

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

**MASKULİN MESLEKLERDE ÇALIŞANLARIN
SOSYO-DEMOGRAFIK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
İŞ DOYUMLARININ VE MOTİVASYONLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İNÇİ KAVİ

0711072001

İstanbul, Ekim 2010

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

**MASKULİN MESLEKLERDE ÇALIŞANLARIN
SOSYO-DEMOGRAFIK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
İŞ DOYUMLARININ VE MOTİVASYONLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İNCİ KAVİ

0711072001

Danışman Öğretim Üyesi:
Yrd. Doç. Dr. LEVENT ÖNEN

İstanbul, Ekim 2010

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: ../../2010

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

..... ait “Maskulin Mesleklere Çalışanların
Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumlarının Ve Motivasyonlarının
Karşılaştırılması” adlı çalışma, jürimiz tarafından

.....
Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖZET

Bu araştırma; maskulin mesleklerde çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyumları ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkilerinin ortaya konulması amacıyla yapılmıştır. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu; maskulin meslek olarak nitelendirilen, makine, elektrik ve inşaat mühendisi olarak görev yapan 60 kadın 60 erkek çalışana uygulanmıştır.

Araştırma sonuçları bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testlerinin analizinde t testi, anova testi ve Pearson Korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; Buna göre; maskulin mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin içsel ve genel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı, kadın çalışanların dışsal iş doyum düzeylerinin ise erkek çalışanlardan yüksek olduğu, kadın çalışanların motivasyonuna tanınma ve sorumluluk ile ilgili faktörlerin etkisinin erkek çalışanlardan fazla olduğu, terfi ve iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisinin ise erkek çalışanlarda kadın çalışanlardan daha fazla olduğu sonuçlarına varılmıştır. Araştırmada ayrıca maskulin mesleklerde çalışanların iş doyumunu ve motivasyonuna etki eden faktörler ile demografik özellikler arasında anlamlı ilişkiler de saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Maskulin meslek, İş doyumunu, Motivasyon

ABSTRACT

This study was made to determine job satisfaction and motivation levels of women and men employed in masculine jobs and to clarify their relationships based on demographic variables. The questionnaire prepared for that purpose was applied to 60 women and 60 men employed as mechanical, electrical and civil engineers that are defined as masculine jobs.

The results of the study were analyzed in computer by using SPSS 17.0 statistical packet program. When evaluating the data obtained in the study, descriptive statistical methods (frequency, percentage, average, standard deviation) were used. T test, anova test and Pearson Correlation analyses were used in the analysis of hypothesis tests.

At the end of the study, it was concluded that there was no statistically meaningful difference between the levels of inherent and general job satisfaction levels of men and women employed in masculine jobs; that external job satisfaction of female employees was higher than male employees; that factors such as recognition and responsibility were more influential in female employees as compared to male employees and factors such as promotion and job definition were more influential in male employees as compared to female employees. In the study, meaningful relations were also determined between the factors affecting the job satisfaction and motivation level and the demographic characteristics.

Key words: Masculine job, job satisfaction, motivation.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. İş Doyumu	4
1.1.1. İş Doyumunun Tanımı.....	5
1.1.2. İş Doyumunun Önemi	8
1.1.2.1. Birey Açısından İş Doyumunun Önemi.....	9
1.1.2.2. Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi	11
1.1.2.3. Yönetici Açısından İş Doyumunun Önemi.....	12
1.1.3. İş Doyumunun Benzer Kavramlarla İlişkisi	13
1.1.3.1. İş Doyumu ve Moral.....	13
1.1.3.2. İş Doyumu ve İş Tutumları.....	15
1.1.3.3. İş Doyumu ve Verimlilik.....	16
1.1.3.4. İş Doyumu ve İş Başarısı (Performansı).....	17
1.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	19

1.1.4.1.	Bireysel Faktörler	19
1.1.4.2.	Örgütsel Faktörler.....	26
1.1.5.	İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları.....	32
1.1.5.1.	Bireysel Sonuçları.....	34
1.1.5.2.	Örgütsel Sonuçları	36
1.2.	Motivasyon.....	37
1.2.1.	Motivasyon Kavramı.....	37
1.2.2.	Motivasyonun Önemi	39
1.2.3.	Motivasyon Süreci.....	40
1.2.4.	Motivasyona Etki Eden Faktörler.....	42
1.2.4.1.	Sosyo- Ekonomik Faktörler	42
1.2.4.2.	Örgütsel ve Yönetmel Faktörler	43
1.2.4.3.	Psikososyal Faktörler.....	45
1.3.	İş Doyumu ve Motivasyon İle İlgili Teoriler	46
1.3.1.	Kapsam Teorileri.....	46
1.3.1.1.	Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi	47
1.3.1.2.	Herzberg'in İki Etmen Teorisi	51
1.3.1.3.	Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	54
1.3.1.4.	Alderfer'in Erg Teorisi.....	55
1.3.2.	Süreç Teorileri.....	57
1.3.2.1.	Vroom'un Bekleyiş Teorisi	57
1.3.2.2.	Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi	59
1.3.2.3.	Adams'ın Eşitlik Teorisi	60
1.3.2.4.	Locke'un Amaç Teorisi.....	62
1.4.	Araştırmanın Amacı	63
1.5.	Araştırmanın Önemi.....	64

İKİNCİ BÖLÜM	65
2. YÖNTEM	65
2.1. Evren ve Örneklem	65
2.2. Verilerin Toplama Araçları	69
2.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	71
2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	73
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	75
3. BULGULAR	75
3.1. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin ve İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları	75
3.2. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	77
3.3. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	84
3.4. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin ve İş Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	100
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	109
4. SONUÇ VE TARTIŞMA	109
5. KAYNAKÇA	119
6. ÖZGEÇMİŞ	125
7. ANKET SORU FORMU	126

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi.....	51
Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı	65
Tablo 2.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	66
Tablo 2.3. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 2.4. Örneklem Grubunun Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	67
Tablo 2.6. Örneklem Grubunun Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	68
Tablo 2.7. Örneklem Grubunun Mesleki Hayatlarında Değiştirdikleri İşyeri Sayısına Göre Dağılımı	69
Tablo 2.8. Maskulin Mesleklerde Çalışanların Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Güvenirlik Katsayıları	71
Tablo 2.9. İş Doyum Ölçeği Faktör Yapısı ve Güvenirlik Analizi.....	71
Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının Motivasyonuna Etki Eden Faktörlerin Ortalamaları	75
Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının İş Doyumları Ortalamaları	76
Tablo 3.1. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	77
Tablo 3.2. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	78
Tablo 3.3. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	80
Tablo 3.4. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması.....	81

Tablo 3.5. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması.....	82
Tablo 3.6. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Meslek Hayatında Değiştirdiği İşyeri Değişkenine Göre Farklılaşması	83
Tablo 3.9. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	84
Tablo 3.10. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	87
Tablo 3.11. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	90
Tablo 3.12. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması.....	92
Tablo 3.13. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması	94
Tablo 3.14. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Meslek Hayatında Değiştirdiği İşyeri Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması	97
Tablo 3.15. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörler ve İş Doyum Düzeyleri Aralarındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi...	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1. İş Doyumu ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi)	34
Şekil 1.2. Motivasyonun Temel Süreci.	41
Şekil 3.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	66
Şekil 3.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	66
Şekil 3.3. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	67
Şekil 3.4. Örneklem Grubunun Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	68
Şekil 3.5. Örneklem Grubunun Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı	68
Şekil 3.6. Örneklem Grubunun Mesleki Hayatlarında Değiştirdikleri İşyeri Sayısına Göre Dağılımı	69
Şekil 3.7. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının Motivasyonuna Etki Eden Faktörlerin Ortalamaları.....	76
Şekil 3.8. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının İş Doyumları Ortalamaları	77

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Günümüzde iş hayatında çalışan kadınların oranlarının giderek artması kadınların mesleki seçimlerinde ve iş hayatındaki motivasyon ve iş doyumlarının da farklılaşmalara neden olmuştur. Kadınlar hem ev kadını hem de iş hayatının zorlu birer savaşçısı olarak yerlerini almaktadırlar. Zorluklarla mücadele kadınların iş hayatlarında mesleki tercihlerine de yansımış; rahat, kolay yapılabilen işlerin dışında maskulin mesleklere olan ilgi gün geçtikçe artmaktadır.

Kadınların seçtiği maskulin mesleklerin kişiye verdiği iş doyumunu ve motivasyonu bu mesleği seçmede oldukça önemli iki unsurdur. Dolayısıyla mesleki seçim sürecindeki bu beklenti, daha doğru tercihlerin yapılması ve çalışma hayatında da iş doyumunu ve motivasyonu düzeyi oldukça yüksek bir trend çizilmesine yol açmıştır.

Maskülen Fransızca “erkek” anlamındadır. Erkek davranışlarını tanımlayan sosyolojik bir olgu olarak da kullanılır yani biraz terimsel anlamda içerir bunun tersi feminendir (www.privatesozluk.com).

Özellikle iş doyumunu ve motivasyonu kavramları işverenler ve çalışanlar için ciddi önem kazanmıştır.

İş doyumunu; bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak üzere, bir organizasyon içinde ve belirli bir ücret karşılığında yerine getirmek üzere üstlendikleri görevler olarak tanımlanabilen iş, bir işe sahip olmanın,

üretebilmenin verdiği gurur, işe başlamanın heyecanı, elde edilen başarının yarattığı duygu, işini sevme ve anlamlı bir eylemde bulunma gibi çeşitli psikolojik fonksiyonlara sahiptir (Çakır, 2001).

Çalışan bireylerin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilen iş doyumu, yapılan işin niteliği, iş çevresinin koşulları, çalışma yaşamına dair çeşitli özellikler, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, kişiye özel çeşitli içsel etkenlerin de sebep olduğu bir şekilde değişik açılımlara sahip olabilir. Kısaca iş doyumu, çalışanın çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumu ifade eder (Keser, 2005).

İş doyumu, Barutçugil' in tanımıyla, *“bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu “* olarak ifade edilmektedir. Bu tanım, bazı önemli noktaları da kapsamına almaktadır. Bunlar; (Barutçugil, 2004).

- Değerler iş tatmininin tanımlanmasında önemli bir fonksiyondur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteği gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.
- Farklı çalışanlar, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu yüzden iş doyumu düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterir.
- İş doyumu, bireysel algılama şekilleriyle doğrudan bağlantılıdır. Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra, gereksinimler, kişisel mantık, algısal hazırlık gibi etkenlerin de belirleyici olduğu algılama düzeyindeki bireysel farklılıklar, bir çalışanın istek, değer ve elde ettiği şeylere ilişkin algılarını da farkındalık ve doğruluk açısından etkileyecektir.

- İş doyumu, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve geliştirilmesi her zaman kolay olmayabilir.
- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

Günümüzde çalışma hayatının kalitesini belirleyen etkenler arasında da önemli bir yere sahip olan iş doyumu üzerine yapılan araştırmalar, işe yüklenen duygusal ve bilişsel anlamların önemi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Kaymaz, 2006).

İnsan yapısı itibariyle karmaşık özelliğe sahip bir canlıdır. Bu karmaşık yapısının sonucu olarak insan davranışları da çeşitlilik arz eder. Bireylerin (iş ve özel) yaşantılarına yön veren davranışları, davranış bilimciler tarafından incelenmiş ve davranışların birey ve toplum amaçlarına ulaşma yolunda düzenlenmesi, ilgili sorunların çözülmesi konusunda çalışmalar yapılmıştır. Latince hareket etmek anlamına gelen “movere” kelimesinden türeyen motivasyon, harekete geçiren anlamında kullanılır (John, 2003).

Motivasyon kavramı birey ile ilgili olduğundan bireye ve bireyin çalışma hayatına ve çalışma doğasına etkileri olmaktadır. Motivasyon çalışan bireyin verimliliği üzerine etkileri olmaktadır. Ancak bu etki her zaman olumlu ya da olumsuz yönde olduğu söylenemez.

Verimlilik kavramı bir çok nedenden etkilenmesinden dolayı çalışanın kişisel motivasyonu verimliliğinin tek nedeni olarak açıklanması yanlış olacaktır. Performans aşağıdaki denklem ile ifade edilebilir (Eren,2003).

Performans= Yetenek x motivasyon

Yetenek= Beceri x kaynaklar (Teknik, politik)

Motivasyon= İstek x kararlılık

Performans denkleminde görüldüğü üzere, çalışanların yüksek performans göstermeleri, onların yetenekleri yanında motivasyonlarına da bağlıdır. Motive edilmediği takdirde, iyi eğitim almış, işi için gerekli beceri ve kaynaklara sahip bir çalışandan bile yeterli verim almak mümkün değildir. Denklemlerin çarpım şeklinde olmaları, çalışanın performans gösterebilmesi için denklemlerde yer alan tüm öğelerin gerekli olduğunu göstermektedir. Motivasyonun sıfır olması durumunda, performans da sıfır olacaktır.

Sonuç olarak çalışanların performansın artmasını kişinin motivasyonu ve iş doyumunun yüksek olmasıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle hangi çalışanın iş doyumunu ve motivasyonu yüksek ise tüm çalışanlar için örnek teşkil etmesi amacıyla iş doyumunu ve motivasyonu iş verenler tarafından sürekli ölçümlenen iki önemli konu olmuştur.

1.1. İş Doyumu

İşgörenler, yaşamlarının büyük bir bölümünü örgütlerde geçirir. Bu durum, işgörenlerin örgüt ortamında işlerinden duydukları hazzın önemini ortaya koymaktadır (Sarpkaya, 2000). Diğer bir ifadeyle, işgörenlerin işlerinden doyum olmalarını sağlayacak olanakları sunmak onlardan yüksek performans alınmasını sağlayacak önemli bir etkidir.

Çalışanın işinden aldığı doyum, hem kendisi hem de işletme açısından oldukça önemli sonuçlar doğurur. Bu nedenle, iş doyumunu üzerinde çalışmalar özellikle

yirminci yüzyılın başlarından itibaren artmıştır.

Kişisel, duygusal ve sosyal nitelikli bir kavram olan doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru ifade eder.

Bireyin bu doyum ögesi sayesinde kendisini daha iyi hissedebilmesi mümkün olmaktadır. Bu sebeple, doyum bireyin mutlu olmasını ve yaşamından, işinden, ilişkilerinden ve çevresinden hoşnutluk duyması anlamına gelir.

İş doyumunu kavramının tanımı, önemi ve benzer kavramlarla ilişkisi aşağıda detaylı bir biçimde ele alınmaktadır

1.1.1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumunu ile ilgili literatür incelendiğinde, söz konusu kavramın yazarlar tarafından farklı biçimlerde tanımlandığı göze çarpmaktadır. Bu tanımlardan birkaçına aşağıda yer verilmektedir.

İş doyumunu, kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır (Taşlıyan, 2007).

Bireylerin işlerinden aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ile ilgili, gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. İş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, işine ve çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği duyguların bir belirtisidir. İş doyumunu dendiğinde, işten elde edilen maddi çıkarlar ile personelin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve işini yapmaktan sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. Buna göre iş doyumunu, bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da olumlu duygusal durumu ifade

etmektedir. İşgörenin işinden duyduğu tatminin derecesi ise, duyduğu bu haz ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesine eşit olmaktadır (Başaran, 1991).

Doyum, oldukça subjektif bir kavramdır. Bunun nedeni tatminin bireyin bizzat kendisi tarafından hissedilen bir duygu olmasıdır. Dışarıdan gözleme olanağı oldukça sınırlıdır. Doyuma ulaşmış ulaşmadığı yine, bu duyguyu yaşayan insanın dışı vurumu ile kendini gösterir.

Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır (Davis, 1988).

Doyum, insandan insana, toplumdan topluma da değişebilir. Evrensel olarak net biçimde ifade edilebilecek ölçülere sahip değildir. Ancak mantıklı bir takım ölçüler koymak da mümkündür. Bu bağlamda, bireylerin fiili olarak elde ettikleri imkânların seviyesi, beklenti ve özlem seviyelerine yakın ise doyum, altında ise doyumsuzluk söz konusudur (Eroğlu, 1986).

Diğer bir deyişle bireyler aile, okul, çeşitli dernekler ve iş hayatı gibi farklı örgütsel ortamlarda istedikleri olanakları buldukları ve gereksinimlerini giderdikleri ölçüde tatmin olacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaklardır. Aksi durumda ise, tatminsizliğe uğrayacak ve hayal kırıklığına uğrayabileceklerdir (Eren, 2003) .

Bu durumda iş doyumunu, işgörenin algıladığı girdi-çıkı dengesi olarak da tanımlanabilir. İşgören ücret, statü, beğenilme gibi birtakım sonuçlara ulaşmak için zekâ, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını işletmesine verir, aldıklarıyla verdikleri arasında eşitsizlik algılayan işgören doyumsuzluğa düşer.

Aldıkları ile verdikleri arasında eşitlik algılayan işgören ise, işinden doyumlu olur.

Birey bürokratik yapıdan, ast-üst ilişkilerinden, çalışma koşullarından, grup ilişkilerinden, maddi ve manevi atmosferden memnun ise, bu ortam ve ilişkilerden iç huzuru duyabiliyorsa, iş doyumunu sağlaması kolaylaşacaktır.

“İş doyumunu iki ana unsura bağlıdır. Bunlardan ilki bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri ve istekleri ile içinde bulunduğu gereksinimler ve bunların şiddet dereceleridir” (Sertçe, 2010). Bir diğer ifade ile fiziksel, ruhsal ve güvenlik gereksinimi ile bunların öncelikleridir. Bunun nedeni, bireyin motivasyonunun onun ihtiyaçları ve bu gereksinimlerin derecesi ile yakından ilgili olmasıdır. Gereksinimler bireyden bireye farklılık arz eder. Her bireyin gereksinim ve beklentileri, o bireyin yaşı, cinsiyeti, içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ortam tarafından etkilenir.

İş doyumunu belirleyen ikinci unsur ise, iş koşullarıdır. İşin fiziksel ve ruhsal koşulları ve koşulların iş görenin beklentilerine ne ölçüde cevap verdiği (Sertçe, 2010). Bu karşılama ölçüsünün büyüklüğü oranında, iş doyumunu da yüksek olacaktır. Bir diğer ifadeyle, bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. Dolayısıyla iş doyumunu işin özellikleri ile iş görenlerin isteklerinin uyumdur. Karşılanmayan istek ve gereksinimler, zamanla bireyden ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına yol açtığı gibi, iş verimini de düşürebilmektedir.

İş doyumunda önemli olan, bireyin iş kavramını algılayış biçimidir. Bu kavram, kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin işten anladığı, işten beklentileri değer yargıları, inanç ve tutumları, iş doyumunu ölçütlerini belirlemektedir. İşin toplumdaki saygınlığı konusunda, kişilerin verdiği önem ve değerler birbirinden farklıdır. Aynı işte, aynı statüde çalışan bireylerden birini tatmin eden ücret seviyesi, bir diğerini tatmin

edemeyebilir. Ayrıca, bir birey, işinde ücret bakımından tatmin olurken, eşit durumdaki başka birine fazla ücret ödenmesi de, iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır.

Bundan da anlaşılacağı gibi, iş doyumu, sadece kişisel beklentilere bağlı değildir; çevresel ilişkiler de etkili olmaktadır.

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Gözener ve Sayın, 2007):

1. İş doyumu, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Bu nedenle gözlenemez, sadece ifade edilebilir.
2. İş doyumu genellikle beklentilerin ne ölçüde karşılandığının belirlenmesidir.
3. İş doyumu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları ile ilişkiler.

1.1.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam doyumu ile ilişkili olmasıdır ki, bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Gedik, Akyüz ve Batu, 2009).

Yüksek iş doyumu, yöneticilerin yüreklerini ferahlatır; çünkü kendi istedikleri olumlu koşullarla ilişkilidir. Yüksek iş doyumu, örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisi olsa da, kolaylıkla gerçekleştirilemez ya da satın alınamaz; temelde etkin

davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar. İş doyumu, bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür.

Nitekim iş doyumunun azaldığı bir örgütte dört yıl içinde belirli personel sorunu endekslerinde önemli bir artış kaydedilmiş, devamsızlık % 5, işgücü devri ise % 70 artmış; yakınmalar % 38; disiplin cezaları % 44 yükselmişti. Bütün bu sorunların ardındaki temel neden işçilerin işlerinden doyumсуz olmalarıydı (Davis, 1988).

İş doyumunun önemli olduğunu savunanlara göre, öncelikle insanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedir. İş doyumu, bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek hayal kırıklığına uğratar. İş, insan yaşamının odak noktasıdır ve işsiz olan birey umutsuzdur. Bu nedenle insanlar zorunlu olmadıkları zaman bile çalışmak isterler. Bir işe sahip olmayanların psikolojik sağlığı düşük düzeyde olabilir. İşi olmayanlar fazla boş zaman geçirirler. Çünkü iş ve boş zaman birbiriyle orantılıdır. Düşük iş doyumу moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma ortam hazırlar (Özkalp ve Kırel, 2005).

Sağlıklı bir topluma zemin hazırlayan faktörlerden biri olarak kabul edebileceğimiz iş doyumunun önemini; birey, örgüt ve yönetici açısından incelemek mümkündür.

1.1.2.1. Birey Açısından İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun yüksekliğinin işgören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Sertçe, 2010). Ayrıca çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe iş beklentilerinin artacağı, bu gelişmelere işletmelerin cevap vermemesi durumunda ise iş doyumсуzluğun önemli sorunların kaynağı olabileceği

unutulmamalıdır.

Günümüzde endüstrileşme sonucu makine becerisi insan becerisinin yerini almış ve iş bölümü giderek artmıştır. Bu değişim, kişileri emeğinin karşılığını görememe ve kendisi ile gururlanma duygusundan yoksun bırakmıştır. Böylece çalışanlar işe gitgide yabancılaşmış, doyumsuz olmuşlar ve işin kendileri için bir anlam taşımadığından yakınır duruma gelmişlerdir. İş doyumsuzluğu, çalışanlar için bir mutsuzluk kaynağı olmuştur (İncir, 1990).

İşgörenlerin iş seçiminde, işin kendisi, yeri, fiziki koşulları, işin gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, güvenlik vb. bireysel gereksinimleri ön planda tutmaları, iş doyumunun ana boyutunu bireysel gereksinimlerin oluşturduğunu göstermektedir. İşgörenlerin işlerinden aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır.

Bilindiği gibi işgörenlerin istek ve gereksinimlerini üst kademelere iletmeleri, yöneticilerin de gerekli emir ve talimatları işgörelere iletmeleri iyi bir iletişim sisteminin kurulmasıyla sağlanabilir. Açık bir iletişim sistemi kurulamazsa, işgörenler neyi, nasıl, hangi amaçla, ne kadar sürede, ne miktar ve özellikte yapacaklarını tam olarak bilemezler. İşgörenler kendi istek ve gereksinimlerini, iş ile ilgili görüş ve önerilerini üst kademelere iletemediklerinde ya da gereksinim duydukları konulardaki bilgiler kendilerine aktarılmadığında diğer bir deyişle üst kademeler iletişim kanallarını kapattığında işgörenler huzursuzluk duyar ve moral bozukluğu içine düşerler. Bu durum işgören üzerinde de doyumsuzluk ve şikâyetlere neden olur (Erdoğan, 1996).

1.1.2.2. Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi

Çalışanlarının beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelinin süreklilik gösterdiği, iş doyumunu sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut işgörenlerde devamsızlıkların artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş doyumunun örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir (Sertçe, 2010).

Uzmanlar iş doyumunun, iş performansı, işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı gibi tepkilerin belirleyicisi olduğunu ifade ettiğini ve işverene yön veren bir olgu olduğunu savunmaktadır. Genellikle, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranı ile devamsızlığın daha düşük olduğu saptanmıştır. Personelin işten ayrılması sorunu, personel davranışları ve bu davranışların bağlı olduğu faktörler araştırılıyor olmasına rağmen hala örgütler için önemli bir sorun olma niteliğini taşımaktadır. Personelin işten ayrılması üzerine yapılan çoğu araştırma işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş doyumuna ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Çekmecelioğlu, 2006). Personelin işten ayrılmasının örgüte verdiği maddi kayıplar, üretimin ya da hizmetin kesilmesi, morallerin bozulması vb. gibi sorunlar göz önüne alındığında, iş doyumunun sağlamanın önemi daha açık olarak anlaşılmaktadır.

Günümüz örgüt anlayışı, çalışanların tedarikini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerini, eğitilmelerini ve geliştirilmelerini sağlayacak bir sistemin ve politikaların saptanmasını öngörmektedir. Örgüt içerisinde çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesi, örgütün ve çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik doyuma ulaşmasını sağlamakta, işyerine yüksek

Üretkenlik, sağlıklı bir yaşam ve mutluluk getirmektedir.

1.1.2.3. Yönetici Açısından İş Doyumunun nemi

Kurum ve işletmelerdeki bütün insanlar, kurum ve işletmelerin amaçlarını ve bu amaçlara ulaşma yollarını belirleyemeyeceğine göre, yöneten ve yönetilenler diye iki gruba ayrılırlar. İşte bu noktadan itibaren kurum veya işletme yöneticiliği başlar. Yönetici, personelin sevk ve idaresini, işletmenin ve kurumun amaçlarını, bu amaçlara ulaşmak için takip edilecek yolu belirleyeceği gibi sonucu da kontrol edecektir. Dolayısıyla yönetici, işleri tespit edecek ve bu işleri yaptıracaktır (Erdoğan, 1996).

Yönetici veya işverenin, işgörene karşı tutum ve davranışı, iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Hayatının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren işgörene karşı, üstlerin arkadaşça, dostça davranmaları, onları takdir ederek ödüllendirmeleri, işgöreni mutlu edecektir. Üstleri tarafından özellikle, diğer insanların yanında takdir edilmek, çalışanın işe karşı Şevkini, amirlerine karşı saygısını artırır.

Yönetici, karı ve riski başkalarına ait olmak üzere mal ya da hizmet üretmek için üretim faktörlerinin alımını yapan ya da yaptırın, bunları belli gereksinimleri doyumak amacına yönelten, işletmeyi girişimci adına alıştırma sorumluluğu olan bireydir. Girişimci yönetim işlevini kendisi üstlenmiş ise, girişimci yönetici olarak adlandırılır. Yönetici amaçlara ulaşmak için yaptığı planlama sonucunda işin gerektirdiği işgöreni temin eder ve işin gerçekleşmesi için faaliyetleri koordine eder.

Yöneticilerin başarısı; işgörenlerin işletme amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına ve işveren ile işgörenlerin yöneticiye destek vermesine bağlıdır.

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler

işgörenlerinin iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi doyumsuz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu hareket örgüte büyük zarar verir. İkincisi iş doyumunu yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar, Üçüncüsü doyuma ulaşan işçi olumlu davranışlarını hem işyerinde hem de sosyal yaşamında, aile çevresinde sürdürür. Hayata daha dinamik ve iyimser bakar. Doyumsuz işgören ise hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında sorunludur. Ailesine sorunlarını yansıtır ve onları da mutsuz eder (Özkalp ve Kirel, 2005).

İş doyumunu hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumunu geldiği kadar çabuk gidebilir (genellikle daha çabuk); bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Davis, 1988).

1.1.3. İş Doyumunun Benzer Kavramlarla İlişkisi

Aşağıda belirteceğimiz ve iş doyumuyla yakın ilişkisi bulunan moral, iş tutumu ve iş başarımı kavramları, bazen iş doyumunu kavramıyla iç içe gibi görünse de aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

1.1.3.1. İş Doyumu ve Moral

Moral tanımlanması ve ölçümlenmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan biridir. Tek birey için kullanıldığı gibi bir grup içinde kullanılabilir. Kısaca tanımlamak gerekirse, bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfer diyebiliriz.

Moral, kişilerin ve grupların işlerine, çevrelerine, yöneticilere ve işletmeye karşı takındıkları tavır ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış işgörenler, daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işletmeye olan yararları artar.

İşletmelerde bireyler, iyi niyet duygusuna dayanarak ortak bir amaca doğru beraber çalışmak zorunda bulunmaktadır. Bu nedenle örgütlerde bir takım ruhunun geliştirilmesi işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. Düşük ve yüksek moral duygularının ortaya çıkmasında en önemli etken; belli bir grup veya kişi ile olan beşeri ilişkilerin geliştirilmesi biçimidir.

Moral, her şeyden önce dinamik bir kavramdır yani sürekli olarak yükselip düşebileceğinden onu yükseltmek için devamlı özen gereklidir. Bu nedenle moral, her an beslenip desteklenmeye ihtiyacı olan bir duygudur (Eren, 2004).

Moral maddi ve manevi öğelerin yarattığı iş doyumundan, verim ve üretim gibi iş davranışlarına kadar yayılan bir etkenler karışımıdır. Fakat bunların çoğunun temelinde, işe karşı duyulan bir ilgi ve istek duygusu bulunmaktadır. Moralin tamamen kişisel olduğunu kabul ettiğimizde, kişiliği etkileyen ortamı dikkate almamak gibi bir hataya düşeriz. Çünkü ücret, güvenlik, çalışma koşulları, tarafsız yönetim, yükselme olanağı, sosyal statü ve benzeri etkenler bu ortam içerisinde yer almaktadır

Moral hem iş doyumunu ile ilgilidir, hem de iş doyumunun bir ürünüdür. Ancak iş doyumunu ile moral arasında iki küçük fark bulunmaktadır (Başaran, 1991).

1.İş doyumunu daha çok geçmişle ve şimdiki durumla ilişkilidir.

2.Moral ise daha çok geleceğe yöneliktir.

İş doyumunu bireysel bir duygudur. İşgörenin iş doyumunu başkalarından etkilenir ama bireye özgüdür. Moral ise, daha çok kümede ya da örgütte bulunmakla elde edilir.

Eroğlu iş doyumunu ile moral arasında büyük bir benzerliğin olduğunu, ancak moralin iş doyumunda bir derece daha fazla psiko-sosyal ve daha öznel bir kavram olduğunu belirtmiştir. Doyum kavramında, beklentilerin elde edilmesi veya aşılması gibi kesin olmasa da belli bir ölçü vardır. Fakat moralin hesaplanabilir bir ölçüsü yoktur. Ancak dolaylı gözlem yoluyla tespit edilebilir (Eroğlu, 2000).

Sonuç olarak, iş doyumununun moral kavramıyla ilişkili bulunduğunu, ancak bu kavramdan, daha değişik bir anlamı ifade ettiği söylenebilir.

1.1.3.2. İş Doyumu ve İş Tutumları

Tutumlar, belirli değer yargılarının ve inançların arkasında gizlidirler. Tutumlar yaşam olayları karşısında davranış ve hareket biçimleri olarak şekillenirler. Bu nedenle, tutumu şöyle tanımlayabiliriz: Tutum, bireyin kendi dünyasının (iç aleminin) bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir (Eren, 2004).

Genel olarak tutum, bireyin çevresindeki her hangi bir konuya (canlı ya da cansız) karşı sahip olduğu bir tepki ön eğilimini ifade etmektedir (Baysal ve Tekarslan, 2004).

Tutum, en geniş anlamda bir bireyin belirli bir objeye veya belirli bir kimseye karşı zihinsel açıdan hazır oluş durumu veya belirli bir biçimdeki vaziyet alışıdır (Özkalp ve Kirel, 2005).

Her tutumda bilişsel, davranışsal ve duygusal olmak üzere üç öge bulunmaktadır.

Bilişsel öge, bireyin tutum konusunda sahip olduğu bilgileri, duygusal öge bireyin tutum konusunda hoşlanma-hoşlanmama derecesini, davranışsal öge ise diğer iki ögenin etkisiyle ortaya çıkan bireyde belirli bir yönde davranma eğilimini göstermektedir (Koçel, 2003). Bu anlamda, tutum, duygusal, sosyo-psikolojik ve kişisel bir kavramı ifade etmektedir.

İş doyumunu, işle ilgili tutumların oluşmasına bağlı birikimli bir olgudur. Bu anlamda, iş doyumunu işgörenin işine karşı tutumlarına dayanmakta, ancak daha kapsamlı bir kavramı ifade etmektedir, iş dışı tatminler bu kavram içerisine girmemekte, ancak iş doyumunu etkileyebilmektedir. Örneğin; bir makinist, işinden elde ettiği maddi çıkarılara karşı olumlu bir tutum içerisinde olabilir. Fakat birey makinistliğin küçümsediği bir iş olarak kabul edildiği bir ortamdan geliyorsa işinden doyumsuzluk duyabilecektir. Buna karşılık makinistliğin gurur verici bir iş olduğuna inanılan bir ortamdan geliyorsa iş doyumunu de çok farklı olabilecektir. Bu anlamda, iş doyumunu bireyin iş rolünün kültürel değer sistemine ne ölçüde uyduğunu algılamasına bağlı bulunmakta, ayrıca gereksinmeler, duygular ve beklentilerden etkilenmektedir. Yönetim, işgörenin gereksinim ve güdülerini iyi bir şekilde karşılayarak tutumlarını değiştirebilecektir (Özkalp ve Kirel, 2005). Bu anlamda, yönetim, işgörenlerin işlerine karşı olumsuz tutumlarını değiştirerek işten hoşnutluk duymalarını sağlayabilir.

1.1.3.3. İş Doyumu ve Verimlilik

Yönetimin en önemli amacı mevcut kaynakların verimli ve etkili bir şekilde kullanılmasıdır. Kaynakların sınırlı ve bitimli olması nedeniyle yönetimin kaynakları israf etmeyecek şekilde faaliyet ve çabalarını sürdürmesi gerekmektedir. Bu kaynaklar insan gücü, para, zaman, malzeme ve yer olarak ifade edilebilir. İyi bir

yönetim en az insan, en az para, en az zaman ve en az malzeme kullanarak daha çok verim kazanmayı amaçlar. Ayrıca, önceden belirlenen amaçları tam olarak gerçekleştirmeye çalışmak iyi bir yöneticinin önemli uğraşlarından biridir.

Verimliliği sağlamak öncelikle üstün bir teknoloji ve çaba gerektirmektedir. Ancak bunların yanında eldeki işgücünün de etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu durumda işgörenin işe uyumunun ve iş doyumunun gerçekleşmesi yönetimin varlığını sürdürebilmesi için gidermek zorunda olduğu bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Kaynak, 1995). Bu açıdan bakıldığında yönetimin işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılama çabaları, ihtiyaç düzeylerini bilmeksizin etkisiz kalacaktır. Bunun için yöneticilerin bireylerin örgütsel ihtiyaçlarını bilmeleri, örgüt içindeki doğal grupları tanımaları ve örgütsel amaçlarla bireysel amaçları bağdaştırabilmeleri gerekir (Pakdanel, 1995).

Yapılan araştırmalar mutlu çalışanların verimli çalışanlar olup olmadığı konusunda bazı çelişkili sonuçlara varmaktadır. Hawthorne araştırmaları ile çalışan tutumlarının verimlilik üzerindeki etkisinin farkına varılmış ve “mutlu çalışan verimli çalışandır” tanımı genel bir kabul görmüştür. Bu araştırmalarda işgörenlerin işlerinden duydukları tatmin ile verimleri arasında bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir (Çekmecelioğlu, 2006). Ancak daha sonra yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile verim arasındaki ilişkinin çok düşük olduğu bulunmuştur (Başaran, 1991) .

1.1.3.4. İş Doyumu ve İş Başarısı (Performansı)

İş doyumunu ile başarı ilişkili kavramlardır. Başarma duygusu bir gereksinimdir. Başarı ise bu gereksinimin doyumuna yardımcı olur. Başarı düzeyini etkileyen bireysel etkenlerden önemli bir bölümü bireyin gereksinimleri ile yakından ilgilidir. Gereksinimler iş görenin isteklendirilmesini sağlayan önemli güdülerdir. Örgütsel

ödülleri ile işgören başarısı, tatmin ve verimlilik arasında önemli ilişkiler vardır. Bu alandaki araştırmalarda işgörenin başarılı performansın bireyin çabasının sonucu olduğu ve çabanın örgütsel isteklendiricileri kontrol edebileceği belirtilmiştir. Örneğin ücret artışı, bir çabanın sonucu oluyorsa daha çok çaba harcama ücret artışı ile sonuçlanır. Fakat ne ücret artışı ne de performans tek başına yeterli olmayıp, işgörenin gerçekleştirmek istediği amaçlarına daha fazla ulaşmasını sağlar, bu başarı da performansa yol açar (Dolaşır ve Dolaşır, 2006).

Şüphesiz iş doyumunu belirli sınırlar içerisinde başarıyı etkileyecektir. İş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan görüşler şunlardır (Erdoğan, 1996):

- **Doyum başarıyı artırmaktadır:** Yapılan araştırmalarda böyle bir ilişki görülmüştür, ancak bu ilişkinin her durumda geçerli olmadığı da bilinmektedir. Öncelikle hangi düzeydeki iş doyumunun başarıyı ne kadar artıracığı tahmin edilememektedir. Böyle olduğu halde iş doyumunun başarıyı etkileyen faktörler arasında önemli bir yerinin olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Ayrıca iş doyumunu başarıyı arttırsın ya da arttırmassın, işgörenleri örgüte bağlamada etkin bir faktördür. İşgörenlerin örgüte ve işlerine bağlı olmaları da başarının dolaylı kaynağı olarak görülebilir.
- **Başarı doyuma yol açar:** Bu görüşün doğru olduğu şüphesizdir. Yönetici elemanının iş doyumunu daha üstün başarı ortaya koymasını sağlayarak yükseltebilir. Bu durumda yönetici başlangıçta iş doyumunu yaratmak yerine üstün başarıyı elde etmeye dönük çalışmalar yapmalı ve buna ortam hazırlamalıdır. Eğer işgören üstün başarıya ulaştığı zaman kendince önemli bir ödül alırsa sonuçta tatmine de ulaşacaktır. Yapılmış olan çalışmalarda belirli bir zamandaki başarı ile sonraki dönemde elde edilen iş doyumunu arasında anlamlı

ilişkiler bulunmuştur.

- **Başarı ve doyuma ödüller sebep olmaktadır:** Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme, hem bireysel doyumu hem de iş başarısını etkiler. Benzer şekilde düşük başarı gösterenin ödüllendirilmemesi başlangıçta doyumsuzluğa yol açsa da, gelecekte daha fazla başarının ortaya konmasını sağlamaktadır. Bu durumda iş doyumu yaratmak isteyen yönetici ödül vermeli, aynı zamanda başarı da istiyorsa ödüller başarı ile orantılı olmalıdır.
- **İş Doyumu ve Motivasyon:** İş doyumu bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez iş doyumunun sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur. Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve iş doyumu konusunu bir bütünlük içerisinde açıklayabildiğini söyleyebilmek zordur (Toker, 2007).

1.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İşgörenler genelde iş doyumuna, işleriyle ilgili beklentilerinin gerçekleşmesi ve gereksinimlerinin karşılanması ile ulaşabilirler. İş doyumunda etkili olabilecek faktörlerin kesin sınırlarla belirlenmesi oldukça zordur. Çünkü her iş görenin gereksinimleri kuşkusuz farklılık gösterebilir. Ancak iş doyumunda tekili olan faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı başlıkta incelenebilmektedir (Yıldırım, 2006).

1.1.4.1. Bireysel Faktörler

Çalışanın genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş doyumunu üzerinde önemli rol

oyunmaktadır. Ayrıca çalışanların zihinsel ve fiziksel durumlarıyla iş doyumunu arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bu kişisel özellikler, her çalışana diğer çalışanlardan farklı kılmaktadır. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini de belirleyen bu kişisel faktörler, beklentilerin karşılanmasında, çalışanın örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptir.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; çalışanın yaşı, cinsiyeti, meslek ve eğitim düzeyi, statüsü, kişilik, sosyo- kültürel çevresi, zeka ve yeteneğidir.

Cinsiyet: “Cinsiyet” ile iş doyumunu ilişkisini araştıran çalışmalar üç farklı sonucun varlığını göstermektedir. Bunların ilki, kadınların erkeklerden daha fazla iş doyumuna ulaştıkları, ikincisi ise erkeklerin kadınlardan daha fazla tatmin olduklarıdır. Erkeklerin iş doyumunun daha yüksek olmasının altında yatan sebepler, erkeklerin kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha kuvvetli olmasıdır. Son ilişki türü ise, cinsiyetler arasında iş doyumunu bakımından bir farklılığın olmadığı yönündedir. Anılan olası üç durum içerisinden, kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları konusundaki çalışmalar daha fazla ağırlık kazanmaktadır (Sığı ve Basım, 2006).

Yapılan araştırmalar bireyin kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumları etkilediğini tespit etmiştir. Ancak bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir. Cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalışanların doyum seviyeleri, homojen (bir cinsiyet baskın) gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Yaş ve İşte Kalma Süresi: Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir. Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni

deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla tatmin duyduklarını göstermiştir. Çalışanların iş doyumunun yaşla arttığı Locke ve Porter ve Lawler'in performansın iş doyumuna yol açtığı sözü ile de açıklanabilmektedir. Çalışan işte tecrübe ve beceri sağladıkça (bu da zamanla olur) iş performansı artar ve iyi iş çıkarmanın iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir. Sonuç olarak iş doyumunu yaş ile artmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Yaşlı olan çalışanların yaş ve iş doyumunu açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Daha yaşlı olan çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler. Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar. Yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş doyumuna yol açan bir etken olabileceğinden söz edilmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar işle ilgili koşullara daha iyi uyum sağlamışlardır. İnsanların iş doyumlarının 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı bildirilmiştir (Yelboğa, 2007).

“Hizmet süresi”, bir işgörenin örgüte katılımından itibaren geçirdiği zamanın uzunluğunu ifade etmektedir. Hizmet süresi arttıkça işgörenlerin gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenmektedir. İş doyumunu ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde işgörenin emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilmektedir. İşgören çalıştığı örgüte kendi seçimi doğrultusunda dâhil olduğu için, ilk zamanlardaki iş doyumunu da yüksek olacaktır. Hizmet süresi arttıkça, örgüte katıldığı ilk zamanlardaki arzu ve beklentilerinin yeterli olarak karşılanmadığını fark eden

işgörenlerde, işten duyulan tatminde azalma eğilimi gözlenebilecektir (Sığırı ve Basım, 2006).

Meslek ve Eğitim Düzeyi: Meslek düzeyi ile iş doyumu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu araştırmalarca ortaya konulmuştur. Toplumsal açıdan yüksek statülü mesleklerde daha yüksek iş doyumu görülmüştür. Profesyonel mesleklerde iş doyumunun yüksek, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerde ise iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür (Çalışkan, 2005).

Eğitim düzeyi; iş görenlerin, toplumun eğitim gereksinimini sağlayan eğitim kurumlarından ne dereceye kadar ve hangi türde yararlandığını ifade eden bir değişkendir. Eğitim düzeyi, iş görenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Eğitim, iş doyumunun en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi, iş görenin doyum düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunmasıdır. Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az doyum oldukları bilinmektedir (Öcal, 2008).

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Eğinli Temel, 2009).

Statü: Çalışanların mesleki düzeyleri de iş doyumlarını etkilemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla doyum olmaktadır. Toplumda kabul gören daha üst düzeyde bulunanlar daha fazla iş doyumunu sağlamaktadırlar (Türker ve Baş, 2001).

Birçok özelliğin yanısıra meslek özelliklerini de içeren statü ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Örgüt içindeki yeri yüksek düzeyde olan birey, düşük düzeyli olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Aynı şekilde yöneticiler arasında yapılan araştırmalarda, daha üst yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Çimen ve Şahin, 2010).

Oshagbemi (1997), ünvanın örgüt çalışanlarının iş doyum üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, ünvanın iş doyum ile pozitif ilişkili olduğunu belirtir. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan ünvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri kendileriyle eşdeğer ünvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksek olup, cinsiyet doyum üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan tatmin üzerinde ünvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır (Sun, 2002).

Kişilik: İnsanların bireysel tercihlerinde önemli bir yere sahip olan kişiliğin, bir çok yönleri, insanın örgüt içindeki davranışlarında kendini göstermektedir. Kişilik her şeyden önce, nisbeten değişmez bir olgudur. Bebeklik ve çocukluk devresinin ilk safhalarında oluşur, oluştuktan sonra da, bu kişiliği değiştirmek hiç kolay

olmamaktadır. Bu nedenle örgüte geldiği zaman kişiliğini de beraber getirecek olan işgörenlerin işinden beklentileri: Öncelikle kendi kişiliği ile ilgili olmaktadır. Temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısı olmaktadır. Bu nedenle işgören eğitime, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür kişisel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenlerin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş doyumunu sağlayan faktörlerin başında da işgörenlerin kişiliğinin olduğu kabul edilebilmektedir (Gür, 2006).

Kişilik yapılarının işe uygunluğu da iş doyumunu etkileyen bir başka faktör olarak ele alınmalıdır. İşle ilgili beceriler kazandırılabilir, yetkinlikler ise geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisi ve kurumla ilgili farkındalık geliştiremeyen insanlar, ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar getirir. Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan insanlar, azimli ve sebatkâr oldukları için iş doyumunu sağlamışlardır ve mutludurlar. Problemleri gerçekçi gözle değerlendirerek toplumun isteklerine göre çözmeye çalışırlar. Böyle insanlar yaşamaktan, çalışmaktan kıvanç duyarlar. Geleceğe umutla bakarlar, kompleksli değillerdir, yardım severdirler, iş birliği ve dayanışmaya açıktırlar. Örneğin, iş yerinde parasal sıkıntı çeken arkadaşlarına borç para vererek üzüntü ve sevinçlerini paylaşarak, meslekî ve sosyal açıdan onu destekleyerek yardımcı olmaya çalışırlar. Bu nedenle bir iş yerinde çalışanların kişisel özellikleri, iş yerinin verimliliğini ve işleyişini önemli ölçüde etkilediği için olgun ve dengeli kişiliğe sahip olanların, bir işletmenin üretim ve verimliliğini arttıracacağı gerçektir (Acar, 2010).

Sosyo-Kültürel Çevre: Bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo – kültürel çevrenin, bireye aşılacağı tutum ve değerler açısından işe karşı

tutumlarını etkileyebileceği düşünölmüş, bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İnsanların işlerini sadece geçim aracı ve gelir elde etmek olarak görmezler. İnsanlar yaptığı işlerle, toplumca beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin etmektedirler. İnsanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet aynı zamanda onun toplumdaki kaçınılmaz statüsü olarak da algılanmaktadır. Bu yüzden toplumlarının iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. Toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen, toplumca önemesiz görölen mesleklerde olabilmektedir. İşlere atfedilen önem seviyesi ve zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değerlik göstermektedir.

Diğer bir deyişle, her ülkenin veya her milletin kendine özgü, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı bulunduğundan, iş doyumunun kaynaklandığı faktörler ve bunların nispi önem seviyesi ülkeden ülkeye, toplumdaki topluma farklılık göstermektedir (Dağdeviren Gözen, 2007).

Zekâ ve Yetenek: Tek başına zeka düzeyi ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmasa da, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması iş doyumunu açısından önemli bir –faktör olduğu görölmüştür. Bir çok iş ve meslek için belirli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu bu düzeyden sapmaların iş doyumsuzluğuna neden olduğu kanıtlanmıştır. Çünkü işleriyle yeterince motive olamayan ya da zihinsel kapasitelerine göre fazla zorlayıcı faaliyetlere katılan çalışanlar, genelde işlerinden hoşnut olmamaktadır. Bu ilişkinin uygun personel seçimi işlemlerinin uygulanmasıyla ilgili anlamı son derece açıktır.

1.1.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler işin özellikleri, ücret, terfi ve ödül, fiziksel çalışma koşulları, örgütsel ilişkiler, yetki ve sorumluluk devri, kararlara katılma, iletişim, iş güvencesi ve yönetim biçimi olarak gruplandırılmaktadır.

İş ve İşin Özellikleri: İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi doyum nedeni sayılabilmektedir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar. İşin zorluk derecesi de iş doyumunu etkileyen başka bir faktördür. Zor bir işi başaran çalışanların iş doyumları olumlu yönde etkilenir. İnsanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Özellikle, zihinsel olarak zor bir iş başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışanlar üst düzeyde tatmin olacaktırlar (Kılıç, 2008).

Bir iş yerinin işgörene sağladığı doyum, o iş yerindeki işin niteliğine ve bunun işgörenler tarafından nasıl algılanıp, kabul gördüğüne bağlıdır. İşin muhtevasının ilginç ve zevkli olması, işgörenin ilgi ve yetenekleri ile uyum sağlaması, iş doyumunu etkileyen başlıca faktördür. Bu faktörün en önemli üç unsuru; bağımsızlık, çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin kullanılabilmesidir. Özel bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışan işgörenlerin, yaptıkları işlerden daha fazla doyum sağladıkları belirlenmiştir. Günümüzde, montaj hattı üretim tiplerinin; işgörene bir robot gibi sürekli aynı işi tekrarlatması ve üretilen bir ürünün sadece bir parçası ile uğraştırmasının işgören sağlığı üzerindeki sakıncaları farkedilmiş, bu sakıncaları önlemeye yönelik metotlar geliştirilmiştir. Sürekli tekdüzeliğin getirmiş olduğu monotonluk ve bir eser meydana getirdiğinin farkında olunmaması, işgörenin iş

doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir. Yapılan işin tek bir kişi tarafından yapılabilirliği, alternatif çalışma programları ve esnek çalışma saatlerinin uygulanabilirliği, yapılan işin işgörenin yaratıcılığını gerektirmesi, iş rotasyonu ve iş zenginleştirmenin mümkün olup olmaması, iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bununla birlikte işgörene, fazla sorumluluk ve rol yükleyen işlerin de işgören üzerinde strese ve zihinsel anlamda tükenmişliğe yol açabileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle; ancak orta düzeyde çeşitliliği olan işler tam bir iş doyumunu sağlayacaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Ücret, Terfi ve Ödül: “Ücret” en geniş anlamda emeğin bedelidir ve iş doyumunu belirlemede önemli bir unsurdur. Ücret kavramı, değişik dönemlerde farklı kapsamda ele alınmış ve çeşitli bilim dallarına göre incelenerek, belirli yaklaşım biçimleri oluşturulmuştur. Ekonomik açıdan ücret “emeğin fiyatı”, sosyal açıdan “işgörenin geçim aracı” ve hukuki açıdan ise “işgörenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır” (Sığırı ve Basım, 2006).

Yapılan araştırmalarda, ücret ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Fakat birçok araştırmada, ücret ile beraber diğer faktörlerde göz önünde bulundurulmuştur. Ülkemizde, ücretle ilgili memnuniyetsizlik oldukça fazla olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Bunun yanında ülkemizde, ücret düzeyi, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan, evliler için bekarlardan daha önemli bir değişken olarak gözükmektedir (Erdoğan, 1996). Bunun nedeni olarak, erkek çalışanların, mavi yakalılarının ve evli çalışanların, ücreti hem kendilerini hem de ailelerini geçindirecek ekonomik güç olarak görmeleri olarak belirtmek mümkündür. Dolayısıyla ücretlerin düşük olması erkekleri kadınlara göre; mavi yakalıları beyaz yakalılara göre; evlileri bekarlara göre işlerinde daha

doyumsuz hale getirebilmektedir. Çalışanların ücretleri konusundaki doyumlarını belirleyen diğer faktör ise ücretlerin adil olup olmadığına ilişkin algılar olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Terfi olanaklarının olması ve ücret gibi adil şekilde uygulanması da iş doyumunu etkileyen bir faktör olmaktadır. Çünkü terfi, çalışanın başarılı olduğunu ve ileride başarılı olacağına tahmin edildiğinin bir göstergesi olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Bir üst pozisyona terfi olan bir çalışan beraberinde daha iyi statü ve maaşı da elde etmiş olacaktır. Eğer o çalışan, kendini bir üst pozisyonda çalışmaya hazır hissetmiyorsa veya bir üst pozisyon için yeterli beceriye sahip olmadığını düşünüyorsa, çalışanın iş doyumunu düşürebilmektedir. Dolayısıyla, terfiyi hak ettiklerini düşünen diğer çalışanlar da, böyle bir çalışanın terfi edilmesinin adil olmadığını düşünmekte; bu durum çalışanın çalışma şevkini kırmakta ve işlerinde doyumsuzluğa yol açabilmektedir.

Fiziksel Çalışma Koşulları: Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşullarının iyileştirilmesi işgörenlerin iş doyumunu artırmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001).

Gürültülü ortamlarda sürekli bulunma sonucunda yüksek tansiyon, mide ülseri, duyma rahatsızlıkları gibi fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülebilmektedir. Çalışma ortamındaki aydınlatmanın yetersiz oluşu, gözle ilgili rahatsızlıklara yol açabilmektedir. İyi bir ışıklandırma çalışanların erken yorulmasını

önlemekle birlikte, iş verimini artırabilmektedir. Ayrıca, çalışma ortamındaki ısı dengesizliği, çalışanlar için sorun olabilmektedir. İşin tabiatı gereği hep sıcak veya hep soğuk ortamlarda çalışmak zorunda kalanlar için ısı ile doyumsuzluk yoğun bir stres kaynağı olabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma şevkini ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Fiziksel koşullarının iyileştirilmesi çalışanların iş doyumunu artırmaktadır.

Örgütsel İlişkiler: İş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile olan ilişkiler ve bir yapının meydana getirmesinin sağladığı mutluluk olarak tanımlanmıştır.

Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler de iş doyumunu açısından önem taşımaktadır. Özellikle üstlerin iş göreni nezaret biçimi iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Nezaret ilişkisi iş göreni katışımdan uzak tutuyor ve iş gören alınan kararlarda fikir bildiremiyorsa genellikle iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır. Grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyum düzeyini etkileyebilmektedir. Örgüt içindeki sosyal ve sosyal düzeydeki ilişkilerin iyi ya da kötü olması doyumunu etkilemektedir (Dağdeviren Gözen, 2007).

Kişinin çalışma arkadaşlarına ve çalıştığı gruba kendini ait hissetmesi iş doyumunu düzeyini de etkilemektedir. Çalışma arkadaşları kişinin genellikle çevresinde bulunurlar ve bu kişilerle benzer işler yaparlar. Kişinin çalışma arkadaşlarıyla bazı ortak yanları da bulunmaktadır (örneğin eğitimleri). Çalışma arkadaşları, kişinin iş doyumunu kişi işinde ya da örgütte yeni olduğunda özellikle güçlü bir şekilde etkilemektedir. Çalışan ise yeni başladığında işle ilgili deneyimleri sınırlıdır ve neleri yapması neleri yapmaması gerektiğini bilmemektedir. Çalışma arkadaşları bu

nedenlerle çalışanların iş doyumunu etkilemektedir (Menteşe, 2007).

Kararlara Katılma: Bireyin doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri de idari kararlara katılma derecesidir. İş doyumunu, kararlara katılma derecesi ile paralellik göstermektedir. Bu faktör, bireylerin idari kararlardaki yetkisini içermektedir. West ve Smith'e göre bu faktör; bireylerin kendi işlerini belirlemedeki otorite derecesi ve kurumun gidişini belirleyen çalışmalarda söz sahibi olma derecesidir. King, Anderson ve West, idari kararlara katılımın artmasının, değişime yönelik muhalefetin azalmasını sağladığını ve araştırma verimliliğinde önemli bir unsur olan yeniliklere ortam hazırladığını belirtmişlerdir (Karaman ve Altunoğlu, 2007).

Çalışanlara kararlara katılma olanağı verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir doyum elde edebilmektedirler (Gözener ve Sayın, 2007).

İletişim: İletişim en geniş anlamda; bilgi, düşünce, yorum ve duyguların bir kişiden diğerine ya da karşılıklı aktarılması sürecidir. Aynı zamanda, iletişim yöneticilerin örgütsel ortamda kullandığı temel bir araçtır. Örgütsel iletişim sürecinin örgütteki ast ve üst konumundaki çalışanlar arasında bilgi, veri, algı ve düşüncelerin iletilmesi işlevi bulunmaktadır. Örgütlerde etkin bir yönetimin sağlanması iyi bir iletişim süreciyle olasıdır. Çünkü, yönetim, örgüt bireylerinin çabaları aracılığıyla örgütsel amaçlara ulaşılması faaliyetidir (Yüksel, 2005).

Örgüt içinde emir ve haberlerin yayılmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlanan ve işgörenler arasında bir ilişki kurma aracı olan iletişim: Emir ve haberlerin yanında karşılıklı duygu ve düşüncelerde, işgörenin örgüt içi davranışlarını etkiler ve yönlendirir. Örgüt içinde iyi düzenlenmiş bir iletişim ağı, gerek işgörenler için olsun, gerekse yöneticiler için olsun güdüleyici bir özelliğe sahiptir. Örgütle ilgili konularda

bilgi sahibi olmak; işle ilgili konularda üstleriyle özgürce tartışabilmek, öneriler iletebilmek; işgörenlerde, kendilerine değer verildiği inancını güçlendirir. Onların kendilerine güvenlerini ve saygılarını artırır, örgüt amaçlarını benimsemelerini ve çabalarını bu yolda harcamalarını sağlamaktadır.

Yukarıdan aşağıya doğru işleyen iletişimde; işverenin işgörenele iletişimi, uyumlu ve huzurlu çalışmasını doğurmaktadır. Bunun sağlanması için; işverenin işgörenin üzerine şefkatle eğilmesi, buna karşılık işgörenin de işvereni sevmesi gerekmektedir. Bu sevgi, iletişimi kolaylaştıracak ve işgörenin işinden sağladığı doyumunu arttıracaktır (Gür, 2006).

İş Güvenliği: Güvenlik doyumunu etkileyen faktörler arasında en başta gelenlerdendir. Görevi kaybetme korkusu, tatmini tehdit eden bir etki oluşturur. Güvenlik konusu aynı zamanda sağlığı da ilgilendiren bir kavramdır. Birey sağlığı için tehlike arz eden bir ortamda çalışmak istemez. Her türlü güvenlik önleminin alındığı bir ortamda çalışmak bireyi mutlu kılacaktır (Ciğerci, 2004).

Güvenlik de çalışanların iş doyumunu açısından oldukça önemli bir değişkendir. İş güvenliği, örgütün çalışanlarına sürekli ve kalıcı bir çalışma ortamı sağlamasıdır. Çalışanlar yaşları arttıkça mali güvenlik de onlar için oldukça önemli hale gelmektedir. Güvenlik, değişmez bir işe ve şu andaki ve gelecekteki çalışma durumuna duyulan güvendir (Menteşe, 2007).

Yönetim Tarzı: Yönetici, bireyin işten doyum sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş doyumunu üzerinde ne derecede önemli bir etkiye sahip olduğunu

göstermektedir. Günümüz toplumunda iş görenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkan tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır. İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde doyumсузлук duygularına yol açmaktadırlar (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Yönetim tarzı, yöneticilerin çalışanlarına karşı sergiledikleri davranışlar astların doyumunda önemli bir yere sahiptir. Yönetimin başarılı, güven verici, dürüst, adil, sorun çözme yeteneğinin olması, yönetimde çalışanların ilişkilerinin az çatışmalı olması çalışanın tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Yöneticilerin çalışanlara örnek teşkil etmesi gerekmektedir. Çalışanlar kendilerini yöneticileri ile kıyasladığında yöneticilerini başarısız bulurlarsa bu çalışanlarda iş doyumсузлугу yaratır. Yöneticiye karşı olan güveni azalır (Kılıç, 2008).

1.1.5. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

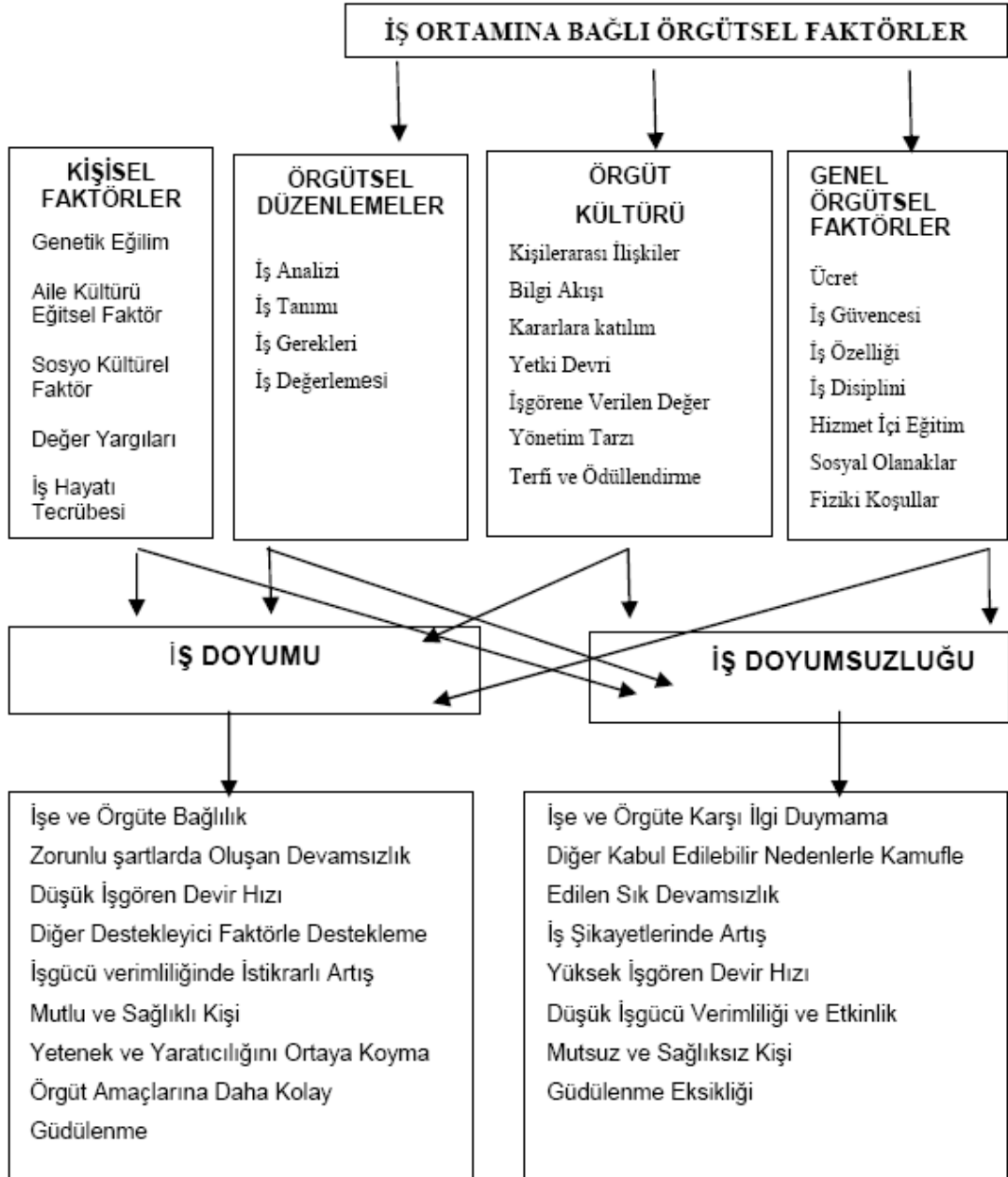
İş doyumу, bir bireyin işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan bir tatmindir. İş doyumсузлугу ise, bir işin her ne sebeple olursa olsun bireyin işle ilgili bu beklentilerini tam olarak karşılayamaması sonucu görülmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006).

İş doyumunun sonuçları, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece

kârlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından iş doyumu her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Akıncı, 2002).

İş doyumsuzluğu; çalışanın yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu duymasını simgelemektedir. İşten doyumsuzluk, işgörene elem vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İşten doyumsuzluğun ruhsal açıdan işgören de kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunu yanında işgören de bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

Şekil 1.1’de iş doyumunun bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olumlu ve olumsuz etkileri görülmektedir. Örgüt yöneticileri, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş doyumunu ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş doyumunu konusunda gereken özeni göstermelerinin kendileri ve örgütleri açısından önemini dikkate almalıdırlar (Akıncı, 2002).



Şekil 1.1.İş Doymu ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi (Akıncı,2002)

1.1.5.1. Bireysel Sonuçları

İş doymunu etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş doymunun sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip işgörenlerin, işten algıladıkları iş doymu duygusu da farklı olmaktadır.

Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir işgörenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunun yüksek olmasının işgören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002).

Örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır. Çalışana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlandığını görmekle işe ve işyerine karşı yabancılık duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır. İşyerinde, yaptığı işin çalışan anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiye yada eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumu, yaşam tatmini üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş doyumunun yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş doyumuna üzerindeki etkisinden daha fazladır. İşlerinde tatmin olan işgörenler iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutlu olmayı ümit ederler. İşlerinde tatmin olmayan işgörenler ise, iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutsuzluk beklentisine kapılırlar. İşgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş doyumuna arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş doyumusuzluğu, davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş doyumusuzluğu kişinin hayatında kısır döngüler yaratarak bir çok belirtilere neden olabilir (Akıncı, 2002).

1.1.5.2. Örgütsel Sonuçları

Nasıl insanda açlık duygusu “mide sancısı” veya “halsizlik” biçiminde kendini gösterirse, bozuk moralde kendini düşük tatmin işi yavaşlatma, geçimsizlik, hırçınlık gibi şekillerde kendini gösterir (Sevimli ve İşcan, 2005). İşletme yönetimi açısından doyumusuzluğun yol açtığı başlıca davranışlar olarak; verim düşüklüğü, şikâyet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık, işe gecikme oranının yükselmesi, personel devir oranının yükselmesi gibi durumlar sayılabilmektedir (Durak ve Serinkan, 2007). Personel devir hızının yüksek olması ise yetişmiş iş gücünün kaybı demektir. Şu halde özet olarak, düşük moral seviyesinin işyerine verebileceği zararları şu şekilde açıklayabiliriz: İş görenin düşük morale sahip olması sonucu iş

yavaşlatmalar, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler çalışan devir hızındaki yükseklik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar.

Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu yeni çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olamayan çalışan işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş kazalarına daha çok yatkın olmaktadır çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

1.2. Motivasyon

1.2.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kelimesi, İngilizce ve Fransızca motive kelimesinden türetilmiştir. Motive kelimesi Türkçe'de güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirtilebilir. Motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yöneltici, üç temel özelliğe sahip güçtür. Motive temel kaynağından türetilen motivasyon ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren,1993).

Daha ayrıntılı olarak ifade etmek gerekirse, arzu, istek, amaç, hedef, ihtiyaçlar, dürtü, güdü, eğilim, davranış, çıkar, seçme, tercih, irade, hırs, korku, özlem, idrak, tutum,

heves, teşvik, imrenmek, başarı, ihtiras, moral, ilgi, niyet, emel, tutku gibi bir çok kavram motivasyonun tanımı içerisinde yer alır. Çünkü motivasyon, kişinin eyleminin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen iç veya dış bir uyarıcının etkisiyle harekete geçmesi ile ilgilidir. Başka bir ifadeyle, motivasyon bir bireyin örgüt içerisindeki verimli davranışının sebebini izah eden hem iç ve hem de dış enerji güçleri toplamıdır (Şahin,2004).

Motivasyon tanımı üzerinde çeşitli kuramlar farklı yaklaşımlar getirerek gerek psikolojik gerek fizyolojik yorumlarla birçok bilim adamı konuya açıklık getirmeye çalışmışlardır. Böylece ortaya tanımlardan çok özet genellemeler çıkmıştır. Birçok çağdaş kuramın ortak varsayımı ise güdülerin, hali hazır durumdaki gerilim açığını gidermek için organizmayı denge sağlanıncaya değin enerjilendiren (harekete geçiren) nedenler olduğu biçimindedir. Ancak bu tanımın yeterli olmadığını belirterek karşı çıkanlar olmuştur. Bu yazarlar güdü kavramını enerjilendirici olarak gören düşüncenin yetersiz olduğunu ileri sürerler. Onlara göre organizma zaten hareket halindedir. Açıklanması gereken nokta, bu hareketin yoğunluğu değil, onun yönlendiriliş biçimidir. Örneğin Mowrer, endişeyi, temel biyolojik ihtiyaçları tatminde başarısızlıktan doğan duygular anlamında tali güdüleme olarak düşünmektedir. Berelsan ve Steiner motivasyonu "istekler, arzular, dürtüler olarak adlandırılan tüm zorlayıcı iç koşullar, harekete geçiren ya da enerjilendiren içsel bir durum" olarak tanımlar.

Blair Kolasa ise motivasyonun insan davranışı alanında en önemli sorun olan insanların bazı şeyleri yapmasının nedenlerini yanıtlamasına yardımcı olacağını belirterek, motivasyonu "içsel bir temelde ortaya çıkan dinamik bir süreç" olarak tanımlamaktadır (Can,1985).

Dış ve iç motivasyon, psikologlar ve kuramcılar tarafından tanımlanan insan motivasyonunun iki tipidir. Dış motivasyon fark edilir ödüllere itimat ederken, iç motivasyon onun sahip olduğu amaç için aktivite üstlenmek olarak tanımlanabilir. Bireyler, kendilerini hem yeterli hem de denetimde hissettiklerinde ya da kendi kendilerine karar verdikleri durumlarda içsel olarak motive olmaya yönelirler (Bahar ve Aydın, 2010). Bir işverenin beklenenden fazla satış yapan satış elamanını överek pekiştirmesi buna örnek gösterilebilir. İçsel güdü ise, bireyin içinde varolan ihtiyaçlarına yönelik tepkilerdir. Merak , bilme ihtiyacı, yeterli olma isteği , gelişme arzusu içsel güdülere örnek gösterilebilir.

1.2.2. Motivasyonun Önemi

Motivasyon doğrudan davranışın kaynağı ile ilgilenmektedir. Davranışların nasıl yönlendirilebileceğini veya yönlendirilmiş bir davranışın yoğunluğunun nasıl arttırılabileceğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bunun nedeni insanın doğası gereği hareketli ve çeşitli yöntemler kullanılmak yoluyla etki altına alınabilen bir varlık olmasıdır.

Motivasyon fonksiyonları çok değişik şekillerde hayatın her alanında ve hemen herkes tarafından uygulanır. En küçük sosyal grup olan ailede anne ve baba, sınıfını geçerse kendisine bisiklet (ya da herhangi bir hediye) alacağını müjdeleyerek okula giden çocukların davranışlarını yönlendirmeye çalışır. Devletler vatandaşlarını, uygarlık düzeyine yetiştirmek amacıyla çok çalışmaya özendirirler. Kendi üzerine bir takım motivasyon unsurları tatbik edilen biri, başka bir amaçla yine diğer bir kişiyi güdülemeye çalışabilir. Kısaca insan davranışlarına yön vermek isteyen hemen herkesin başvuracağı en güçlü yöntem motivasyon olarak görülmektedir (Keskin, 2010).

Davranışların içinde her ne kadar arzu ve amaçlar saklı bulunsa da, bunların yanında, kişinin davranışını etkileyen ve yön veren birçok uyarıcı unsurlar (stimulus) mevcuttur. Bunlar genel olarak çevresel koşullar, kişisel izlenimler, sosyal alışkanlıklar ve tutumlar gibi unsurlardan oluşurlar. Bireyin arzu ve ihtiyaçları tatmin edilmedikçe bir dengesizlik durumu ortaya çıkmaktadır. İnsan varlığının derinliklerinde bulunan bu ihtiyaçları belirleyen güdüler kişiseldir. Bu güçler, bazen sosyal çevre ve kültürün etkisi ile törpülenir, gizli güçlerini kaybeder veya yön değiştirerek, başka arzu ve istekler halinde, başka şekillerde oluşabilir. Tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçlar zamanla bireyde ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına da neden olurlar. Gizli gerilimin boşaltılması yada azaltılması sonucunda birey tatmin olacaktır. Sosyal örgütlerdeki bir çok olumsuz tutum ve davranışlar ve hatta isyanlar kişilerin tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçlarından ileri gelmektedirler (Eren, 2003).

Motivasyonun iki seviyesi vardır; hayatta kalmak ve başarılı olmak. İnsan hayatta kalmak için güvenliğe, beslenmeye, barınmaya ihtiyaç duyar. Bunlar günlük

hayatımızın temel fiziksel ihtiyaçlarıdır. Bu temel ihtiyaçlar giderilirse başarı, duygusal tatminler, kişisel gelişim, değerli olmak, kabul edilmek gibi diğer ihtiyaç alanlarına bakmaya başlarız ve bu ihtiyaçların giderilmesine yöneliriz. Yani insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır (Genç, 2003).

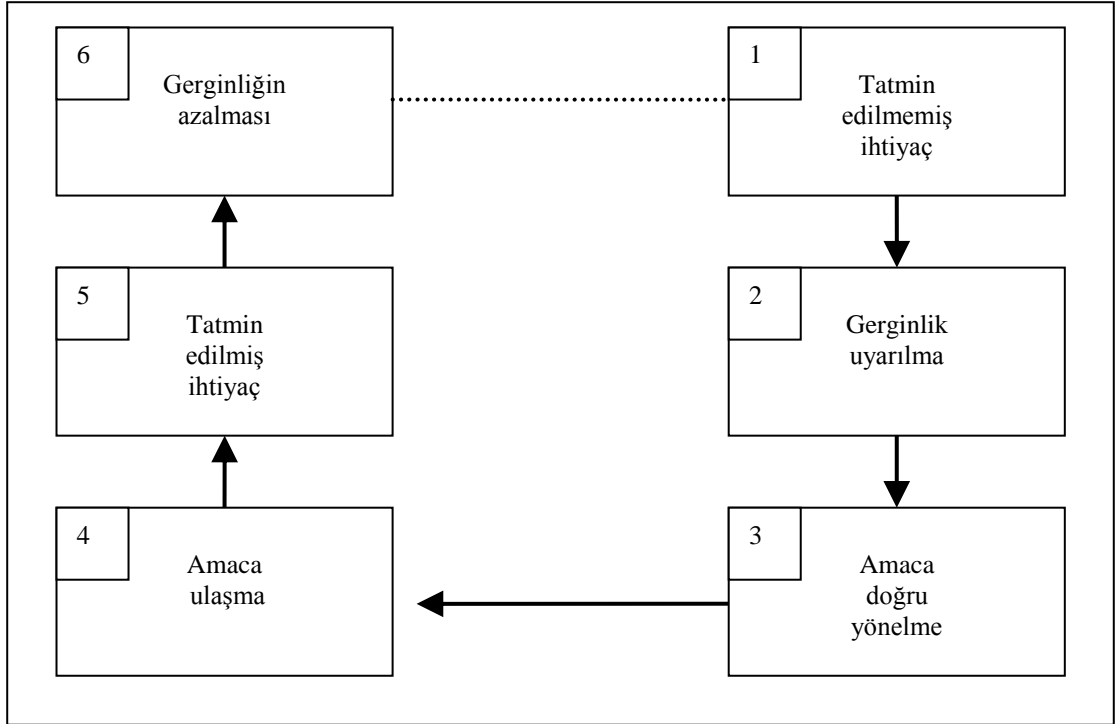
1.2.3. Motivasyon Süreci

Motivasyonun sağlanması bir süreç sonunda gerçekleşmektedir. Bu süreçte üç temel unsur rol oynamaktadır:

Bunlar ;

1. Organizasyonel amaçlar
2. Kişilerin gösterdiği çaba
3. Kişilerin ihtiyaçları

Söz konusu unsurların yöneltme fonksiyonu amacına hizmet etmesi için bazı özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Kişilerin gösterdiği çabalar organizasyonun amaçlarına yönelik olması ve bu çabaların kalitesi önem taşımaktadır. Öte yandan kişilerin ihtiyaçları organizasyonun amaçları ile uyumlu ve tutarlı olmalıdır. Dolayısıyla motivasyon organizasyonel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak yüksek düzeyde çaba gösterme isteklerini ifade eder.



Şekil 1.2. Motivasyonun Temel Süreci (Efil, 1999).

Ancak bu isteklilik çabaların bazı kişisel ihtiyaçları tatmin koşuluyla ortaya çıkar. Çalışanların bazı ihtiyaçlarla ilgili olarak doyumsuzluk duyduğunda belli bir gerilime rahatsızlık duyacaktır. Bu durumda birey ihtiyacın tatmin edilmesi amacıyla hareket edecek ve ihtiyacını tatmin ederek bu gerginlikten kurtulacaktır (Efil, 1999).

1.2.4. Motivasyona Etki Eden Faktörler

Motivasyona etki eden faktörler sosyo-ekonomik , örgütsel ve yönetsel, psikososyal faktörler olarak başlıklara ayırarak inceleyebiliriz. Aşağıda sırasıyla bu faktörler açıklanmaya çalışılacaktır.

1.2.4.1. Sosyo- Ekonomik Faktörler

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışanlar için en önemli özendirici araçlardır.

Bunlar;

- Ücret
- Güvenlik
- Maddi ve manevi ödüllerdir.

Ücret: örgütün amacının gerçekleştirilmesi için parasal özendirme yoluyla, baz ücret ve maaşların dışında ve üstünde ücret ödenmesi, işgörenin motivasyonunu olumlu yönde artırmaktır (Ergül, 2006).

Güvenlik: Ekonomik güvenlik kişisel çabalar yönünden oldukça önemlidir. Emeklilik, kaza, hastalık, hayat, işsizlik sigortaları gibi işçiye sürekli gelirini hayatı boyunca sağlayacak ekonomik korunma biçimleri günümüzde çok gelişmiştir. Fakat örgüt politikaları bunları daha yararlı biçimlere sokabilir ve teşvik aracı olarak

kullanabilir. Güvenlik duygusu belirli bir iş çevresine ya da iş koşullarına uymaktan duyan güvenlik duygusunu da içerir (Eren, 2003).

Maddi ve manevi ödüller: Yöneticiler işgörenlerinden bekledikleri davranışlar gerçekleştiğinde onları parasal ödüllerle teşvik etme yoluna gidebilirler. Eğer bu ödüller, işgörenlerin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmişse motive edici etki yapacakları kesindir. Önemli bir yenilik, yaratıcı bir fikir, yetenek, yüksek performans, kalite, düşük devamsızlık ve kaza oranları gibi olumlu unsurlar ekonomik değer taşıyan ödüller için gayet iyi sebeplerdir (Pekel, 2001). İşgörenin yaptığı işten dolayı sertifika , onur belgesi vs. verilmesi de manevi ödüllendirme olup, işgörenlerin motivasyonunu artırmada etkilidir.

1.2.4.2. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler

İşgöreni işe ve çalıştığı işletmeye bağlayan sadece ekonomik faktörler değildir. Bunun yanında kullanılan ve iş göreni güdülemeyi amaçlayan örgütsel ve yönetmel faktörler bulunmaktadır.

- Eğitim ve Yükselme
- Yönetime – Kararlara katılma
- İş çekici kılma
- Fiziksel çalışma ortamı.

Eğitim ve yükselme: Çalışanlar için işletme içi kurslar, seminerler ve yetiştirme programlarının düzenlenmesi, çeşitli kurum ve kuruluşlarca düzenlenen kurs, seminer, fuar, konferans, sempozyum ve benzeri bilgilendirme faaliyetlerine işgörenlerin iştirak etmelerinin sağlanması, çalışanlar üzerinde olumlu etkiler

yapacaktır.

Bir üst göreve yükselmek, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir. Terfi kimisi için maddi gelirin artması, kimisi için sosyal statünün yükselmesi ve toplum içinde daha fazla prestij kazanılması, kimisi için de psikolojik gelişme veya adaletin yerine gelmesi demektir. Bu yüzden yükselme, her işgörenin motivasyon ve iş doyum düzeyine farklı etkiler yapacaktır (Pekel, 2001).

Yönetime – kararlara katılma: İnsanların kendilerini etkileyecek kararlara katılma isteği çok şiddetlidir. Uygulamadaki aksaklıkların en önemli taraflarından birisi de, personeli kendisini etkileyecek kararlara iştirak ettirmek, alınan kararları uygulama safhasına kadar saklamaktan ileri gelir.

Yöneticilerin astları ilgilendiren kararların alınmasında, onların düşünce ve isteklerini dikkate almalı ve bu düşüncelerden yararlanma yollarını aramalıdır. Bu davranış şekli birisi için çalışma yerine birlikte çalışma havası yaratır. Ortak fikirlerin uygulanması daha kolaydır ve ortaya çıkan “biz” fikri kuvvetli bir özendirme unsurudur.

İşi çekici kılma: Bir personelin yapmış olduğu işin türü, kişisel planlarının uygulanmasında önemli etkiler yapacaktır. Kendisi için çekici olan işi yapan kimse, o işe daha olumlu bir tutum takınarak dikkatli, planlı ve yöntemli hareket edecektir. Bu tutumun takınılmasında iki önemli neden vardır. Bunlardan birincisi işin gerektirdiği kişisel özen (ihtimam), ikincisi ise, işgörenin sahip olduğu sanatkar ruhudur. Bir kimse ne kadar sanatkar bir ruha sahipse ve yaptığı işle övünüyorsa, onun kişisel tatmin arzusu o şekilde yüksek olacaktır. İşin gereği olarak bir eser oluşturmak, kişisel yetenekleri gerektirir. Bu yeteneklere sahip olan kimseler, bu tip işler verildiği takdirde, iş o kişiler için motivasyon aracı rolünü oynayacaktır (Eren, 2003).

Fiziki çalışma ortamı: Çalışanların çalıştıkları fiziki ortamda motivasyonlarında önemlidir. Mekan ve düzenek olarak güzel, tertipli düzenli bir yer çalışanları çalışmaya teşvik eder. Örneğin kişi ne kadar çalışmak arzusunda olursa olsun, kışın soğukta sıcak bir işyerinde işine daha iyi motive olabileceken, soğuk bir ortamda motivasyonunu sağlayamaz.

1.2.4.3. Psikososyal Faktörler

İşletmelerde yöneticiler kendi kurumunun yapısına, çalışanların sosyal, kültürel ve psikolojik özelliklerine göre aşağıdaki araçları kullanmak zorundadır.

- Statü
- Rekabet
- Yetki devri
- Sosyal Katılım.

Statü ve değer: Statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir öneme sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Statü, daha çok saygıyla beraber bulunur. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu yaratır.

Bazı kimseler kendi katkıları olmadığı zaman grup çalışmalarının aksayacağını ve verimin düşeceğini iddia ederek kendilerinin örgüt içi statülerini yüksek görür ve bundan derin bir tatmin duyarlar. İşgörenler üstleri veya patronlarının saygı ve sevgisini kazanabilmek için çaba sarf ederler. Çalışmalarının karşılığını saygı görme, değerli bulunma ve sosyal statüsünde yükselme gören personel daha gayretli bir

şekilde çalışacaktır.

Rekabet: Bazı kimseler için rekabetçi ve maceralı bir iş görmek tatmin kaynağı olabilir. Yöneticiler, satış memurları, diğer departmanlarda daha yüksek bir iş verimliliği elde etmek için kendilerini riske sokarak çalışırlar. Böyle kimseler için bu türlü işler ilginç sayılır. Aynı makinede veya aynı satış bölgesinde farklı üretim veya satış yapanlar birbirleriyle umulmadık bir şekilde rekabete girişebilirler. Bu durumlarda işyerlerinde kontrollü bir rekabet sağlamak, işe biraz macera havası katmak da önemli bir özendirme aracı olabilir (Ergül, 2005).

Yetki devri: Bir kimse sözü dinlenen, kendini izlettiren ve buyrukları yerine getirilen biri olmayı da arzular. Yetke, başkalarına bir iş gördürmek için onların emrelerine (rızarına) dayanmayı gerekli kılan bir güçtür.

Yöneticiler yetki devri ilkelerini göz önünde bulundurarak, astlarına daha çok kişiye nezaret etmek üzere yeni görevler verip yetkilerini arttıırırlarsa, astlar kendilerine layık görülen yeni durumda başarılı olmak için çabalayacaklardır.

Sosyal katılım : İşgören işe girdiği andan itibaren çeşitli sosyal gruplara girer. Yöneticiler , bireylerin sosyal gereksinmelerini gideren sosyal katılımı , engellemek yerine teşvik etmelidirler (<http://www.derskolik.com/>).

1.3. İş Doyumu ve Motivasyon İle İlgili Teoriler

1.3.1. Kapsam Teorileri

İnsanların gereksinimlerini gidermek suretiyle tatmin duygusunu yaşayıp, diğer gereksinimlere güdüleneceğini temel alan motivasyon teorilerinde gereksinimlerin giderilmesi ile kişide yaratılan duygunun tatmin, giderilmemesi ile yaratılan

duygunun ise doyumsuzluk olarak adlandırılması, bazı yazarlarca bu teorilerin doyum teorileri olarak sınıflandırılmasına yol açmıştır (Uyargil, 1988).

Güdüleme kavramı, İngilizce ve Fransızca "motive" sözcüğünden türemiştir. Bu sözcüğün Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak ifade edilebilir. Diğer bir deyişle güdüleme, bir insanı belirli bir amaca doğru yönelten güçtür. Çalışan birey ise arzu ve gereksinimlerini yönetimin kendisine sunduğu araçlar sayesinde tatmine ulaştıracak ve işgörme arzusu artacaktır. İşgörenin amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan ve dış çevreden gelen bu araçlar, onun çalıştığı örgütün amaçlarını benimsemesine ve bu uğurda çabalarını yoğunlaştırmasına (güdülemesine) neden olacaktır (Eren, 2003).

Güdülemenin rolü, verilen görevleri etkin bir biçimde yerine getirme isteğini yoğunlaştırmak ve işgörenleri teşvik etmektedir.

Başarı güdüsü yüksek olan kişiler, daha uyarıcı, ilginç ve onlara başarmaları için sürekli yeni hedefler koyan işlerden zevk alırlar. Durağan, başarılması kolay işler bu kişilere cazip gelmeyebilir. Sonuç olarak, iş zenginleştirme çalışmaları ile yapılacak değişiklikler başarı güdüsü yüksek olan çalışanları daha tatminli kılacaktır (Telman ve Ünal, 2004).

1.3.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon konusunda en fazla kabul görmüş kurumlardan bir tanesi 1943 yılında Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramını iki temel varsayıma dayandırır (Budak ve Budak, 2004) :

1. İnsan davranışları, onun belirli gereksinimlerini gidermeye yöneliktir.

2. İnsan gereksinimleri öncelik sırasına konabilir.

Buna göre alt düzeydeki bir gereksinim belli ölçüde karşılanmadıkça, birey bir üst düzey gereksinmeyi karşılamaya yönelemez.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, çalışanları işyerlerinde çalışmaya teşvik eden temel unsur çalışanların sahip oldukları ancak karşılanmayan ihtiyaçları olarak açıklanmaktadır. Bu teoriye göre yöneticinin temel işi, çalışanlarının karşılanmamış olan bu ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlarını karşılamaya olanak sağlayacak imkanları sağlayarak çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda yapılacak olan işleri daha istekli olarak yapmalarını sağlamaktır. Kendisine verilen iş nedeniyle karşılanmayan ihtiyacını karşılamış olan çalışan ise yaptığı işten memnun olacaktır. Ancak ihtiyaçlar durgun olmayıp değişkendir ve karşılanan bir ihtiyacın yerini karşılanması gereken bir başka ihtiyaç alacaktır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005).

Güdüleme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow'un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan, bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır (Çetinkanat, 2000).

Bu yaklaşıma göre birey gereksinimleri 5 grupta toplanabilir (Budak ve Budak, 2004):

Temel Fizyolojik Gereksinimler

1. Güvenlik Gereksinimleri
2. Sosyal Gereksinimler
3. Saygınlık Gereksinimi

4. Öz Gerçekleştirme Gereksinimi

1. Temel Fizyolojik Gereksinimler: Fizyolojik gereksinimler, güdülenme kuramında başlangıç noktası olarak kabul edilir ve fizyolojik dürtüler olarak adlandırılır (Çetinkanat, 2000). Örneğin beslenme, uyku gibi gereksinimler.

Fizyolojik gereksinimlerin ortak noktaları şunlardır (Budak ve Budak, 2004):

- Göreli olarak birbirinden bağımsızdır.
- Refah derecesinin yüksek olduğu toplumlarda bu tür gereksinimler tipik teşvik unsuru olmaktan çok ender rastlanır türdendir.
- Bu tür gereksinimler sürekli bir şekilde ve kısa aralıklarla karşılanmalıdır (Örneğin; günde 3 kez yemek yeme).

2. Güvenlik Gereksinimleri: Fizyolojik gereksinimleri doyurulduktan sonra ortaya çıkan güvenlik, denge, korunma, korku ve kaygı ile kaostan uzak olma özgürlüğü, bunun için de yapı, kural, kanun ve yasalara olan gereksinimlerdir. İnsanın kendini güvenlik içinde duyma gereksinimidir. Örgütler açısından güvenlik gereksiniminin iki türü olduğu söylenebilir:

- Fiziksel güvenlik; çalışma ortamında fiziksel güvenlik önlemlerinin alınması, Örneğin; aşırı gürültülü ortamlarda işitme kaybının önlenmesi için kulaklıkların kullanılması.
- Ekonomik güvenlik, iş güvencesi, emeklilik, sigorta gibi hakların sağlanması.

3.Sosyal Gereksinimler: Bireyin ait olmak, bir arada bulunduğu kişiler tarafından kabul görme isteğiyle ilgilidir. Bireyin başkaları tarafından sevilme, sevme, arkadaş edinme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimleridir (Çetinkanat, 2000).

4. Saygınlık Gereksinimi: Toplumun büyük bir çoğunluğu sabit olarak saygınlık ve

tanınma ihtiyacı taşır. Bunları iki kısımda incelemek mümkündür. Birincisi; güç, başarı, yeterlilik ve hakimiyet gibi özgürlük ve güven için gerekenler, ikincisi ise, itibar, statü, şan, şöhret gibi kavramlardır. Saygınlık ihtiyacının karşılanması, özgüven, değerli olma, güç gibi özellikler getirdiği gibi, yoksunluğu durumunda aşağılık duygusu, zayıflık ve muhtaçlığı beraberinde getirebilmektedir (Duyan, 2008).

5. Öz-Gerçekleştirme (Kendini Gerçekleştirme) Gereksinimi: Gereksinimler hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan gereksinimdir. Kendini fark etme, devam eden bir bireysel gelişim, insan oluşunun gelişmesinin bir sürecidir. Bu gereksinim, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirebilmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim birisinin ne olabilecekse onu olması anlamına gelir. Öz-gerçekleştirme gereksiniminin tam anlamı ile tatmini imkânsızdır. Çünkü kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hal alır (Çetinkanat, 2000).

Maslow güdüleme olgusunu bireysel düzeyde ele almıştır. Oysa günümüzde güdülemenin bireysel yapısından çok grup davranışı açısından etkileri önem kazanmaya başlamıştır.

İş doyumunu açısından; Maslow, giderilen ihtiyacın bir motivatör olamayacağını belirtir. Her ne kadar ana hatlarıyla bu doğru olsa da, bireysel gereksinimlerin, tek bir eylem veya eylemler sonucunda tamamen veya sürekli olarak asla tatmine ulaştırılamayacağı da gerçektir. Birey uygun şekilde davranırsa, gereksinimler sürekli ve tekrarlı olarak karşılanır. Eğer çok sayıda gereksinim aynı anda ortaya çıkıyorsa, bu gerçek, gereksinimlerin giderilmesinin sabit bir hiyerarşik düzen içerisinde giderildiği fikri ile çelişir. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisini bireysel

ve örgütsel gereksinimler olarak iki grupta toplamak mümkündür. Bu şekilde iş doyumunun determinantları olarak hem bireysel, hem de örgütsel gereksinimlerin ele alınması gerekecektir.

Tablo 1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi (Efil, 1999).

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	
Gereksinim Seviyeleri	Organizasyonel Faktörler
Kendini Gerçekleme	1- İşe hakimiyet 2- Yaratıcılık 3- Organizasyondaki ilerleme 4- İşteki başarı
Saygınlık Gereksinimleri	1- İş unvanı 2- Statü sembolleri 3- İş arkadaşları\amirce kabullenme 4- İşin kendisi 5- Sorumluluk
Aidiyet(Sosyal) Gereksinimleri	1- Nezaretin kalitesi 2- Uyumlu çalışma grupları 3- Mesleki arkadaşlık
Güvenlik Gereksinimleri	1- Güvenli çalışma koşulları 2- Yan ödemeler 3- Ücret artışları 4- İş güvenliği
Temel Gereksinimler	1- Isınma ve havalandırma 2- Temel ücret 3- Kafeterya 4- Çalışma koşulları

1.3.1.2. Herzberg'in İki Etmen Teorisi

Herzberg 1959 yılında Maslow'un kuramını temel alarak iki faktör kuramını geliştirmiş ve bu kuramı araştırmalarla desteklemeye çalışmıştır. Yaklaşık iki yüz muhasebeci ve mühendise kritik olay yöntemi uygulayarak veri toplamıştır. Çalışanlara Bu yöntemde esas, çalışanların işlerini yaparken kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumları bildirmeleridir (Kılıç, 2008).

Bu kuramın varsayımlarına göre, insanın işyerinde kötümser olmasına yol açan, işten ayrılmasına ve doyumсуuzluđuna sebep olan hijyenik etmenler ile, işyerinde işgöreni mutlu kılan, işyerine bağlayan özendirici (teşvik edici) ya da tatmin sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Çünkü işyerinde belirli etmenlerin varlığı tatmine katkıda bulunmaktadır (Eren, 2003).

Pitsburg bölgesindeki 9 şirketteki muhasebeci ve mühendisler işin kendisi ve başarıma duyguları ile ilgili iki etkenden söz etmişlerdir. Herzberg bu etkenleri tatmin ya da güdüleyiciler olarak adlandırmış, bu etkenlerin işin kendisi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan güdülenmediklerini hissettikleri durumlar da tatminsizlik ya da koruyucu etkenler olarak adlandırmıştır. Bunlarda işin çevresel koşulları ile ilişkilendirilmiştir (Çetinkanat, 2000).

Herzberg araştırma sonuçlarına dayanarak, çalışma ortamındaki etmenleri iki grupta toplamıştır (Budak ve Budak, 2004):

1. Grup: Güdüleyici (Motive edici) Etmenler: İşin içeriği ile ilgili olan bu etmenlerdir.

- iş başarıma
- tanınma
- sorumluluk
- gelişme ve ilerleme vb. dir.

Güdüleyici etmenlerin varlığı bireyi güdülerken, yokluğunun birey tatmini üzerinde herhangi bir etkisi bulunmaz.

2. Grup: Koruyucu (Hijyen) Etmenler: İşin çevresiyle ilgili olan bu etmenlerdir.

- işletmenin yönetimi ve politikası
- denetim
- ücret
- çalışma koşulları vb. dir.

Koruyucu etmenlerin varlığının güdüleme üzerinde herhangi bir etkisi bulunmazken, yokluğu doyumsuzluk yaratmaktadır.

Herzberg'in güdüleme kuramına yöneltilen eleştiriler de mevcuttur. Herzberg kuramına, genel olarak güdüleyici ve koruyucu etkenler konusunda, eleştiriler gelmiştir. Bazı koruyucu etkenler, aynı zamanda güdüleyici etken olarak görülebilir. İşle ilgili bazı dışsal etkenler, işteki içsel etkenlere güdüleyici rol oynayabilir. Örneğin; fiziksel çalışma koşulları, ısı ve gürültü gibi fiziksel etkenlerin iş doyumunu etkileyebildiği bulunmuştur (Efil, 1999).

Herzberg modeli güdülemeyi bir bütün olarak açıklama yönünden eksik kalmaktadır. Özellikle bizimki gibi gelişmekte olan ülkelerde henüz gereksinimler 4. ve 5. hiyerarşik basamaklara erişmediği için hijyenik olarak nitelenen 1., 2. ve 3. basamaktaki gereksinimler aynı zamanda güdüleyici bir rol de oynayabilmektedirler. Bu nedenle Herzberg modelini daha çok gelişmiş ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapılarına daha uygun olarak nitelemek yanlış olmayacaktır (Eren, 2003).

Özetle, Herzberg'in işte tatmin sağlamanın en geçerli yolunun başarılı olmak ve sorumluluk üstlenmek olduğunu ifade eder. Sonuç olarak işgörenleri daha etkin güdeleyebilmek için, içsel (güdüleyici) etkenler harekete geçirilmeli ancak dışsal(koruyucu) etkenler de devreden çıkarılmamalıdır

1.3.1.3. Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland'ın ve arkadaşları 1961 yılında Başarı İhtiyacı Modeli'ni geliştirmişlerdir. Bu model de çalışanın ihtiyacının doğuştan değil, öğrenme sonucunda önemlilik kazandığını ve bireyden bireye farklı bir yapıya sahip olduğunu ileri sürmekte olup, bu bakımdan diğer kapsam modellerine göre biraz farklılık göstermektedir (Kılıç, 2008).

D. Mc Clelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (Sabuncuoğlu, 1987):

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı
- Başarma ihtiyacı

Mc Clelland diğerlerinden farklı olarak gereksinimlerin öğrenmeyle sonradan kazanılacağını öne sürmektedir.

Mc Clelland'ın ilişki gereksinimi, temel olarak diğer bireyler ile arkadaşça ve sıcak ilişkileri ifade eder. Bu açıdan ilişki gereksinimi Maslow'un sosyal gereksinimleri ile benzerlik gösterir (Çetinkanat, 2000). İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri ifade eder.

Güç kazanma ise güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altına alma ve güç koruma davranışlarıdır (Sabuncuoğlu, 1987). Başarı gösterme ihtiyacında kişi belirli hedefler seçmekte ve bunun için yetenek ve bilgisini kullanmaktadır.

Modelin temeli, üç temel güdünün başarı, güç ve arkadaşlık oluşması için insan davranışlarıyla çevresel etmenlerin nasıl birleştirilebileceği konusundadır. Bu

modele göre, sözü edilen üç gereksinim her insanda bulunur. Ancak yoğunluğu bireyden bireye farklılık arz eder. Bazı bireylerde güç ihtiyacı daha baskınken, bazı bireylerde başarıma ihtiyacı daha yükündür. Bu nedenle, yöneticiler astlarını yakından tanımalı, onlarda baskın olan gereksinim türünü doğru ve gerçekçi tespit ederek, onların motivasyonunda doğru teşvik araçlarını kullanmalıdır.

1.3.1.4. Alderfer'in Erg Teorisi

Maslow'un gereksinim hiyerarşisi teorisini temel alır. Maslow'un teorisinin iş organizasyonlarına uyarlanmış biçimi olarak da tanımlanabilir. Maslow'un teorisinde bazı eksiklikler olduğunu gözlemleyen Alderfer, bu teoriyi temel almış, geliştirerek iş organizasyonlarına uygun bir teori oluşturmuştur (Keskin, 2010).

Bireyi davranışa yönelten iç faktörleri inceleyen diğer bir kuram Alderfer tarafından ortaya konulmuştur. Alderfer'in E.R.G. Kuramı Maslow'un kuramından hareket edilerek ortaya atılmış bir kuramdır. Bu kuram, Maslow'un beş basamaklı gereksinimler hiyerarşisini üç basamağa indirmiştir (Elbir, 2006).

Varlık gereksinimleri: Bunlar en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek su, koruma ve fiziksel güvenlik gereksinimleri kapsar. bir işgören bu gereksinimleri ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir (Çetinkanat, 2000).

İlişki gereksinimleri: Bu gereksinimler diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek tatminleri kapsar. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir.

Gelişme gereksinimleri: Bu gereksinimler bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Gelişme gereksinimleri; birey üzerinde odaklaşır ve bireyin sahip olduğu kapasiteyi tam olarak kullanabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir ve bireyin olgunlaşması, onun gelişmesini içerir. Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin daha gelişmesine yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur (Çetinkanat, 2000) .

İş doyumu açısından Alderfer'in ERG Teorisi ile Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi arasında iki önemli fark vardır. Birincisi, Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi, tatmin-ilerleme yaklaşımı üzerine oluşturulmuştur. Yani, birey; alt sıradaki bir ihtiyacı bir kez giderilince, daha yüksek ihtiyaca doğru ilerleyecektir. ERG teorisi ise, sadece tatmin-ilerleme yaklaşımı değil, hüsrana geri dönme bileşenini de kapsar. Hüsrana geri dönüş, üst düzeydeki bir ihtiyacın doyurulmadığı veya hüsrana uğranıldığı ve bir alt düzeydeki ihtiyaca daha fazla istek duyulduğu veya daha fazla önem verildiği durumu tanımlar. Gelişme gereksinimlerinde hüsrana, ilişki kurma gereksinimlerine daha fazla istek duyulmasına yol açar. İkinci önemli farklılık, birincisiyle çok yakın ilişkilidir. Gereksinimler hiyerarşisi yaklaşımından farklı olarak, ERG teorisi, aynı anda birden fazla ihtiyacın da etken olabileceğini gösterir (Şencan, 2010).

Bu teori, tatmin-ilerleme ve hüsrana geri dönüş gibi ikili bileşeni nedeniyle organizasyondaki insan davranışına daha berrak bir anlayış sağlar.

Bu açıklamalardan da görüleceği gibi Alderfer'in ERG kuramı daha önceki içerik kuramlarını gerçek yaşam olaylarına daha yakınlaştırmıştır. İçerik kuramları genel olarak bireylerin değişik gereksinimleri olduğuna dikkat çekmiştir. Tüm bireylere aynı anda aynı gereksinim düzeyinde güdülenmeyeceklerine göre, bu kavramların

güdülenmede bireysel farklılıklara da yer verilmesi gereğini ortaya çıkardığı söylenebilir (Baysal ve Tekarslan, 2004).

1.3.2. Süreç Teorileri

Daha önce de ifade edildiği gibi performans ve iş doyumunu arasında çok güçlü olmamakla birlikte, olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunu-performans ilişkisi iki şekilde gerçekleşebilir. İlk alternatif, yüksek performansın yüksek iş doyumuna yol açmasıdır. Başka bir deyişle, insan başarılı olduğu işte iş doyumunu elde eder. İkinci alternatif, yüksek iş doyumunun yüksek performansa yol açmasıdır. Buna göre, kişi işinden tatmin aldıkça performansını artırma yönünde çaba gösterecektir. Yapılan bir çalışmada bu modellerden ilkinin daha geçerli olduğuna ilişkin kanıtlar bulunmuştur.

Performans ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin her zaman mevcut olduğu iddia edilemez. Ne yüksek performanslı çalışanların her zaman yüksek iş doyumuna ne de düşük performanslı çalışanların düşük iş doyumuna sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bunun bir nedeni, belki de performansı değerlendiren kriterlerin çoğu zaman kişinin kendi dışındaki faktörler tarafından belirleniyor olmasıdır. Örneğin, parça başı ücret uygulanan bir kurumda kişi işini çok sevmese de ücretini yüksek tutmak için elinden geldiğince çok çalışacaktır (Telman ve Ünsal, 2004).

1.3.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisi yalnız gereksinimlerin varlığının davranışı başlatmaya yetmeyeceği, ayrıca kişinin davranışta bulunması için bu davranışın gereksinimi gidermede amaca ulaşacağı yolunda bir beklentinin de olması gerektiği görüşüne dayanan kuramlardan en bilinenidir.

Bu teoriye göre organizasyonlarda başarıyı belirleyen üç değişken vardır. Bunlardan birincisi bireyin işine karşı duyduğu istek yani güdüdür. Organizasyonda çalışmayı ve başarmayı kendi isteyen, arzu eden bir bireyi motive etmek, başarmasını sağlamak çok daha kolay olacaktır. İkinci değişken bireyin iş için gerekli olan yetenek ve özelliklere sahip olmasıdır. Başarıda önemli olan üçüncü etmen işe bireyin veya çalışanın yerine getireceği rolün açıklığıdır. Sahip olduğu bütün enerjisini işine vermesi beklenen birey her şeyden önce yapacağı iş ve işin kendisinden beklentileri konusunda belirgin bir anlayış, kavrayış içerisinde olmalıdır. İş ile ilgili açık seçik bilgisi olmayan bireyin başarılı olması çok mümkün değildir (Doruk, 2008).

Diğer teoriler motivasyonu ihtiyaçlara göre açıklarken, bu teoriyi bireyin gösterdiği davranışın karşısında kendisi için ödül sayılan bir sonuç elde etmesi, yani umduğunu bulması karşısında benzer davranışı göstermesiyle ilgilidir. Eğer birey umduğunu bulamaz ise aynı davranışı tekrar etmeyecektir. Bireyin belli bir iş için gayret göstermesi iki faktöre bağlıdır. Bunlar, 1. Valens, 2. Bekleyiş faktörüdür. Bunu bir formülle gösterebiliriz.

$$M = E \left(\sum_{j=1}^n I_{ij} \cdot xV_j \right)$$

M = İş motivasyonu

E = Bekleyiş (Belli bir gayretin bir ödülle ödüllendirilmesi ve kişinin bunu bekleme)

I = Araçsallık (instrumentalite)

V = Valens (kişinin gayret harcayarak elde edeceği ödülü arzulama derecesi)

İki faktör (Valens ve Bekleyiş) motivasyonu belirler. Bu faktörlerden biri yok ise kişi motive olamayacaktır. Bekleyiş teorisinin üçüncü kavramı olan araçsallık

(instrumentalite), kişinin gösterdiği verimliliğin belli sonuçlara ulaşmasıdır. Başka bir deyişle, kişi gösterdiği performans sonucu bir ödül alabilir. Bu ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak adlandırılabilir. Bunu bir örnekle açıklarsak, kişi başarısı sonucunda yüksek bir maaş alabilir. Bu maaş artışı ikinci kademe sonuç olarak adlandırılan amacın elde edilmesini sağlayan bir araçtır. Bir yerde birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu sübjektif ihtimali ifade etmektedir. Örneğin, bir işletmede yönetici olarak çalışmayı arzulayan lise mezunu bir kişiyi düşünelim. İşçi bir babanın çocuğu olduğu için işçi statüsünde çalışmayı kesinlikle istemeyen ancak yetersiz eğitim nedeniyle yönetici olamayacağını bilen bu kişide amaca yönelik hiçbir güdülenme olmayacaktır. Çünkü çok arzu etmesine rağmen yüksek performans gösterse bile işçi statüsünden yöneticiliğe geçemeyeceğine inanmaktadır. Dolayısıyla bir sonuca ulaşmayı arzulama derecesi güçlü olmakla birlikte düşük bekleyiş nedeniyle motivasyon ortaya çıkamamaktadır.

Bekleyiş teorisi bireylerin amaçları ile işteki davranışları arasındaki ilişkiyi açıkladığı için bu teoride bireylerin eğitilmesi, örgütle ilgili engellerin kaldırılması, gerekli güvenin ve ödüllerin sağlanması konusunda üzerine düşen görevleri yerine getirmesi gerekir. Böylece bireylerin motivasyonuna katkıda bulunacaktır (Efil, 1999).

1.3.2.2. Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi

İşletmelerde güdülenme konusu ile ilgili araştırmaların temel hedefi performans ile iş doyumunu arasında ilişki olup olmadığını incelemektedir. Porter-Lowler modeli, Vroom'un modelinin bu yönde geliştirilmiş şeklidir. (Moslow, Herzberg ve Vroom tatmin-performans ilişkisini hesaba katmamışlardır (Baysal ve Tekarsalan, 2004).

Porter-Lawler güdülemenin tatmin veya performansa eşit olmadığı varsayımı ile yola çıkmaktadır. Bu modele göre, güdülenme, tatmin ve performans üç ayrı değişkendir ve daha önce düşünülenlerden çok farklı bir biçimde birbiriyle ilişkilidir (Ateş, 2010).

Lawler-Porter içsel ve dışsal ödüllerden söz etmektedirler. Ödüllerin bireyce değerlendirilmesi, ödülün başkalarının durumlarına kıyasla adil olup olmadığına ilişkin bireylerin algılamalarına dayanır (Baysal ve Tekarsalan, 2004).

Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir.

Lawler-Porter kuramı, yöneticilerin güdülemenin bağlı olduğu değişkenleri ve bunlar arasındaki ilişkileri görmelerine yardımcı olmaktadır. Ancak, hangi tür ödüllerin, işgörenleri güdüleme çabalarını ve dolayısıyla da başarılarını olumlu yönde etkilediğine cevap vermek kolay değildir. Bu kişisel özelliklere bağlı nesnel olmayan (subjektif) bir unsurdur ve genelleştirilemez (Eren, 2004).

Sonuçta, kişi kendi performans düzeyinin nasıl ödüllendirilmesi gerektiğine dair algısını fiili ödül düzeyi ile karşılaştıracaktır. Aradaki fark azsa, kişinin tatmin düzeyi yükselecektir. Tatmin düzeyinin sağlayacağı geri beslenmeye göre süreç yeniden işleyecektir.

1.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams 1963 yılında eşitlik kuramını geliştirmiştir. Bu kuramda çalışanın iş ilişkilerinde eşit bir şekilde tutum ve davranış görme isteğinde olduğu ve bunun çalışanın memnuniyeti etkileyeceği görüşü yer almaktadır. Çalışanın işindeki başarı

ve memnuniyet derecesinin tamamen iş ortamında algıladığı eşitlik ya da eşitsizliğe bağlı olduğu görüşüne yer verilmiştir. Eşitsizlik ise tamamen çalışanın algılamasına bağlı olarak ortaya çıkmakta ya da çıkmamakta olduğu görüşü savunulmuştur (Kılıç, 2008).

Eşitlik Kuramına göre girdilerin çıktılarla eşdeğerde olması gerekir. Ödüller, gösterilen performansa göre alınmalıdır.

Adams bunu şu şekilde formüle etmiştir:

$$\frac{\text{Getiri}}{\text{Bireyin kendi girdileri (efor)}} = \frac{\text{Kıyaslanabilir bir diğer bireyin getirisi}}{\text{Kıyaslanabilir bir diğer bireyin girdileri (efor)}}$$

Eğer işgören bu formülde bir denge göremezse, ya daha az çalışarak, ya da daha çok çalışarak bu eşitliği sağlamaya çalışacaktır (Efil, 1999).

Adams incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir. Bu karşılaştırmada bireyler kendilerinin örgüte sundukları girdiler veya değerler olarak emekleri, zekâları, koydukları başarılarını göstermektedirler (Eren, 2004).

Eğer elde edilen ödülleri bireyin algıladığı adil ödüle eşit veya daha çoksa birey tatmin olur. Eğer algılanan adil ödüle eşit ödül alınmazsa, performans sonucu doyumsuzluk doğar.

Eşitlik teorisine göre, işgörenler bir eşitsizlik gördüklerinde aşağıdaki seçeneklerin birini ya da bir kaçını seçerler (Ateş, 2010).

- Kendilerinin ya da diğerlerinin girdilerine ya da çıktıklarına olduğundan farklı

anlam verirler.

- Diğerlerinin girdilerini ya da çıktılarını değiştirmeleri için teşvik edici davranışlarda bulunurlar.
- Kendi girdilerini ya da çıktılarını değiştirecek biçimde davranırlar.
- Farklı bir mukayese noktası seçerler.
- İşlerini bırakırlar.

İnsanlar kendi girdi-çıkıtı oranlarında diğerlerine göre bir dengesizlik olduğunu algılasa bu durum gerilim yaratır.

1.3.2.4. Locke'un Amaç Teorisi

Edwin Locke iş doyumunu, gerçek ve beklenen verimlilik düzeyleri arasındaki farkın işlevi olarak ele almıştır. Amaçlama kuramı olarak adlandırılan bu kurama göre, bireyin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde verimlilik göstermesi doyum oluştururken, amaçlarına ulaşamaması doyumsuzluğa neden olmaktadır.

Locke tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (<http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/motivasyon.doc>).

Locke'ye göre her şeyden önce bireyler çevresel gözlemlerde bulunurlar ve buna ilişkin bazı algılama ve değerlendirme süreçlerine girerler. Çevresel değerlendirme bir sonuca varma yani bir yargılama niteliğindedir. Yargılar bireysel tepkilere yol açacak bir takım duyguları ortaya çıkarırlar. Bu ortam içinde birey kendi davranışının biçim

ve yönünü belirleyecek bireysel amaçlarını belirleyecektir. Bu amaçlara göre davranışları da onun işyerindeki başarılarını belirleyecektir.

Buradan hareketle Locke ve arkadaşları bireyler tarafından saptanan amaçların nitelikleri üzerinde durmuştur ve işyeri başarılarını işyerinde güdülenmeyi tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmışlardır.

Bu teori, her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde olduğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi, amaç belirlemede ve amaçlı hareketlerinde de her zaman rasyonel davranmaz. Hatta çoğu kez bilinçsiz ve fazla düşünme ve yargılamalarda bulunmadan amaç seçer ve harekete geçer. Ayrıca, bireysel farklılıkların doğurduğu algılama ve değerlendirme değişiklikleri, belirli koşullar hakkında her bireyin kendine özgü yargı ve duygulara sahip olmaları ve seçecekleri amaçların da buna bağlı olarak farklılaşacağını ifade edebiliriz. Bu nedenle bireysel amaçları tek tek belirlemek ve buna uygun yönetsel davranış ve politikalar belirlemenin de güçlüğü ortadadır. Ancak, bu teori işyerinde bireyleri değerlemek, bireysel amaçları bağdaştırmak bakımlarından yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir (Eren, 2004).

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; maskulin mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumu ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlerle ilişkilerinin ortaya konulmasıdır.

Sosyal ve iş hayatımızın içinde rakamsal olarak da ciddi önem kazanan ve maskulin meslek seçmiş kadınların iş hayatındaki başarılarının altında yatan nedenler iş doyumu ve motivasyon değişkenleriyle ölçümlenmeye çalışılarak bu alanda görülen

açıklığın giderilmesi ve literatüre katkıda bulunması amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Büyük şehirlerimizde kadınların hemşire, öğretmen ya da banka memuru olarak çalışması beklentisi yavaş yavaş değişmektedir. Başka mesleklere kaymış kadınların sayısı artsa da hala birçok "kadınsız" iş ve sektör vardır. Avrupa'nın birçok şehrinde ve Amerika'da inşaatlarda çalışan, asfalt döken kadınları görülmektedir. Batı'da kadınların geleneksel erkek işlerine daha hızlı girmesini sağlayan en önemli faktör İkinci Dünya Savaşı'dır. 1940 yılında 36 kadın gemi inşaat işinde çalışırken kadınların her işte çalışmasını destekleyen devlet politikalarının sonucunda iki yıl içinde bu sayı 160 bine çıkmıştır. 1960' lı yıllarda ise, İstihdamda Eşit Fırsat yasasının yürürlüğe girmiştir. 1991'de de Amerikan Başkanı, "Geleneksel Olmayan İşlerde Kadınların Çalışmasının Desteklenmesi" kanunu imzalamıştır. Bugün, mavi yakalıların yüzde 17'sini oluşturan kadınlar arasından marangoz, demirci ve boyacı olmak isteyenlerin eğitimi için fon da ayrılmaktadır (www.kariyerim.milliyet.com.tr).

Türkiye'de ise kadınların bazı işlerde çalışması iş yasası ile engellenmektedir. İş yasası 72. madde de: "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" denmektedir (www.kariyerim.milliyet.com.tr).

Yapılacak olan araştırma sonucunda maskulin meslekte seçmiş kadınların iş doyumu ve motivasyonlarının maskulin meslek seçmiş erkeklerin iş doyumu ve motivasyonlarıyla karşılaştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı ve yapılacak olan diğer araştırmalara kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

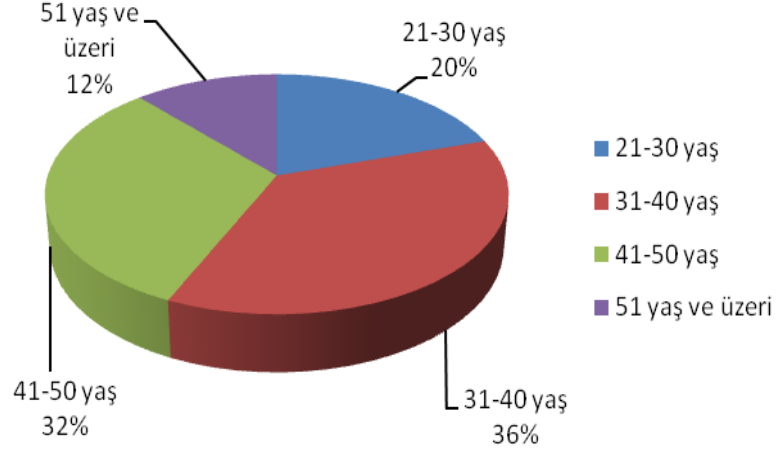
Araştırmalarda incelenen konularda ana kitlenin tümünü incelemek çok zaman alıcı ve maliyeti çok yüksek olduğu için ana kitleyi temsil etme yeteneği olan bir örnek kitlenin belirlenmesi tercih edilir.

Evren olarak elektrik mühendisliği, inşaat mühendisliği ve makine mühendisliği olmak üzere üç maskulin meslek seçilmiştir. Mühendislik ve mimar odaları ile yapılan görüşmeler sonucunda bu mesleklerde çalışanların dağılımları İnşaat mühendisleri 71,801 erkek, 5,938 kadın (www.imo.org.tr adresinden alınmıştır). Elektrik mühendisleri, 40.878 erkek, 4.613 kadın (www.emo.otg.tr adresinden alınmıştır). Makina mühendisleri 69043 erkek, 5788 kadın (www.mmo.org.tr adresinden alınmıştır) olarak tespit edilmiştir. Kullanılabilir anket olarak 120 tane analiz edilmiştir. Örneklem olarak bu maskulin mesleklerden amaca yönelik 60 erkek ve 60 kadın çalışan örneklem olarak seçilmiştir.

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
21-30 yaş	24	20,00
31-40 yaş	44	36,67
41-50 yaş	38	31,67
51 yaş ve üzeri	14	11,67
Toplam	120	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 2.1’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 24’ü (% 20,0) 21-30 yaş, 44’ü (% 36,7) 31-40 yaş, 38’i (% 31,7) 41-50 yaş, 14’ü (% 11,7) 51 yaş ve üzeri yaş arlığındadır.

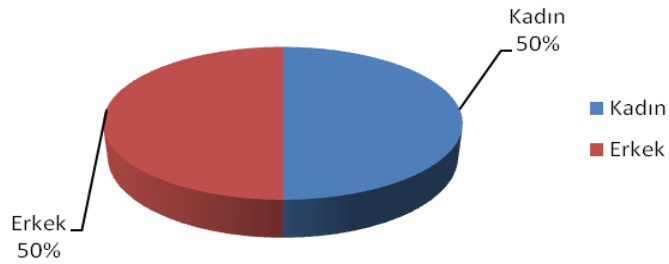


Şekil 2.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 2.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	60	50,0
Erkek	60	50,0
Toplam	120	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 2.2’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 60’ı (% 50,0) kadın, 60’ı (% 50,0) erkektir.



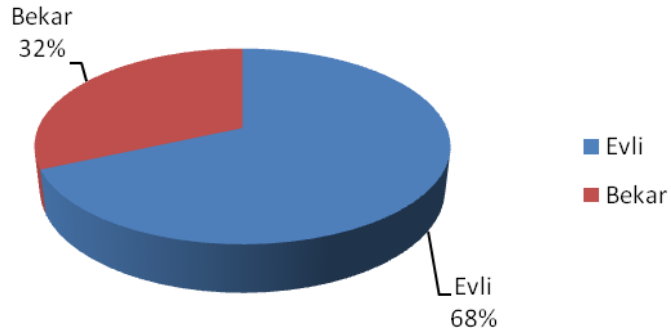
Şekil 2.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 2.3. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	82	68,3
Bekar	38	31,7
Toplam	120	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 2.3’de incelenmiştir.

Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 82’si (% 68,3) evli, 38’i (% 31,7) erkektir.



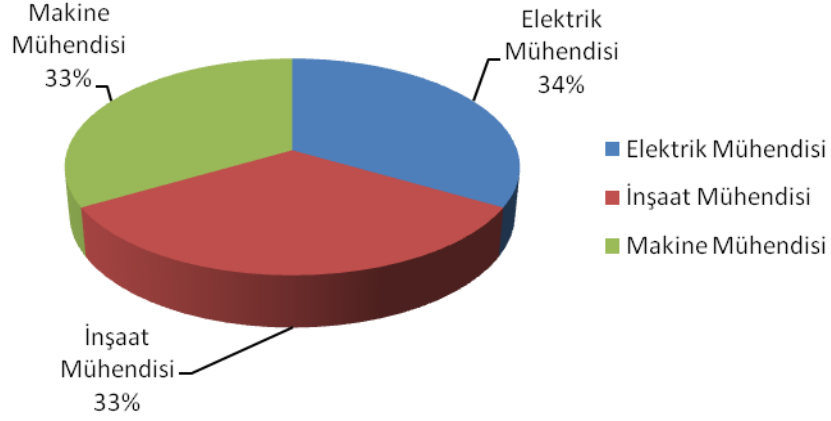
Şekil 2.3. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 2.4. Örneklem Grubunun Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Elektrik Mühendisi	40	33,33
İnşaat Mühendisi	40	33,33
Makine Mühendisi	40	33,33
Toplam	120	100,0

Örneklem grubunun meslek gruplarına göre dağılımı Tablo 2.4’de incelenmiştir.

Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 40’ı (% 33,3) elektrik mühendisi, 40’ı (% 33,3) inşaat mühendisi, 40’ı (% 33,3) makine mühendisidir.

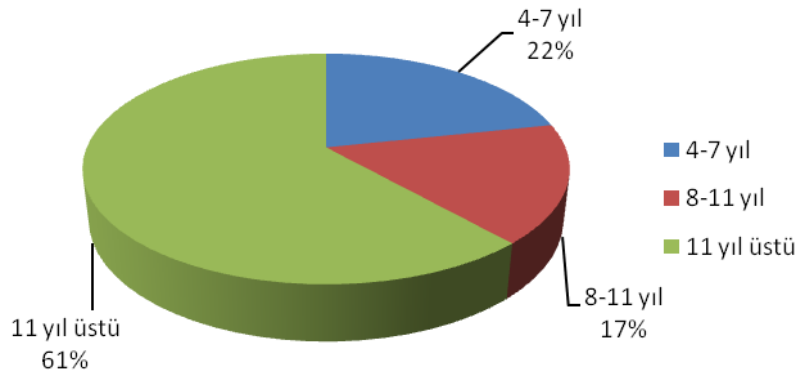


Şekil 2.4. Örneklem Grubunun Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo 2.5. Örneklem Grubunun Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
4-7 yıl	26	21,67
8-11 yıl	20	16,67
11 yıl üstü	74	61,67
Toplam	120	100,0

Örneklem grubunun mesleki kıdemlerine göre dağılımı Tablo 2.5’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 26’sı (% 21,7) 4-7 yıl, 20’si (% 16,7) 8-11 yıl, 74’ü (% 61,7) 11 yıl üstü mesleki kıdeme sahiptir.

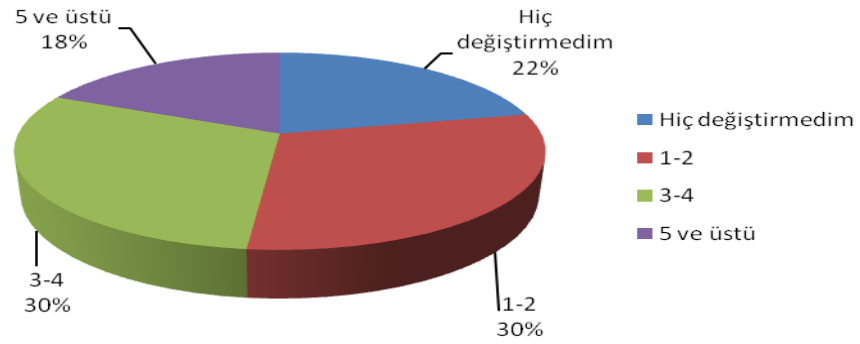


Şekil 2.5. Örneklem Grubunun Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Tablo 2.6. Örneklem Grubunun Mesleki Hayatlarında Değiştirdikleri İşyeri Sayısına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç değiştirmedim	26	21,7
1-2	36	30,0
3-4	36	30,0
5 ve üstü	22	18,3
Toplam	120	100,0

Örneklem grubunun mesleki hayatlarında değiştirdikleri işyeri sayısına göre dağılımı Tablo 2.6’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 26’sının (% 21,7) mesleki hayatlarında hiç işyeri değiştirmedeği, 36’sının (% 30,0) 1-2, 36’sının (% 30,0) 3-4, 22’sinin (% 18,3) 5 ve üstü işyeri değiştirdiği görülmektedir.



Şekil 2.6. Örneklem Grubunun Mesleki Hayatlarında Değiştirdikleri İşyeri Sayısına Göre Dağılımı

2.2. Verilerin Toplama Araçları

Araştırmada veriler; anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yöneliktir. İkinci bölümde çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek için “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekle birlikte

oluşturulan ankette amacı doğrultusunda demografik sorularla birlikte 25 adet soru belirlenmiştir. Katılımcılara sorulan sorular, anketin cevaplandırılmasını kolaylaştırmak, araştırmacının verileri daha hızlı değerlendirmesini sağlamak amacıyla kapalı uçludur. Araştırmada kullanılan Likert Ölçeği, kolaylığı nedeni ile tercih edilmiştir. Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre;

(5) kesinlikle katılıyorum

(4) katılıyorum

(3) kararsızım

(2) katılmıyorum

(1) kesinlikle katılmıyorum.

şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek Ekip liderlerinin çatışmayı yönetim biçimleri düzeyi aralıkları belirlenmiştir. Buna göre; 1.00-1.79 puan aralığı, “çok düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40-4.19 “yüksek” ve 4.20-5.00 arası “çok yüksek” olarak değerlendirilmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörleri belirlemek için Seçen’in (2005) araştırma görevlilerinin motivasyon düzeylerini belirlemek üzere hazırladığı anket formundan faydalanılmıştır.

Anketin uygulanmasında anket formları mühendislere araştırmacı tarafından dağıtılmış, formlar doldurulduktan sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Tablo 2.1 ve Tablo 2.8’de araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörler ve iş doyum düzeyleri ölçeklerinin güvenilirlikleri incelenmiştir.

Tablo 2.7. Maskulin Mesleklerde alışanların Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Sorular	Güvenirlik Katsayısı
Ekonomik Faktörler	3,6,7,8,11,23	0,640
Tanınma ile ilgili faktörler	9,12,15	0,695
Sorumluluk ile ilgili faktörler	1,13	0,648
Terfi ile ilgili faktörler	14,21,22,25,26	0,607
Başarı ile ilgili faktörler	19,24,28	0,617
İş içeriği ile ilgili faktörler	2,4,17,18,27	0,625
Yönetim ile ilgili faktörler	5,10,16,20	0,615

Tablo 2.8. İş Doyum Ölçeği Faktör Yapısı ve Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Sorular	Güvenirlik Katsayısı
İçsel İş Doyumu	1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20	0,889
Dışsal İş Doyumu	5,6,12,13,14,17,18,19	0,799
Genel İş Doyumu	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	0,911

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Genel olarak hipotez, karşılaşılan özel duruma ilişkin bir önermedir. İstatistiksel hipotez, bir araştırmada ilgilenilen bir ya da daha fazla parametrenin değerı hakkında ileri sürülen ve doğruluğu, geçerliliği bu parametre hakkında bilgi üreten istatistiklerden ve bu istatistiklerin örnekleme dağılımıyla ilgili bilgilerden yararlanarak araştırılabilen önermelerdir. Yorumsal istatistikte geleneksel karar alma işlemi olarak hipotez testi, örnekleme bilgilerinden yararlanarak bu örneklemin çekildiği ana kütleinin bir ya da daha fazla parametresi hakkında yorum yapma konuların içerir. Burada, örnekleme gözlem değerleri kullanılarak hesaplanan istatistiğin değerıyla, bu istatistiğin bilgi ürettiği parametrenin önceden belirlenmiş,

bilinen değeri arasındaki farklılıkların, istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı belirlenir. Farklılık varsa, bu farklılıkların öneminin, sıfır hipotezini reddetmek için yeterli olup olmadığına karar verilir. Eğer söz konusu farklılık anlamlı bir farklılıkta sıfır hipotezi reddedilir, tersi durumda kabul edilir (<http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite09.pdf>).

Hipotez, ortaya çıkmış ve çıkacak belirli davranışlar, olgular ve olaylar hakkında varsayım olarak yapılan açıklamalardır. Hipotez araştırmacının araştırma problemindeki değişkenler arasında ne tür ilişkilerin olduğuna dair beklentileri ifade eder (Altunışık ve diğerleri, 2002). Sunulan bilgilerin sınanması hipotez testleri ile yapılmaktadır. Sıfır (H_0) hipotezine karşı mutlaka bir alternatif hipotez (H_1) oluşturulmalı ve hipotez testi sürecinin başında oluşturulması gerekmektedir. Hipotez kurulduktan sonra söz konusu hipotezi test etmeye olanak verecek uygun bir test tekniğinin seçilmesi gerekir (Altunışık ve diğerleri, 2002).

Araştırma ilgili olarak kurulan hipotezler aşağıdadır.

Hipotezler:

H_1 : Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

H_2 : Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında yaşlarına göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

H_3 : Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumlarına etki eden faktörleri arasında medeni durumlarına göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

H_4 : Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden

faktörleri arasında mesleklerine göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

H₅: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

H₆: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısına göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

H₇: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

H₈: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyum düzeyleri arasında yaşlarına göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

H₉: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyum düzeyleri arasında medeni durumlarına göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

H₁₀: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyon düzeyleri mesleklerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

H₁₁: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyon düzeyleri arasında mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

H₁₂: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyon düzeyleri arasında meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısına göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır.

Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testlerinin analizinde t testi, anova testi ve Pearson Korelasyon analizleri kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

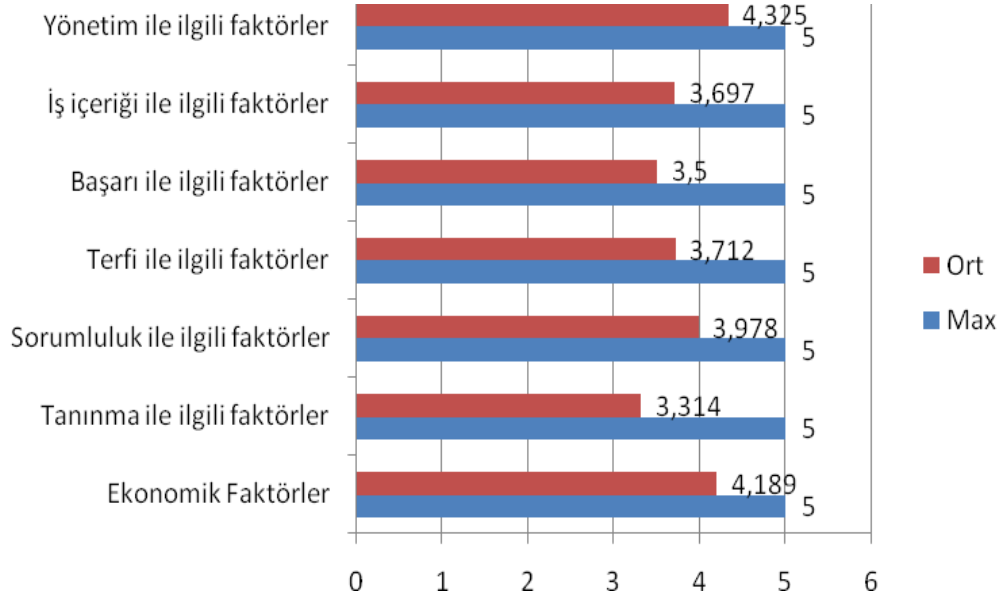
3. BULGULAR

3.1. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin ve İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının Motivasyonuna Etki Eden Faktörlerin Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort	S.s
Ekonomik Faktörler	120	2,000	5,000	4,189	0,656
Tanınma ile ilgili faktörler	120	1,330	5,000	3,314	0,756
Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	2,000	5,000	3,978	0,913
Terfi ile ilgili faktörler	120	2,000	5,000	3,712	0,550
Başarı ile ilgili faktörler	120	2,000	5,000	3,500	0,807
İş içeriği ile ilgili faktörler	120	2,000	5,000	3,697	0,645
Yönetim ile ilgili faktörler	120	3,500	5,000	4,325	0,312

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerin ortalamaları incelendiğinde, yönetimle ilgili faktörlerin ortalamasının en yüksek, tanınma ile faktörlerin ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

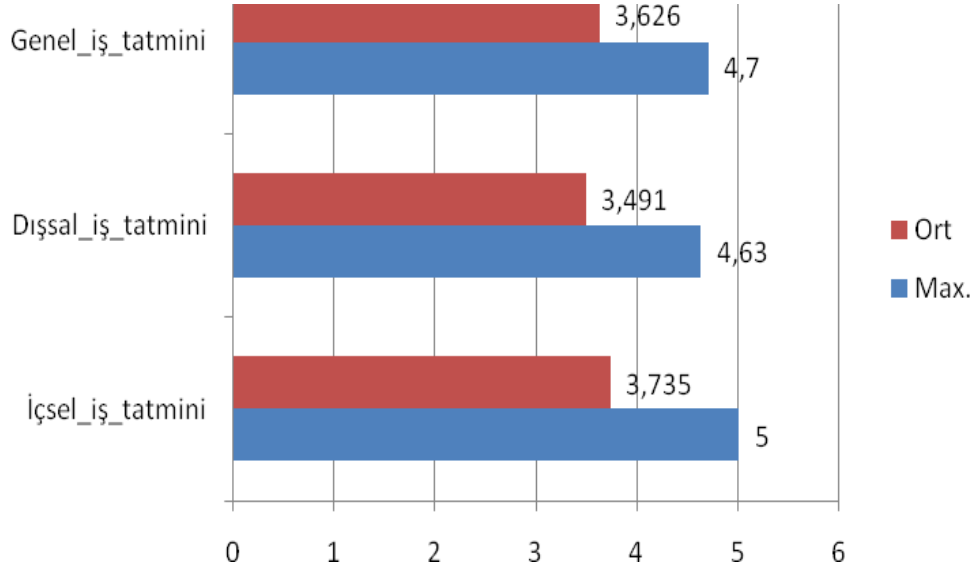


Şekil 3.1. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının Motivasyonuna Etki Eden Faktörlerin Ortalamaları

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının İş Doyumları Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort	S.s
İçsel iş doyumunu	120	1,500	5,000	3,735	0,692
Dışsal iş doyumunu	120	1,250	4,630	3,491	0,711
Genel iş doyumunu	120	1,850	4,700	3,626	0,651

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumları ortalamaları incelendiğinde, içsel iş doyumunu düzeyi ortalamasının en yüksek, dışsal iş doyumunu düzeyi ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.



Şekil 3.2. Araştırmaya Katılan Maskulin Meslek Çalışanlarının İş Doyumları Ortalamaları

3.2. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Tablo 3.3. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
İçsel iş doyumu	Kadın	60	3,645	0,716	-1,429	0,156
	Erkek	60	3,825	0,661		
Dışsal iş doyumu	Kadın	60	3,666	0,637	2,787	0,006
	Erkek	60	3,315	0,742		
Genel iş doyumu	Kadın	60	3,633	0,670	0,126	0,900
	Erkek	60	3,618	0,637		

Tablo 3.3’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,429$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,787$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın çalışanların dışsal iş doyum düzeyi, erkek çalışanların dışsal iş doyum düzeyinden yüksektir.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,126$; $p>0.05$).

H₁: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

Tablo 3.4. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel iş doyumunu	21-30 yaş	24	4,050	0,676	3,930	0,010
	31-40 yaş	44	3,682	0,789		
	41-50 yaş	38	3,509	0,611		
	51 yaş ve üzeri	14	3,976	0,225		
Dışsal iş doyumunu	21-30 yaş	24	3,668	0,850	0,906	0,441
	31-40 yaş	44	3,427	0,690		
	41-50 yaş	38	3,410	0,711		
	51 yaş ve üzeri	14	3,607	0,472		
Genel iş doyumunu	21-30 yaş	24	3,913	0,731	3,265	0,024
	31-40 yaş	44	3,557	0,691		
	41-50 yaş	38	3,450	0,591		
	51 yaş ve üzeri	14	3,829	0,246		

Tablo 3.4’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,930$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, yaşları 21-30 arası olan çalışanların içsel iş doyumu düzeyi, yaşları 41-50 arasında olan çalışanların içsel iş doyumu düzeyinden yüksektir.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,906$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,265$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, yaşları 21-30 arası olan çalışanların genel iş doyumu düzeyi, yaşları 41-50 arasında olan çalışanların genel iş doyumu düzeyinden yüksektir.

H₂: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında yaşlarına göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

Tablo 3.5. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel iş doyumunu	Evli	82	3,703	0,664	-0,738	0,462
	Bekar	38	3,804	0,754		
Dışsal iş doyumunu	Evli	82	3,517	0,637	0,590	0,556
	Bekar	38	3,434	0,855		
Genel iş doyumunu	Evli	82	3,622	0,586	-0,096	0,924
	Bekar	38	3,634	0,782		

Tablo 3.5’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,738$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,590$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumlarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,096$; $p>0.05$).

H₃: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında medeni durumlarına göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

Tablo 3.6. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel iş doyumunu	Elektrik Mühendisi	40	3,829	0,787	0,802	0,451
	İnşaat Mühendisi	40	3,633	0,635		
	Makine Mühendisi	40	3,743	0,649		
Dışsal iş doyumunu	Elektrik Mühendisi	40	3,562	0,790	0,848	0,431
	İnşaat Mühendisi	40	3,538	0,557		
	Makine Mühendisi	40	3,372	0,764		
Genel iş doyumunu	Elektrik Mühendisi	40	3,728	0,750	0,787	0,458
	İnşaat Mühendisi	40	3,600	0,556		
	Makine Mühendisi	40	3,550	0,638		

Tablo 3.6’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumlarının meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,802$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumlarının meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,848$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumlarının meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,787$; $p>0.05$).

H₄: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında mesleklerine göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

Tablo 3.7. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel iş doyumunu	4-7 yıl	26	4,136	0,521	6,348	0,002
	8-11 yıl	20	3,525	0,895		
	11 yıl üstü	74	3,651	0,635		
Dışsal iş doyumunu	4-7 yıl	26	3,847	0,387	4,868	0,009
	8-11 yıl	20	3,268	1,017		
	11 yıl üstü	74	3,425	0,663		
Genel iş doyumunu	4-7 yıl	26	4,027	0,492	7,407	0,001
	8-11 yıl	20	3,400	0,886		
	11 yıl üstü	74	3,546	0,572		

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,348$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 4-7 arası yıl olan çalışanların içsel iş doyum düzeyi, mesleki kıdemi 8-11 arası yıl ve 11 yıl üstü yıl olan çalışanların içsel iş doyum düzeyinden yüksektir.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=0,848$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 4-7 arası yıl olan çalışanların dışsal iş doyum düzeyi, mesleki kıdemi 8-11 arası yıl ve 11 yıl üstü yıl olan çalışanların dışsal iş doyum düzeyinden yüksektir.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=0,787$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 4-7 arası yıl olan çalışanların genel iş doyum düzeyi, mesleki kıdemi 8-11 arası yıl ve 11 yıl üstü yıl olan çalışanların genel iş doyum düzeyinden yüksektir.

H₅: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark vardır. (**Kabul**)

Tablo 3.8. Örneklem Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Meslek Hayatında Değiştirdiği İşyeri Değişkenine Göre Farklaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel iş doyumunu	Hiç değiştirmedim	26	3,897	0,751	1,041	0,377
	1-2	36	3,793	0,653		
	3-4	36	3,616	0,723		
	5 ve üstü	22	3,644	0,626		
Dışsal iş doyumunu	Hiç değiştirmedim	26	3,438	0,931	0,427	0,734
	1-2	36	3,546	0,746		
	3-4	36	3,550	0,589		
	5 ve üstü	22	3,365	0,543		
Genel iş doyumunu	Hiç değiştirmedim	26	3,758	0,754	1,111	0,348
	1-2	36	3,683	0,662		
	3-4	36	3,589	0,654		
	5 ve üstü	22	3,436	0,467		

Tablo 3.8’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumlarının meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,041$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumlarının meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,427; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumlarının meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,111; p>0.05$).

H₆: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri arasında meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısına göre anlamlı fark vardır. (**Red**)

3.3. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin

Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Tablo 3.9. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Ekonomik Faktörler	Kadın	60	4,289	0,524	1,683	0,095
	Erkek	60	4,089	0,756		
Tanınma ile ilgili faktörler	Kadın	60	3,466	0,783	2,239	0,027
	Erkek	60	3,162	0,703		
Sorumluluk ile ilgili faktörler	Kadın	60	4,183	0,878	2,514	0,013
	Erkek	60	3,773	0,908		
Terfi ile ilgili faktörler	Kadın	60	3,552	0,558	-3,312	0,001
	Erkek	60	3,872	0,498		
Başarı ile ilgili faktörler	Kadın	60	3,522	0,867	0,300	0,764
	Erkek	60	3,478	0,750		
İş içeriği ile ilgili faktörler	Kadın	60	3,833	0,544	2,350	0,020
	Erkek	60	3,561	0,711		
Yönetim ile ilgili faktörler	Kadın	60	4,367	0,303	1,471	0,144
	Erkek	60	4,283	0,317		

Tablo 3.9’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden ekonomik faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,683; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden tanınma ile ilgili faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,239; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin etkisi, erkek çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,514; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın çalışanların motivasyonuna sorumluluk ile ilgili faktörlerin etkisi, erkek çalışanların motivasyonuna sorumluluk ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden terfi ile ilgili faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-3,312; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, erkek

Çalışanların motivasyonuna terfi ile ilgili faktörlerin etkisi, kadın çalışanların motivasyonuna terfi ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden başarı ile ilgili faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,300$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,350$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, erkek çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisi, kadın çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden yönetim ile ilgili faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,471$; $p>0.05$).

H₇: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna düzeyleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

Tablo 3.10. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Ekonomik Faktörler	21-30 yaş	24	4,069	0,794	0,524	0,667
	31-40 yaş	44	4,205	0,699		
	41-50 yaş	38	4,272	0,578		
	51 yaş ve üzeri	14	4,119	0,450		
Tanınma ile ilgili faktörler	21-30 yaş	24	3,250	0,938	2,810	0,043
	31-40 yaş	44	3,565	0,612		
	41-50 yaş	38	3,134	0,583		
	51 yaş ve üzeri	14	3,123	1,058		
Sorumluluk ile ilgili faktörler	21-30 yaş	24	4,140	1,001	0,784	0,505
	31-40 yaş	44	3,847	0,926		
	41-50 yaş	38	4,074	0,857		
	51 yaş ve üzeri	14	3,850	0,881		
Terfi ile ilgili faktörler	21-30 yaş	24	3,617	0,646	2,450	0,067
	31-40 yaş	44	3,883	0,520		
	41-50 yaş	38	3,583	0,544		
	51 yaş ve üzeri	14	3,686	0,366		
Başarı ile ilgili faktörler	21-30 yaş	24	3,944	0,517	8,832	0,000
	31-40 yaş	44	3,712	0,933		
	41-50 yaş	38	3,123	0,602		
	51 yaş ve üzeri	14	3,095	0,685		
İş içeriği ile ilgili faktörler	21-30 yaş	24	4,056	0,461	3,554	0,017
	31-40 yaş	44	3,668	0,685		
	41-50 yaş	38	3,567	0,650		
	51 yaş ve üzeri	14	3,529	0,601		
Yönetim ile ilgili faktörler	21-30 yaş	24	4,250	0,346	0,978	0,406
	31-40 yaş	44	4,307	0,340		
	41-50 yaş	38	4,382	0,265		
	51 yaş ve üzeri	14	4,357	0,272		

Tablo 3.10’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden ekonomik faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,524$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden tanınma ile ilgili faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,810; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, yaşları 31-40 arasında olan çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin etkisi, yaşları 41-50 arasında olan çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,784; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden terfi ile ilgili faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,450; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden başarı ile ilgili faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,832; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, yaşları 21-30 ve 31-40 arasında olan çalışanların motivasyonuna başarı ile ilgili

faktörlerin etkisi, yaşları 41-50 arasında ve 51 yaş üstü olan çalışanların motivasyonuna başarı ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,554; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, yaşları 21-30 ve 31-40 arasında olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisi, yaşları 41-50 arasında ve 51 yaş üstü olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden yönetim ile ilgili faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,978; p>0.05$).

H₈: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna düzeyleri arasında yaşlarına göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

Tablo 3.11. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Ekonomik Faktörler	Evli	82	4,236	0,532	1,152	0,252
	Bekar	38	4,088	0,865		
Tanınma ile ilgili faktörler	Evli	82	3,272	0,738	-0,890	0,375
	Bekar	38	3,405	0,798		
Sorumluluk ile ilgili faktörler	Evli	82	4,034	0,865	0,999	0,320
	Bekar	38	3,856	1,009		
Terfi ile ilgili faktörler	Evli	82	3,702	0,588	-0,288	0,774
	Bekar	38	3,733	0,466		
Başarı ile ilgili faktörler	Evli	82	3,512	0,861	0,242	0,809
	Bekar	38	3,474	0,687		
İş içeriği ile ilgili faktörler	Evli	82	3,706	0,650	0,216	0,830
	Bekar	38	3,678	0,643		
Yönetim ile ilgili faktörler	Evli	82	4,348	0,241	1,166	0,246
	Bekar	38	4,276	0,426		

Tablo 3.11’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden ekonomik faktörlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,152$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden tanınma ile ilgili faktörlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,890$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen

bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,999; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden terfi ile ilgili faktörlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,288; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden başarı ile ilgili faktörlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,242; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,216; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden yönetim ile ilgili faktörlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,166; p>0.05$).

H₉: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna düzeyleri arasında medeni durumlarına göre anlamlı fark vardır. (**Red**)

Tablo 3.12. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Ekonomik Faktörler	Elektrik Mühendisi	40	4,050	0,690	1,381	0,255
	İnşaat Mühendisi	40	4,275	0,625		
	Makine Mühendisi	40	4,242	0,644		
Tanınma ile ilgili faktörler	Elektrik Mühendisi	40	3,234	0,969	0,760	0,470
	İnşaat Mühendisi	40	3,433	0,725		
	Makine Mühendisi	40	3,276	0,509		
Sorumluluk ile ilgili faktörler	Elektrik Mühendisi	40	4,152	0,984	1,348	0,264
	İnşaat Mühendisi	40	3,962	0,876		
	Makine Mühendisi	40	3,819	0,865		
Terfi ile ilgili faktörler	Elektrik Mühendisi	40	3,815	0,515	2,768	0,067
	İnşaat Mühendisi	40	3,772	0,527		
	Makine Mühendisi	40	3,549	0,582		
Başarı ile ilgili faktörler	Elektrik Mühendisi	40	3,550	0,794	1,075	0,344
	İnşaat Mühendisi	40	3,600	0,851		
	Makine Mühendisi	40	3,350	0,773		
İş içeriği ile ilgili faktörler	Elektrik Mühendisi	40	3,889	0,658	3,510	0,033
	İnşaat Mühendisi	40	3,515	0,626		
	Makine Mühendisi	40	3,688	0,611		
Yönetim ile ilgili faktörler	Elektrik Mühendisi	40	4,325	0,376	1,623	0,202
	İnşaat Mühendisi	40	4,388	0,204		
	Makine Mühendisi	40	4,263	0,325		

Tablo 3.12’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden ekonomik faktörlerin meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,381$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden tanınma ile ilgili faktörlerin meslek değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,760; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörlerin meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,348; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden terfi ile ilgili faktörlerin meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,768; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden başarı ile ilgili faktörlerin meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,075; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörlerin meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,510; p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, elektrik mühendisi olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili

faktörlerin etkisi, inşaat mühendisi olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden yönetim ile ilgili faktörlerin meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,623$; $p>0.05$).

H_{10} : Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyon düzeylerinde mesleklerine göre anlamlı fark vardır. (**Kabul**)

Tablo 3.13. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Ekonomik Faktörler	4-7 yıl	26	4,026	0,979	3,260	0,042
	8-11 yıl	20	3,967	0,512		
	11 yıl üstü	74	4,306	0,517		
Tanınma ile ilgili faktörler	4-7 yıl	26	3,308	0,893	4,267	0,016
	8-11 yıl	20	3,743	0,614		
	11 yıl üstü	74	3,201	0,706		
Sorumluluk ile ilgili faktörler	4-7 yıl	26	4,316	0,861	2,958	0,056
	8-11 yıl	20	3,688	1,042		
	11 yıl üstü	74	3,937	0,870		
Terfi ile ilgili faktörler	4-7 yıl	26	3,642	0,634	4,230	0,017
	8-11 yıl	20	4,030	0,544		
	11 yıl üstü	74	3,650	0,496		
Başarı ile ilgili faktörler	4-7 yıl	26	3,949	0,623	18,726	0,000
	8-11 yıl	20	4,067	0,806		
	11 yıl üstü	74	3,189	0,709		
İş içeriği ile ilgili faktörler	4-7 yıl	26	3,972	0,566	5,015	0,008
	8-11 yıl	20	3,857	0,653		
	11 yıl üstü	74	3,558	0,636		
Yönetim ile ilgili faktörler	4-7 yıl	26	4,269	0,339	0,741	0,479
	8-11 yıl	20	4,300	0,410		
	11 yıl üstü	74	4,351	0,271		

Tablo 3.13’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden ekonomik faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,260$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 11 yıl üstü olan çalışanların motivasyonuna ekonomik faktörlerin etkisi, mesleki kıdemi 8-11 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna ekonomik faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden tanınma ile ilgili faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,267$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 8-11 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin etkisi, mesleki kıdemi 11 yıl üstü olan çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,958$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden terfi ile ilgili faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,230$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 8-11 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna terfi ile ilgili faktörlerin etkisi, mesleki kıdemi 4-7 yıl arası ve 11 yıl üstü olan çalışanların motivasyonuna terfi ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden başarı ile ilgili faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=18,726$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 4-7 yıl ve 8-11 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna başarı ile ilgili faktörlerin etkisi, mesleki kıdemi 11 yıl üstü olan çalışanların motivasyonuna başarı ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,015$; $p<0.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, mesleki kıdemi 4-7 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisi, mesleki kıdemi 11 yıl üstü olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisinden fazladır.

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden yönetim ile ilgili faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,741$; $p>0,05$).

H₁₁: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyon düzeyleri arasında mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark vardır. **(Kabul)**

Tablo 3.14. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Meslek Hayatında Değiştirdiği İşyeri Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Ekonomik Faktörler	Hiç değiştirmedim	26	4,039	0,830	0,620	0,604
	1-2	36	4,204	0,493		
	3-4	36	4,259	0,752		
	5 ve üstü	22	4,227	0,478		
Tanınma ile ilgili faktörler	Hiç değiştirmedim	26	3,348	0,826	2,237	0,088
	1-2	36	3,054	0,796		
	3-4	36	3,444	0,698		
	5 ve üstü	22	3,487	0,621		
Sorumluluk ile ilgili faktörler	Hiç değiştirmedim	26	4,242	0,890	2,605	0,055
	1-2	36	3,934	0,906		
	3-4	36	4,089	0,829		
	5 ve üstü	22	3,556	0,983		
Terfi ile ilgili faktörler	Hiç değiştirmedim	26	3,769	0,486	1,782	0,154
	1-2	36	3,544	0,559		
	3-4	36	3,752	0,682		
	5 ve üstü	22	3,853	0,255		
Başarı ile ilgili faktörler	Hiç değiştirmedim	26	3,513	1,003	0,391	0,760
	1-2	36	3,537	0,629		
	3-4	36	3,556	0,843		
	5 ve üstü	22	3,333	0,783		
İş içeriği ile ilgili faktörler	Hiç değiştirmedim	26	3,897	0,524	1,555	0,204
	1-2	36	3,669	0,649		
	3-4	36	3,701	0,680		
	5 ve üstü	22	3,501	0,684		
Yönetim ile ilgili faktörler	Hiç değiştirmedim	26	4,231	0,393	1,998	0,118
	1-2	36	4,361	0,270		
	3-4	36	4,292	0,271		
	5 ve üstü	22	4,432	0,310		

Tablo 3.14’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden ekonomik faktörlerin meslek hayatında

değiştirdiği iş yeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,620; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden tanınma ile ilgili faktörlerin meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,237; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörlerin meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,605; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden terfi ile ilgili faktörlerin meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,782; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden başarı ile ilgili faktörlerin meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,391; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörlerin meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,555; p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonuna etki eden faktörlerden yönetim ile ilgili faktörlerin meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısı gruplarının ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,998; p>0.05$).

H₁₂: Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyon düzeyleri arasında meslek hayatında değiştirdiği işyeri sayısına göre anlamlı fark vardır. **(Red)**

3.4. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin ve İş

Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile

İncelenmesi

**Tablo 3.15. Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörler ve İş
Doyum Düzeyleri Aralarındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi**

Boyutlar	Boyut	N	r	P
Tanınma ile ilgili faktörler	Ekonomik Faktörler	120	,221*	0,015
Sorumluluk ile ilgili faktörler	Ekonomik Faktörler	120	-,197*	0,031
Sorumluluk ile ilgili faktörler	Tanınma ile ilgili faktörler	120	0,075	0,414
Terfi ile ilgili faktörler	Ekonomik Faktörler	120	-0,010	0,912
Terfi ile ilgili faktörler	Tanınma ile ilgili faktörler	120	-0,070	0,446
Terfi ile ilgili faktörler	Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	0,012	0,897
Başarı ile ilgili faktörler	Ekonomik Faktörler	120	-0,115	0,212
Başarı ile ilgili faktörler	Tanınma ile ilgili faktörler	120	0,133	0,148
Başarı ile ilgili faktörler	Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	,182*	0,046
Başarı ile ilgili faktörler	Terfi ile ilgili faktörler	120	,245**	0,007
İş içeriği ile ilgili faktörler	Ekonomik Faktörler	120	0,057	0,535
İş içeriği ile ilgili faktörler	Tanınma ile ilgili faktörler	120	0,050	0,587
İş içeriği ile ilgili faktörler	Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	,199*	0,030
İş içeriği ile ilgili faktörler	Terfi ile ilgili faktörler	120	-0,043	0,639
İş içeriği ile ilgili faktörler	Başarı ile ilgili faktörler	120	,322**	0,000
Yönetim ile ilgili faktörler	Ekonomik Faktörler	120	0,125	0,173
Yönetim ile ilgili faktörler	Tanınma ile ilgili faktörler	120	0,111	0,228
Yönetim ile ilgili faktörler	Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	0,128	0,163
Yönetim ile ilgili faktörler	Terfi ile ilgili faktörler	120	0,007	0,944
Yönetim ile ilgili faktörler	Başarı ile ilgili faktörler	120	0,083	0,365
Yönetim ile ilgili faktörler	İş içeriği ile ilgili faktörler	120	-0,104	0,260
İçsel iş doyumunu	Ekonomik Faktörler	120	-,219*	0,017
İçsel iş doyumunu	Tanınma ile ilgili faktörler	120	0,052	0,569
İçsel iş doyumunu	Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	,217*	0,017
İçsel iş doyumunu	Terfi ile ilgili faktörler	120	0,032	0,730
İçsel iş doyumunu	Başarı ile ilgili faktörler	120	,194*	0,033
İçsel iş doyumunu	İş içeriği ile ilgili faktörler	120	,195*	0,033
İçsel iş doyumunu	Yönetim ile ilgili faktörler	120	,187*	0,041
Dışsal iş doyumunu	Ekonomik Faktörler	120	-0,025	0,789
Dışsal iş doyumunu	Tanınma ile ilgili faktörler	120	-0,002	0,981
Dışsal iş doyumunu	Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	,274**	0,002
Dışsal iş doyumunu	Terfi ile ilgili faktörler	120	-0,010	0,912
Dışsal iş doyumunu	Başarı ile ilgili faktörler	120	,189*	0,038
Dışsal iş doyumunu	İş içeriği ile ilgili faktörler	120	,185*	0,043
Dışsal iş doyumunu	Yönetim ile ilgili faktörler	120	0,170	0,063
Dışsal iş doyumunu	İçsel iş doyumunu	120	,494**	0,000
Genel iş doyumunu	Ekonomik Faktörler	120	-,199*	0,029
Genel iş doyumunu	Tanınma ile ilgili faktörler	120	0,013	0,887
Genel iş doyumunu	Sorumluluk ile ilgili faktörler	120	,304**	0,001
Genel iş doyumunu	Terfi ile ilgili faktörler	120	0,001	0,987
Genel iş doyumunu	Başarı ile ilgili faktörler	120	,211*	0,021
Genel iş doyumunu	İş içeriği ile ilgili faktörler	120	,237**	0,009
Genel iş doyumunu	Yönetim ile ilgili faktörler	120	,185*	0,043
Genel iş doyumunu	İçsel iş doyumunu	120	,864**	0,000
Genel iş doyumunu	Dışsal iş doyumunu	120	,691**	0,000

Tablo 3.15'den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden tanınma ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,221$; $p<0.05$)

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=-0,197$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörler ile tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,075$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden terfi ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,010$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden terfi ile ilgili faktörler ile tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,070$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden terfi ile ilgili faktörler ile sorumluluk ile ilgili faktörler arasındaki

ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,012$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden başarı ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,115$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden başarı ile ilgili faktörler ile tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,133$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden başarı ile ilgili faktörler ile sorumluluk ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,182$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden başarı ile ilgili faktörler ile terfi ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,245$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,057$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler ile tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,050$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler ile sorumluluk ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,199$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler ile terfi ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,043$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler ile başarı ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,322$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,125$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler ile tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında

istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,111$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler ile sorumluluk ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,128$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler ile terfi ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,007$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler ile başarı ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,083$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler ile iş içeriği ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,104$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=-0,219$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi

belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,052$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,217$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden terfi ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,032$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden başarı ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,194$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,195$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının içsel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,187$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,025$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,002$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,274$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden terfi ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,010$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden başarı ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,189$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel

açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,185$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,170$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının dışsal iş doyumu ile içsel iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. ($R=0,494$; $p>0.05$)

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif bir ilişki saptanmıştır ($R=-0,199$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden tanınma ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=0,013$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,304$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden terfi ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi

belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($R=-0,001$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden başarı ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,211$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,237$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumunu ile motivasyonlarını etkileyen faktörlerden yönetim ile ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,185$; $p<0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumunu ile içsel iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,864$; $p>0.05$).

Araştırmaya katılan maskulin meslek çalışanlarının genel iş doyumunu ile dışsal iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($R=0,691$; $p>0.05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Maskulin mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumu ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlerle ilişkilerinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda tartışılarak sunulmuştur.

Araştırmada öncelikle maskulin mesleklerde çalışanların iş doyumlarının ne düzeyde olduğu sorgulanmıştır. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre maskulin mesleklerde çalışanların içsel iş doyum düzeylerinin ortalaması; 3,735, dışsal iş doyum düzeylerinin ortalaması 3,491 ve genel iş doyum düzeylerinin ortalaması 3,626 olarak saptanmıştır. Buna göre maskulin mesleklerde çalışanların iş doyumları iyi düzeyde olup, içsel iş doyumlarının dışsal ve genel iş doyumlarından yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yelboğa'nın (2007) finans sektörü üzerinde yaptığı araştırmasında çalışanların içsel doyum düzeylerinin ortalamasını 3,919, dışsal doyum düzeylerinin ortalamasını 3,140, genel doyum düzeylerinin ortalamasını 3,769 olarak saptamıştır.

Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) hekimler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında ise; toplum sağlığı merkezinde çalışan hekimlerin içsel doyum düzeylerinin ortalamasını 3,34, dışsal doyum düzeyi ortalamalarını, 2,91 ve genel doyum düzeyi ortalamalarını 3,17 olarak saptamıştır. Aile sağlığı merkezinde çalışan

hekimlerde ise durum farklılık göstermiş; içsel doyum düzeylerinin ortalaması 3,77, dışsal doyum düzeyi ortalamaları, 3,51 ve genel doyum düzeyi ortalamaları 3,66 olarak kaydedilmiştir. Çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde; farklı mesleklerde ve farklı yerlerde çalışanların iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiği, ancak değişmeyen göstergenin, çalışanların içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden yüksek olduğudur.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre en çok 4,325 ortalama puan ile yönetim ile ilgili faktörler ve 4,189 ortalama ile ekonomik faktörler etkilemektedir. En az ise 3,314 ortalama ile tanınma ile ilgili faktörler motivasyonlarını etkilemektedir.

Örneklem grubunun iş doyum düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar:

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların içsel ve genel iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı, dışsal iş doyum düzeylerinin ise cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre; maskulin mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin içsel ve genel iş doyum düzeyleri benzerlik gösterirken, kadın çalışanların dışsal iş doyum düzeyleri, erkek çalışanlardan yüksektir.

Literatürde yapılan araştırmalarda cinsiyet ve iş doyumuna ilişkin farklı sonuçlar saptanmıştır. Yabancı literatürde yapılan araştırmalarda; Mason (1995), Rout (1999), Loscocco (1990), Oshagbemi (1997) ise cinsiyetin etkisinin olduğu fakat erkek veya kadın olarak net bir durum olmadığını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara benzer olarak ülkemizde Keser (2005) Yelboğa (2008) ve Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) araştırmalarında cinsiyet ve iş doyumunu arasında ilişki saptamazlarken,

Özdevecioğlu'nun (2003) araştırmasında kadınların iş doyum seviyelerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buradan çalışanların kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeylerinin mesleklerine ve diğer değişkenlere göre farklılık gösterdiği ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların dışsal iş doyum düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı, içsel ve genel iş doyum düzeylerinin ise yaşlarına göre istatistiksel açıdan farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre; yaşları 21-30 yaş arası olan çalışanların içsel ve genel iş doyum düzeyleri, 41-50 yaş arasında olan çalışanlardan yüksektir.

Literatürde yaş ve iş doyumuna ilişkin farklı sonuçlar saptanmıştır. Lee ve Wilbur'un (1985) araştırmalarında 50 yaş ve üzeri grup için işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığını ifade etmiştir. Scammel ve Stead (1980), Wellmaker (1985), Hamshari (1986) yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olmadığını ifade etmişler. Yelboğa (2008) 41 ve üstü yaş grubunun 31-40 yaş grubuna göre işlerinden daha fazla doyum sağladığı sonucuna ulaşırken, Keser (2005) Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) araştırmalarında yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların iş doyum düzeyleri medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre farklı medeni duruma sahip maskulin meslek çalışanlarının iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir. Literatürde yapılan araştırmalarda medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere dair sonuçlar araştırma sonuçlarımızla örtüşmektedir. Yavuzylmaz ve arkadaşları (2007), Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008), Abdel-Rahman

ve arkadaşlarının (2008) yaptıkları çalışmalarda da medeni durum ile iş doyum arasında bir ilişki bulunamadığı rapor edilmiştir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların iş doyum düzeyleri mesleklerine göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre farklı mesleklerdeki maskulin meslek çalışanlarının iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların iş doyum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre; mesleki kıdemi 4-7 arası yıl olan çalışanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, mesleki kıdemleri 8-11 yıl ve 11 yıl üstü çalışanlardan yüksektir. Literatürde kıdem ile iş doyumuna ilişkin farklı sonuçlar saptanmıştır. Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) ve Keser (2005) araştırmalarında çalışanların kıdemleri ile iş doyumları arasında bir ilişkinin olmadığını, Karlıdağ ve diğerleri (2000) ise 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olanların İş doyum düzeyi daha fazla çalışanlara göre daha düşük olduğunu saptamıştır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların iş doyum düzeyleri meslek hayatlarında değiştirdikleri işyeri sayısına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, meslek hayatlarında değiştirdikleri iş yeri sayıları maskulin mesleklerde çalışanların iş doyum düzeylerinden bağımsızdır.

Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına ilişkin sonuçlar:

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden ekonomik, yönetim ve başarı ile ilgili faktörler ile cinsiyetleri arasında

istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı, tanınma, sorumluluk, terfi ve iş içeriği ile ilgili faktörler ile maskulin mesleklerde çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmaların olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; kadın çalışanların motivasyonuna tanınma ve sorumluluk ile ilgili faktörlerin etkisi erkek çalışanlardan fazla iken, terfi ve iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisi erkek çalışanlarda kadın çalışanlardan daha fazladır. Seçen'in (2005) araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında ise cinsiyet ile motivasyonlarına etki eden faktörler arasında herhangi bir ilişki saptamamıştır. Buradan meslek değişkeninin çalışanlarının cinsiyetine göre farklı motive etme özelliği olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden ekonomik, sorumluluk, terfi ve yönetim ile ilgili faktörler ile yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı, tanınma, başarı, iş içeriği ile ilgili faktörler ile maskulin mesleklerde çalışanların yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmaların olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; yaşları 31-40 arasında olan çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin etkisi, yaşları 41-50 arasında olanlardan fazla, yaşları 21-30 ve 31-40 arasında olan çalışanların motivasyonuna başarı ve iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisi ise yaşları 41-50 arasında ve 51 yaş üstü olanlardan fazladır. Seçen'in (2005) araştırmasında ise ekonomik, terfi, iş içeriği ve başarı ile ilgili faktörler ile çalışanların yaşları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Araştırma sonuçları birbiriyle örtüşmemekte olup, maskulin mesleklerde yaşın motivasyona yaptığı etkinin değişmekte olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörler ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile farklı medeni durumdaki maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörler benzerlik göstermektedir. Kurt (2008) ve Seçen (2005) araştırmalarında medeni durum ile motivasyon arasında anlamlı ilişkilerin olmadığını saptamışlardır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden iş içeriği ile ilgili faktörler dışında kalan faktörler ile çalışanların meslekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, iş içeriği ile ilgili faktörler ile çalışanların meslekleri arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; elektrik mühendisi olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisi, inşaat mühendisi olan çalışanlardan fazladır. Seçen'in (2005) araştırmasında da iş içeriği ile ilgili faktörler ile çalışanların kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden yönetim ve sorumluluk ile ilgili faktörler ile çalışanların mesleki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, ekonomik, tanınma, terfi, başarı ve iş içeriği ile ilgili faktörler ile çalışanların mesleki kıdemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmanın olduğu sonuçlarına varılmıştır. Buna göre;

- Mesleki kıdemi 11 yıl üstü olan çalışanların motivasyonuna ekonomik faktörlerin etkisi, 8-11 yıl mesleki kıdeme sahip olanlardan fazla olduğu,
- Mesleki kıdemi 8-11 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna tanınma ile ilgili faktörlerin 11 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanlardan fazla, terfi ile ilgili

faktörlerin de 4-7 yıl arası ve 11 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanlardan fazla olduğu,

- Mesleki kıdemi 4-7 yıl ve 8-11 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna başarı ile ilgili faktörlerin etkisi, 11 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanlardan fazla olduğu,
- Mesleki kıdemi 4-7 yıl arası olan çalışanların motivasyonuna iş içeriği ile ilgili faktörlerin etkisi, mesleki kıdemi 11 yıl üstü olan çalışanlardan fazla olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerin; meslek hayatında değiştirdiği iş yeri sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarından meslek hayatlarında değiştirdikleri iş yeri sayıları bağımsızdır.

Örneklem Grubunun Motivasyonlarına Etki Eden Faktörlerin ve İş Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkiler

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden tanınma ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile maskulin mesleklerde çalışanların tanınma ile ilgili faktörlerin motivasyonlarına etkisi arttıkça ekonomik faktörlerinde motivasyonlarına yaptığı etki artmaktadır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden sorumluluk ile ilgili faktörler ile ekonomik faktörler arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. buna göre maskulin mesleklerde çalışanların sorumluluk ile ilgili faktörlerin

motivasyonlarına olan etkileri arttıkça veya azaldıkça, ekonomik faktörlerin motivasyonlarına etkileri ters yönde azalmakta veya artmaktadır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden başarı ile sorumluluk ve terfi ile ilgili faktörler arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile maskulin mesleklerde çalışanların başarı ile ilgili faktörlerin motivasyonlarına etkisi arttıkça sorumluluk ve terfi ile ilgili faktörlerinde motivasyonlarına yaptığı etki artmaktadır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörlerden iş içeriği ile sorumluluk ve başarı ile ilgili faktörler arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile maskulin mesleklerde çalışanların iş içeriği ile ilgili faktörlerin motivasyonlarına etkisi arttıkça sorumluluk ve başarı ile ilgili faktörlerinde motivasyonlarına yaptığı etki artmaktadır.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların içsel iş doyum düzeyleri ile motivasyonlarına etki eden faktörlerden tanınma ve terfi ile ilgili faktörler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı, ekonomik, sorumluluk, başarı, iş içeriği ve yönetim ile ilgili faktörler ile çalışanların içsel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Ekonomik faktörler ile olan ilişki negatif yönlü, diğer faktörler ile ilgili olanlar pozitif yönlüdür. Diğer bir ifade ile çalışanların içsel iş doyum düzeyleri arttıkça ekonomik faktörlerin motivasyonlarına yaptığı etki azalmakta, sorumluluk, başarı, iş içeriği ve yönetim ile ilgili faktörlerin motivasyonlarına yaptığı etki yükselmektedir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların dışsal iş doyum düzeyleri ile

motivasyonlarına etki eden faktörlerden ekonomik, tanınma ve terfi ve yönetim ile ilgili faktörler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı, sorumluluk, başarı ve iş içeriği ile ilgili faktörler ile çalışanların dışsal iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların dışsal iş doyum düzeyleri arttıkça sorumluluk, başarı ve iş içeriği ile ilgili faktörlerin motivasyonlarına yaptığı etki yükselmektedir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların genel iş doyum düzeyleri ile motivasyonlarına etki eden faktörlerden tanınma ve terfi ile ilgili faktörler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı, ekonomik, sorumluluk, başarı, iş içeriği ve yönetim ile ilgili faktörler ile çalışanların genel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Ekonomik faktörler ile olan ilişki negatif yönlü, diğer faktörler ile ilgili olanlar pozitif yönlüdür. Diğer bir ifade ile çalışanların genel iş doyum düzeyleri arttıkça ekonomik faktörlerin motivasyonlarına yaptığı etki azalmakta, sorumluluk, başarı, iş içeriği ve yönetim ile ilgili faktörlerin motivasyonlarına yaptığı etki yükselmektedir.

Araştırmaya katılan maskulin mesleklerde çalışanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin birbirleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre maskulin mesleklerde çalışanların bir boyutta iş doyum düzeyleri yükseldikçe diğer boyutlardaki iş doyum düzeyleri de yükselmektedir.

Araştırma sonucunda; maskulin mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin iş doyum ve motivasyon düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Ancak

sonuçlardan genelleme yapılabilmesi için maskulin olarak nitelendirilebilecek mesleklere çalışanlar üzerinde daha fazla araştırmaların yapılması önerilmektedir.

5. KAYNAKÇA

Abdel-Rahman AG., Meko, F, Abdel-Halim, AWE, & Alam, MF. (2008). Low Job Satisfaction Among Physicians in Egypt. *TAF Prev Med Bull*, 7(2), 91–6.

Acar, E. (2010.) Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumuna etkisi. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji v e Politika Dergisi, (e-dergi)*, <http://www.paradoks.org> , ISSN 1305–7979 (1),8.

Ağırbaş, İ., Çelik. Y. & Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 329–350.

Akıncı, Z., (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.

Altunışık, A. ve diğerleri. (2002). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. 2. Basım, Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayınları.

Ardıç, K. & Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulmuştur*, İstanbul: 5.

Ateş, M. (2010). *Genel Olarak Güdülenme*. www.merih.net/m2/lid/wmetate25.htm

Bahar, M. & Aydın, F. (2010). Üniversite Öğretmenlerini ve Öğrencilerini Sınıf Ortamında Motive Eden Faktörler. <http://www.fedu.metu.edu.tr/UFBMEK-5/bkitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Poster/t269d.pdf>, s.1.

Barutçugil, İ.(2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

Baysal, A. C. & Tekarslan, E.(2004). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Bozkurt, Ö. & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 5.

Budak, G. & Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*.5. baskı. İzmir: Barış Yayınları.

Can, H. (1985). *Başarı güdüsü ve yönetsel başarı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayın.

Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 50.

Çiğerci, Y. (2004). *Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. Doğu inönü üniversitesi sağlık yüksek okul, Malatya: *Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 154.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Çimen M. & Şahin, İ. (2010). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. s.54, www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/linkdetail.aspx?id=2314

Dağdeviren, G.E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı*. (Çev. Kemal Tosun), İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.

Demirci Olacak Kadına Fon Desteği
<http://kariyerim.milliyet.com.tr/detay.asp?id=697>

Dolaşır, S. ve Dolaşır, S. (2006). Ankara üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının iş doyumu. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 104.

Doruk, N.Ç. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durak, İ. & Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli devlet hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karaman İİBF Dergisi*, (13), 22.

Duyan, E. C. (2008). *Çalışma yaşamında yoga: iş tatmini ve stres yönetiminde etkileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Efil İ. (1999). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Ankara: Alfa Yayınları.

Eğinli Temel, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35- 52.

Elbir, Ö. (2006). *Motivasyon araçlarının iş tatmini üzerine etkileri: Kütahya ceza infaz kurumu'nda bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdoğan, İ.(1996).*İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul:Beta Yayınları.

Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Ergül, H. F. (2005).Motivasyon ve motivasyon teknikleri elektronik. *Sosyal Bilimler Dergisi* www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 4 (14), 73-75.

Ergül, H. F. (2006).Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret- başarı ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com, 5(18), 99.

Eroğlu, F. (1986). İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişki. *İşletme Dergisi*, 147.

Eroğlu, F. (2000): *Davranış bilimleri*. 5.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Gedik, T., Akyüz, K. C. & Batu, C. (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Kastamonu Üniversitesi. Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1–66.

Genç, N. (2003). *Yönetim ve organizasyon çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Gözener, E. & Sayın, S. (2007). Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Eğitim Dergisi, E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi*, (16).

Güdü ve Diğer Kavramlarla İlişkisi (2010). <http://www.derskolik.com/modules/egitimmakaleleri/item.php?itemid=1>

Gür, D. (2006).*Özelleştirmenin iş tatmini üzerine etkisi Kütahya şeker fabrikası a.ş. uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hamshari, O. A. Mohammad. (1986). Job satisfaction of professional librarians: a comparative study of technical and public service departments in academic libraries in jordan. *Dissertation Abstracts International* , 46, 3179.

Hipotez Testleri, <http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite09.pdf>, s.213.

Hipotez Testleri, <http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite09.pdf> s.213.

http://www.egitim.gen.tr/Evrin_Simge_isdoyumu.htm

<http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/motivasyon.doc>

<http://www.privatesozluk.com/show.asp?m=%40+84059>

İncir, G. (1990). *Çalışmaların iş doyumunu üzerine birinci eleme (işdoyumunu)*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

İşcan, Ö.F. & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1),127-135.

John, A. (2003). *Etkili motivasyon: insanlardan en iyi verimi nasıl alabilirsiniz*. İstanbul: Kültür Yayıncılık.

Karaman, F. & Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*,14 (1),112.

Karlıdağ, R. Ünal, S. & Yoloğlu, S. (2000) *Hekimlerde iş doyumunu ve tükenmişlik Düzeyi.Türk Psikiyatri Dergisi*, (11), 49-5

Kaymaz, K (2006). Çalışma Yaşamında Kalite, http://isguc.org/arc_view.php?ex=32,

Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi*. 2.Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

Keser, A. (2005).İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-95.

Keser, A.(2005).The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2).

Keskin, A. (2010). Motivasyon, www.egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat1.pdf, 2 - 10-06

Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin otomotiv sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: İşletme Fakültesi.

Kurt, Z.I. (2007). *Kalite yönetimi uygulayan hastanelerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Lee, R. & Wilbur, E.R.(1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.

Loscocco, K.A. (1990). Reactions to blue-collar work. *Work and Occupations*, 17(2), 152-178.

Mason, E. sharon (1995). Gender differences in job satisfaction. *Journal of Social*

Psychology, 135 (2), 143-152.

Menteşe, M. (2007). *İş doyumu, rol çatışması ve rol belirsizliği ile çalışanlarının tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: banka çalışanları üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oshagbemi, T.(1997). The Influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(7-8), 511-520.

Öcal, Ö. (2008). *İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24, Afyon.

Özkalp, E. & Kirel, Ç.(2005). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: AÖF Yayınları.

Pakdanel, A. C.(1995).Örgütsel iklim ve iş doyumu. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (206), 30.

Pekel, H. N. (2001).*İşletmelerde Motivasyon-verimlilik ilişkisi devlet hava meydanları işletmesi Antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rout, U. (1999). Gender differences in stres, satisfaction &mental well-being among general practitioners in England. *Psychology, Helalth &Medicine*, 4 (4), 345-355.

Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sarpkaya, R. (2000).Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*,33 (3).

Scammel R. & Stead, B.A. (1980). A. study of age and tenure as it pertains to job satisfaction. *Journal of Library Administration* 1, 3-8.

Seçen, M. (2005). *Çukurova Üniversitesi'ndeki araştırma görevlilerinin motivasyonu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Sertçe, S. (2010). Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doymu Üzerine Bir Araştırma(İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği), http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/34/yeni/web/Selahattin_SERTCE.htm

Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005).Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2),57.

Sığırı, Ü. & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF*

Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 135- 154.

Sun, H.Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye cumhuriyet merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

Şahin, A. (2004).Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 524.

Şencan, H. (2010). Motivasyon Teorileri. http://www.hunersencan.com/orgut_davranis/Motivasyon-kapsam_teorileri.doc

Taşlıyan, M. (2007). Turizm ve seyahat sektöründe çalışanların iş tatmini ile müşterilerin memnuniyeti arasındaki ilişki: Kahramanmaraş'ta bir alan çalışması. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, (12), 186.

Telman, N. & Ünsal, P.(2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Tengilimoğlu, D. & Yiğit, A. (2005).Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(5),380.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 94.

Tözün, M., Çulhacı, A. & Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumu (Eskişehir). *TAF Prev Med Bull*, 7(5),377-384.

Uyargil, C. (1988). *İş tatmini ve bireysel özellikler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Wellmaker, R. B. (1985). The relations of perceived management systems and job satisfaction of public librarians. *Dissertation Abstract International* 45, 3471A.

Yavuzylmaz, A., Topbaş, M., Çan, E., Çan, G, & Özgün, Ş. (2007). Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Korumucu Hekimlik Bülteni*, 6(1), 41–50.

Yelboğa, A. (2007).Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2) , 1-19.

Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarının iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291–306.

6. ÖZGEÇMİŞ

1961 yılında İzmit'te doğdu. Babasının memuriyeti nedeni ile ilk ve orta öğrenimini anadolunun çeşitli illerinde okudu. 1979 yılında Yıldız teknik üniversitesi makine mühendisliği bölümüne girdi. 1984 yılında mezun oldu. Psikolojiye olan merakı nedeni ile maltepe üniversitesi endüstriyel ve örgüt psikolojisi bölümünde lisans üstü yapmaya karar verdi. Halen özel olarak şema terapi eğitimi ve hipnoz eğitimi almaktadır.

7. ANKET SORU FORMU

İş Tatmini*

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyunuz. İşinizden ne derece memnun olduğunuzu "Hiç memnun değilim" den "Çok memnunum" a uzanan aralıklar üzerinde size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
Bağımsız çalışma imkânı olmasından					
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından					
Toplumda saygın bir kişi şansını bana vermesi bakımından					
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından					
Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından.					
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden					
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından					
Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden.					
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olmasından					
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
Terfi imkânının olması yönünden.					
Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliği vermesi açısından					
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbetliğini vermesi açısından					
Çalışma şartları bakımından.					
Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile anlaşmasından					
Yaptığım işte takdir edilmem açısından					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Motivasyon*

Aşağıda motivasyon ölçümlene ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyunuz. Motivasyonunuzun ne derece olduğunuzu "Hiç Katılmıyorum" dan " Tamamen Katılıyorum" a uzanan aralıklar üzerinde size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Amirinizle işbirliğini zor kalsa da, sorumluluk almayı değerli görürsünüz.					
İlginç iş, amirinizle ilişkinizden daha fazla önem taşır.					
Yüksek gelir terfiden daha çok önem taşır.					
Anlamli olduğu müddetçe işin zor olmasını umursamazsınız.					
İş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içersinde olmak önemlidir.					
İyi performans göstermek için iyi maaş almak gerekir.					
İyi performans için iyi bir finans donanımı gereklidir.					
Yüksek gelir amirle iyi ilişkiden daha önemlidir.					
İlgi ve övgü sorumluluktan daha önemlidir.					
Amirinizle iyi ilişkide kendinizi daha motive olmuş hissedersiniz.					
Beklenmedik bir maaş artışı sizi motive eder.					
Fark edilme ve övgü, iş hayatında çok gereklidir.					
Sorumluluğun artırılması popüler grup elemanı olmaktan daha önemlidir.					
İyi bir kariyer özellikleri motivasyon için gereklidir.					
İlgi ve övgü, başarılarınız hakkında gerçekçi bilgiden daha önemlidir.					
Amirinizle olan ilişki, grubunuzla olan ilişkiden daha önemlidir.					
Diğer faktörlere bakılmaksızın görevin sürekliliği önem taşır.					
İlginç bir iş, tak başına maaştan daha önemlidir.					
Şu anki pozisyonumda başarı hissi duyamazsam, işimi değiştirim.					
Amirinizle problemlerinizi tartışabilmek önemlidir.					
Terfi vasıfları önemlidir ve kariyer adımlarında anahtar bir faktördür.					
Terfi imkanları önemlidir ve kariyer seçimlerinde anahtar rolü görmektedir.					
İyi bir ödenekle çalışmalısınız.					
Başarılı olmak önemli bir pozisyonda olmaktan daha önemlidir.					
Terfi, işinizi iyi yaptığımız bilincinden daha önemlidir.					
Terfi, grup elemanlarıyla işbirliğinden daha önemlidir.					
Rutin bir işte başarılı olmaksansa, daha ilginç bir işte az başarılı olmak daha iyidir.					
Başarı grup desteğinden daha önemlidir.					

8. EK ANALİZLER

	(I) Konum	(J) Konum	Ort. Farkı	p
İçsel_iş_tatmini	21-30 yaş	31-40 yaş	0,368	0,137
		41-50 yaş	0,541	0,013
		51 yaş ve üzeri	0,074	0,988
	31-40 yaş	21-30 yaş	-0,368	0,137
		41-50 yaş	0,173	0,647
		51 yaş ve üzeri	-0,294	0,480
	41-50 yaş	21-30 yaş	-0,541	0,013
		31-40 yaş	-0,173	0,647
		51 yaş ve üzeri	-0,467	0,119
	51 yaş ve üzeri	21-30 yaş	-0,074	0,988
		31-40 yaş	0,294	0,480
		41-50 yaş	0,467	0,119
Genel_iş_tatmini	21-30 yaş	31-40 yaş	0,356	0,126
		41-50 yaş	0,463	0,030
		51 yaş ve üzeri	0,084	0,979
	31-40 yaş	21-30 yaş	-0,356	0,126
		41-50 yaş	0,107	0,872
		51 yaş ve üzeri	-0,272	0,503
	41-50 yaş	21-30 yaş	-0,463	0,030
		31-40 yaş	-0,107	0,872
		51 yaş ve üzeri	-0,379	0,229
	51 yaş ve üzeri	21-30 yaş	-0,084	0,979
		31-40 yaş	0,272	0,503
		41-50 yaş	0,379	0,229

	(I) Konum	(J) Konum	Ort. Farkı	p
İçsel_iş_tatmini	4-7 yıl	8-11 yıl	0,611	0,007
		11 yıl üstü	0,485	0,005
	8-11 yıl	4-7 yıl	-0,611	0,007
		11 yıl üstü	-0,126	0,734
	11 yıl üstü	4-7 yıl	-0,485	0,005
		8-11 yıl	0,126	0,734
Dışsal_iş_tatmini	4-7 yıl	8-11 yıl	0,580	0,015
		11 yıl üstü	0,422	0,022
	8-11 yıl	4-7 yıl	-0,580	0,015
		11 yıl üstü	-0,158	0,636
	11 yıl üstü	4-7 yıl	-0,422	0,022
		8-11 yıl	0,158	0,636
Genel_iş_tatmini	4-7 yıl	8-11 yıl	0,627	0,003
		11 yıl üstü	0,481	0,003
	8-11 yıl	4-7 yıl	-0,627	0,003
		11 yıl üstü	-0,146	0,619
	11 yıl üstü	4-7 yıl	-0,481	0,003
		8-11 yıl	0,146	0,619

	(I) Konum	(J) Konum	Ort. Farkı	p
tanınma	21-30 yaş	31-40 yaş	-0,315	0,340
		41-50 yaş	0,116	0,931
		51 yaş ve üzeri	0,127	0,956
	31-40 yaş	21-30 yaş	0,315	0,340
		41-50 yaş	0,431	0,047
		51 yaş ve üzeri	0,442	0,214
	41-50 yaş	21-30 yaş	-0,116	0,931
		31-40 yaş	-0,431	0,047
		51 yaş ve üzeri	0,011	1,000
	51 yaş ve üzeri	21-30 yaş	-0,127	0,956
		31-40 yaş	-0,442	0,214
		41-50 yaş	-0,011	1,000
başarı	21-30 yaş	31-40 yaş	0,232	0,602
		41-50 yaş	0,822	0,000
		51 yaş ve üzeri	0,849	0,005
	31-40 yaş	21-30 yaş	-0,232	0,602
		41-50 yaş	0,589	0,003
		51 yaş ve üzeri	0,617	0,037
	41-50 yaş	21-30 yaş	-0,822	0,000
		31-40 yaş	-0,589	0,003
		51 yaş ve üzeri	0,028	0,999
	51 yaş ve üzeri	21-30 yaş	-0,849	0,005
		31-40 yaş	-0,617	0,037
		41-50 yaş	-0,028	0,999
İş_içeriği	21-30 yaş	31-40 yaş	0,388	0,074
		41-50 yaş	0,489	0,017
		51 yaş ve üzeri	0,527	0,064
	31-40 yaş	21-30 yaş	-0,388	0,074
		41-50 yaş	0,101	0,885
		51 yaş ve üzeri	0,139	0,887
	41-50 yaş	21-30 yaş	-0,489	0,017
		31-40 yaş	-0,101	0,885
		51 yaş ve üzeri	0,038	0,997
	51 yaş ve üzeri	21-30 yaş	-0,527	0,064
		31-40 yaş	-0,139	0,887
		41-50 yaş	-0,038	0,997

İş_içeriği	Elektrik Mühendisi	İnşaat Mühendisi	0,374	0,025
		Makine Mühendisi	0,202	0,331
	İnşaat Mühendisi	Elektrik Mühendisi	-0,374	0,025
		Makine Mühendisi	-0,173	0,443
	Makine Mühendisi	Elektrik Mühendisi	-0,202	0,331
		İnşaat Mühendisi	0,173	0,443

	(I) Konum	(J) Konum	Ort. Farkı	p
tanınma	4-7 yıl	8-11 yıl	-0,435	0,120
		11 yıl üstü	0,107	0,799
	8-11 yıl	4-7 yıl	0,435	0,120
		11 yıl üstü	0,542	0,012
	11 yıl üstü	4-7 yıl	-0,107	0,799
		8-11 yıl	-0,542	0,012
terfi	4-7 yıl	8-11 yıl	-0,388	0,043
		11 yıl üstü	-0,008	0,998
	8-11 yıl	4-7 yıl	0,388	0,043
		11 yıl üstü	0,380	0,016
	11 yıl üstü	4-7 yıl	0,008	0,998
		8-11 yıl	-0,380	0,016
başarı	4-7 yıl	8-11 yıl	-0,118	0,842
		11 yıl üstü	0,760	0,000
	8-11 yıl	4-7 yıl	0,118	0,842
		11 yıl üstü	0,877	0,000
	11 yıl üstü	4-7 yıl	-0,760	0,000
		8-11 yıl	-0,877	0,000
İş_içeriği	4-7 yıl	8-11 yıl	0,115	0,811
		11 yıl üstü	0,414	0,012
	8-11 yıl	4-7 yıl	-0,115	0,811
		11 yıl üstü	0,299	0,142
	11 yıl üstü	4-7 yıl	-0,414	0,012
		8-11 yıl	-0,299	0,142