım adaletinin iş tatmini ve iş tatmininin boyutları olan i tatmin ve dış tatmin üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu etki sonucunda dağıtım adaletinin diğer değişkenleri önemli düzeye etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla dağıtım adaleti artarsa iş tatmini de artacaktır. İş tatmininin artmasıyla çalışanların işe olan performanslarında yüksek bir artış görülecektir.

Yukarıda elde edilen neticeler ışığında seramik işletmelerindeki işçilerin sahip oldukları dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi pozitif yönde anlamlı bir netice verdiği anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları bu alanda yapılan önceki çalışmalarla örtüşmektedir.



5.2. Öneriler

Bu çalışmada, seramik üretim işletmelerinde çalışanların dağıtım adaleti seviyelerinin iş tatminine olan etkilerinin verilerine ulaşılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda Diyarbakır ve Adana Sanayi Bölgesinde yer alan seramik fabrikalarındaki çalışanları olumlu şekilde güdülediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda işletmecilere birtakım önerilerde bulunulabilir.

5.2.1. İşletme Sahip Ve Yöneticilere Öneriler

Bu araştırmanın neticesinde anlamlı ve olumlu şekilde güdülendiği tespit edilen dağıtım adaletinin iş tatmine etkileri dikkate alınarak işletmecilerin, işçilerinin dağıtım adaleti seviyelerinin yükseltilmesi maksadıyla aksiyon almalıdırlar.

Yöneticilerin çalışanlardan daha iyi verim elde etmek için çalışanlara terfi, prim, ücret, izin gibi imkânlar sağlanabilir. Bununla beraber çalışanların işlerine yönelik kurs ve eğitimler ile bilgi ve becerileri artırılabilir.

Yöneticilerin üzerinde yoğunlaşması gereken bir diğer husus da çalışanların ihtiyaçlarına yönelik tatmin düzeyi iyileştirilmelidir. Çünkü çalışanların ihtiyaçları karşılanmazsa işe yönelik motivasyon ve performanslarında azalma görülecek ve işe olan bağlılıkları azalacaktır.

Aynı zamanda yöneticilerin çalışanlar arasında ayırım gözetilmeksizin adil bir dağıtım politikası izlenmeli ve çalışanlara yöneticileri tarafından adil bir dağıtım politikası izlendiği hissi kendilerinde oluşturulması gerekmektedir.

5.2.2. Uygulayıcılara Öneriler

Yapılan bu çalışmanın sonucunda araştırmaların daha derinlemesine katkı sunacağı düşüncesiyle dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkileri alanında çalışma yapacak olanları farklı perspektifteki çalışmalara yönlendirilebilir.

Bu konu ile alakalı farklı sektörlerde ve farklı illerde benzer çalışmaların yapılması, daha orijinal sonuçlar ortaya koyması bakımından önem arz edecektir.

Ayrıca farklı ölçeklerle yeni alan araştırmaları bu konu hakkındaki literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Adıgüzel, Z. , Ünsal, Y. , ve Kardağ, M. (2012). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Dış Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1),133–135.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y., ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326–350.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1–25.
- Aksu, A. (1995). *Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Verimlilikle Olan İlişkinin Değerlendirilmesi ve Antalya Yöresi'nde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Al-Zawahreh, A., and Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 159–170.
- Aravi, B. (2010). *Lider Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi*, YYLT, GYTE, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Arıkan, E. (2011). *Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel İletişimin Motivasyon Ve İş Tatmini Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aronson, E., Wilson T. D., and Akert, R. M. (2010). *Social Psychology*. Issue no: 7. New Jersey: Prentice Hall.
- Arslan, M. (2010). *Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Arslan, S. (2011). *Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203–216.
- Atalay, D.D. (2007). *Denklik Duyarlılığı Açısından Algılanan Örgütsel Adalet - Örgütsel Bağlanma İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atasoy, T. (2014). *A Comparative Study On Job Satisfaction In Large And Small Size Enterprises*. Unpublished Master's Thesis, A Thesis Submitted To The Graduate School Of Natural And Applied Sciences Of The Middle East Technical University, Ankara.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bai, B., Brewster, K. P., Summons, G., and Swerdlow, S. (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Internal Service Quality: A Case Study of Las Vegas Hotel/Casino Industry [online]. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 5(2), 40–52.
- Baltacı, F., Güçlü, C., Çeliker, N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(3), 353–370.
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Beugre, C. D. (1998). *Managing fairness in organizations*. Greenwood Publishing Group.
- Beugre, Constant D. (2002). “Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employess: an African Perspective”, *International Journal of Human Resource Management* 13(7), 1091–1104.
- Bolat, T., Aytemiz Seymen, O., Bolat, O. İ., Erdem, B. (2008). *Yönetim ve Organizasyon* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bonner, A. (1961). *British co-operation: the history, principles and organisation of the British Co-operative Movement*. Co-operative union.

- Bozkurt, Ö. Ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 1–18.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Veri Analizi El Kitabı*. (8.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Veri Analizi*. (3.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Catt, S. E., and Miller, D. S. (1991). *Supervision: working with people*. Irwin Professional Pub.
- Chatly, P. (2014). Workplace Stress: How to Overcome it?. *Journal of International Academic Research for Multidisciplinary*, 2(4), pp 377-385.
- Cohen-Charash, Y., and Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278–321.
- Colquitt, Jason A. (2001). “On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure”, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386 – 400.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., and Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. *In Research in personnel and human resources management*, (20),1–113.
- Çakır, Ö. (2006).*Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara.
- Çakmak, B. (2016). *Biçimsel Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma: Aras Kargo Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Çakmak, Ö.K. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çıtak, Z. (2010). *Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Dailey, R. C., and D. J. Kirk. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover, *Human Relations*, 45(3), 305–317.
- DeConinck, J.B., and C.D. Stilwell. (2004). Incorporation organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*. (57), 225–231.

- Demir, N.(2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demirdağ, Ş.A. (2015). *Örgütsel Güven Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Deutsch, M. (1975). "Equity, Equality and Need: What Determines Which Value will be Used As The Basis of Distributive Justice?" *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149.
- Dil, M. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Dinç Özcan, E.(2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini* (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Elmas, N. (2016). *Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Er, K. (2007). Çalışanlar Arasından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği, *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1),14
- Erdoğan İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 266/158. İstanbul.
- Eren E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (12.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar* (Genişletilmiş 5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi* (13.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri* (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Fazlalı, S. (2015). *The Effect Sizes Of Different Variables On Job Satisfaction: The Case Of Iran Car Industry*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya University. Ankara.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson

- Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6(1), 30–45.
- Goodman, P. S., and Friedman, A. (1971). “An Examination of Adams’ Theory of Inequity”, *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 271–288.
- Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review* 12, p. 9–22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management Development*, 16(2): p. 399–432.
- Gün, G. (2008). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Personel Motivasyonuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Kapadokya Bölgesinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Harputlu, Ş. (2014). *Job Satisfaction and Its Relation with Perceived Workload: An Application in a Research Institution*. Thesis for Master Degree, The Graduate School Of Natural And Applied Sciences Of Middle East Technical University, Ankara.
- Hong, T. T., and Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94.
- Horozoğlu, Ş. (1995). *Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O. Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67–92.
- İşbaşı, J.Ö. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51–73.
- İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181–201.

- Jamal, M. (2010). Burnout among Canadian, Chinese, Malaysian and Pakistani Employees: An Empirical Examination. *International Management Review*, 6(1), 31–41.
- Judge, T. A., Bono, J. E. and Locke, E. A. (2000). *Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics*. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Erzurum.
- Kaya N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 77–96.
- Keser, A. (2007). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. (1. Baskı). İstanbul: Alfa Aktüel Yayınevi.
- Kılıçaslan, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kuramsal Bir Yaklaşım*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi: Temel Kavramlar, Kuramlar ve İlkeler*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin İşletme ve Finans.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. (16. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Korkmaz, M., Çelebi, N., Yücel, A.S., Şahbudak, E., Karta, N., Şen, E. (2015). *Eğitim Kurumlarında Yönetim Ve Liderlik*, (1.Baskı). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Kutanis, R.Ö. ve Mesci, M. (2010). Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yüksek Öğretim Kurumuna Yönelik Bir Örnek Olay Çalışması. *Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 13(19), 529–554.
- Küçük Özdemir, M. (2006). *Turizm Sektöründe İşgörenlerin İş Tatmini Faktörleri İle Dış Müşteri Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Leventyürü, M. (2010). *Sigorta Satış Sektöründe İş Tatmini Ve Örnek Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Locke, E. A. and Latham, G. P. (2006). *New Directions in Goal-Setting Theory*. *Current Directions in Psychological Science*, 15 (5), 265–268.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., Latham, G. P. (1981). Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 125, 1-90.
- Markovsky B. and Younts C.W., (2001): “Prospects for Distributive Justice Theory” *Social Justice Research*, 14(1), March, 45–59.
- Nowakowski, Jaclyn M., and Donald E. Conlon (2005). “Organizational justice: Looking back, looking forward”, *International Journal of Conflict Management*, 16, 4–29.
- Odom, R. Y., Box, W. R., and Dunn, M. G., (1990). Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, and Cohesion [online]. *Public Productivity & Management Review*, 14 (2), 82–170.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Otar, H. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Herşey Dahil Sisteminin İşgörenlerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(23), 335–358.
- Öz, M. (2006). *Otel İşletmelerinde Yöneticilerin İş Tatmininin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özmen, Ö.T., Arbak, Y. ve Özer, P.S. (2005). *Değerler ve Adalet: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*(1. Baskı). İstanbul.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 43–72.
- Polat, A. (2014). *Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Polat, S. ve Ceep, C. (2008). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 307–331.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*, Ninth Edition, February 12, New Jersey: Prentice Hall.
- Saldamlı, A. (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 693–719.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis AŞ’de Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel Ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alan Ya da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Schneider, B. and Alderfer, C. P. (1973). *Three Studies Of Measures of Need Satisfaction in Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 489-505.
- Seashore, S. E., and Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333–368.
- Semerci, A.S. (2005). *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ’nda Bir Uygulama*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sencer, M. (1982). Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral: Güdülenme Kuramlarına Eleştirel Bir Yaklaşım. *Amme İdaresi Dergisi*, 15(1).

- Skeja, A. (2012). *Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Somuncuoğlu, A. B.(2013). *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Ankara.
- Sunar, S. (2016). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, T. (2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Akgeçici, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütsel Davranış* (8.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Takım, A. (2012). *Örgütsel Çatışmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi (Bir Kamu Kurumunda Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141–163.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel Adaletin Rolü*. Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Taşpınar, F. (2006). *Motivasyon Araçlarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374–400.

- Tetik, D., Pala, T. (2009). Turizm İşletmelerinde Motivasyon. Z. Sabuncuoğlu (Ed), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. (ss. 83–100). Bursa: MKM Yayınları.
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar* (3.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Timuroğlu, M. K. (2005). *İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Toker, B. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Toprak, E. (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde Çalışanların İş Tatmini İle Bireysel İş Başarısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3), 97–120.
- Tziner, A., and Sharoni, G.(2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamilyconflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*. (30),35–42.
- Unutmaz, S. (2014). *Factors Affecting Job Satisfaction Of Employees In A Public Institution*. A Thesis Submitted To The Graduate School Of Natural And Applied Sciences Of Middle East Technical University, Ankara.
- Vural Özkan, G. (2011). *İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yalçınkaya, A. (2013). *Dağıtım Adaletinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşarsoy, E. (2014). *An investigation into the motivation and job satisfaction level of employees in the small and medium-sized hotel enterprises: A case study in Bournemouth* A dissertation submitted by. Unpublished Master's Thesis, Bournemouth University. İngiltere.

- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Business Research (İşletme Araştırmaları Dergisi)*, 1, 316.
- Yeğin, M. (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yeşil, H. (2017). *Organizational Justice As A Determinant Of Affective Commitment And Silence Of Employees*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Yeditepe üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, G. (2010). *The Relationship between Employee Perception of Organizational Climate, Work Stress and Job Satisfaction: A Study in Call Centers*. Thesis for Master Degree. Yeditepe University Graduate School of Social Sciences, İstanbul.
- Yürür, S. (2005). *Ödüllandirme Sistemleri İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yürür, Ş. (2005). Örgütsel Adalet. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Şenay Yürür. (Ed), *Çalışma Yaşamında Davranış ve Güncel Yaklaşımlar*, , (ss. 189–235). Kocaeli: Umuttepe Kitabevi.
- Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298.

EKLER

EK 1: Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmakta olan "İŞLETMELERDE DAĞITIMSAL ADALETİN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ" (SERAMİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA) isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Sonuçların sağlıklı bir şekilde analiz edilebilmesi için bütün soruları cevaplamanız büyük önem taşımaktadır.

Anketimize katılmayı kabul ettiğiniz ve değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder saygılar sunarım.

Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
S.B.E. İşletme Bölümü

Hasan ERASLAN
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM DEMOGRAFİK BİLGİLER

Lütfen şirketinizle ilgili aşağıdaki soruları uygun seçeneği işaretleyerek cevaplandırınız?

Bulduğunuz İl:						
Cinsiyetiniz	Kadın <input type="checkbox"/>	Erkek <input type="checkbox"/>	Uyruğu	T.C. <input type="checkbox"/>		Diğer <input type="checkbox"/>
Yaşınız	18-24 <input type="checkbox"/>	25-34 <input type="checkbox"/>	35-44 <input type="checkbox"/>	45-54 <input type="checkbox"/>		55 ve üzeri <input type="checkbox"/>
Eğitim Durumunuz	İlkokul <input type="checkbox"/>	Ortaokul <input type="checkbox"/>	Lise <input type="checkbox"/>	Meslek Yüksek Okulu <input type="checkbox"/>	Lisans <input type="checkbox"/>	Lisansüstü (Master-Doktora) <input type="checkbox"/>
Medeni Durumunuz	Bekâr <input type="checkbox"/>	Evli <input type="checkbox"/>	Diğer (Lütfen belirtiniz!).....			
Sektördeki Toplam Deneyiminiz	1-5 yıl <input type="checkbox"/>	6-10 yıl <input type="checkbox"/>	11-15 yıl <input type="checkbox"/>	16-20 yıl <input type="checkbox"/>		21 yıl ve üzeri <input type="checkbox"/>
Aylık Ortalama Net Geliriniz	1.000-2.000TL <input type="checkbox"/>	2.001-3.000TL <input type="checkbox"/>	3.001- 4.000TL <input type="checkbox"/>	4.001-5.000 TL <input type="checkbox"/>		5.001 TL ve üzeri <input type="checkbox"/>
İşletmede Bulduğunuz Pozisyon	İşçi <input type="checkbox"/>	Şef <input type="checkbox"/>	Muhasebeci <input type="checkbox"/>	Yönetici/Müdür <input type="checkbox"/>	Müdür yardımcısı <input type="checkbox"/>	Diğer (Lütfen belirtiniz!))

II. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

	Bu bölümdeki sorular sizin işinize karşı duygu ve durumlarınızı ifade etmekte ve işinizden ne kadar memnun olduğunuzu ölçmektedir: Ölçekler “ Kesinlikle Katılmıyorum ” seçeneğinden “ Kesinlikle Katılıyorum ” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, size uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum.					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından işimden memnunum.					
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından işimden memnunum.					
6	Amirimin karar vermedeki yetkinliği açısından işimden memnunum.					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.					
8	Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği) işimden memnunum.					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem açısından işimden memnunum.					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam açısından işimden memnunum.					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından işimden memnunum					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum.					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından işimden memnunum.					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından işimden memnunum.					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından işimden memnunum.					
17	Çalışma şartları açısından işimden memnunum.					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından işimden memnunum.					
19	Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından işimden memnunum.					
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından işimden memnunum.					

III. BÖLÜM

DAĞITIM ADALETİ ÖLÇEĞİ

	Aşağıda çalıştığımız kurumla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Ölçekler “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğinden “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, size uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Üstlendiğim sorumluluklar ile aldığım ödüller birbirine uygundur.					
2	Sahip olduğum deneyimim ile aldığım ödüller birbirine uygundur.					
3	Gösterdiğim çabaya göre adil bir şekilde ödüllendirilmekteyim.					
4	İyi bir iş yaptığımda hak ettiğim şekilde ödüllendirilmekteyim.					
5	İşimdeki stres ve gerginliğe göre hak ettiğim şekilde ödüllendirilmekteyim.					
6	Benimle benzer yetenek ve eğitime sahip diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.					
7	Bu kurumda benimle aynı işi yapan diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.					
8	Diğer kurumlarda benimle aynı işi yapan çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi düşünüyorum.					