



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

FABRİKA ÇALIŞANLARI İÇİN İŞ DOYUM ÖLÇEĞİNİN
UYARLANMASI

Mehmet Hulusi KAYMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEMMUZ 2019



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**FABRİKA ÇALIŞANLARI İÇİN İŞ DOYUM ÖLÇEĞİNİN
UYARLANMASI**

Mehmet Hulusi KAYMAZ

DANIŞMAN

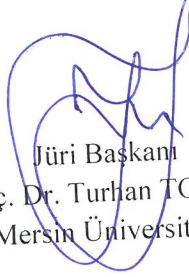
Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

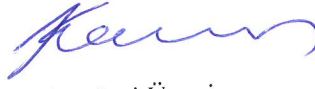
TEMMUZ 2019

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Mehmet Hulusi KAYMAZ tarafından hazırlanan “Fabrika Çalışanları İçin İş Doyumu Ölçeğinin Uyarlanması” başlıklı bu çalışma 22/07/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Psikoloji Ana Bilim Dalı’nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Jüri Başkanı
Doç. Dr. Turhan TOROS
(Mersin Üniversitesi)



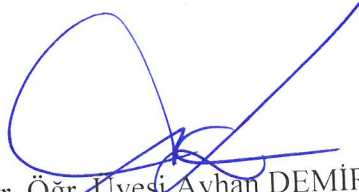
Jüri Üyesi
(Danışman)
Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU



Jüri Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Münir Yalçın ORTAKALE

Savunma Sınav Jürisi Tarafından Tezin İmzalı Nüshasının Teslim Tarihi : 19.08.2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DEMİRCİ
Enstitü Müdürü V.

ETİK BEYAN

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

- Sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

22/07/2019


Mehmet Hulusi KAYMAZ

FABRİKA ÇALIŞANLARI İÇİN İŞ DOYUM ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI (Yüksek Lisans Tezi)

Mehmet Hulusi KAYMAZ

TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
2019

ÖZET

Bu araştırmada Hackman & Oldham tarafından geliştirilen ve Taştan (2008) tarafından öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek üzere geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan iş doyum ölçeğinin sanayi kuruluşlarında geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, Taştan tarafından öğretmenler için uyarlanan ölçek, tarımsal sanayi işleyen tesisler için uyarlanmak amacıyla, bu sanayi tesislerinde çalışan işçilerin iş doyumunu puanlarında farklı değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın örneklem grubunu Mersin’de faaliyet gösteren tarımsal ürün işleyen üç sanayi kuruluşunda(Mersin Un, Merice ve Armada) çalışan 152işçi oluşturmaktadır. Örneklem grubundaki katılımcıların 47 (%30,9)’ si kadın, 105 (%69,1)’ i erkektir. Araştırmanın amacına yönelik olarak verilerin elde edilmesi için anket metodu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcılara yönelik olarak (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) kişisel özellikleri içeren bilgi formu niteliğindeki ikinci bölümde iş doyumuna yönelik sorular için Hackman&Oldham tarafından on dört sorudan oluşan İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Hackman&Oldham’un İş Doyum Ölçeğinin geçerlik güvenilirlik çalışması Taştan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde yapmış olduğu ile bir çalışma ile gerçekleştirilmiştir. Buradaki çalışmada ise ölçeğin tarımsal ürün işleyen sanayi kuruluşlarında çalışan işçilere uygulanmak suretiyle elde edilen veriler üzerinden geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak fabrika işçilerine uyarlaması yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışması için verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla hesaplanan KMO değeri .856, Barlett testi anlamlı ($p<0.05$) bulunmuştur. Bu değerler, verilerin analizler için uygun olduğunu göstermektedir. Geçerlik ve güvenirliliğin yüksek olduğu (Cronbach alfa değeri 0.88)görülerek, ölçeğin sanayi kuruluşlarında çalışmakta olan işçilere uygulanabileceği sonucuna varılmıştır. Verilerin analizi için SPSS paket programı kullanılmış ve anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Sonuç olarak toplam 152 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada, katılımcıların genel olarak işlerinden memnun oldukları yani iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, işgören, fabrika.

ADAPTATION OF JOB SATISFACTION SCALE FOR FACTORY EMPLOYEES

(M. Sc.Thesis)

Mehmet Hulusi KAYMAZ

**TOROS UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
2019**

ABSTRACT

In this research, it was aimed to make the validity and reliability study of the job satisfaction scale which was developed by Hackman & Oldham and adapted by Taştan (2008) to measure the job satisfaction of teachers. Accordingly, the scale developed by Hackman & Oldham was used to determine the job satisfaction levels of the workers working in these industrial facilities and to determine whether there were statistically significant differences in job satisfaction scores in terms of different variables.

The sample group of the study consisted of 152 individuals working in Mersin Un Armada and Merice Mersin. Of the participants in the sample group, 47 (30.9%) were female and 105 (69,1%) were male. For the purpose of the study, the survey method was used to obtain the data. The questionnaire form consists of two parts. The first part included personal characteristics for the participants (age, gender, marital status etc.) while the second part used the work satisfaction scale consisting of fourteen questions by Hackman & Oldham, which was used by Taştan (2008) for the questions about job satisfaction among teachers. In this study, the scale has been applied to the workers whom working in industrial establishments processing agricultural products and over these data obtained a validity reliability study of the scale was performed. In order to determine whether the data were suitable for exploratory factor analysis, KMO value was calculated as .856 and Barlett test was significant ($p < 0.05$). These values indicate that the data are suitable for analysis. As a result, the cronbach alpha coefficient was found to be high such as 0.88 and it was concluded that the scale could be applied to workers working in industrial enterprises processing agricultural products. SPSS package program was used for the analysis of the data and the level of significance was accepted as $p < 0.05$.

As a result, in this study conducted on a total of 152 participants, it was determined that the participants were generally satisfied with their jobs, ie their job satisfaction levels were high.

Keywords: Job satisfaction, worker, factory.

TEŞEKKÜR

Bu araştırmada fabrika alışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi ve iş doyum leğinin fabrika çalışanlarına uyarlanması amaçlanmıştır. Günümüzde yöneticiler, çalışanların gereksinim ve beklentileri giderildiği, motivasyonu sağlandığı ve işinden doyum sağladığı sürece iş yaşamlarında daha mutlu ve üretken olabileceklerinin farkında olmalıdır. Ancak bu sayede örgütler, verimliliği sağlayıp, başarıya ulaşabilirler.

Özellikle, kişilerin hayatının mesleki yaşantılarından çok etkilendiği ve mesleki görevlerini yerine getirebilmek için, daha fazla özveride bulunulması gereken mesleklerde iş doyumunu büyük önem taşımaktadır. Her birey çalışma hayatının anlamlı, tatminkar olmasını istemektedir. Etkili insan kaynakları yönetimiyle çalışan mutluluğunu ve işverimini artırmak mümkündür. Ancak, önemli olan çalışanın motivasyonunu düşürmeden mevcut iş doyumunun, mutluluğun sürekliliğini sağlamaktır.

Tez çalışmamda planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, sayın hocam Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU'na ve Yüksek Lisans ders programları kapsamında değerli birikimlerini bizimle paylaşıp bizlere bir vizyon kazandıran tüm bilim insanlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet Hulusi KAYMAZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLOLARIN LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ.....	1
Problem	1
Araştırmanın Tanımı	1
Araştırmanın Önemi	2
Araştırmanın Amacı.....	3
Araştırmadaki Değişkenler ile İş Doyumunun İlişisini İnceleyen Araştırmalar .	4
Araştırmanın Kapsamı	6
Varsayımlar	6
Sınırlılıklar	6

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
1.1. İş Doyumu Teorileri	7
1.1.1 Kapsam teorileri.....	7
1.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	7
1.1.1.2. Herzberg' in Çift Faktör Teorisi.....	9
1.1.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	10
1.1.1.4 Alderferin VİG (ERG) Kuramı.....	10
1.1.2. Süreç teorileri.....	11
1.1.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi	11
1.1.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi	12
1.1.2.3. Lawler ve Porter'in (Geliştirilmiş) Beklenti Teorisi	12
1.1.2.4. Locke'un Amaç Teorisi.....	13

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI¹⁴

2.İŞ DOYUMU	14
2.1. İş Doyumu	14
2.1.1. İş doyumunun tanımı	14
2.1.2 İş doyumunun önemi	15
2.1.2.1 Birey açısından önemi	15
2.1.2.2. Örgüt açısından önemi	16
2.1.2.3. Yönetici açısından önemi	16
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	16
2.2.1.Bireysel faktörler	16
2.2.1.1. Yaş	17
2.2.1.2. Cinsiyet	17
2.2.1.3. Medeni durum	18
2.2.1.4. İş tecrübesi	18
2.2.2. Çevresel faktörler	19
2.2.2.1. İş niteliği	19
2.2.2.2. Çalışma koşulları	19
2.2.2.3. Ücret düzeyi	19
2.2.2.4. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler	20
2.2.2.5. Ast-Üst İlişkisi	20
2.2.2.6. Terfi imkanları	20
2.2.2.7. Ödüllendirme	20

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.YÖNTEM	22
3.1.Araştırma Modeli	22
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	22
3.3.Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri	22
3.4.Verilerin Toplanması ve Verilerin Toplanması	23
3.5.Geçerlik-Güvenirlik Çalışması	23
3.6.Verilerin Analizi ve Bulgular	24

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	26
---------------	----

BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA ve SONUÇ

Tartışma ve sonuç	31
Öneriler	35
KAYNAKLAR	36
EKLER	39
EK-1-KİŞİSEL BİLGİ FORMU	39
EK-2-İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	40
ÖZGEÇMİŞ	41

TABLULARIN LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 4.1. Katılımcıların kişisel özelliklerinin yüzde ve frekans dağılımları	28
Tablo 4.2. Katılımcıların iş doyum düzeyleri.....	30
Tablo 4.3. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	30
Tablo 4.4. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması.	31
Tablo 4.5. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	32
Tablo 4.6. Katılımcıların daha önce başka bir işte çalışma durumlarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	32
Tablo 4.7. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	33



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil

Sayfa

Şekil 1.1. Maslow İhtiyaçlar Piramidi 9



GİRİŞ

Bu bölümde problem, araştırmanın tanımı, araştırmanın önemi, amacı, değişkenler ile ilişkisi, kapsamı, varsayımları ve araştırmanın sınırlılıkları bölümleri yer almaktadır.

Problem

Hackman & Oldham (1975) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması Taştan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde yapılmış olan bir araştırma ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ile öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla uyarlanan ölçeğin, tarımsal sanayi işleyen tesisler için uyarlanması ve sanayi tesislerinde çalışan işçilerin iş doyumunu puanlarında farklı değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın Tanımı

İş doyumunu kavramını Taylor ve Gilbert 1911 yılında ‘en düşük düzeyde yorgunluk ve stres yaratacak bir yöntemle bir fabrikada çalışma’ olarak tanımlamışlardır (Taylor ve Gilbert’den aktaran Yazıcıoğlu İ., Sökmen A. 2007). İş tatmini konusunda 1920’li yıllarda başlayan çalışmalar 1935’li yıllarda Hoppock’un araştırmasında ‘JobSatisfaction’ olarak isimlendirilmiş ve bu konudaki çalışmalar sürdürülmüştür (Hoppock’tan aktaran Yazıcıoğlu İ., Sökmen A. 2007).

İş doyumunu ile alakalı araştırmalar incelendiğinde bu kavramla ilgili farklı düşünceler karşımıza çıkmaktadır. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) iş memnuniyetini, “bireyin yaptığı işle alakalı bireysel değerlerinin yaptığı işte karşılandığına dair kişisel algısı ve bu algının ve değerlerin kişinin ihtiyaçları ile örtüşmesi” olarak tanımlamışlardır. Bir diğer ifadeyle iş memnuniyeti, çalışan bireyin yaptığı işi veya iş yaşantısını değerlendirmesinin sonucunda aldığı haz ya da elde ettiği duygusal doyum olarak tanımlanmaktadır. İş memnuniyeti hayattan elde edilen doyum ile ilişkili olup aynı zamanda kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarını direkt olarak etkilediği kabul görmektedir (Akçamete G., Kaner S. ve Sucuoğlu B. 2001). Cüceloğlu (2003), iş memnuniyetini iş görenlerin yaptıkları işten duydukları haz veya bu iş sonucu yaşadıkları pozitif duygular şeklinde ifade etmiştir (Cüceloğlu D. 2003).

Araştırmanın Önemi

İş doyumunu özellikle insanların hayatının iş yaşamlarından fazlasıyla etkilendikleri ve mevcut görevleri yerine getirmek amacıyla, daha fazla özveri gösterilmesi beklenen meslek veya iş kollarında fazlasıyla önem arz etmektedir. İnsanlar iş yaşamının anlamlı ve tatmin edici olmasını istemektedir. Özellikle insan kaynaklarındaki etkin yöntemler ile çalışanların mutluluğunu ve verimi artırmak mümkündür. Fakat önemli olan çalışanların güdülenme düzeylerini düşürmeden mevcut mutluluk durumlarının sürekliliğinin sağlanmasıdır (Demirtaş ve Alanoğlu 2015, 85; Şahin ve diğerleri 2011, 977).

Faaliyetlerin sürdürülebilirliği, işletme üst yönetiminin aldığı kararlara bağlı olmakla birlikte bu kararların etkin ve verimli bir şekilde uygulanması şirket hedeflerini benimsemiş, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu yüksek iyi motive edilmiş kalifiye çalışanlar sayesinde olabilmektedir. Tüm işletmelerin başarısında çalışanların iyi eğitim almış, meslekî tecrübesi yeterli, işinde kaliteyi önemseyen, yetenekli, idealist ve dinamik kişiler olmaları her zaman beklenen bir unsurdur (Gülner 2007).

İşsiz kalmanın iş gören kişiyi zihinsel olarak zayıflatmasına benzer bir şekilde, rutin bir çalışma ortamında bulunan bireylerin yıpranması ve yaşam doyum seviyelerinin düşmesi söz konusudur. Bu durum moral düşüklüğü yaratabilir ve bireyin işinden soğumasına sebebiyet verebilir. Daşdemir iş memnuniyetinden şu şekilde bahsetmiştir “ İş memnuniyeti iş ortamı ile alakalı olumlu-olumsuz tüm duyguların bütünü olarak ele alınmaktadır. Diğer bir deyişle iş görenlerin örgütlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. İş memnuniyeti yapılan işin nitelikleri ile işgörenlerin beklentileri örtüştüğü zaman gerçekleşmektedir” (Daşdemir 2009).

İş doyumunu birey yaşantısı açısından da oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalar dikkate alındığında iş memnuniyetinin çalışan birey açısından önemi net bir biçimde görünmektedir. İş doyum düzeyi düşük olan bireylerin mutsuz oldukları gözlenirken, iş doyum düzeyinin yüksek olmasının bireylerin olumlu duygularını arttırdığı gözlenmiştir. İş görenlerin tercihlerini yaparken görev tanımı ve amacı, ücret, fiziksel koşullar, ortamın güvenliği, lokasyon vb bireysel gereksinimlere önem vermeleri iş doyumunun önemini göstermektedir. (Sertçe 2003).

İş görenlerin iş doyum düzeyleri çalıştıkları örgüt için de önemlidir. Çekmecelioğlu iş memnuniyetinin yalnız kişisel işler için değil benzer şekilde takım çalışmalarında da gerekli bir olgu olduğunu ifade eder. Çünkü teknoloji büyük bir hızla gelişmekte ve örgütlerin karşılaştığı karmaşık örgütsel problemler yapılması gereken işlerin tek bir birey

tarafından yapılmasını olanaksız kılmaktadır. İş gören bireyler çağımızda sadece verilen emirlere uyup onları yerine getirmekle yaptıkları işten doyum sağlayamamaktadırlar. Bu sebepten ötürü kurumlar, iş gören memnuniyeti sağlamak adına bir takım uygulamalarda bulunmalıdırlar (Çekmecelioğlu 2005).

Örgüt yöneticileri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri bakımından üç başlık üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Öncelikle iş görenler yaptıkları meslekten ve yaptıkları işlerden memnun olmazlarsa bu bireyler iş yapmaktan kaçınarak başka faaliyetlere yönelebilirler. Yaşanması muhtemel böyle bir durumda kurum ciddi zarar görebilir. Bir diğer konu ise, iş memnuniyeti ve çalışanın sağlık koşullarının paralel olarak yüksek olma durumudur. Yani bireylerin iş memnuniyet düzeyleri ile bireyin sağlık durumu birlikte pozitif yönde artmalıdır. Üçüncü başlık ise, mesleğinden memnun olan bir iş gören hem kişisel yaşantısında hem de kurum içi yaşantısı ve ilişkilerinde olumlu, tatmin edici ilişkiler kurabilir (Turan, 2016).

Araştırmanın Amacı

İş doyumunu kavramı, gerek birey gerekse kurum açısından bu denli önemli olduğu için araştırmacılar bu konu üzerine yoğunlaşmışlardır. İş doyumunu etkileyen faktörler incelenmiştir. İş görenin genetik yatkınlığı, aile faktörü, eğitim düzeyi, kişisel değerleri ve bunlara bağlı edindiği yargıları, iş deneyimi, içerisinde yaşadığı toplumsal yapı bireyin işten elde edeceği memnuniyet düzeyini etkiler(Turan, 2016). Bireylerin kişilik özellikleri ile kişisel yapılarının birbirlerinden farklı olması bu bireylerin işlerinden elde ettikleri memnuniyet düzeylerinin de birbirinden farklı olabileceğini düşündürmektedir (Furat 2016). Dolayısıyla gerek örgüt için gerekse birey yaşantısı için bu denli önem arz eden iş doyumunun ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın temel amacı iş doyumunu üzerine cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyimi ve kıdem derecesinin etkili olup olmadığını incelemektir.

Çalışmada, katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, daha önceki iş tecrübelerine ve kıdem durumlarına göre iş doyum düzeyleri üzerindeki etkileri ve iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar incelenecek ve analiz sonuçlarına göre iş doyum düzeyinin geliştirilmesi yönünde önerilerde bulunulacaktır.

Bu güne kadar yapılan araştırmalarda tarıma dayalı gıda sanayi kuruluşlarında çalışan iş görenler üzerinde bir çalışma yapılmadığı görülmüş ve çalışmamızda bu alanda faaliyet gösteren fabrikaların çalışanları hedeflenerek literatüre katkıda bulunulması hedeflenmiştir.

Araştırmanın soruları:

1. Katılımcıların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Katılımcıların daha önce başka bir işte çalışma durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Hackman ve Oldham'un iş doyum ölçeği fabrika çalışanlarına uygulanabilir mi?

Bu araştırmada fabrika çalışanlarının farklı özellikleri açısından iş doyum düzeyleri incelenecektir. İçinde bulunduğumuz dönemde yöneticiler, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılandığı, yeterli güdülenme sağlandığı ve bireylerin yaptıkları işten tatmin olduğu ölçüde bireylerin meslek hayatlarında daha üretken ve daha mutlu olmalarının sağlanabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu şekilde örgüt veya kurumlar, daha verimli koşullar oluşturup daha başarılı olabileceklerdir. (Terence ve Larson 1987).

Araştırmadaki Değişkenler ile İş Doyumunun İlişisini İnceleyen Araştırmalar

İş memnuniyeti ve bireylerin yaşları arasında olumlu yönde ilişki olduğu ve bireylerin yaşlarının bireylerin işlerinden elde ettikleri doyumunu etkilediği saptanmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle genç bireylerin daha sık iş değiştirdiği gözlenmektedir. Yetişkin bireylerin ise iş memnuniyetleri daha fazla olmakta ve işlerine devamlılık sağlama konusunda daha istikrarlı oldukları gözlenmektedir (Joyce ve Huang 2006).

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde ise literatürde buna ilişkin farklı sonuçlar gözlenmektedir. İş doyum düzeyi ile bireylerin cinsiyeti arasında farklılıkların olduğu tespit edilen araştırmalar mevcutken bazı araştırmalarda tam tersi sonuç gözlenmektedir. Literatürde erkeklerin kadınlara oranlara daha fazla iş memnuniyetine sahip olduklarını

ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Çoğunlukla erkeklerin iş konusunda kadınlara oranla daha fazla çaba göstermeleri ve kadınlara oranlara daha fazla ekonomik anlamda sorumluluk üstlenmelerinin buna sebebiyet verdiği görülmüştür (Kırel 2004).

Medeni halin iş doyumunu üzerine etkisi incelendiğinde bir çok araştırma sonucuna göre bireylerin evlendiklerinde bir sorumluluk üstlendikleri ve aynı zamanda yaşamlarına bir düzen getirme gereksinimleri hissettikleri için iş doyum düzeyleriyle arasında pozitif yönde bir ilişki gözlenmektedir(Turan, 2016). İş görenlerin iş deneyimlerinin de ve örgütte çalıştıkları sürenin iş doyum düzeylerini etkilediği, iş deneyimi fazla olan ve bulunduğu örgütte daha fazla süre çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin diğer bireylere oranla daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Erdoğan'a göre iş yaşamını yeterli düzeyde bilen çalışanlar iş memnuniyetlerinin zamana bağlı bir etmen olduğunu bildikleri için, bazı anlarda yaşanan küçük memnuniyetsizliklere göz yumarlar ve bu küçük memnuniyetsizliklerin gelecekte karşılaşacakları doyum düzeylerini etkileyeceği inancını taşırlar (Erdoğan, 1999).

Ayrıca iş görenler kendilerini iş ortamında ne derecede güvenli ve huzurlu hissederlerse o derece yaptıkları işten memnun olacaklardır (Turan, 2016). İş hayatına henüz yeni atılmış olan iş görenlerin veya iş değişikliği yapmayı düşünen personeller için en mühim etkenlerden biri de aldıkları veya alacakları ücret miktarıdır. Bireyin işinden elde ettiği gelir arttıkça bireyin alım gücü de artacaktır ve bireylerin hayat şartlarında ve kalitesinde iyileşme olacaktır(Erdoğan 1999). Ayrıca yöneticilerin iş görenlere yönelik sergiledikleri ast-üst ilişkisinin yaratacağı güven ve çalışanların fikirlerine dikkat edilmesi ve en mühimi yapılacak olan işi açıklarken ve koşulları anlatırken sergiledikleri davranış biçimi de iş gören kimselerin memnuniyet düzeyini etkileyecektir. Bu nedenle ast-üst arasında kurulan ilişki olumlu ve dengeli olmalıdır (Turan 2016). Öte yandan iş görenlerin iş memnuniyet düzeyleri üzerinde yükselme şartlarının mevcut olması alınan ücretten daha fazla etkili olmaktadır. İş görenler çoğunlukla yapacakları işi başarı ile tamamlayıp bir üst görevi icra etmek isterler. Bu durumda kazanılacak olan ücretinde artacağı düşüncesi bireylerin hayat şartlarının daha fazla iyileşeceğine olan inançlarını arttırmaktadır. İşte yükselme imkanı iş görenleri çalışmaya yönlendirir ve iş görenler için büyük bir motivasyon kaynağı olur. Çalışanların terfi alma arzusunun olması bu etkenin iş memnuniyetine katkı sağlayan mühim bir etken olduğunu gösterir (Gürdoğan 2005).

Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmada veriler, Mersin İli içinde faaliyet gösteren üç büyük sanayi kuruluşu çalışanı 152 bireyden elde edilmiştir. Katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırma Mersin Un ve Merice Mersin fabrikalarında yapılmıştır her iki fabrikada tarımsal ürün işlemekte olan sanayi kuruluşlarıdır.

Varsayımlar

Katılımcıların kullandığımız veri toplama araçlarını doğru ve içten bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Araştırma, Mersin'de bulunan üç fabrikada çalışan 152 bireye uygulanmıştır. Araştırmanın sadece bu üç kurumda yapılmış olması bu araştırmanın sınırlılığıdır.

İş görenlerin yapmış oldukları işten sağladıkları iş doyum düzeyi üzerine çeşitli değişkenlerin incelenmesine yönelik bulgular;

'İş Doyum' leğinden elde edilen verilerle sınırlıdır. Katılımcıların kişisel ve demografik bilgileri verilen bilgi toplama formuna verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1. KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. İş Doyumu Teorileri

Literatür geneline bakıldığında iş tatmini teorilerinin süreç ve kapsam teorileri olarak ayrıştırıldığı görülmektedir. Kapsam teorileri motivasyonun, kişinin kendisinden kaynaklanan içsel faktörlere (bireylerin kişilikleri, istekleri, gereksinimlerinin karşılanıp karşılanmadığı deneyimleri ve durumu gibi) bağlı olduğu görüşüne dayanmaktadır. Süreç teorileri ise, dışarıdan gelen faktörlere (iş hayatı içerisinde; diğer bireylerin davranışları, elde ettikleri ödüller, kurdukları örgüt içi ilişkileri ve yaptıkları işin ne olduğu vb) odaklanmaktadır (Gülner 2007). Süreç ve kapsam teorilerinin ayrıldıkları konu, birinin dışsal değerinin ise içsel motivasyon faktörlerini göz önünde bulundurmasıdır.

1.1.1 Kapsam teorileri

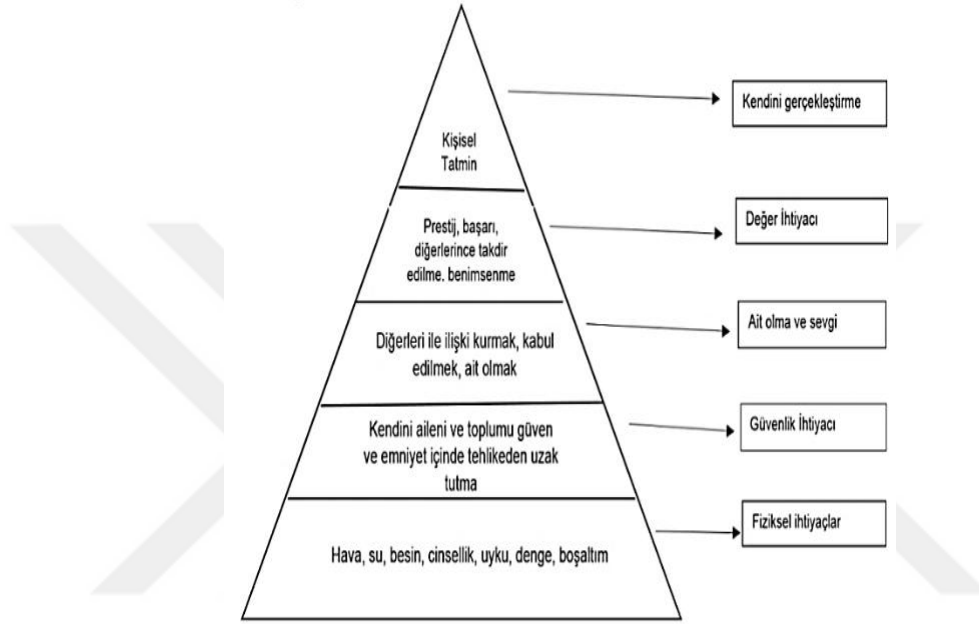
Kapsam teorileri, bireylerin sergiledikleri herhangi bir davranışa “nasıl” ve “neden” sorularını yöneltir. Kişileri bir davranışı sergilemeye yönlendiren güdüler ve kişileri memnun eden, kişilerin haz elde etmesini sağlayan kişisel ihtiyaçlar üzerine odaklanır. Kapsam teorilerinde savunulan görüş, kişilerin amaçlı davranışlarda bulunduğu ve hedeflerine ulaşma ihtiyacı ve isteği ne kadar çok ise çalışma isteğinin de o kadar fazla olacağına dayanmaktadır. Kapsam teorilerinin temelini; insan ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların giderilmesi için harcanan çaba oluşturmaktadır denilebilir (Gülner 2007).

1.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Amerikalı psikolog Abraham Maslow'un 1943 yılında yaptığı bir araştırmayla ortaya koyduğu ve daha sonra geliştirdiği bir teoridir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde birbirini etkileyen beş farklı ihtiyaç yer alır. İnsanların güdülenmesi ve diğer ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ilk olarak en dipte yer alan gereksinimlerin karşılanması gerekir. Genel ihtiyaçların karşılanabilmesi için öncelikle fizyolojik ihtiyaçlar karşılanmalıdır ve bu durum insanların davranışlarına etki etmektedir.

Maslow, insanların gereksinimlerini beş grupta göstermiştir:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: yeme, içme, üreme, barınma
2. Güvenlik ihtiyaçları: tehlikeden, yoksulluktan ve fiziksel tehditten korunma
3. Sosyal ihtiyaçlar: sevme, dostluk, ait olma ve kabul görme
4. Benlik ihtiyaçları: Başarı, yeterlik, özgürlük, güçlülük
5. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları: potansiyelini kullanabilme, kendi kendini geliştirme ve yeteneklerini kullanabilme dürtüsüdür.



şekil 1.1. Maslow İhtiyaçlar Piramidi

İnsanlar neticede biyolojik bir varlıktırlar ve bu yüzden öncelikle bir takım fiziksel gereksinimlerini karşılama gereği hissederler. Başlıca fiziksel gereksinimler; susuzluk, açlık ve üreme olarak ifade edilebilir. Güvenlik gereksinimleri kişilerin, yaşantılarını idame ettirdikleri mekanda ve karşılaşılan zor durumlarda, yaşamlarını sürdürmek ve ya yaşamlarının kalitesini arttırmak için bir takım güvence kazanma çabalarında olurlar. Sosyal ihtiyalarsa, bireylerin yaşamlarını sürdürdükleri ya da çalıştıkları mekamlarda bireylerin, onaylanma, doyurucu ilişkiler kurma, pozitif duygular hissetme vs. gereksinimlerini yansıtılmaktadır. Her birey yaşamını sürdürdüğü ya da çalıştığı mekamlarda; onay ve saygınlık görmek ister. Bu ihtiyaçlarını karşılama amacıyla sorumluluk alırlar, saygın bir prestij ve haz elde edebilecekleri bir konumu elde etmek amacıyla çaba sergilerler. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinin en st basamağı, kendini gerçekleştirme gereksinimidir. Kendini gerçekleştirme gereksiniminde olan birey

mevcut olarak kendisinde bulunan potansiyelinin farkındadır, bu potansiyeli geliştirmek ve etkin bir biçimde sergilemek amacıyla çaba sergilemektedir (Can ve Kavuncubaşı 2005).

1.1.1.2. Herzberg' in Çift Faktör Teorisi

Çalışanların iş ortamında mutluluğuna etki eden faktörleri araştıran Frederick Herzberg'in 1959 yılında ortaya çıkardığı teori, çalışanları istenilen davranışa yönlendiren iki ana faktör olduğunu savunmaktadır. Bu teoride; yapılan iş, elde edilen başarı, yükselme, gelişme ve ilerleme kaydetme, onay görme ve sorumluluk alma faktörlerinden doyum sağlama kaynakları olarak söz edilmiştir. Bu faktörler motivasyon sağlayıcı faktörler olarak isimlendirilmiştir. Örgütte yürütülen politikalar, örgüt yönetimi, örgüt yöneticileri, ücret, mevki, işin güvenliği, özel yaşam, kişiler arası ilişkiler ve iş koşullarından meydana gelen etkenlereyse hijyen faktörleri adı verilir. Motivasyon sağlayıcı faktörler, hijyen faktörleri, iki faktör teorisinin alt yapısını meydana getirmektedir. Bu teoriye göre; işyerinde hijyenik faktörlerin var olması iş görenin elde ettiği iş düzeyine olumlu yönde katkı sağlarken var olmaması etkisiz olmaktadır. Bunun yanı sıra, bir görevi başarmanın vermiş olduğu haz, başarının sonucunda onaylanma, bireylerin becerileriyle örtüşen bir meslek yaşamına sahip olmak, sorumluluk edinme ve kendisini geliştirme imkânı motivasyon sağlayacaktır (Eren 1998).

Herzberg'in çift faktör teorisi ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi benzerlik gösterse de bu iki teori arasında önem arz eden farklılıklar görülmektedir. Maslow fiziksel gereksinimlerin karşılanmasının iş memnuniyetini sağlayacağını öne sürerken, Herzberg iş memnuniyetsizliğini engelleyerek çalışanın güdülenmesi için gerekli koşulları sağladığını ifade etmektedir.

Efil'e göre, motivasyon sağlayıcı etkenler, bireylerin deneyimledikleri pozitif duyguları, koruyucu etkenlerse deneyimledikleri negatif duyguları ifade etmektedir. Motivasyon sağlayıcı etkenler kişilerin yapmış oldukları işe karşı pozitif bir tutum sergilemesini sağlarken, koruyucu faktörlerse kişilerin işlerinden doyum sağlayamamasına sebebiyet vermektedir. Motivasyon faktörleri; başarılı olmak ve tanınma arzusu, mesafe kat etme arzusunu ifade ederken, koruyucu faktörler sekurum politikaları ve kurum yönetimi, ücret ve çalışma şartlarını ifade etmektedir (Efil 2004).

1.1.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland araştırmalarında, hayat tecrübeleri sonucunda geliştirilmiş olan birey gereksinimlerini ve bu gereksinimlerin kurum yönetimi bakımından ne derece önemli olduğunu incelemiştir. David McClelland'a göre insanların ihtiyaç duydukları unsurlar kişiden kişiye, geçmişte yaşadıklarına ve öğrendiklerine göre değişkenlik göstermektedir. O'na göre motive olmak öğrenilebilir veya birilerini motive edebilmek öğretilir olgulardır. İnsanlar doğdukları andan itibaren onları belli davranışlara iten bir takım duygular beslemektedirler (Koçel 2013). McClelland teorisinde insan ihtiyaçlarını üç gruba ayırmıştır ve bunlar; ait olma, güçlü olma ve başarı gereksinimleri şeklinindedir.

Güçlü Olma Gereksinimi: Diğerlerinin üstünde olma, onları gözetme ve idare etme istekleridir. Bu özelliği barındıran yöneticiler otoriteye, bireylerden ziyade kurumun önemli olduğu inancına sahiptirler ve iş disiplini onlar için çok önemlidir.

Ait Olma Gereksinimi: Sosyal motivasyon ve grup dinamiği ile ilgilidir. Ait olma gereksinimi barındıran yöneticiler liderlik yerine, lideri takip etmeyi tercih etmektedirler ve gruba uyum sağlarlar. McClelland'a göre, yöneticilerin başarılı olanlarının önemli kısmında bahsi geçen özelliğin olmadığını söyler, çünkü bu ihtiyacı tatmin etmek için yapılan aktiviteler işe engel olur.

Başarı Gereksinimi: Bu özelliği barındıran bireyler, kişisel olarak sorumlu olmaları gereken koşulları seçerler. Zor problemleri kendi başlarına çözmeyi arzulurlar ve kabiliyetlerine güvenirlir. Bu özelliği yüksek olan kişiler orta derecede riskli işlere dahil olurlar. Çünkü düşük riskli durumlarda başarı elde etmek tatmin edici değildir; yüksek riskli durumlarda ise başarı elde etmek zor olduğu için bu durumu seçmek mantıksız görünür (Tevruz ve ark. 1999).

1.1.1.4 Alderferin VİG (ERG) Kuramı

Eren (1998), Clayton Alderfer, VİG kuramını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirerek oluşturmuştur. Bu kuramda gereksinimler üç gruba ayrılmıştır. Bunlar; var olma ihtiyacı, ilişkisel ihtiyaçlar ve gelişme ihtiyaçlarıdır.

1. Var olma ihtiyacı: Kişinin hayatını ve neslini devam ettirmesi için her türlü tehditten uzak durarak güvende olmasıdır.
2. İlişkisel ihtiyaçlar: Kişinin gerek iş hayatında gerekse başka kişilerle iyi ilişkiler kurmasına ve devam ettirmesini ifade eder.

3. Gelişme ihtiyaçları: Kişinin beşeri potansiyelini geliştirme ve bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olma ile ilişkilidir (Eren 1998).

1.1.2. Süreç teorileri

Süreç teorileri, gözlenen davranışların sergilendiği andan itibaren davranışın sonlanmasına kadar gözlenen değişkenleri açıklamaya çalışır. Bireyleri belli bir davranışa motive edebilmek için “hangi etkenler kullanılmalı ve bu etkenler bireyi nasıl etkiler?” sorusuna odaklanan teorilerdir. Ayrıca bu teoriler, bir kimseyi belli bir davranışı sergilemeye teşvik eden içsel etmenlerin yanında, birtakım dışsal etmenlerinde olduğunu kabul etmektedirler (Koçel 2013). En önde gelen teoriler arasında Adams’ın Eşitlik Teorisi, Vroom’un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter’in (Geliştirilmiş) Beklenti Teorisi ve Locke’ın Amaç Teorisi sayılabilir.

1.1.2.1. Adams’ın Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams, ABD’nin General Electric işletmesinde güdüleme konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli bir değeri olduğunu vurgulamıştır. Kişiler genellikle birlikte çalıştıklarından kişilerin nasıl çalıştıkları ve nasıl ödüllendirildikleri bütün iş görenleri etkiler. Adams’ın güdülenme teorisine göreyse, kişiler çalışma alanında diğer iş görenlerle eşit olduklarını varsaydıkları zaman daha yüksek düzey performans ve tatmin elde edebilmekteyken, aksi halde güdülenme seviyelerinde düşüş görülmektedir. Bireyler yapmakta oldukları iş karşılığında başka iş görenlerle kendi performanslarını sürekli olarak karşılaştırmakta, bununla birlikte eşit ücret ve eşit ödüllendirmeler öngörmektedirler. Bu teori; bireyle örgütün arasında ikili bir alış-verişin olduğu varsayımını kabul etmektedirler. İş görenin, eğitim düzeyi, tecrübesi, iş becerileri, sergilediği çaba, işi ne ölçüde sahiplendiği, yaşı vb bireysel özellikleri bireyin örgüte verdiği özellikler olarak isimlendirilmektedir (Gülten 1990).

İş doyumsuzluğuna neden olan eşitsizlik durumu karşısında çalışanların performansında azalma görülebilir. Yönetime karşı tavır alarak ücret artışı talep edebilir, işe devam konusunda istikrarsız davranabilirler ve ya daha değişik olumsuz tavırlar sergileyebilirler. Eğer yönetim tarafından eşitsizlik anlaşılır ve giderilirse iş doyumu bundan olumlu etkilenir (Eren 2001).

1.1.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi

Motivasyon teorileri genellikle birey davranışını hangi unsurların etkilediği ile ilgilenirken, bundan farklı olarak Victor Vroom'un ortaya çıkardığı beklenti kuramı ise motivasyon sağlayan unsurları nelerin belirleyeceğini konu edinmiştir.

Beklenti kuramı; bireyin ihtiyaçlarının, iş tarafından karşılanıp karşılanmadığını değerlendirir. Bu kuramda bireyin ihtiyaçları merkezdedir (Gülner 2007).

Vroom'un geliştirmiş olduğu kuramda kişilerin davranışları ile kişisel amaçları arasında ilişki kurmak amaçlanır. Bireylerin davranışlarını meydana getiren nedenler, ihtiyaçlarını ve çevresel uyaranlar arasındaki bağlantıda aranmaktadır.

Keser'e (2006) göre bu teorinin dayandığı üç ana özellik şunlardır:

1. Kişi, bir neticeye ulaştığında ödül elde edeceğine inanmalıdır,
2. Aynı zamanda bu netice sonucunda elde edeceği ödülü istemelidir,
3. Öte yandan birey, kendinden beklenen başarıyı elde edeceğine inancı olmalıdır.

Bu teoriye göre motivasyon için ihtiyaç duyulan mekan ve koşullar hazırlandığında birey daha yüksek düzey bir çaba gösterir. Bu çabanın sonunda istenen neticeleri elde edebileceğini ümit eder. Bu durumdaki bir çalışanın yöneticilerin işletme amaçlarına paralel yönlendirilmeleri nispeten daha kolaydır ve daha yüksek düzeyde bir iş memnuniyeti sağlar (Keser 2006).

1.1.2.3. Lawler ve Porter'in (Geliştirilmiş) Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter'in motivasyon teorisi Vroom'un beklenti teorisine benzerlik göstermekle birlikte, buna ilaveler yapan daha detaylı bir teoridir. Vroom'un beklenti teoreminin başlangıcında belirtildiği gibi kişinin motivasyon düzeyini tespit eden valens ve bekleyiştir. Fakat farklı olarak, Lawler ve Porter'a göre çalışanların çaba sergilemesi yüksek düzey performansı kesin olarak sağlayan bir unsur olmamaktadır.

Bu teoriye göre arada iki kritik unsur daha bulunmaktadır. Bunların ilki bilgi ve yetenek, ikincisi ise bireyin kendiyile alakalı algılamış olduğu mevcut rolüdür. Algılanış rolle kast edilen kurum yöneticilerinin iş görenlerden ne bekledikleridir. Çalışanlar kendileriyle alakalı işletmede benimsedikleri ve kendisinden beklenen rollerin farkında olmalıdır. Bu anlayışla çaba sergileyen ve yüksek düzey performans gösteren iş görenlerin ödüllendirilmeleri ilk aşamadaki sonuçtur. Bu ödüllendirmeler çalışanlar tarafından farklı

etkenler göz önünde bulundurularak yorumlanmaktadır. Çalışanlar, sergiledikleri performans ile öteki çalışanların performansları ve almış oldukları ödülleri kıyaslayarak ödülle ilgili bir adalet inancını oluştururlar. Bu inancı karşılamayan bir ödüllendirme iş memnuniyet düzeyinde düşmeye, bu inancın üzerinde bir ödüllendirme iş memnuniyetinde yükselmeyi sağlar. İş memnuniyet düzeyinde azalma ödül değerinde de azalmaya neden olur ve iş görenin sergileyeceği iş performansında da azalmalara sebebiyet verir (Koçel 2013).

1.1.2.4. Locke'un Amaç Teorisi

Locke'un geliştirmiş olduğu bu teoride, iş görenlerin bireysel gereksinim ve arzularına göre amaçladıkları hedefler, iş görenlerin motivasyon düzeyleri için de belirleyici bir etkidir. Elde edilmesi zor olan hedefler belirleyen bireyler, hedefledikleri amaçlarına ulaşmanın daha rahat olduğu bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde çaba gösterecek ve bu hedefe erişmenin yaşatmış olduğu zorluk motivasyon sağlayacaktır. Burada önem arz ettiği öne sürülen, hedefin erişilebilirlik düzeyidir (Türk 2007).

Locke'a göre kişilerin yüksek performansları ve başarılı olma durumları bireylerin hedeflerinin özellikleri ile ilişkili olduğunu savunmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki gibidir.

- 1) Bireylerin amaçlarının netliği iş hayatında verimlerini artırmaktadır.
- 2) Bireylerin amaçlarına ulaşmanın zor olması, işini icra ederken daha hevesli olmasını sağlayacak ve işi yaparken ki performansını arttıracaktır.
- 3) Bireylerin amaçları örgüt amaçlarıyla paralel değilse, iş görenlerin başarılı olmaları zor olacaktır. İş hayatında meydana gelen bu terslik durumu azaldıkça çalışanların başarısı da bu paralelde yükselecektir.
- 4) Kurum amaçlarının tespit edilmesinde iş görenlerin de görüşlerine dikkat edilmesi iş ortamında ki ters düşmeleri azaltarak bireylerin performans düzeylerinde yükselme oluşturacaktır.
- 5) Kurumların iş görenlerine, amaçlarına erişmelerindeki basamakları ile ilgili bilgi vermesi ve performansları paralelinde ödüllendirmesi, güdülenmeyi arttıracak bir davranış olacaktır (Turan 2016).

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2. İŞ DOYUMU

2.1. İş Doymu

İş doymu kavramını 1911’de Taylor ve Gilbert literatürde ilk kez “en az düzeyde stres ve bitkinlik yaratabilecek bir yöntemle bir fabrikada çalışma” biçiminde tanımlamışlardır. İş doymu konusundaki literatürdeki araştırmaların asıl olarak 1920’li yıllarda Hawthorne araştırmaları adıyla anılan Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketinde yaptıkları araştırmalarıyla doğduğu kabul görür. 1935’te Hoppock’un yayınlamış olduğu çalışmasından "Job Satisfaction" isimli çalışmadan itibaren iş tatmini konusunda çalışmalar devam etmiştir. (Yazıcıoğlu İ., Sökmen A. 2007.). Bahsi geçen çalışma iş tatminiyle alakalı literatürdeki ilk araştırma olarak göze çarpmaktadır. Bu makalede yazar, belirlenen bir becerinin kazanımının tatmine, bu becerinin kazanılamama durumunun veya eksik kazanılma durumunun ise tatminsizliğe sebebiyet verdiğini ifade etmektedir.

İş tatmini konusundaki çalışmalar her ne ölçüde 1930’lu yıllarda Elton Mayo’nun yapmış olduğu Hawthorne çalışmalarıyla başladıysa da, bu bahsi geçen araştırmalar bir teori üretememiş, onu takip eden süreçte Maslow ve sonrasında Alderfer konuyu, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilişkilendirmişlerdir (Keser A. 2006). Senatör Wagner’in 1937’de iş gören-işveren konusunda yasa çıkartması ve o dönemde yaşanan II. Dünya Savaşı sonunda öncelikle Amerika Birleşik Devletleri’nde sendikacılık uygulamalarının canlanmasıyla beraber daha kuvvetli sendikaların kurulmuş olması, toptan pazarlıkların hukuksal bir varlık elde etmesinden sonra ülkedeki sektörlerde iş doymu konusuna duyulan ilgi önemli ölçüde kendini göstermiştir (Baysal, 1997).

2.1.1. İş doymunun tanımı

Literatürdeki iş doymu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş doymu kavramları ve tanımları hakkında farklı görüşler olduğu öne çıkmaktadır. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) iş doymunu, “bireylerin işleriyle ilgili kendilerinin atfettikleri değerlerinin çalışmakta oldukları kurumda karşılanıp karşılanmadığını nasıl algıladıkları ve atfettikleri değerlerinin bireylerin gereksinim ve ihtiyaçlarıyla örtüşmesi” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş memnuniyeti, işi yapan kimsenin yaptığı veya işiyle ilgili yaşantısını ele alması sonucu yaşadığı mutluluk ve haz ya da elde ettiği

duygusal memnuniyet şeklinde tanımlanmıştır. İş doyumunun bireylerin yaşam memnuniyetleriyle ilgili olduğu ve bu kimselerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarını direkt olarak etkileyebileceği kabul edilmektedir.(Akçamete G., Kaner S. Ve Sucuoğlu B. 2001).

Cüceloğlu (2003), iş doyumunu, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet ya da yaptıkları işten elde ettikleri olumlu duygular olarak tanımlamaktadır. O'na göre iş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Cüceloğlu D. 2003).

Bir başka tanıma göre iş doyumunu, çalışanın işine karşı olan tutumu olup, işin çeşitli unsurlarına olan tutumlarının yansıma biçimidir (Terence ve Larson 1987).

2.1.2 İş doyumunun önemi

İş görenin zihnini zayıflatan süreçlerden biri işsizliktir. Rutin bir tarzda çalışan iş görenler hayatlarından haz almazlar, bu durum işlerinden soğumaları ve motivasyonlarının düşmelerine sebebiyet verir. Daşdemir, iş memnuniyeti kavramını yapmış olduğu çalışmada şu ifadelerle tanımlamıştır:“İş memnuniyeti, en yaygın anlamıyla örgüt ortamıyla ilgili bireylerin pozitif veya negatif duygularının bütünü”, diğer bir deyişle “personellerin örgütleriyle alakalı algıladıkları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir”. İş doyumunu işin özellikleri ile, iş görenlerin beklentiler birbirini tamamladığı süreçte gerçekleşmektedir”. Bireyin yaptığı işin yaşadığı çevre ve toplumda kabul görüp onaylanması önemli bir tatmin konusudur. Ayrıca bu kişilerin işlerinden elde ettikleri doyumunu artırır. İşinden doyum sağlayan iş görenler ise ruhsal olarak belirli bir olgunluğa ulaşmışlardır (Daşdemir 2009).

2.1.2.1 Birey açısından önemi

Literatürdeki çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda iş doyumunun iş gören açısından önemi açık bir şekilde ortadadır. Düşük düzeyde iş doyumunu bireylerde mutsuzluk yarattığı gibi yüksek düzeyde iş doyumunu mutluluğu arttırmaktadır. Çalışanların iş seçimlerinde, yaptıkları iş, bu işin amacı, ücreti, fiziksel koşullar, güvenliği, mekanı vb. bireysel ihtiyaçlarını ön plana alıyor olmaları iş doyumunun temellerini ortaya koymaktadır (Sertçe 2003).

2.1.2.2. Örgüt açısından önemi

Çekmecelioğlu'na göre, iş doyumunu sadece bireysel işlerde değil aynı zamanda grup çalışmalarında da yer alması gerekli olan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü büyük bir süratle ilerleyen teknolojik gelişmeler ve karmaşık kurumsal problemler yapılması gerekli olan işlerin tek bir kişi ile yürütülmesini olanaksız bir hale getirmektedir. Çalışanlar günümüzde yalnızca emirlere uyararak işini yapmış olmaktan memnuniyet sağlayamamaktadırlar. Bu sebeple kurumlar, iş görenlerde iş memnuniyetini oluşturmak maksadıyla bir takım uygulamalarda bulunmalıdırlar (Çekmecelioğlu 2005).

2.1.2.3. Yönetici açısından önemi

Yöneticiler çalışanlarının iş doyumları açısından üç başlık üzerine yoğunlaşırlar. Bunlardan ilki bireyler yapmakta oldukları işten tatmin olamazlarsa işten kaçarak başka seçeneklere yönelirler. Bu şekilde meydana gelen bir durum kuruma ciddi zararlar verebilir. Diğer bir konu, iş doyumunu ve bireyin sağlık durumunun doğru orantılı olmasıdır. Son olarak ise, işinden tatmin olan bir iş gören hem bireysel yaşantısında hem de kurum içinde olumlu ilişkiler kurabilmekte, sosyalleşme imkanı yaratmaktadır (Turan 2016).

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş memnuniyetinin duygusal zekâ kavramıyla alakalı olduğu düşünüldüğü için, iş görenlerin icra ettikleri işlerine karşı düşünce ve duygularını incelemenin yararlı olacağı görüşü mevcuttur. Ayrıca, iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların aynı işi yapmaya devam etmek isteyeceği, işini değiştirme ihtiyacı hissetmeyeceği düşünülmüştür.

Sonraki yıllarda konuya farklı açılardan yaklaşan bilim insanları iş doyumunu bireysel ve çevresel olarak iki ana başlık altında incelemeye başlamışlardır.

2.2.1. Bireysel faktörler

Çalışanın kalıtsal yönelimi, aile etkeni, eğitim durumu, çalışanın değer yargıları, iş deneyimi, içinde bulunduğu sosyal yapı ve çevresi iş tatminini etkileyen unsurlardır (Turan 2016). Bireylerin, kişisel özelliklerinin ve kişiliklerinin birbirinden farklı olması, duygusal zekâda görüldüğü gibi iş memnuniyeti üzerinde de bu farklılıkların etkin olduğunu düşündürmektedir (Furat 2016).

İşletme yöneticilerinin çalışanların kişisel özelliklerini bilmeleri ve bunu dikkate alarak iş doyumunu artırma çabası içinde olmaları konuya farklı bir bakış açısı getirmektedir. İş doyumunu algısı zaman içerisinde değişkenlik gösterebilmektedir. Örneğin, işe yeni başlayan bir kişinin işten beklentilerinin ne derece karşılandığının o kişi üzerinde ilk yıllardaki etkisiyle sonraki yıllardaki etkisi birbirinden farklılık gösterebilir. Yaşın ilerlemesine bağlı olarak hayat görüşündeki değişimler, yaşadığı iyi ve kötü tecrübeler, iş hayatının gerçeklerinin daha iyi görülebilmesi, aile kurmayla gelen sorumlulukların artması gibi birçok bireysel faktör iş doyumunu etkiler (Günay 2016).

Çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, iş deneyimi ve bireysel beklentileri iş memnuniyetini etkileyen kişisel etkenler beş grup olarak ele alınmıştır.

2.2.1.1. Yaş

İş memnuniyeti ve yaş arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve yaşın iş doyumunu etkilediği bilinmektedir. Literatürdeki araştırmalarda çoğunlukla genç yaşlarda iş değiştirme durumu görülmektedir. Yetişkin düzeydeki bireylerin iş tatminleri daha yüksek olmakta ve işlerinde süreklilik görülmektedir. İş tatmini ve yaş arasında U şeklinde bir korelasyondan söz edilebilir. İş hayatına daha erken yaşta atılan kişilerde iş tatmini yükselirken, 30 yaşına doğru ilerledikçe azalmakta, ileriki yaşlarda ve iş hayatının sonlarına doğruysa tekrardan artış göstermektedir. Genel olarak yaş ve iş tatmini arasında pozitif yönde korelasyon olduğu düşünülse de, teknolojiye meydana gelen değişiklikler bazı durumlarda bu neticeyi etkileyebilir. Özellikle teknolojik gelişmeler ve bilgisayar kullanımı bu neticeyi belirgin ölçüde etkilemektedir (Joyce ve Huang 2006).

2.2.1.2. Cinsiyet

Literatürde var olan çalışmalarda cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkiye ilişkin farklı sonuçlar ortaya konmuştur. Bazı araştırmalarda iş tatmini ve cinsiyet arasında önemli farklılıklar tespit edilirken, bazılarında bu durum tam tersidir. Kapsamlı çalışmalar neticesinde cinsiyet farklılıklarındaki iş tatmini seviyesini belirten net bilgiler tespit edilememiştir.

1950’li yıllarda yapılan araştırmalarda aynı sosyal statüye sahip, aynı maaşı alan, erkek ve kadın çalışanlardan kadınların daha yüksek iş tatmini yaşadıkları tespit edilmiştir.

Kadınların ev dışındaki rolleri ve ev yaşamındaki annelik rolü, iş tatminlerinin açıklanmasında önemli olduğu düşünülmektedir.

Bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlara göre daha çok iş tatminine sahip oldukları ortaya konmuştur. Genellikle erkeklerin kadınlardan daha çok çaba sarf etmeleri, onların daha fazla ekonomik sorumluluk üstlenmeleri ve şartların zorluğu gibi durumlar bunun nedeni olarak görülmektedir (Kırel 2004).

2.2.1.3. Medeni durum

Bekârlara göre evli kişilerin, düzenli gelire daha çok ihtiyaç duymaları ve yükümlülük altına girmeleri, medeni durum ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Evli bireylerde eşlerden birinin beklenti değişimi diğerini de etkileyeceğinden çalışanın örgüte olan bağlılığında ve iş tatmininde farklılaşmalar olacaktır. Diğer yönden bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha girişken olmaları diğer iş olanaklarını değerlendirmelerine neden olabilmektedir.

Yapılmış olan araştırmalarda cinsiyette gözleendiği gibi, medeni durumla iş memnuniyeti arasındaki ilişkide de kesin bir netice elde edilememiştir. Bazı araştırmalarda evli olan iş görenlerin iş memnuniyetlerinde artma olduğu gözlenirken, bazılarındaysa bekâr olan iş görenlerin iş memnuniyet düzeylerinde artma gözlenmiştir. Fakat birçok çalışmada evli olmanın bireylere birtakım sorumluluk ve düzen getirmesi bakımından iş memnuniyetiyle olumlu yönde bir ilişki içerisinde olduğu sonucunu meydana getirmiştir (Turan 2016).

2.2.1.4. İş tecrübesi

Çalışanların aynı örgütte çalışma sürelerinin uzun olması iş doyumlarının yükselmesini sağlamaktadır. Bu nedenle, iş deneyiminin artması iş doyumunu artırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Öte yandan iş yaşamına yeni atılan, az deneyime sahip bireylerde tecrübe kazandıkça beklentilerinin karşılığını bulamamakta ve iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Erdoğan'a göre, iş hayatını yeterince tanıyan çalışan iş doyumunun zamanla ilişkili bir unsur olduğunu bildiklerinden, bazı durumlarda küçük doyumsuzlukları kabul ederler ve bunun gelecekteki doyumlarını etkilemeyeceğine inanırlar (Erdoğan 1999).

2.2.2. Çevresel faktörler

İş doyumunu etkileyen dış etmenler, iş niteliği, çalışma koşulları, ücret düzeyi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ast-üst ilişkisi, terfi imkanları ve ödüllendirme olmak üzere yedi başlık altında ele alınmıştır.

2.2.2.1. İş niteliği

İş niteliği iş memnuniyetini belirleyen kritik etkenlerden birisidir. Çalışanın yapmış olduğu işten memnun olabilmesi, yaptığı işin genel yapısı, bireye sağlamış olduğu sosyo-ekonomik kazanımlarla iş çevresi şartlarına bağlı olmaktadır. Ücret, mevki gibi etmenler iş görenlerin iş memnuniyetleri üzerinde önemli olsa da, yapılan işin niteliği iş gören kimselerin kişilikleri ve isteklerini karşılamadığında çalışanda iş memnuniyetsizliğine sebebiyet vermektedir. Bunun dışında iş görenin mesleğini memnun olarak icra etmesi, işini benimsemesini sağlar ve yüksek düzey iş memnuniyeti yaşatır.

2.2.2.2. Çalışma koşulları

İş görenlerin performans düzeylerini ve iş memnuniyetlerini etkileyen kritik etkenlerden biri olduğundan dolayı, iş görenlerin beklenti ve isteklerine paralel olması gerekmektedir. Bu sayede iş görenlerin bireysel hedefleriyle kurum amaçları birbirleri ile uyum göstererek kişisel memnuniyet düzeylerini yükseltecektir.

Çalışma şartları nem, sıcaklık, aydınlatma, havalandırma, temizlik, iş yerinin güvenliği gibi unsurları barındırmaktadır. Bahsi geçen unsurlar, çalışanların stresörlerini, iş memnuniyetlerini, motivasyon düzeylerini etkilediği için, çalışma durumunda bireylerin hal ve hareketlerini de etkilemektedir. Bu sebeple iş ortamında iş görenler kendilerini ne kadar güvende ve huzurlu algırlarsa o kadar çalıştıkları işten memnuniyet sağlayacaklardır (Turan 2016).

2.2.2.3. Ücret düzeyi

İş memnuniyet düzeyini etkileyen etkenlerden en genel olanı ve en çok bilinen personelin aldığı ücretin miktarıdır. Bireyler hayatlarını sürdürmek için bir çok maddi unsurlara gereksinim duyarlar. Bu sebeple bireylerin çalışma hedeflerinden en mühimi kazandığı ücretin miktarıdır. İş hayatına henüz yeni atılan iş görenlerin veya işini değiştirecek olan iş görenlerin en fazla önem verdikleri konu alacakları ücretin daha yüksek düzeyde olmasıdır. Bu sayede maddi kazanç düzeyi yükseldikçe bireyin alım gücü

de paralel olarak yükselecek, bireylerin hayat şartlarında kalitede artış gözlenecektir (Erdoğan 1999).

2.2.2.4. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler

İş görenler gün içinde vakitlerinin çoğunu iş mekanında harcamakta, aileleriyle harcadıkları vakitten daha fazla iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedirler. Bu sebeple iş görenlerin çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ve sürdürdükleri ilişkinin pozitif olması iş memnuniyetini de etkilemektedir.

2.2.2.5. Ast-Üst İlişkisi

Örgüt yöneticisinin iş görenle arasındaki ast-üst ilişkisinde yarattığı güven, çalışanların düşüncelerine değer verilmesi ve en mühimi gelişmeleri ve süreçleri paylaştığı zaman göstermiş olduğu tutumu çalışanların memnuniyet düzeyini belirlemektedir.

Bireyler bir örgütün içinde çalışmaya başladıklarında, kişisel gereksinimlerini, umutlarını da beraberinde getirir. Bireylerin mutlu olması bu gereksinim ve beklentilerin karşılanmasına bağlıdır. Bu nedenle yöneticiler, çalışanlarının gereksinim ve beklentilerini araştırmalı, olumlu sonuçlar doğuracak şekilde önlemler almalıdır. Böylece, ast-üst arasında dengeli ve olumlu bir ilişki kurulabilir (Turan 2016).

2.2.2.6. Terfi imkanları

Çalışanların iş doyumunu üzerinde terfi imkânının olması, alınan ücrete göre daha çok etkilidir. Bireyler işlerinde başarılı olup, bir üst görevde çalışmak isterler. Bu durumda kazanılan ücrette artacağından kişilerin yaşam koşulları da olumlu yönde etkilenecektir. İlerleme imkânı, bireyleri çalışmaya yönlendiren ve onları motive eden önemli olgulardan biridir.

Terfi imkanı; örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde çalışanların ilerleme olanağının olup olmaması durumudur. İş görenlerin terfi etme isteğinin olması, bu faktörün iş doyumunu sağlayan önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Gürdoğan 2005).

2.2.2.7. Ödüllendirme

Ödüllendirme yapılırken, iş görenin beklentisini karşılayacak düzeyde olup olmadığına dikkat edilmelidir. Ödül mutlaka çalışan için bir değer ya da fayda içermelidir. Bununla birlikte kişiler ödülün boyutunda da farklı anlayışlara sahiptirler. Örneğin, %15 ya da %20'lik ücrette artış kimi iş görenleri teşvik ederken, kimilerini etmemektedir. Bu

nedenle kişisel ve ödüllerin değerlendirilmesine ilişkin farklılıkların dikkate alınmadığı örgütlerde ödül sistemlerinin uygunluğu konusunda önemli sorunlar yaşanabilmektedir (Greene 1972).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın çalışma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, bu araçların uygulanması, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler hakkında bilgiler sunulmuştur.

3.1.Araştırma Modeli

Bu çalışmanın amacı; fabrika çalışanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek ve farklı değişkenler açısından iş doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olup olmadığını araştırmaktır. Aynı zamanda tarıma dayalı gıda sanayi kuruluşlarında çalışan mavi yakalılar üzerinde Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeğinin ilk kez uygulanması ile bu sektör iş görenlerine uygulanabilirliğin geçerlik güvenirlik çalışması yapılacaktır.

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, iş deneyimi ve mesleki kıdem gibi demografik özelliklerinin çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyip etkilemediği incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin ilinde faaliyet gösteren tarıma dayalı sanayi kuruluşları oluşturmakta olup, çalışmamızı gerçekleştirdiğimiz üç sanayi kuruluşunda çalışan mavi yakalı iş gören sayısı 196 olup, 152 kişi çalışmamıza gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcılar hiçbir baskı altında kalmadan kendi istekleri ile çalışmaya katılmışlardır.

3.3.Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklem grubunu Mersin’de faaliyet göstermekte olan Mersin Un ve Merice ve Armada firmalarında çalışmakta olan 152 birey oluşturmaktadır.

Örneklem grubundaki katılımcıların 47 (%30,9)’ si kadın,105 (%69,1)’ i erkektir.

Araştırmada 17-29 yaş aralığında 53 birey bulunmaktadır ve bu yaş aralığı örneklem grubunun %34,9’unu oluşturmaktadır. 30-40 yaş aralığında 52 birey bulunmaktadır ve bu yaş aralığındaki bireyler örneklem grubunun %34,2’lik kısmını

oluşturmaktadır. 41-50 yaş aralığında ise 47 birey bulunmaktadır ve bu yaş aralığındaki bireyler örneklem grubunun %30,9'luk kısmını oluşturmaktadır.

Katılımcıların medeni durumları dikkate alındığında araştırmaya katılan evli bireylerin sayısı 107 olup örneklemin %70,4'lük kısmını oluşturmaktadır. Bekar katılımcıların sayısı ise 45 olup %29,6'lük kısmı oluşturmaktadır.

İş deneyimi açısından katılımcılar ele alındığında 132 katılımcının(%86.8) daha önce iş deneyimi bulunurken 20 katılımcıysa(%13.2) daha önce çalışmamıştır.

Mesleki kıdem durumuna bakıldığında kıdem yılı 1-9 yıl arası olan katılımcıların sayısı 93'dür(%61,2), 10-19 yıl arası çalışan katılımcıların sayısı 31'dir(%20,4), 20-30 yıl arası mesleki kıdemi olan katılımcıların sayısı ise 28'dir(%18,4).

3.4. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacına yönelik olarak verilerin elde edilmesi için anket metodu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcılara yönelik olarak demografik özellikleri içerirken ikinci bölümde iş doyumuna yönelik sorular için Hackman & Oldham (1975) tarafından oluşturulan, ondört sorudan oluşan iş doyum ölçeği kullanılmıştır. İş doyum ölçeği likert tipinde olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilerek sıralanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması Taştan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanan bir çalışma ile yapılmıştır. Ölçekte birden beşe kadar puanlanan cevaplar üzerinden elde edilen sonuçlara göre "1 – 1,77(14-24) puan çok düşük seviyede", "1,78 – 2,57 (25-36) puan düşük seviyede", "2,58 – 3,42(37-47) puan orta düzeyde", "3,43 – 4,35(48-60) yüksek düzeyde", "4,36 – 5.00(61-70) çok yüksek düzeyde" iş doyumunu ifade etmektedir.

3.5. Geçerlik-Güvenirlik Çalışması

Taştan'ın (2008) çalışmasına göre ölçek tek boyutludur. Ölçekte yer alan faktör yük değerleri .69 ile .86, madde toplam korelasyonları .66 ile .84 aralığında gerçekleşmektedir. Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.95 dir (Taştan, 2008).

Çalışmamız örnekleminden elde edilen puanların oluşturduğu faktör yapısını incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) kullanılmıştır.

Verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla bakılan KMO değeri .856, Barlett testi anlamlı ($p < 0.05$) bulunmuştur. Bu değerler verilerin

analizler için uygun olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda maddeler tek bir faktör altında toplanmıştır ve bu faktörün özdeğeri 5,89, açıkladığı varyans %42,13'tür. Çalışmadaki verilerden elde edilen faktör yük değerleri 0,61 ile 0,80 arasında, madde toplam korelasyonları 0,61 ile 0,72 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizinden sonra, ortaya çıkan yapının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonuçlarına göre tüm maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuştur ($t > 1.96$). İş Doyum Ölçeği için kurulan modelin uyum indeksleri; Ki-Kare istatistiği $\chi^2 / Sd=3,9$, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA)= 0.10; karşılaştırmalı uyum endeksi (CFI) = 0.91; normlanmış uyum endeksi (NFI) = 0.91; göreceli uyum endeksi (RFI) = 0.86 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tek faktörlü yapısı için oluşturulan DFA modeli RMSEA değerlerine göre iyi uyum göstermese de Ki-Kare istatistiği, CFI, NFI ve RFI indekslerine göre Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin tek faktörlü yapısının iyi düzeyde kabul edilebilir ve istatistiksel olarak geçerli sonuçlar verdiği görülmüştür. Modelin iç tutarlılığını temel alan uyum indekslerinin de istenilen düzeyde olduğu görülmüştür.

Ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alfa katsayısı ile bakılmıştır. Güvenirlik katsayısı “0” ile “+1” arasında değişkenlik gösterir. Güvenirlik katsayısının “+1”e yakın değerler alması güvenilirliğin ve maddeler arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu anlamına gelir. Bu istendik bir durumdur. Güvenirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması ölçek puanlarının güvenilir olduğunu, 0,80 ve üzeri olması ise güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Kullanılan ölçeğin çalışma örneklemindeki güvenilirliğini incelemek için hesaplanan Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,88 çıkmıştır. Güvenirlik yüksek düzeyde ve yapılan diğer çalışmalara paralel durumdadır.

Katılımcılar anket sorularını hiçbir baskı altında olmadan gönüllü olarak yanıtlamışlardır.

3.6.Verilerin Analizi ve Bulgular

Elde edilen verilerin analizleri için SPSS paket programı 21. sürüm kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin yüzde ve frekans dağılımları gösterilmiştir. Verilerin normallik analizleri yapıldıktan sonra, homojenlik sağlanmış olduğundan parametrik analizler uygulanmıştır. Kişisel bilgiler açısından iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların ortaya konması için iki grupta değişkenlerde bağımsız örnekler için t testi

diğerlerinde anova testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıkların anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerinin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Tablo 4.1. 'de katılımcıları kişisel özelliklerinin ve yüzde ve frekans dağılımları gösterilmiştir.

Cinsiyet	F	%
Kadın	47	30,9
Erkek	105	69,1
Toplam	152	100,0

Yaş	F	%
17-29	53	34,9
30-40	52	34,2
41-50	47	30,9
Toplam	152	100,0

Medeni Durum	F	%
Evli	107	70,4
Bekâr	45	29,6
Toplam	152	100,0

Daha Önce Çalışma Durumu	F	%
Evet	132	86,8
Hayır	20	13,2
Toplam	152	100,0

Mesleki Kıdem		
1-9	93	61,2
10-19	31	20,4
20-30	28	18,4
Toplam	152	100,0

Tablo 4.1’de toplam 152 katılımcının kişisel özelliklerinin yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre 47 (%30,9)’ sinin kadın, 105(%69,1)’ inin erkek olduğu görülmektedir.

Yaş değişkenine göre toplam 152 katılımcıdan 53 (34,9)’ ünün 17-29 yaş aralığında, 52 (%34,2)’ sinin 30-40 yaş aralığında, 47 (30,9)’ sinin 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre toplam 152 katılımcıdan 107 (70,4)’ sinin evli, 45 (%29,6)’ ünün bekâr olduğu görülmektedir.

Daha önce başka bir işte çalışma durumu değişkenine göre toplam 152 katılımcıdan 132 (86,8)’ sinin daha önce başka bir işte çalıştığı, 20 (%13,2)’ sinin daha önce başka bir işte çalışmadığı görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre 152 katılımcıdan 93 (61,2)’ sinin 1-9 yıl aralığında çalışmakta olduğu, 31 (%20,4)’ inin 10-19 yıl aralığında çalışmakta olduğu, 28 (%18,4)’ ünün 20-30 yıl aralığında çalışmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Katılımcıların İş Doyum Düzeyleri

	N	Minimum	Maksimum	X	Std. Sapma
İş Doyumu Toplam Puan Ortalamaları	152	1,29	4,93	3,56	0,79

Tablo 4.2’de toplam 152 katılımcının İş Doyum düzeyleri incelendiğinde minimum puan 1,29 maksimum puan ise 4,93 olarak görülmektedir. Toplam 152 katılımcının İş Doyum toplam puan ortalamaları ise $3,56 \pm 0,79$ olarak tespit edilmiştir.

3.56 ortalama iş doyum düzeyi puanı ölçeğimize göre yüksek derecede iş doyum seviyesine (3,43 – 4,35) denk gelmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	X	Std. Sapma	t	p
Kadın	47	3,53	0,65	-0,214	0,83
Erkek	105	3,56	0,85		

Tablo 4.3’de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş Doyum düzeyleri incelendiğinde puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$). Kadın ve erkeklerin iş doyum seviyeleri, ölçeğimize göre yüksek iş doyum seviyesi aralığı olan 3,43 – 4,35 aralığına denk gelmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yaş	N	X	Std.Sapma	f	p
17-29	53	3,57	0,86	2,988	0,053
30-40	52	3,37	0,82		
40-50	47	3,75	0,61		
Total	152	3,56	0,79		

Tablo 4.4’de katılımcıların yaş değişkenine göre İş Doyum düzeyleri incelendiğinde puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Ancak 30-40 yaş grubu çalışanların iş doyum ortalaması 3,37 puan ile orta düzey iş doyum seviyesine (2,58 - 3,42) denk gelmektedir. Diğer yaş grup

seviyeleri olan 17 - 29 yaş aralığı ve 40-50 yaş aralığına ait çalışanların iş doyum seviyeleri ise yüksek düzey iş doyumuna seviyesine (3,43 - 4,35) denk gelmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Medeni Durum	N	X	Std. Sapma	t	p
Evli	107	3,59	0,77	0,86	0,39
Bekâr	45	3,47	0,83		

Tablo 4.5'te katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş Doyum düzeyleri incelendiğinde puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Ölçeğimize göre 3,43 – 4,35 aralığı puan yüksek iş doyum seviyesini ifade etmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların Daha Önce Başka Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Daha Önce Çalışma Durumu	N	X	Std. Sapma	t	p
Evet	132	3,56	0,80	0,04	0,96
Hayır	20	3,55	0,75		

Tablo 4.6'da katılımcıların daha önce başka bir işte çalışma durumlarına göre İş Doyum düzeyleri incelendiğinde puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Daha önce çalışmış olan ve olmayan kişilerin memnuniyet seviyeleri ölçeğimize göre yüksek memnuniyet seviyesine girmektedir. Ölçeğimize göre 3,43 – 4,35 aralığı puan yüksek iş doyum seviyesini ifade etmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem	N	X	Std. Sapma	f	p
1-9 yıl	93	3,56	0,78	0,615	0,542
10-19 yıl	31	3,44	0,78		
20-30 yıl	28	3,67	0,82		
Total	152	3,56	0,79		

Tablo 4.7’de katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre İş Doyum Düzeyleri incelendiğinde puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$)

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA ve SONUÇ

Tartışma ve sonuç

Araştırmaya dâhil edilen toplam 152 katılımcının İş Doyumu genel puan ortalamaları yapılan istatistiksel analiz sonucunda $3,56\pm 0,79$ olarak tespit edilmiştir. Hackman ve Oldham iş doyumunu ölçeği çalışanların işinden duyduğu memnuniyet olarak özetlemişlerdir (Şencan ve ark., 2013; s. 106). Ölçeğimize göre ölçekten 3,43 – 4,35 aralığında alınan puan yüksek seviyeli iş doyumunu ifade etmektedir. Bu bilgidan yola çıkarak araştırmaya dâhil olan katılımcıların işinden duyduğu memnuniyetin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya dâhil edilen toplam 152 katılımcının cinsiyet değişkenine göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 3). Tabloya göre kadınların İş Doyum düzeyleri $3,53\pm 0,65$ iken erkeklerin İş Doyum düzeyleri $3,56\pm 0,85$ olarak belirlenmiştir. Bu durumda, hem kadın hem de erkek katılımcıların İş Doyum düzeyleri yüksek olsa da, meydana gelen istatistiksel farklılaşmanın erkek katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Gündüz (2016) yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık kaydedemezken kadın katılımcıların puan ortalamalarını daha yüksek bulmuştur. Gündoğdu (2013) yapmış olduğu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını bildirmiştir. Aynı şekilde Kılıç ve Gümüşeli (2010) yapmış oldukları araştırmada cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların iş doyum düzeylerin anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçları bizim sonuçlarımızla paralellik göstermektedir. Ergün (2014) yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık kaydetmiş ve bu farklılığın erkek katılımcılar lehine olduğunu bildirmiştir. Bu konuda genel bir değerlendirme yaptığımızda cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar alındığı görülmektedir. Bizim çalışma sonuçlarımız önceki çalışmaların bazılarıyla paralellik bazılarıyla zıtlık göstermektedir. Bu sonuç cinsiyet değişkeni açısından kesin bir farklılık olmadığı sonucu göstermektedir.

Araştırmaya dâhil edilen toplam 152 katılımcının yaş değişkenine göre İş Doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4). Buna

karşın 30-40 yaş grubu çalışanların iş doyum ortalaması 3,37 puan ile orta düzey iş doyumunu seviyesine (2,58 - 3,42) denk gelmektedir. Diğer yaş grup seviyeleri olan 17 - 29 yaş aralığı 3,57 ortalama puan ve 40-50 yaş aralığı 3,75 ortalama puan ile seviyeleri ise yüksek düzey iş doyumunu seviyesine (3,43 - 4,35) dahil olmuşlardır. Ancak aradaki farklar küçüktür ve istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde farklılık değildir. Yapılmış diğer çalışmalarda genç çalışanların daha yüksek iş doyum seviyeleri olduğu görülmüştür. Turan (2016) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeni açısından iş doyum düzeylerinde genç çalışanlar lehine bir farklılık bildirmektedir. Gündüz (2016) yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar kaydetmiştir. Oluşan bu istatistiksel farklılığın genç çalışanların lehine olduğunu bildirmiştir. Aynı şekilde Gündoğdu (2013) yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeni açısından anlamlı farklılaşma kaydederek, bu farklılığın genç katılımcıların lehine olduğunu bildirmiştir. Buradaki çalışmada üst yaş grubunun daha yüksek bir iş doyum seviyesi olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebinin genel iş doyum seviyelerinin yüksek olmasına paralel bir durum olması nedeniyle, çalışanların iş yerinden beklentilerinin karşılandığı izlenimi oluşturmaktadır.

Araştırmaya dâhil edilen toplam 152 katılımcının medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık rastlanmamıştır. Buna karşın evli katılımcıların iş doyumunu 3,59 ortalama puanlarının bekâr katılımcıların 3,47 ortalama puanlarına göre yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 5). İstatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla birlikte, ölçeğimize göre (3,43 – 4,35) aralığı yüksek iş doyum seviyesini ifade etmekte, evli ve bekar çalışanlar bu kategoriye girmektedir. Evli katılımcıların daha yüksek ortalamaya sahip olmalarını düzenli bir yaşam tarzına sahip olma ihtimallerinin yüksek oluşu ve bu durumun iş motivasyonu ve beklentileri etkilemesi ile ilişkilendirebiliriz. Gündüz (2016) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığını bildirmiştir. Ergün (2014) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını bildirmiştir. Bu araştırmaların sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir. Turan (2016) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş Doyum düzeylerinde bekar katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu bildirmiştir. Bu araştırmanın sonuçları çalışmamızla zıtlık teşkil etmektedir. Bizim çalışma sonuçlarımız

önceki çalışmaların bazılarıyla paralellik bazılarıyla zıtlık göstermektedir, bu durum kesin bir sonuç olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya dâhil edilen toplam 152 katılımcının daha önce başka bir işte çalışmış olma durumuna göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Gündüz (2016) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların iş deneyimlerine göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını bildirirken, bu araştırma sonuçları hem değişkenler arasında anlamlı farklılığın olmaması hem de iş deneyimine sahip olan katılımcıların puan ortalamalarının çalışmamızla benzer şekilde yüksek olması ile çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya dâhil edilen toplam 152 katılımcının mesleki kıdem değişkenine göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Turan (2016) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların çalışma sürelerine göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmiştir. Ergün (2014) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların çalışma yılına göre İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını bildirmiştir. Bu çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızla paralellik gösterirken, literatürde mesleki kıdem veya çalışma süresine göre katılımcıların İş Doyum düzeylerinde istatistiksel olarak farklılık olduğunu kaydeden çalışmalar mevcuttur (Gündüz 2016, Gündoğdu 2013).

Sonuç olarak; toplam 152 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarına göre 3,56 ortama puan ile yüksek düzeyde iş doyumunu yaşamakta oldukları ve katılımcıların genel olarak işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre araştırma sorularımızın cevapları:

1. Katılımcıların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakıldığında en düşük iş doyum düzeyi 1,29, en yüksek iş doyum düzeyi 4,93 olarak tespit edilmiştir. En düşük doyum düzeyinin “çok düşük” seviyede, en yüksek doyum düzeyinin “çok yüksek” seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ortalama iş doyum seviyesinin ise 3,56 ile “yüksek” seviyede olduğu görülmüştür. En düşük düzeyin, çok düşük seviye olması ve genel ortalamanın yüksek düzeyde çıkmış olması konusunda; Her işyerinde farklı özel nedenlerle düşük veya en yüksek memnuniyet seviyesine sahip kişilerin olmasının her işyerinde rastlanabilecek bir durum olduğu düşünülmektedir, katılımcıların özgürce verdiği cevaplar sonucunda ortaya çıkmıştır. Genel değerlendirme sonucuna göre katılımcıların ortalama iş doyum seviyesinin yüksek düzeyli olduğu tespit edilmiştir.

2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında $p < .05$ sonucu ile istatistiki olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Her iki cinsin iş doyum düzeyleri yüksek seviyededir.

3. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Buna karşın üç yaş kategorisinden en genç kategori 17-29 yaş grubu ve üst yaş kategorisi 40-50 yaş grubunda iş doyum seviyesi yüksek, orta kategorisi olan 30-40 yaş grubunda orta seviyeli iş doyum puanı çıktığı görülmektedir. Bu konuda yapılmış olan diğer çalışmalarda yaş etkeni konusunda farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Buradan yaş faktörünün anlamlı bir fark yaratması için daha farklı başka faktörlerin etkili olduğu görüşü doğmaktadır, sektörüne göre, yaptığı işin tanımı, kariyer yolu, göre vb kriterler etkili olacağı düşünülmektedir.

4. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan gruplandırma neticesinde elde edilen verilere göre istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Evli veya bekar katılımcılar arasında iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak ölçeğimizin değerlendirme aralıklarına baktığımız zaman, evli katılımcıların ortalama puanlarının yüksek iş doyum, bekar katılımcıların altıkları ortalama puan seviyesinin biraz daha düşük olduğu görülmüştür.

5. Katılımcıların daha önce başka bir işte çalışma durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların daha önce başka bir işte çalışma durumuna göre, daha açık bir ifade ile yaşamları boyunca edindikleri toplam iş deneyimine göre gruplandırarak elde edilen iş memnuniyeti verilerinden gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

6. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre yapılan iş doyum düzeyi değerlendirme sonuçlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Değerlendirme kategorilerinin en düşüğü 1-9 yıl en yükseği 20-30 yıl gibi çok farklı

aralıklar söz konusu olmasına rağmen bir fark çıkmamış olması bu faktörün iş memnuniyetinin her kıdem düzeyinde birbirine yakın düzeyde sağlanabildiğini göstermektedir.

7. Hackman ve Oldham'un iş doyum ölçeği fabrika çalışanlarına uygulanabilir mi?

Çalışma sonucu elde edilen veriler üzerinden yapılan geçerlik güvenilirlik analizlerinin sonuçlarının, bu güne kadar yapılan diğer çalışmalardaki sonuçlarına uyumlu olduğu görülmüştür ve ölçeğin fabrika çalışanlarına uygulanabilir olduğu ortaya konmuştur.

Verilerde görülen yüksek seviyede iş doyumunun iş görenlerin, çalıştıkları şirket veya kurumda yöneticileri tarafından iyi anlaşılabilir olması, ihtiyaçlarının (maddi, terfi, ödül vb.) düzenli olarak karşılanabilir olması gibi iyi yöneticilik sergileyebilen bir tutumdan kaynaklandığı düşünülebilir. Bu bağlamda benzer çalışmaların farklı değişkenler ve farklı örneklem grupları ile ele alınarak toplumsal açıdan bu farklılıkların neden ve nasıl oluştuğu araştırılıp açıklanabilir.

Öneriler

Fabrika ortamında yapılacak benzer çalışmaların, farklı örneklem ele alınarak yapılması bu tür çalışmaların sayılarının artırılması ile elde edilecek veriler sayesinde, oluşan doyum farklılıklarının neden ve nasıl oluştuğu daha fazla araştırılıp açıklanabilir.

Örgütsel psikolojide önem arz eden motivasyon, tükenmişlik, işe bağlı gerginlik gibi kavramlarla iş doyumunun ilişkisi incelenebilir. Daha farklı sektörlerle ilgili araştırmalar yapılabilir

Farklı sektörlerde çalışan iş görenlerin iş doyum düzeyleri ve bunu etkileyen faktörler tespit edilip iş görenlerin iş doyum düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*, İstanbul : Litera Türk Yayınevi.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, s.132.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan Ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çekmeceliolu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Daşdemir İ. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu. *Çevre ve Orman Bakanlığı- Teknik Bülten*, No:30, Tarsus.
- Demirtaş, Z. ve M. Alanoğlu, (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (2).
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Efil, İ. (2004). *İşletme Yönetimi, Yönetim Düşüncesi Fonksiyonları Yeni Yönetim Teknikleri*. İstanbul: Aktüel Yayınevi.
- Erdoğan, İ., (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergün, K. (2014). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Mobbing ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Furat, H. (2016). *Çalışma Hayatı, Duygusal Zekâ, İş Doyumu Ve Karşılıklı İlişkileri*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Greene, C.N. (1972). The Satisfaction-Performance Controversy, *Business Horizons*, s.37-38.
- Günay, A. (2016). *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Sendromu*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Gündoğdu, G.B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gündüz, G.O. (2016). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunun ÖrgütselBağlılığa Etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürdoğan, A. (2005). *Bodrum Merkezde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan İş görenler Üzerinde Örgüt Kültürü İle İş Doyumu Arasındaki İlişki*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gülten, İ. (1990). *İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Iun, J., Xu Huang , (2007). How To Motivate Your Older Employees To Excel? The Impact of Commitment On Older Employees Performance in The Hospitality Industry, *International Journal of Hospitality Management*, vol 26, n 4,s.8.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Akademi Basın Yayın Dağıtım.
- Kılıç, S.Z. ve Gümüşeli, A.İ. (2010). İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39 (2), 290-309.
- Kirel, Ç. (2004). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 115-136.
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kula, S., Çakar, B. (2011). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki.*Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12).

- Schermerhorn, J. R., Hunt J. G. ve Osborn R. N. (1994). *Managing Organizational Behavior*. New York: John Wiley&Sons, Inc.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tevruz, S., Erdem, İ. ve Bozkurt, T. (1999). *Davranışlarımızdan Seçmeler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Şencan, N., Yeğenoğlu, S. ve Aydınlan, B. (2013). Sağlık çalışanları Ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (147).
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational Citizenship and Organizational Justice scales' adaptation to. Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, (150), 87–96.
- Terence, R. M. ve Larson, J. R. (1987). *People In Organizations: An Introduction To Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Turan, T. (2016). *Örgütsel Stresin Çalışan İş Doyumuna Etkisi "Hilti İnşaat Malzemeleri Tic. A.Ş. Örneği*. (Basılmamış Yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Türk, S., (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana'da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 18, 73– 95.

EKLER

EK-1-KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz

a) Kadın () b) Erkek ()

2. Yaşınız.....?

3. Medeni durumunuz

a) Evli () b) Bekar ()

4. Genel olarak meslekte geçen süre (Yıl olarak).....?

5. Daha önce başka bir işyerinde çalıştınız mı?

a) Evet () b) Hayır ()



EK-2-İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Araştırma yüksek lisans tezi amacına yönelik bilimsel bir nitelik taşımaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve bu ifadelerden kendi durumunuza en uygun olanın yanındaki kutucuğa (X) işareti koyunuz.

Yardımlarınız için teşekkür ederim.

	Aşağıdaki ifadelere ne derece katılıp katılmadığını belirtmek için en doğru bulduğunuza (X) işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.				
2	Aldığım maaş beni tatmin ediyor.				
3	İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.				
4	İşyerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.				
5	İşyerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.				
6	İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.				
7	İşyerinde farklı insanlar tanıma şansını elde ediyorum.				
8	Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.				
9	İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.				
10	İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.				
11	Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.				
12	İşimde başka insanlara yardım etme şansını beni tatmin ediyor.				
13	İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.				
14	İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.				

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Kaymaz, Mehmet Hulusi
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 14.09.1958 Mersin
Medeni hali : Bekar
Telefon : +90 532 386 0876
e-posta : hulusikaymaz@hotmail.com

Eğitim Derecesi	Eğitim Birimi	Mezuniyet yılı
Yüksek lisans	Toros Üniversitesi, Psikoloji Ana Bilim Dalı	2019
Lisans	Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi,	1982
Lise	Tevfik Sırrı Gür Lisesi	1975

İş Deneyimi

Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
1993- devam ediyor	Apeks	Genel Müdür
1982-1993	Koç Amerikan Bank	Şube Müdürü

Yabancı Dili

İngilizce

İlgi Alanları

Edebiyat, Doğa, Psikoloji, Spor.



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 64046081-302.14/E.306
Konu : Tez Başlığı Değişikliği

09/08/2019

Psikoloji Ana Bilim Dalı Başkanlığına

Ana bilim dalımız yüksek lisans öğrencisinin tez başlığı değişikliği, aşağıdaki yönetim kurumumuzun 09.08.2019 tarih ve 18/134 sayılı kararı ile uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.



e-imzalıdır

Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK
Müdür

Enstitümüz Psikoloji Ana Bilim Dalı Başkanlığının 08.08.2019 tarihli ve 66 sayılı Mehmet Hulusi KAYMAZ'ın tez başlığı değişikliği konulu yazısı görüşüldü.

Enstitümüz Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı 149040024 numaralı öğrencisi Mehmet Hulusi KAYMAZ'ın, 22.07.2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavında, tez başlığının savunma sınavı jüri üyelerinin önerisi üzerine "**Fabrika Çalışanları İçin İş Doyumu Ölçeğinin Uyarlanması**" olarak değiştirilmesine, danışmanına duyurulmak üzere konunun Ana Bilim Dalı Başkanlığına ve adı geçen öğrencinin e-posta adresine bildirilmesine oy birliğiyle karar verildi.

Paraf: Eda KILIÇKAYA(SBEM,Memur), Nazmiye GÖKÇEL(SBEM,Enstitü Sekreteri)

Bahçelievler Mahallesi 1839 Sk. No: 15, 33140 Yenişehir / MERSİN
Telefon: 0324 325 33 00 – Dahili: 4508 FCT: 0530 290 96 95 – 0530 290 96 99 Fax: 0324 325 33 01
E-posta: nazmiye.gokcel@toros.edu.tr Elektronik Ağ: www.toros.edu.tr



2422341855

Bu belge 5070 sayılı kanuna göre elektronik imzalıdır. Belgeyi doğrulamak istiyorsanız ebys@toros.edu.tr adresine e-posta gönderebilirsiniz.(This document has been signed electronically.)

FABRİKA ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ-MERSİN UN VE MERİCE FİRMALARI ÖRNEĞİ

Yazar Mehmet Hulusi Kaymaz

Gönderim Tarihi: 11-Tem-2019 11:59AM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 1150977635

Dosya adı: Mehmet_Hulusi_Kaymaz-Tez-11.07.2019.docx (110.55K)

Kelime sayısı: 8585

Karakter sayısı: 62124

FABRİKA ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ- MERSİN UN VE MERİCE FİRMALARI ÖRNEĞİ

ORJİNALLİK RAPORU

% **12**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **3**

İNTERNET
KAYNAKLARI

% **1**

YAYINLAR

% **12**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

Submitted to Atılım University

Öğrenci Ödevi

% **6**

2

Submitted to İstanbul Aydın University

Öğrenci Ödevi

% **1**

3

Submitted to Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Öğrenci Ödevi

% **1**

4

Submitted to Düzce Üniversitesi

Öğrenci Ödevi

% **1**

5

oaji.net

İnternet Kaynağı

% **1**

6

Submitted to Konya Necmettin Erbakan
University

Öğrenci Ödevi

% **1**

7

Submitted to Beykent Üniversitesi

Öğrenci Ödevi

% **1**

8

Submitted to Akdeniz University

Öğrenci Ödevi

% **1**

9

Submitted to Galatasaray University
Öğrenci Ödevi

%1

Alıntıları çıkart

Kapat

Eşleşmeleri çıkar

< %1

Bibliyografyayı Çıkart

üzerinde