



**T. C. ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNİN İŞ TATMİNİ İLE ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Gamze TÜKENMEZ**

**BURSA-2019**





**T. C. ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNİN İŞ TATMİNİ İLE ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Gamze TÜKENMEZ**

**Danışman:**

**Prof. Dr. Aşkın KESER**

**BURSA-2019**

**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701550015 numaralı Gamze TÜKENMEZ'in hazırladığı "Çaba-Ödül Dengesizliğinin İş Tatmini İle Arasındaki İlişkinin Araştırılması" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 13/09/2019 günü ..10.30 - 11:15...saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının .....başarılı..... (başarılı/başarısız) olduğuna .....oybirliği..... (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav  
Komisyonu Başkanı)  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Prof. Dr. Asker KEŞER  
Atöher

Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Doç. Dr. Selver Yıldız Başdoğan  
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Cicek Cayhan  
Bursa Teknik Üniversitesi

Üye  
Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Çaba-Ödül Dengesizliğinin İş Tatmini İle Arasındaki İlişkinin Araştırılması” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

13/09/2019

İmza



Adı Soyadı : Gamze TÜKENMEZ  
Öğrenci No : 701550015  
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Programı : Yüksek Lisans  
Statüsü :  Yüksek Lisans  Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 26/08/2019

Tez Başlığı / Konusu: Çaba-Ödül Dengesizliğinin İş Tatmini ile Anabilm Dalı İlişkisinin Araştırılması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarında oluşan toplam 81 sayfalık kısmına ilişkin, ...../...../..... tarihinde şahsım tarafından ..... adlı intihai tespit programından (Turnitin)\* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 15'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre te çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

26/08/2019

Adı Soyadı: Gamze TÜRKENMEZ

Öğrenci No: 701550015

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları

Statüsü:  Y.Lisans  Doktora

Danışman  
(Adı, Soyad, Tarih)

Prof. Dr. Arslan KESKİ

\* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Gamze TÜKENMEZ
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: ix+73
Mezuniyet Tarihi	: 13 / 09 / 2019
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Aşkın KESER

### ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNİN İŞ TATMİNİ İLE ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

Çalışma yaşamında önemli bir kavram olarak karşımıza çıkan iş tatmini, hem bireyin yaşantısında hem de çalışma yaşamında önemli bir konumdur. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar, çalıştıkları örgüte karşı olumsuz duygu ve tutum içerisine girerek örgütü etkileyecektir. Örneğin; tatminsizlik durumunda işe devamsızlık, işi bırakma eğilimi, performansta düşüş gibi durumlar ortaya çıkacaktır.

Örgütsel yaşamı etkileyen diğer bir faktörün ise çaba-ödül dengesizliği olduğu düşünülmektedir. Çaba-ödül dengesizliği ortaya çıkmasında bireysel olarak olumsuz sonuçlar doğurarak çalışanların sağlığının olumsuz etkileneceği ve bu durumun çalışanın iş hayatına yansımalarının da olumsuz olacağı görülmektedir.

İş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği kavramlarının örgütsel yaşama olumsuz yansımaları nedeniyle bu çalışmada iki kavramın ilişkisi üzerinde durulmuştur. Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların iş tatmini düzeyleri ile çaba-ödül dengesizliği düzeylerinin ilişkisinin incelenmesidir. Bu çalışmada çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri ve çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Birinci bölümde, iş tatmini kavramı açıklanmış, etkileri üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ise, çaba-ödül dengesizliği modeli açıklanmıştır. Üçüncü bölümde kavramlarla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise, iş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Veriler, anket aracılığıyla elden toplanmıştır. “SPSS” programıyla analiz edilmiştir. Üç farklı sektörde faaliyet gösteren şirketler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; iş tatmini ile çaba-ödül dengesizliği düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çaba-ödül dengesizliği düzeylerinin iş tatmini alt boyutuyla yapılan analizlerde ise; ücret, terfi, yöneticiler, yan haklar, olası ödüller, çalışma koşulları, işin doğası alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş arkadaşları ve iletişim alt boyutları ile ilişki bulunamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çaba-Ödül Dengesizliği, İş Tatmini, Çaba, Ödül

## ABSTRACT

Name/Last Name of the Student	: Gamze TÜKENMEZ
University	: Uludağ University
Institute	: Institute of Social Science
Department	: Labour Economics and Industrial Relations
Branch	: Psychology of Work and Human Resources
Type of Thesis	: Master's Thesis
Number of Pages	: ix+73
Date of Graduation	: 13/09/ 2019
Thesis Advisor	: Prof. Dr. Aşkın KESER

### INVESTIGATION THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EFFORT REWARD IMBALANCE AND THE JOB SATISFACTION

**Job satisfaction that is known as an important concept in work life, has a significant role both in individual life and in work life. The employees who have work dissatisfaction, negatively impact the organizations which they work due to negative feelings and attitudes against the organizations. Absence from work, separation from job or decrease in performance can occur due to job dissatisfaction.**

**It is considered that another factor that impacts the organizational life is effort-reward imbalance. Effort-reward imbalance causes negative personal outcomes and health problems which have negative effects on work life.**

**Due to the negative impacts on the organizational life, two concepts are studied in this study: as job satisfaction and effort-reward imbalance. The main objective of this study is to research the relationship between the levels of job satisfaction and the levels of effort-reward imbalance. In this study, the level of effort-reward imbalance and the sub-dimensions of job satisfaction are compared. In the first section, the job satisfaction concept is described and the effects of job satisfaction are emphasized. In the second section, the effort-reward imbalance model is explained. In the third section, the researches regarding the concepts are included. In the fourth section, the results of the studies regarding the relationship between job satisfaction and effort-reward imbalance are expressed.**

**The datas are received by questionnaires and analyzed by "SPSS" programme. It has apperad that there is a significant relationship between job satisfaction and the levels of the effort-reward imbalance as a result of the research outcomes which is applied on three companies in different sectors. In addition to that, as a result of the analysis regarding the sub-dimensions of the job satisfaction, another significant relationship has found out between the level of the effort-reward imbalance and some other concepts such as fee, promotion, benefits, prizes, work conditions, and the nature of job. On the other hand, it has seen that there is no meaningful relationship between the level of the effort-reward imbalance and coworkers and communication in work.**

**Keywords: Effort-Reward Imbalance, Job Satisfaction, Effort, Reward**



## ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimimin başından sonuna kadar ve tez çalışmamın bütün süreçlerinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bilgilerini ve yardımlarını bütün içtenliğiyle paylaşarak çalışmama yön veren, çalışmamda büyük emekleri bulunan değerli danışman hocam Prof. Dr. Aşkın KESER'e öncelikle teşekkür ederim.

Tez çalışmam sırasında bilgilerini paylaşan, yardımlarını esirgemeyen, içtenlikle sorularıma cevap veren ve çözüm bulmama yardımcı olan Arş. Gör. Ülviye TÜFEKÇİ YAMAN'a teşekkür ederim.

Öğrenimimde emeği geçen değerli bütün hocalarıma,

Tez çalışmamda ve hayatımda yardımlarını esirgemeyen, her sorun karşısında çözüme ulaşmamda yardımcı olan ve en büyük destekçilerimden olan sevgili abime,

Ve hayatım boyunca hiçbir desteğini esirgemeyen, sabırla yaklaşan, her an yanımda ve hayatımın her anında en büyük destekçilerim olan sevgili annem ve babama teşekkür ederim.

**Bursa, 2019**

**Gamze TÜKENMEZ**

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	İİİ
ABSTRACT.....	V
ÖNSÖZ.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	İX
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞ TATMİNİ

1. İŞ TATMİNİNE KAVRAMSAL BAKIŞ.....	3
1.1. İş Tatmininin Tanımı.....	3
1.2. İş Tatmini Önemi.....	4
1.3. İş Tatminini Belirleyen Faktörler.....	5
1.3.1. Ücret.....	6
1.3.2. Terfi Olanakları.....	7
1.3.3. Denetim – Yöneticiler.....	7
1.3.4. Yan Haklar.....	8
1.3.5. Olası Ödüller.....	8
1.3.6. Çalışma Koşulları.....	8
1.3.7. İş Arkadaşları.....	9
1.3.8. İşin Doğası.....	9
1.3.9. İletişim.....	10
1.4. İş Tatmini Sonuçları.....	11
1.4.1. İş Tatmininin Bireysel Sonuçları.....	11
1.4.2. İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları.....	12
1.5. İş Tatmininin Ölçülmesi.....	14

### İKİNCİ BÖLÜM

#### ÇABA- ÖDÜL DENGESİZLİĞİ

1. ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNE KAVRAMSAL BAKIŞ.....	15
1.1. Çaba- Ödül Dengesizliği Modeli Tanımı.....	15
1.2. Çaba- Ödül Dengesizliği Modelinin Önemi.....	18
1.3. Çaba-Ödül Dengesizliğinin Sonuçları.....	19
1.4. Müdahale Yöntemleri.....	19
1.5. Çaba-Ödül Dengesizliğinin Ölçülmesi.....	20

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### İŞ TATMİNİ VE ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ ARAŞTIRMALARI

1. İŞ TATMİNİ VE ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALARIN İNCELENMESİ.....	22
1.1. İş Tatmini Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	22
1.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	26
1.3. Çaba-Ödül Dengesizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar.....	30

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

#### ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNİN İŞ TATMİNİ İLE ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİNE YÖNELİK UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	33
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	33
3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	34

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	35
5. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	35
6. VERİ TOPLAMA ARACI .....	37
7. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ .....	38
8. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR .....	38
8.1. GÜVENİRLİK ANALİZİ.....	38
8.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI .....	39
8.2.1. İş Tatmini Düzeyleri İle Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları .....	39
8.2.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri ile İş Tatmini Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	41
8.3. İŞ TATMİNİ VE ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ'NİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI .....	47
8.3.1. Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi.....	47
8.3.2. Katılımcıların Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi .....	53
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	61
KAYNAKÇA.....	64
EKLER.....	70

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımı.....	35
Tablo 2: Ölçeklerin Güvenirlilik Katsayıları .....	39
Tablo 3: İş Tatmini ile Çaba-Ödül Dengesizliği Korelasyon Analizi.....	40
Tablo 4: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Ücret Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	41
Tablo 5: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Terfi Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	42
Tablo 6: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Yöneticiler Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi .....	42
Tablo 7: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Yan Haklar Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi .....	43
Tablo 8: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Olası Ödüller Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	43
Tablo 9: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Çalışma Koşulları Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi .....	44
Tablo 10: Çaba-Ödül Dengesizliği ile İş Arkadaşları Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	45
Tablo 11: Çaba-Ödül Dengesizliği ile İşin Doğası Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi .....	45
Tablo 12: Çaba-Ödül Dengesizliği ile İletişim Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	46
Tablo 13: Araştırma Hipotezlerinin Red-Kabul Durumları.....	46
Tablo 14: İş Tatmini İle Cinsiyet İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	47
Tablo 15: İş Tatmini İle Cinsiyet İlişkisi T-Testi Sonuçları .....	48
Tablo 16: İş Tatmini İle Yaş İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	48
Tablo 17: İş Tatmini İle Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları .....	48
Tablo 18: İş Tatmini İle Medeni Durum İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	49
Tablo 19: İş Tatmini İle Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	49
Tablo 20: İş Tatmini İle Öğrenim Durumu İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	50
Tablo 21: İş Tatmini İle Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	50
Tablo 22: İş Tatmini İle Çalışma Süresi İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	50
Tablo 23: İş Tatmini İle Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	51
Tablo 24: İş Tatmini İle Unvan İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri.....	51
Tablo 25: İş Tatmini İle Unvan Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları .....	51
Tablo 26: İş Tatmini İle Çalışma İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	52
Tablo 27: İş Tatmini İle Çalışma İlişkisi Değişkeni T- Testi Sonuçları .....	52
Tablo 28: İş Tatmini İle Sektör İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	53
Tablo 29: İş Tatmini İle Sektör Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	53
Tablo 30: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Cinsiyet İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri.....	54
Tablo 31: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Cinsiyet İlişkisi T-Testi Sonuçları.....	54
Tablo 32: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Yaş İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	55
Tablo 33: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Tablo 34: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Medeni Durum İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	55
Tablo 35: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları .....	56
Tablo 36: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Öğrenim Durumu İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	56
Tablo 37: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları .....	56
Tablo 38: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma Süresi İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	57
Tablo 39: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları .....	57
Tablo 40: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Unvan İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	58
Tablo 41: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Unvan Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	58
Tablo 42: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri .....	59
Tablo 43: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma İlişkisi Değişkeni T-Testi Sonuçları.....	59
Tablo 44: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Sektör İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri.....	59
Tablo 45: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Sektör Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları .....	60

## GİRİŞ

İş yaşamında örgütlerin sağlıklı bir biçimde faaliyetlerini sürdürmeleri için birçok etken vardır. Bu etkenlerden biri de şüphesiz ki iş tatmini olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmininin yüksek tutulması hem bireysel hem de örgütsel olarak çeşitli olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Hem bireysel hem de örgütsel yaşantıyı etkileyen, ulusal literatürde yeni yeni yer bulan bir diğer kavram da çaba-ödül dengesizliğidir. Çaba-ödül dengesizliği iş yaşamında verilen yüksek çabanın karşılığında düşük ödül alınması olarak açıklanmıştır. Bu dengesizliği yaşayan bireyler, bireysel olarak sağlık sorunları dahil olmak üzere olumsuz bir çok durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. Olumsuz sağlık sonucunda bireyin çalıştığı örgüte de olumsuz yansımalar olacaktır.

İş tatmininin sağlanması ve çaba-ödül dengesizlik durumunun dengeli hale getirilmesi, iş hayatı bakımından oldukça önemlidir. Çaba-ödül dengesizliği bireyin iş hayatında çabasının karşılığı olan ödülü alamaması ya da çabasından yüksek bir ödül alması durumunu ifade ederken, iş tatmini ise bireyin iş hayatından duyacağı tatmin durumunu ifade eder. Tatmin durumunun sağlanması ve dengesizlik durumunun ortadan kaldırılması, bireyin kişisel hayatında da olumlu etkilere sahip olacağı gibi örgütsel açıdan da olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu durumda bireylerde işten ayrılma azalacağı gibi, işe ve örgüte bağlılığı, mevcut performansı gibi durumlarda da artış gösterecektir.

Bu iki kavramın iş hayatındaki etkilerinin görülmesi ve ulusal literatürde çaba-ödül dengesizliği konusunun işlenmemiş olması, bu çalışmanın yapılmasında etkili olmuştur.

Literatür araştırmalarında iş tatmini konusunun birçok değişkenle ilişkisine dair çalışmalar oldukça fazladır. Ancak çaba-ödül dengesizliği konusu ile ulusal düzeyde ilgili bir araştırma mevcut değildir. Uluslararası literatür araştırmalarında ise iş tatmini

ve çaba-ödül dengesizliği ilişkisine dair çalışmalara az rastlanmaktadır. Bu çalışmanın, çaba-ödül dengesizliği konusu üzerine çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için yol gösterici bir çalışma olması konusunda önemli bir konumda olabileceği söylenebilir.

Bu araştırma, toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş tatmini kavramının tanımı, önemi, belirleyen faktörler ve sonuçları üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde, çaba-ödül dengesizliği kavramının tanımı, modeli, önemi ve sonuçlarına değinilmiştir. Üçüncü bölümde, bu iki kavram üzerine ayrı ayrı yapılmış çalışmalara ve iki kavramın ilişkisini inceleyen çalışmalara değinilmiştir. Dördüncü bölümde ise, iş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği üzerine yapılan bu çalışmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

İstanbul ve Diyarbakır illerinde faaliyet gösteren üç farklı sektör ve üç farklı firma üzerinden yürütölmüş olan bu çalışmada, anket yardımıyla veriler toplanmış ve bu toplanan veriler “SPSS 14.0” yardımıyla analiz edilmiştir. Analizler sırasında korelasyon, t-testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Ulaşılan analiz sonuçları istatistiksel açıdan yorumlanmıştır. Son bölümde bulunan sonuç ve değerlendirme kısmında ise, yapılan bu çalışmanın sonuçları özetlenmiş ve genel değerlendirmesi yapılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ TATMİNİ

### 1. İŞ TATMİNİNE KAVRAMSAL BAKIŞ

İş tatmini çalışma alanında en önemli kavramlardan biri olarak görülmektedir. Çalışanlar örgüt için önemli kaynaklar olarak karşımıza çıkarken, çalışanların gösterdikleri performans ve verimlilikleri örgüt açısından başarıya ulaşmak için önemli bir etkidir. Motivasyon ve performansın yüksek düzeyde olması için genel olarak iş tatmininin olması gerektiği ileri sürülmektedir (Mullins, 2010: 282). Çalışanların iş tatminlerinin artmasının, performanslarını ve verimliliklerinin de artması yönünde etkide bulunacağı düşünülmektedir. Bu nedenle iş tatmini kavramı örgütlerde üzerinde durulan konular arasındadır (Erdil vd., 2004: V, 18).

#### 1.1. İş Tatmininin Tanımı

İş yaşamı, bireyin yaşamının önemli bir parçasıdır. Bireyler, yaşamlarının uzun bir zaman dilimini çalışma yaşamlarına ayırmaktadırlar. Yaşamın önemli bir kısmının ayrıldığı çalışma süresince çalışanların olumlu duygular içerisinde ve mutlu olması bedensel ve ruhsal sağlığını etkileyeceği gibi çevresiyle olan ilişkilerini de etkileyecektir.

Literatür araştırmalarına bakıldığında iş tatmini ile ilgili birçok tanımla karşılaşılacaktır. İş tatmini genel olarak çalışanın iş yaşamından aldığı haz, duyduğu mutluluk olarak belirtilmektedir. Bireyin işi hakkındaki duygu ve tutumları iş tatminini oluşturur. Duygu ve tutumların olumlu olması iş tatminin yüksek olduğunu gösterirken, olumsuz olması da iş tatminsizliğini ortaya çıkarır (Özkalp ve Kırel, 2001: 128).

Spector'a göre iş tatmini, temel olarak insanların işleri ile ilgili ne hissettikleri ve işlerindeki farklı yönlerle ilgilidir. Çalışanların işlerinden hoşlanma ve hoşlanmama dereceleridir (Spector, 1997: 2). Locke, iş tatminini "*Bireyin işini olumlu ve haz veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur*" şeklinde tanımlamıştır (Özkalp ve Kırel, 2001: 128). Vroom'a göre; bireyin iş yaşamına karşı olan olumlu tutumları iş

tatmini olarak adlandırılırken; olumsuz tutumları ise iş tatminsizliği olarak adlandırılmıştır (Vroom, 1964: 99).

İş tatmini, çalışanların genel olarak iş değerlendirmelerini, özellikle duygularını, davranışlarını ve iş yaşamlarına ilişkin tutumlarını yansıtır. İş tatmini, bireyin iş çevresinden kazanmaya çalıştığı rahatlatıcı bir duygudur (Eroğlu, 2006: 353). Bireyin beklentilerinin örgüt tarafından ne derece karşılandığı, işinden ve örgütten memnuniyet derecesinin yüksek olması bireyin performansını ve verimliliğini arttıracaktır (Üçüncü, 2006: 7). Çalışanların bağlılıkları ve iş memnuniyetleri arasındaki ilişki, iş tatminlerinin yüksek olmaları gibi durumlarda çalışmalarına daha güçlü bir bağlılık gösterdikleri görülür (Wikis, 2014: 158).

## **1.2. İş Tatmini Önemi**

İnsan kaynağı, kuruluşlar için önemli bir kaynaktır. Şirketlerin başarılarının temelinde insan kaynağının başarısı yatmaktadır. Örgütün başarısının artması için insan kaynağı yadsınamayacak derecede önemlidir. Örgütler, çalışanların tatmin düzeylerini önemseyip tatminlerinin yükselmelerini sağlarsa çalışan verimliliği ve performansı artacak ve yine örgüte başarı getirecektir. Çalışanların yüksek performans göstermeleri, verimliliklerinin artması gibi unsurlar iş tatmininin sağlanmasına bağlıdır. Örgütlerin iş tatminine bu denli önem vermelerinin temel sebebi, çalışanlarının mutlu ve verimli olmalarını istemeleridir. Yapılan çalışmalar sonucunda iş tatmininin iş devamsızlığını, iş gücü devir hızını ve işe bağlılığı direkt etkilediği görülmüştür (Tüzüner, 2011: 60).

1930'li yıllarda Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan Hawthorne Araştırmaları iş tatmininin önemini ortaya koymaktadır. Hawthorne Araştırmalarında, çalışma koşullarında çeşitli değişimler yapılarak deneyler uygulanmıştır ve yapılan değişimler sonrasında verimlikte artış gözlenmiştir. Araştırma sonucunda sosyo-psikolojik faktörlerin çalışanların verimliliklerini etkilediği ortaya çıkmış ve verimliliğin artırılmasında işe değil çalışana önem verilmesi gerektiği anlaşılmıştır (Şimşek, 2010: 81).

İş tatmininin önemli olmasının iki nedeni vardır. İş tatmininin önemli olmasının birinci nedeni; iş tatmininin bireyin bedensel ve ruhsal sağlığını etkileyerek yaşam



tatminini etkilemesidir. İkinci nedeni ise iş tatminsizliğinin yarattığı stres gibi olumsuz etkilerin iş performansını düşürerek verimliliği azaltmasıdır (Aşık, 2010: 32).

Çalışanların iş tatmininin sağlandığı durumlarda, tatmin düzeyi yüksek olan bireyler daha sağlıklı ve daha uzun bir yaşam sürdürür. Tatmin düzeyi yüksek olan birey sadece işinde değil iş yaşamı dışına da mutluluğunu yansıtır. Çalışanların işe devamsızlığı azalır ve işe zamanında gelirler. İşten ayrılma niyetleri tatminsizlik yaşayan bireylere göre daha düşüktür (Özkalp ve Kırel, 2001: 139).

İş tatminin düşük olduğu durumlarda ortaya çıkan diğer etmenler, işe devamsızlık ve işten ayrılmadır. Yapılan araştırmalarda işinden tatmin olmayan çalışanların işe devam etmeleri gerekirken işe devamsızlıklar görülmüştür. İş tatminsizliği ve işe devamsızlık arasında önemli bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. İş tatminsizliğinin diğer bir sonucu olarak işgücü devir hızının artması görülmektedir (Kök, 2006: XX, 294). İşe devamsızlık ve işgücü devir hızı yüksekliği, örgütlere ayrıca bir maliyet yüklemektedir. Bu durum örgütler tarafından istenmemektedir. Ayrıca yapılan çalışmalar sonucunda iş tatminsizliği yaşayan bireylerin sık sık hastalandığı, özellikle baş ağrıları ve kalp rahatsızlıkları yaşadıkları görülmüştür. Bu kişilerin daha fazla doktora gitme ve rapor alma eğilimleri vardır. Bu durum örgütte sağlıkla ilgili giderlerin artmasına yol açar (Özkalp ve Kırel, 2001: 139). Giderlerin artması örgütler tarafından istenmeyen unsurlar arasındadır. Bireylerin iş tatmininin sağlanması daha az sağlık sorunuyla karşılaşması olduğu gibi örgütlerin de sağlık giderlerinin artmasını önleyecektir. Bu sebeple örgütler çalışan tatmin düzeyini yükselterek örgüte ekstra yük getirecek olan maddi giderlerin eklenmesini de önleyebilirler.

### **1.3. İş Tatminini Belirleyen Faktörler**

İş tatmini; bireyin işine karşı olan duygu ve tutumlarıdır. Bireyin duygu ve tutumlarının olumlu yönde olması iş tatmininin yüksek olduğunu gösterir. Tatminin sağlanmasında örgütün rolü büyüktür ve bu noktada iş tatmin düzeyinde etkili olan çeşitli faktörler söz konusudur.

Spector tarafından hazırlanan İş Tatmini Ölçeğine göre, iş tatminini etkileyen faktörler 9 iş boyutu altında toplanmıştır. Bunlar; ücret, terfi- yükselme olanakları, denetim-yöneticiler, yan haklar, olası ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişimdir (Spector, 1997:8; Ergeneli ve Eryiğit, 2001: XIX, 168). Bu faktörler iş tatminini etkilemektedir.

### 1.3.1. Ücret

İş tatminini etkileyen faktörler düşünüldüğünde ilk akla gelenlerden biri ücrettir. Ücret, temel fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları gidermek için gerekli olan temel kaynaktır (Şimşek ve Öge, 2011: 208).

Ücret; “*üretim faktörlerinden biri olan emeğin üretimden aldığı pay, diğer bir deyişle emek faktörünün fiyatı*” (TDK Sözlüğü, 2004) olarak tanımlanmıştır. Çalışanlar gösterdikleri çabanın karşılığı olarak ücret beklentisi içerisindeyler. Bireyin satın alma gücünü etkileyen ücret, yaşam kalitesini de etkilemektedir (Keser, 2006: 79).

Spector ücret faktörünü; ücret ve ücret artışlarından memnuniyet olarak açıklamıştır (Spector, 1997: 8). Ancak ücret düzeyi ve ücret düzeyindeki artışın yanı sıra ücretin adaletli olması da iş tatminini etkiler (Keser, 2014: 146). Ücretin iş tatminine etkisinde geçim standartlarını karşılamasının yanında diğer çalışanların aldıkları ücret de etkilidir (Hoş ve Oksay, 2015: XX, 7). Çalışanlar, kendi ücretlerini aynı düzeyde çalışan bir başka kişiyle kıyaslama yoluna giderler. Ücretin aynı statüdeki çalışanlara oranla yüksek olması yerine adil bir ücret alması daha önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005: V, 58). Adil bir ücret verilmesi iş tatmininin artmasını sağlayacaktır.

Genel olarak, iş tatmininin ücretle doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Ücret düzeyinin artmasıyla iş tatmin düzeyinin de artması beklenmektedir. Yapılan çalışmalarda ücret ve iş tatmini arasındaki ilişkinin farklı sonuçlanabileceği görülmüştür (Keser, 2014: 145). Ücret ve iş tatmini arasındaki ilişkinin farklı çıktığı araştırmalara örnek olarak, Keser tarafından otomotiv sektöründe yapılan araştırmayı gösterebiliriz. Keser’in yaptığı araştırma sonuçlarına incelendiğinde yüksek gelire sahip olan çalışanların iş tatmininde düşüklük gözlenmiştir. Orta düzey gelire sahip olan çalışanların ise iş tatmini yüksek çıkmıştır (Keser, 2005: 88).

### **1.3.2. Terfi Olanakları**

İş tatmini açısından bir diğer önemli faktör de terfi olanaklarıdır. Çalışanlar işlerinde gelişme ve ilerleme olanaklarının olmasını isterler. Bireyler iş değiştirme sürecine girdikleri zaman karar verme aşamasında yükselme olanaklarının olduğu kariyer yolunu dikkate alırlar.

Terfi, çalışanların iş yaşamlarındaki ilerlemeleri olarak ifade edilir. Terfi olanaklarının da çalışanlara ücret gibi adil bir şekilde sunulması gerekmektedir. Terfi ve ilerlemelerin adil olması noktasında performans değerlendirmeleri karşımıza çıkar. Objektif bir performans değerlendirme yapılarak, kararların bu sonuçlara göre alınması gerekmektedir. Değerlendirme ve terfilerin objektif olmaması durumunda çalışanın örgüte güveni azalır ve huzursuzluklar ortaya çıkar (Aytaç, 2005: 127). Terfilerin adil olması iş tatminini olumlu etkileyecek, adil olmayan bir terfi süreci çalışanların iş tatminsizliği yaşamalarına neden olacaktır (Özkalp ve Kırel, 2001: 131). Luthans, performans değerlendirmelerine göre terfi alanların kıdem temeline göre terfi alanlardan daha fazla tatmin olduğunu belirtmiştir (Luthans, 2010: 143).

### **1.3.3. Denetim – Yöneticiler**

İş tatmini ölçeğine göre iş tatminini etkileyen dokuz iş boyutundan biri de denetim- yönetici unsurudur. Luthans, denetimi iş tatmini açısından orta derecede önemli kaynak olarak görmektedir (Luthans, 2010: 143). Spector, denetim alt boyutunu, çalışanların yöneticileriyle ilişkili olan tatmini olarak açıklamıştır (Spector, 1997: 8).

Yönetici çalışan ilişkisini ele alan bu boyut iki türe ayrılmıştır. Birinci tür, çalışana yönelik olup yönetici çalışan ilişkisini ön plana alır. Yönetici, çalışanla birebir iletişim kurar ve çalışanların sorunlarına ilgisi yüksektir (Özkalp ve Kırel, 2001: 132). Çalışanların sorunlarıyla yakından ilgilenen yöneticiler, olumlu bir iletişim kurarak çalışanların duygu ve tutumlarına etki ederler. Olumlu duygu ve tutum geliştiren çalışanın iş tatmini yüksek olacaktır. İkinci tür ise çalışanların karar süreçlerine katılmada izin verme, öncülük etmedir. Karar süreçlerine katılım sağlayan çalışanların iş tatminlerinde olumlu yönde değişim olacaktır (Özkalp, 2013: 75).

Yöneticinin çalışanlara sağlıklı bir iletişim kurması, çalışana erişebilmesi önemlidir. Çalışanlar, çalışana ulaşamayan, mesafeli ilişki ortaya koyan yönetici karşısında rahat olamayacak ve yöneticiyle iletişime geçmekten kaçınacak veya iletişime geçmekte zorlanacaktır. Bu nedenle yönetici davranış tutumları dengeli ve tutarlı olmalıdır (Keser, 2006: 90). Çok otoriter veya aşırı serbest bir tutum karşısında iş dengesinin bozulması muhtemeldir. Çok otoriter tutumda çalışan yöneticisiyle iletişim kurmaktan kaçınabilir, çok serbest davranış tutumlarında da çalışanlar iletişime geçmede erteleme yoluna gidebilirler.

#### **1.3.4. Yan Haklar**

İş tatminini etkileyen bir diğer etken ise yan haklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Spector, yan hakları “*parasal ve parasal olmayan avantajlar*” (Spector, 2001) olarak açıklamıştır. Yan ödemelerdeki artışlar çalışanların motivasyonlarında artış sağlarken (Danish ve Usman, 2010: V, 164), yan hakların olmaması bireyde iş tatminsizliğine yol açabilir.

#### **1.3.5. Olası Ödüller**

Performansın iyi olduğu durumlarda verilme olasılığı olan, parasal olmak zorunda olmayan ödüllerin karşılığıdır (Spector, 1997: 8). Bu ödüllerin iş tatminine etkisi olumlu olabilmektedir.

#### **1.3.6. Çalışma Koşulları**

Şirket içerisindeki işlerin işleyişi ve prosedürleri iş tatmin düzeyini etkilemektedir. İşin yapılış sırasında yapılması gerekenleri, işin şartlarını, yöntemini içerir. İşleyiş prosedürleri çalışanların yaptıkları işin niteliğini, yapılan iş ile ilgili olan bilgileri ortaya koyar (Danish ve Usman, 2010: V, 162). Çalışma koşullarının uygulanması prosedürel adalet açısından önemlidir. İşleyişin adil olabilmesi, oluşturulan prosedürlerle sağlanarak çalışanların motive olmaları sağlanabilmektedir (Danish ve Usman, 2010: V, 164).

İş tatminini etkileyen bir diğer etkense çalışma koşullarıdır. Çalışma koşulları örgütün fiziki çalışma şartlarını, çalışanların rahat bir ortamda çalışmalarını sürdürmelerini kapsar (Keser, 2014: 150). Temiz, ilgi çekici, iyi bir çevrede çalışan bir birey işleri yapmayı daha kolay görür ancak çalışma ortamının sıcak, gürültülü, ışıklandırması yetersiz, kötü olduğu bir ortamda çalışan birey işini yapmakta zorlanacak, isteksiz çalışacaktır (Luthans, 2010: 143).

### **1.3.7. İş Arkadaşları**

Bireyler günlük yaşamlarının büyük bir bölümlerini iş yerlerinde geçirmektedirler. Yaşamın büyük bir kısmını geçirdikleri iş ortamlarını paylaştıkları kişiler olan iş arkadaşları da tatminlerinde orta derecede önemli bir rol oynamaktadır. İş arkadaşlarıyla olumlu bir iletişim kuran çalışanın, iş tatmininde yükselme görülürken, iş arkadaşlarıyla olan olumsuz iletişim iş tatminini de olumsuz etkileyecek ve iş tatmininin düşük çıkmasına sebep olacaktır (Keser, 2006: 91). İş arkadaşlarıyla destekleyici ilişki içerisinde olan, iletişimin pozitif olduğu çalışma ortamlarının iş tatminine orta derecede etkili olduğu görülmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001: 132).

Luthans'a göre iyi bir çalışma ekibi işi daha eğlenceli hale getirirken iş tatmini için gerekli bir faktör değildir. Etkin olmayan bir çalışma ekibinde ise bireyler işte zorlanır ve bu da iş tatminini olumsuz etkiler (Luthans, 2010: 143).

### **1.3.8. İşin Doğası**

İşin kendisi ve özellikleri, çalışanın yetenekleri ve özellikleriyle ne kadar örtüşüyorsa çalışanın motivasyon ve veriminde artmalar görülür. Başarı duygusunu ortaya çıkaran işlerde bireyin iş tatmininin gerçekleştiği görülür (Okumuş, 2011: 52). Yetenek, bilgi ve özelliklerinin uyuşmadığı, çalışanın işi yerine getirebilmek için yeterli olmadığını hissetmesi durumlarında ise başarısızlık duygusunun ortaya çıkmasıyla beraber iş tatmini düzeyinin düşük kalması söz konusudur (Alıca, 2008: 9).

İş tatmini açısından önemli olan diğer bir iş özelliği de işin rutin, tek düze halde olmamasıdır. Çalışanlar bilgi ve yetenekleri dahilinde başarıya ulaşabilecekleri farklı

işleri yapmaları iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Tek düze işlerde, çalışan için iş sıkıcı hale gelecek ve ilgisini çekmeyecektir. Sıkıcı ve tek düze olarak algılanan işlerde çalışanların iş tatminlerinin düştüğü bulgusuna ulaşılmıştır (Spector, 1999: 204; akt. Keser, 2006; 82)

### 1.3.9. İletişim

Örgüt içerisindeki iletişim olarak karşımıza çıkan bu kavram, bireysel ve örgütsel bilgi ve çalışan motivasyonunu sağlar. Çabaların koordinesi ve kontrolünü gerçekleştirerek örgüt çalışanları ve yöneticileri arasında ortak bir düşünce oluşmasına uygun ortam hazırlar. Çalışanlar ve yöneticiler arasında işbirliği rolünü üstlenerek örgütsel hedeflere ulaşmada yardımcı olur (Karaçor ve Şahin, 2004: 114).

Varol, örgüt içi iletişimin amaçlarını şu şekilde açıklamıştır (1993: 129):

- Örgütün amaç, hedef ve politikasının çalışanlar tarafından bilinmesi,
- İş ile ilgili bilgileri vermek, iş ve beceri eğitimini kolaylaştırmak,
- Örgüt sorunları konusunda çalışanları bilgilendirmek, aydınlatmak,
- Örgütün etkinlikleri, örgüt hakkındaki gelişmeler, kararlar vb. konularda bilgilendirmek,
- Örgütsel yaşama katılımın artırılması,
- Yönetici-çalışan arası etkileşimi arttırmak,
- Çalışanların örgütü temsil niteliklerinin geliştirilmesi,
- Kariyer fırsatları, çalışanların gelişimleri, beklentiler gibi konularda bilgilendirmek,
- Ortak örgüt kültürü ve iklimi yaratmaya çalışmak.

İletişimin yetersiz olması, iletişimin olmaması gibi durumlarda belirsizlik ortaya çıkar. Belirsizliğin ortaya çıkması çalışanlarda stresi artırarak örgüte bağlılıkta ve örgüte olan güvende azalma, işten ayrılma niyetinde artma gibi faktörleri beraberinde getirecek ve iş tatminsizliğine yol açacaktır (Schweiger ve Denisi, 1991: XXXIV, 127).

#### **1.4. İş Tatmini Sonuçları**

İş tatmini, çalışanların işleri hakkındaki duygu ve tutumlarının olumlu olmasına karşılık gelir. İşinden memnun olan, işine olumlu duygularla yaklaşan çalışanların iş tatmin seviyeleri yüksektir. Örgütler, tatmin seviyesini yükseltmek için iş tatminini etkileyen faktörleri kullanarak çalışanların motive olmalarını sağlar. İş tatmini gerçekleşmiş olan bireyler örgüte olumlu etki eder. Ayrıca tatmin düzeyi çalışanların kendileri için önemli bir konu olarak karşımıza çıkar. Tatmin düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini de olumlu etkileyerek çevrelerine daha pozitif davranışlar sergiler. İş tatmininin sağlanamadığı durumlarda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Bireylerin iş tatminlerinin sağlanması örgütsel ve bireysel açıdan olumlu sonuçlar doğururken iş tatmininin sağlanamaması olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmamıza neden olur.

##### **1.4.1. İş Tatmininin Bireysel Sonuçları**

İş tatmininin örgütsel faktörlere etki etmesinin yanı sıra, bireysel faktörlere de etki ettiği görülmektedir. Fiziksel ve ruhsal açıdan bireyin kendisine etkileri araştırma sonuçları arasında karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini araştırmalarının diğer bir sonucu ise iş tatmini yüksek olan çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak daha iyi olduklarını ve bu bireylerin daha iyi öğrenme potansiyellerine sahip oldukları görülmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001: 135).

Tatmin düzeyi yüksek olan bireylerde görülen bir diğer gösterge ise yaşam tatminlerinin de yüksek olduğudur. Keser tarafından yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (Keser, 2005: 92).

İş tatminsizliği örgütü etkilediği gibi çalışanın kendisini de etkileyen bir faktördür. Tatmin durumunun olmaması sonucu karşımıza çıkan iş tatminsizliği, çalışanın işine karşı olumsuz duygu ve düşüncelerin varlığını gösterir. İş tatmininin sağlanamaması durumunu incelediğimizde bireyin yaşamının birçok yönünü etkilediği görülmektedir. İşinden tatmin olmayan birey bu durumu sadece iş yaşamına değil bütün yaşamına yansıtılmaktadır. Çalışma yaşamında yaşanan tatminsizlik durumu günlük yaşama da yansıtılmaktadır. Örneğin; bireyin iş yaşamında yaşadığı iyi veya kötü olan

bir durumu ailesine yansıtması gibi (Dikmen, 1995: L, 115), iş tatminsizliğinin olması durumunda da ailesine yansıtacaktır.

İş tatmini gerçekleşmiş olan bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının iyi olduğu görülürken aksi durumda olan iş tatminsizliği yaşayan bireyde, negatif sonuçlar görülmektedir. Bu çalışanlarda doktora gitme eğilimi daha yüksektir. Özellikle baş ağrıları ve kalp rahatsızlıkları gibi şikayetleri fazladır (Çelen, 2016: 41). Ayrıca iş tatminsizliği yaşayan birey davranışsal bozukluk içine girebilmekte; saldırgan davranışlar, işi olurlarına bırakma hali gibi durumlar görülebilmektedir (Söyüç ve Erol, Ateş, 2016: III, 27). İş tatminsizliği yaşayan çalışanlarda görülen diğer ruhsal durumlar ise daha içe dönük olması, ruhsal durumunun daha dengesiz, sıkıntılı olması gibi özelliklerdir. Bu çalışanlar yönetici-üstlerin taleplerine uymakta zorluk çekmektedir (Üçüncü, 2006: 28). Çalışanlar bu durum neticesinde stres ve gerilim yaşayarak gerilim tepkileri verebilirler. Stres yaşayan birey fizyolojik ve psikolojik olarak tepki verebilir. Fizyolojik tepki; tansiyon, kan basıncının artması, ağız kuruması, uyuşukluk ve karıncalanma gibi ortaya çıkarken, psikolojik tepkiler; anksiyete, olumsuz ruh hali, karamsarlık, depresyon, asabiyet gibi tepkilerle ortaya çıkar (Üçüncü, 2006: 29-30).

#### **1.4.2. İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları**

Örgütler iş tatmini konusunda çalışmalara önem vermektedir. İş tatmininin sağlanamadığı durumlarda çeşitli maliyet unsurları karşılıklarına çıkmaktadır ve ekstra maliyet unsurlarını istememektedirler. Bu nedenle çalışanların tatmin düzeylerinin yüksek olması önemlidir.

İş tatmininin örgütsel açıdan önemli olan bir etkisi de performansa yöneliktir. İşinden tatmin olan bireyin, örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmada istekli olması veya örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmada istekli hale getirilmesi iş tatmini düşük olan bireye göre daha kolaydır. İş tatmini ve motivasyon arasında sebep-sonuç ilişkisi olduğu kabul edilmektedir (Akıncı, 2002: 7). Motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin de yüksek çıkması muhtemeldir. Motivasyonu yüksek olan çalışanın performansında artış gözlenecektir. Ancak yapılan bazı araştırmalar sonucu iş tatmini ve performans arasında yüksek bir pozitif ilişki bulunamamıştır. İş tatmininin performansa



etkisi ancak ödül sistemi gibi diğer ara değişkenlerle birlikte etki ederek ortaya çıkabilir (Özkalp ve Kirel, 2001: 133).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Tatmini gerçekleştiren bireyler, örgüt hakkında olumlu duygu ve düşüncelere sahiptir, başkalarına yardım etme eğilimindedir ve kendisinden beklenilenden daha fazla davranış gösterir (Özcan, 2011:119).

Bireylerin iş tatminsizliği yaşamalarının örgütsel sonuçlarından biri, işten ayrılma niyetidir. İş tatmininin diğer bir sonucu olarak işten ayrılma niyetinde düşüş söylenebilir. İş tatminleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri daha düşüktür (Keser, 2006: 133). İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır. Çalışanların, örgütten olan beklentilerinin karşılanmaması tatminsizlik durumunu ortaya çıkarır. Tatminsizlik ve gerilim yaşayan çalışanlar, bu durum sonucu olarak işten ayrılma niyetine girerler ve işi bırakma doğrultusunda ilerler. İşten ayrılmanın gerçekleşmesi örgüte maliyet yükleyecektir (Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2004: V, 39). Ekstra maliyet örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur. Bu nedenle iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulması için önlemler alınmalıdır.

İş tatmini olmayan bireyin gösterdiği davranış eğiliminden biri de işe devamsızlıktır. İşe devamsızlık; çalışan bireyin çalışması öngörülen zamanlar içerisinde çalışma ortamında bulunmaması durumudur (Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2004: V, 31). İşten kaçma ve işe gecikme davranışı olarak da görülebilir (Keser, 2006: 139). İşe devamsızlık ve iş tatmini arasındaki ilişki zıt yönlüdür. İş tatmin düzeyi düşük olan çalışanların devamsızlık düzeyleri yüksek çıkacaktır (Özkalp ve Kirel, 2001: 134-135).

Tatminsizlik yaşayan bireyler, işe devamsızlık davranışının yanı sıra çalışma süresi içerisinde zamanını farklı değerlendirerek de bu eylemi yerine getirebilir. Çalışanlar; mola sürelerini uzun tutmak, özel işlerini çalışma süreleri içerisinde yapmak, iş arkadaşlarıyla iş dışı konular hakkında uzun konuşmalar yapmak gibi davranışlar sergileyebilir (Keser, 2006: 142).

İş tatminsizliği yaşayan çalışanların yaşadığı diğer bir durum ise işe yabancılaşmadır. Tatminsizlik yaşayan birey zamanla işten soğuyarak işe yabancılaşacaktır. Yapılan araştırmalar sonucu iş tatmini ve yabancılaşma arasında

anlamli iliŒki bulunmuŒtur (Turan ve Parsak, 2011: XX, 7). YabancılaŒma yaŒayan bireyler zamanla mevcut performansını sergilemekten vazgeçme davranışını gösterecek, örgüt amaçlarına ulaşılmasında ekstra bir çaba ve istek göstermeyecektir (Eroğlu, 2006: 443).

### **1.5. İş Tatmininin Ölçülmesi**

İş tatmini kavramı, birçok araŒtırmaya konu olmuş bir kavramdır. Çalışanların iş tatmini düzeylerinin ölçülebilmesi için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden biri, araŒtırmada kullanılmış olan Spector tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği'dir. Bu bölümde; veri toplama aracı olarak kullanılmış olan iş tatmini ölçeğinin genel bilgilerine yer verilmiştir.

Spector tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği 36 madde ve 9 alt boyuttan oluşur. Ölçek içeriğinde her bir alt boyut hakkında 4 soru bulunur. Ölçek maddelerinin değerlendirmesi 6 seçenek üzerinden yapılır ve “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişir. Daha önce belirtildiği üzere 9 alt boyut; ücret, terfi-yükselme olanakları, denetim-yöneticiler, yan haklar, olası ödülleri, işleyiş prosedüleri, iş arkadaşları, işin doğası, iletişimden oluşur (Spector, 2011).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇABA- ÖDÜL DENGESİZLİĞİ

#### 1. ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNE KAVRAMSAL BAKIŞ

Siegrist tarafından geliştirilen çaba-ödül dengesizliği modeli, bireylerin çalışma yaşamlarında gösterdikleri çaba ile çabalarının karşılığı olarak aldıkları ödüllerin dengeli olmaması durumunu ifade eder. Bireylerin bu dengesizlik durumunu yaşamaları sonucunda olumsuz sonuçlarla karşılaşmaları söz konusu olur. Bu olumsuz sonuçlar, bireysel olabileceği gibi örgütsel olarak da ortaya çıkabilir. Bireysel olarak çeşitli sağlık sorunları yaşayabilirler. Sağlık sorunları yaşayan bireyler, zaman içerisinde iş devamsızlık, izin alma gibi davranışını gösterebilir. Gösterecekleri bu davranışlar örgütü de etkileyerek olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmaya sebep olur.

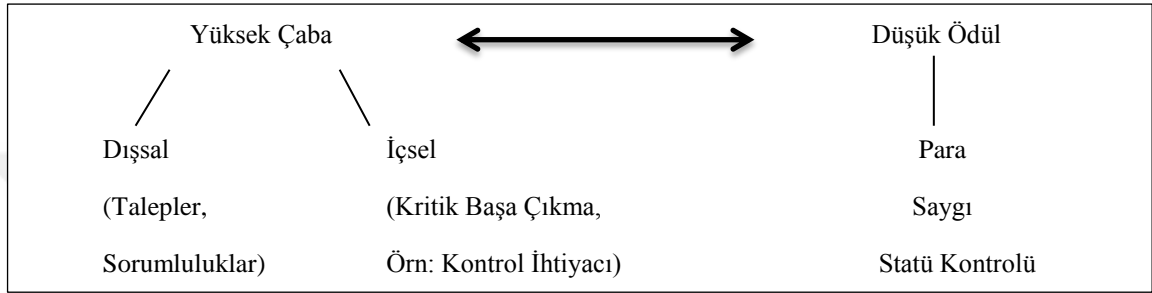
#### 1.1. Çaba- Ödül Dengesizliği Modeli Tanımı

Bireyler iş yaşamına girmeleriyle beraber örgüte girdi sağlayarak, girdileri karşılığında örgütten ücret, terfi, takdir, ödül gibi maddi ve maddi olmayan beklenti içine girerler. Çalışanlar çeşitli faktörlerden (motivasyon, takdir, ödül veya bunların olmaması vb.) etkilenirler. Gösterilen performans, iş tatmini, örgüte bağlılık gibi değerler bu faktörlerden etkilenerek yükselip düşebilir. Çaba ve ödül dengesi de örgüt ve çalışan açısından önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çaba-ödül dengesizliği modeli, toplumsal karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır. Bu ilke çalışan ile işveren arasındaki sözleşmeye dayalı olarak çalışanların kazanımları (ödül) elde edebilmesi için yerine getirmesi gereken sorumlulukları tanımlar. Bu modele göre; çalışanların girdileri (gösterdikleri çaba) karşılığında işverenlerce çalışanların çabalarına denk ödüllerin verilmesi gerekmektedir (Siegrist, 2008: 164). Çalışanların yüksek çaba karşılığında düşük ödül almaları durumuna Çaba-Ödül Dengesizliği denir. Çalışanların girdilerinin (çaba) ve kazanımlarının (ödül) arasındaki dengesizlik hali sonucu otonom sinir sistemleri etkilenir ve gerginlik yaşanır (Kinman ve Jones, 2007: 236). Bireyler yaşadıkları bu gerginlik sonucu stres tepkilerini ortaya çıkarırlar (Ünsal, 2018: 618) Çaba-Ödül Dengesizliği modeline göre yüksek çaba karşılığı kazanılan

düşük ödüller ve işe karşı duyulan aşırı bağlılık etkenleri olumsuz sağlık riskini artırır (Violanti vd., 2018: 1). Çaba-ödül dengesizliği yaşamayan bireylerde ise olumlu duygular, sağlık ve refah şeklinde görülür (Siegrist, 2012: 2).

Model içerisinde bahsedilen ödül kavramı; finansal ödül (ücret, para), sosyo-duygusal ödül (saygınlık ve tanınma) ve statü ile ilgili ödüller (kariyer fırsatları ve iş güvenliği) olarak üç temel şekildedir (Siegrist, 2016: 9). Bireylerin çabaları karşılığı ödüller bu üç ödül sistemiyle dağıtılmaktadır.



Şekil 1: İşte Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (Siegrist, 1996:30)

Şekil 1’de Çaba-Ödül Dengesizliği modeli verilmiştir. Modele göre üç sistemle dağıtılan ödüllerin yetersiz olması bireylerde çeşitli olumsuz duygulara yol açacaktır. Yüksek çaba-düşük ödül sonucunda bireylerde öfke ve depresyon ya da moral bozulma duyguları ortaya çıkması olasıdır. Şekil 1’e göre iş yerinde yüksek çaba kaynağı dışsal ve içsel olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Dışsal kaynaklar, işin talepleri ve çalışanın sorumluluklarını ifade ederken; içsel kaynaklar, zorlu durum karşısında çalışanın motivasyonunu ifade eder (Siegrist, 1996: I, 30).

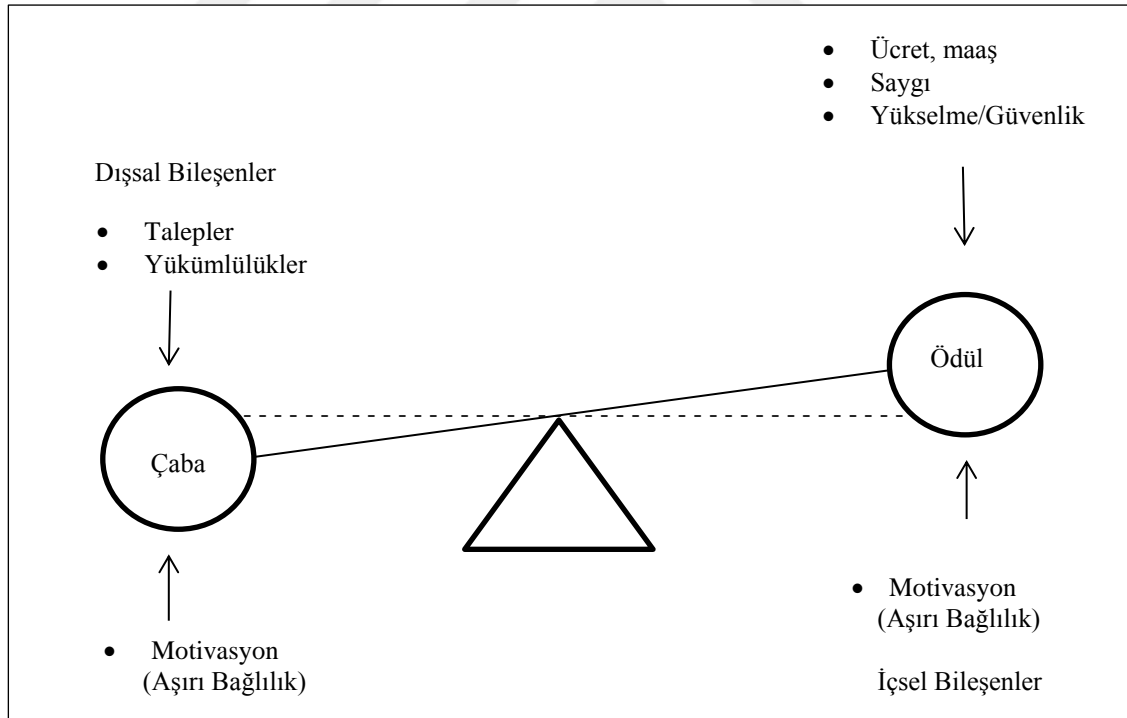
Çalışanların iş yerinde harcadıkları yüksek çaba karşılığında düşük ödül almaları, çaba-ödül karşılıksızlığı özel koşullarda ortaya çıkmaktadır (Siegrist, 2016: 9). Çalışanlar bu durumlarda çaba-ödül dengesizliğini kabul ederek ya da çaba-ödül dengesizliği olduğunu fark etmeyip mevcut çalışmalarını devam ettirirler. Dengesizlik durumu çalışanlar açısından şu durumlarda sürdürülebilir (Siegrist, 1996: I, 31);

1. Bağımlılık durumunda: İş sözleşmesinin sağlıklı yapılmaması ya da çalışan bireyin başka bir çalışma ortamı seçeneği olmadığı zamanlarda ortaya çıkar. Çalışan bireyler genel olarak vasıfsız veya yarı vasıflı, yaşlı, kısıtlı iş gücü olan çalışanlardır. Örneğin, iş fırsatları az olan mavi yakalı çalışanlar kazançları düşük bile olsa çabalarını düşürmeyeceklerdir. Çabalarının düşmesi nedeniyle

işten ayrılma gibi sonuçlar yaşandığında, kazanımlarının düşük olmalarından daha fazla maliyet yüklenmiş olacaklardır (Siegrist, 1996: I, 31).

2. Stratejik seçim durumunda: Çalışanlar stratejik nedenlerden (geleceğe yönelik kariyer ve iş fırsatları gibi) dolayı bu durumu kabul ederler. Ödülleri daha ileriki bir aşama için geliştirme yoluna giderler. Genel olarak mesleki kariyerin ilk basamaklarında ya da mesleki rekabetin yüksek olduğu durumlarda ortaya çıkar.
3. Aşırı bağlılık durumunda: Örgüte duydukları aşırı bağlılık nedeniyle dengesizliğin farkında olmadığı ya da farkında olduğu halde kabullenmesi durumunda çalışanlar dengesizlik durumunu sürdürme yoluna gidebilir. Bu kişiler yüksek başarıya ulaşmak için çabalarlar, onaylanma ve saygınlık ihtiyacı hissederler. Bireylerin yaşadıkları algısal bozukluk nedeniyle çaba-ödül ilişkisi doğru bir şekilde değerlendiremez. Aşırı bağlılık yaşayan bireyler, uzun vadede tükenmeye yatkındırlar (Siegrist, 2008: 164).

Modelin temel hipotezlerine baktığımızda Siegrist şu şekilde (Şekil 2) açıklamıştır:



Şekil 2: İşte Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (Siegrist, 2016: 11)

1. Modelin bileşenlerinden olan “çaba”, “ödül” ve “aşırı bağlılık” sağlık değişkeni üzerinde ayrı ayrı etkiye sahiptir.

2. Yüksek çaba- düşük ödül arasındaki dengesizlik sonucu ortaya çıkan olumsuz sağlık durumu, her bir bileşenin ortaya çıkardığı olumsuz sağlık durumunu aşmaktadır.
3. Kişisel başa çıkma modeli olan “aşırı bağlılık”, çaba-ödül dengesizliğinin sağlık üzerindeki etki büyüklüğünü etkilemektedir. Aşırı bağlılık puanları yüksek olan kişiler, aşırı bağlılık puanları düşük olan kişilere göre olumsuz sağlık durumlarından daha az etkilenerek daha güçlü çıkmaktadırlar. Aşırı bağlılık bileşeni çaba-ödül dengesizliğinin etkisini azaltmaktadır.

Bunlara ek hipotez olarak çaba- ödül dengesizliğinde yüksek çaba-düşük ödül dengesizliği olabildiği gibi, düşük çaba-yüksek ödül dengesizliği de oluşabilir. Ancak yüksek çaba-düşük ödül ile ilişkili stres bozukluklarının riski, her zaman düşük çaba-yüksek ödül riskine göre daha fazla olduğu belirtilmektedir (Siegrist, 2016: 11).

Sonuç olarak; çaba-ödül dengesizliği modeli işteki çaba ve ödül arası dengesizliği tanımlayan ve bu dengesizlik sonucu ortaya çıkan stres faktörünün sağlık üzerindeki etkilerini ölçen bir iş modeli olarak karşımıza çıkmaktadır.

## **1.2. Çaba- Ödül Dengesizliği Modelinin Önemi**

Çalışma ortamında bireyler çeşitli faktörlerin etkisi sonucu stres yaşamaktadırlar. Bu stres etkenlerinden biri de çaba-ödül dengesizliği durumudur. Yukarıda açıklandığı gibi çaba-ödül dengesizliği genel olarak çalışanların işlerinde gösterdikleri yüksek çaba sonucu olarak karşılığı olan ödülleri elde edememesi olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak yüksek çaba-düşük ödül olarak karşımıza çıkan bu dengesizliğin düşük çaba-yüksek ödül olarak da ortaya çıkması mümkündür. Çalışanların bu dengesizlik durumu sonucu olumsuz duygu durumları, stres ortaya çıkmaktadır. Stres yaşayan çalışanlar olumsuz sağlık durumlarıyla karşılaşmaktadırlar.

Ekonomik küreselleşme, büyüme ve gelişme fırsatları sunmasının yanı sıra çalışanların sağlığını tehdit edecek önemli riskler taşımaktadır. Riskleri takip etmek, iş stresi ile ilgili olan olumsuz sağlık sonuçlarını azaltmak amaçlanmalı ve bunları önleyecek tedbirler geliştirilmelidir (Siegrist, 2016: 17).

### **1.3.Çaba-Ödül Dengesizliğinin Sonuçları**

Çaba-ödül dengesizliği modeli araştırmalarına bakıldığında bireyin sağlığını olumsuz etkilediğini ortaya koyan birçok sonuç görülebilmektedir. Araştırmaların birçoğunda çaba- ödül dengesizliği sonucu ortaya çıkan stres etkeninin bireyin sağlığını olumsuz etkilediği, olumsuz duygular ve stres yaşayan bireylerin kalp hastalıklarıyla karşılaşacağı belirtilmektedir.

Çin'de yapılan bir araştırma sonucunda yüksek çaba- düşük ödül dengesizliğini yaşayan bireylerin stres yaşamaları sonucunda düşük stres yaşayan bireylere göre üç kat daha fazla koroner kalp hastalığı riski bulunduğu belirtilmiştir. Aşırı bağlılık yaşayan bireylerin de, orta ve düşük düzeyde bağlılık yaşayan bireylere göre koroner kalp hastalıkları riskinin daha fazla olduğu ortaya koyulmuştur (XU vd., 2009: 111). Yapılan bir diğer çalışma sonucunda kardiyovasküler riskler ve hastalıklar ile çalışan stresinin arasında güçlü bir bağ olduğu belirtilmiştir. Bununla beraber çaba-ödül dengesizliğinin depresyonla anlamlı bir ilişkisi olduğu da belirtilmiştir (Siegrist, 2010: XXIII, 282). Bireylerin psikolojilerin kötüleşmesi, mide, bağırsak ve kalp Şikayetleri de çaba-ödül dengesizliği sonuçlarından bazılarıdır (Weyers vd., 2006: XX, 31).

Çaba- ödül dengesizliği sonucu ortaya çıkan bir diğer sonuç ise duygusal tükenmedir. Aşırı bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin duygusal tükenmeleri, aşırı bağlılık düzeyleri düşük olan bireylere göre daha fazla ölçülmüştür. Ayrıca çaba-ödül dengesizliği yüksek olan bireylerin iş performansı derecelerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Feuerhahn, Kuhnel ve Kudielka, 2012, XIX, 119).

Öte yandan yapılan bir diğer araştırma sonucunda çaba-ödül dengesizliği tip 2 diyabet hastalığı oranını arttırmaktadır. Ancak yapılan bu çalışma sonucunda çaba-ödül dengesizliğinde tip 2 diyabet hastalığı sadece erkeklerde anlamlı bir Şekilde ilişkili olduğu görülürken, kadınlarda anlamlı farklılık çıkmamıştır (Kumari, Head ve Marmot, 2004: CLXV, 1877).

### **1.4. Müdahale Yöntemleri**

Çaba-ödül dengesizliği sonucu olarak karşımıza çıkan en belirgin olumsuz sonuçlar; stres ve sağlık sorunlarıdır. Çaba-ödül dengesizliği modeli ise, stres ve

olumsuz sağlık sonualarının önüne geçmek için programlar tasarlanmasında faydalıdır. Geliştirilmiş olan ölçekle, çalışma ortamındaki stresli koşullar belirlenerek; belirlenen koşullara kişisel veya kişilerarası düzeyde veya yapısal düzeyde müdahale yöntemleri geliştirilir.

Kişisel ve kişilerarası müdahale yöntemleri arasında stres yönetimi teknikleriyle beraber tutum ve motivasyon faktörleri de ele alınmalıdır. Stres yönetimi tekniklerinin bu faktörlerle beraber kullanılması, yöntemlerin etkili olmasını sağlar.

Kişisel ve kişilerarası müdahale yöntemlerinden bir diğeri ise yönetici ve st düzey yöneticiler arası liderlik özelliklerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesidir. aba-dl Dengesizliği modelinin bileşenlerinden olan ödül; saygınlık faktörünün yerine getirilmesi, yöneticilik rolünün yerine getirilmesiyle ilgilidir. Yöneticiler saygınlık, tanınırlık ve uygun geri bildirimlerin çalışanlara adil bir şekilde dağıtılmasında (dllerin dağıtılması) nemli rol oynarlar. Adil dağıtılması sonucunda modeldeki ödül beklentilerinden bir kısmı yerine getirilmiş olur.

Yapısal düzenlemeler ise kazanç paylaşımı ve maddi olmayan teşvikleri içerir. Maddi olmayan teşvikler arasında; esnek çalışma süresi düzenlemeleri, performansa bağlı ödüllendirme, başarıya göre statü ve terfilerin belirlenmesi bulunmaktadır. Düzenlemeler sonucunda iş yerinde uzun vadede sağlık ve refah sağlanır. Sağlık ve refahın yanı sıra ekonomik faydalar da sağlayacaktır (Siegrist, 2012: 18).

### **1.5.aba-dl Dengesizliğinin llmesi**

aba-dl Dengesizliğinin ölçülebilmesi için, literatürde yalnızca Siegrist tarafından geliştirilmiş olan ölçek bulunmaktadır. Bu bölümde, araştırmada kullanılmış olan Siegrist tarafından geliştirilen çaba-dl Dengesizliği leğinin genel bilgilerine yer verilmiştir.

aba-dl dengesizliği modelinde ölçek geliştirme likert leği kullanılarak geliştirilmiştir. Ölçek;  kavramın ölçülmesini gerçekleştirmektedir. Bunlar; çaba, ödül ve aşırı bağlılık kavramları olarak görülmektedir. Ölçekte kavramlarla ilgili soru dağılımları, çaba (6 madde), ödül (10 madde) ve aşırı bağlılık (6 madde) olarak



belirlenmiştir. Çaba-Ödül Dengesizliği anketinin uzun ve kısa olmak üzere iki versiyonu bulunmaktadır. Uzun versiyon 22 maddeden oluşurken, kısa versiyonu 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesi sonucunda olan değişimlerle 2012 yılında uzun versiyonunun 16 madde olduğu belirtilmiştir (Siegrist, Li ve Montano, 2014: 3-4).

Çaba kavramının ölçülmesinde kullanılan 5 veya 6 madde kullanılmaktadır. Nicel yükün ölçülmesi için 3 madde, nitel yükü ölçen 1 madde, zaman içerisinde toplam yükte artışı temsil eden 1 madde bulunmaktadır. Fiziksel yük için hazırlanmış olan 1 madde genel olarak fiziksel güç gerektiren işler ve meslek grupları üzerinde yapılan araştırmalar (örn: mavi yakalı çalışanlar üzerindeki araştırmalar) için kullanılması uygun görülür. Çaba kavramının puanlanmasında alınan toplam puan ne kadar yüksek çıkarsa algılanan taleplerin stresli yaşandığı kabul edilmektedir (Siegrist vd., 2004: 1486-1487).

Ödül kavramı ölçülmesinde bir önceki uzun versiyonunda bulunan 11 madde, geliştirilmiş uzun versiyonunda 7 ve 8. Maddelerin birleştirilmesi sonucu 10 madde olarak değiştirilmiştir. Ödül kavramı üç alt basamağa ayrılır. Saygı, terfi ve güvenlik basamakları için ayrı ayrı maddelendirme yapılmıştır. Ödül kavramı puanlaması bu üç alt basamak puanlarının toplamından oluşur ve puan ne kadar düşük çıkarsa ödüllendirme az olacaktır (Siegrist, Li ve Montano, 2014: 5).

Aşırı bağlılık ölçeği 29 maddelik bir testten türetilerek 6 madde halinde ölçülmektedir.

Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeğinin puanlama analizleri sırasında ödül kavramını puanlamak için kullanılan 9, 10, 11 ve 12. maddeleri ve aşırı bağlılık ölçeğinin 3.maddesi ters puanlama yapılmaktadır (Siegrist, Li ve Montano, 2014: 6).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ VE ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ ARAŞTIRMALARI

#### 1. İŞ TATMİNİ VE ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALARIN İNCELENMESİ

Bu bölümde iş tatmini, çaba-ödül dengesizliği araştırmalarını ayrı ayrı inceleyerek daha sonra iki kavram arasında yapılmış olan çalışmalar incelenerek ilişkilerine bakılacaktır. İş tatmini konusunda alanyazında yapılan çalışma sayısı oldukça fazla olmasına rağmen, çaba-ödül dengesizliği konusu üzerine yapılan çalışmalar ulusal düzeyde hiç bulunmamaktadır.

##### 1.1. İş Tatmini Üzerine Yapılan Araştırmalar

Literatür incelemesi yapıldığında iş tatmini ile ilgili ulusal ve uluslararası olmak üzere birçok araştırmayla karşılaşılmaktadır. Çalışma psikolojisinde önemli bir kaynak olarak karşımıza çıkan iş tatmininin sağlanması, çalışanların kendileri ve çalıştıkları iş yeri açısından önemlidir. İş tatmini sağlanmış olan bireylerin motivasyonu ve performansı olumlu etkilenecek dolayısıyla mevcut potansiyelini üst düzeyde kullanacaktır. Gerek birey gerekse örgüt açısından önemli bir kavram olan iş tatmini, bu nedenlerle literatür araştırmalarında geniş yer kaplamaktadır (Spector, 1985: XIII, 693). Konu ile ilgili araştırmalar günümüzde hala devam etmektedir.

Keser (2005) tarafından otomotiv sektöründe yapılan araştırmada iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini incelenmiştir. 562 anket üzerinden analizlerin yapıldığı araştırma sonuçlarına göre cinsiyet, yaş, çalışma süresinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Eğitim durumu ve ücret ile iş tatmini arasında ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırma örneklemini sınırlarında eğitim durumu yüksek olan bireylerin, eğitim durumu düşük olan bireylere oranla daha düşük iş tatminine sahip oldukları belirtilmiştir. Aynı şekilde yüksek ücret düzeyine sahip olan bireylerin iş tatmini düzeyleri düşük çıkmıştır. Orta düzey gelire sahip olan bireylerin ise iş tatmin düzeylerinin yüksek çıktığı görülmektedir. Keser, bireyin iş tatmininin sadece ücret

değişkenine bağlı olmadığını belirtmiştir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki analizlerin incelenmesi sonucu iki değişken arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki elde edilmiştir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönünün pozitif olduğu, iş tatmininin artması sonucu yaşam tatmininin de artacağı belirtilmiştir (Keser, 2005: 77-96)

Sevimli ve İşcan (2005) tarafından Erzurum ilinde çalışan hekimler üzerinde yapılan araştırmada hekimlerin iş tatmini seviyelerine bakılmış ve sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik verilere göre iş tatmini seviyelerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. 454 hekim üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre hekimlerin, %7,5'i düşük, %57,0'ı orta ve %35,5'i yüksek iş tatmini seviyelerine sahip olduğu belirtilmiştir. Değişkenlere bakıldığında ise yaş ve hizmet süreleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hekimlerin yaşı ve hizmet süreleri arttıkça iş tatmini seviyelerinin de yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş tatmini seviyesini etkileyen diğer unsurlar ise doğru meslek tercihi, kariyer, yayınları izleme, meslek ile ilgili etkinliklere katılmaları gibi durumlardır. Bu durumlarda iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Kariyerinde amaçlar ve hedefler edinen hekimlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005: V, 55-64).

Aslan (2006) tarafından sosyal psikoloji alanında yapılan araştırmada ise çalışanların iş tatmini düzeylerinin depresyon, benlik odağı ve denetim odağı algısını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Araştırma Ankara ilinden rastgele seçilmiş 870 çalışan üzerinde yapılmıştır. Sonuçlara bakıldığında iş tatmini düzeyine göre depresyon puanlarının değiştiği görülmüştür. Yüksek tatmin düzeyine sahip çalışanların depresyon puanları düşük çıkarken, düşük tatmin düzeyine sahip olan çalışanların ise depresyon puanları yüksek çıkmıştır. Diğer bir sonuç ise iş tatmininin benlik saygısını ne yönde etkilediği sonucudur. Yüksek tatmin düzeyine sahip olan grubun benlik saygıları da yüksek çıkarken, düşük iş tatminine sahip olan grubun benlik saygıları düşük çıkmıştır. Denetim odağı algısı ise iş tatmini yükseldikçe dışsal denetimden içsel denetime doğru değiştiği görülmüştür. Yüksek iş tatminine sahip olan bireylerde, orta ve düşük iş tatminine sahip olan bireylere göre daha düşük olduğu belirtilmiştir. Diğer bir ifadeyle yüksek iş tatminine sahip olan bireylerin içten denetime sahip oldukları görülmüştür (Aslan, 2006).

Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan araştırmada ise algılanan iş gencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan 211 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; iş tatmini ile örgütsel bağlılık ve iş gencesi algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Poyraz ve Kama, 2008: XIII, 143-164).

İşcan ve Sayın (2010) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiş olup çalışma 190 kişi üzerinden alınan verilerle yürütülmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel güven ve iş tatmini arasında çok güçlü ve aynı doğrultuda bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel güven algısındaki değişim iş tatminini de aynı doğrultuda etkilemektedir. Terfi ve çalışma koşullarının güven olgusuyla ilişkili olduğu belirtilmiştir. Yöneticilerin işlerini iyi yapmaları, çalışanlara olan destekleri güveni arttırırken güvenlik hissi veren bir işe sahip olmaları da örgüte olan güveni arttırmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, XXIV, 195-216).

Anari (2011) tarafından lisede alışan İngilizce ğretmenleri üzerinde yapılan bu araştırmada 84 ğretmen katılımı gerçekleşmiş ve araştırmada, duygusal zekâ ile iş tatmini, duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ve lise İngilizce ğretmenleri arasındaki iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde duygusal zekâ ile iş tatmini, duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal zekâ seviyesinin yüksek olması iş tatmininin de olumlu yönde etkiler. Yaş değişkeni ile duygusal zekâ, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Cinsiyete göre ise iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta fark çıkmamakla birlikte, duygusal zekâda anlamlı fark çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre kadınlarda daha yüksek duygusal zekâ seviyesi görülmektedir (Anari, 2012: XXIV, 256-269).

Sudak ve Zehir (2013) tarafından yapılan başka bir araştırmada kişilik tipleri ve duygusal zekânın iş tatmini üzerine olan ilişkileri incelenmiştir. 748 anket üzerinden yapılan bu çalışmada kişilik tiplerinin boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yüksek

oranda anlamlı çıktığı görülmüştür. Yüksek duygusal zekânın iş tatminini önemli ölçüde arttırdığını sonucuna ulaşılmıştır (Sudak ve Zehir, 2013: XI, 141-165).

Hoş ve Oksay (2015) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerde örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş olup çalışma Ankara ilinde çalışan 249 hemşire üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonuçlarında örgütsel bağlılık alt basamakları ile iş tatmininin alt basamakları arasında yüksek bir ilişki olduğu, bu ilişkinin anlamlı ve doğrusal olduğu belirtilmiştir. İş tatmininin alt basamakları olan içsel ve dışsal tatminin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin de pozitif ve anlamlı olduğu çalışma sonuçları arasında yer almaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: XX, 1-24).

Kaynak (2016) tarafından yapılan araştırmada Y kuşağının iş tatmini ve motivasyon ilişkisi incelenmiştir. Analizler 366 anket üzerinden yapılmış olup sonuçlar şu şekilde çıkmıştır: Y kuşağı çalışanlarının iş tatminleri ve içsel motivasyonları arasındaki ilişki pozitif yönde orta kuvvetli olup içsel motivasyonları arttıkça iş tatminlerinin de artmaktadır. Y kuşağı çalışanlarının iş tatmini ve dışsal motivasyonları arasındaki ilişki pozitif yönde çok kuvvetli olup yine dışsal motivasyonlarının artması sonucunda iş tatminlerinde de artış olacağı görülmektedir. Y kuşağı çalışanlarının iş tatmini ile motivasyonları arasındaki ilişkiye baktığımızda ilişkinin yönünün pozitif olduğu ve çok kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Motivasyonlarının artması iş tatminlerini de artırır (Kaynak, 2016).

Reçiça (2017) tarafından yapılan bir diğer araştırmada örgüte güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma Türkiye ve Kosova'da yürütülmüş olup iş tatmininin, örgüte güvenin ve işten ayrılma niyetinin ülkelere göre farklılık gösterip göstermediği kıyaslanmıştır. Dört yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmada 291 ankete ulaşılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda Kosova ve Türkiye'de çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş tatminleri yükselirken işten ayrılma niyetinde düşüş görülür. Örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasında yine negatif bir ilişkiye ulaşılmıştır. Örgütsel güven arttıkça işten ayrılma niyeti azalır. İş tatmini ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda pozitif bir ilişki bulunmuştur. İş tatmininin artması örgütsel güveni de arttıracaktır. Ülkelerin karşılaştırılması sonucunda ise Kosova'da çalışan bireylerin iş tatminleri Türkiye'de çalışan bireylere göre daha

yüksek çıkmıştır. İşten ayrılma niyetleri incelendiğinde ise Kosova’da çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin Türkiye’de çalışan bireylere göre daha düşük seviyede olduğu görülmüştür (Reçica, 2017).

Gülten (2018) tarafından sağlık sektöründe yapılan araştırmada 109 hemşireden ölçekler yardımıyla veri toplanmıştır. Araştırmanın amacı Samsun Kamu Hastaneleri Birliği’ne bağlı olarak çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma verilerinin incelenmesi sonucu hemşirelerin iş tatminlerinde olan artış veya azalış örgütsel bağlılıklarını da aynı yönde etkilemektedir. İş tatmini yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu, iş tatmini düşük olan bireylerin ise örgütsel bağlılıklarının da düşük olduğu belirtilmiştir (Gülten, 2018).

İş tatmini araştırmalarını incelediğimizde literatürde bulunan birçok araştırmada iş tatmininin; örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti gibi konular ilişkilendirildiği ve bu alanlar üzerine araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Yukarıda incelenen araştırma sonuçlarına baktığımızda iş tatmininin hem örgüte hem de bireye olan etkilerini görebilmekteyiz. Örgütsel olarak bağlılık, motivasyon, güven gibi konuları etkilerken; bireysel olarak, depresyon, benlik saygısında düşüş gibi durumları etkilediği görülmektedir.

## **1.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Üzerine Yapılan Araştırmalar**

Siegrist tarafından geliştirilen Çaba-Ödül Dengesizliği modeli üzerine yapılan araştırmalara çoğunlukla yabancı kaynaklar aracılığıyla ulaşılmıştır. Ülkemiz genelinde çaba-ödül dengesizliği modeli ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Modelin Türkiye’de tek çalışması bulunmaktadır. İlgili çalışma Keser, Li ve Siegrist tarafından yapılmıştır.

Peter, Geibler ve Siegrist (1998) tarafından yapılan araştırmada stresli çalışma koşulları çaba-ödül dengesizliği açısından incelenmiş ve toplu taşıma işçilerinde fiziksel belirtileri ortaya koyulmuştur. Araştırma 1337 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Profesyonel sürücüler arasında yüksek oranda hastalık yaygınlığına sahip oldukları görülmüştür. Çalışma sonucunda kronik stresli yaşam ve çaba-ödül dengesizliği arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Profesyonel sürücüler, onarım hizmeti çalışanlarına

ve idari personele göre, fiziksel olarak olumsuz çalışma koşullarından, bozulmuş öznel sağlıktan ve çaba-ödül dengesizliğinden daha fazla muzdarip oldukları görülmektedir. (Peter, Geibler ve Siegrist, 1998: XIV, 175-182).

Kinman ve Jones (2007) tarafından yapılan araştırma çaba-ödül dengesizliği, aşırı bağlılık ve iş yaşam çatışması konularını içermektedir. Araştırmanın amacı Çaba-Ödül Dengesizliği Modelinin iş-ev etkileşimi şeklinde genişletilmesidir. İş yaşam çatışmasının yordayıcısı olarak Çaba Ödül Dengesizliği'nin alt basamaklarını test edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Birleşik Krallık'taki üniversitelerde çalışan 1108 akademik personelden oluşmaktadır. Çaba-Ödül Dengesizliği'nin üç alt bileşeni ile iş-yaşam çatışması arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Yüksek çaba gösteren, düşük ödül alan ve aşırı bağlılık yaşayan bireylerin daha yüksek düzeyde iş-yaşam çatışması yaşadıkları görülmüştür. Ödül beklentileri karşılanmayan akademik personelin daha yüksek eşitlikçi, adaletli koşullar altında çalışan bireylere göre işleri ve ev yaşamları arasındaki çatışmanın daha fazla olduğu belirtilmiştir. Ayrıca iş-yaşam çatışması ile esnek çalışma saatleri ve örgüt desteği arasında da anlamlı negatif ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş ve ev yaşamı bütünleşmiş olan bireylerin daha yüksek iş-yaşam çatışması yaşadıkları belirtilmiştir. İş yerinde aşırı çaba gösteren, aşırı bağlılık yaşayan ve başa çıkma yöntemleri sergileyen bireylerin, bu davranışları sonucunda iş-yaşam dengesinin daha fazla olumsuz etkilendiği belirtilmiştir. Çalışma sonuçlarından biri de Çaba-Ödül Dengesizliği modelinin alt bileşenlerinden biri olan aşırı bağlılık bileşeninin iş-yaşam çatışmasını belirleyen en güçlü faktörlerden biri olduğudur. Bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel modeller bireylerde aşırı bağlılık yaratabilmektedir. Aşırı bağlılık faktörü iş-yaşam dengesini olumsuz etkiler, bireylerin iş rolleriyle yüksek düzeyde bütünleşmesine neden olur (Kinman ve Jones, 2008: XXIII, 236-251).

Kikuchi ve arkadaşları (2007) tarafından Japonya'da çalışan kadın hemşirelerin çaba-ödül dengesizlikleri ve yaşam kaliteleri incelenmiştir. Örneklem olarak 406 hemşire seçilmiş analizler bu sayı üzerinden yapılmıştır. Araştırmada sağlık işleyişleri ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki incelemeleri yapılmıştır. Dört çaba-ödül oranı (çaba-ödül dengesizliği, çaba-saygınlık dengesizliği, çaba-iş güvenliği dengesizliği ve çaba-terfi dengesizliği) ve aşırı bağlılık puanları ile sağlığın kötüye gitmesi arasında

anlamli ölçüde iliŖki bulunmuŖtur. Yüksek çaba- terfi oranı ve aşırı bağıllık ile kötü fiziksel sağılık arasında anlamli iliŖki bulunmuŖtur (Kikuchi vd., 2007: 73-84).

Rugulies ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan araŖtırmada Çaba-Ödül Dengesizliğinin uyku bozukluğu üzerine etkisi incelenmiŖtir. AraŖtırma 2000-2005 yılları arasında, aralarından 263'ünde uyku bozukluğu olan 2614 kiŖi üzerinde yapmıŖtır. AraŖtırma sonuçlarına göre kadınların çaba-ödül dengesizlikleri durumu ile ileriye dönük analizlerde uyku bozuklukları iliŖkili değildir. Erkeklerde ise iliŖkili çıkarak iki kat daha fazla uyku bozukluğu riski öngörölmüŖtür, uyku bozukluğu puanı ile çaba-ödül dengesizliği puanı anlamli Ŗekilde iliŖkili bulunmuŖtur. Çaba-ödül dengesizliğinin erkekler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu belirtilmiŖtir. Çalışmada aynı zamanda kadınlar ve erkeklerde çaba-ödül dengesizliğinin uyku bozukluğu ile iliŖkili olduğu da söylenmiŖtir. Kadınlarda kesitsel olarak yapılan çalışmada çaba-ödül dengesizliği, uyku bozukluğu ile iliŖkili çıkarken; ileriye dönük yapılan çalışmalarda iliŖkili bulunmamıŖtır. Bu tutarsızlık için ayrıca açıklama yapılan çalışmada tutarsızlık nedeni olarak, başlangıçtaki iliŖkinin ters nedenselliğe bağılı olması durumu vardır. Uyku bozuklukları kadınların çalışma ortamlarını daha olumsuz olarak algılamasına neden olduğu olgusu olasıdır. Çalışmanın 5 yıllık bir süre içerisinde olması nedeniyle kadınların çalışma ortamlarının deđiŖmesi olgusu da muhtemeldir (Rugulies vd., 2009: LXVI, 75-83).

Inoue ve arkadaşları (2010) tarafından Japonya'da yapılan araŖtırmada banliyöde çalışan 709 iŖçi üzerinden analizler yapılmıŖtır. Daimi iŖçiler ve sabit süreli çalışma iŖçileri arasındaki çaba-ödül dengesizliği incelenmiŖtir. Daimi ve sabit süreli çalışanlar arasında yapılan karŖılaŖtırmalar sonucu çaba-ödül dengesizliği anketi ile ölçölen yüksek iŖ stresi riski iki grup arasında farklılık göstermemiŖtir. Çaba-ödül dengesizliğinin her bir alt bileŖenin ayrıntılı karŖılaŖtırılması sonucunda ise iki grubun farklı mesleki stres kaynaklarından rahatsız olduğu görölmüŖtür. AŖırı çalışma ve iŖ talebi gibi çok fazla çaba sarf etmeleri, çalışanların daha fazla zorlanmasına neden olurken, iŖ güvensizliği sabit süreli çalışanlara daha fazla zarar verdiği görölmüŖtür. Hem daimi- kalıcı hem de sabit süreli-güvencesiz iŖçilerin çaba-ödül dengesizliği etkileri farksız değildir, her iki grupta bu sebepten dolayı iŖ stresi yaşamaktadır. İki grup arasındaki farklılık iŖ streslerinin kaynakları olarak görölmüŖtür. Daimi iŖçilerin büyük



bir kısmı çaba bileşeni açısından stres yaşamaktadır; bu grup çalışanları iş talebi, iş yükü ve çok fazla sorumluluktan dolayı sıkıntı çektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çaba-ödül dengesizliğinin ödül alt bileşenine bakıldığında daimi işçilerin saygı-itibar konusunda daha fazla şikayetçi oldukları görülmüştür, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından saygı görmemek daimi çalışan işçileri daha fazla olumsuz etkilemektedir. Çalışanları etkileyen bir diğer olgu ise benlik saygısıdır. Benlik saygısı yüksek olan daimi çalışanların daha az iş stresi yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Inoue vd., 2010: IV).

Darboe, Lin ve Kuo (2016) tarafından yapılan araştırmaya Gambiya’da çalışan hemşireler ve çevre sağlığı görevlilerinin katılımı sağlanmıştır ve toplamda 287 sağlık çalışanından toplanan anketlerin analiziyle yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre yüksek çaba-ödül dengesizliğinin, sağlık çalışanlarının zayıf öznel sağlığı ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bir başka sonuç olarak Gambiya’daki ikincil kamu sağlık tesislerinde çalışan sağlık profesyonelleri arasında yüksek bir psikososyal iş stresinin yaygın olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının yaşadıkları psikososyal iş stresi zayıf öznel sağlıklarıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir (Darboe, Lin ve Kuo,2016: XVI).

Keser, Li ve Siegrist (2019) tarafından yapılan araştırmada Türkiye’de bir üniversitede çalışan akademik personellerin çaba-ödül dengesizliği ve depresif belirtilerin incelenmesi üzerinde çalışılmıştır. Araştırma bünyesinde Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeğinin kısa hali Türkçe versiyon olarak geliştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak Epidemiological Studies–Depression (CES-D) (Epistemolojik Çalışmalar Merkezi- Depresyon) ölçeği ve Çaba-Ödül Dengesizliğinin Türkçe’ye uyarlanan kısa versiyonu kullanılmıştır. Bu çalışma Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeğinin kısa versiyonunun Türkçe olarak test etmek amacıyla uygulanmıştır. Araştırma 114 katılımcıyla yürütülmüştür. Araştırmada çaba-ödül dengesizliği ile depresif belirtiler arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların ortalama stres seviyelerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yarısından fazlasının depresif belirtileri olduğunu bildirmiştir. Yapılan analizler sonucunda çaba-ödül dengesizliği ve depresif belirtiler arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. (Keser, Li ve Siegrist, 2019)

Çaba-Ödül Dengesizliği araştırmaları genel olarak bireylerin sağlıkları üzerinde araştırmalara ışık tutmuştur. Yukarıdaki araştırmalarda bireyin öznel sağlığı, uyku

bozukluğu, yaşam kaliteleri, iş-yaşam dengesi gibi konular üzerinde yoğunlaşmış ve bu konulara açıklık getirilmiştir. Genel kanı çaba-ödül dengesizliği yaşayan bireylerin öznel sağlıklarının olumsuz etkilendiği ve sağlık sorunlarıyla karşılaştıkları belirtilmiştir.

### **1.3. Çaba-Ödül Dengesizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar**

Ulusal literatürdeki araştırmaların olmaması sonucu Çaba-Ödül Dengesizliği ve İş Tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara yabancı kaynaklar aracılığıyla ulaşılmıştır.

Li ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan araştırmada Çin'deki üç üniversite hastanesinde çalışan 800 sağlık personelinin verileri kullanılmıştır. Araştırma bulgularında erkeklerin ortalama olarak daha yüksek bir iş stresi derecesine sahip oldukları, cinsiyet farklılıklarının belirgin olduğunu bilgisine ulaşılmıştır. Dışsal çabanın ödül ile anlamlı derecede negatif bir korelasyonu ve aşırı bağlılıkla pozitif bir korelasyonu olduğu, oysa ödül aşırı bağlılıkla negatif korelasyon gösterdiği bulgular arasındadır. Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeğinin, iş tatminsizliği ile önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur. Erkeklerde yüksek çaba ve düşük ödülün, kadınlarda ise aşırı bağlılığın iş tatmini ile bağımsız bir şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Çin sağlık çalışanlarının çaba-ödül dengesizliği yaşamaları iş tatminsizliği riskini beş kat arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada cinsiyete göre farklılıklar görülmüştür. Erkekler çaba ve aşırı bağlılık alt bileşenlerinde daha yüksek puan alırken, ödül alt bileşeninde kadınlara göre daha az puan aldıkları bulunmuştur. Kadınların, erkek çalışanlara göre daha az çaba gösterdikleri ve daha az bağlılık yaşadıkları görülürken ödüllendirilmede daha yüksek oldukları görülmüştür. Kadınlardaki çabanın ve aşırı bağlılık puanlarının düşük çıkması kadının toplum içerisinde de ayrıca yükünün fazla olması gösterilmiştir. Ayrıca, iş tatminsizliği algılanan iş stresi ile kuvvetle ilişkili çıkmıştır (Li vd., 2005: LXXVIII, 198-204).

Hermans (2016) tarafından yapılan çalışmanın amacı çaba-ödül dengesizliği ile beklenen emeklilik yaşı arasındaki ilişkinin ve iş tatmininin aracı rolünün

incelenmesidir. Çaba-Ödül Dengesizliği modelinin alt bileşenleri ayrı ayrı incelenmiştir. Çaba-ödül dengesizliği ve emeklilik beklentileri arasındaki ilişki anlamlı derecede negatif çıkmıştır. Çalışma hipotezinde belirtilen varsayımla aynı doğrultuda çıkmıştır; bu da, daha yüksek iş stresi yaşayan bireylerin, daha düşük iş stresi seviyeleri yaşayan bireylerden daha erken emekli olmalarını belediklerini göstermektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu sağlık ile beklenen emeklilik yaşının negatif ilişkili çıkmasıdır. Öğrenmeye daha açık ve istekli olan bireyler ise daha sonra emekli olma düşünceleri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çaba-ödül dengesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde yapılan araştırmada yüksek çaba-ödül dengesizliği ile düşük iş tatmini arasında ilişkili sonuç çıkmıştır. Yüksek çaba-ödül dengesizliği yaşayan bireylerin düşük iş tatminleri sağladıkları hipotezi desteklediği belirtilmiştir. Yapılan analizler sonucunda çaba-ödül dengesizliği ve beklenen emeklilik yaşı arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişkinin de negatif ve anlamlı olduğu bulgular arasındadır. İş tatmini ile beklenen emeklilik yaşı arasında da pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. İş tatmininin, çaba-ödül dengesizliği ve beklenen emeklilik yaşı arasında aracılık ettiğini; çaba-ödül dengesizliğinin beklenen emeklilik yaşı ile doğrudan ilişkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çaba-ödül dengesizliğinin alt bileşenleri üzerine yapılan analizlerde ise sadece aşırı bağlılık alt bileşeninin beklenen emeklilik yaşı ile negatif ve anlamlı ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur (Hermans, 2016).

Satoh, Watanabe ve Asakura (2017) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini ve mesleki bağlılığın çaba-ödül dengesizliği üzerine aracılık etmesini ve hemşireliği sürdürme niyetinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Japonya'nın Tohoku ve Kanto bölgelerindeki hastanelerde çalışan 1241 hemşire üzerinde yapılan araştırma bulguları şu şekildedir: çaba-ödül oranı, iş tatmini, duygusal mesleki bağlılık ve normatif mesleki bağlılık üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Çaba-ödül oranı ile devam eden mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İş tatmini ve duygusal, devamlılık ve normatif mesleki bağlılık, hemşireliği devam ettirme yönünde olumlu etkiler yaratırken, çaba-ödül oranının hemşireliğe devam etme niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi olmamıştır. Çaba-ödül dengesizliğinin hemşireliği sürdürme konusunu doğrudan etkilemediği, ancak etkisinin iş tatmini ve duygusal ve normale dayalı mesleki bağlılık tarafından etkilendiği gerekçesiyle, hemşireliği sürdürme niyeti dolaylı olarak etkili

olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada beklenenin altında olan psikolojik ya da ekonomik ödüllerin çabalarının iş tatminsizliğine yol açabileceği belirtilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise çaba-ödüldenengesizliğinin, normatif ve duygusal mesleki bağlılık üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğudur (Satoh, Watanabe ve Asakura, 2017: XIV, 49-60).



# **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

## **ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNİN İŞ TATMİNİ İLE ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİNE YÖNELİK UYGULAMA**

### **1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bireylerin yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu kapsayan iş yaşamı, bireyin hem kendisini hem de çevresinde etkileşim içerisinde bulunduğu birçok kişiyi etkilemektedir. İş yaşamında karşılaştığı olumlu ve olumsuz durumları günlük yaşamı içerisine de aktaran bireyin, iş yaşamına karşı olumlu duygularla yaklaşması günlük yaşamı içerisinde de olumlu davranabileceği anlamına gelebilmektedir. Literatür araştırmalarında da belirtildiği gibi iş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği bireyi etkileyen faktörler içerisinde bulunmaktadır. İş tatmini örgütler açısından önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem bireyin kendisini, hem de örgütü etkileyen iş tatmininin sağlanması sonucunda birey çevresiyle daha olumlu ilişkiler kuracaktır. Aynı zamanda iş tatmini sağlanan bireyin örgüte olan bağlılığı da artacaktır. Tatminsizlik durumunda ise çevresine olumsuz yaklaşımlarda bulunabilir, örgüt içinde ve dışında ilişkileri olumsuz etkilenebilir.

Araştırmada üç farklı sektörde çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri ve çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile iş tatmini alt boyutları ile çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu çalışmada, bireylerin iş tatmin düzeyleri ve çaba-ödül dengesizliği düzeyleri belirlenmeye çalışılmakla birlikte, hangi iş tatmini alt boyutunun çaba-ödül dengesizliğini daha çok etkilediği araştırılmaktadır.

### **2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

İlgili araştırma; enerji, bilişim ve teknoloji sektörlerinde faaliyet gösteren üç firma üzerinde uygulanmıştır. Araştırma, bu firmalarda çalışan beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların yardımıyla yürütülmüştür.

### 3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Yapılan literatür araştırmalarında çaba-ödöl dengeşizliği yaşaması durumunda çalışanların iş tatminlerinin de etkileneceği görölmüştür. Bu araştırma bünyesinde yapılan uygulamada çalışanların çaba-ödöl dengeşizlik düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma modeli olarak tarama modeli seçilmiştir.

Literatür araştırmaları bünyesinde bu çalışma için oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H<sub>1</sub>: Çalışanların iş tatminleri ile çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile iş tatmini alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2a</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile ücret alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2b</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile terfi alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2c</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile yöneticiler alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2d</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile yan haklar alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2e</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile olası ödöller alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2f</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile çalışma koşulları alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2g</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile iş arkadaşları alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2h</sub>: Çalışanların çaba-ödöl dengeşizliği düzeyleri ile işin doğası alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2i: Çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile iletişim alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada kullanılacak verileri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanmış olan anket formları enerji, bilişim ve teknoloji olmak üzere üç farklı sektör firmasında uygulanmıştır. Her firma için 70'şer anket dağıtımı yapılmış ve bütün firmalardan 60'şar anket geri dönmüştür. Üç firmaya dağıtılan toplam anket sayısı 210 olup 180 anket geri dönüş sağlamıştır. Veri analizlerinde 180 anket kullanılmıştır. Anket geri dönüş oranı yaklaşık olarak %86'dır.

#### 5. EVREN VE ÖRNEKLEM

Enerji, bilişim ve teknoloji sektöründe faaliyet gösteren üç firmada çalışan mavi ve beyaz yakalı çalışanlar araştırma evreni olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır ve araştırmanın örneklemini ise, üç firmadaki mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların bir kısmını kapsayan 180 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların frekans ve yüzde değerleri tablodaki gibidir (Tablo 1).

Tablo 1: Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	39	21,8
Erkek	140	78,2
Yaş	Frekans	Yüzde
18-25	34	18,9
26-30	72	40,0
31-35	51	28,3
36-40	16	8,9
41-45	4	2,2
46-50	0	0
51-55	1	,6
56 ve üzeri	2	1,1
Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	64	35,6
Bekar	115	63,9
Boşanmış/Dul	1	,6

Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Ortaokul	1	,6
Lise	31	17,2
Ön lisans	28	15,6
Lisans	92	51,1
Yüksek Lisans	28	15,6
Toplam Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	85	47,2
6-10 yıl	44	24,4
11-15 yıl	38	21,1
16-20 yıl	7	3,9
20 yıl ve üzeri	6	3,3
Unvan	Frekans	Yüzde
Üst Düzey Yönetici	2	1,1
Müdür	10	5,6
Yönetici	22	12,2
Uzman	81	45,0
Uzman Yardımcısı	41	22,8
Saha Çalışanı	24	13,3
Çalışma İli	Frekans	Yüzde
İstanbul	120	66,7
Diyarbakır	60	33,3
Sektör	Frekans	Yüzde
Enerji	60	33,3
Bilişim	60	33,3
Teknoloji	60	33,3

Çalışanların yaş oranlarına bakıldığında katılımcıların en büyük kısmını %40 ile 26-30 yaş aralığı ve %28,3 ile 31-35 yaş aralığında olanların oluşturduğu görülmektedir. En küçük kısmını ise %0,6 ile 51-55 yaş aralığında olanlar ile %1,1 ile 56 ve üzeri yaş grubu oluşturmaktadır. 18-25 yaş aralığında olan katılımcılar %18,9'unu, 36-40 yaş aralığında olan katılımcılar %8,9'unu, 41-45 yaş aralığında olan katılımcılar ise %2,2'sini oluşturmaktadır.

Çalışanların medeni durum oranlarına bakıldığında araştırmaya katılanların çoğunluğunu %63,9 ile bekar katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Evli olan katılımcılar verilerin %35,6'sını oluştururken, %0,6'sını boşanmış/dul katılımcılar oluşturmaktadır.

Öğrenim durumları incelendiğinde ise %51,1 ile lisans mezunlarının çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. %17,2 ile lise mezunları lisanstan sonraki en büyük çoğunluğu oluştururken ön lisans ve yüksek lisans mezunu olanların %15,6 ile eşit çoğunlukta olduğu görülmektedir. %0,6 ile en küçük kısmı oluşturan katılımcılar ise ortaokul mezunu olarak görülmektedir.



Katılımcıların toplam çalışma yılı incelendiğinde %47,2 ile 1-5 yıl arasında çalışanların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. 6-10 yıl arasında çalışanlar %24,4 ile ikinci sırada çoğunluk oluşturmaktadırlar. 11-15 yıl arasında toplam çalışma yılına sahip olanlar ise %21,1 paya sahiptirler. 20 ve üzeri çalışanlar ise %3,3 ile en az çoğunluğu oluşturmuşlardır. 16-20 yıl arası toplam çalışma yılına sahip olanlar ise %3,9 ile en az ikinci paya sahip olan gruptur.

Unvan değişkeni incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunu %45 ile uzman unvanına sahip katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. %22,8 ile uzman yardımcısı unvanına sahip olanların çoğunluğu takip ettiği görülmektedir. Üst düzey yöneticilerin %1,1 ile en az paya sahip olduğu; saha çalışanları %13,3, yöneticiler %12,2, müdürler ise %5,6 yüzdeliğe sahip oldukları görülmektedir.

Çalışma ili değişkeninde katılımcıların %66,7'si İstanbul ilinde çalışırken, %33,3'ünün Diyarbakır ilinde çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır.

## **6. VERİ TOPLAMA ARACI**

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Paul Spector tarafından geliştirilen Atilla Yelboğa tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği ile Johannes Siegrist tarafından geliştirilen Aşkın Keser tarafından Türkçe'ye çevrilen Çaba-Ödül Dengesizliği anketleri kullanılmıştır (Keser, Li ve Siegrist, 2019: 132).

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmak amaçlanmış ve bu doğrultuda sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, toplam çalışma yılı, unvanları ve çalışma illeri hakkındaki bilgilere dair sorular sorulmuştur (EK-1).

Anket formunun ikinci bölümünde, çalışanların çaba-ödül dengesizliği seviyelerinin ölçülmesi hedeflenmiştir. İlgili ölçek soruları bu bölümde yer almaktadır. Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeği, 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar olan dörtlü likert ölçeği kullanılmıştır (EK-2).

Anket formunun son bölümünde İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; ücret, terfi olanakları, denetim, yan haklar, olası ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olmak üzere dokuz alt boyutu ölçmektedir. Altılı likert ölçeği kullanılmıştır (Hiç Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kısmen katılmıyorum=3, Kısmen katılıyorum=4, Katılıyorum=5, Tamamen katılıyorum=6) (EK-3).

## **7. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ**

Anket yardımıyla katılımcılardan alınan veriler “SPSS 14.0” programına girilerek analizleri gerçekleştirilmiştir. Veri toplamada kullanılan İş Tatmini ve Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeklerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Demografik değişkenler frekans analizine tabi tutulmuştur. Uygulanan normallik testlerinde, İş tatmini ve Çaba-Ödül Dengesizliği verileri normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. İş Tatmini ve Çaba-Ödül Dengesizliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve Çaba-Ödül Dengesizliği ve İş Tatmini alt boyutlarının arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. İş Tatmini ve Çaba-Ödül Dengesizliği ölçek verilerinin farklılık analizlerinde, T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda İş Tatmini ölçeğinin çalışma koşulları alt boyutunda güvenirliliğin düşük çıkması nedeniyle güvenirliliği yükseltmek amacıyla 15. madde analizlerde kullanılmamıştır.

## **8. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR**

### **8.1. GÜVENİRLİK ANALİZİ**

Güvenirlilik, ölçme araçlarında aranan özelliklerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Güvenirlilik, ölçme aracının ölçtüğü özelliğin tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçmesi olarak tanımlanmaktadır. Ölçeğin güvenilir olması ölçme sonuçlarını da olumlu yönde etkileyerek güvenilir olmasını sağlar (Altunışık vd., 2015:114).

Araştırma sırasında kullanılan İş Tatmini ve Çaba-Ödül Dengesizliği ölçekleri için güvenilirlik analizi hesaplamaları yapılmıştır. 36 madde ve 9 alt boyuttan oluşan İş Tatmini Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,905 olarak bulunmuştur. İş Tatmini ölçeğinin alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizleri sonuçlarının ise; ücret için 0,860, terfi için 0,738, denetim-yöneticiler için 0,779, yan haklar için 0,592, olası ödüller için 0,599, çalışma koşulları için 0,423 iş arkadaşları için 0,648, işin doğası için 0,834, iletişim için 0,510 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde iş tatmini ölçeğinin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. İş Tatmini alt boyutları incelendiğinde ise çoğunluğunda iç tutarlılık yüksek çıkarken, diğer alt boyutlarında da orta derecede iç tutarlılık elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeğinin 16 maddesi için uygulanan güvenilirlik analizinin sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,604 olarak bulunmuştur. Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde iç tutarlılık orta derecede elde edilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Tatmini	36	0,905
Ücret	4	0,860
Terfi	4	0,738
Yöneticiler	4	0,779
Yan Haklar	4	0,592
Olası Ödüller	4	0,599
Çalışma koşulları	3	0,423
İş Arkadaşları	4	0,648
İşin Doğası	4	0,834
İletişim	4	0,510
Çaba-Ödül Dengesizliği	16	0,604

## 8.2.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI

### 8.2.1. İş Tatmini Düzeyleri İle Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Yapılan araştırmada, katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile çaba-ödül dengesizliği düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin normal dağılım göstermesi nedeniyle Pearson katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Bayram,2009: 179). Bu ilişkinin gücünü ve yönünü gösteren sayı ise korelasyon katsayısı olarak adlandırılmaktadır. Analizler sonucunda çıkan korelasyon katsayısı (r değeri) -1 ile 1 arasında değer alır. Değerin 1'e yaklaşması ilişkinin gücünü verirken, negatif veya pozitif olması ilişkinin yönünü açıklar. Katsayı değerinin negatif işaret alması ilişki yönünün ters olduğunu yani bir değer artarken diğerinin azaldığını ya da bir değer azalırken diğerinin arttığını, pozitif işaret olması ise ilişki yönünün aynı yönde olduğunu yani bir değer artarken diğerinin de arttığı ya da bir değer azalırken diğerinin de azaldığı anlamına gelmektedir (Lorcu, 2015: 229-231).

Tablo 3: İş Tatmini ile Çaba-Ödül Dengesizliği Korelasyon Analizi

		<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	<i>İş Tatmini</i>
Pearson Correlation	<i>Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)</i>	1	,327(**)
			,000
	<i>İş Tatmini Sig. (2-tailed)</i>	,327(**)	1
			,000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, iş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği ilişkisi için r değerinin ,327(\*\*) değeri aldığı görülmektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre; iş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği ilişkisinde bir değişken hangi yönde değişim gösteriyorsa diğer değişkenin de aynı yönde değişim göstereceği ortaya çıkmaktadır. İlişki katsayısını yorumladığımızda ,327 değerinin  $r > 0,30$  olduğu için iki değişken arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda,  $H_1$  hipotezi olan “*çalışanların iş tatmini ile çaba-ödül dengesizliği düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmektedir.

### 8.2.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri ile İş Tatmini Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile iş tatmini alt boyutları olan ücret, terfi, yöneticiler, yan haklar, olası ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Alt boyutlar tek tek ele alınarak Tablo 4-12 arasında belirtilmiş olup, ilişki bulunup bulunmadığına dair yorumlamalar yapılmıştır.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin Ücret Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 4: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Ücret Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	<i>Ücret</i>
Pearson Correlation	<i>Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)</i>	1	,371(**)
	<i>Ücret Sig. (2-tailed)</i>	,371(**)	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile ücret alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,371(\*\*) değeri aldığı görülmektedir. İlişki katsayını yorumladığımızda ,317 değerinin  $r > 0,30$  olduğu için iki değişken arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. p değerinin ,000 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağladığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda,  $H_{2a}$  hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile ücret alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin Terfi Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 5: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Terfi Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	<i>Terfi</i>
Pearson Correlation	<i>Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)</i>	1	,451(**)
			,000
	<i>Terfi Sig. (2-tailed)</i>	,451(**)	1
			,000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile terfi alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,451(\*\*) değeri aldığı görülmektedir. İlişki katsayısını yorumladığımızda ,451 değerinin  $r > 0,30$  olduğu için iki değişken arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. p değerinin ,000 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağladığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda,  $H_{2b}$  hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile terfi alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin Yöneticiler Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 6: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Yöneticiler Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	<i>Yöneticiler</i>
Pearson Correlation	<i>Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)</i>	1	,178(*)
			,017
	<i>Yöneticiler Sig. (2-tailed)</i>	,178(*)	1
			,017

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile yöneticiler alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,178(\*) değeri aldığı görülmektedir. İlişki katsayısını yorumladığımızda ,178(\*) değerinin  $0,10 > r > 0,30$  aralığında kalması nedeniyle iki değişken arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. p değerinin ,000 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağladığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları

yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda, H<sub>2c</sub> hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile yöneticiler alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin Yan Haklar Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 7: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Yan Haklar Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		Çaba-Ödül Dengesizliği	Yan Haklar
Pearson Correlation	Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)	1	,258(**)
			,000
	Yan Haklar Sig. (2-tailed)	,258(**)	1
			,000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile yan haklar alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,258(\*\*) değeri aldığı görülmektedir. İlişki katsayını yorumladığımızda ,258(\*\*) değerinin  $0,10 > r > 0,30$  aralığında kalması nedeniyle iki değişken arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. p değerinin ,000 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağladığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda, H<sub>2d</sub> hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile yan haklar alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin Olası Ödüller Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 8: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Olası Ödüller Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		Çaba-Ödül Dengesizliği	Olası Ödüller
Pearson Correlation	Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)	1	,232(**)
			,002
	Olası Ödüller Sig. (2-tailed)	,232(**)	1
			,002

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile olası ödüller alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,232(\*\*) değeri aldığı görülmektedir. İlişki katsayını yorumladığımızda ,232(\*\*) değerinin  $0,10 > r > 0,30$  aralığında kalması nedeniyle iki değişken arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. p değerinin ,002 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağladığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda,  $H_{2e}$  hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile olası ödüller alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin Çalışma Koşulları Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 9: Çaba-Ödül Dengesizliği ile Çalışma Koşulları Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		Çaba-Ödül Dengesizliği	Çalışma Koşulları
Pearson Correlation	Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)	1	-,165(*)
			,027
	Çalışma Koşulları Sig. (2-tailed)	-,165(*)	1
			,027

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile çalışma koşulları alt boyutu ilişkisi için r değerinin -,165(\*) değeri aldığı görülmektedir. İlişki katsayını yorumladığımızda -,165(\*) değerinin  $0,10 > r > 0,30$  aralığında kalması nedeniyle iki değişken arasında düşük düzeyde ilişki olduğunu, negatif işaretli olması ise bu ilişkinin ters yönlü olduğu sonucuna ulaştırmıştır. p değerinin ,027 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağladığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda,  $H_{2f}$  hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile çalışma koşulları alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.



- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin İş Arkadaşları Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 10: Çaba-Ödül Dengesizliği ile İş Arkadaşları Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	<i>İş Arkadaşları</i>
Pearson Correlation	<i>Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)</i>	1	,026
			,730
	<i>İş Arkadaşları Sig. (2-tailed)</i>	,026	1
			,730

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile iş arkadaşları alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,026 değeri aldığı görülmektedir. p değerinin ,730 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağlamadığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ilişki olmadığını göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu durumda,  $H_{2g}$  hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile iş arkadaşları alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi reddedilmiştir.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin İşin Doğası Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 11: Çaba-Ödül Dengesizliği ile İşin Doğası Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	<i>İşin Doğası</i>
Pearson Correlation	<i>Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)</i>	1	,242(**)
			,001
	<i>İşin Doğası Sig. (2-tailed)</i>	,242(**)	1
			,001

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile işin doğası alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,242(\*\*) değeri aldığı görülmektedir. p değerinin ,001 olduğu görülmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağladığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında aynı yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlişki katsayısını yorumladığımızda ,242(\*\*) değerinin  $0,10 > r > 0,30$  aralığında kalması nedeniyle iki değişken arasında negatif yönlü düşük

düzyede ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, H<sub>2g</sub> hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile işin doğası alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

- **Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyinin İletişim Alt Boyutuyla İlişkisi**

Tablo 12: Çaba-Ödül Dengesizliği ile İletişim Alt Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

		Çaba-Ödül Dengesizliği	İletişim
Pearson Correlation	Çaba-Ödül Dengesizliği Sig. (2-tailed)	1	,129
			,084
	İletişim Sig. (2-tailed)	,129	1
			,084

Yapılan korelasyon analizine göre, çaba-ödül dengesizliği ile iş arkadaşları alt boyutu ilişkisi için r değerinin ,129 değeri aldığı görölmektedir. p değerinin ,084 olduğu görölmektedir.  $p < 0,05$  koşulunu sağlamadığı için analiz sonuçları iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ilişki olmadığını göstermektedir. Analiz sonuçları yorumlandığında iki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görölmektedir. Bu durumda, H<sub>2h</sub> hipotezi olan “*çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile iletişim alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda hipotezlerin red ve kabul durumları şu şekildedir;

Tablo 13: Araştırma Hipotezlerinin Red-Kabul Durumları

Hipotez	Durum
H1	Kabul
H2	-
H2a	Kabul
H2b	Kabul
H2c	Kabul
H2d	Kabul
H2e	Kabul
H2f	Kabul
H2g	Red
H2h	Kabul
H2i	Red

### 8.3.İŞ TATMİNİ VE ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ'NİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI

#### 8.3.1. Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde, katılımcıların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan analizlerin incelenmesine yer verilecektir. Araştırmaya katılım sağlayanlardan alınan cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi, unvan, çalışma ili ve sektör değişkenlerine göre farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma bünyesinde iş tatmini ölçeği üzerine uygulanan normallik testi sonuçları incelendiğinde ölçeğin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Normal dağılım göstermesi nedeniyle analizler sırasında parametrik testler kullanılacaktır. (Altunışık vd., 2005: 154-155; Bayram, 2009: 94) Bu nedenle, iş tatmini ve değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi sırasında T-testi ve ANOVA analizleri kullanılmaya karar verilmiştir.

- **Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Bu bölümde, katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkinin incelenmesine yönelik T-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonucuna göre p değerine bakıldığında iş tatmini ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre, iş tatmini düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 14: İş Tatmini İle Cinsiyet İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>İş Tatmini</i>	Kadın	39	3,6936	,68747	,11008
	Erkek	140	3,6630	,68887	,05822

Tablo 15: İş Tatmini İle Cinsiyet İlişkisi T-Testi Sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Tatmini	,002	,961	,245	177	,806
			,246	60,928	,807

- Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda p değeri ,319 olarak görülmektedir. (Tablo 17) Elde edilen p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle iş tatmini ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, yapılan analizler sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeyleri yaş değişkenine bağlı olarak farklılık göstermemektedir.

Tablo 16: İş Tatmini İle Yaş İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Tatmini	18-25	34	3,5801	,87830	,15063
	26-30	72	3,5806	,65484	,07717
	31-35	51	3,7546	,60217	,08432
	36-40	16	3,8839	,61831	,15458
	41-45	4	3,6500	,45855	,22928
	51-55	1	4,7429	.	.
	56 ve üzeri	2	3,9857	,50508	,35714

Tablo 17: İş Tatmini İle Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Tatmini	3,300	6	,550	1,180	,319
	80,654	173	,466		
	83,954	179			

- Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda

p değeri ,939 olarak görülmektedir. (Tablo 19) Elde edilen p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle iş tatmini ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, yapılan analizler sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeyleri medeni durum değişkenine bağlı olarak farklılık göstermemektedir.

Tablo 18: İş Tatmini İle Medeni Durum İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Tatmini	Evli	64	3,6664	,61343	,07668
	Bekar	115	3,6729	,72661	,06776
	Boşanmış/Dul	1	3,4286	.	.

Tablo 19: İş Tatmini İle Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Tatmini	,060	2	,030	,063	,939
	83,894	177	,474		
	83,954	179			

- **Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

İş tatmini düzeyleri ile öğrenim durumu değişkeni arasında olan ilişkinin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre p değerinin 0,028 çıktığı görülmektedir. p değerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle iş tatmini düzeyleri ile öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre, yapılan analizler sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeyleri öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Katılımcıların öğrenim durumları ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans olarak gruplandırılmıştır. Grupların ortalamalarının incelenmesi sonucunda lisans mezunu olan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin ortalamasında en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 20: İş Tatmini İle Öğrenim Durumu İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Tatmini	Ortaokul	1	3,1429	.	.
	Lise	31	3,4404	,76224	,13690
	Ön lisans	28	3,6378	,67244	,12708
	Lisans	92	3,8194	,65189	,06796
	Yüksek lisans	28	3,4794	,62749	,11858

Tablo 21: İş Tatmini İle Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Tatmini	5,013	4	1,253	2,778	,028
	78,941	175	,451		
	83,954	179			

- **Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Bu bölümde katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki incelenecektir. Çalışma süresi değişkeni, katılımcının iş hayatında geçirdiği toplam süreyi temsil etmektedir. İlişkinin farklılaşp farklılaşmadığına yönelik olarak ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu p değeri ,488 değer almıştır. p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Buna göre, iş tatmini ile çalışma süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 22: İş Tatmini İle Çalışma Süresi İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Tatmini	1-5	85	3,6790	,73627	,07986
	6-10	44	3,5778	,67571	,10187
	11-15	38	3,6620	,60614	,09833
	16-20	7	3,7918	,67041	,25339
	20 ve üzeri	6	4,1048	,41783	,17058

Tablo 23: İş Tatmini İle Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>İş Tatmini</i>	1,621	4	,405	,861	,488
	82,333	175	,470		
	83,954	179			

• **Unvan Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile unvan değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan ANOVA analizi sonucunda p değeri ,002 değer aldığı görülmektedir. (Tablo 22) p değerinin 0,05 değerinden küçük olması nedeniyle iş tatmini ile unvan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre, iş tatmini ile unvan değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır.

Katılımcıların unvan gruplamasında; üst düzey yönetici, müdür, yönetici, uzman, uzman yardımcısı ve saha çalışanı (mavi yaka) unvanları kullanılmıştır. Farklılaşma çıkması sonucunda grupların ortalamaları incelenmiş ve unvan farklılıklarında yukarı doğru çıkılırken ortalamaların da hiyerarşik bir şekilde yükseldiği görülmüştür.

Tablo 24: İş Tatmini İle Unvan İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>İş Tatmini</i>	Üst Düzey Yönetici	2	4,1857	,82833	,58571
	Müdür	10	3,9230	,71475	,22602
	Yönetici	22	3,9083	,59890	,12769
	Uzman	81	3,6477	,65755	,07306
	Uzman Yardımcısı	41	3,7757	,68112	,10637
	Saha Çalışanı	24	3,1923	,64586	,13184

Tablo 25: İş Tatmini İle Unvan Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>İş Tatmini</i>	8,396	5	1,679	3,867	,002
	75,558	174	,434		
	83,954	179			

- **Çalışma İli Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Araştırmaya katılan katılımcılar yalnızca iki şehirden seçilmiştir. İki değişken olması nedeniyle iş tatmin düzeyleri ile çalışma ili değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesinde t-testi uygulanmış ve yorumlanmıştır. Uygulanan t-testi sonuçlarını incelediğimizde p değerinin ,001 olarak elde edildiği görülmektedir. p değerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle iş tatmini ile çalışma ili değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Buna göre, iş tatmini düzeyleri ile çalışma ili değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır.

Katılımcılarda farklılaşmanın incelenmesi için ortalamaları tabloda verilmiştir. (Tablo 23) Ortalamaları incelendiğinde Diyarbakır ilinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 26: İş Tatmini İle Çalışma İli İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Çalışma İli	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Tatmini	İstanbul	120	3,5591	,71357	,06514
	Diyarbakır	60	3,8895	,56737	,07325

Tablo 27: İş Tatmini İle Çalışma İli Değişkeni T- Testi Sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Tatmini	4,197	,042	-3,126	178	,002
			-3,371	144,436	,001

- **Sektör Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Yapılan araştırma bünyesinde enerji, bilişim ve teknoloji olmak üzere üç ayrı şirket ve üç ayrı sektörden katılım sağlanmıştır. Sektörlere göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere veriler ANOVA testine tabi tutulmuştur. Yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde p değerinin ,000 değer aldığı görülmektedir. Buna göre, iş tatmini düzeyleri ile sektör değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır.

Sektördeki farklılaşmaların incelenmesi için katılımcıların ortalamaları incelenmiş ve yorumlanmıştır. Enerji, bilişim ve teknoloji sektöründe yapılan bu



araştırma verilerine göre en yüksek iş tatmini düzeyine sahip olan sektörün enerji sektörü olduğu görülmektedir.

Tablo 28: İş Tatmini İle Sektör İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Sektör	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Tatmini	Enerji	60	3,8895	,56737	,07325
	Bilişim	60	3,3673	,67267	,08684
	Teknoloji	60	3,7509	,70689	,09126

Tablo 29: İş Tatmini İle Sektör Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Tatmini	8,782	2	4,391	10,340	,000
	75,171	177	,425		
	83,954	179			

### 8.3.2. Katılımcıların Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde, katılımcıların çaba-ödül dengesizliği düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan analizlerin incelenmesine yer verilecektir. İş tatmini düzeylerinin değişkenlere göre incelenmesinde kullanılan cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi, unvan, çalışma ili ve sektör değişkenlerine göre farklılaşma olup olmadığı incelenecektir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan çaba-ödül dengesizliği ölçeği üzerine uygulanan normallik testi sonuçları incelendiğinde ölçeğin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi sırasında T-testi ve ANOVA analizleri kullanılmaya karar verilmiştir.

- **Cinsiyet Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Bu bölümde, araştırmaya katılan katılımcıların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma durumunun incelenmesi için t-testi uygulanmıştır. Yapılan t-testi sonucunda göre varyansların homojenliği incelendiğinde p değerinin 0,05'ten küçük olduğu bu nedenle homojen olmadığı görülmektedir.

Varyansların homojen olmadığı durumda ise ikinci satırdaki p değeri yorumlamaya alınır. Çaba-ödül dengesizliği düzeyinin cinsiyet değişkeni ile ilişkisini incelediğimiz bu analizde p değerinin ,254 değer aldığı görülmektedir. p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Buna göre, çaba-ödül dengesizliği düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma yoktur.

Tablo 30: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Cinsiyet İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	Kadın	39	2,6016	,27072	,04335
	Erkek	140	2,5423	,33114	,02799

Tablo 31: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Cinsiyet İlişkisi T-Testi Sonuçları

	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>		
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	4,663	,032	1,027	177	,306
			1,150	72,820	,254

• **Yaş Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Katılımcıların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda p değeri ,661 olarak görülmektedir. Elde edilen p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle çaba-ödül dengesizliği ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri yaş değişkenine bağlı olarak farklılık göstermemektedir. Buna göre, çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Tablo 32: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Yaş İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Çaba-Ödül Dengesizliği	18-25	34	2,4863	,29224	,05012
	26-30	72	2,5674	,30926	,03645
	31-35	51	2,5544	,33303	,04663
	36-40	16	2,6039	,40483	,10121
	41-45	4	2,5781	,10674	,05337
	51-55	1	2,6250	.	.
	56 ve üzeri	2	2,8750	,26517	,18750

Tablo 33: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Çaba-Ödül Dengesizliği	,422	6	,070	,686	,661
	17,717	173	,102		
	18,139	179			

#### • Medeni Durum Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu bölümde, araştırmaya katılan katılımcıların çaba-ödül dengesizlikleri düzeyinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için ANOVA testi sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen p değeri ,559 olarak karşımıza çıkmaktadır. p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Buna göre, çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Tablo 34: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Medeni Durum İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Çaba-Ödül Dengesizliği	Evli	64	2,5410	,35644	,04455
	Bekar	115	2,5609	,29641	,02764
	Boşanmış/Dul	1	2,8750	.	.

Tablo 35: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	,119	2	,059	,584	,559
	18,020	177	,102		
	18,139	179			

• **Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Çaba-Ödül Dengesizliği düzeyleri ile öğrenim durumu değişkeni arasında olan ilişkinin farklılaşp farklılaşmadığına yönelik ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre p değerinin ,712 çıktığı görülmektedir. p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Buna göre, yapılan analizler sonucunda katılımcıların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile öğrenim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 36: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Öğrenim Durumu İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	Ortaokul	1	2,4375	.	.
	Lise	31	2,4917	,33988	,06104
	Ön lisans	28	2,5563	,32859	,06210
	Lisans	92	2,5832	,28952	,03018
	Yüksek lisans	28	2,5393	,38065	,07194

Tablo 37: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	,218	4	,055	,533	,712
	17,921	175	,102		
	18,139	179			

• **Çalışma Süresi Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Bu bölümde katılımcıların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki incelenecektir. Çalışma süresi değişkeni, katılımcının iş

hayatında geçirdiği toplam süreyi temsil etmektedir. İlişkinin farklılaşp farklılaşmadığına yönelik olarak ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu p değeri ,651 değer almıştır. p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Buna göre, çaba-ödül dengesizliği düzeyi ile çalışma süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 38: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma Süresi İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	<i>Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	1-5	85	2,5529	,29556	,03206
	6-10	44	2,5158	,34214	,05158
	11-15	38	2,5693	,36293	,05887
	16-20	7	2,6429	,27650	,10451
	20 ve üzeri	6	2,6979	,19128	,07809

Tablo 39: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	,252	4	,063	,617	,651
	17,887	175	,102		
	18,139	179			

- **Unvan Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Katılımcıların çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile unvan değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan ANOVA analizi sonucunda p değeri ,020 değer aldığı görülmektedir. p değerinin 0,05 değerinden küçük olması nedeniyle çaba-ödül dengesizliği ile unvan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre, çaba-ödül dengesizliği ile unvan değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır.

Katılımcıların unvan gruplamasında; üst düzey yönetici, müdür, yönetici, uzman, uzman yardımcısı ve saha çalışanı (mavi yaka) unvanları kullanılmıştır. Katılımcı grup ortalamalarının incelenmesi sonucunda “müdür” unvanına sahip olan katılımcıların çaba-ödül dengesizlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

“Saha çalışmanı” olarak gruplandırılan mavi yakalı çalışanların ise çaba-ödül dengesizliği düzeylerinin ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 40: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Unvan İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Tatmini	Üst Düzey Yönetici	2	2,6875	,26517	,18750
	Müdür	10	2,7536	,39372	,12450
	Yönetici	22	2,6989	,38024	,08107
	Uzman	81	2,5275	,31001	,03445
	Uzman Yardımcısı	41	2,5545	,26482	,04136
	Saha Çalışmanı	24	2,4276	,28036	,05723

Tablo 41: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Unvan Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Tatmini	1,336	5	,267	2,766	0,020
	16,803	174	,097		
	18,139	179			

- **Çalışma İli Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Çaba-Ödül Dengesizliği düzeyleri ile çalışma ili değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak t-testi uygulanmış ve yorumlanmıştır. Uygulanan t-testi sonuçlarını incelediğimizde p değerinin ,024 olarak elde edildiği görülmektedir. p değerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle çaba-ödül dengesizliği ile çalışma ili değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Buna göre, çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile çalışma ili değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır.

Katılımcılarda farklılaşmanın incelenmesi için ortalamaları tabloda verilmiştir. Ortalamaları incelendiğinde Diyarbakır ilinde çalışanların çaba-ödül dengesizliği düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 42: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma İli İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	<i>Çalışma İli</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	İstanbul	120	2,5206	,33671	,03074
	Diyarbakır	60	2,6256	,26699	,03447

Tablo 43: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Çalışma İli Değişkeni T-Testi Sonuçları

	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>		
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
<i>Çaba-Ödül Dengesizliği</i>	4,166	,043	-2,107	178	,036
			-2,275	144,764	,024

- **Sektör Değişkenine Göre Çaba-Ödül Dengesizliği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Yapılan araştırma bünyesinde enerji, bilişim ve teknoloji olmak üzere üç ayrı şirket ve üç ayrı sektörden katılım sağlanmıştır. Sektörlere göre çaba-ödül dengesizliği düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde p değerinin ,000 değer aldığı görülmektedir. Buna göre, çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile sektör değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır.

Sektör değişkenindeki farklılaşmaların incelenmesi için katılımcıların ortalamaları incelenmiştir. Enerji, bilişim ve teknoloji sektöründe yapılan bu araştırma verilerine göre en yüksek çaba-ödül dengesizliği düzeyine sahip olan sektörün teknoloji sektörü olduğu görülmektedir.

Tablo 44: Çaba- Ödül Dengesizliği İle Sektör İlişkisi Analizlerinde Grup İstatistikleri

	<i>Sektör</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata</i>
<i>Çaba- Ödül Dengesizliği</i>	Enerji	60	2,6256	,26699	,03447
	Bilişim	60	2,3844	,26488	,03420
	Teknoloji	60	2,6567	,34757	,04487

Tablo 45: Çaba-Ödül Dengesizliği İle Sektör Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Çaba- Ödül</i>	2,666	2	1,333	15,251	,000
<i>Dengesizliği</i>	15,473	177	,087		
	18,139	179			



## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma yaşamında örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve verimliliği sağlayabilmesi için önemli olan durumlar vardır. Bu durumlardan bazıları çalışan motivasyonunu yükseltmek, çalışanın işe karşı duygu ve tutumlarını olumlu hale getirmek olarak örnek verilebilir. Çalışanın duygu ve tutumlarını karşılayan iş tatmini kavramı bu noktada ortaya çıkar. Çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması motivasyonlarını da etkileyerek mevcut performansını artırır. Örgüt yaşantısında olumlu yansımalar görülür. İş tatminleri sağlanan çalışanların işe devamsızlığı azalır ve işe zamanında gelirler. İş tatmininin yüksek olması örgüt yaşantısının yanında bireylerin bireysel yaşantılarını da etkilemektedir. İş tatmini bireylerin bedensel ve ruhsal sağlığını da etkiler. Çalışma yaşamından tatmin duyan çalışanlar bireysel yaşantılarında da mutluluğunu yansıtır.

Örgüt yaşantısına yansımaları olan bir başka kavram ise çaba-ödül dengesizliğidir. Çaba-ödül dengesizliği olması durumunda çalışan bireyin yaşamına olumsuz yansımalar (sağlık sorunları) olmasının yanında çalışma yaşamına da olumsuz yansımalar olacaktır. Sağlık sorunları yaşayan birey işi aksatacak, işe devamsızlık yapacaktır. Yüksek çaba-düşük ödül durumunun sonucunda bireylerde öfke, depresyon gibi sonuçların ortaya çıkması olasıdır. Olumsuz yansımalar sonucunda bu çalışanların performansında da düşüklük görülür.

İş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği kavramlarının çalışma yaşamına olan etkilerinin önemli görülmesi nedeniyle iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Konu ile ilgili yapılan araştırmaların kısıtlı olması nedeniyle yapılan karşılaştırmalar yeterli olmamakla birlikte elde edilen bulgular, önceki yapılan araştırmalarla karşılaştırıldığında bazı araştırmalarla aynı doğrultuda sonuç elde edilmişken, elde edilen sonuçlarda farklılaşma olduğu görülen araştırmalar da bulunmuştur.

Araştırma hipotezi olarak 2 ana hipotez ve 8 alt hipotez belirlenmiştir. H1 hipotezi olarak belirlenen “*çalışanların iş tatmini ile çaba-ödül dengesizliği düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” hipotezinin analizinin yapılması sonucunda iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişki yönünün pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Li ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma

sonuçlarına bakıldığında iki kavram arasında önemli ölçüde ilişki olduğu görülmektedir. Li ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma sonuçları ile yapılan araştırma karşılaştırıldığında iki araştırma birbiriyle örtüşmektedir.

Belirlenen diğer hipotezler doğrultusunda çaba-ödül dengesizliği ile iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çaba-ödül dengesizliği ile ücret, terfi, yöneticiler, yan haklar, olası ödüller, işin doğası alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunurken çalışma koşulları alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı ilişki çıkmıştır. İletişim ve iş arkadaşları alt boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. İlgili araştırmalar arasında iş tatmini alt boyutları ile ilgili bir sonuç elde edilmediği için karşılaştırma yapılamamıştır.

Yapılan araştırmada belirlenen diğer hipotezler, iş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesine yönelik hazırlanmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında çalışanların iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşma göstermediği öğrenim durumu, unvan, çalışma ili ve sektör değişkenlerine göre ise farklılaşma gösterdiği görülmüştür. Öğrenim durumu değişkeni incelendiğinde lisans mezunu olay katılımcıların iş tatmini ortalamalarının en yüksek olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu lisansın altında kalan katılımcıların iş tatmini ortalamaları ise öğrenim durumu düştükçe iş tatmini ortalamaları da düştüğü görülmektedir ancak yüksek lisans öğrenim durumuna sahip olan bireylerin iş tatmini ortalamaları lisans öğrenim durumuna sahip olan bireylere göre daha düşük çıkmıştır. Yüksek lisans öğrenim durumuna sahip olan bireylerin çalışma yaşamından beklentilerinin daha yüksek olması iş tatmini ortalamalarının düşük çıkmasını açıklayabilir. Unvan değişkenine bakıldığında iş tatmini ortalamaları hiyerarşik olarak birbirini izlemiştir. En yüksek iş tatmini ortalaması üst düzey yöneticilerde görülürken alt unvanlara doğru sırasıyla ortalamaların azaldığı görülmüştür. Çalışanların unvanlarındaki yükseliş, iş tatminini etkilediği söylenebilir. Çalışma ili değişkeninde Diyarbakır ilinde çalışan katılımcıların iş tatmini ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. İkamet edilen şehrin koşulları iş tatmini düzeyini de etkileyebileceği söylenebilir. Sektör değişkeninde ise enerji sektöründe çalışan katılımcıların iş tatmini düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Keser tarafından yapılan araştırma bulgularına göre ise iş tatmini ile cinsiyet, yaş, çalışma

süresi ile anlamlı bir farklılaşma bulunamazken eğitim durumu ile anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Araştırma bulguları, Keser tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise çaba-ödül dengesizliği ile demografik değişkenler arasında ilişki olup olmadığıdır. Yapılan araştırma sonucuna göre çaba-ödül dengesizliği düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresi ile anlamlı bir farklılaşma bulunmazken unvan, çalışma ili ve sektör arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Unvan değişkeni incelendiğinde müdür unvanına sahip olan bireylerin çaba-ödül dengesizliği ortalamaları daha yüksek olduğu görülmüştür. Buldukları konumla beraber gelen sorumlulukların artmasıyla birlikte, bu durumun karşısında yüksek çaba göstermeleri gerekmektedir. Çabaları karşılığında aldıkları ödüller bu bireylere düşük gelmektedir. Çalışma ili değişkenine bakıldığında Diyarbakır ilinde çalışan katılımcıların çaba-ödül dengesizliği ortalamaları, daha yüksek çıkmıştır. Sektör değişkeni incelendiğinde ise teknoloji sektöründe çalışan katılımcıların en yüksek çaba-ödül dengesizliği ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Bu araştırma, örgütsel yaşamın önemli kavramlarından olan iş tatmini ve çaba-ödül dengesizliği kavramlarının birbiriyle olan ilişkisini ortaya koymak için yapılmıştır. Örgütsel yaşamın sağlıklı ve verimli bir şekilde devam edebilmesi, hem örgütün hem bireyin çalışma yaşamında olumlu sonuçlar elde edebilmesi açısından iş tatmini düzeylerinin yüksek tutulması ve çaba-ödül dengesizliği durumunun ise dengeli hale getirilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKINCI Zeki, "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Antalya: Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* , 2002, ss. 1-25.
- AKŞİT AŞIK Nuran, "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Ankara: Türk İdare Dergisi*, 2010, ss. 31-51.
- ALICA Esin, *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008 .
- ALTUNIŞIK Remzi, COŞKUN Recai, BAYRAKTAROĞLU Serkan, ve YILDIRIM Engin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 4.b., Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2015.
- ANARI Nahid Naderi, "Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Journal of Workplace Learning*, Vol.24, no.4, Emerald Group Publishing limited, 2012, pp. 256-269.
- ANDREAS Oikonomou "Industrial and Organizational Psychology", <http://oiko.wordpress.com>. 11 2014, <https://oiko.files.wordpress.com/2014/11/2014-anoikos-wikis-industrial-and-organizational-psychology.pdf> (11 2018 tarihinde erişilmiştir).
- ASLAN Hanzade, *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , 2006.
- AYTAÇ Serpil, *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2005.
- BAYRAK KÖK Sabahat, "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erzurum: A.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 2006, ss. 291-310.
- BAYRAM Nuran, *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi*, 2.b., Bursa: Ezgi Kitabevi, 2009.
- ÇELEN A. Eralp, *Örgütlerde Yeniden Yapılanma Sürecinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- DANISH Rizwan Qaiser , USMAN Ali, "Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and" *Canada: International Journal Of Business and Management*, 2010, pp. 159-167.

- DARBOE Amadou, LİN I-Feng, KUO Hsien-Wen, "Effort-Reward Imbalance and Self-rated Health Among Gambian Healthcare Professionals" *BMC Health Services Research*, 2016, pp. 1-9.
- DİKMEN A. Alpay, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi" *Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.50, No.3, 1995, ss. 115-140.
- DİNÇ ÖZCAN Esra, *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.
- ERDİL Oya, KESKİN Halit, İMAMOĞLU Salih Zeki, ERAT Serhat, "Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *İstanbul: Doğu Üniversitesi Dergisi*, C.5, No.1, 2004, ss. 17-26.
- ERGENELİ, Azize, ERYİĞİT Mehmet, "Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması", *Ankara: H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* C.19, No:2, 2001, ss. 159-178.
- EROĞLU, Feyzullah. *Davranış Bilimler*, 7.b., İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım, 2006.
- FEUERHAHN Nicolas, KUHNEL Jana, KUDİE Brigitte M., "Interaction Effects of Effort-Reward Imbalance and Overcommitment on Emotional Exhaustion and Job Performance" *International Journal of Stress Management* Vol. 19, No.2, 2012, ss. 105-131.
- GÜLTEN Güldam, *Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , 2018.
- HERMANS Romy, *The Mediating Role Of Job Satisfaction In The Relation Between Effort-Reward Imbalance and Expected Age Of Retirement* (Master Thesis), Maastricht: Maastricht University, School of Business and Economics, 2016.
- HOŞ, Canan, OKSAY Aygen, "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi", *Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20 (2015): 1-24.
- INOUE Mariko, TSURUGANO Shinobu, NİSHİKİTANİ Mariko, ve YANO Eiji, "Effort-Reward Imbalance and Its Association With Health Among Permanent and Fixed-Term Workers", *BioPsychoSocial Medicine*, 2010, ss. 1-7.
- İŞCAN Ömer Faruk, SAYIN Ufuk, "Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Erzurum: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.24, No.4, 2010, ss. 195-216.
- KARAÇOR Süleyman, ŞAHİN Ali, "Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma", *Sakarya: SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2004, ss. 97-117.

- KAYNAK Ece, *Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini – Motivasyon İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: T.C. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- KESER Aşkın, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, 2005, ss. 77-96.
- KESER Aşkın, *Çalışma Psikolojisi*, 4.b., Bursa: Ekin Yayın Dağıtım, 2014.
- KESER Aşkın, *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 2006.
- KESER Aşkın, Lİ Jian, ve SIEGRIST Johannes. “Examining Effort–Reward Imbalance and Depressive Symptoms Among Turkish University Workers” *Workplace Health & Safety*, 2019, pp. 131-136.
- KIKUCHI Yoko, NAKAYA Makoto, IKEDA Miki, NARITA Kyoko, TAKEDA Mihoko, NISHI Miyoko, "Effort-Reward Imbalance and Quality of Life Among Female Nurses at a General Hospital in Japan", *Essential Notes in Psychiatry*, 2007, pp. 73-84.
- KINMAN Gail, JONES Fiona, "Effort-Reward Imbalance, Over-commitment and Work-Life Conflict: Testing An Expanded Model" *Journal of Managerial Psychology*, Vol.23, No.3, 2008, pp. 236-251.
- KIVANÇ SUDAK Melike, ZEHİR Cemal, "Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.11, No. 22, 2013, ss. 141-165.
- KUMARI Meena, HEAD Jenny, MARMOT Michael, "Prospective Study of Social and Other Risk Factors for Incidence of Type 2 Diabetes in the Whitehall II Study", *Archives of Internal Medicine*, 2004, pp. 1873-1880.
- Lİ, Jian, YANG Wenjie, CHENG Yawen, SIEGRIST Johannes, CHO Sung-II, "Effort–Reward Imbalance At Work and Job Dissatisfaction In Chinese Healthcare Workers: A Validation Study", *International archives of occupational and environmental health*, 2005, pp. 198-204.
- LORCU Fatma, *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.
- LUTHANS Fred, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill/Irwin, 2010.
- MULLINS Laurie J., *Management & Organisational Behaviour*, Harlow: Pearson Education Limited, 2010.
- OKUMUŞ Mikail, *Öğretmenlerde Meslek Tatmini Ve İş Stresi*, İstanbul: Özgü Yayınları, 2011.
- ÖZKALP Enver, "Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini", *Örgütsel Davranış*, ed. Ayşe Çiğdem KIREL, Ozan AĞLARGÖZ, 2.b., Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, 54-84

- ÖZKALP Enver, KIREL Çiğdem, *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149, 2001.
- PETER Richard, GEIBLER Heinrich, SIEGRIST Johannes, "Associations Of Effort-Reward Imbalance At Work And Reported Symptoms In Different Groups Of Male And Female Public Transport Workers", *Stress Medicine*, 1998, pp. 175-182.
- POYRAZ Kemal, KAMA Bülent, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, No. 2, 2008, ss. 143-164.
- REÇICA Lavdrim, *Örgüte Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.
- RUGULIESA Reiner, NORBORG Malene, SORENSEN Tilde Sand, KNUDSEN Lisbeth E., BURR Hermann, "Effort-Reward Imbalance At Work and Risk Of Sleep Disturbances. Cross-sectional and Prospective Results From The Danish Work Environment Cohort Study", *Journal of Psychosomatic Research*, 2009, pp. 75-83.
- SATOH Miho, WATANABE Ikue, ASAKURA Kyoko, "Occupational Commitment and Job Satisfaction Mediate Effort–Reward Imbalance and The Intention To Continue Nursing" *Japan Journal of Nursing Science*, 2017, pp. 49-60.
- SCHWEİGER, David, DENISI Angelo, "Communication With Employees Following a merger: A Longitudinal Field Experiment" *Academy of Management Journal* Vol. 34, 1991, pp. 110-135.
- SEVİMLİ Figen, İŞCAN Ömer Faruk, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, C.5, No. 1, 2005, ss. 55-64.
- SIEGRIST Johannes, "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions" *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.1, No. 1, 1996, pp. 27-41.
- SIEGRIST Johannes, "Effort–Reward Imbalance and Health In A Globalized Economy", *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 2008, pp. 163-168.
- SIEGRIST Johannes, "Effort-Reward Imbalance At Work - Theory, Measurement and Evidence,. Düzenleyen Johannes Siegrist. 5 11 2015. [https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut\\_fuer\\_Medizinische\\_Soziologie/Dateien/ERI/ERI-Website.pdf](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI-Website.pdf) (10 2018 tarihinde erişilmiştir).

- SIEGRIST Johannes, "Effort-Reward Imbalance At Work And Cardiovascular Diseases" *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2010, pp. 279-285.
- SIEGRIST Johannes, "Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance" Switzerland: Springer International Publishing, 2016.
- SIEGRIST Johannes, STARKE Dagmar, CHANDOLA Tarani, GODIN Isabelle, MARMOT Michael, "The Measurement Of Effort–Reward Imbalance At Work: European Comparisons", *Social Science & Medicine*, Vol.58, No. 8, 2004, pp. 1483-1499.
- SIEGRIST, Johannes, Jian LI, ve Diego MONTANO. «Psychometric Properties Of The Effort-Reward Imbalance Questionnaire.» *Occupational Medicine* 67, no. 4 (2017): 314-315.
- SÖYÜK Selma, EROL Melih, ATEŞ Metin," İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Tatminleri", *Yönetici Hemşireler Derneği*, C.3, No. 1, 2016, ss. 26-36.
- SPECTOR Paul E., *Job Satisfaction Survey*, JSS Page. 2011. <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>.
- SPECTOR PAUL E., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. ABD: Sage Publications, 1997.
- SPECTOR Paul E., "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey", *American Journal Community Psychology*, Vol.13, No. 6, 1985, pp. 693-713.
- ŞİMŞEK M. Şerif, *Yönetim Ve Organizasyon*, 12.b., Konya: Eğitim Akademi Yayınları, 2010.
- ŞİMŞEK M. Şerif, ÖGE Serdar, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4.b., Konya: Eğitim Akademi Yayınları, 2011.
- TURAN, Mehmet, PARSAK Gülşah, "Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma" *Adana: Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.20, No. 2, 2011, ss. 1-20.
- TÜZÜNER V. Lale. *İnsan Kaynaklar Yönetiminde Ölçme Ve Değerlendirme*, 10.b., İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- ÜÇÜNCÜ Kemal, "İş Tatmini ve Motivasyon." *Karadeniz Teknik Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi*. 2016. <http://aves.ktu.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=97&USER=4049> (11 25, 2018 tarihinde erişilmiştir).
- ÜNSAL Pınar, "İş Stresi Algısı ve Başaçıkmanda Bireysel Farklılıkların Rolü", *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, ed. Aşkın KESER, Gözde YILMAZ ve Senay YÜRÜR, 4.b., Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2018, 613-636



- VAROL Muharrem, *Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş: Etkili Yönetmel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine*, Ankara: Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, 1993.
- VIOLANTI John M., et al. "Effort–Reward Imbalance in Police Work: Associations With The Cortisol Awakening Response", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2018, pp. 513-522.
- VROOM Victor H, *Work And Motivatio*, New York: John Wiley and Sons, 1964.
- WEYERS Simone, PETER Richard, BOGGİLD Henrik, JEPPESE Hans Jeppe, ve SIEGRIST Johannes, "Psychosocial Work Stress is Associated With Poor Self-Rated Health in Danish Nurses: A Test of The Effort–Reward Imbalance Model", *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 2006, pp. 26-34.
- XU Weixian, ZHAO Yiming, GUO Lijun, GAO Wei, "Job Stress and Coronary Heart Disease: A Case-control Study using a Chinese Population" *Journal of Occupational Health*, 2009, pp. 107-113.
- YENİHAN, Bora, ÖNER Mert, ÇİFTYILDIZ Kemal, "İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2014, ss. 38-49.

## **EKLER**

### **EK-1**

#### **Kişisel Bilgi Formu**

Sayın Katılımcı,

Bu anket formuna vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen isminizi belirtmeyiniz. Vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtmaması oldukça önemlidir.

Katkılarınız ve soruları yanıtlamada göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

#### **1. Cinsiyetiniz:**

Kadın  Erkek

#### **2. Yaşınız:**

18-25  26-30  31-35  36-40  41-45  46-50  51-55  56 ve üzeri

#### **3. Medeni Durumunuz:**

Evli  Bekâr  Boşanmış / Dul

#### **4. Öğrenim Durumunuz:**

İlkokul  Ortaokul  Lise  Önlisans  Lisans  Yüksek Lisans  
 Doktora

#### **5. Toplam Çalışma Yılıınız:**

1-5  6-10  11-15  16-20  21 ve üzeri

#### **6. Ünvanınız:**

Üst Düzey Yönetici  Müdür  Yönetici  Uzman  
 Uzman yardımcısı  Saha Çalışanı

#### **7. Çalışma İli: .....**

## EK-2

### Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerde sizce en uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Aşırı iş yükü nedeniyle sürekli zaman baskısı altındayım.				
2. İşimi yaparken pek çok kez bölünür ve rahatsız olurum.				
3. Geçtiğimiz birkaç yıl içinde işimde benden beklenti gitgide arttı.				
4. Amirim veya aynı düzeydeki kişilerden hak ettiğim saygıyı görürüm.				
5. İşimde terfi olanaklarım zayıftır.				
6. İşimdeki konumumda arzu etmediğim bir değişiklik yaşadım veya yaşayacağımı tahmin ediyorum.				
7. İş güvencem zayıf (düşük).				
8. İşteki tüm çaba ve başarılarım dikkate alındığında, hak ettiğim saygı ve prestiji görüyorum.				
9. İşteki tüm çaba ve başarılarım dikkate alındığında, terfi olanaklarım uygun (makul)dur.				
10. İşteki tüm çaba ve başarılarım dikkate alındığında, ücretim/gelirim uygundur.				
11. İşteki zaman baskısından kolayca bunalırım.				
12. Sabah kalkar kalkmaz işle ilgili problemleri düşünmeye başlarım.				
13. Eve geldiğimde kolaylıkla rahatlayabiliyor ve işteki olayları unutabiliyorum.				
14. Yakın arkadaşlarım işim için aşırı fedakarlık yaptığımı söylerler.				
15. İşim nadiren beni rahat bırakır, yatağa gittiğimde bile kafamı meşgul eder.				
16. Bugün yapmam gereken bir şeyi ertelersem, gece uyumakta zorluk yaşarım.				

## EK-3

### İş Tatmini Ölçeği

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1 ) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6

33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

