

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ORGANİZASYON TARAFINDAN SAĞLANAN BARINMA
OLANAKLARININ YARATTIĞI TATMİNİN GENEL İŞ TATMİNİNE
KATKISI:
TÜR KARA KUVVETLERİ ÖRNEK OLAYI**

BEKİR ERHAN ÇAKMAK

ANKARA-2005

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ORGANİZASYON TARAFINDAN SAĞLANAN BARINMA
OLANAKLARININ YARATTIĞI TATMİNİN GENEL İŞ TATMİNİNE
KATKISI:
TÜRK KARA KUVVETLERİ ÖRNEK OLAYI**

BEKİR ERHAN ÇAKMAK


**DANIŐMAN
YRD. DOÇ. DR. NEJAT BASIM**

ANKARA-2005

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ DALINDA
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ORGANİZASYON TARAFINDAN SAĞLANAN BARINMA OLANAKLARININ
YARATTIĞI TATMİNİN GENEL İŞ TATMİNİNE KATKISI:
TÜRK KARA KUVVETLERİ ÖRNEK OLAYI

YÜKSEKLİSANS TEZİ
TEZ DANIŞMANI: YRD. DOÇ.DR. NEJAT BASIM


.....

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

DOÇ.DR. ABDULKADİR VAROĞLU

DOÇ.DR. ŞÜKRÜ ÖZEN.....

TEZ SINAV TARİHİ: 4 Temmuz 2005

TEŞEKKÜR

Tezimi hazırladığım süre içerisinde bana ayırdığı zaman, verdiği büyük destek ve konuya farklı bakış açıları ile bakmamı sağlayarak yol gösteren komutanım ve hocam Sayın Yrd.Doç.Dr. Nejat BASIM'a, Yüksek Lisans Programı süresince beni hep cesaretlendiren ve destekleyen komutanım ve hocam Sayın Doç.Dr. Kadir VAROĞLU'na, araştırma süresince zaman ayırarak desteğini benden esirgemeyen, araştırma sorularının oluşturulmasında ve istatistik analizlerinin yapılmasında yardımları olan komutanlarım Sayın P.Yb. Salih AKYÜREK ve Top.Bnb. Adnan BIÇAKSIZ'a, araştırma süresince bana yardımcı olan arkadaşlarım Top.Bnb. Ercan KAYA ve P.Bnb. Numan DAĞ'a, araştırmanın soru kağıtlarının dağıtılması, uygulanması ve toplanmasında emeği geçen tüm arkadaşlarıma, Yüksek Lisans Programı süresince kendilerine yeterince zaman ayıramadığım oğlum Doğa Barış ve beni her konuda destekleyen eşim Zerrin ÇAKMAK'a candan teşekkür ederim.

ÖZET

Bu araştırmada K.K.K.lığına mensup subay ve astsubayların genel iř tatmini ile barınma tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve her iki boyuttaki tatmin dūzeylerinin personelin kurumsal ve demografik ōzelliklerine gōre farklılaşmasının ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır. İř tatmini; subay ve astsubayların işlerine yōnelik olarak geliştirdikleri olumlu duygu ve dūřūnceleri ifade etmektedir. Araştırmada iř tatmini bağımlı değişken olarak alınmak suretiyle, literatūrin de incelenmesiyle, subay ve astsubayların iř tatminini etkilediği değerlendirilen faktōrler ele alınmış, ayrıca barınma tatmini iř tatmininin bir belirleyicisi olarak incelenirken, aynı zamanda kişisel ve kurumsal değerkenlerin barınma tatmini ōzerindeki etkileri de ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırma beş ana bōlōm ile giriş bōlōmünden oluşmaktadır. Çalışmanın giriş bōlōmünde çalışmanın amacı, kapsamı ve ōnemi ōzerinde durulmuştur. Araştırmanın birinci bōlōmünde iş tatmini kavramı ve tanımı, iş tatminine ilişkin yapılan araştırmalar ile İş Tatminine İlişkin Teorik Yaklaşımlar ele alınmıştır. İkinici bōlōm barınma kavramı, Kamu Konutları Kanunu, Kamu Konutları Yōnetmeliđi ve TSK. Konut Yōnergesi hakkında bilgi verilmek suretiyle kamu kesiminde ve Kara Kuvvetleri Komutanlığında konutlarla ilgili mevzuat hakkında bilgi içermektedir. Őōncō bōlōmde kuramsal ereve ve araştırmanın yōntemi ōzerinde durulmuş ve araştırma modeli, oluşturulan ōlekler ile bu ōleklerin geçerlik ve gōvenirlikleri, araştırma evreni ve ōrneklem, ōleđin uygulanma şekli, kullanılan istatistiki analiz yōntemleri gibi bilgiler yer almıştır. Dōrdōncō bōlōmde ise, Kara Kuvvetleri Komutanlığında gōrev yapan subay ve astsubayların iş ve barınma tatmin seviyelerini ortaya çıkaracak bulgular ve değerlendirmeler yer almaktadır. Beşinci ve son bōlōmde ise, verilerden elde edilen bulgular, ōnceki bōlōmlerde çizilen teorik ereve içerisinde ele alınarak araştırmada ulaşılan sonuçlar sunulmuş ve elde edilen sonuçların K.K.K.lığı açısından taşıdığı ōnem değerlendirilerek,

daha sonra yapılacak alıřmalar iin alt yapı oluřturacađı dűřűnűlen konularda tespit ve űneriler yer almıřtır.

Anahtar Kelimeler

İş Tatmini

Barınma

Barınma Tatmini

Motivasyon

İhtiyaç

SUMMARY

In this study, the relationship between the satisfaction of work and the satisfaction in accommodation, that the officers and the non-commissioned officers (NCOs) who work for the Turkish Land Forces Command (TLFC) have, has been examined and the differentiation in the both sides among the personnel due to the demographic and organizational characteristics has been tried to be put forward. The term "work satisfaction" expresses the positive feelings and thoughts that have been developed by the officers and the NCOs towards their work. In this study, the work satisfaction has been taken as the dependent variable; and the literature had been reviewed. The factors that are evaluated as having an impact on the work satisfaction of the officers and the NCOs have been handled while the satisfaction in housing has been taken as the determining element for the work satisfaction. At the same time, the effects of the individual and organizational variables on the satisfaction in housing has been tried to be pointed out.

This study consists of an introduction and five main chapters. The introduction gives the aim, the scope and the significance of the study. The first chapter deals with the concept of work satisfaction and its definition, the studies carried out on the work satisfaction and the Theoretical Approaches on Work Satisfaction. The second chapter includes some certain information about the body of current law in the public and at the TLFC by giving information on the concept of housing, The Public Law on Housing, The Regulations on Public Housing, and the Turkish Armed Forces (TAF) Directory for Housing. The third chapter emphasizes the theoretical framework and the methods of research, while referring to such information as the model of research, the constructed scales, the validity and the reliability of the these scales, the field of research, the samples, the way of application for the scale, and the statistical methods of analysis which are used. The fourth chapter includes the findings and evaluations which would be helpful in finding out the levels of work satisfaction and the satisfaction in

housing for the officers and the NCOs who work at TLFC. The fifth and the final chapter presents the conclusions that are reached through the data and the findings which are analysed in scope of the theoretical framework given in the precedent chapters. The significance of these conclusions for TLFC has been evaluated and some suggestions are made in the areas which are thought to construct an infrastructure for the future studies.

Key Words

Job Satisfaction

Accomodation

Satisfaction in housing

Motivation

Need

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	I
ÖZET	II
SUMMARY	IV
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
TABLolar LİSTESİ	XII
GİRİŞ	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
Araştırmanın Kapsamı	4
Araştırmanın Kısıtları	4
1. İŞ TATMİNİ VE TEMEL KAVRAMLAR	6
1.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı	6
1.2. İş Tatmininin Önemi	9
1.3. İş Tatmini ve Moral	10
1.4. İş Tatmini ile İlgili Araştırmalar	11
1.5. İş Tatmini ile İlgili Teorik Yaklaşımlar	13
1.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	14
1.5.2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi	17
1.5.3. Alderfer'in VİG Yaklaşımı	19
1.5.4. Vroom'un Beklenti Teorisi	21
1.5.5. Adams'ın Eşitlik Teorisi	23
1.5.6. Lawler'ın Kesit (Facet) Tatmin Modeli	24
1.5.7. Locke'un Değer Teorisi	25
1.5.8. Sosyal Öğrenme Teorisi	26
1.5.9. İş Özellikleri Teorisi	27
1.5.10. Sosyal Bilgi İşlem Süreci	28
1.6. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	29

1.6.1. Bireysel Faktörler.....	30
1.6.1.1. Yaş.....	30
1.6.1.2. Hizmet Süresi ve Rütbe.....	31
1.6.1.3. Medeni Durum.....	32
1.6.2. İşe İlişkin Faktörler.....	33
1.6.2.1. Zorlayıcı İş.....	34
1.6.2.2. Eşit Ödüller.....	35
1.6.2.3. Organizasyonel Destek.....	35
1.6.2.4. Destekleyici Çalışma Koşulları.....	37
1.6.2.5. Çalışma Arkadaşları.....	38
1.6.2.6. Ücret.....	39
1.6.2.7. Yükselme İmkanı (Terfi).....	40
1.6.2.8. İş Stresi.....	41
1.6.3. Çevresel Faktörler.....	42
1.6.3.1. Alternatif İş İmkanı.....	42
1.6.3.2. Sosyal ve Kültürel Etki.....	43
1.7. İş Tatmini Sonuçları.....	43
1.7.1. Tükenme.....	44
1.7.2. Devamsızlık.....	45
1.7.3. İşe Geç Gelme.....	46
1.7.4. Performans.....	46
1.7.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	47
1.7.6. İş Gücü Devri.....	48
2. BARINMA VE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	50
2.1. Barınma Kavramı ve Barınmanın İnsan İçin Önemi.....	50
2.2. Barınmanın Tarihsel Gelişimi.....	51
2.3. Türkiye’de Kamu Görevlilerine Konut Tahsisi Uygulamaları.....	53
2.4. Türk Silahlı Kuvvetleri’nde Konut Tahsis Esasları.....	55
2.5. Kara Kuvvetleri Komutanlığı Tahsis Sorumluluğunda Bulunan Kamu Konutlarından Personelin Faydalanma Oranları.....	56

3. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE YÖNTEMİ.....	57
3.1. Araştırma Modeli.....	57
3.2. Araştırma Soruları.....	58
3.3. Soru Kağıdı ve Ölçeklerin Oluşturulması.....	59
3.4. Demografik ve Kurumsal Değişkenler.....	60
3.5. Güvenilirlik ve Geçerlilik.....	61
3.6. İş Tatmini Ölçeği ve Bu Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirliği.....	61
3.7. Barınma Tatmini Ölçeği ve Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirliği.....	63
3.8. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	65
3.9. Verilerin Toplanması ve Kaydedilmesi.....	66
4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	67
4.1. İş Tatmini ve Barınma Tatmini Ölçeğindeki Eğilimler.....	72
4.2. Demografik ve Kurumsal Değişkenlerin Barınma Tatminine Etkisi.....	76
4.2.1. Medeni Durum ve Barınma Tatmini.....	76
4.2.2. Eş Çalışma Durumu ve Barınma Tatmini.....	78
4.2.3. Statü ve Barınma Tatmini.....	80
4.2.4. Lojmanda Oturma Durumu ve Barınma Tatmini.....	81
4.2.5. Ev Sahibi Olma Durumu ve Barınma Tatmini.....	83
4.2.6. Diğer Sürekli Değişkenler – Barınma Tatmini İlişkisi.....	85
4.3. Demografik ve Kurumsal Değişkenlerin İş Tatminine Etkisi.....	87
4.3.1. Medeni Durum ve İş Tatmini.....	87
4.3.2. Eş Çalışma Durumu ve İş Tatmini.....	88
4.3.3. Statü ve İş Tatmini.....	90
4.3.4. Lojmanda Oturma Durumu ve İş Tatmini.....	91
4.3.5. Ev Sahibi Olma Durumu ve İş Tatmini.....	93
4.3.6. Diğer Sürekli Değişkenler ve İş Tatmini İlişkisi.....	95
4.4. Barınma Tatmininin İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	97

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....99

KAYNAKÇA.....104

EKLER

EK-A: ARAŞTIRMADA UYGULANAN ANKET FORMU

KISALTMALAR

A.B.D.	:Amerika Birleşik Devletleri
Alb.	:Albay
Astsb.	:Astsubay
Astsb. Bşçvş.	:Astsubay Başçavuş
Astsb. Çvş.	:Astsubay Çavuş
Astsb. Kd. Bşçvş.	:Astsubay Kıdemli Başçavuş
Astsb. Kd. Çvş.	:Astsubay Kıdemli Çavuş
Astsb. Kd. Üçvş.	:Astsubay Kıdemli Üstçavuş
Astsb. Üçvş.	:Astsubay Üstçavuş
Bnb.	:Binbaşı
K.K.K.	:Kara Kuvvetleri Komutanlığı
Sb.	:Subay
Tğm.	:Teğmen
TSK	:Türk Silahlı Kuvvetleri
Ütğm.	:Üsteğmen
Yzb.	:Yüzbaşı
Yb.	:Yarbay

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Pramidi.....	15
Şekil-1.2: Hijyen-Güdüleyici İhtiyaçlar.....	17
Şekil-1.3: Alderfer'in VİG Teorisi.....	20
Şekil-3.1: Araştırma Modeli.....	57
Şekil-4.1: İş Tatmini Boyutu Histogramı.....	73
Şekil-4.2: Kurumsal Adanmışlık Boyutu Histogramı.....	74
Şekil-4.3: Genel Mesleki Tatmin Boyutu Histogramı.....	74
Şekil-4.4: Barınma İmkanları Yeterliliği Boyutu Histogramı.....	75
Şekil-4.5: Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin Boyutu Histogramı.....	75
Şekil-4.6: Barınma Genel Tatmin Boyutu Histogramı.....	76

TABLolar LİSTESİ

Tablo-3.1: İş Tatmini Boyutu Faktör Analizi Gruplaması ve Faktör Yükleri	62
Tablo-3.2: Barınma Tatmini Boyutu Faktör Analizi Gruplaması ve Faktör Yükleri	64
Tablo-4.1: Medeni Durum * Statü Çapraz Tablo	67
Tablo-4.2: Eş Çalışma Durumu* Statü Çapraz Tablo	67
Tablo-4.3: Sicil Ortalaması * Statü Çapraz Tablo	68
Tablo-4.4: Lojmanda Oturma Durumu * Statü Çapraz Tablo	69
Tablo-4.5: Ev Sahibi Olma * Statü Çapraz Tablo	69
Tablo-4.6: Aile Fert Sayısı * Statü Çapraz Tablo	70
Tablo-4.7: Rütbe * Medeni Durum Çapraz Tablo	71
Tablo-4.8: Ödül Puanı * Statü Çapraz Tablo	72
Tablo-4.9: İş ve Barınma Tatmini İstatistikleri	73
Tablo-4.10: Medeni Durum - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	77
Tablo-4.11: Medeni Durum - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu	78
Tablo-4.12: Eş Çalışma Durumu - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	78
Tablo-4.13: Eş Çalışma Durumu - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu	79
Tablo-4.14: Statü - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	80
Tablo-4.15: Statü - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu	81
Tablo-4.16: Lojmanda Oturma Durumu - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	82

Tablo-4.17: Lojmanda Oturma Durumu - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu.....	83
Tablo-4.18: Ev Sahibi Olma Durumu - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	83
Tablo-4.19: Ev Sahibi Olma Durumu - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu.....	84
Tablo-4.20: Barınma Tatmini Durumunun Diğer Sürekli Değişkenlerle İlişki (Korelasyon) Tablosu.....	86
Tablo-4.21: Medeni Durum - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	87
Tablo-4.22: Medeni Durum - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu.....	88
Tablo-4.23: Eş Çalışma Durumu - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	88
Tablo-4.24: Eş Çalışma Durumu - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu.....	89
Tablo-4.25: Statü - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	90
Tablo-4.26: Statü - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu.....	91
Tablo-4.27: Lojmanda Oturma Durumu - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	92
Tablo-4.28: Lojmanda Oturma Durumu - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu.....	93
Tablo-4.29: Ev Sahibi Olma Durumu - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	93
Tablo-4.30: Ev Sahibi Olma Durumu - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu.....	94
Tablo-4.31: İş Tatmini Durumunun Diğer Sürekli Değişkenlerle İlişki (Korelasyon) Tablosu.....	96
Tablo-4.32: Barınma Tatmini ve İş Tatmini Boyutları İlişki (Korelasyon) Tablosu.....	98

GİRİŞ

Üretim sisteminin en önemli girdilerinden olan insan üzerinde özellikle son 80 yıl boyunca önemli araştırmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. 1768'de James Watt'ın "Buhar makinesini" icat etmesiyle başlayan Endüstriyel Devrim, toplumların ekonomik, sosyal, siyasi ve hatta kültürel yapılarında köklü değişmelere yol açmış, üretimde, mal ve sermaye birikimi ile insana bakış açısında da büyük bir değişime neden olmuştur (Ekin, 1987: 11).

Bu gelişmeleri insan faktörünün etkili kullanımı ve verimlilik gayesine ulaşmak için teknikler geliştirilmesi yönünde ortaya çıkan araştırmalar ve Frederick W. Taylor önderliğindeki grubun gerçekleştirdiği, insan ögesinin yüksek verimlilik düzeyinin gerçekleştirilmesine katkısının uygun personel seçiminin yanında, önemli ölçüde eğitim ve parasal ödüllere arttırılabileceği sonucuna varılan araştırmalar takip etmiştir.

Ulusal Araştırma Konseyi (A.B.D.) ve Massachusetts Teknoloji Enstitüsünün işbirliğiyle 1923 yılında, Western Elektrik Şirketinin Chicago Hawthorne'daki işletmesinde fiziki çalışma koşullarının verimlilik üzerindeki etkilerini araştırmak üzere yapılan deneyler sonucunda, verimlilik üzerinde çalışma koşulları yanında başka etmenlerin de rolü bulunduğu anlaşılmıştır. Başka bir ifade ile insanların çalışma koşulları dışında onu etkileyen bazı gizli etmenlerin bulunabileceği kanısına varılmıştır (Kazmier, 1979: 362). Bunun üzerine Prof. Elton Mayo ve arkadaşları (F.J. Roethlisberger, T. North Whitehead) projeye katılmış, yapılan deneyler ve sonuçları Taylor'un varsayımlarını çelişmelere götürmüş ve insanların beşeri özelliklerinin önemini ortaya koyarak yaşadıkları toplumsal ilişkilerin etkisi altında kalabildikleri açıkça kanıtlanmıştır. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlar, yine işgörenlerin verimliliğini esas itibariyle sosyal faktörlerin etkilediğini

belirlemiştir (Koçel, 1984: 43). Çalışma neticesinde sosyal faktörlerin kişiler üzerindeki etkisinin fiziksel etmenlerin etkisinden çok daha fazla olabileceğinin kanıtlanması, işgörelere bakış açısında anlayış ve tutum değişikliğine neden olmuştur.

İnsan ilişkileri alanında önceden yapılmış araştırma ve çalışmaların doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan Davranış Bilimi Yaklaşımının öncelikli konularını, farklı ücret ödeme yöntemlerinin bireysel başarı üzerindeki etkisi, önderlik konusundaki farklı yaklaşımların ve farklı felsefelerin toplam örgütsel başarımlar üzerindeki etkisi, iş tasarımı ve bunun işgörel tatmini ve geliştirilmesi konusundaki ilişkisi, farklı değerlendirme sistemlerinin etkileri ve farklı örgüt iyileştirme stratejilerinin dinamikleri gibi genellikle insana yönelik araştırma konuları oluşturmuştur. Bu gelişmeler doğrultusunda 1950'lerin ortalarından itibaren işgörelin insancıl yönünü vurgulayan Argyris (1957), Maslow (1954), McGregor (1960) ve Herzberg'in (1966) çalışmaları görülmektedir. Özellikle McGregor'un Y Kuram'ında ifadesini bulan işgörelin niteliklerinden örgütün tümüyle yararlanamadığı, yönetimin işgörel güvenliğinde ve sorumluluk verdiğinde işgörelin yüksek bir motivasyon, bağlılık ve verimlilik göstereceği görüşü, insan ögesinin örgütün bir değeri olarak değerlendirilmesi anlayışını kuvvetlendirmiştir. Ayrıca Raymond Miles (1965), klasik personel yönetimi ve insan ilişkileri hareketinden farklılaşarak insanı, örgütün gelişme potansiyeli olan bir kaynağı olarak değerlendirmiştir (Selamoğlu, 1998: 578).

Bu gelişme ve araştırmalar sonucunda insan, örgüt yönetiminin stratejik bir ögesi durumuna gelmiştir. Günümüzde kuruluşlar personelini yetiştirmek için bir çok maliyete katlanmakta, maliyeti yüksek olan yetişmiş personeli kaybetmemek için iş tatminini etkileyen hususları belirleyerek bunların yüksek tutulması için çaba göstermektedir. Bu bağlamda, yapılan çalışmanın Silahlı Kuvvetler organizasyonunda iş tatmininin yükseltilmesi çabalarına ışık tutacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan subay ve astsubayların barınma tatmininin iş tatminleri üzerindeki ya da tatminsizlikleri hakkındaki eğilimlerini belirlemek ve karşılaştırmalı durum değerlendirmesini yapmaktır.

İş tatmini kavramı, işiyle ilgili bir çok faktörü değerlendirdikten sonra çalışanda işine yönelik olarak oluşan duygusal tepki ve davranışları ifade etmektedir. Bireyde oluşan tatmin kadar tatminsizlik de organizasyon için önem taşımaktadır. Tatminsizliğin nedeni bulunabilirse gerekli önlemler alınıp, müdahale stratejileri geliştirilebilecektir. Aksi taktirde bireyi rahatsız eden ve onun işinden duyduğu tatmini azaltan hususlar er ya da geç bireyi ve organizasyonu olumsuz yönde etkileyebilecek ve hatta bireyin örgütten ayrılma eğiliminin doğmasına neden olabilecektir.

Bu alanda Kara Kuvvetleri Komutanlığı kapsamında daha önce yapılan araştırmalarda iş tatmini, genel olarak ele alınmış ve barınma tatmininin genel iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya çıkaracak her hangi bir araştırma yapılmamıştır. Bu yönüyle araştırmanın Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan subay ve astsubayların barınma tatmin düzeylerini ortaya çıkaracak olması ve Kara Kuvvetleri personel politikasındaki çalışmalara ışık tutması açısından önem taşıyacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırmada, daha önce yapılan araştırmalar da dikkate alınarak iş tatminine yol açtığı belirtilen ve TSK açısından önemli olduğu değerlendirilen faktörler araştırmaya dahil edilmiştir. Bu kapsamda Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na mensup subay ve astsubayların yaş, kurumdaki fiili hizmet yılı, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, lojmanda oturma süresi, kurumdaki statü, garnizon değişikliği gerektiren atama sayısı, sicil puanı, ödül puanı, ailenin toplam geliri, sahip olunan mal varlığı, yurt dışında bulunma süresi, rütbe, lojmanda oturup oturmadığı, eşinin veya kendisinin evi olup olmadığı, birlikte oturduğu aile fert sayısı, kışlalarda barınmak zorunda kalınan süre gibi kuruma özgü ve demografik özelliklerin barınma tatmini (barınma hakkındaki düşünceleri)'ne ve iş tatminine etkisi ile oluşan barınma tatminlerinin iş tatmininin oluşumundaki yeri incelenmiştir.

Araştırmada, Ankara Garnizonu'nda görev yapan subay ve astsubayların askerlik hizmet safahatlarında daha önce diğer garnizonlarda da görev yapmış olmaları nedeniyle, diğer garnizonlarda bulunan kamu konutları ve kiralık konutlar hakkında belirli bir fikir sahibi oldukları kabul edilmiştir. Bu nedenle örneklemin Ankara Garnizonu'nda görev yapan subay ve astsubaylardan oluşturulması yeterli görülmüştür.

Araştırmanın Kısıtları

Yazında, dikkate aldığımız faktörlere benzer şekilde iş tatmini ile ilişkilendirilebilecek bir çok faktör mevcuttur. Bunun yanında araştırmamıza dahil etmediğimiz daha pek çok faktörle iş tatmini arasında ilişkiyi gösteren çalışmalar da mevcuttur. Fakat araştırmanın en ilgili görülen faktörlerle sınırlandırılması ihtiyacı, zaman ve maliyet esasları da dikkate alınmak

suretiyle, araştırmayı belirtilen çerçeve içerisinde yürütmek zorunluluğu yaratmıştır.

Araştırma, Ankara Garnizonu'nda görev yapan subay ve astsubayların askerlik hizmet safahatlarında kurumun rotasyon politikası (tayin) nedeniyle daha önce diğer garnizonlarda da görev yapmış olmaları ve diğer garnizonlarda bulunan kamu konutları ve kiralık konutlar hakkında belirli bir fikir sahibi oldukları kabul edilerek K.K.K.lığına mensup subay ve astsubaylardan Ankara Garnizonu'nda görevli personele uygulanan anketten elde edilen bulgulara dayandırılmıştır.

1. İŞ TATMİNİ VE TEMEL KAVRAMLAR

1.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

Sürekli gelişmekte olan dünyada, her dönemde, iş tatmini örgütlerde çalışanlar ve örgüt açısından ilgi odağı olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. İş, insan yaşamının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İş tatmini üzerine 1900'lü yılların başlarından itibaren araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde, yönetim bilimciler tarafından iş tatmininin kapsamını belirlemek için işgörenlerin davranışıyla ilgili bir dizi çalışma yapılmıştır. Yöneticiler işgörenleri güdülerken bu araştırmaların sonuçlarından faydalanmışlardır. İş tatmini, kişinin bireysel özelliklerinden dolayı farklılık gösterebildiği gibi, örgüt yönetiminin izlediği politikalar, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerde de etkilenmektedir. Birey, kişisel özellikleri nedeniyle yaşadığı çevrenin doğal, fizyolojik ve toplumsal kaynaklı etkileri ile zorlanırken ortaya çıkan olumsuzluklardan da etkilenmektedir. Bu yüzden, yazında çalışan insanın beden ve ruh sağlığını koruyarak, iş yerinin fizyolojik ve toplumsal kaynaklı zararlı etkilerini ortadan kaldırmak, önlemek, çalışan insanın bedensel, ruhsal özelliklerine göre iş alanlarını bulmak, işin insana, insanın işe uygun olmasının sağlanması özellikle vurgulanmaktadır (Köknel, 1988: 142-374).

İş tatmini konusunda birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı tanımlar yapılmış, herkes tarafından kabul gören evrensel ortak bir tanım ortaya konulamamıştır. İş tatmini konusunda yapılan tanımlardan araştırmacılar arasında en yaygın olarak kullanılan ve alıntı yapılan tanımlar olan Hoppock, Locke ve Vroom'un tanımları ile diğer tanımlar aşağıda verilmiştir.

1930'larda Hoppock "iş tatmini nedir?" sorusunu, kişinin "gerçekten işimde tatmin oluyorum" demesine sebep olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların karışımı olarak yanıtlamıştır. Locke'un 1970'lerde aynı soruya cevabı "kişinin işini ve deneyimlerini değerlendirmesinden sonuçlanan haz verici ve olumlu duygulardır" olmuştur. İş tatmini ve iş tutumlarını birbiri yerine (dönüşümlü olarak) kullanan Vroom ise iş tatminini "kişinin halihazırda işgal ettiği iş rolüne yönelik duygusal yönelimi" olarak tanımlamıştır (Green, 2000: 6).

İş tatmini, örgütte çalışan işgörelere iş ortamının sağladığı tatminin derecesidir (Varoğlu, 1992: 229).

İş tatmini, işgörelerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşin özellikleri ile işgörelerin istekleri birbirlerine uyduğunda iş tatmini gerçekleşir (Davis, 1988: 96-97).

İş tatmini, işgörelerin işlerine karşı duydukları duygusal tepkileri olup, işgörelerin işten beklentileri sonucu oluşur (Işıkkhan, 1996: 118).

Locke iş tatminini, işgörelenin işinden veya iş deneyiminden elde ettiği olumlu ve hoşça giden duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır. İş tatmini, işgörelerin işlerinde önemli olarak algıladıklarının işleri tarafından ne kadar iyi şekilde sağlanmasıyla sonuçlanan bir durumdur (Luthans, 1995: 126).

İş tatmini, bir işgörelenin işine karşı olan tutumu, düşüncesi ve hissidir (Vecchio 1991: 118; Gilmer, 1971: 252).

İş tatmini, işgörelerin işlerinin çeşitli yönlerine karşı gütmüş oldukları tutumların toplamıdır. Böylece işgörelenin işiyle ilgili genel tutumu olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği ortaya çıkar (Schultz ve Schultz, 1990: 271).

İş tatmini, işin kapsamı ve iş ortamına karşı işgörenin olumlu tutumlarının tümüdür (Şimşek, 1995: 92).

İş tatmini, işgörenin işinden ne elde etmek istediği ile gerçekten ne elde ettiğini algılaması arasındaki farkın derecesidir. Bu yüzden iş tatmini işte tecrübe edilen ile istenilen arasındaki farkın bir fonksiyonudur (Miner, 1992: 116).

İş tatmini, işgörenin işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işinin işgören açısından ne derecede anlamlı ve doyurucu olduğunu belirtir(Çarıkçı, 2001: 162).

İş tatmini, işgörenin işi ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin gereksinimleri ile uyumlu olmasıdır. Başka bir deyişle, işgörenin işi ya da iş yaşamının muhasebesi sonucu duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal tatmindir (Akçamete, 2001: 7).

İş tatmini, iş tutumundan farklıdır. İş tutumu, iş tatminine katkıda bulunabilir. Çünkü iş tatmini, işgörenin işiyle, iş faktörleriyle ve genel yaşamı ile ilgili birçok tutumlarının sonucu olarak genel bir tutumdur (Balcı, 1985: 8).

Tanımlar arasında farklılıklar olmasına rağmen, iş tatmininin işle ilgili fiziksellikten öte duygusal bir reaksiyon olduğu görüşü ortaktır. Bu yüzden iş tatmini veya tatminsizliği işgörenlerin işyerlerindeki işi yapma prosedürlerinden amirin tutumuna, yemek yeme yerinden çalıştığı iş yerinin farklı fiziksel özelliklerine kadar birçok konuyu içine alan faktörlere dayanır. Bu çalışmada iş tatmini, genel olarak çalışanın işini ve işinin bulunduğu çevreyi değerlendirmesi sonucunda, kişide oluşan olumlu ya da olumsuz duygular olarak tanımlanmıştır. Eğer değerlendirmeler sonucunda oluşturulan duygular olumlu ise tatmin, olumsuz ise tatminsizlik ortaya çıkacaktır. Araştırmanın içerisinde kullanılan "iş tatmini" kavramı hem tatmini hem de

tatminsizliği ifade etmektedir. Bu yüzden iş tatmini dendiği zaman sadece işe yönelik olumlu duygular değil, aynı zamanda tatminsizliği belirten olumsuz duygular da iş tatmini olarak ifade edilmiştir. Buna rağmen zaman zaman ikisi arasındaki farkı özellikle belirtmek için bizzat tatmin ve tatminsizlik kavramları ayrı ayrı ifadelendirilmiştir.

1.2. İş Tatmininin nemi

İnsanın iş yaşamı, hayatının önemli bir parçasını (yaklaşık üçte birini) oluşturmaktadır. İş kişinin toplumsal yaşamında temel ögedir. Bireyin işten beklentisi sadece alacağı ücret değildir. Birey kendi hayatı ve başkalarının hayatında, işine zihinsel ve fiziksel yetenekleriyle beraber zamanını katarak farklılıklar yaratmayı da ister. Bunu başarabildiği taktirde tatminli, aksi taktirde ise tatminsizdir. retken mutlu bir işgören, sadece işinde değil aynı zamanda yaşamında da tatmin duyar.

İş kişisel amaçları gerçekleştirmenin bir aracı olarak görülebilir. Eğer iş, kişinin beklentilerini karşılıyor ya da beklentilerinin üzerinde ise, birey çoğunlukla işine karşı olumlu duygular hisseder. Bu olumlu duygular da iş tatminini temsil eder.

Modern yönetimde örgüt performansının, sadece kar ve yapılan yatırımın getirisi olarak değil; insan boyutuyla da hesaplanması gerekmektedir. Tatminli işgörenlerin daha iyi fiziksel ve zihinsel duruma sahip olmaları nedeniyle örgütün sağlığı ve gelişimi açısından tatminli işgörenlere sahip olmaları daha da önem kazanmaktadır. Ayrıca iş tatmini bir örgütün kalifiye işgörenlerinin örgüte bağlılıklarını arttırıp işte tutulmalarında da önemli rol oynar (Vecchio, 1991: 118-119).

Örgüt içinde yapılacak İş tatmini araştırmaları, işgörenlerin iş hakkındaki tutumlarının geliştirilmesi, örgüt içi eğitim ihtiyaçlarının

belirlenmesi, örgütsel değişimin planlanması ve yönetimi ve örgüt içi iletişimin düzenlenmesi gibi konularla birlikte işle ilgili problemlerinin belirlenmesinde de büyük öneme sahiptir (Newstorm ve Davis, 1989: 196).

İş tatmini araştırmalarıyla, iş tatmininin birey, bireyin çevresi ve organizasyon hakkındaki olumlu ve olumsuz düşünceleri ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Devamsızlık, işgücü devri, verimlilik, performans gibi organizasyonu yakından ilgilendiren ve ekonomik olarak ciddi rakamlara ulaşan bu durumlar, organizasyonları ve araştırmacıları çalışanlarda iş tatmin ve tatminsizliğine yol açan etkenleri ortaya çıkarmaya yönelmektedir. Günümüzde organizasyonlar için ekonomik açıdan ciddi rakamlara erişen bu durumların önceden tespit edilerek gerekli tedbirlerin alınmasına katkıda bulunması, ayrıca toplumların çalışma yaşamının kalitesini artırma çabalarına katkısı düşünüldüğünde iş tatmini kavramının önemi ve güncelliği bir kez daha anlaşılmaktadır.

1.3. İş Tatmini ve Moral

İş tatmini ve moral kavramları sık sık birbirlerinin yerine telaffuz edilmektedir. Çalışmada bu iki kavramın açıklanmasının faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

İş tatmini ve moral arasındaki en belirgin fark, iş tatmini tek bir bireyin tutumlarını içerirken, moralin grup tarafından oluşturulmasıdır. Örneğin, organizasyondaki çalışanların toplam doyumunu moraldir. Grup içindeki bireyin, iş arkadaşlarından aldığı işle ilgili özellikleri gruba uymak için kendi tutumlarına yansıtması açısından grup morali önem taşımaktadır (Gilmer, 1971: 198).

İş tatmini morale katkıda bulunan bir unsurdur. Çünkü iş tatmini işgörenin işine, işiyle ilgili diğer faktörlere ve sosyal yaşamına yönelik sahip

bulunduğu çeşitli tutumların sonucudur. Moral ise, grup tarafından üretildiği için daha çok grup ürünüdür (Balci, 1985: 6).

Moral geleceğe yönelik bir grup olgusu iken, iş tatmini bugünü ve geçmişi yansıtan bireysel bir olgu olarak görölmektedir (Coşkuner, 2001: 79).

1.4. İş Tatmini ile İlgili Araştırmalar

İş tatmini ile ilgili yapılan bir çok araştırma, çalışanların işlerinden tatmin olmasına katkıda bulunan çeşitli faktörlerin varolduğunu göstermektedir. 1920'lerde ön plana çıkan konular; fiziki çalışma koşulları, işin fiziki düzenlemesi ve ücrettir. 1930'larda çalışma grubunun sosyal yönü ve çalışanlar ile yönetim arasındaki denetim ilişkisinin etkisini araştıran çalışmalarda, iş tatmininin insan ilişkileri yönü vurgulanmıştır. 1950'lerin sonu ve 1960'ların başındaki eğilim ise iş tatmini yaratan iş özelliklerinin incelenmesidir.

İş tatmininin öncüsü niteliğindeki bu araştırmalar, ilk zamanlardaki gibi çalışanların iş tatmininin sadece emeği karşılığında aldığı ücretle belirlenebileceği fikrini ilerleterek, çok sayıdaki değişkenin iş tatmininde etkin rol oynadığını göstermeleri bakımından önem arz etmektedir.

Bilimsel yönetimin kurucusu sayılan F. W. Taylor'un 1911 yılındaki çalışmalarının temel amacı, israf ve kayıplara yol açan etkenleri rasyonelleştirici önlemler almak suretiyle, bunları ortadan kaldırmak ve verimliliği artırmak olmuştur (Baransel, 1993: 119). Bu dönemde kişi tatmini ikinci planda tutularak işe uygun kişinin seçimi ve farklılaştırılmış ücret sistemi ile işletmede verimlilik artırılmaya çalışılmıştır. Roethlisberger ve Mayo'nun önderliğinde 1920'li yıllarda gerçekleştirilen diğer önemli bir çalışma, Western Elektrik Şirketinin Hawthorne tesislerinde yapılan Hawthorne Araştırmalarıdır. İşgörenlerin çalışma ortamında meydana gelen

fiziksel değişikliklerle bu değişikliklere gösterdikleri tepkiler arasında doğrudan doğruya bir ilişkinin mevcut olduğu varsayımıyla yola çıkılan bu araştırma sonucunda, işgörenin çalışma arkadaşları tarafından kabul görme ve takdir edilme ihtiyacının (sosyal ihtiyaçların), yönetimin sunduğu maddi ödüller kadar, hatta bazen bunlardan da önemli olduğu görülmüştür. Araştırma ayrıca işgörenlerin çevrelerindeki değişikliklere karşı gösterdikleri reaksiyonların, ancak işgörenlerin davranışı ve bu değişikliklerin kendileri için ifade ettiği anlam ile açıklanabileceğini göstermiştir (Baransel, 1993: 256-257). Hawthorne araştırmaları sonrasında iş tatmininin içerdiği çok sayıdaki faktörlere yönelik kapsamlı araştırmalar yapılmıştır.

1935 yılında Hoppock, yaşamdaki diğer tatminlerden iş tatmini ayırmanın mümkün olmadığı ileri sürmüştür. Sağlığın, toplumdaki sosyal statünün, aile ilişkilerinin ve çok sayıdaki diğer faktörlerin “iş tatmini”nin belirlenmesinde işin kendisi kadar önemli olduğunu belirtmiştir

Bu araştırmalar, işgörenin iş tatmininin sadece emeği karşılığında aldığı ücretle sağlanabileceği fikrini ilerleterek, çok sayıda değişkenin iş tatmini sağlanmasında etkin rol oynadığını göstermesi açısından yazında önemli bir yer tutarak yapılan araştırmaların öncüsü olma niteliğini taşımıştır.

Price ve Mueller tarafından yapılan çalışmada, iş tatmininin işgücü devrine; ücret, dağılım adaleti, terfi imkanı, işin rutinliği, özerklik, iletişim ve bütünleşmenin de iş tatminine yol açıp açmadığı sorgulanmıştır. Price ve Mueller'in modelinde eksik gördükleri rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yükü, amir desteği, iş özellikleri, iş imkanı ve kişilik özelliklerini araştırmalarına dahil eden Agho ve çalışma arkadaşları, olumlu (pozitif) kişiliğe sahip olanlarda iş tatmini ve kişilik özelliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin diğer faktörlerle iş tatmini arasındaki ilişkiden daha yüksek bir korelasyona sahip olduğunu göstermişlerdir (Agho ve diğerleri; 46).

Benzer bir çalışmada da Ellickson ve Logsdon belediye çalışanlarının iş tatminini belirleyen faktörlerin terfi imkanı, ücret, eğitim, iş yükü, nezaret, performans değerlendirmeleri, görev yapılan departmandan duyulan gurur ve çalışanın işteki statüsü olarak belirlemiştir (Mark ve Ellickson, 2001: 3).

Konuyla ilgili yazında bu çalışmalardan başka çok sayıda değişik faktörlerle iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmalar da mevcuttur, örneğin, askeri yaşamın çeşitli yönlerinden duyulan tatmin ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin sorgulandığı Helmick ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada, askeri yaşama ait 37 faktörden duyulan tatminden en öncelikli öneme sahip olanlar iş güvenliği, sağlık hizmetleri, terfi imkanı, askeri değerler ve yaşam tarzı, işten alınan haz, eğitim ve profesyonel gelişim imkanı, eşlerle birlikte yer değiştirme imkanlarıdır. Araştırmada kullanılan değişkenlerde öne çıkan husus, çalışanları tatmin eden şeylerin daha çok maddi olmayan faktörlerden oluştuğudur. Aynı çalışmada kuvvet (kara, hava, deniz, deniz piyade, sahil güvenlik) bazında yapılan değerlendirmede de tatmin yaratan faktörlerin her kuvvet içerisinde öncelik sırasında küçük değişiklikler olmakla birlikte, benzer faktörlerden oluştuğu bulunmuştur (Helmick ve diğerleri, 2002: 335-336). Görüldüğü gibi iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmininin sebep olduğu faktörler konusunda yapılmış bir çok araştırma mevcuttur. Bu kısıtlı bölümde bu araştırmaların tümünden bahsetmek mümkün olmamakla birlikte yapılan araştırmaların işgörende iş tatmini veya tatminsizliği oluşmasında çok farklı etkenlerin söz konusu olduğu vurgulanabilir.

1.5. İş Tatmini ile İlgili Teorik Yaklaşımlar

İş tatminini açıklamak için kullanılan teorilerin birçoğu, özellikle iş tatmini için geliştirilmiş teoriler olmayıp, daha çok örgütlerde motivasyonu etkileyen ve motivasyon sürecini açıklamaya çalışan teorilerdir. Fakat, bu teoriler iş tatminini açıklamada da önemli ipuçları ve katkılar sağlamaktadır.

Yazında iş tatmini ile ilgili üç teorik çerçeve tanımlanmıştır. Bunlardan ilki, içerik teorileridir. Bu teoriler bireyden kaynaklanan faktörler olan içsel faktörleri benimser. İkinci çerçeve, iş tatminini bireyin dışından kaynaklanan faktörler olan süreç teorilerine dayandırır. Üçüncü teori ise, bireyin içinde bulunduğu sosyal ve bilişsel yapı teorileridir.

Bu konudaki teoriler genellikle, sanayileşmiş toplumlarda, yapılan işlerin otomasyona kayması sonucunda işgörenlerin yaptıkları işi sıkıcı bulmaları ve iş tatminlerinin düşmesi nedeniyle yöneticilerin, işgörenlerin iş tatmin düzeylerini anlamak ve onları tekrar motive ederek tatminlerini artırmak ve dolayısıyla verimi artırmak ihtiyacından doğmuştur.

Bu nedenle her bir teori, işgörenlerin iş tatmin düzeylerini anlamaya çalışmak için yöneticilerin göz önüne alması gereken faktörleri incelemekte; diğer bir deyişle, teoriler iş tatmin düzeyini yükseltmek için yöneticilerin karşılaştıkları önemli durumları açıklamaktadır(George ve Jones, 1996: 73).

Konuyla ilgili teorik yaklaşımların çok olması nedeniyle çalışmada hepsine değinmek mümkün görülmemektedir. Bu nedenle, yazında en çok kabul gören iş tatmini ve motivasyon ile ilgili kuramlar üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

1.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

A.H.Maslow, iş tatminini kişinin ihtiyaçlarının tatmini olarak tanımlamış ve bu ihtiyaçları beşli hiyerarşi düzeninde açıklamıştır. Maslow ihtiyaçları, "temel / alt düzey" (primary / lower order) ve "ikincil / üst düzey" (secondary / higher order) ihtiyaçlar olmak üzere ikiye ayırır (Newstorm ve Davis, 1988: 122-123).

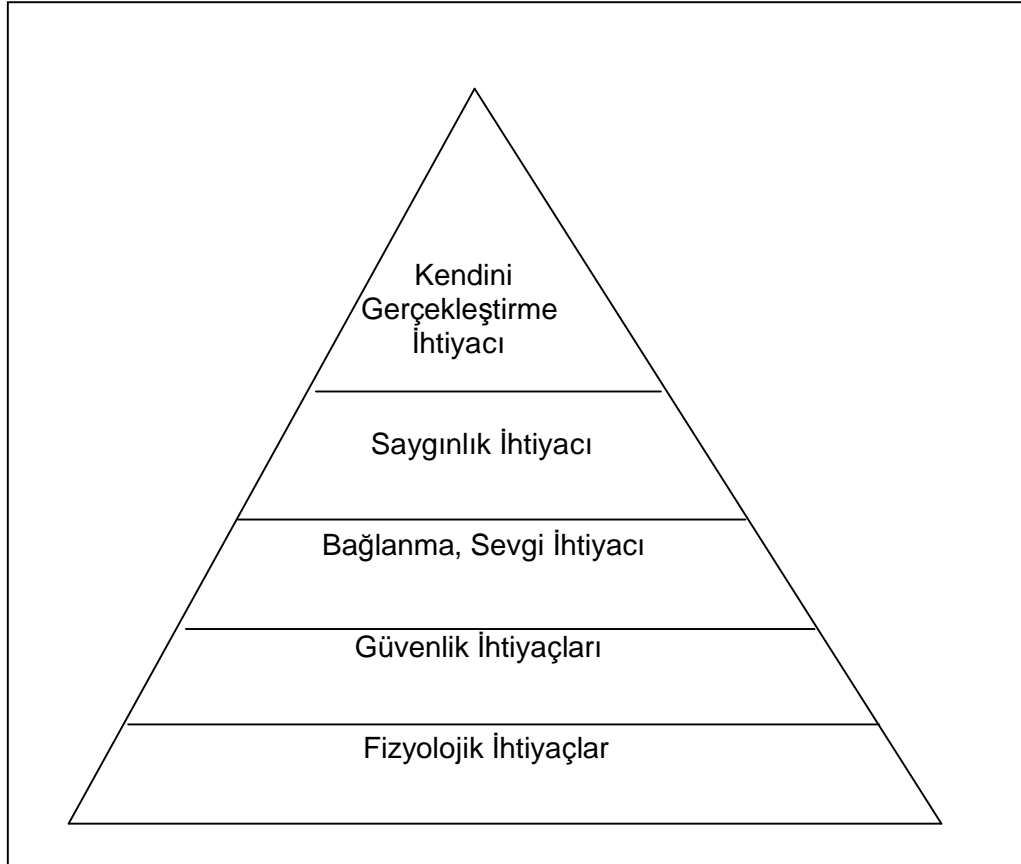
Maslow'un teorisi üç temel varsayım üzerine kurulmuştur. Buna göre (Ivancevich ve diğeri, 1977: 104);

-İnsanlar davranışlarını etkileyen şeyleri isterler. Tatmine ulaşmamış ihtiyaçlar davranışı etkiler, tatmine ulaşmış olanlar güdüleyici olamazlar,

-Kişilerin ihtiyaçları temel ihtiyaçlardan karmaşık ihtiyaçlara kadar bir hiyerarşik düzen içinde sıralanmıştır,

-Kişiler, alt basamaktaki ihtiyaçlar giderildikten sonra bir üst basamaktaki ihtiyaç düzeyine ulaşırlar.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini oluşturan piramit şekil 1.1'de gösterilmiştir.



Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Pramidi

Şekil 1.1.'de de görüldüğü gibi bir alt ihtiyaç tatmin edildiğinde müteakip ihtiyaç baskın hale gelir, ihtiyaçlar hiyerarşisinde kişi alttan üste doğru hareket eder. Maslow'un teorisi, "hiçbir ihtiyaç tamamen tatmin edilemez, tamamen tatmin edilmiş bir ihtiyaç ise kişiyi artık güdülemez" demektir. Bu bağlamda iş tatmini yaratan faktörlerin sürekli olarak gözden geçirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır.

Temel ihtiyaçlar, **fizyolojik ihtiyaçlar** (yeme, içme, barınma, uyuma) ve **güvenlik ihtiyaçları** (tehlikelerden korunma, sosyal güvenlik gibi) olmak üzere ikiye ayrılır. Barınmayı fizyolojik ihtiyaçlar arasına sokmak mümkündür. İkincil ihtiyaçlar ise **sosyal ihtiyaçlar** (ait olma, kabul görme, sevme, sevilme), **saygı ihtiyaçları** (kişinin kendisine saygısı, statü, şöhret, dikkat çekme) ve **kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını** (yaratma, başarma, buluşlar yapma) kapsar.

Temel ihtiyaçlar ve ikincil ihtiyaçlar arasındaki farklılık; yüksek düzeydeki ihtiyaçların içsel olarak, düşük düzeydeki ihtiyaçların dışsal olarak (maaş, toplu sözleşme ve kıdem aracılığıyla) tatmin edilmesidir (Özkalp ve Kırel, 1996: 246-248). Yani yüksek düzeydeki ihtiyaçlar işin manevi yönünü oluştururken, düşük düzeydeki ihtiyaçlar maddi yönü oluştururlar. Ayrıca iktisadi şartlardaki değişikliklerin çalışanların davranışlarını etkilemesi bakımından da iki düzey arasında bir farklılık vardır. Piyasada iş imkanlarının bol ve ücretlerin yüksek olarak saptandığı devrelerde, sosyal ve saygı ihtiyaçları önem kazanırken; işsizliğin arttığı dönemlerde, işi kaybetme tehlikesi nedeniyle işçiler sürekli ve düzenli ücret veren işyerlerini tercih edecek, dolayısıyla alt düzey ihtiyaçlar önem kazanacaktır (Özkalp ve Kırel, 1996: 500). Bu bağlamda Maslow'un teorisi, motivasyonun ihtiyaçların tatmin edilmesiyle gerçekleşeceğini ve tatminin de bu ihtiyaçların karşılanması suretiyle oluşacağını vurgulamaktadır.

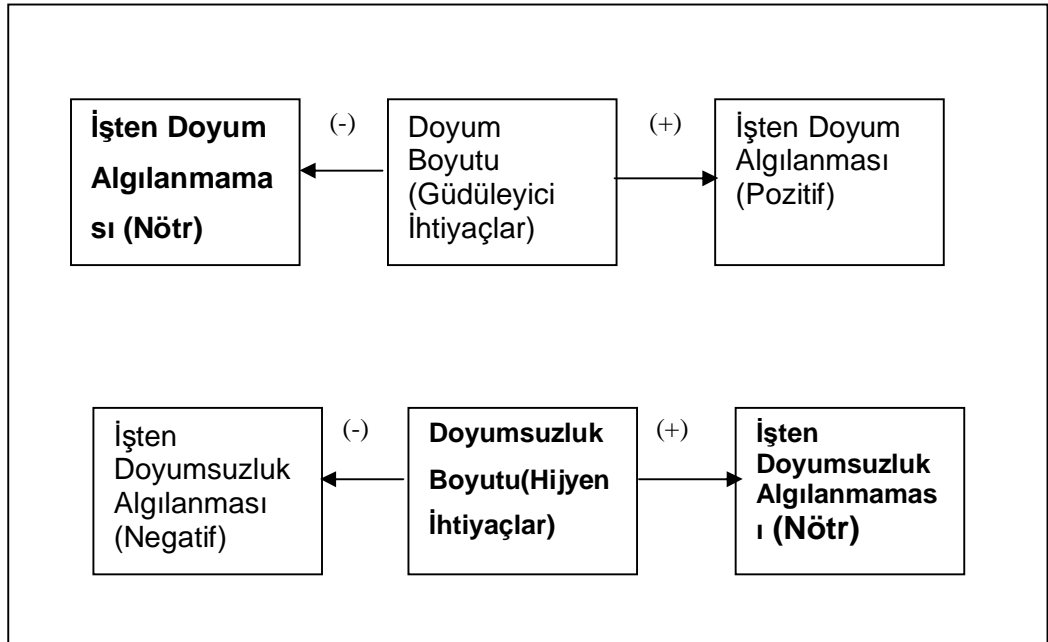
1.5.2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi

Herzberg 200 civarındaki muhasebeci ve mühendis üzerinde yaptığı çalışma sonucunda iş tatmini ile ilgili kuramını ortaya çıkarmıştır. Herzberg, yaptığı araştırmada iş tatmininin tatmin ya da tatminsizlik olmak üzere ikili özelliğine ilişkin iki faktör kuramını ortaya koymuştur (Balci, 1985: 36-37, Ergenç, 1982: 312). Herzberg bu teoride Maslow'un ihtiyaçlar teorisinde olduğu gibi güdülemeye neden olan faktörleri belirlemeyi hedeflemiştir.

Herzberg, güdüleyici ihtiyaçlar, hijyen ihtiyaçları ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin aşağıdaki gibi olabileceğini açıklamaktadır (George ve Jones, 1996: 76):

--Güdüleyici ihtiyaçlar karşılandığında işgörenler tatmin algılayacaklar, karşılanmadığında ise tatminsizlik algılanmayacaktır (nötr),

--Hijyen ihtiyaçları karşılandığında işgörenlerde tatminsizlik algılanmayacak (nötr), karşılanmadığında ise işgörenlerde tatminsizlik algılanacaktır. Şekil 1.2.'de boyutlar görülmektedir (George ve Jones, 1996: 76).



Şekil 1.2. Hijyen-Güdüleyici İhtiyaçlar

Herzberg'e göre şekil 1.2'de de görüldüğü gibi doyum boyutu (güdüleyici ihtiyaçlar) ve doyumsuzluk boyutu (hijyen ihtiyaçlar) olmak üzere iki boyut bulunmakta doyum boyutunda doyum algılanması bireyi pozitif, doyumsuzluk algılanması ise nötr olarak etkilemektedir. Hijyen ihtiyaçları boyutunda ise işten doyumsuzluk algılanmaması bireyde nötr tatmin yaratırken doyumsuzluk algılanması negatif etki yaratmaktadır.

Herzberg ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, işgörenlerin işlerine ilişkin değerlendirmeler yapılması istenmiş ve işyerlerinde iş tatminlerini arttıran ve azaltan olaylar, bunların oluş sıklığı ve ne kadar devam ettiği ile ilgili sorular sorularak, iş tatminine ve tatminsizliğine yol açan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Herzberg bu çalışmada tatminsizliğe sebep olan faktörleri "**hijyen faktörler**", tatmine sebep olan faktörleri ise "**güdüleyiciler**" olarak adlandırmış, iş tatminine "başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme" faktörlerinin, iş tatminsizliğine ise "işletme politikaları ve yönetim, gözetim (nezaret), ücret, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşulları" faktörlerinin yol açtığı sonucuna varmıştır.

Ayrıca çalışmada işgörenlerin, işten memnun olmalarının nedenleri olarak; işin kendisi ile ilgili etmenler, kariyer geliştirme imkanları ve takdir edilme olduğu tespit edilmiştir. İşten memnun olmamalarının da işin kendisiyle değil, işe ilişkin çevresel koşullardan kaynaklandığı tespit edilmiştir (Özdayı, 1990: 52).

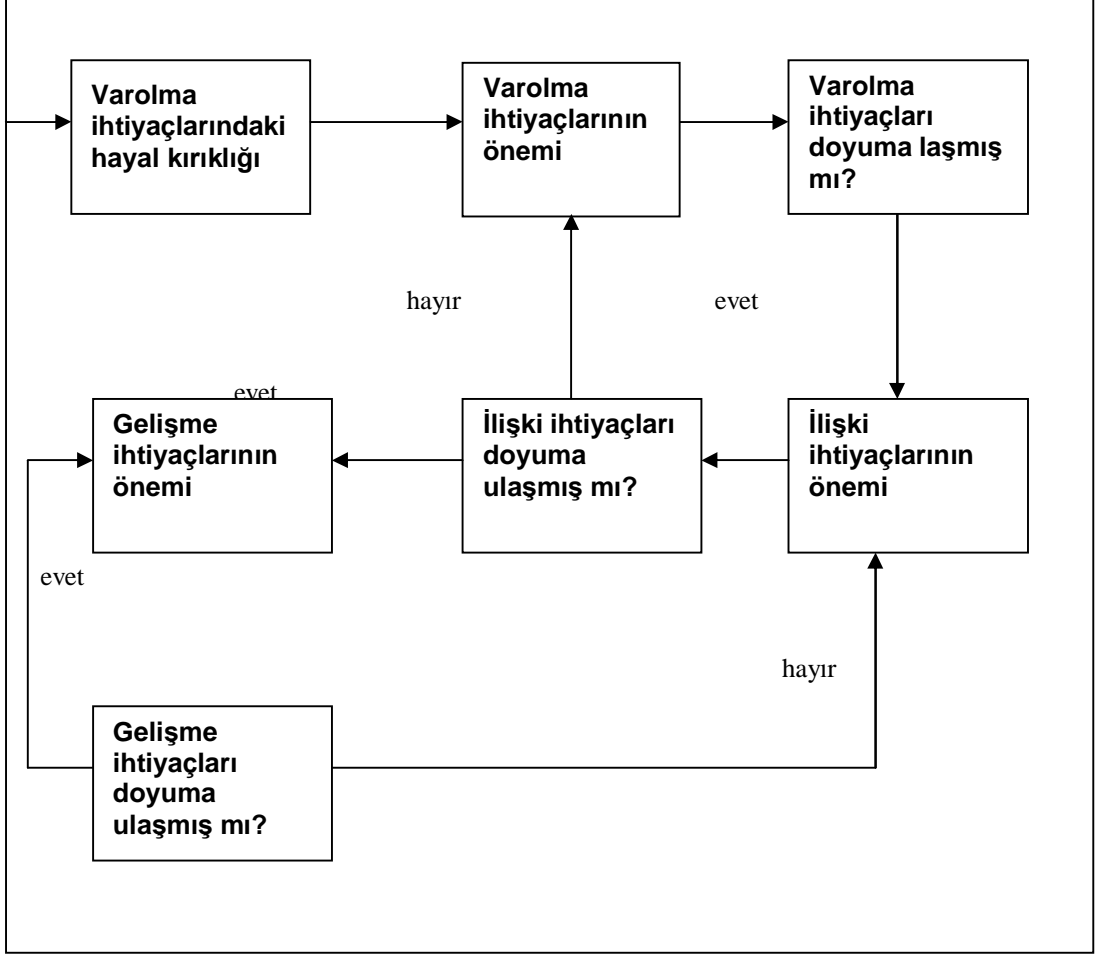
Herzberg ve arkadaşları, yaptıkları bu araştırmada iş tatminini sağlayan tüm öğelerin %81'ini güdüleyicilerin, iş tatminsizliğine neden olan tüm öğelerin %69'unu da koruyucu öğelerin oluşturduğunu tespit etmiştir (Herzberg, 1968: 58)

Sonuç olarak; Herzberg'in teorisi, tatmine ve tatminsizliğe sebep olan faktörlerin birbirinden farklı faktörler olduklarını, dolayısıyla ikisinin birbirinin

tersi olmadığını (iş tatmininin karşıtı iş tatminsizliği değil, iş tatmininin olmamasıdır) belirtmektedir (Herzberg, 1966: 71-77).

1.5.3. Alderfer'in VİG Yaklaşımı

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzer bir şekilde bireylerin ihtiyaçlarını üç ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, "varolma ihtiyacı" (existence need), "ilişki kurma ihtiyacı" (relatedness need) ve "gelişme ihtiyacı"dır (growth need) (Aamodt, 1990; 385). Alderfer'in teorisinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin tersine, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasında öncelik yoktur. Kabul edilen, hareketin her iki yönde olabileceği gibi, üç ihtiyacın hepsinin aynı anda bireyi etkileyebileceğidir. Bu ihtiyaçların tatmin edilme öncelikleri yoktur. Bu yaklaşımda; **Varolma ihtiyacı** her türlü maddi ve fizyolojik ihtiyaçları içerir (açlık, susuzluk, ücret, yan ödemeler ve çalışma koşulları). Varolma ihtiyacının temel özelliği, kaynaklar sınırlı olduğunda bir kişinin kazancının diğerinin kaybını oluşturmasıdır. **İlişki kurma ihtiyacı** diğer kişilerle (aile üyeleri, üstler, iş arkadaşları, astlar, arkadaşlar ve düşmanlar) olan ilişkiyi kapsar. Bu ihtiyacın temel özelliği, tatminin paylaşım sürecine bağlı olmasıdır, ilişki kurma ve varolma ihtiyaçları arasındaki en önemli fark, varolma ihtiyacında tatmin sınırlı kaynağın hepsine ya da çoğuna sahip olduğunda ortaya çıkarken, ilişki kurma ihtiyacının tatmininde sınırlı kaynak her iki tarafı da benzer yönde etkiler. Yani ilişki yürümüyorsa her iki taraf da zarar görür. **Gelişme ihtiyacı**, kişiyi yaratıcı ya da üretken olmaya iter. Gelişme ihtiyacının tatmini kişinin bütün yeteneklerini kullanmasını ve ilave yetenekler geliştirmesini gerektiren sorunlarla sağlanır. Kişi gelişme ihtiyacının tatminiyle bütünlük hissi yaşar (Solmuş, 2000: 19, 65-73). VİG teorisi şekil 1.3.'te gösterilmiştir (Güney, 2001: 229):



Şekil 1.3. Alderfer'in VİG Teorisi

Şekil 1.3'te görüldüğü gibi VİG teorisine göre işgören önce varolma ihtiyaçlarını karşılamak isteyecek bu ihtiyacın doyurulmasından sonra ise ilişki ihtiyaçlarının doyurulmasına çalışacaktır. Bu ihtiyacın doyurulmasından sonra ise gelişme ihtiyaçlarının doyurulmasına yönelecektir. VİG yaklaşımı üç temel önermeye dayanmaktadır (Alderfer, 1972: 9-12):

-Gereksinimlerin tatmini: Her düzeydeki ihtiyaçlar ne kadar az doyurulursa, o kadar fazla oranda istenir hale gelir.

-İsteğin şiddeti: Alt düzeydeki ihtiyaçlar ne kadar çok tatmin edilirse, üst düzey ihtiyaçların tatmini isteği o kadar artar.

-İhtiyaçların engellenmesi: Üst düzey ihtiyaçlar ne kadar az tatmin edilirse, alt düzey ihtiyaçlar o kadar istenir hale gelir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzer bir özellik gösteren teorinin en önemli özelliği, ihtiyaçların tatmininin sınırlı kaynaklara göre değişim arz etmesi ve kişinin tatmin olgusunun belirli bir düzen içerisinde gerçekleşmediğini belirtmesidir. Fakat temel ihtiyaçları temsil eden varolma ihtiyacının tatmini diğerlerine göre daha ön plandadır.

1.5.4. Vroom'un Beklenti Teorisi

Maslow ve Herzberg'in kuramları, insanların davranışlarını beklentileri yönünde oluşturacağı yönündedir. Oysa Vroom tarafından ortaya sürülen beklenti teorisinde, insanların, bir davranış sonucunda ihtiyaçlarının giderileceği konusunda bir beklentisinin bulunması gerektiği varsayılmıştır. Vroom'un beklenti teorisi insanların sadece ihtiyaçları tarafından yönlendirilmediklerini, aynı zamanda ne yapıp yapmayacakları hakkındaki kararlarının da davranışları üzerinde etkili olduğunu, kişilerin görevlerini icra etmek ve ödül elde etmek için algısal yeteneklerine dayalı olarak işe ilişkin kararlar aldıklarını belirtir. Vroom bu karar sürecini açıklamak için üç değişkenli bir eşitlik oluşturmuştur. Bunlar, "beklenti" (expectancy), araçsallık" (instrumentality) ve "çekicilik" (valence) tir.

Beklenti teorisine göre kişinin yaptığı iş sonucunda beklentisi ne kadar yüksekse, işi yapmaya yönelik motivasyonu da o kadar yüksek olacaktır. İnsan, gerçekten arzu ettiği ödüller için gerekli çabayı gösterdiğinde, başarılı olacağına inanırsa bunu gerçekleştirebilir(Orhan, 1997: 81).

Bu teoride; beklenti, belirli bir gayretin belirli bir ödülle ödüllendirileceği inancıdır. Araçsallık, ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için birinci düzeydeki iş sonuçlarının kullanımınıdır. Birinci ve ikinci düzeydeki iş sonuçlarıyla ilgili olmakla birlikte birinci kademe sonuçların ikinci kademe

sonuçlara ulaştıracadı konusunda kişinin sahip olduğu sűbjektif olasılığı ifade eder.

Çekicilik, işgörenin başarısı sonucunda belirli bir ödölü isteme derecesi veya bu ödölü arzulamasıdır. Çekicilikte önemli olan nokta işgörenin ödölü istemesi ve arzulamasıdır. Ödölün varlığı veya yokluğu birey için önemsiz ise çekicilik te sıfır olacaktır. Ödüle ulaşmak tercih edilmez ise çekicilik negatiftir.

Eğer bir işgören belirli düzeyde gayretin belirli bir performans (iş başarımı) ile sonuçlanacağına inanıyorsa (beklenti) ve bu performansın da belirli bir birinci kademe ödöl ile karşılanacağını düşünüyorsa (beklenti) ve aynı zamanda işgören bu belirli birinci kademe ödölü bazı ikinci derece sonuçlar için gerekli görüyorsa (araçsallık) ve işgören hem birinci hem de ikinci derece ödülleri arzu ediyorsa (çekicilik), bu işgören tatmin olacaktır(Koçel, 2001: 521).

Bu teoriye göre motivasyonu şu şekilde formüle edebiliriz :

$$\text{Motivasyon} = \text{Beklenti} \times \text{Araçsallık} \times \text{Çekicilik}$$

Beklenti teorisi, işgörenin işinde güdülenmesi için üç kavramın da sıfırdan farklı olması gerektiğini ifade eder. Işgören ilk başta işi başarmak için beklentiye sahip olmalıdır. Işi başarmasının sonucunda belli bir iş sonucuyla ödüle ulaşacağını bilmelidir. Ulaşacağı ödölün de işgörenin gözünde bir çekiciliği olması gerekmektedir. Bu nedenle, sunulacak ödüllerin ne oranda çekici olması gerektiği örgüt tarafından iyi tespit edilmelidir. Vroom, ödülleri içsel ve dışsal ödüller olarak ikiye ayırmaktadır.

İçsel ödüller; kısaca, bireyin yaptığı işte elde ettiği başarıdan sağladığı tatmini ifade ederken dışsal ödüller, bireyin belirli bir başarı seviyesini aştığında,

üstleri, amirleri tarafından verilen terfi, maaş zammı, ikramiye verilmesi ve çevresi tarafından takdir edilmesini kapsamaktadır(Orhan, 1997: 81).

1.5.5. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisine göre işgören, kendi sarfettiği gayret ile elde ettiği sonucu aynı işyerindeki diğer işgörenlerin sarfettikleri gayret ve elde ettikleri çıktı ile karşılaştırır. Eşitlik teorisi işgörenin sadece ödüllerle ilgilenmediğini ortaya koyduğu çaba ile diğer çalışanların ortaya koydukları çaba sonucunda aldıkları çıktıyı karşılaştırdıklarını ortaya koymaktadır. Bu karşılaştırmada eşit olmayan durumlar işgörenlerin tatminsizlik algılamalarına neden olup, eşitliği sağlamak için güdülenmektedir. Oranlar eşit olduğunda ise, işgören iş tatmini sağlayarak bu oranın muhafazası için güdülenecektir. İşgörenler çıktılarının artmasını isterlerse daha çok çaba harcayarak girdilerini artırmak için güdüleneceklerdir. Adams eşitsizlik halinde duyacağı rahatsızlık nedeniyle, eşitsizliği ortadan kaldırmak için işgörenin şunlara başvuracağını ileri sürmektedir (Güney, 2001: 235).

-İşgören girdilerini değiştirir (çabasını azaltabilir),

-İşgören kendi çıktılarını değiştirmeye çalışır (ücret artışı isteyebilir),

-İşgören diğer kişinin çıktı veya ödülleri değiştirmeye çalışır (daha çok iş yaptırabilir),

-İşgören kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirebilir,

-İşgören savunma mekanizmaları geliştirebilir (eşitsizliğin geçici olduğunu düşünebilir),

-İşgören, eşitsizlik durumundan uzaklaşır (iş bırakabilir veya devamsızlık yapabilir).

Eşitlik teorisinin iş tatmini için önemli anlamı vardır. Bu teoriye göre eşitsizlik tatminsizlik yaratır (Johns, 1983: 109-110). Teori bu yönüyle çalışanların iş tatminini sağlamada karşılaştırma yapılabilecek kişilerle girdi ve çıktı oranlarında adaletin sağlanması gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Aksi takdirde, karşılaştırma sonucunda oluşacak her türlü farklılaşma kişide memnuniyetsizliğe yol açacaktır.

1.5.6. Lawler'ın Kesit (Facet) Tatmin Modeli

Lawler'ın teorisine göre işgören işten algıladığı tatmini, elde edilmesi gerektiğini düşündüğü çıktı ile gerçekten elde ettiği çıktıyı karşılaştırarak belirler. İş faktörlerinden (ücret, işin kendisi gibi) elde edilen tatminin belirlenmesinde bütün faktörlerde aynı psikolojik süreçlerin işlediğini kabul eder ve kişinin alması gerektiğini düşündüğü (a) ile gerçekte ne elde ettiği algısı (b) arasındaki farkı gösterir (Lawler, 1973: 74-76).

Kişinin elde ettiği miktara ilişkin algısı ve elde etmesi gerektiği miktara ilişkin algısı arasında eşitlik varsa ($a=b$), kişi tatmin olacaktır. Eğer kişinin elde ettiği miktara ilişkin algısı, alması gerektiği miktara ilişkin algısından düşükse ($a>b$) tatminsizlik oluşacaktır. Bu durumun tersi mevcutsa ($a<b$), kişi suçluluk ve rahatsızlık hissedecektir. Bu yüzden her faktörden elde edilen tatmin, bu faktörün gerçekte ne kadarının elde edildiği ve kişinin ne kadar alması gerektiği konusundaki düşüncesi arasındaki farkla belirlenir. Burada kişinin elde etmesi gereken çıktı, işgörenin işine getirdiği beceri, eğitim, deneyim gibi kişisel girdiler ile sorumluluk, zorluk gibi iş özellikleri ve diğerlerinin algılanan girdileri ve çıktıları tarafından belirlenir. Elde edilen çıktı ise, işgörenin elde ettiği çıktıları ile diğer işgörenlerin elde ettikleri çıktıları tarafından belirlenir. Bu diğerleri, işgörenlerin kendilerini karşılaştırdıkları ve işyerinde aynı işi yapan kişilerdir (Saal ve Knight, 1988: 306-307).

Model ayrıca, kişilerin çıktılarının ne olması gerektiğine yönelik algılarının, diğer kişilerin girdi ve çıktılarıyla karşılaştırılmasından da etkilendiğini belirtir. Modelin bu yönü doğrudan "eşitlik teorisi"nden alınmış

ve kişilerin kendi çıktılarının ne olması gerektiğini belirlemek için başkalarının girdi ve çıktılarına baktıkları vurgulanmıştır.

1.5.7. Locke'un Değer Teorisi

Locke değer teorisinde, iş tatmininin işin çalışanlara sağladığı ücret, çalışma koşulları ve terfi olanakları gibi iş çıktılarının çalışanların elde etmeyi arzuladığı çıktıları karşılayabildiği ölçüde gerçekleşebileceğini söylemektedir. İş işgörene ücret, çalışma koşulları, terfi fırsatları sağlar. İşin sağladıkları ile işgörenin önem veya değer verdikleri uyuyorsa iş tatmini algılanır. Çalışanlar değer verdikleri çıktıları ne kadar çok elde ederlerse o kadar fazla tatmin olacak, ne kadar az elde ederlerse o kadar az tatmin olacaklardır. Değer teorisi yöneticiye işgörenlerin işlerinden hangi iş sonuçlarını değerli gördüklerini belirlemeye yöneltir. Eğer mümkün olursa da sonuçların düzeyini de bu değerlerle uyumlu hale getirmeye çalışır. Locke'un yaklaşımı, ne olduğuna bakmaksızın çalışanların değer verdikleri her türlü çıktıyı modele dahil eder. Çalışanın tatmini, istediği ile elde ettiği arasındaki farka göre artar ya da azalır. Fark büyükse, kişiler daha az tatmin olurlar. Teoriye göre işin kesitlerine ilişkin olarak elde edilen miktar ile kişinin işin bu kesitine verdiği önem etkileşerek, çalışanın kesitten duyduğu tatmini belirler. Nitekim, R. W. Rice ve arkadaşları yapmış oldukları çalışma sonucunda, çalışanların iş kesitinden elde ettikleri miktar ile kesite yönelik olarak duydukları tatminleri arasındaki ilişkiyi, bu kesite yüksek derecede önem verenlerde daha az önem verenlere göre, daha güçlü olduğunu bulmuşlardır (Rice ve diğerleri, 1991: 31).

Bu modelde farklı işgörenler farklı değerlere sahip olacakları için bunu başarmak çok zor olacaktır. Değer teorisine göre işgören için işle ilgili faktör ne kadar önemli ise onun tatmini üzerinde o kadar fazla etkiye sahip olur. İhtiyaç teorileri bütün işgörenlerin tatmininin az sayıdaki temel ihtiyaçların karşılanmasına dayandığını ileri sürer. Ama değer teorisinde

işgören değerleri durumu başka bir boyut katmaktadır. Ücret, işin sosyal kolaylıkları, çalışma koşulları gibi sonuçlar iki işgören için aynı olsa da, bu sonuçlar ihtiyaçların giderilmesini eşit düzeyde sağlasa da, işgörenlerin tatmini değerlerin farklılaşmasıyla farklı olmaktadır. Buna göre değerli görülen sonuçlar, değerli olarak görülmeyen sonuçlara göre iş tatmini üzerinde daha fazla etkiye sahip olur (Saal ve Knight, 1988: 304-306).

Teorinin uygulamaya dönük anlamı, iş tatmini sağlamak için işin değiştirilmesi gereken yönlerine dikkat çekmesidir. Teori özellikle, bu yönlerin herkes için aynı olmayacağını belirterek ve değerleri vurgulayarak, iş tatmininin birçok faktörden elde edilebileceğini öne sürer. Bu yüzden, çalışanları tatmin etmenin etkili bir yolu, onların ne istediklerini ortaya çıkarmak ve mümkün olduğu ölçüde bunları temin etmektir (Greenberg ve Baron; 1966: 184-185).

Teori bu yönüyle, özellikle de çalışan sayısının çok olduğu organizasyonlarda işgören tatmininin gerçekleştirilmesinin güç bir iş olduğunu vurgular. Çünkü sayı arttıkça kişilerin değer verdikleri şeyler de farklılaşacaktır. Dolayısıyla bunların hepsinin tatmini de zorlaşacaktır.

1.5.8. Sosyal Öğrenme Teorisi

İş tatmininin sosyal öğrenme yaklaşımları Lawler'in unsur modeline benzer özellikler gösterir. Bu teori, girdileri ve çıktıları karşılaştırılması yerine işgörenlerin davranış ve tutumlarının diğer işgörelere göre belirlendiğini ileri sürer. İşgören uygun davranış ve tutumları başarılı olan diğer işgöreleri gözleyerek onları bilgi kaynakları olarak algılar ve kendisinde bu davranışları sergiler. Benzer işleri yapan güçlü çalışma arkadaşları gözlenerek uygun modeller olarak algılanır ve örgüt, iş ve işin belirli unsurları hakkında çıkarsamalar yapılır. İş tutumlarının sosyal öğrenilmesinde kişisel ve durumsal faktörler önemli rol oynar. İş değerlerinin modellenmesi

yöneticilerin davranışları tarafından etkilenir (Saal ve Knight, 1988: 310; Furnham, 1997: 304).

1.5.9. İş Özellikleri Teorisi

Bu teori, mesleklere özgü iş özelliklerini neler olduğunu belirleyerek bu özelliklerin nasıl birleşip değişik meslekleri oluşturduğunu ve bunların bireyin motivasyonunu, tatmin ve performansını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışan bir kuramdır (Özkalp ve Kırel; 1996: 260). Buna yönelik geliştirilmiş bir çok teori vardır. Fakat, bunların en yaygın ve kabul görmüş olanı J. Richard Hackman ve Greg R. Oldham tarafından geliştirilen teoridir.

Hackman ve Oldham'ın teorisindeki model, işin beş temel özelliği üzerinde durur ve bu iş özelliklerini işgörenler ile işgörenlerin yaptıkları işlerin sonuçlarıyla ilişkilendirerek açıklamaya çalışır. Bu temel özellikler;

Beceri çeşitliliği: Bireyin işini yaparken gösterdiği beceri çeşitliliği.

İşle özdeşleşme: İşin bütününe veya parçasını oluşturan işleri yapma derecesi.

İşin önemi: İşin, başkalarının işleri ya da yaşamları üzerindeki etkisi.

Özerklik: İşin çalışana sağladığı program yapma ve icra etme imkanı.

Geri bildirim: İşin çalışanın performansına ilişkin doğrudan ve açık bilgiler sağlamasıdır.

İlk üç özellik olan beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme ve işin önemi bireyin yaptığı işe anlam kazandırır. İşgören işinden ve sonuçlarından sorumluluk duyabilmesi için işin bağımsız çalışmaya imkan sağlaması gerekir. Bunun yanında iş bireye geri besleme sağlıyorsa işgören işinde ne derece etkili olduğunu ve ne derece etkili olabileceğini de görür. Bu üç durum arttığı ölçüde işgörenin işinden duyduğu motivasyon, başarı ve tatmin duygusu artmaktadır.

Modele göre, iş özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkide çalışanların işlerinden elde etmeyi arzuladıkları gelişim tatminini ya da ihtiyaçlarının tatminini ifade eden, gelişim ihtiyacının şiddeti aracı rolündedir.

İşgörenlerin iş özellikleriyle gelişim ihtiyaçları uyuşursa yüksek performans ve iş tatmini elde etme imkanı doğar. Ayrıca işgücü devri ve devamsızlıklarda azalmalar meydana gelir. Kısaca bu teoride, bir işin çalışanlarda iş tatmini yaratabilmesi için, adı geçen beş boyutu içermesi gerekmektedir. Ayrıca, çalışmada kişisel gelişime yönelik bir ihtiyacın varlığının olmasının da ayrı bir önemi vardır.

1.5.10. Sosyal Bilgi İşlem Süreci

Sosyal bilgi işlem süreci teorisi, Salancik ve Pfeffer tarafından geliştirilmiş, iş tutumlarının gelişimini belirlemeye çalışmanın yanında, daha çok iş algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmıştır. Teoriye göre sosyal bilgi, iş tatmini ve işte kalma niyeti gibi işgören tutumlarının oluşumuna kaynak teşkil eder ve bir kere oluşturulduktan sonra da bu tutumların tutarlılığını artırır (Salancik ve Pfeffer; 1985: 224-235).

Bu teoriye göre sosyal bilgi; çalışanın yorumları, gözlemleri ve işle ilgili olduğunu düşündüğü fikirleridir. Bunlar iş arkadaşları, üst ve amirler, müşteriler gibi doğrudan işle ilişkili kişilerden alınabileceği gibi aile üyeleri, arkadaşlar gibi işletme dışından kişilerden de sağlanabilir. Bu kaynaklardan elde edilen sosyal bilgi işgörelere iş yerinde sadece nelerin önemli olduğunu değil, aynı zamanda bunların görelî önemi hakkında da fikir verir. Çeşitli kaynaklardan elde ettiği bilgileri değerlendirmesi sonucunda çalışan, iş tatminine neden olan faktörleri zihninde oluşturur.

Bu görüşü en sert eleştirenlerden biri olan Hulin'e göre, kişiler sorulana kadar iş tatmini hakkında çok az bir duyguya sahiptirler. Sosyal bilgi

işlem sürecinin aksine, iş tatminini oluşturan faktörler hazırda bulunmaz, daha çok belirli bir uyarımın etkisiyle şekillenir ve zihinde oluşturulan tatmin kavramına göre, oluşturulan fikri destekleyici veriler aranır (Pinder, 1998: 249-250). Hulin, sosyal tutumların ve duyguların bazı olayların bunları harekete geçirmesine kadar gizli kaldığını ve farkına varılmadığını savunur. Harekete geçiren olay (tutum araştırması vs.) gizli tutumu oluşturan olay kadar ifade edilen ve yaşanan sonucu etkileyebilir. Eğer sorulursa, cevaplayıcı kendisinden beklediği için bir cevap verir ve daha sonra çevresinde cevabını doğrulayacak verileri araştırır (Pinder, 1998: 249-250).

1.6. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

En yaygın iş tatmin ölçümü olan iş tanım endeksi kişinin tatminini işinin beş belirli unsuruna göre ölçer. Bunlar; ücret, terfi, işin kendisi, ve çalışma arkadaşlarıdır. İşgören sahip olduğu işle ilgili bazı yönlerden tatminli veya tatminsiz olabilir. Bu ise kişiden kişiye değişebilir. Kaynaklar işgörenlerin çoğu için işin zorluğu, işin kişiye sağladığı fayda, ihtiyaç duyulan fiziksel becerilerin derecesi, çalışma ortamında oluşan koşullar, örgütten elde edilen ödüller (ücretin düzeyi), çalışma arkadaşları olarak sayılabilir. Bu duruma göre iş tatmini, bireyin iş deneyiminin bir sonucu olarak görülür. Bu yüzden yüksek düzeydeki tatminsizlikler, yöneticilere çalışma koşulları, örgütün ödül yapısı, rol çatışması ile ilgili problemlerin varlığına işaret edebilir (Hellriegel ve diğerleri, 1992: 90).

İş tatminini etkileyen faktörleri ortaya çıkararak anlamının örgütler için iki nedeni vardır. Birincisi, örgütsel açıdan bakıldığında iş tatmini birçok iş davranışını etkiler. Bunlar işe geç gelme, devamsızlık, ve işgören devridir. Bu davranışlar örgütün hayatta kalmasını etkileyen ciddi sonuçlar doğurur. İkincisi ise iş tatminini sebeplerini ve doğasını anlama, işgören için önemli bir iş sonucudur. Bu anlamda iş tatmini bireysel düzeydeki önemli bir çıkarımdır. Bu yüzden iş tatminini etkileyen faktörler örgütler tarafından

anlamaya çalışılmalıdır. Çünkü tatmin bireylerce öneme sahip bir sistem çıktısı olup, diğer grup ve örgütsel düzey çıktıları etkileyen bir faktördür (Terence ve James, 1987: 137). İşgörenlerin iş tatminindeki değişiklikler, bireysel özellikler ve iş ortamının etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Bu yüzden iş tatmini çalışmalarında sadece bireysel farklılıklar değil; aynı zamanda iş ortamının çeşitli yönleri de dikkate alınmalıdır.

1.6.1. Bireysel Faktörler

İş tatminini etkileyen kişisel özellikler yaş, cinsiyet, beceri kullanımı, eğitim seviyesi, mesleki düzey, kişilik, iş deneyimi ve zekadır. Bu faktörler çeşitli işgören grupları arasındaki iş tatminini tahmin etmede kullanılabilir (Schultz ve Schultz, 1990: 277).

Araştırmada yer alan bireysel faktörler kişinin demografik özelliklerinin yanında, kişinin yaptığı işine ait bireysel özelliklerini de (hizmet yılı, medeni durumu, sicil puanı, ödül puanı vb.) kapsamaktadır. Bu tür değişkenler iş tatminine doğrudan sebep olmaktan çok, bağımlı değişken üzerinde dikkate alınan faktöre bağlı olarak farklılıklar oluşmasına neden olan değişkenlerdir.

1.6.1.1. Yaş

Demografik özelliklerden en çok iş tatmini ile ilişkisi olan özellik yaştır. yazında yaş ve iş tatmini arasında karmaşık bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Herzberg, iş tatmini yazınının kapsamlı bir taramasından sonra ilişkinin U şeklinde olduğuna karar vermiştir. Başlangıçta genç çalışanlarda tatmin yüksektir, sonra orta yaşlarda düşer ve en düşük düzeye iner, daha sonra ise, yaşlanan bireyde iş tatmini tekrar artış gösterir. Yaşlı işgörenler genç işgörelere göre daha düşük beklentilere sahip olup, iş durumuna daha fazla uyum sağlamaktadırlar. Kariyerleriyle birlikte daha iyi iş veya daha fazla arzu edilen konumlara gelmektedirler. Clark ve arkadaşlarının

yapmış olduğu çalışma bu tür bir ilişkinin varlığını doğrulamaktadır (Clark ve diğerleri, 1996: 57).

Yaşla birlikte iş tatmininin de artmasının iki nedeni vardır. Bunlardan ilki ödül, ücret artışı gibi daha iyiye doğru giden imkanların bireyin daha çok tatmin almasını sağlamasıdır. Diğer i se insanlar yaşlandıkça beklentilerini daha gerçekçi olarak belirleyerek işlerine uyum sağlayabilmekte ve bu nedenle yaşlandıkça daha mutlu olabilmektedirler (Spector, 1997: 26).

Bir diğer görüşe göre, yaşla birlikte iş tatmini de doğru orantılı olarak artmaktadır. Yapılan bir çok araştırmada en düşük iş tatmini genç işgörenlerde görülmüştür. Bunun nedeni genç iş görenlerin ilk işlerinde yeterli zorluk ve yetki bulamamasıdır. Yaş ve deneyim arttıkça bireyin kendine artan güveni, yeterlilik ve sorumluluk daha üst düzeylere çıkmakta, bu i se bireyde tatmin düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, yaşlı işgörenler elde ettikleri tecrübe ve diğer beceriler nedeniyle genç işgörenlere nazaran daha iyi işlere sahiptirler. Yapılan araştırmalarda daha yaşlı işgörenlerin daha fazla iş ahengi, daha yüksek ücret ve daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını göstermektedir (Schults ve Schultz, 1990: 277).

1.6.1.2. Hizmet Süresi ve Rütbe

Bir işgörenin organizasyona katılışından itibaren geçirdiği zamanın uzunluğu o organizasyondaki hizmet süresini ifade eder. Yapılan araştırmalar, hizmet süresinin de iş tatminiyle yakın ilişkili olduğunu doğrulamıştır. Organizasyonda hizmet süresi daha az olan işgörenler hizmet süresi daha fazla olan işgörenlere nazaran daha tatminli bulunmuşlardır (Vecchio, 1991: 121). Organizasyona yeni katılan işgörenler işlerinden daha tatminli olma eğilimindedirler. Bireyin bu durumu, gelişen beceri ve yeteneklerin işte kullanılmasını gerektirmesi ve işin yeni olması nedeniyle çekici olması şeklinde açıklanabilir. Elde edilen tatmin, organizasyonda

geçen süre içerisinde işgören ilerleme ve gelişme sağlamadıkça düşmektedir. İş tatminiyle hizmet süresi arasındaki ilişki yaşla ilişkiyle paralellik göstermektedir (Schultz ve Schultz, 1990: 279).

Hizmet süresi ve rütbe değişkenleri arasındaki ilişki K.K.K.lığı mensubu subay ve astsubaylar için düşünüldüğünde; ortalama 23 yaşında *teğmen* rütbesiyle mezun olan bir subayın, yaşı ve hizmet yılı ilerledikçe rütbesi de ilerleyecektir (rütbe ve terfi ilerlemeleri durdurulmadıkça). Ulaşılan her rütbede alınacak görevler ve sorumluluklar değişiklik arz edecektir. Bu durum da beklenti ve değerlerin karşılanma oranında farklılıklar oluşmasına sebep olabilecektir. Aynı şekilde bunu astsubaylar içinde söylemek mümkündür. Astsubaylarda da yaş ilerledikçe rütbe artışı gerçekleşecek ve alınan rütbeler ile birlikte yapılan işte sorumluluk ve yetkilerde nispeten subaylara göre daha az olsa da değişimler meydana gelecektir.

1.6.1.3. Medeni Durum

İş ve aile, bireyin yaşantısında en çok yer kaplayan iki unsuru temsil etmektedir. Birey olarak erkekler ve kadınlar, aile ve ekonomik sorumlulukları paylaşarak yaşamlarını sürdürmektedir. Günümüzde kadınlar daha fazla iş hayatında yer alarak, ailesine ekonomik yönden katkıda bulunmakta ve kendilerini ayrı bir kariyer çizgisi izleyerek iş hayatında kabul ettirme mücadelesi vermektedirler. Kadınların eski aile yapısındaki rolünün dışına çıkarak, iş yaşamında boy göstermesi, ailevi sorumlulukların paylaşımını kaçınılmaz kılmaktadır.

Eşlerin bu rollerinden memnuniyetleri ya da memnuniyetsizlikleri, doğrudan iş tatmini ve barınma tatminini etkilemekten çok iş ve aile arasında oluşması muhtemel bir çatışmaya yol açacaktır. İş tatmininde etkili olan faktör evli ya da bekar olmaktan ziyade, roller arasında uyumsuzluktan meydana

gelen çatışma faktörüken; barınmada ise evli ve bekar olma durumu tatmini etkileyebilecektir.

K.K.K.ıgında görevli subay ve astsubayların evli olmak ya da çocuk sahibi olmak gibi faktörlerin doğrudan iş tatmini üzerinde etkili olabileceği düşünölmemekte, ancak organizasyonun sağladığı barınma imkanlarının yeterliliği konusunda yani bir anlamda barınma tatmini üzerinde etkisinin olacağı düşünölmektedir. Ayrıca askerlik mesleğinin özelliği gereği belli süreler dahilinde gerçekleşen tayinler veya görevlendirmeler nedeniyle, personelin atama gördüğü veya görevlendirildiği garnizonda belirli süre barınmak zorunda kaldığı orduvleri veya birlik misafirhanelerinin yeterliliği ve yetersizliğinin de bu tatminin veya tatminsizliğin oluşmasına etki edeceği düşünölmektedir.

1.6.2. İşe İlişkin Faktörler

İşin özelliklerinin de iş tatmini konusunda incelenmesi bir zorunluluktur. Bu konuda iş tatminine yol açtığı değerlendirilen çok sayıda faktörden söz etmek mümkündür. İşin temel özelliklerinden bazılarını sıralamak gerekirse; örgüt politikası ve denetimi, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvenliği, maaş, çalışma koşulları, statü, kişisel yaşama işin etkisi, başarı, tanınma, ilerleme, sorumluluk, gelişim fırsatları ve işin kendisinden söz edebiliriz. İşgörenler, istenilenlerin ve hedeflerin açıkça belirtilmiş olduğu işlerde çalışmayı tercih ederler. Bu nedenle iş tatminini etkileyen en büyük faktörlerden birinin işin kendisi olduğunu söylemek mümkündür. Bireyin işteki rolünün açık ve belirli olması işgörenin görev ve sorumluluklarını anlayarak tatminin artmasını sağlar.

Kişinin icra ettiği görevin yapısı (ilgi çekici veya sıkıcı olması), kişinin etkileşimde bulunduğu insanlar (astlar, denkler, üstler), kişinin çalıştığı çevre (gürültü düzeyi, ısı, hava kirliliği), örgütün kişiye yönelik uygulamaları

(çalışma saatleri, iş güvenliği, ücretlerin adil ve uygun olması) gibi faktörler işgörenin tatmini üzerinde etkili olmaktadır (George ve Jones, 1996: 71-72).

Bu çalışmada benimsenen yaklaşıma göre, iş tatmini açısından TSK'da incelenmesi önem arz eden faktörler aşağıdaki sınırlar dahilinde ele alınmıştır.

1.6.2.1. Zorlayıcı İş

Beceri ve yetenekleri kullanma fırsatı sağlayan, görev çeşitliliği fazla olan, serbestlik ve geribildirim sağlayan işler işgörenler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Çok kolay olan işler işgörenler için sıkıcılık, çok fazla zor olanlar ise başarısızlık ve düşük kırıklığı yaratabilir. Orta zorlukta olanlar ise, işgörenler üzerinde memnuniyet ve tatmin sağlanmasına neden olurlar (Robbins, 1998: 152; Hellriegel ve diğerleri, 1992: 92).

Zorlayıcı iş başlığı altına iş tatminiyle ilişkili olan birçok faktör yerleştirilebilir. Zorlayıcı iş, çeşitlilik, yaratıcılık, amaçların zorluğu ve kişinin kendi yeteneklerini kullanması bunlardan birkaçıdır. İnsanlar kendilerinin de bir şeyler kattığı işten daha çok tatmin algırlarlar. Bunun tersi ise işin sıkıcılığıdır ve bu durum nihayetinde yüksek tatminsizlik, işgören devri veya devamsızlığına yol açar (Terence ve James, 1987: 140). Bazı işler çok fazla zor olabilir ve bu da başarısızlık hissi ve düşük tatmine neden olabilir. Bazı işgörenler tekrarlayıcı, zor olmayan ve az şey talep eden işleri tercih ederler (Johns, 1983: 111). İşin eğlenceli ve anlamlı olması tatmini artırır. İşin çeşitli ve birbirinden farklı beceriler gerektirmesi, işgörenin işi bütünüyle üstlenmiş olması, işin diğer insanlar üzerinde etkisinin fazla olması, işgörenin işiyle ilgili kararlar vermesi ve işle ilgili geribildirim alabilmesi ise iş tatmininin artmasına yol açar.

1.6.2.2. Eşit Ödüller

İş tatmini, işteki tecrübe edilen ödüllerin bir sonucudur. Ödül bu anlamda geniş ve değişken bir terimdir. Bu yüzden işgörenin tatmini, ödüllendirildikçe artmaktadır. Ama gereksinimlere yönlendirilen ödüller tatmini artırmada etkili değildir. Eğer bir işgören işinde en iyi imkanlara sahipken iş tatmini düşükse, iş imkanlarını daha fazla iyileştirmek bu kişinin tatminini artırmaz (Reitz, 1987: 213).

Organizasyon içerisinde eşitlik algısı yaratan ve performans için doğru geribildirim sağlayan ödüller tatmin sağlayıcıdır (Hellriegel ve diğerleri, 1992: 92).

1.6.2.3. Organizasyonel Destek

Organizasyonel destek, işgörenlerin harcadıkları emek ve zamanlarına karşılık organizasyon tarafından kendilerine gösterilen saygı, destek ve yardımları ifade eder. İşgörenler organizasyonun kişileştirilmesi çerçevesinde kendilerine gösterilen olumlu ya da olumsuz davranışları organizasyonun kendilerine yönelttiği bir davranış olarak görürler.

Sosyal mübadele teorisine göre çalışanlara organizasyonca sağlanan destek, organizasyonun kontrolü dışındaki zorunluluklardan ziyade organizasyonun kendi arzu ve isteklerine dayanıyorsa, işgörenlerce bunlara verilen önem daha fazla olacaktır. Bu tür gönüllü yardımlar işgörence kendilerine gerçekten değer verildiğinin ve saygı duyulduğunun bir göstergesi olarak kabul edilir. Böylece, organizasyonel ödüller ile ücret, terfi, iş zenginleştirme ve organizasyon politikalarında etkiye sahip olma gibi uygun iş koşulları eğer işgörence sendikal faaliyetler ve hükümetin sağlık ve güvenlik düzenlemeleri gibi zorunlu durumlar haricinde

organizasyonun gönüllü çabaları olarak algılanırsa, bu durum çalışanların organizasyondan aldıklarına inandıkları desteğin artmasına sebep olur.

Güçlü bir organizasyonel destek algısı, çalışanlarda öncelikle organizasyonun refahının önemsenmesi ve organizasyonun hedeflerine ulaşması için yardım etme zorunluluğu yaratır. İkinci olarak, vurgulanan ihtimam, onaylama ve saygı, çalışanların organizasyon üyeliğine götüren duygusal ihtiyaçlarının tatmin edilmesini sağlar. Son olarak, çalışanların organizasyonca benimsediklerini ve artan performanslarının ödüllendirileceğine olan inançlarını kuvvetlendirir. Bu süreç hem işgören için (artan iş tatmini ve olumlu ruh hali) hem de organizasyon için (artan duygusal bağlılık ve performans, düşük işgücü devri) elverişli durumlara yol açar.

Organizasyonel destek üzerine yapılan çok sayıdaki araştırmada, sosyal mübadele teorisine destek olarak güçlü bir organizasyonel destek algısı olan çalışanlarda duygusal bağlılık, çaba-ödül beklentisi, iş performansı, iş arkadaşlarına yardımcı olma ve organizasyonel gelişim için öneriler getirme arasında pozitif; devamsızlık ve ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Ceylan ve Şenyüz; 2003: 58).

Asker kişiler genellikle organizasyon denilince Silahlı Kuvvetleri değil de, daha çok görev yaptıkları birliği dikkate alırlar. Çünkü kurallar gereği bütün iletişim silsile yoluyla aşağıdan yukarıya doğru yapıldığından, çalışanlar da ilk etapta kendi birliklerini daha sonra da sırasıyla yukarıya doğru ilerleyerek Silahlı Kuvvetleri organizasyon olarak değerlendirecektir. Organizasyonel destek konusunda da kendi görev yaptıkları birlik tepedeki desteği en alt kademeye kadar ulaştıran makam olması bakımından ön planda olacaktır. Dolayısıyla birliklerin çalışanlarına ihtiyaç duydukları konularda yardımcı olması, işlerine karşı olumlu duygular geliştirmelerine sebep olacak ve iş tatminlerini artıracaktır. Bunun yanında, TSK'nın

Çalışanların lehine düzenlemeleri ve uygulamaları, desteğin en st kademedен gelmiş olması nedeniyle çalışanlarda birliklerinden algıladıkları desteğe nazaran daha fazla memnuniyete yol açabilecektir.

1.6.2.4. Destekleyici alışma Koşulları

İş zelliklerinin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisinin yanında çalışma koşulları da iş tatminine yol açan önemli bir faktörü oluşturur, işin kişi için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı sıcak veya soğuk olması, iş yerinin kişinin oturduğu yere uzak olması, mesai saatlerinin kişinin diğer gereksinimlerini yerine getirmesine imkan tanınması gibi değişkenler iş tatminini etkilemektedir. Amaca ulaşmayı mümkün kılan çalışma koşulları işgörende tatmin sağlar (Hellriegel ve diğerleri, 1992: 92). İnsanlar çalışırlarken rahat ve güvenli olmak isterler. Uygun aydınlatma, sıcaklık, gürültü seviyesi insanları rahatsızlıktan ve dolayısıyla tatminsizlikten uzak tutan bazı iş koşullarıdır.

İş tatminini belirleyen faktörlerden biri olan çalışma koşulları, iş tatminini temelde iki şekilde etkiler, ilk olarak, uygun olmayan ve yetersiz çalışma koşulları işgörenlerde fiziksel rahatsızlıklara yol açar. İkinci olarak da, çalışma hayatının zaman yönünden bireyin yaşamının büyük bir kısmını kaplaması nedeniyle uygun olmayan çalışma koşulları işgörende fiziki ve ruhsal problemlere sebep olabilir.

İşyerinin maddi çevresini oluşturan ısınma, aydınlatma ve havalandırma gibi faktörlerden başka, çalışma ortamının işgörene sunduğu yemek, çay, kantin hizmetleri, çalışılan kurumun düzenlediği sosyal ve kültürel etkinlikler ile işyerinin bulunduğu coğrafi bölgenin bireyin iş dışı gereksinimlerini karşılayabilmesi de çalışma koşullarından işgörenin elde edeceği tatmini olumlu ya da olumsuz yönde etkiler.

Silahlı Kuvvetlerdeki çalışma koşulları görev yapılan birliğin bulunduğu coğrafi bölgeye; kıt'a, karargah ve kurum olmaya; hangi kuvvette ve sınıfta görev yapıldığına bağlı olarak değişebilmektedir. Bunun yanında birliklerin büyüklüklerinin benzer olması, hemen hemen benzer organizasyon şemasına sahip olunması ve genelde bulunulan bölgede lojman, orduevi ve birlik misafirhaneleri gibi barınma imkanlarının bulunması nedeniyle birbirine benzer özellikler göstermektedir. Araştırmaların da işaret ettiği gibi, çalışma koşullarına bağlı olarak çalışanın işinden duyduğu memnuniyette farklılıklar olacağı, bu ilişkinin sbubay ve astsubaylar içinde geçerli olması gerektiği, fakat diğer faktörlere göre özellikle de TSK'nın profesyonel kadrosunu oluşturan subay ve astsubayların çalışma koşullarının çok fazla öneme sahip olmadığı düşünülmektedir.

1.6.2.5. Çalışma Arkadaşları

Klasik bir iş ortamı dikkate alındığında işgörenin çalıştığı işyerinde amir ve üstlerden çok iş arkadaşlarına sahip olacağı ve iletişimde bulunacağı aşikardır. Dolayısıyla, çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkide bulunma sıklığının kendinden daha üst kademedeki kimselerle olan ilişkinin yoğunluğundan fazla olması beklenebilir. Bu nedenle, sempatik ve yardımsever çalışma arkadaşları işgörenin iş tatminini arttırabilmektedir.

Bu tür bir organizasyon ortamında iş arkadaşlarının çalışana işinde yardımcı olması, onunla pozitif yönde ilişki kurması ve onu ihtiyacı olduğu zamanlarda koruması işgörenin bulunduğu ortamdan zevk almasına ve işinden tatmin olmasına yol açacaktır.

Bireyler yöneticilerle, çalışma arkadaşlarıyla veya astlarla, yani ödüle ulaşmada yardımcı olanların etkisiyle de tatmin sağlarlar (Hellriegel ve diğerleri, 1992: 92). Çalışma grubunun doğasının da iş tatmini üzerinde bir etkisi vardır. Dostane, işbirlikçi çalışma arkadaşları, iş tatminine katkıda

bulunur. İşgörenin içinde yer aldığı çalışma grubu ona destek, rahatlık, tavsiye ve yardım kaynağı olarak hizmet eder. İyi bir işgören, işi daha eğlenceli yapar, buna karşın işgörenlerin birbirleriyle geçinememesi iş tatminine olumsuz etki yapar (Luthans, 1995: 127). Araştırmalara göre orta düzeydeki denetimin, anlayışlı ve dostane olması, işgörelere ve görüşlerine önem vermesi tatmini artırmaktadır (Robbins, 1998: 152).

K.K.K.lığının profesyonel kadrosunu oluşturan subay ve astsubayların büyük karargahlar veya küçük birliklerde görev yaptıkları süre içerisinde iş arkadaşları, kendi sosyal seviyesinde olan diğer bir personel olmakta bu nedenle yazında da bahsedildiği şekilde yapıcı ve yardımsever bir çalışma ortamı ve çalışma arkadaşları doğal olarak oluşmaktadır.

1.6.2.6. Ücret

Ücret en geniş anlamda emeğin bedeline denir. Ücret kavramı, değişik dönemlerde farklı kapsamda ele alınmış ve çeşitli bilim dallarına göre incelenerek, belirli yaklaşım biçimleri oluşturulmuştur. Ekonomik açıdan ücret emeğin fiyatı, sosyal siyaset açısından işgörenin geçim aracı ve iş hukuku açısından ise işgörenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır (Kaynak ve diğerleri, 2000: 253).

Ücretin ekonomik yönü, işgöreni en çok ilgilendiren yanıdır. Çünkü işgören aldığı ücretle gereksinmelerini ya da isteklerini karşılar. Birey, kendi emeği karşılığında elde edeceği ekonomik edinimleri fizyolojik, psikolojik ve sosyal gereksinmelerini karşılamada kullanır. Ayrıca bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi varsa, onların gereksinmelerinin karşılanmasında da aldığı ücretten faydalanır.

Ücret, örgütler tarafından geleneksel olarak iş tatminini artırmada kullanılmaktadır. İşgörenler, yüksek ücret aldıklarında daha tatminli

olabilmektedirler. İnsanlar aynı işi yapan diğerleriyle kendilerini karşılaştırdıklarında ücretlerini eşit veya daha fazla algırlarsa tatminleri yüksek olmakta, bu durumda ücretin gerçek değeri de iş tatmininde önemli olmamaktadır(Terence ve Larson, 1987: 141).

Çoğu toplumlarda para değer verilen bir maldır. İş hayatında herkes eşit olarak paraya önem vermeyebilir. Örneğin, bazı işgörenler az sorumluluk ve az çalışma saati karşılığında fazla ücret talep etmeyebilirler. Ücret tercihindeki bireysel farklılıklar işgörenlerin fazla mesaiye olan tepkileriyle açığa çıkar. Bir grup işgören fazla mesai yoluyla ekstra para kazanmayı isterken, başka bir grup işgören ise fazla mesaiden aktif olarak kaçınabilmektedir (Johns, 1983: 111).

1.6.2.7. Yükselme İmkani (Terfi)

Terfi sistemi adil olduğu takdirde iş tatminine katkıda bulunmaktadır. Çalışanın kendisine maddi ve manevi değerler sağlayan terfi için fırsatların fazla olması iş tatminine önemli katkı sağlar. Bazı işgörenler yapısı nedeniyle terfi fırsatlarıyla daha fazla ilgilidirler. Bu insanlar için adil terfi imkanları iş tatminlerine katkı sağlar. Terfi ile ilişkili olan ekstra iş ve sorumluluğa karşı isteksiz olan işgörenler için ise terfi fazla önem taşımaz. Bu faktörler onların iş tatmini üzerinde fazla etki sağlamamaktadır (Johns, 1983: 112; Robbins, 1998: 152).

Terfi, mesleki düzey ile bağlantılı olup sosyal prestij sağlamaktadır(Korman, 1971: 162). Kıdeme dayalı terfiden algılanan iş tatmini performans dayalı terfiden algılanan iş tatmini kadar yüksek değildir. Terfiler, alt düzeydeki yöneticilere göre üst düzeydeki yöneticiler üzerinde daha etkili olmaktadır (Luthans, 1995: 127).

1.6.2.8. İş Stresi

İş stresinin anlamı ile ilgili birçok tanım olmasına rağmen, bireyin çevre ile ilişkisi olarak tanımlanıp, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye çok miktarda psikolojik ve fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum ve olayların sonucu olarak ifade edilebilir (Erdoğan, 1999: 278).

Strese yol açabilecek faktörler işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, organizasyondan, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendisinden kaynaklanabilir.

Stresin belirli bir oranda mevcudiyeti birey için faydalı olabilirken, aşırı derecedeki ya da sürekli strese maruz kalanlarda ciddi sağlık sorunları, iş tatminsizliği, devamsızlık, işgücü devri, düşük verimlilik ve işe duyulan ilgide azalma gibi hem birey, hem de organizasyon için olumsuz sonuçlar meydana gelebilir.

Stres kaynaklarından en çok ilgi gören ve araştırmalara konu olan faktörler rol çatışması ve rol belirsizliği olup, konuya ilişkin yapılan çok sayıdaki araştırmada (Hartenian, 1994; Babakus ve diğerleri, 1996; AlMeer, 1995; Fisher ve Gitelson, 1983; Behrman ve Perreault, 1984; Hollon ve Chesser, 1976; Yousef, 2000) rol çatışması ve rol belirsizliğinin negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Yousef, 2000: 300).

Stresin Silahlı Kuvvetler açısından önemi, strese maruz kalan kişilerin diğerlerine göre daha fazla hata yapmaya eğilimli olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu durum ise, işin özelliği nedeniyle değerli olan insan hayatının kaybedilmesine kadar varabilmektedir.

1.6.3. Çevresel Faktörler

1.6.3.1. Alternatif İş İmkânı

Alternatif iş imkanlarının iş tatmini üzerindeki etkisi, daha çok işgücü devri modellerinde iş tatmininin işgücü devrine etkisi incelenirken dikkate alınan bir etkileşimdir. İş tatmininin işgücü devri üzerindeki negatif etkisi ekonominin çalışanlara fazla iş imkanı sağladığı zamanlarda daha yüksektir.

Algılanan alternatif iş imkanlarının iş tatmini üzerindeki etkisi bireysel algılardaki farklılıklara göre değişkenlik gösterebilmektedir. İşgörenlerin değerleri, ihtiyaçları ve beklentileri yaşamlarında ve kariyerlerindeki farklı evrelerde değişiklik gösterebilmektedir. Eğer çalışanların değerleri, ihtiyaçları ve beklentileri farklı kariyer evrelerinde değişiklik gösteriyorsa, dış ortamdaki alternatif işleri değerlendirmelerinde de farklılıklar olabilecektir. Bu görüşten yola çıkarak yaş faktörünün algılanan iş imkanları ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık rolünü inceleyen Pond ve Geyer, algılanan iş imkanları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin gençlere göre yaşlılarda daha düşük olduğunu bulmuşlardır (Pond ve Geyer; 1987; 72).

K.K.K.İğında görevli subay ve astsubayların algılanan alternatif iş imkanı ile iş tatmini arasındaki ilişki, mecburi hizmet süresinin 15 yıl olması ve askeri personelin ordudan kendi isteğiyle ayrılmasının çok özel durumlar haricinde mümkün olmaması nedeniyle, daha çok emeklilik hakkını kazanmış olan personel için önem kazanması gerektiği düşünülmektedir. Bu durum mecburi hizmet süresini doldurmamış personelde; şayet algılanan alternatif iş imkanı çoksa, iş tatmininin düşük olmasına, iş imkanı azsa iş tatmininin yüksek olmasına neden olabilecektir. Mecburi hizmet süresini doldurmuş olan personel de ise; algılanan iş imkanı çoksa, iş tatmini yüksek; iş imkanı azsa iş tatmininin de düşük olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca algılanan iş bulma imkanı çoksa organizasyona bağlılığın düşük olacağı

(negatif ilişkili) ve ayrılma niyetinin yüksek olacağı (pozitif ilişkili) düşünülmektedir.

1.6.3.2. Sosyal ve Kültürel Etki

Sosyal etki, bireyin tutumları ve davranışlarında diğer bireylerin veya grupların etkili olmasıdır. İş arkadaşları, üye olunan gruplar, bireyin sosyal çevresi, yetiştiği veya büyüdüğü kültürel çevre çalışanların iş tatmini düzeylerini etkileme potansiyeline sahiptir. İş arkadaşlarının sosyal etkisi, çalışma arkadaşları işgörenin çevresinde olması nedeniyle işgörenin iş tatmininin önemli bir belirleyicisidir. Bu kişiler eğitim düzeyleri benzer olduğu gibi çoğunlukla benzer tipteki işleri yapmaktadır. İş arkadaşları özellikle örgüte veya işe yeni katılan işgörenler üzerinde güçlü bir etkiye sahiptirler. Çevresinde iş tatminsizliği olan iş arkadaşlarına sahip yeni işgörenler, tatmini yüksek çalışma arkadaşlarına sahip olanlara göre daha tatminsiz olmaktadır. İşgörenin iş tatmini veya bu tatminin düzeyi, çoğunlukla üyesi bulunduğu grup tarafından da etkilenir. Bir çocuğun yetişip büyüdüğü aile de iş tatminini etkiler. Çalışma hayatında özellikle sendikalar üyelerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde güçlü etkilere sahiptirler. Bir kişinin büyüüp yetiştiği kültür de iş tatmin düzeyini etkiler. Bireysel başarının önemini vurgulayan kültürlerde büyüyen işgörenler, bireysel başarıya ve kazanıma önem verirler. Bireysel ödüllendirme mekanizmalarını ön planda tutan işlerde işgörenler daha çok tatmin sağlarlar (George ve Jones, 1996: 72).

1.7. İş Tatmini Sonuçları

İşgörenin iş tatmini düzeyi, örgütleri olumsuz veya olumlu olarak etkilemektedir. İşgörenin işteki tatminsizliği onun performansının düşmesine, işte devamsızlığına ve daha ilerisi olarak işgören devrine kadar uzanabilmektedir. Bu durum ise, yetişmiş işgörenin kaybedilerek

organizasyonun ekonomik açıdan büyük kayıplar vermesine neden olmaktadır.

İşgörenler iş tatmini ve tatminsizliğine tepkilerini farklı yollardan gösterirler. Bu tepkiler nedeniyle performanslarında önemli değişiklikler meydana gelebilir. İş tatminsizliği duygusal bir rahatsızlık olarak görülebilir. Bunun göstergesi iştah kaybı, uyum zorlukları, hissel bozukluklar olabilir. İşgörende görülen iş tatminsizliği sendikal faaliyetlerin artmasına, işte verimin düşmesine, devamsızlık veya nihayetinde işgören devrine yol açabilir. (Miner, 1992: 119).

1.7.1. Tükenme

Tükenme, insanlarla yüz yüze çalışanların duygusal yönden kendilerini tükenmiş duyumsamaları, insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı (yeterlilik) duygularının azalması olarak tanımlanmıştır (Brewer ve Clipard; 2002: 171). Duygusal tükenmenin belirtileri halsizlik, yorgunluk, güçsüzlük, takatsizlik, özgüvenin kaybedilmesi, işe karşı ilgi ve coşkunun azalması olarak sıralanabilir. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi kendisini işiyle ilgili olarak aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş hissedebilmektedir. Duyarsızlaşma, kişinin ilişkide bulunduğu ve hizmet verdiği kişilere karşı, onları birer birey, kendilerine özgü birer varlık olduklarını gözardı ederek duygudan yoksun biçimde davranması olarak tanımlanmaktadır (Aslan ve diğerleri, 1996: 39-40).

Tükenmeden bahsedilirken sık sık stresle ilişkisi gösterilir ve zaman zaman ikisi birbiriyle karıştırılır. Tükenme ve stres ilişkili kavramlar olmasına rağmen, ikisi birbirinden farklılıklar göstermektedir. Rol çatışması ve rol belirsizliği gibi bir takım stres kaynakları kısa dönemde strese sebep olurken, tükenme uzun dönemde bunların birikiminden kaynaklanabilmektedir (Densten, 2001: 22).

Bir çok araştırmada yüksek düzeydeki tükenme, düşük iş tatminiyle ilişkilendirmiştir. Bir çok araştırmacı ise iş tatmininin işe karşı gösterilen tutumsal bir tepki, tükenmenin ise duygusal bir tepki olduğunu belirterek iki kavramı birbirinden ayırmaktadır.

İşgörenlerin iş ortamına yönelik algıları da tükenme ve iş tatminini etkileyebilmektedir. İşgörenler iyi arkadaşlık ilişkileri, amir / üst desteği, otonomi, iş sorumluluklarında açıklık, yenilikçi olma imkanı ve fiziksel rahatlık yaşadıkları iş ortamında düşük düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmaktadır.

1.7.2. Devamsızlık

İşinde ve iş yerinde mutlu olmayanların devamsızlık davranışları gösterdiği yapılan çalışmalarla ortaya çıkarılmıştır. Fakat aradaki ilişkinin varlığını gösteren araştırmalar, ilişkinin çok güçlü olmadığını belirtmektedir. İş tatmini ve devamsızlık konusundaki araştırmaların tutarlı sonuçlar bulmasını engelleyen en önemli konulardan bir tanesi kaçınılabılır ve kaçınılamaz devamsızlığı birbirinden ayırma güçlüğüdür. Yapılan çalışmaların çoğu ya bu tür bir ayrıma gitmemiş ya da ayırım yapanlarda devamsızlığı sınıflandırma sorunlarıyla karşılaşmıştır. Ayrıca çoğu organizasyon politikaları gereği kaçınılabılır devamsızlıklara müsaade etmemekte, çalışanlar da devamsızlıklarının kaçınılabılır olduğunu kabullenmek istememektedirler. Bu ikilem ve metodolojik etmenler iş tatmini ve devamsızlık arasındaki ilişkinin gerçek gücünü güvenli bir şekilde tahmin etmeyi zorlaştırmaktadır. (Vecchio, 1991: 124; Newstorm ve Davis, 1993: 200-201; Miner, 1992: 120). İş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkinin, iş tatmini işgücü devri arsındaki ilişkiden daha güçlü olabilmesinin birkaç nedeni vardır. Bu sebepler çalışanın organizasyonu ile kendisi arasında ciddi sonuçlara yol açmadan devamsızlık yapma serbestisinin olması etrafında toplanmaktadır. İşten ayrılmalar, devamsızlığa göre, eğer alternatif bir iş

imkanı da yoksa, ciddi şekilde gelir kaybıyla sonuçlanabilir. Alternatif bir işin olduğu durumlarda dahi iş değiştirmek, çalışanın organizasyondaki birikimlerinin, arkadaşlık ilişkilerinin, kurulu düzeninin bozulmasına ve diğer birçok potansiyel soruna yol açabilir. Diğer yandan devamsızlık çok sık olmadığı sürece, işgören için nadiren sorun yaratmaktadır.

1.7.3. İşe Geç Gelme

İşe geç gelme bir kaç dakikadan başlayarak saatleri bulan kısa dönemli devamsızlık olup, işgörenlerin örgüte aktif katılımlarının fiziksel olarak geri çekilmesidir. İşin zamanında tamamlanmasına engel olur ve çalışma arkadaşlarıyla üretken ilişkilerin zedelenmesine yol açar. Bu durum yöneticilerin dikkatlerini yoğunlaştırmaları gereken olumsuz bir semptomdur(Newstorm ve Davis, 1993: 201).

Kronik işe geç kalmanın işgören tatminsizliğini yansıttığına inanılmaktadır. Örgütün ceza sistemi ve teşvik edicilerinin geç kalmayla sosyal baskılar olarak ilişkilendirilmesi bireyin gecikme kararında önemli rol oynamaktadır (Vecchio, 1991: 125).

1.7.4. Performans

İş tatmini ve performans ilişkisi sosyal bilimlerde çok sayıda araştırmaya konu olmuş bir ilişkidir. 1930 ve 1950'li yıllarda İş tatmini çalışmalarının yapılmaya başlandığı ilk zamanlarda, yapmakta olduğu işinden mutluluk duyan çalışanların işinden memnun olmayanlara göre daha üretken ve verimli olacağı düşünülüyordu. Dolayısıyla, sezgisel olarak var olduğu düşünülen ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan araştırmalar günümüze kadar uzanmaktadır. Fakat olması gerektiği düşünülen ilişkinin varlığını kanıtlayan araştırmaların sayısı yok denecek kadar azdır. İki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalarda da ilişkinin şiddeti önemsenmeyecek derecede düşüktür. Araştırmalar sonucunda bulunan

ilişkiler çok zayıf olmasına rağmen, mantıken olması gerektiği düşünülen ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan araştırmalar halen devam etmektedir. Yapılan araştırmalarda ilişkinin zayıf olarak çıkması nedeniyle başka faktörlerin iş tatmini - performans ilişkisinde rol oynayabileceği kanısına varılmıştır. Bu faktörlerden en fazla ilgi göreni de ödüllerdir. Ödüllerin iş tatminine yol açtığını farz edersek ve ödüllerin de belirli bir performans neticesinde verildiği düşünülürse, iş tatmini ve performans arasındaki ilişki üçüncü bir değişken olan ödüller aracılığıyla gerçekleşecektir.

Sonuç olarak iş tatmini performansı değil, performans özellikle ödüllendirildiği durumlarda iş tatminini etkilemektedir (Çetinkanat, 2000: 7).

1.7.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, organizasyon yararına olup, işgörenlerin biçimsel rol tanımları içerisinde yer almayan ve isteğe bağlı olarak sergilenen davranışlardır şeklinde tanımlamak mümkündür. Örgütsel vatandaşlık davranışı; başkalarını düşünme, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve medeni erdem olmak üzere beş boyutlu bir davranıştır (Deluge, 1995: 7).

Yardımseverlik çalışanın iş arkadaşlarına ya da yeni katılanlara görev ve sorumluluklarıyla ilgili olarak yardım etmeyi içerir (yeni başlayanların oryantasyonu, işyükü çok olanlara yardım gibi). Belirli bir kişiye yönelik olarak değil de daha çok bir gruba veya organizasyona yönelik yardımları içeren vicdanlılık, aynı zamanda genel uyum olarak da adlandırılmakta ve "iyi bir işgören nasıl olmalıdır" (zamana riayet, zamanı boşa harcamama gibi) sorusuna cevap veren normları temsil eder. Aynı zamanda yasal mazereti olduğu zamanlarda dahi çalışanın işine devamlılığını sürdürmesi vicdanlılık başlığı altında toplanabilir. *Sportmenlik*, işten kaynaklanan önemsiz problemleri ve güçlükleri hoş görme, çalışanlar arasında gerginlik ve huzursuzluğa neden olabilecek davranışlardan kaçınmayı ifade eder.

Herhangi bir karar alınacağı zaman karardan etkilenebilecek kişilerin fikirlerine danışılması ise *nezaket* boyutunu oluşturur. Yardımseverlikten farkı, kişilere yardım etmekten çok problemlerin oluşmasına engel olmayı içermesinden kaynaklanır. *Medeni erdem* ise çalışanların organizasyon içerisindeki politik süreçlerle daha fazla ilgilenmeleri, politika ve prosedürlerin belirlenmesinde daha etkin rol almak istemelerini ifade eder (Ordun, 2002: 128).

Yapılan araştırmalarda iş tatmini, organizasyona bağlılık ve prosedür adaleti arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışına yol açan diğer bir faktör organizasyona bağlılıktır. Araştırmalar bağlılığı yüksek olan çalışanların vatandaşlık davranışını daha fazla sergilediklerini göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının organizasyonlar için önemi, işgörenlerin biçimsel rolleri haricindeki organizasyon yararına gerçekleştirdikleri davranışlardan ileri gelmektedir, iş tatmini, organizasyona bağlılık ve prosedür adaletine ilişkin algısı düşük olan çalışanlarda vatandaşlık davranışı da azalacaktır. Çünkü, kişi için bu tür olumsuzluklarla başa çıkmanın en kolay yolu, gönüllü olarak sergiledikleri ve organizasyonun yararına olan davranışlardan uzaklaşmak ve aradaki dengeyi yeniden sağlamak olacaktır. Bunun neticesinde de organizasyonlarda verimliliğin ve performansın artışında önemli bir yeri olan çalışanın resmi sorumlulukları haricindeki davranışların ortaya çıkması zorlaşacaktır.

1.7.6. İş Gücü Devri

İş tatminsizliğinin organizasyonu olumsuz yönde etkileyen en önemli sonuçlarından birisini işgücü devri oluşturmaktadır. İşgücü devri genel anlamıyla bir organizasyondaki giriş ve çıkışları ifade etmektedir. İşten

çıkışların nedenleri, işletme dışı nedenler, işletme içi nedenler ve kişisel yaşam koşullarıyla ilgili nedenler olmak üzere üçe ayrılabilir, işletme dışı nedenler; ekonominin genel durumu, işgücü piyasası ve kanunlardan oluşmaktadır. İşletme içi nedenler; işletmenin yeri, ulaşım imkanları, işin özellikleri, çalışma koşulları, personel yönetimi ve işletme içi ilişkilerden meydana gelmektedir. Kişisel yaşam koşullarıyla ilgili nedenler de; başka bir işe karşı duyulan istek, demografik özellikler (yaş, medeni durum gibi), çeşitli psikolojik ve fizyolojik nedenler ve beklentilerin gerçekleşmemesi gibi değişkenleri içerir (Kaynak, 1996: 36).

Bir organizasyonda gerçekleşen çıkışlar; işgörenin kendi isteğiyle ayrılması, işten çıkarılması, emeklilik, ölüm ve maluliyet şeklinde gerçekleşebilir, iş tatmini işgücü devri araştırmalarında söz konusu olan çıkış türü genellikle isteğe bağlı ayrılmalardır. Çünkü bu tür ayrılmaların organizasyonlara maliyeti (maddi yönden etkisi, ayrılanlara etkisi, organizasyonun imajına etkisi) oldukça büyük rakamlara ulaşmaktadır.

Ayrıma niyeti ve işgücü devri arasındaki ilişkide başka faktörler de etkili olmasına rağmen, gerçek işgücü devrinin nelerden oluştuğu (engellenebilir, engellenemez) ve bu ayrımın net olarak yapılamaması nedeniyle, iş tatmini ve işgücü devri ilişkisinin incelendiği araştırmalarda gerçek işgücü devrini dikkate alarak iş tatmini ile ilişkisini incelemek her zaman mümkün olmamaktadır. Bu yüzden işgücü devrinin en güçlü belirleyici faktörü olan ayrıma niyeti, araştırmacıların ilgi odağı olmaktadır.

2. BARINMA VE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1. Barınma Kavramı ve Barınmanın İnsan İçin Önemi

Barınmak sözlük anlamıyla; kapalı bir yerde doğa etkilerinden korunmak ve yerleşmek, yaşamak için uygun koşullar bulmak olarak, eş anlamlı sözcükleri olarak ise; korunmak, oturmak, sığınmak, yerleşmek olarak tanımlanabilmektedir. Konut bir veya birçok insanın ikamet ettiği yer, ev, mesken, ikametgah olarak tanımlanmaktadır.

İnsanın barınma konusundaki ihtiyaçları zaman içerisinde değişikliklere uğramış, ilk çağlarda doğa şartlarından, yırtıcı hayvanların saldırılarından korunma ve ısınma ihtiyaçlarını karşılaması yeterli görülürken, günümüzde barınma ihtiyacının modern yaşamın gereklerini karşılayacak nitelikte olması hedeflenmektedir. Birey barınma konusunda çevrenin olumsuzlukları (çevre kirliliği, gürültü, stres yaratan hususlar) yanında yorucu iş ortamının etkilerini giderecek seviyede konfor ve rahatlık sağlayan mekanlar aranmaktadır.

Günümüzde barınma konusunda ihtiyaçlar, bireyin aile büyüklüğü, geliri, sosyal çevresi, yaş ve eşinin işine yakınlığı veya çocuklarının okul ihtiyaçları gibi farklı faktörlere göre değişebilmektedir. Kalabalık bir aile yapısına sahip bir aile daha geniş, oda sayısı fazla olan konutları tercih ederken fert sayısı fazla olmayan bir aile daha küçük bir ev ile barınma ihtiyacını giderebilmektedir. Sosyal çevrenin etkileri de bireyi barınma konusunda yönlendirebilmekte, daha kaliteli olan bina ve dairelerde ikamet etmeye zorlayabilmektedir.

Bireyi barınma konusunda tatmin ve tatminsizlik sonucuna götürecektir. hususlar biraz da onun beklentileri ile ilgilidir. Yukarıda da belirtilmeye çalışıldığı şekilde bireyin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda olmayan barınma imkanları onu tatminsizliğe, ihtiyaç ve beklentilerini karşılayan bir barınma imkanı ise tatmin olmasını sağlayacaktır.

2.2. Barınmanın Tarihsel Gelişimi

Günümüzdeki barınma anlayışına ve niteliğine ulaşana kadar barınma eylemi değişik süreçlerden geçmiştir. Mağaradan konuta giden süreçte ise doğal mağaranın kurgusu ilk insan topluluğunun karşılaştıkları algıladıkları ve içinde yaşadıkları ilk mekan kurgusudur. Mağara dış çevreden farklı özellikleri ve nitelikleri bulunan, inşa edilmemiş, biçimlenmesi emeğe dayanmayan doğal koşullarda rasgele şekillenerek kendiliğinden oluşmuş hazır ve sınırlı bir boşluktur. Böylece var olma yararına kullanmak üzere mülkiyet kavramı gelişerek, bu kavrama bağlı olarak konfor koşulları tanımlaması ile belirlenen yaşamı kolaylaştıran koşulların da oluşumu gerçekleşmiştir. Başlangıçta insan yaşamının tekdüzeliği içinde; can güvenliği ve uygun fiziksel koşullar elde etme sınırı içinde kalan gereksinimler uygarlık düzeyi yükseldikçe çoğalıp karmaşıklaşmıştır. Günümüzdeki barınma ihtiyaçları, yatma, yemek pişirme, yıkanma depolama gereksinimleri, açık havada oturma, görsel açıdan dış mekana açılma, iyi havalanma, gürültüye karşı iyi korunma sağlama vb. yüksek yaşam standartlarına bağlı olan çok sayıda gereksinimi gerektirmektedir.

İnsan, barınma konusundaki bu beklentilerine erişmeden önce ilk zamanlarda doğada hazır bulunan ortamlarda barınmış, zaman içinde basit dal ve sazlardan hazırladığı mekanlara sığınmıştır. Büyük hayvan kemikleriyle oluşturulan bir iskeleti derilerle kaplayarak inşa edilmiş yapılara ilişkin örneklerin günümüzden yaklaşık 40 bin yıl öncesinde Orta ve Doğu Avrupa'da olduğu bilinmektedir (Karul, 2004: 1).

Günümüzden 16 bin yıl öncesine gelindiğinde ise, insan artık bulunduğu çağın gereklerine de uyarak açık alanlarda geçici olarak mevsimlik yerleşimler kurmaya başlamıştır. Bu durum insanın bazı geçim kaynaklarını bulunduğu bölgeye getirdiği süreci de yansıtmaktadır. Bu dönem insanların artık doğadan rahatça bulunabilen barınak inşa malzemeleri ile (ağaç, ağaç kabukları, dal, saz, çamur, ot, vb.) barınabileceği mekanları yapmaya başladıklarını işaret etmektedir. İnsanın barınma konusunda elde ettiği teknolojik bilgi ve inşa malzemesinin birleşimini gerçekleştirerek kendisini çevre koşullarından koruyarak uyum sağlayacağı yeni bir döneme girmesini sağlamıştır.

Bu dönem aynı zamanda, konut gibi üretiminde farklı bir mimarlık bilgisine ihtiyaç duyulan kalıcı, sabit yerleşmelerin ve yeni barınma biçimlerinin öncülüğünü yapar. İnsan artık çevresindeki olanakların daha fazla bilincindedir ve bunlardan yararlanabilecek kültürel birikime ve teknolojiye sahip olmaya başlamıştır (Karul, 2004: 1).

M.Ö. 11 binli yıllarda Yakındoğu ve Anadolu'da rahatça ulaşılabilen taş, ahşap, dal, saz ve çamur gibi doğal yapı malzemeleri kullanarak sabit yerleşmeler kurulmaya başlanır. Bu tip yerleşmeler insanların sürekli yer değiştirmek zorunda kalmadan gerekli besini bulabilecekleri özelliklere sahip alanlarda kurulur. Son yıllarda tespit edilen çok sayıdaki yerleşme, yaygın kanının ötesinde, tarım toplumları öncesinde yerleşik yaşam biçimlerinin ortaya çıktığını kanıtlamaktadır (Karul, 2004: 1).

Barınma, insanın varoluşundan buyana onun için farklı ihtiyaçların karşılanmasına hizmet etmiş, ilk zamanlarda yırtıcı hayvanların saldırılarından ve tabiat olaylarından korunmak için barınmak zorunda kalınırken zaman içerisinde bu ihtiyaç temelde aynı kalmakla birlikte farklılıklar göstermeye başlamıştır. Günümüzde barınma ihtiyacı, insanın tabiat olaylarından korunma ihtiyacının yanı sıra dinlenip rahat edebileceği ve

sosyal ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir mekan olarak algılanmaktadır. Barınma konusunda bu gelişmeler yaşanırken, günümüzde hkmetler tarafından da barınma konusunda düzenlemeler yapılarak kamu personeline devlet tarafından sağlanan barınma olanakları yaratılmıştır. Kamu Konutları Kanunu ile düzenlenen bu uygulamalara yönelik bilgiler ve yine bu Kanuna dayanılarak yayımlanan Kamu Konutları Yönetmeliği ile TSK Konut Yönergesine ilişkin bilgiler araştırmamızda kullanılması gerektiği lde aşağıda verilmiştir.

2.3. Türkiye’de Kamu Görevlilerine Konut Tahsisi Uygulamaları

Türk kamu kesiminde, kamu kurum ve kuruluşlarının mülkiyetinde bulunan konutların tahsisi, 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu ile genel erevesi çizilen, yönetmelik ve o kamu kurum ve kuruluşuna ait özel yönergelerde belirlenen kurallar dahilinde yapılmaktadır. Bu uygulama aynı zamanda kamuda görev yapan personelin Toplam cret Kavramının da önemli bir bileşenini oluşturmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının genel tahsis esaslarını belirleyen 2946 sayılı Kamu Konutları Kanununun 2 nci maddesi bu kanun kapsamına hangi kamu kurum ve kuruluşlarının girdiğini belirlemektedir.

Kamu Konutları Kanununa göre konutlar; özel tahsisli, görev tahsisli, sıra tahsisli ve hizmet tahsisli konutlar olarak dört gruba ayrılmıştır. Bu konutların tahsisinin yapılmasına ilişkin usul ve esaslar ise yönetmelikte belirtilmiştir.

Kamu Konutları Yönetmeliği; Kamu Konutları Kanunu’nda belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarının personeline, kamu konutlarının tahsis şekli, oturma süresi, kira, bakım, onarım ve yönetimine ilişkin usul, esas ve şartlar ile uygulamaya ait diğer hususları düzenlemektedir.

Yine aynı yönetmeliğin 2 nci bölüm 6 nci maddesinde; “ Kamu konutlarının görev ünvan gruplarına göre ne miktarda ve hangi oranda tahsis edileceği yetkili makamca tespit edilebilir. Türk Silahlı Kuvvetlerinde ayırım subay, astsubay ve sivil memur (Uzman çavuş ve Uzman jandarma çavuşları dahil) arasında yapılır.” hükmü bulunmaktadır.

Kamu Konutları Yönetmeliğinin 3 ncü bölüm 7, 8 ve 9 ncu maddelerinde özel tahsisli, görev tahsisli ve sıra tahsisli konutların hangi makam ve rübelere hangi esaslar dahilinde tahsis edileceği belirtilmiştir. Özel, hizmet ve görev tahsisli konutlar yönetmelikte belirtilen makam ve rübelere puanına bakılmaksızın tahsis edilmekte iken sıra tahsisli konutlar, yönetmelikte belirtilen esaslar dahilinde puan esasına göre yapılmaktadır. Türk Silahlı kuvvetleri ile ilgili olarak, “Türk Silahlı Kuvvetlerine ait görev tahsisli konutların tahsisi konutun kullanımına verildiği askeri birlik, karargah ve kurumların komutanları, kurmay başkanları veya yetki verecekleri amirler tarafından yapılır” hükmü bulunmaktadır.

Kamu Konutları Yönetmeliğinin 4 ncü bölümü konutta oturma süreleri ve konut kira bedelleri konusunu düzenlemektedir. Bu bölümün 20 nci maddesine, özel, görev ve hizmet tahsisli konutlarda, tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince, sıra tahsisli konutlarda ise oturma süresi beş yıl ile sınırlandırılmıştır.

Yönetmeliğin 5, 6, 7 ve 8 nci bölümleri, konutların işletme, bakım, onarım giderleri ve karşılanması, konuttan çıkma, çıkarılma ve konutların yönetimi, konutlarda oturanların uyması gereken kurallar ve kira birim bedelinin tespit komisyonunun çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi hususlarını düzenleyen hükümler içermektedir.

2.4. Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Konut Tahsis Esasları

Türk Silahlı Kuvvetlerinde konut tahsisi, MSY/319-2 (A) Türk Silahlı Kuvvetleri Konut Yönergesi esaslarınca yapılmaktadır. Bu yönergenin amacı, 23 EYLÜL 1984 tarih ve 18524 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Konutları Yönetmeliği gereğince Türk Silahlı Kuvvetleri personeli için Milli Savunma ve İçişleri Bakanlıklarınca yaptırılan, satın alınan, kiralanan veya bu bakanlıklara tahsis edilen kamu konutlarının; puanlama, tahsis, konuttan çıkarılma ve konutların yönetimine ilişkin esasları belirlemektir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde; garnizonda bulunan konutlar, subay, astsubay ve sivil memurlarla, uzman erbaşlar arasında hizmette **mesuliyet** ve **müessiriyet** esaslarına göre belirlenen oranlar dahilinde taksim edilmektedir.

Konutlar tahsis esasına göre Kamu Konutları Kanununda ve Kamu Konutları Yönetmeliğinde olduğu gibi; **Özel Tahsisli Konutlar**, **Görev tahsisli konutlar**, **Hizmet tahsisli konutlar** ve **Sıra tahsisli konutlar** olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.

Konutlarda oturma süresi; sıra tahsisli konutta beş yıl, özel tahsisli, görev tahsisli ve hizmet tahsisli konutlarda ise tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince'dir. Görev tahsisli, özel tahsisli ve hizmet tahsisli konutların tahsisi puana bakılmaksızın yönergede belirtilen makam ve rütbelere atanan personelin kıdem durumlarına bakılarak yapılırken, sıra tahsisli konutların tahsisi; yönergede belirtilen puanlama esaslarınca puan durumuna göre yapılmaktadır.

Konut tahsisi için yeni atanılan garnizonda göreve katılmayı müteakip personelin müracaatta bulunması esastır. Personelin müracaatını müteakip, boş ve boşalacak konutların önerisi görev ve hizmet tahsisli makama

atananlar ile sıra tahsisli konut için bekleyen personele birlikte yapılmakta ve belirlenen esaslarla tahsis edilmektedir.

2.5. Kara Kuvvetleri Komutanlığı Tahsis Sorumluluğunda Bulunan Kamu Konutlarından Personelin Faydalanma Oranları

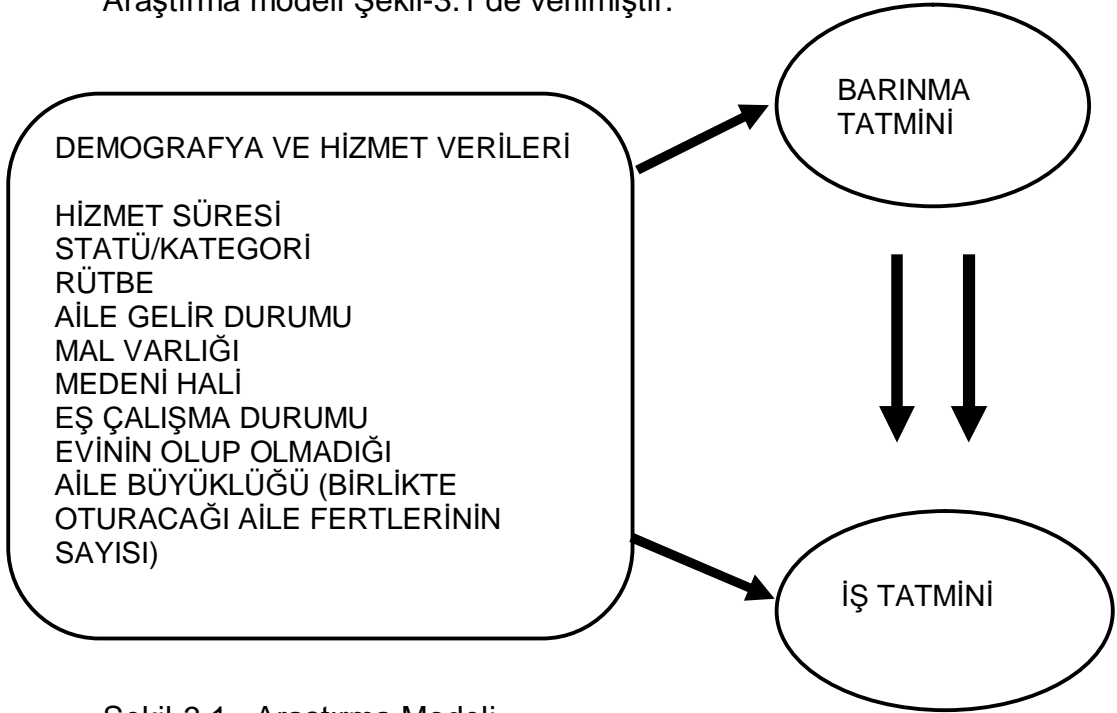
Kara Kuvvetleri Komutanlığı Konut Kadrosu, Türk Silahlı Kuvvetleri İnşaat Hizmetleri Yönergesi'ne göre hesaplanmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde; hizmette **mesuliyet** ve **müessiriyet** esasları dikkate alındığında, garnizonlar bazında, subayların konutlardan faydalanma oranları astsubaylara nazaran daha yüksekken, astsubayların yine aynı esaslar dahilinde konutlardan faydalanma oranları sivil memurlar ve uzman erbaşlara göre daha yüksek oluşmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli Şekil-3.1’de verilmiştir.



Şekil-3.1. Araştırma Modeli

Modelde ilk olarak, *barınma tatmini* bağımlı değişken olarak alınmış ve bu değişken ile kurumsal ve demografik değişkenlerin (hizmet süresi, statü/kategori, rütbe, aile gelir durumu, mal varlığı, medeni hali, eş çalışma durumu, evinin olup olmadığı, aile büyüklüğü) ilişkisi incelenmiştir.

İkinci olarak, *iş tatmini* bağımlı değişken olarak alınmış ve bu değişken ile yine kurumsal ve demografik değişkenlerin (hizmet süresi, statü/kategori, rütbe, aile gelir durumu, mal varlığı, medeni hali, eş çalışma durumu, evinin olup olmadığı, aile büyüklüğü) ilişkisi incelenmiştir.

Üçüncü olarak, *barınma tatmini* bağımlı değişken alınarak *iş tatmini* ile ilişkisi incelenmiştir.

Yapılan bu araştırmada temel olarak “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. Bilindiği gibi ilişkisel tarama modeli, “iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan” araştırma modelidir. Bu tür düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi ayrı ayrı sembolleştirilmektedir (Karasar, 1991: 81). Bu araştırmada değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi incelenmiştir.

Araştırma modelinde, Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan subay ve astsubayların *barınma tatmini* ve *iş tatminleri* bağımlı değişken, demografya ve hizmet verileri ise bağımsız değişken olarak alınmıştır. Demografik özellikler ve hizmet verilerinin, *barınma* ve *iş tatminleri* üzerine etkileri ile *barınma tatmininin* *iş tatmini* üzerine etkisi bulunmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırma Soruları

Yukarıdaki model kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır:

- ✓ *Barınma tatmini ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır? Varsa mahiyeti nedir?*
- ✓ *Barınma tatmini ve iş tatmini ile hizmet süreleri arasında bir ilişki var mıdır? Varsa hangi yöndedir.*
- ✓ *Subay ve astsubaylar arasında iş tatmini ve barınma tatmini yönünden farklılaşma var mıdır? Varsa mahiyeti nedir?*
- ✓ *Rütbelere arasında iş tatmini ve barınma tatmini yönünden farklılaşma var mıdır? Varsa mahiyeti nedir?*
- ✓ *Aile gelir durumu arttıkça veya azaldıkça iş tatmini ve barınma tatmini hangi yönde etkilenmektedir?*

- ✓ *Personelin medeni hali iş tatmini ve barınma tatminini etkilemekte midir? Etkiliyorsa mahiyeti nedir?*
- ✓ *Eşin çalışması durumunda iş tatmini ve barınma tatmini nasıl etkilenmektedir?*
- ✓ *Ev sahibi olan ve olmayan personel arasında iş tatmini ve barınma tatmini yönünden farklılaşma varmıdır?*
- ✓ *Personelin ekonomik durumu (mal varlığı/ aylık gelir) iş tatmini ve barınma tatminini nasıl etkilemektedir?*
- ✓ *Aile büyüklüğü (personelin konutta oturacağı aile fertlerinin sayısı) barınma tatminini etkilemekte midir?*
- ✓ *Lojmanda oturma durumu ve süresi iş tatmini ve barınma tatminini nasıl etkilemektedir?*
- ✓ *Personelin mesleki başarı durumu barınma ve iş tatminini etkilemekte midir?*

3.3. Soru Kağıdı ve Ölçeklerin Oluşturulması

Araştırma konusuyla ilgili olarak yapılan yazın taraması ve teorik çerçevenin belirlenmesini müteakip toplam 75 adet soru hazırlanarak 30 subay ve astsubaya uygulanmış ve kendileriyle sorular hakkında görüşme yapılmıştır. Görüşme ve anket formlarının değerlendirilmesi sonucunda, anlaşılmayan noktalar ile farklı ve yanlış anlaşılan sorular üzerinde yeniden çalışılarak toplam 68 sorudan oluşan EK-A'daki soru kağıdı hazırlanmış ve ankete katılan tüm personele aynı soru kağıdı uygulanmıştır.

Soru kağıdının birinci bölümünde iş tatminini ölçmek için 30 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek, "K.K.K. İnsan Kaynakları Yönetim Sisteminin Etkinliğinin İncelenmesi" (K.K.K.: 2002) çalışmasında farklı boyutlarda yer alan 220 sorudan, çalışmanın amacına uygun olan 30 adedinin seçilmesi ile oluşturulmuştur. İkinci bölümünde, lojman, kiralık konut, orduevi-askeri gazino-aile misafirhanesi ve apart daireler hakkında personelin barınma tatminini ölçebilecek, uzman personelin de görüşleri alınmak suretiyle

oluşturulan 20 soru, üçüncü bölümünde ise kurumsal ve demografik nitelikleri ölçmeye yönelik 18 soru yer almıştır. Kurumsal ve demografik nitelikleri ölçmeye yönelik sorular son 18 soru dışındaki sorular beşli Likert tipinde (a=tamamen katılıyorum, b=çoğunlukla katılıyorum, c=kararsızım, d=pek katılmıyorum, e=hiç katılmıyorum) hazırlanmış ve bu sorulardan bazıları ters yönlü olarak sorulmuştur. Cevapların kodlanması, bu seçeneklere sırasıyla 10'dan 0'a kadar (a=10,e=0) puanlar verilerek gerçekleştirilmiştir.

3.4. Demografik ve Kurumsal Değişkenler

Ankete katılanların kurumsal ve demografik niteliklerini ölçmeye yönelik hazırlanan 8 adedi açık uçlu toplam 18 soru, soru kağıdının aynı zamanda üçüncü bölümü olan üçüncü sayfasında yer almaktadır.

Aşağıda sıralanan demografik ve kurumsal değişkenler belirlenirken iş ve barınma tatminine doğrudan katkısı olabilecek ve bu değerler üzerinde farklılaşma yaratabilecek faktörler esas alınmıştır.

- Yaş
- Kurumdaki fiili hizmet yılı
- Medeni durum
- Eşin çalışma durumu
- Çocuk sayısı
- Lojmanda oturma süresi
- Kurumdaki statü
- Garnizon değişikliği gerektiren atama sayısı
- Sicil puanı (tahmini)
- Ödül puanı (tahmini)
- Ailenin toplam geliri
- Sahip olunan mal varlığı
- Yurt dışında bulunma süresi
- Rütbe
- Lojmanda oturup oturmadığı
- Eşinin veya kendisinin evi olup olmadığı
- Birlikte oturduğu aile fert sayısı
- Kışlalarda barınmak zorunda kalınan süre

3.5. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Bir ölçeğin güvenilirliği çeşitli yöntemlerle hesaplanmakla birlikte, içlerinde en yaygın olanı “içsel tutarlılık” (*internal consistency*) yöntemidir. Çalışmada, bu yöntemde hesaplanan “cronbach alpha” güvenilirlik ölçütü kullanılmıştır. Cronbach alpha değeri 0 ile 1 arasında değişen bir sayıdır ve bu sayı 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu kabul edilir. Bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için, genellikle bu katsayının 0.70 veya daha büyük olması gerekmektedir (Özen, 1996: 101).

Bir ölçeğin geçerliliği ise, o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir. Geçerlilik testinin, güvenilirlik testinde olduğu gibi, dayandığı bir katsayı yoktur. Bu nedenle geçerlilik testleri daha çok kuramsal analizlerle yapılmaktadır. Bir ölçeğin kuramsal geçerliliğinin sınanmasında, “faktör analiz” sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Özen, 1996: 101).

3.6. İş Tatmini Ölçeği ve Bu Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirliği

İş tatminini ölçmek için 30 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “K.K.K. İnsan Kaynakları Yönetim Sisteminin Etkinliğinin İncelenmesi” (K.K.K.: 2002) çalışmasında farklı boyutlarda yer alan 220 sorudan, çalışmanın amacına uygun olan 30 adedinin seçilmesi ile oluşturulmuştur. Bu ölçekte yer alan 30 soru yukarıda da belirtildiği şekilde kuramsal geçerliliği sınanmak için faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu iki ana boyut/grup belirlenmiştir. Değişkenlerin anlamsal bütünlüğü de dikkate alınarak, aşağıda faktör yükleri de verilen birinci boyut, “İş tatmini”, ikinci boyut “Kurumsal Adanmışlık” ve tüm soruların yer aldığı ana boyut ise “Genel Mesleki Tatmin” boyutu olarak adlandırılmış ve analizler bu üç boyut üzerinden gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen ve Kurumsal Adanmışlık olarak adlandırılan boyut, daha çok kurumu sahiplenme, kurumsal imaj ve kurumdan genel memnuniyet yönündeki

sorulardan oluştuğu için boyuta bu ad verilmiştir. Ancak bu boyut yazında yer alan “Adanmışlık” kavramı ile örtüşmemektedir. Bu boyut daha çok iş tatmininin kurum imajından memnuniyete dayalı bir alt boyutunu oluşturmaktadır.

Tablo-3.1: İş Tatmini Boyutu Faktör Analizi Gruplaması ve Faktör Yükleri

	İş Tatmini	Kurumsal Adanmışlık
	1	2
VAR00004	,788	
VAR00005	,756	
VAR00009	,753	
VAR00011	,728	
VAR00007	,669	
VAR00012	,639	
VAR00008	,616	
VAR00013	,610	
VAR00010	,574	
VAR00006	,567	
VAR00002	,563	
VAR00003	,507	
VAR00001	,467	
VAR00014	,457	
VAR00015		
VAR00019		,735
VAR00024		,710
VAR00018		,691
VAR00021		,655
VAR00026	,458	,640
VAR00016		,625
VAR00025		,602
VAR00020		,596
VAR00030		,590
VAR00029	,450	,581
VAR00017		,572
VAR00028	,474	,569
VAR00023		,491
VAR00022		,439
VAR00027		

Ölçekteki, 15 ve 27'nci değişkenler her iki boyut içinde de yer almadığından analizlere dahil edilmemiştir. Bunun yanında, 26, 28 ve 29'ncü değişkenler faktör analizinde her iki boyut içinde de yer aldığından bu değişkenler boyut toplamları alınırken her iki boyuta da dahil edilmiştir.

Tablo 3.1'de, tablo değeri olarak da verilen faktör yükleri 0,4'ün üzerinde olduğu için ölçek bazında her üç boyutun da yapısal geçerliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bütün sorular anlamsal olarak da iş tatminini ölçecek şekilde hazırlandığından geçerlilik açısından herhangi bir problemin olmadığı değerlendirilmektedir.

Söz konusu üç boyutun güvenilirlik analizleri de yapılmış ve "İş tatmini", boyutu için Cronbach Alfa değeri 0,9225, "Kurumsal Adanmışlık" boyutu için 0,9005 ve "Genel Mesleki Tatmin" boyutu için 0,9414 olarak bulunmuştur. Bu değerlerden yola çıkarak her üç boyut için de güvenilirliğin üst düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

3.7. Barınma Tatmini Ölçeği ve Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Kurumda barınma tatminini ölçmek üzere bu güne kadar yapılmış ölçek ve sorulardan faydalanılarak 20 soruluk yeni bir ölçek oluşturulmuştur. Bu ölçekte yer alan 20 soru faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu 20 soruda iki ana boyut/grup belirlenmiştir. Değişkenlerin anlamsal bütünlüğü de dikkate alınarak, aşağıda faktör yükleri de verilen birinci boyut, "Barınma İmkanları Yeterliliği", ikinci boyut "Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin" ve tüm soruların yer aldığı ana boyut ise "Genel Barınma Tatmini" boyutu olarak adlandırılmış ve analizler bu üç boyut üzerinden gerçekleştirilmiştir. 42'nci değişken her iki boyut içinde de yer almadığından analizlere dahil edilmemiştir. Bunun yanında, 32 ve 33'ncü değişkenler faktör analizinde her iki boyut içinde de yer aldığından bu değişkenler boyut toplamları alınırken her iki boyuta da dahil edilmiştir.

Tablo-3.2’de tablo değeri olarak da verilen faktör yükleri 0,4’ün üzerinde olduğu için ölçek bazında her üç boyutun da yapısal geçerliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bütün sorular anlamsal olarak da barınma tatminini ölçecek şekilde hazırlandığından geçerlilik açısından herhangi bir problemin olmadığı değerlendirilmektedir.

Tablo-3.2: Barınma Tatmini Boyutu Faktör Analizi Gruplaması ve Faktör Yükleri

	Barınma İmkanları Yeterliliği	Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin
	1	2
VAR00044	,806	
VAR00043	,793	
VAR00045	,792	
VAR00047	,712	
VAR00050	,685	
VAR00046	,644	
VAR00049	,621	
VAR00040	,553	
VAR00041	,538	
VAR00031	,519	
VAR00039	,516	
VAR00048	,492	
VAR00035		,765
VAR00034		,730
VAR00038		,686
VAR00037		,601
VAR00036		,570
VAR00032	,491	,563
VAR00033	,418	,523
VAR00042		

Söz konusu üç boyutun güvenilirlik analizleri de yapılmış ve “Barınma İmkanları Yeterliği”, boyutu için Cronbach Alfa değeri 0,90 “Kurumsal Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin” boyutu için 0,82 ve “Genel Barınma

Tatmini” boyutu için 0,90 olarak bulunmuştur. Buradan yola çıkarak her üç boyut için de güvenilirliğin üst düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

3.8. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ocak 2005 tarihi itibarıyla K.K.K.İği mensubu yaklaşık 60 bin subay ve astsubayın tamamı oluşturmaktadır.

Örnekleme oluşturulurken, Ankara garnizonunda görev yapan subay ve astsubayların askerlik hizmet safahatlarında daha önce diğer garnizonlarda da görev yapmış olmaları nedeniyle, diğer garnizonlarda bulunan kamu konutları ve kiralık konutlar hakkında belirli bir fikir sahibi oldukları kabul edilmiştir. Bu nedenle örneklemin Ankara garnizonunda görev yapan subay ve astsubaylardan oluşturulması yeterli görülmüştür.

Örnekleme grubunun seçiminde evreni daha iyi temsil ettiği düşünülen genel örnekleme metodu kullanılmış ve mümkün olduğunca her görev ve kademedeki görev yapan subay ve astsubaylardan oluşmasına dikkat edilmiştir. Örnekleme grubu astsubay rütbelerinin en düşük kademesi olan “Astsubay Çavuş”tan subaylarda “Albay” rütbesine değin farklı rütbeleri kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. K.K.K.İği Karargahı ile rastgele seçilen birlik, okul ve eğitim merkezlerine toplam 500 adet soru kağıdı gönderilmiştir. K.K.K.İği karargahında, kurum içi rotasyon politikası nedeniyle, yurdun çeşitli illerindeki birliklerde görev yapmış, değişik rütbelerde pek çok personel görev yapmaktadır. Bu sebeple soru kağıtlarından 200 adedi K.K.K.İği Karargahındaki ünitelerde görev yapan subay ve astsubaylara uygulanmıştır.

Söz konusu 500 soru kağıdından 439 adedi geri toplanabilmiştir. Soru kağıtlarının geri dönüş oranı % 88’dir. Toplanan soru kağıtlarından 12 adedi değerlendirmeye girmeyecek derecede eksiklik taşıması nedeniyle araştırma

kapsamı dışında tutulmuş ve 427 soru kağıdı değerlendirmeye alınmıştır. Örneklemnin özellikleri ayrıntılı olarak dördüncü bölümde sunulmuştur.

3.9. Verilerin Toplanması ve Kaydedilmesi

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak, elden ve posta yoluyla anket çalışması uygulanmıştır. Örnekleme dahil edilen tüm ünitelerde anket formunu bireylere sağlıklı olarak uygulayabilecek subay veya astsubaylar belirlenerek, bu şahıslara kendi ünitelerindeki personel mevcudu kadar anket formu elden veya posta kanalıyla gönderilmiş ve bu şahıslar anket ve anketin uygulanışı hakkında bilgilendirilmişlerdir. İlgili ünitelerde ulaşılabilen ve anketi doldurmayı kabul eden bireylere anket uygulanmış ve toplanan anketler görevlendirilen şahıslarca yine posta yoluyla veya elden tarafımıza ulaştırılmıştır.

Ele geçen anket formları kısa bir incelemeyi müteakip, SPSS 9.0 istatistik programı kullanılmak suretiyle bilgisayar ortamına aktarılmış ve veri analizleri bu program yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada verilerin değerlendirilmesinde Korelasyon, tek yönlü varyans (T-Testi ve One way anova) istatistik tekniklerinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bulgular ve değerlendirme bölümü, iş tatmini ve barınma tatmini ölçeğindeki eğilimler, demografik ve kurumsal değişkenlerin barınma tatminine etkisi, demografik ve kurumsal değişkenlerin iş tatminine etkisi ve barınma tatmininin iş tatmini üzerine etkisi alt başlıkları ile sunulmuştur.

Tablo-4.1: Medeni Durum * Statü Çapraz Tablo

			Statü		Toplam
			Subay	Astsubay	
Medeni Durum	Bekar	Sayı	26	40	66
		% statü içinde	12,4%	18,5%	15,5%
	Evli	Sayı	184	176	360
		% statü içinde	87,6%	81,5%	84,5%
Toplam		Sayı	210	216	426
		% statü içinde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi araştırma örnekleminin % 15,5'i bekar, %84,5'i evlilerden oluşmaktadır. Örneklemdaki subayların %12,4'ü bekar, %87,6'sı ise evlidir. Örneklemdaki astsubayların ise %18,5'i bekar, %81,5'ini ise evliler oluşturmaktadır.

Tablo-4.2: Eş Çalışma Durumu * Statü Çapraz Tablo

			Statü		Toplam
			Subay	Astsubay	
Eş çalışma	Çalışmıyor	Sayı	81	110	191
		% statü içinde	43,1%	61,5%	52,0%
	Çalışıyor	Sayı	107	69	176
		% statü içinde	56,9%	38,5%	48,0%
Toplam		Sayı	188	179	367
		% statü içinde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-4.2'de örneklemin eş çalışma durumuna göre dağılımı görülmektedir. Buna göre örneklemdaki subay eşlerinden %43,1'i çalışmazken %56,9'u çalışmakta, astsubay eşlerinde ise bu oranlar çalışmayan eş için % 61,5 iken çalışan eşlerde %38,5 olarak oluşmuştur.

Tablo-4.3: Sicil Ortalaması * Statü Çapraz Tablo

		Statü		Toplam		
		Subay	Astsubay			
Sicil Ortalaması	,00	Sayı	1	1		
		% statü içinde	,5%	,2%		
	70 veya düşük	Sayı	1	1		
		% statü içinde	,5%	,2%		
	70,01-80,00	Sayı	1	5	6	
		% statü içinde	,5%	2,4%	1,4%	
	80,01-90,00	Sayı	15	13	28	
		% statü içinde	7,1%	6,3%	6,7%	
	90,01-95,00	Sayı	42	79	121	
		% statü içinde	20,0%	38,3%	29,1%	
	95,01-99,99	Sayı	134	92	226	
		% statü içinde	63,8%	44,7%	54,3%	
	100	Sayı	17	16	33	
		% statü içinde	8,1%	7,8%	7,9%	
	Toplam		Sayı	210	206	416
			% statü içinde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-4.3'de örneklemin sicil ortalamasına göre durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Örneklemdaki subayların %83,9'unun sicil ortalamasının 90,01-99,99 aralığında olduğu, örneklemdaki astsubaylarda ise bu aralıktaki personelin % 62,2 olduğu görülmektedir.

Tablo-4.4: Lojmanda Oturma Durumu * Statü Çapraz Tablo

			Statü		Toplam
			Subay	Astsubay	
Lojmanda Oturma Durumu	Oturmuyor	Sayı	79	117	196
		% statü içinde	37,8%	54,4%	46,2%
	Oturuyor	Sayı	130	98	228
		% statü içinde	62,2%	45,6%	53,8%
Toplam		Sayı	209	215	424
		% statü içinde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-4.4'de örneklemden lojmanda oturanların durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmaya katılan subayların %62,2'si lojmanlarda otururken bu oran astsubaylarda %45,6 olarak görülmüştür.

Tablo-4.5: Ev Sahibi Olma * Statü Çapraz Tablo

			Statü		Toplam
			Subay	Astsubay	
Ev Sahibi Olma	Evim yok	Sayı	152	147	299
		% statü içinde	72,7%	70,7%	71,7%
	Evim var	Sayı	57	61	118
		% statü içinde	27,3%	29,3%	28,3%
Toplam		Sayı	209	208	417
		% statü içinde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-4.5 örneklemdaki subay ve astsubayların ev sahibi olma durumunu göstermektedir. Örneklemdaki subayların %27,3'ü ev sahibi olduğunu beyan ederken, çalışmaya katılan astsubayların %29,3 ev sahibi olduğunu beyan etmiştir.

Tablo-4.6: Aile Fert Sayısı * Statü Çapraz Tablo

		Statü		Toplam		
		Subay	Astsubay			
Aile Fert Sayısı	2,00	Sayı	49	51	100	
		% statü içinde	24,6%	26,4%	25,5%	
	3,00	Sayı	79	75	154	
		% statü içinde	39,7%	38,9%	39,3%	
	4,00	Sayı	64	59	123	
		% statü içinde	32,2%	30,6%	31,4%	
	5,00	Sayı	7	7	14	
		% statü içinde	3,5%	3,6%	3,6%	
	6,00	Sayı		1	1	
		% statü içinde		,5%	,3%	
	Toplam		Sayı	199	193	392
			% statü içinde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-4.6'da birlikte ikamet edilen fert sayısı ortaya konulmuştur. Buna göre örnekleme oluşturan subay ve astsubayların çoğunlukla üç kişilik aile oldukları bunu dört kişilik ailelerin izlediği gözlenmektedir.

Tablo-4.7: Rütbe * Medeni Durum Çapraz Tablo

		Medeni Durum		Toplam	
		Bekar	Evli		
Rütbe	Asts.b.çvş	Sayı	7	7	
		% rütbe içinde	100,0%	100,0%	
	Asts.b.kdçvş	Sayı	14	4	18
		% rütbe içinde	77,8%	22,2%	100,0%
	Asts.b.üçvş	Sayı	8	15	23
		% rütbe içinde	34,8%	65,2%	100,0%
	Asts.b.kdüçvş	Sayı	7	21	28
		% rütbe içinde	25,0%	75,0%	100,0%
	Asts.b.bşçvş	Sayı	4	65	69
		% rütbe içinde	5,8%	94,2%	100,0%
	Asts.b.kdbşçvş	Sayı		71	71
		% rütbe içinde		100,0%	100,0%
	Teğmen	Sayı	4	4	8
		% rütbe içinde	50,0%	50,0%	100,0%
	Üsteğmen	Sayı	16	25	41
		% rütbe içinde	39,0%	61,0%	100,0%
	Yüzbaşı	Sayı	4	52	56
		% rütbe içinde	7,1%	92,9%	100,0%
	Binbaşı	Sayı	1	64	65
		% rütbe içinde	1,5%	98,5%	100,0%
Yarbay	Sayı		20	20	
	% rütbe içinde		100,0%	100,0%	
Albay	Sayı	1	18	19	
	% rütbe içinde	5,3%	94,7%	100,0%	
Toplam		Sayı	66	359	425
		% rütbe içinde	15,5%	84,5%	100,0%

Tablo-4.7’de rütbe ve medeni durum ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Örneklemin % 84,5’i evli, %15,5’i ise bekadır.

Tablo-4.8: Ödül Puan * Statü Çapraz Tablo

		Statü		Toplam		
		Subay	Astsubay			
Ödül Puanı	0,00-1,00	Sayı	11	29	40	
		% statü içinde	5,3%	17,0%	10,6%	
	1,01-2,00	Sayı	17	38	55	
		% statü içinde	8,2%	22,2%	14,6%	
	2,01-3,00	Sayı	30	35	65	
		% statü içinde	14,5%	20,5%	17,2%	
	3,01-5,00	Sayı	81	39	120	
		% statü içinde	39,1%	22,8%	31,7%	
	5,01-7,00	Sayı	37	16	53	
		% statü içinde	17,9%	9,4%	14,0%	
	7,01-10,00	Sayı	26	7	33	
		% statü içinde	12,6%	4,1%	8,7%	
	10 dan büyük	Sayı	5	7	12	
		% statü içinde	2,4%	4,1%	3,2%	
	Toplam		Sayı	207	171	378
			% statü içinde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-4.8’de ödül puanı aralıklarının statülere göre durumu incelenmiştir. Örneklemdaki subayların %94,1’i 2,01-10,00 ödül puanı aralığında sıralanırken astsubayların %56,8’i bu aralıkta bulunmaktadır.

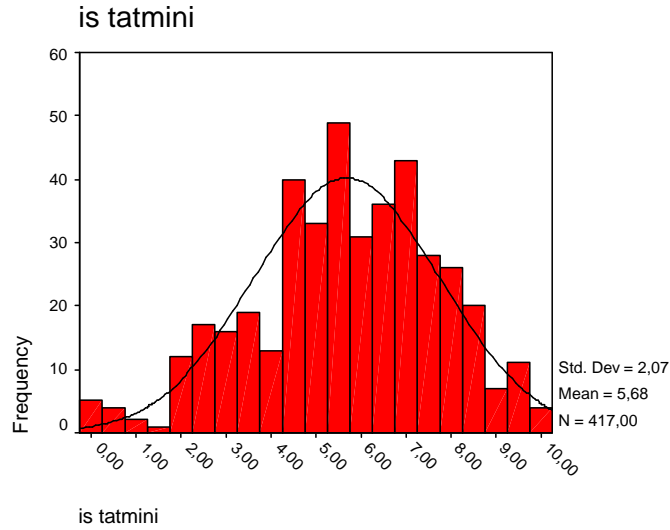
4.1. İş Tatmini ve Barınma Tatmini Ölçeğindeki Eğilimler

Barınma ve iş tatminini ölçmeye yönelik oluşturulan toplam altı boyuta ait tanımlayıcı istatistik değerleri tablosu aşağıda sunulmuştur. Boyutların ortalamalarının onlu ölçekte 4,8-6,5 aralığında yer aldığını ve bu değerlere göre, personelin hem barınma tatmini ve hem de iş tatmininin orta düzeyde olduğunu söylememiz mümkündür. İş ve barınma tatmini boyutlarına ilişkin istatistikler Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo-4.9:İş ve Barınma Tatmini İstatistikleri

	N		Ort.	Med.	Mod	Std. Sap.	Var.	Min.	Max.
	Valid	Miss.							
İş Tatmini	417	10	5,6838	5,7353	5,44	2,0671	4,2729	,00	10,00
Kurumsal Adanmışlık	404	23	6,0417	6,2500	6,67	1,8885	3,5665	,92	10,00
Genel Mesleki Tatmin	410	17	6,5179	6,6071	6,25	2,0483	4,1953	,00	10,00
Barınma İmkanları Yeterliliği	412	15	4,8327	4,8214	4,82	2,1207	4,4974	,00	10,00
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	412	15	5,8521	6,0714	6,07	2,1396	4,5781	,00	10,00
Barınma Genel Tatmin	403	24	5,3009	5,3750	5,38	1,8707	3,4996	,00	10,00

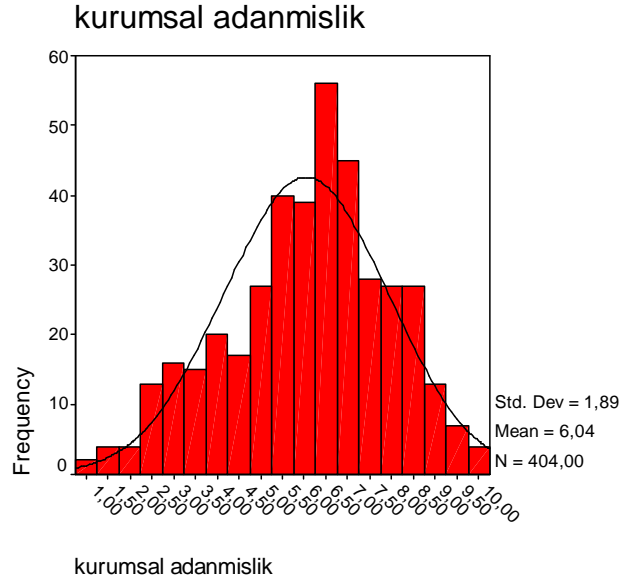
Barınma ve iş tatmini ölçeklerini daha iyi açıklayabilmek maksadıyla bu boyutlara ait histogramlar aşağıda verilmiştir.



Şekil-4.1: İş Tatmini Boyutu Histogramı

Şekil-4.1'de gösterilen ve ortalaması 5,68 olan iş tatmini boyutu normal dağılıma yakın bir dağılım göstermektedir.

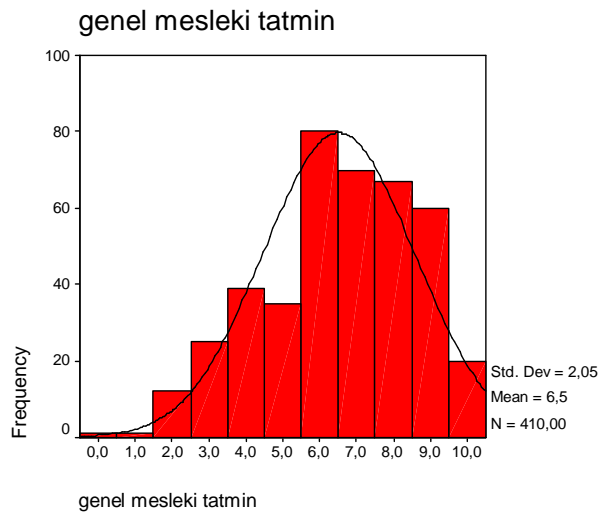
Kurumsal adanmışlık boyutu histogramı şekil 4.2'de verilmiştir.



Şekil-4.2: Kurumsal Adanmışlık Boyutu Histogramı

Ortalama değeri 6,04 olan “Kurumsal Adanmışlık “ boyutu tamamen normal dağılım eğilimi göstermektedir.

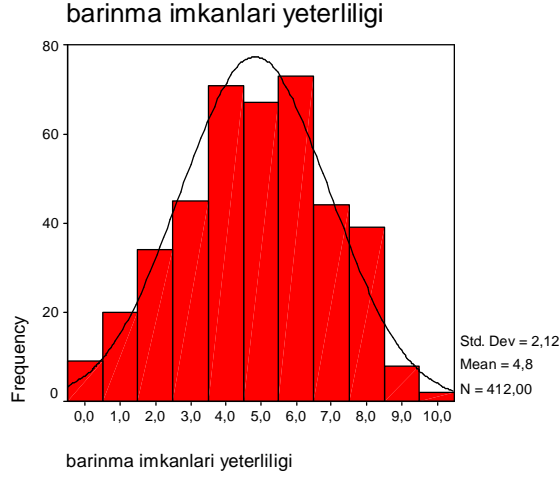
Genel mesleki tatmin boyutu histogramı şekil-4.3’de gösterilmiştir.



Şekil-4.3: Genel Mesleki Tatmin Boyutu Histogramı

Ortalama değeri 6,5 olan “Genel Mesleki Tatmin” boyutu normal dağılımdan biraz uzak sağa yığılımlı dağılım özelliği göstermektedir.

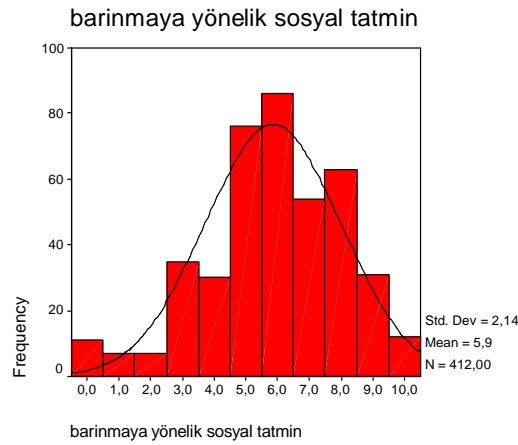
Barınma imkanları yeterliliği boyutu histogramı şekil-4.4’de verilmiştir.



Şekil-4.4: Barınma İmkanları Yeterliliği Boyutu Histogramı

Ortalama değeri 4,8 olan “Barınma İmkanları Yeterliliği” boyutu normal dağılım özelliği göstermektedir.

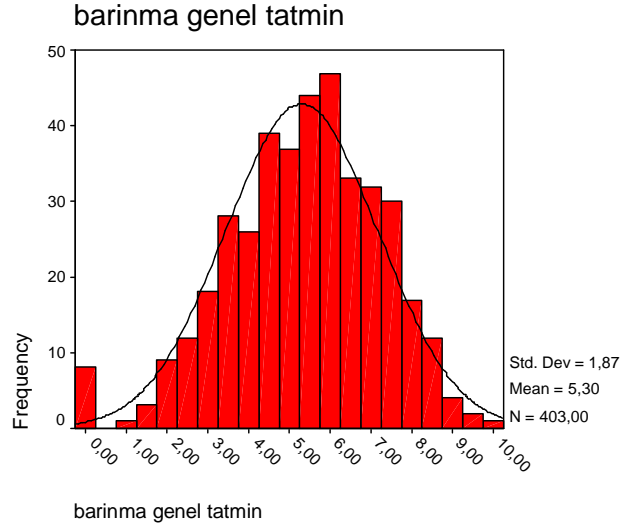
Barınma sosyal tatmin boyutu histogramı şekil-4.5’de gösterilmiştir.



Şekil-4.5: Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin Boyutu Histogramı

Ortalama değeri 5,9 olan “Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin” boyutu normal dağılıma yakın bir dağılım göstermektedir.

Barınma genel tatmin boyutu histogramı şekil-4.6’da gösterilmiştir.



Şekil-4.6: Barınma Genel Tatmin Boyutu Histogramı

Ortalama değeri 5,30 olan “Barınma Genel Tatmin “ boyutu çok az olan uç değerler dışında normal dağılım özelliği göstermektedir.

4.2. Demografik ve Kurumsal Değişkenlerin Barınma Tatminine Etkisi

4.2.1. Medeni Durum ve Barınma Tatmini

Medeni durumun barınma tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bekar ve evli olmak üzere iki kategoride alınan medeni duruma göre barınma tatmini ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.10’da, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.11’de verilmiştir.

Tablo-4.10:Medeni Durum-Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap.	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı		Min.	Max.
Barınma İmkanları Yeterliliği	bekar	58	4,9938	1,8883	,2480	4,4973	5,4904	,00	8,39
	evli	354	4,8063	2,1577	,1147	4,5808	5,0318	,00	10,00
	Toplam	412	4,8327	2,1207	,1045	4,6273	5,0381	,00	10,00
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	bekar	57	5,6140	1,9663	,2604	5,0923	6,1358	,00	10,00
	evli	355	5,8903	2,1663	,1150	5,6642	6,1165	,00	10,00
	Toplam	412	5,8521	2,1396	,1054	5,6449	6,0593	,00	10,00
Barınma Genel Tatmin	bekar	56	5,3237	1,7266	,2307	4,8613	5,7860	,00	8,75
	evli	347	5,2972	1,8953	,1017	5,0971	5,4973	,00	10,00
	Toplam	403	5,3009	1,8707	9,3E-02	5,1177	5,4841	,00	10,00

Tablo-4.10'da barınma imkanları yeterliliği boyutunda, bekarların ortalaması 10'lu ölçekte 4,99 iken, evli olanların 4,80'dir. Tablo-4.11'de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-410)} = 0,389$; $p > 0,05$). Yani evli ve bekarların barınma imkanları yeterliliği tatmin düzeyleri aynıdır. Tablo-4.10'da barınmaya yönelik sosyal tatmin boyutunda, bekarların ortalaması 5,61, evlilerin ise 5,89'dur. Tablo-4.11'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-410)} = 0,819$; $p > 0,05$). Yani evli ve bekarların barınmaya yönelik sosyal tatmin düzeyleri aynıdır. Barınma genel tatmin düzeyleri boyutunda Tablo-4.10'da bekarların ortalaması 5,32 iken, evlilerde bu ortalama 5,29'dur. Tablo-4.11'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-401)} = 0,010$; $p > 0,05$).

Sonuç olarak medeni durumun barınma tatmini üzerine etkisinin; barınma tatmininin her üç boyutunda da evli veya bekar olma durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yani, evli veya bekar olanların barınma tatmin düzeyleri aynıdır.

Tablo-4.11: Medeni Durum - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler Top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Barınma İmkanları Yeterliliği	Gruplar arası	1,753	1	1,753	,389	,533
	Gruplar içi	1846,664	410	4,504		
	Toplam	1848,417	411			
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Gruplar arası	3,750	1	3,750	,819	,366
	Gruplar içi	1877,837	410	4,580		
	Toplam	1881,587	411			
Barınma Genel Tatmin	Gruplar arası	3,379E-02	1	3,3E-02	,010	,922
	Gruplar içi	1406,798	401	3,508		
	Toplam	1406,832	402			

4.2.2. Eş Çalışma Durumu ve Barınma Tatmini

Eş çalışma durumunun barınma tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Eş çalışma durumuna göre barınma tatmini ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.12’de, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.13’de verilmiştir.

Tablo-4.12: Eş Çalışma Durumu - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı	Min.	Max.
Barınma İmkanları Yeterliliği	Çalışmıyor	187	4,5502	2,1158	,1547	4,2450-4,8555	,00	10,00
	Çalışıyor	174	5,0626	2,1579	,1636	4,7397-5,3855	,00	9,64
	Toplam	361	4,7972	2,1486	,1131	4,5748-5,0196	,00	10,00
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Çalışmıyor	189	5,9165	2,1552	,1568	5,6072-6,2257	,00	10,00
	Çalışıyor	173	5,8423	2,1621	,1644	5,5178-6,1667	,00	10,00
	Toplam	362	5,8810	2,1559	,1133	5,6582-6,1038	,00	10,00
Barınma Genel Tatmin	Çalışmıyor	185	5,1189	1,8949	,1393	4,8441-5,3938	,00	10,00
	Çalışıyor	169	5,4734	1,8697	,1438	5,1894-5,7573	,00	9,63
	Toplam	354	5,2881	1,8886	,1004	5,0907-5,4855	,00	10,00

Tablo-4.12’de barınma imkanları yeterliliği boyutunda, eş çalışmayanların ortalaması 10’lu ölçekte 4,55 iken, eş çalışanların 5,06’dır. Tablo-4.13’de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde

eşi çalışanlar ile çalışmayanlar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(1-359)} = 5,185$; $p < 0,05$). Yani, eşi çalışan personel barınma imkanlarının yeterliliği konusunda eşi çalışmayanlara göre daha fazla memnundur. Tablo-4.12'de barınmaya yönelik sosyal tatmin boyutunda, eşi çalışmayanların ortalaması 5,91, çalışanların ise 5,84'dür. Tablo-4.13'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-360)} = 0,107$; $p > 0,05$). Yani, eşi çalışan ve çalışmayanların barınmaya yönelik sosyal tatmin düzeyleri aynıdır. Barınma genel tatmin düzeyi boyutunda Tablo-4.12'de eşi çalışmayanların ortalaması 5,11 iken, eşi çalışanlarda bu ortalama 5,47'dir. Tablo-4.13'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-352)} = 3,130$; $p > 0,05$).

Eş çalışma durumunun barınma tatmini üzerine etkisinde sonuç olarak; barınma imkanlarının yeterliliği boyutunda eşi çalışan ve çalışmayanlar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu, eşi çalışan personelin barınma imkanlarının yeterliliği konusunda eşi çalışmayanlara göre daha fazla memnun olduğu söylenebilir. Barınmaya yönelik sosyal tatmin ve barınma genel tatmini boyutlarında ise eş çalışma veya çalışmama durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma yoktur.

Tablo-4.13: Eş Çalışma Durumu - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Barınma İmkanları Yeterliliği	Gruplar arası	23,662	1	23,662	5,185	,023
	Gruplar içi	1638,275	359	4,563		
	Toplam	1661,937	360			
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Gruplar arası	,497	1	,497	,107	,744
	Gruplar içi	1677,322	360	4,659		
	Toplam	1677,819	361			
Barınma Genel Tatmin	Gruplar arası	11,096	1	11,096	3,130	,078
	Gruplar içi	1247,983	352	3,545		
	Toplam	1259,079	353			

4.2.3. Statü ve Barınma Tatmini

Subay ve astsubay statülerinin barınma tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Subay ve astsubayların barınma tatmini ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.14'de, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.15'de verilmiştir.

Tablo-4.14: Statü - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı.		Min .	Max.
Barınma İmkanları Yeterliliği	Subay	206	5,4967	1,8019	,1255	5,2492	5,7442	,54	9,64
	Astsubay	206	4,1687	2,2099	,1540	3,8651	4,4723	,00	10,00
	Toplam	412	4,8327	2,1207	,1045	4,6273	5,0381	,00	10,00
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Subay	205	6,2700	1,7386	,1214	6,0306	6,5095	,00	10,00
	Astsubay	206	5,4369	2,4130	,1681	5,1054	5,7684	,00	10,00
	Toplam	411	5,8525	2,1422	,1057	5,6447	6,0602	,00	10,00
Barınma Genel Tatmin	Subay	201	5,8290	1,5435	,1089	5,6143	6,0437	1,75	9,63
	Astsubay	202	4,7754	2,0180	,1420	4,4954	5,0553	,00	10,00
	Toplam	403	5,3009	1,8707	9,3E-02	5,1177	5,4841	,00	10,00

Tablo-4.14'de barınma imkanları yeterliliği boyutunda, subayların ortalaması 10'lu ölçekte 5,49 iken, astsubayların 4,16'dır. Tablo-4.15'de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde subaylar ile astsubaylar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(1-410)} = 44,684$; $p < 0,05$). Yani, subaylar barınma imkanlarının yeterliliği konusunda astsubaylara göre daha fazla tatminlidir. Tablo-4.14'de barınmaya yönelik sosyal tatmin boyutunda, subayların ortalaması 6,27 iken, astsubayların 5,43'dür. Tablo-4.15'de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde subaylar ile astsubaylar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(1-409)} = 16,114$; $p < 0,05$). Subaylar barınmaya yönelik sosyal tatmin boyutunda, astsubaylara göre daha fazla memnundur. Tablo-4.14'de barınma genel tatmin boyutunda, subayların ortalaması 5,82 iken,

astsubayların 4,77'dir. Tablo-4.15'de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde subaylar ile astsubaylar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(1-401)} = 34,632$; $p < 0,05$). Subaylar, barınma genel tatmin boyutunda, astsubaylara göre daha fazla tatminlidirler.

Statü barınma tatmininde sonuç olarak; Her üç barınma boyutunda da subay ve astsubayların tatmin düzeylerinin farklılaştığı söylenebilir. Bu farklılaşmaya göre, her üç boyutta da subayların barınma tatmin düzeyleri astsubaylardan yüksektir. Subayların barınma tatminlerinin daha yüksek olması, gerek lojman ve gerekse diğer barınma imkanlarının dağıtımında örgütsel hiyerarşi temelinde subayların daha avantajlı olması ile açıklanabilir.

Tablo-4.15: Statü - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Barınma İmkanları Yeterliliği	Gruplar arası	181,654	1	181,65	44,684	,000
	Gruplar içi	1666,763	410	4,065		
	Toplam	1848,417	411			
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Gruplar arası	71,321	1	71,321	16,114	,000
	Gruplar içi	1810,247	409	4,426		
	Toplam	1881,567	410			
Barınma Genel Tatmin	Gruplar arası	111,841	1	111,84	34,632	,000
	Gruplar içi	1294,991	401	3,229		
	Toplam	1406,832	402			

4.2.4. Lojmanda Oturma Durumu ve Barınma Tatmini

Lojmanda oturma durumunun barınma tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Lojmanda oturma durumuna göre barınma tatmini ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.16'da, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.17'de verilmiştir.

Tablo-4.16: Lojmanda Oturma Durumu - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap.	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı		Min.	Max.
Barınma İmkanları Yeterliliği	Oturmuyor	187	4,5808	2,1597	,1579	4,2692	4,8924	,00	9,11
	Oturuyor	223	5,0304	2,0699	,1386	4,7573	5,3036	,00	10,00
	Toplam	410	4,8253	2,1206	,1047	4,6195	5,0312	,00	10,00
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Oturmuyor	185	5,7046	2,1423	,1575	5,3939	6,0154	,00	10,00
	Oturuyor	225	5,9714	2,1417	,1428	5,6901	6,2528	,00	10,00
	Toplam	410	5,8510	2,1435	,1059	5,6429	6,0591	,00	10,00
Barınma Genel Tatmin	Oturmuyor	184	5,1087	1,9164	,1413	4,8300	5,3874	,00	9,13
	Oturuyor	217	5,4539	1,8233	,1238	5,2100	5,6979	,00	10,00
	Toplam	401	5,2955	1,8722	,9,349 E-02	5,1117	5,4793	,00	10,00

Tablo-4.16'da barınma imkanları yeterliliği boyutunda, lojmanda oturmayanların ortalaması 10'lu ölçekte 4,58 iken, oturanların 5,03'dür. Tablo-4.17'de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde lojmanda oturanlar ile oturmayanlar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(1-408)} = 4,613$; $p < 0,05$). Yani, lojmanda oturan personel barınma imkanlarının yeterliliği konusunda lojmanda oturmayanlara göre daha fazla tatminlidir. Tablo-4.16'da barınmaya yönelik sosyal tatmin boyutunda, lojmanda oturmayanların ortalaması 5,70, oturanların ise 5,97'dir. Tablo-4.17'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-408)} = 1,575$; $p > 0,05$). Yani, lojmanda oturan ile oturmayan personelin barınmaya yönelik sosyal tatmin düzeyleri aynıdır. Barınma genel tatmin düzeyi boyutunda Tablo-4.16'da lojmanda oturmayanların ortalaması 5,10 iken, oturanlarda bu ortalama 5,45'dir. Tablo-4.17'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-399)} = 3,406$; $p > 0,05$).

Lojmanda oturma durumunun barınma tatmini üzerine etkisinde sonuç olarak; barınma imkanlarının yeterliliği boyutunda lojmanda oturanlar ve oturmayanlar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu, lojmanda oturan

personelin barınma imkanlarının yeterliliği konusunda lojmanda oturmayanlara göre daha fazla memnun olduğu söylenebilir. Barınmaya yönelik sosyal tatmin ve barınma genel tatmini boyutlarında ise lojmanda oturma veya oturmama durumuna göre anlamlı bir farklılaşma yoktur.

Tablo-4.17: Lojmanda Oturma Durumu - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Barınma İmkanları Yeterliliği	Gruplar arası	20,563	1	20,563	4,613	,032
	Gruplar içi	1818,684	408	4,458		
	Toplam	1839,248	409			
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Gruplar arası	7,226	1	7,226	1,575	,210
	Gruplar içi	1871,967	408	4,588		
	Toplam	1879,194	409			
Barınma Genel Tatmin	Gruplar arası	11,867	1	11,867	3,406	,066
	Gruplar içi	1390,115	399	3,484		
	Toplam	1401,982	400			

4.2.5. Ev Sahibi Olma Durumu ve Barınma Tatmini

Ev sahibi olup olmama durumunun barınma tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Ev sahibi olanlarla olmayanların barınma tatmini ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistiki bilgiler tablo-4.18'de, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.19'da verilmiştir.

Tablo-4.18: Ev Sahibi Olma Durumu - Barınma Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı	Min.	Max.
Barınma İmkanları Yeterliliği	Evim yok	287	4,7978	2,1843	,1289	4,5440-5,0516	,00	10,00
	evim var	117	4,9267	2,0065	,1855	4,5593-5,2942	,00	9,29
	Toplam	404	4,8351	2,1327	,1061	4,6265-5,0437	,00	10,00
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Evim yok	289	5,9701	2,0431	,1202	5,7336-6,2066	,00	10,00
	Evim var	115	5,5870	2,3487	,2190	5,1531-6,0208	,00	10,00
	Toplam	404	5,8610	2,1386	,1064	5,6519-6,0702	,00	10,00
Barınma Genel Tatmin	Evim yok	282	5,3036	1,9041	,1134	5,0804-5,5268	,00	10,00
	Evim var	113	5,3175	1,8258	,1718	4,9772-5,6578	,00	9,25
	Toplam	395	5,3076	1,8798	9,4E-02	5,1216-5,4935	,00	10,00

Tablo-4.18'de barınma imkanları yeterliliği boyutunda, evi olmayanların ortalaması 10'lu ölçekte 4,79 iken, evi olanların 4,92'dir. Tablo-4.19'da aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde evi olan ve olmayanlar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-402)} = 0,303$; $p > 0,05$). Yani evi olan ve olmayanların barınma imkanları yeterliliği tatmin düzeyleri aynıdır. Tablo-4.18'de barınmaya yönelik sosyal tatmin boyutunda, evi olmayanların ortalaması 5,97, evi olanların ise 5,58'dir. Tablo-4.19'da aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-402)} = 0,303$; $p > 0,05$). Yani evi olan ve olmayanların barınmaya yönelik sosyal tatmin düzeyleri aynıdır. Barınma genel tatmin düzeyleri boyutunda Tablo-4.18'de evi olmayanların ortalaması 5,30 iken, evi olanlarda bu ortalama 5,31'dir. Tablo-4.19'da aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-393)} = 0,004$; $p > 0,05$).

Sonuç olarak ev sahibi olup olmama durumunun barınma tatmini üzerine etkisinin; barınma tatmininin her üç boyutunda da ev sahibi olma veya olmama durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yani, evi olan veya olmayanların barınma tatmin düzeyleri aynıdır.

Tablo-4.19: Ev Sahibi Olma Durumu - Barınma Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Barınma İmkanları Yeterliliği	Gruplar arası	1,382	1	1,382	,303	,582
	Gruplar içi	1831,546	402	4,556		
	Toplam	1832,928	403			
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Gruplar arası	12,076	1	12,076	2,651	,104
	Gruplar içi	1831,010	402	4,555		
	Toplam	1843,086	403			
Barınma Genel Tatmin	Gruplar arası	1,546E-02	1	1,546E-02	,004	,947
	Gruplar içi	1392,206	393	3,543		
	Toplam	1392,221	394			

4.2.6. Diğer Sürekli Değişkenler - Barınma Tatmini İlişkisi

Barınma tatminine ait boyutların, 13 farklı demografik ve kurumsal değişken ile ilişkisi, korelasyon analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu analize ait korelasyonlar tablo-4.20'de verilmiştir. Analizde anlamlı olan ilişkiler tabloda koyu renkle taranmıştır. Tablodaki anlamlı ilişkiler şu şekilde açıklanabilir:

Personelin lojmanda oturma süresi ile barınma tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır, ancak korelasyon katsayısı 0,000-0,300 arasında kalan bu ilişkinin zayıf bir ilişki olduğu değerlendirilmektedir. Zayıf ancak anlamlı olan bu ilişki açıklanacak olursa, personelin lojmanda oturma süresi arttıkça barınma imkanlarının yeterliliği, barınmaya yönelik sosyal tatmin ve genel barınma tatmin düzeyleri yükselmektedir. Benzer şekilde, sicil ortalamaları arttıkça, personelin barınma imkanlarının yeterliliğine yönelik tatmin ve genel barınma tatmin düzeyleri yükselmektedir.

Personelin ödül puanları yükseldikçe her üç boyutta da barınma tatmin düzeyleri yükselmektedir.

Analizde yakalanan dördüncü anlamlı ilişki ise, personelin rütbesi yükseldikçe yine her üç boyutta da barınma tatmin düzeyi yükselmektedir.

Bir diğer anlamlı ilişki ise, personelin net mal varlığı yükseldikçe yine her üç boyutta da barınma tatmin düzeyi yükselmektedir.

Personelin kıışlada geçirdiği süre arttıkça, barınma imkanlarının yeterliliğine yönelik tatmin ve genel barınma tatmin düzeyleri düşmektedir.

Analizlerde incelenen diğer 7 değişken (yaş, hizmet yılı, atama sayısı, aylık gelir, çocuk sayısı, aile fert sayısı ve yurt dışı görev süresi) ile barınma

tatmin düzeyine ait 3 boyut arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani bu 7 değişkene göre personelin barınma tatmin düzeyleri değişmemektedir.

Tablo-4.20: Barınma Tatmini Durumunun Diğer Sürekli Değişkenlerle İlişki (Korelasyon) Tablosu

Değişkenler		Barınma İmkanları Yeterliliği	Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Genel Barınma Tatmini
Yaş	Korelasyon	0,022	0,057	0,025
	Anlamlılık	0,649	0,252	0,622
	N	412	411	403
Hizmet yılı	Korelasyon	0,014	0,054	0,018
	Anlamlılık	0,774	0,273	0,719
	N	410	410	401
Çocuk sayısı	Korelasyon	0,05	0,027	0,038
	Anlamlılık	0,351	0,613	0,479
	N	355	356	348
Lojmanda oturma süresi	Korelasyon	0,143	0,133	0,144
	Anlamlılık	0,006	0,012	0,007
	N	360	360	352
Atama sayısı	Korelasyon	-0,001	0,077	0,017
	Anlamlılık	0,984	0,122	0,742
	N	402	401	393
Sicil ortalaması	Korelasyon	0,101	0,093	0,097
	Anlamlılık	0,044	0,063	0,053
	N	403	403	395
Ödül puanı	Korelasyon	0,229	0,175	0,228
	Anlamlılık	0	0,001	0
	N	369	368	361
Aylık gelir	Korelasyon	0,174	0,072	0,145
	Anlamlılık	0	0,147	0,004
	N	405	405	396
Mal varlığı	Korelasyon	0,154	0,114	0,159
	Anlamlılık	0,003	0,027	0,002
	N	380	379	371
Yurt dışı süre	Korelasyon	0,012	0,039	0,015
	Anlamlılık	0,81	0,441	0,764
	N	404	403	395
Rütbe	Korelasyon	0,267	0,181	0,241
	Anlamlılık	0	0	0
	N	410	410	401
Aile fert sayısı	Korelasyon	0,062	0,041	0,068
	Anlamlılık	0,228	0,422	0,188
	N	381	382	373
Kışlada kalınan süre	Korelasyon	-0,179	-0,037	-0,134
	Anlamlılık	0,001	0,47	0,01
	N	375	374	366

4.3. Demografik ve Kurumsal Değişkenlerin İş Tatminine Etkisi

4.3.1. Medeni Durum ve İş Tatmini

Medeni durumun iş tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Medeni duruma göre iş tatmini ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistiki bilgiler tablo-4.21'de, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.22'de verilmiştir.

Tablo-4.21: Medeni Durum - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap.	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı		Min.	Max.
İş Tatmini	Bekar	63	5,9547	1,9993	,2519	5,4512	6,4582	,29	9,85
	Evli	354	5,6356	2,0780	,1104	5,4184	5,8528	,00	10,00
	Toplam	417	5,6838	2,0671	,1012	5,4848	5,8828	,00	10,00
Kurumsal Adanmışlık	Bekar	54	6,1127	1,7517	,2384	5,6345	6,5908	2,33	9,17
	Evli	350	6,0307	1,9109	,1021	5,8298	6,2316	,92	10,00
	Toplam	404	6,0417	1,8885	9,3E-02	5,8570	6,2264	,92	10,00
Meslekten Genel Tatmin	Bekar	55	6,2695	1,8894	,2548	5,7587	6,7803	1,96	10,00
	Evli	355	6,5563	2,0716	,1099	6,3401	6,7726	,00	10,00
	Toplam	410	6,5179	2,0483	,1012	6,3190	6,7167	,00	10,00

Tablo-4.21'de iş tatmini boyutunda, bekarların ortalaması 10'lu ölçekte 5,95 iken, evli olanların 5,63'dür. Tablo-4.22'de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde bekar ve evli olanlar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-415)} = 1,276$; $p > 0,05$). Yani bekar ve evli olanların iş tatmin düzeyleri aynıdır. Tablo-4.21'de kurumsal adanmışlık boyutunda, bekar olanların ortalaması 6,11, evli olanların ise 6,03'dür. Tablo-4.22'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-402)} = 0,088$; $p > 0,05$). Yani bekar ve evli olanların kurumsal adanmışlık boyutunda tatmin düzeyleri aynıdır. Meslekten genel tatmin boyutunda Tablo-4.21'de bekar olanların ortalaması 6,26 iken, evli olanlarda bu ortalama 6,55'dir. Tablo-4.22'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup

arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-408)} = 0,934$; $p > 0,05$).

Sonuç olarak; iş tatmininin her üç boyutunda da evli olma veya olmama durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yani, evli olan veya olmayanların iş tatmin düzeyleri aynıdır.

Tablo-4.22: Medeni Durum - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		N	Ort.	Std. sap.	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı		Min.	Max.
İş Tatmini	Bekar	63	5,9547	1,9993	,2519	5,4512	6,4582	,29	9,85
	Evli	354	5,6356	2,0780	,1104	5,4184	5,8528	,00	10,00
	Toplam	417	5,6838	2,0671	,1012	5,4848	5,8828	,00	10,00
Kurumsal Adanmışlık	Bekar	54	6,1127	1,7517	,2384	5,6345	6,5908	2,33	9,17
	Evli	350	6,0307	1,9109	,1021	5,8298	6,2316	,92	10,00
	Toplam	404	6,0417	1,8885	9,3E-02	5,8570	6,2264	,92	10,00
Meslekten Genel Tatmin	Bekar	55	6,2695	1,8894	,2548	5,7587	6,7803	1,96	10,00
	Evli	355	6,5563	2,0716	,1099	6,3401	6,7726	,00	10,00
	Toplam	410	6,5179	2,0483	,1012	6,3190	6,7167	,00	10,00

4.3.2. Eş Çalışma Durumu ve İş Tatmini

Eş çalışma durumunun iş tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Analize ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.23'de, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.24'de verilmiştir.

Tablo-4.23: Eş Çalışma Durumu - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap.	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı		Min.	Max.
İş Tatmini	Çalışmıyor	189	5,5073	2,0779	,1511	5,2092	5,8055	,00	9,85
	Çalışıyor	172	5,7558	2,0751	,1582	5,4435	6,0681	,00	10,00
	Toplam	361	5,6257	2,0774	,1093	5,4107	5,8407	,00	10,00
Kurumsal Adanmışlık	Çalışmıyor	186	5,9341	1,8927	,1388	5,6603	6,2079	1,00	9,75
	Çalışıyor	169	6,1381	1,9054	,1466	5,8487	6,4274	,92	10,00
	Toplam	355	6,0312	1,8988	,1008	5,8330	6,2294	,92	10,00
Meslekten Genel Tatmin	Çalışmıyor	189	6,4985	2,0649	,1502	6,2022	6,7948	,89	10,00
	Çalışıyor	171	6,6061	2,0461	,1565	6,2972	6,9150	,00	10,00
	Toplam	360	6,5496	2,0538	,1082	6,3367	6,7625	,00	10,00

Tablo-4.23'de iş tatmini boyutunda, eşi çalışmayanların ortalaması 10'lu ölçekte 5,50 iken, eşi çalışanların 5,75'dir. Tablo-4.24'de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde eşi çalışan ve çalışmayanların arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-359)} = 1,290$; $p > 0,05$). Yani çalışan ve çalışmayanların iş tatmin düzeyleri aynıdır. Tablo-4.23'de kurumsal adanmışlık boyutunda, eşi çalışmayanların ortalaması 5,93, eşi çalışanların ise 6,13'dür. Tablo-4.24'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-353)} = 1,021$; $p > 0,05$). Yani eşi çalışan ve çalışmayanların kurumsal adanmışlık boyutunda tatmin düzeyleri aynıdır. Meslekten genel tatmin boyutunda Tablo-4.23'de eşi çalışmayanların ortalaması 6,49 iken, eşi çalışanlarda bu ortalama 6,60'dır. Tablo-4.24'de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-358)} = 0,246$; $p > 0,05$).

Sonuç olarak eşin çalışıp çalışmama durumunun iş tatmini üzerine etkisinin; iş tatmininin her üç boyutunda da eşin çalışma veya çalışmama durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yani, eşi çalışan veya çalışmayanların iş tatmin düzeyleri aynıdır.

Tablo-4.24: Eş Çalışma Durumu - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
İş Tatmini	Gruplar arası	5,561	1	5,561	1,290	,257
	Gruplar içi	1548,084	359	4,312		
	Toplam	1553,645	360			
Kurumsal Adanmışlık	Gruplar arası	3,682	1	3,682	1,021	,313
	Gruplar içi	1272,687	353	3,605		
	Toplam	1276,369	354			
Meslekten Genel Tatmin	Gruplar arası	1,040	1	1,040	,246	,620
	Gruplar içi	1513,266	358	4,227		
	Toplam	1514,306	359			

4.3.3. Statü ve İş Tatmini

Subay ve astsubay statülerinin iş tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Analizlere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.25'de, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.26'da verilmiştir.

Tablo-4.25: Statü - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
İş Tatmini	Gruplar arası	5,561	1	5,561	1,290	,257
	Gruplar içi	1548,084	359	4,312		
	Toplam	1553,645	360			
Kurumsal Adanmışlık	Gruplar arası	3,682	1	3,682	1,021	,313
	Gruplar içi	1272,687	353	3,605		
	Toplam	1276,369	354			
Meslekten Genel Tatmin	Gruplar arası	1,040	1	1,040	,246	,620
	Gruplar içi	1513,266	358	4,227		
	Toplam	1514,306	359			

Tablo-4.25'de iş tatmini boyutunda, subayların ortalaması 10'lu ölçekte 5,90 iken, astsubayların 5,46'dır. Tablo-4.26'da aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde subaylar ile astsubaylar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(1-414)} = 4,832$; $p < 0,05$). Yani, subaylar iş tatmini konusunda astsubaylara göre daha fazla tatminlidir. Tablo-4.25'de kurumsal adanmışlık boyutunda, subayların ortalaması 6,23 iken, astsubayların 5,84'dür. Tablo-4.26'da aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde subaylar ile astsubaylar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(1-401)} = 4,253$; $p < 0,05$). Subaylar kurumsal adanmışlık boyutunda, astsubaylara göre daha fazla tatminlidir. Tablo-4.25'de meslekten genel tatmin boyutunda, subayların ortalaması 6,64 iken, astsubayların 6,38'dir. Tablo-4.26'da aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde subaylar ile astsubaylar arasında anlamlı bir

farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-407)}=1,578$; $p>0,05$). Yani, subaylar ile astsubayların meslekten genel tatminleri aynıdır.

Statü iş tatmininde sonuç olarak; birinci boyut olan iş tatmini boyutunda ve ikinci boyut olan kurumsal adanmışlık boyutunda subaylar ve astsubayların farklılaştıkları, ilişkinin yönüne bakılacak olursa, subayların iş tatmini ve kurumsal adanmışlık düzeylerinin astsubaylardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Genel mesleki tatmin düzeyinde ise subay ve astsubaylar farklılaşmamaktadırlar.

Tablo-4.26: Statü - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
İş Tatmini	Gruplar arası	20,503	1	20,503	4,832	,028
	Gruplar içi	1756,615	414	4,243		
	Toplam	1777,118	415			
Kurumsal Adanmışlık	Gruplar arası	15,084	1	15,084	4,253	,040
	Gruplar içi	1422,115	401	3,546		
	Toplam	1437,199	402			
Meslekten Genel Tatmin	Gruplar arası	6,625	1	6,625	1,578	,210
	Gruplar içi	1709,263	407	4,200		
	Toplam	1715,888	408			

4.3.4. Lojmanda Oturma Durumu ve İş Tatmini

Lojmanda oturma durumunun iş tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Analizlere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.27’de, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.28’de verilmiştir

Tablo-4.27: Lojmanda Oturma Durumu - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı		Min.	Max.
İş Tatmini	Oturmuyor	188	5,7189	2,0711	,1511	5,4209	6,0169	,00	10,00
	Oturuyor	227	5,6517	2,0751	,1377	5,3803	5,9231	,00	10,00
	Toplam	415	5,6821	2,0710	,1017	5,4823	5,8820	,00	10,00
Kurumsal Adanmışlık	Oturmuyor	177	5,9765	1,8592	,1397	5,7007	6,2523	,92	10,00
	Oturuyor	225	6,0926	1,9205	,1280	5,8403	6,3449	1,00	10,00
	Toplam	402	6,0415	1,8923	9,4E-02	5,8559	6,2270	,92	10,00
Meslekten Genel Tatmin	Oturmuyor	181	6,3329	1,9216	,1428	6,0510	6,6147	1,61	10,00
	Oturuyor	227	6,6677	2,1444	,1423	6,3873	6,9482	,00	10,00
	Toplam	408	6,5192	2,0529	,1016	6,3194	6,7190	,00	10,00

Tablo-4.27’de iş tatmini boyutunda, lojmanda oturmayanların ortalaması 10’lu ölçekte 5,71 iken, lojmanda oturanların 5,65’dir. Tablo-4.28’de aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde lojmanda oturan ve oturmayanların arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-413)} = 0,108$; $p > 0,05$). Yani, lojmanda oturan ve oturmayanların iş tatmin düzeyleri aynıdır. Tablo-4.27’de kurumsal adanmışlık boyutunda, lojmanda oturmayanların ortalaması 5,97, lojmanda oturanların ise 6,09’dur. Tablo-4.28’de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-400)} = 0,373$; $p > 0,05$). Yani, lojmanda oturan ve oturmayanların kurumsal adanmışlık boyutunda tatmin düzeyleri aynıdır. Meslekten genel tatmin boyutunda Tablo-4.27’de lojmanda oturmayanların ortalaması 6,33 iken, lojmanda oturanlarda bu ortalama 6,66’dir. Tablo-4.28’de aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-406)} = 2,690$; $p > 0,05$).

Sonuç olarak lojmanda oturup oturmama durumunun iş tatmini üzerine etkisinin; iş tatmininin her üç boyutunda da lojmanda oturup oturmama durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yani, lojmanda oturan veya oturmayanların iş tatmin düzeyleri aynıdır.

Tablo-4.28: Lojmanda Oturma Durumu - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
İş Tatmini	Gruplar arası	,464	1	,464	,108	,743
	Gruplar içi	1775,267	413	4,298		
	Toplam	1775,731	414			
Kurumsal Adanmışlık	Gruplar arası	1,336	1	1,336	,373	,542
	Gruplar içi	1434,556	400	3,586		
	Toplam	1435,892	401			
Meslekten Genel Tatmin	Gruplar arası	11,291	1	11,291	2,690	,102
	Gruplar içi	1703,887	406	4,197		
	Toplam	1715,178	407			

4.3.5. Ev Sahibi Olma Durumu ve İş Tatmini

Ev sahibi olma durumun iş tatmini üzerine etkisi, tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Analizlere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri tablo-4.29'da, tek yönlü varyans analiz tablosu ise tablo-4.30'da verilmiştir.

Tablo-4.29: Ev Sahibi Olma Durumu - İş Tatmini Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

		N	Ort.	Std. sap	Std. hata	Ort. için % 95 güven aralığı	Min.	Max.
İş Tatmini	Evim yok	295	5,7562	2,0811	,1212	5,5178 5,9947	,00	10,00
	Evim var	115	5,5256	2,0793	,1939	5,1415 5,9097	,00	9,71
	Toplam	410	5,6915	2,0806	,1028	5,4895 5,8935	,00	10,00
Kurumsal Adanmışlık	Evim yok	287	6,0653	1,8733	,1106	5,8477 6,2830	,92	10,00
	Evim var	113	5,9971	1,9476	,1832	5,6340 6,3601	1,75	9,75
	Toplam	400	6,0460	1,8924	9,4E-02	5,8600 6,2321	,92	10,00
Meslekten Genel Tatmin	Evim yok	292	6,4971	2,0074	,1175	6,2659 6,7283	,00	10,00
	Evim var	113	6,6119	2,1560	,2028	6,2100 7,0138	1,61	10,00
	Toplam	405	6,5291	2,0479	,1018	6,3291 6,7291	,00	10,00

Tablo-4.29'da iş tatmini boyutunda, evi olmayanların ortalaması 10'lü ölçekte 5,75 iken, evi olanların 5,52'dir. Tablo-4.30'da aynı boyut tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelendiğinde evi olan ve olmayanların arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-408)} = 1,017$; $p > 0,05$). Yani,

evi olan ve olmayanların iş tatmin düzeyleri aynıdır. Tablo-4.29'da kurumsal adanmışlık boyutunda, evi olmayanların ortalaması 6,06, evi olanların ise 5,99'dur. Tablo-4.30'da aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ($F_{(1-398)} = 0,105$; $p > 0,05$). Yani, evi olan ve olmayanların kurumsal adanmışlık boyutunda tatmin düzeyleri aynıdır. Meslekten genel tatmin boyutunda Tablo-4.29'da evi olmayanların ortalaması 6,49 iken, evi olanlarda bu ortalama 6,61'dir. Tablo-4.30'da aynı boyutun tek yönlü varyans analizi yöntemiyle incelenmesinde yine bu iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(1-403)} = 0,256$; $p > 0,05$).

Sonuç olarak ev sahibi olup olmama durumunun iş tatmini üzerine etkisinin; iş tatmininin her üç boyutunda da ev sahibi olup olmama durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yani, ev sahibi olan veya olmayanların iş tatmin düzeyleri aynıdır.

Tablo-4.30: Ev Sahibi Olma Durumu - İş Tatmini Varyans Analiz Tablosu

		Kareler top.	Ser. Der.	Ort. Kare	F	Anlamlılık
İş Tatmini	Gruplar arası	4,402	1	4,402	1,017	,314
	Gruplar içi	1766,180	408	4,329		
	Toplam	1770,582	409			
Kurumsal Adanmışlık	Gruplar arası	,378	1	,378	,105	,746
	Gruplar içi	1428,462	398	3,589		
	Toplam	1428,840	399			
Meslekten Genel Tatmin	Gruplar arası	1,074	1	1,074	,256	,613
	Gruplar içi	1693,239	403	4,202		
	Toplam	1694,313	404			

4.3.6. Diğer Sürekli Değişkenler ve İş Tatmini İlişkisi

İş tatminine ait her 3 boyutun, 10 farklı demografik ve kurumsal değişken ile ilişkisi, korelasyon analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu analize ait korelasyonlar tablo-4.31'de verilmiştir. Analizde anlamlı olan ilişkiler tabloda koyu renkle taranmıştır. Tablodaki anlamlı ilişkiler şu şekilde açıklanabilir:

Personelin sicil ortalamalarıyla iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır, ancak korelasyon katsayısı 0,000-0,300 arasında kalan bu ilişkinin zayıf bir ilişki olduğu değerlendirilmektedir. Zayıf ancak anlamlı olan bu ilişki açıklanacak olursa, personelin sicil ortalamaları arttıkça iş tatmini, kurumsal adanmışlık düzeyi ve genel mesleki tatmin düzeyi yükselmektedir. Sicile benzer şekilde, personelin ödül puanları arttıkça (ilişki yine zayıf olmakla birlikte) iş tatmini, kurumsal adanmışlık düzeyi ve genel mesleki tatmin düzeyi yükselmektedir.

Analizde yakalanan üçüncü anlamlı ilişki ise, yurt dışı görev süresi ile ilgilidir. Personelin yurt dışı görev süresi arttıkça kurumsal adanmışlık düzeyi ve genel mesleki tatmin düzeyi yükselmektedir.

Analizlerde incelenen diğer 7 değişken ile (yaş, hizmet yılı, lojmanda oturma süresi, atama sayısı, aylık gelir, mal varlığı, rütbe) iş tatmin düzeyine ait 3 boyut arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani bu 7 değişkene göre personelin iş tatmin düzeyleri değişmemektedir.

Tablo-4.31: İş Tatmini Durumunun Diğer Sürekli Değişkenlerle İlişki (Korelasyon) Tablosu

Değişkenler		İş Tatmini	Kurumsal Adanmışlık	Meslekten Genel Tatmin
Yaş	Korelasyon	-0,059	-0,02	0,05
	Anlamlılık	0,226	0,691	0,309
	N	416	403	409
Hizmet yılı	Korelasyon	-0,075	-0,031	0,036
	Anlamlılık	0,125	0,535	0,471
	N	416	403	408
Lojmanda oturma süresi	Korelasyon	0	0,02	0,051
	Anlamlılık	0,997	0,714	0,339
	N	359	354	359
Atama sayısı	Korelasyon	-0,083	-0,012	0,072
	Anlamlılık	0,095	0,817	0,149
	N	407	395	400
Sicil ortalaması	Korelasyon	0,156	0,164	0,164
	Anlamlılık	0,002	0,001	0,001
	N	409	398	403
Ödül puanı	Korelasyon	0,165	0,176	0,127
	Anlamlılık	0,001	0,001	0,015
	N	373	364	368
Aylık gelir	Korelasyon	0,051	0,076	0,09
	Anlamlılık	0,303	0,13	0,072
	N	410	398	404
Mal varlığı	Korelasyon	-0,012	0,018	0,058
	Anlamlılık	0,811	0,724	0,264
	N	382	373	379
Yurt dışı süre	Korelasyon	0,082	0,1	0,117
	Anlamlılık	0,098	0,047	0,019
	N	407	395	401
Rütbe	Korelasyon	0,047	0,06	0,058
	Anlamlılık	0,334	0,227	0,245
	N	415	402	408

4.4 Barınma Tatmininin İş Tatmini Üzerine Etkisi

Tablo-4.32'deki değerler esas alınarak, barınma tatminine yönelik 3 boyutun iş tatminine yönelik 3 boyut ile ilişkisi incelendiğinde;

Barınma imkanları yeterliliğini yüksek algılayan personelin, iş tatmin düzeyi yükselmektedir ($r=0,506$; $p<0,01$); kurumsal adanmışlık düzeyi yükselmekte ($r=0,484$; $p<0,01$) ve meslekten genel tatmin düzeyleri yükselmektedir ($r=0,352$; $p<0,01$).

Barınmaya yönelik sosyal tatmin düzeyleri yükseldikçe personelin, iş tatmin düzeyleri yükselmekte ($r=0,550$; $p<0,01$); kurumsal adanmışlık düzeyi yükselmekte ($r=0,555$; $p<0,01$) ve meslekten genel tatmin düzeyleri yükselmektedir ($r=0,473$; $p<0,01$).

Personelin her iki barınma boyutunun toplamı olan genel barınma tatmini düzeyleri yükseldikçe, iş tatmin düzeyleri yükselmekte ($r=0,556$; $p<0,01$); kurumsal adanmışlık düzeyi yükselmekte ($r=0,537$; $p<0,01$) ve meslekten genel tatmin düzeyleri yükselmektedir ($r=0,409$; $p<0,01$).

Sonuç olarak; barınma tatmini boyutlarıyla iş tatmini boyutları arasında anlamlı, orta derecede kuvvetli ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani, barınma tatmin düzeyleri yükselen personelin, iş tatmini, kurumsal adanmışlık ve genel mesleki tatmin düzeyleri de yükselmektedir. Bu noktadan hareketle, iş tatmini seviyesinin yükseltilmesine yönelik kurumsal insan kaynakları ve stratejilerinin belirlenmesinde, barınma imkanları ve barınma tatmininde göz önünde bulundurulması gerektiği değerlendirilmektedir.

Tablo-4.32: Barınma Tatmini ve İş Tatmini Boyutları İlişki (Korelasyon) Tablosu

Değişkenler		İş Tatmini							
İş Tatmini	Korelasyon	1	Kurumsal Adanmışlık						
	Anlamlılık	,							
	N	417							
Kurumsal Adanmışlık	Korelasyon	0,955	1	Meslekten Genel Tatmin					
	Anlamlılık	0	,						
	N	404	404						
Meslekten Genel Tatmin	Korelasyon	0,788	0,923	1	Barınma İmkanları Yeterliliği				
	Anlamlılık	0	0	,					
	N	405	404	410					
Barınma İmkanları Yeterliliği	Korelasyon	0,506	0,484	0,352	1	Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin			
	Anlamlılık	0	0	0	,				
	N	403	393	399	412				
Barınmaya Yönelik Sosyal Tatmin	Korelasyon	0,55	0,555	0,473	0,708	1	Genel Barınma Tatmini		
	Anlamlılık	0	0	0	0	,			
	N	404	393	399	405	412			
Genel Barınma Tatmini	Korelasyon	0,556	0,537	0,409	0,969	0,839	1		
	Anlamlılık	0	0	0	0	0	,		
	N	395	385	391	403	403	403		

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşen dünyada verimliliği artırmak için yapılan çalışmalar son derece önemli hale gelmiştir. Eğitimli insan sayısı hızla artmakta, bu durum ise eğitimli insanların kendi aldıkları eğitimden daha alt seviyedeki işlerde çalışması sonucunu doğurmaktadır. Yapılan araştırmalarda kendi eğitim düzeyinin altında bir işte çalışanlarda motivasyon eksikliği, verimsizlik, iş tatminlerinde düşme olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf subay ve astsubayların, iş tatmini ve barınma tatmini düzeylerini ölçmek hem de bu kavramların birbiri arasındaki ilişkiler ile bunları etkileyen faktörlerin neler olduğunu yapılacak istatistikî analizler vasıtasıyla ortaya koyarak bu neticeler ışığında bazı önerilerde bulunabilmektir.

TSK'nin her an harp etmeye hazır bir kuvveti muhafaza edebilmesi için görevi icra edecek personelin gerekli bilgi, yetenek ve tecrübeye sahip olmasını sağlaması yanında moral ve motivasyona da önem göstermesi gerekmektedir. Personelin moral ve motivasyonu ile sıkı bir ilişki içerisinde olan iş tatmininin yükseltilmesi bu amaca da hizmet etmektedir. İş tatminini etkileyen faktörlerin neler olduğunun ve personeli ne derecede etkilediğinin tespit edilmesi bu açıdan önem kazanmaktadır. Yaptığımız araştırmada K.K.K.ında görevli subay ve astsubayların kurumsal ve demografik özellikleri ile barınma tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişki araştırma sorularını da kapsayacak şekilde araştırılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

✓ Araştırmada, barınma ve iş tatminini ölçmeye yönelik oluşturulan toplam altı boyutun ortalamalarının onlu ölçekte 4,8-6,5 aralığında yer

aldığını ve bu değerlere göre, personelin hem barınma tatmini ve hem de iş tatmininin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

✓ Barınma tatmini, her üç boyutta da evli veya bekar olma durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Yani, evli ve bekar olanların barınma tatmin düzeyleri aynıdır.

✓ Eşi çalışan personel barınma imkanlarının yeterliliği konusunda eşi çalışmayanlara göre daha fazla memnundur. Barınmaya yönelik sosyal tatmin ve barınma genel tatmini boyutlarında ise eş çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma yoktur.

✓ Subayların barınma tatmini düzeyleri astsubaylardan yüksektir. Subayların barınma tatminlerinin daha yüksek olması, gerek lojman ve gerekse diğer barınma imkanlarının dağıtımında örgütsel hiyerarşi temelinde subayların daha avantajlı olması ile açıklanabilir.

✓ Halihazırda lojmanda oturanlar barınma imkanlarının yeterliliği konusunda lojmanda oturmayanlara göre daha olumlu düşünmektedirler ve tatmin düzeyleri daha yüksektir. Bunun yanında, barınmaya yönelik sosyal tatmin ve barınma genel tatmini boyutlarında ise iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

✓ Ev sahibi olanlarla olmayanlar barınma tatmini konusunda farklılaşmamaktadırlar. Yani ev sahibi olmak veya olmamak barınma tatmini için belirleyici değildir.

Barınma tatminine ait boyutun, 13 farklı demografik ve kurumsal değişken ile ilişkisinin korelasyon analizi yöntemiyle incelenmesi neticesinde;

- ✓ Personelin lojmanda oturma süresi arttıkça barınma imkanlarının yeterliliği, barınmaya yönelik sosyal tatmin ve genel barınma tatmin düzeyleri yükselmektedir.
- ✓ Benzer şekilde, sicil ortalamaları arttıkça, personelin barınma imkanlarının yeterliliğine yönelik tatmin ve genel barınma tatmin düzeyleri yükselmektedir.
- ✓ Personelin ödül puanları yükseldikçe her üç boyutta da (barınma imkanlarının yeterliliğine yönelik tatmin, barınmaya yönelik sosyal tatmin ve genel barınma tatmin düzeyleri) barınma tatmin düzeyleri yükselmektedir.
- ✓ Analizde yakalanan dördüncü anlamlı ilişki ise, personelin rütbesi yükseldikçe yine her üç boyutta da barınma tatmin düzeyi yükselmektedir.
- ✓ Bir diğer anlamlı ilişki ise, personelin net mal varlığı yükseldikçe yine her üç boyutta da barınma tatmin düzeyi yükselmektedir.
- ✓ Personelin kıışlada geçirdiği süre arttıkça, barınma imkanlarının yeterliliğine yönelik tatmin ve genel barınma tatmin düzeyleri düşmektedir.
- ✓ Analizlerde incelenen diğer yedi değişken ile (yaş, hizmet yılı, atama sayısı, aylık gelir, çocuk sayısı, aile fert sayısı ve yurt dışı görev süresi) barınma tatmin düzeyine ait üç boyut arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani bu yedi değişkene göre personelin barınma tatmin düzeyleri değişmemektedir.
- ✓ İş tatmini boyutunda bekar ve evli olanlar arasında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemektedir. Yani, bekar ve evli olan personelin iş tatmin düzeyleri aynıdır.

✓ İş tatmin düzeyinin üç boyutunda da eşi çalışan ve çalışmayan personel arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur. Yani eşi çalışan ve çalışmayan personelin iş tatmin düzeyleri aynıdır.

✓ Subayların iş tatmini ve kurumsal adanmışlık düzeyleri astsubaylardan daha yüksektir. Genel mesleki tatmin düzeyinde ise subay ve astsubaylar farklılaşmamaktadırlar.

✓ Lojmanda oturan ve oturmayan personelin iş tatmin, adanmışlık ve genel mesleki tatmin düzeyleri aynıdır.

✓ Evi olan ve olmayan personelin iş tatmin, adanmışlık ve genel mesleki tatmin düzeyleri aynıdır.

İş tatminine ait her üç boyutun, on farklı demografik ve kurumsal değişken ile ilişkisinin korelasyon analizi yöntemiyle incelenmesi neticesinde ise;

✓ Personelin sicil ortalamaları arttıkça iş tatmini, kurumsal adanmışlık düzeyi ve genel mesleki tatmin düzeyi yükselmektedir.

✓ Sicile benzer şekilde, personelin ödül puanları arttıkça (ilişki yine zayıf olmakla birlikte) iş tatmini, kurumsal adanmışlık düzeyi ve genel mesleki tatmin düzeyi yükselmektedir.

✓ Personelin yurt dışı görev süresi arttıkça kurumsal adanmışlık düzeyi ve genel mesleki tatmin düzeyi yükselmektedir.

✓ Analizlerde incelenen diğer yedi değişken ile (yaş, hizmet yılı, lojmanda oturma süresi, atama sayısı, aylık gelir, mal varlığı, rütbe) iş tatmin

düzeyine ait üç boyut arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani bu yedi değişkene göre personelin iş tatmin düzeyleri değişmemektedir.

√ Barınma tatmini düzeyleri yükselen personelin iş tatmini, kurumsal adanmışlık ve genel mesleki tatmin düzeyleri de yükselmektedir.

Araştırma, modele dahil edilen değişkenler çerçevesinde yürütülmüştür. Belirli sınırlar içerisinde yürütülmek zorunda kalınan bu araştırmada yer almayan, kişilik özellikleri, stres ve daha pek çok faktörün iş tatminiyle olan ilişkisi yapılacak araştırmalara dahil edildiği takdirde, iş tatminini açıklamada ulaşılan başarının artacağı değerlendirilmektedir. Bu sayede, birey ve organizasyon için önemli sonuçlar doğuran ve iş tatmini hakkında muğlak kalan hususların açıklanması mümkün olabilecektir. Örneklemin genişletilerek diğer statüdeki (sivil memurlar ve uzman erbaşlar) personeli de içerecek bir çalışma ile elde edilen ilişkilerin daha geniş kitlelere genellenebilirliğine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın yıllar içerisinde tekrarlanmasının zamana bağlı olarak gerçekleşen değişimlerin açığa çıkarılmasına imkan sağlayacağı kıymetlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Aamodt, Michael G.

- 1990 **Applied/ Industrial/ Organizational Psychology**, Belmont, Wadsworth Pub. Comp.

Agho, Augustine O. ve diğlereri.

- 1993 "Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model [İş Tatmini Belirleyicileri: Nedensel Bir Modelin Ampirik Testi]", Human Relations, 46(6), <http://www.proquest.com> (13 Eyl 2002).

Akçamete, Gönül ve diğlereri.

- 2001 **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doymu ve Kişilik**, Ankara, Nobel Yayınevi.

Alderfer, P. Clayton.

- 1972 **Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings**, USA: Free Press.

Aslan, Halime ve diğlereri

- 1996 "Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenme Düzeyleri", **Türk Psikiyatri Dergisi**, 7(1), <<http://lokman.cu.edu.tr/psychiatry/EGITIM/mak/tushal.pdf>> (2 Nisan 2003).

Balci, Ali.

- 1985 **Eğitim Yöneticisinin İş Doymu** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Baransel, Atilla.

- 1993 **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, (3. basım), Cilt 1., İstanbul, Avcıol Basım Yayıncılık.

Brewer, Ernest W; Clipard, Laura F.

- 2001 "Burnout and Job Satisfaction Among Student Support Services Personel [Öğrenci Destek Hizmetleri Personelinde Tükenme ve İş Tatmini]", **Human Resource Development Quarterly**, 13(2), <<http://www.kuweronline.com>> (18 October 2002).

Ceylan, Adnan; Şenyüz, Pınar B.

- 2003 "Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma-Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 44.

Clark, Andrew ve diğerleri.

- 1996 "Is Job Satisfaction U-Shaped in Age [İş Tatmini Yaşa Göre U Şeklinde midir]" **Journal of Occupational Organizational Psychology**, 69(1).

Coşkuner, Ayşe.

- 2001 **İşyerinde İletişim**, Ankara, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

Çarıkçı, İlker.

- 2001 "Çalışanlarda İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler ve Örgütsel Sonuçları", **Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi**, Ankara, 161-178.

Çetinkanat, Canan.

- 2000 **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doymu**, Ankara, Anı Yayıncılık.

Davis, Keith.

- 1988 **İşletmede İnsan Davranışı**, İstanbul, İşletme Fak. Yay. No. 199, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No.98.

Densten, Lain L.

- 2001 "Re-Thinking Burnout [Tükenmeyi Tekrar Düşünmek]", **Journal of Organizational Behavior**, 22, <<http://www.kluweronline.com>> (18 October 2002).

Ekin, Nusret

- 1987 **Endüstri İlişkileri**, (4. Baskı), İstanbul, İ.Ü.Fak.İ.İ.E. Yayını.

Ellickson, Mark C.; Logsdon, Kay.

- 2001 "Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees [Belediye Çalışanlarının İş Tatmininin Belirleyicileri]" **State and Local Government Review**, 33 (3), <<http://www.ebscohost.com>> (20 Mys 2003).

Erdoğan, İlhan.

- 1999 **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayın No.:5, İstanbul, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.

Ergenç, Alev.

- 1982 İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti-Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri, T. Ergun (ed.), Yönetim Psikolojisi II TODAİE Yayınları No:201 Ankara.

Furnham, Adrian.

- 1997 **The Psychology of Behaviour at Work : The Individual in the Organization**, Psychology Press Hove, East Suss.

George, J.M. ve Jones, G.A.

- 1996 **Understanding and Managing Organizational Behaviour**, Addison- Wesley Publishing Group.

Gilmer, Haller.

- 1971 **Industrial And Organizational Psychology**, (Third Edition), NewYork, McGraw-Hill.

Green, Jutta

- 2000 "Job Satisfaction of Community College Chairpersons [Kolej Başkanlarının İş Tatmini]", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia Üniversitesi Politeknik Enstitüsü, <<http://www.psyc.vt.edu>>(17 April 2002).

Greenberg, Jerald; Baron, Robert A.

- 1966 **Behavior in Organizations**, (Sixth Edition), USA: Prentice Hall.

Güney, Salih.

- 2001 **Yönetim ve Organizasyon**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Hellriegel, Don ve diğeri.

1992 **Organizational Behaviour**, (Sixth Edition), St. Paul, West Pub. Co.

Helmick, John C ve diğeri.

2002 "Using Satisfaction Gaps to Explore Retention Intentions of Military
Members [Askeri Personelin Orduda Kalma Eğilimini

Açığa

Çıkarmada Tatmin Farklarının Kullanılması]", 44th

Annual

Cofrence of the International Military Testing Association.

Herzberg, Frederic.

1966 **Work and the Nature of Man**, USA: World Pub. Company.

Herzberg, Frederic.

1968 **One More Time How do You Motivate Employees?** Harvard Business
Review.

Işıkhan, Vedat.

1996 "Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu", Milli Prodükktivite
Merkezi Verimlilik Dergisi, Ankara, 117-130.

Ivancevich, John M. ve diğeri.

1977 **Organizational Behaviour and Performance**, California, Goodyear Publishing.

Johns, Gary.

1983 **Organizational Behaviour: Understanding Life At Work**, Glenview Ill: Scout,
Foresman.

1983 Kamu Konutları Kanunu(2946 sayılı kanun).

1984 Kamu Konutları Yönetmeliği (84/8345 Nolu).

Karasar, Niyazi.

**2000 Bilimsel Araştırma Yöntemi, (10. basım), Ankara, Nobel Yayın
Dağıtım.**

Karul, Necmi.

- 2004 "Barınmanın Kısa Tarihi", <<http://www.bugday.org/article.php?ID=184>> ,2, (27 Nisan 2005).

Kaynak, Tuğray.

- 1996 **İnsan Kaynakları Planlaması**, (2. basım), İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Kaynak Tuğray, ve diğerleri.

- 2000 **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No:7, İstanbul, Dönence Basım ve Yayın.

Kazmier, Leonard J.

- 1979 **İşletme Yönetimi İlkeleri**, (Çev. Cemil Cem ve diğerleri), Ankara: TODAİE Yayını.

K.K.K.

- 2002 "Kara Kuvvetleri İnsan Kaynakları Yönetim Sisteminin Etkinliğinin İncelenmesi" , Ankara, Yayımlanmamış Kurum İçi Araştırma, K.K.K. Personel Başkanlığı.

Koçel, Tamer

- 1984 **İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme-Organizasyon-Davranış**, İstanbul, İ.Ü.İ.F.-İ.İ.E. Yayını.

Koçel, Tamer.

- 2001 **İşletme Yöneticiliği**, (8. basım), İstanbul, Beta Yayıncılık.

Korman, Abraham A.

- 1971 **Industrial and Organizational Psychology**, Englewood Cliffs, N.J, Prentice-Hall.

Köknel, Özcan

- 1988 **Zorlayan İnsan**,. İstanbul, Altın Kitapevleri.

Lawler, Edward E.

- 1973 **Motivation in Work Organizations**, USA: Brooks/Cole Pub.

Luthans, Fred.

1995 **Organizational Behaviour**, (Seventh Edition), New York, McGraw-Hill.

Miner, John.

1992 **Industrial-Organizational Psychology**, New York, McGraw - Hill.

Newstrom, John W.; Davis, Keith.

1993 **Organizational Behavior. Human Behavior at Work**, (Ninth. Edition),
New York, McGraw-Hill.

Newstrom, John W.; Davis, Keith.

1998 **Organizational Behavior, Human Behavior at Work**, (10 th.), New Delhi: Tata
McGraw-Hill Pub.

Ordun, Güven

2002 "Örgütsel Tutumların Çalışan Davranışına Etkisinin İncelenmesine ve Analizine
Yönelik Bir Çalışma", Yayımlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler
Enstitüsü Davranış Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Orhan, K.

1997 İş Doyumu ve Değerler, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Ege
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü.

Özdayı, N.

1990 Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin
Karşılaştırmalı Analizi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
İşletme Fakültesi.

Özen, Şükrü.

1996 Bürokratik Kültür-1:Yönetimsel Değerlerin Toplumsal Temelleri, Ankara: TODAİE
Yayınları.

Özkalp, Enver; Kirel Çiğdem.

1996 **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: Etam AŞ. Matbaası.

Pinder, Craig C.

1998 **Work Motivation in Organizational Behavior**, USA:Prentice- Hall.Inc.

Pond, Samuel B.; Geyer, Paul D.

1987 "Employee Age As a Moderator of the Relation Between Perceived Work Alternatives and Job Satisfaction [Algılanan İş İmkkanı ve İş Tatmini arasındaki İlişkide Yaşın Aracılığı]", **Journal of Applied Psychology**, 72 (4).

Reitz, Joseph H.

1987 **Behaviour in Organizations**, (Third Edition), Richard D. Irwin Inc.: Home wood.

Rice, Robert W; ve diğlerleri.

1991 "Facet Importance and Job Satisfaction [Kesit önemi ve İş Tatmini]", **Journal of Applied Psychology**, 76(1).

Robbins, Stephen.

1998 **Organizational Behaviour**, (Eight Edition), New Jersey, Prentice Hall International Inc.

Saal, F. ve Knight P.A.

1988 **Industrial/ Organizational Psychology: Science and Practice**, Pacific Grave California, Brooks/ Cole Pub. Co.

Salancik G. R.; Pfeffer, J.

1985 "A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design [İş Tutumları ve Görev Tasarımında Sosyal Bilgi İşlem Süreci]", **Administrative Science Quarterly**, 23.

Schultz, D.P ve Schultz, S.E.

1990 **Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, (Fifth Edition), NewYork, Macmillian.

Selamoğlu, Ahmet

1998 "İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi", Ankara, Prof.Dr. Metin KUTAL'a armağan.

Solmuş, Tark.

2000 "İKY'de Bir Uygulama Alanı Olarak Motivasyon", **Türk Psikoloji Dergisi**.

Spector, Paul E.

1997 **Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause and Consequences**, Sage publication.

Şimşek, Levent.

1995 "İş Tatmini", **Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi**, Ankara, 91-108.

Terence, R.M. ve Larson, J.R.

1987 **People in Organizations: An Introduction to Organizational Behaviour**, (Third Edition), New York, Mc Graw-Hill.

1997 TSK. Konut yönergesi (MSY:319-2(A)).

2000 TSK. İnşaat Hizmetleri Yönergesi.

Varoğlu, Kadir.

1992 **Türk Bilgisayar Sektöründe Örgütlenme Yapıları ve Etkililik**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vecchio, Robert P.

1991 **Organizational Behaviour**, (Second Edition), The Dryden Press, Saunders College Publishing.

Yousef, Darwish A.

2000 "The Interactive Effects of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change: A Moderated Multiple Regression Approach [Rol atışması ve Rol Belirsizliğinin İş Tatmini ve Organizasyonel Değişime Yönelik Tutumlar Üzerindeki Karşılıklılık Etkisi]", **International Journal of Stress Management**, 7(4), <<http://www.kluweronline.com>>

İŞ VE BARINMA TATMİNİ ANKETİ

EK-A

Bu anket formu, K.K.K.lığının içinde yer aldığı projelerdeki yönetim süreçlerini sorgulamak, bu süreçlerle ilgili öneriler getirerek mevcut iyileştirme çalışmalarına katkıda bulunmak üzere hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Cevaplarınız hiçbir şekilde kişisel bazda ve çalışma amacı dışında kullanılmayacaktır. Anket formlarına lütfen isim yazmayınız.

Ayırdığınız zaman ve çalışmaya katkılarınız için teşekkür ederim.

P.Bnb.B.Erhan ÇAKMAK(KALE-3146)

Tamamen katılıyorum

Çoğunlukla katılıyorum

Kararsızım

Pek katılmıyorum

Hiç katılmıyorum

İŞ TATMİNİ

01	Bu güne kadar gördüğüm atamalardan memnunum.	A	B	C	D	E
02	Yurtdışı geçici görevlendirmelerde kullanılan seçim kriterlerini ve seçim sistemini adil buluyorum.	A	B	C	D	E
03	Çalıştığım birimde görev ve sorumlulukların paylaşımı konusunda iyi bir uyum söz konusudur.	A	B	C	D	E
04	Mevcut sicil sistemi ferdi performansı tam olarak yansıtmaktadır.	A	B	C	D	E
05	Mevcut sicil sistemi liyakatli olan ile olmayanı doğru şekilde ayırt etmektedir.	A	B	C	D	E
06	Kendi kategorimde tanınan yükselme imkanlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	A	B	C	D	E
07	Kişisel gelişim çabalarım amirlerim ve diğer personel tarafından desteklenir.	A	B	C	D	E
08	Birliğimde/kurumumda kaynakların (işgücü, zaman, malzeme vb.) etkin olarak kullanıldığını düşünüyorum.	A	B	C	D	E
09	Gerçekten hak eden personelin ödüllendirildiğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
10	Birliğimde/Kurumumda, kurallara uyanlar ile uymayanlar, uyanların lehine olmak üzere ayırt edilir.	A	B	C	D	E
11	TSK'da hakkını arayan personel amirlerince desteklenir.	A	B	C	D	E
12	Amirlerim uyumlu ve başarılı bir birlik atmosferi için ellerinden gelen çabayı gösteriyor.	A	B	C	D	E
13	Birliğimdeki/kurumumdaki personelin aileleri birbirleriyle dayanışma içindedir.	A	B	C	D	E
14	Emeğime ve niteliklerime göre yeterli maaş aldığımı düşünüyorum.	A	B	C	D	E
15	Ailemin mensupları askeri sağlık imkanlarından yeterli ölçüde ve kolaylıkla faydalanabilmektedirler.	A	B	C	D	E
16	Sabah kalktığımda bu işe bir gün daha katlanamayacağımı düşünüyorum.®	A	B	C	D	E
17	Eşim ve çocuklarım, benim TSK mensubu oluşumdan genel olarak memnundur.	A	B	C	D	E
18	TSK Türkiye'de görev yapılacak en seçkin kurumlardan biridir.	A	B	C	D	E
19	Yeniden doğsam yine TSK'nde çalışmak isterdim.	A	B	C	D	E
20	Çocuğumun askerlik mesleğini seçmesini isterim.	A	B	C	D	E
21	Bu kurumda çalışma şevkimin her gün azaldığını hissediyorum.®	A	B	C	D	E
22	Bu kurumun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	A	B	C	D	E
23	Kurumuma karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış sayarım	A	B	C	D	E
24	Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	A	B	C	D	E
25	Avantajıma olsa dahi kurumdan ayrılmayı doğru bulmuyorum.	A	B	C	D	E
26	İşimin beni fazlaca tatmin ettiğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
27	Bu kurumda ait olma /adanma duygusunu güçlü biçimde hissetmiyorum.®	A	B	C	D	E
28	İşim bana başarı hissi veriyor.	A	B	C	D	E
29	İşte yaptığım şeyleri seviyorum.	A	B	C	D	E
30	Aynı imkanları sağlayacak başka bir işte çalışmayı tercih ederim.®	A	B	C	D	E

İŞ VE BARINMA TATMİNİ ANKETİ**(EK-A'NIN DEVAMIDIR)**

BARINMA TATMİNİ		Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Kararsızım	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
LOJMANLAR ve KİRALIK KONUT						
31	Statümdeki personele tanınan lojman oranı/miktarı yeterlidir.	A	B	C	D	E
32	Bu güne kadar faydalandığım lojmanların niteliğini yeterli buluyorum.	A	B	C	D	E
33	Oturduğum lojmanlar için verilen bakım onarım desteği yeterlidir.	A	B	C	D	E
34	Lojmanlar bölgesinin bizlere sağladığı ilave imkanlar (kantin, gazino, çocuk bahçesi) yeterlidir.	A	B	C	D	E
35	Oturduğum lojmanlar bölgesi bu güne kadar bana ve aileme arzu ettiğimiz sosyal yaşam şartlarını sağlamıştır.	A	B	C	D	E
36	Lojman dağıtım sisteminin (özellikle puanlamanın) adil olduğunu düşünüyorum.	A	B	C	D	E
37	Lojman dağıtım zamanı ve dağıtım sıklığı uygundur.	A	B	C	D	E
38	En son oturduğum/oturmakta olduğum lojman TSK personeline yakışır niteliktedir.	A	B	C	D	E
39	Lojmana giremediğim garnizonlarda sosyal seviyeme uygun kiralık konut mevcuttu.	A	B	C	D	E
40	Gelir durumum lojmana giremediğim garnizonlarda sosyal seviyeme uygun kiralık konutlarda oturmama imkan verdi.	A	B	C	D	E
41	Bugüne kadar büyük şehirlerde ailevi durumuma uygun semt ve bölgelerden tercih ettiğim lojmanlarda oturabildim.	A	B	C	D	E
42	Aile gelir düzeyimin yeterli olması durumunda kurumun sağladığı barınma imkanları yerine sivil konutlardan yararlanmayı tercih ederim.	A	B	C	D	E
ORDU EVLERİ VE MİSAFİRHANELER						
43	Statümdeki personele tahsis edilen orduevi ve misafirhane sayısı yeterlidir.	A	B	C	D	E
44	Statümdeki personele ait orduevi ve misafirhanelerin yatak kapasiteleri yeterlidir	A	B	C	D	E
45	İhtiyaç duyduğum dönemlerde bu tesislerin otel kısımlarından faydalanabildim.	A	B	C	D	E
46	Bu tesislerdeki otel hizmetlerinin kalitesinden memnunum.	A	B	C	D	E
47	Bu tesislerin otel kısımlarından hak sahibi personelin eşit şekilde istifade ettirildiğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
48	Muvazzaf personel bu tesislerin otel kısımlarından, emekli ve öğrenim gören askeri personel çocuklarına göre daha öncelikle istifade etmektedir.	A	B	C	D	E
49	Bu tesislerin otel kısımlarının profesyonelce işletildiğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
50	Bu güne kadar katıldığım kurs ve görevlerde orduevi ve misafirhanelerde kalma ile ilgili problem yaşamadım.	A	B	C	D	E

İŞ VE BARINMA TATMİNİ ANKETİ

DEMOGRAFİK SORULAR:

51	Yaşınız:
53	Medeni Durumunuz: (A) Evli (B) Bekar
55	Çocuk Sayınız:
57	Kurumdaki Statünüz: (A) Subay (B) Astsubay
59	Sizin tahmininize göre sicil ortalamanız nedir: (A) Tam (100) (B) 95.01 – 99.99 arası (C) 90.01 – 95.00 arası (D) 80.01 – 90.00 arası (E) 70.01 – 80.00 arası (F) 70.00 veya daha düşük
61	Ailenizin aylık toplam net geliri: YTL.dir.
63	Yurtdışında bulunduğunuz (Eğt., kurs, görev maksatlı) toplam süre: (A) Bulunmadım (B) Bir aydan az (C) 1-3 ay (Ç) 4-6 ay (D) 7-12 ay (E) 13-24 ay (F) 25 ay ve fazlası
65	Şu anda lojmanda oturuyor musunuz? (A) Evet (B) Hayır

(EK-A'NIN DEVAMIDIR)

52	Kurumdaki Fiili Hizmet Yılıınız:
54	Eşiniz Çalışıyor mu (evli olanlar için)? (A) Evet (B) Hayır
56	Lojmanlarda oturduğunuz toplam yaklaşık süre: ay
58	Kurumda gördüğünüz ve garnizon değişikliğini gerektiren toplam atama sayınız:
60	Yaklaşık ödül puanınız: (A) 0.00 – 1.00 (B) 1.01 –2.00 (C) 2.01 – 3.00 (D) 3.01 – 5.00 (E) 5.01 – 7.00 (F) 7.01 – 10.00 (G) 10.00'dan büyük
62	Ailenizin sahip olduğu yaklaşık mal varlığı:YTL.dir.
64	Rütbeniz (A) Tğm. (A) Astsb. Çvş. (B) Ütğm. (B) Astsb. Kd. Çvş. (C) Yzb. (C) Astsb. Üçvş. (D) Bnb. (D) Astsb. Kd. Üçvş. (E) Yb. (E) Astsb. Bşçvş. (F) Alb. (F) Astsb. Kd. Bşçvş.
66	Size veya eşinizin üzerine kayıtlı eviniz var mı? (A) Evet (B) Hayır

67	Birlikte oturduğunuz aile fertlerinin sayısı (eş, çocuk ve ebeveynler dahil) (A)2 (E)6 (B)3 (F)7 (C)4 (G) <i>Daha fazla</i> (D)5	68	Bugüne kadar çeşitli nedenlerle kışlalarda (askeri birlik/kurum içinde) barınmak zorunda kaldığınız yaklaşık süre (özellikle bekar iken veya garnizon değiştirdiğinizde uygun yer bulamama gibi nedenlerle): Hafta
----	---	----	--

HER SORU İÇİN YALNIZ BİR ŞIKKI DAİRE İÇİNE ALARAK İŞARETLEYİNİZ