



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZONGULDAK İLİ ÖZEL MADEN İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN
PERSONELİN İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ

KEREM ERDEM

DANIŞMAN

PROF. DR. SELMAN KARAYILMAZLAR

BARTIN-2023



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ZONGULDAK İLİ ÖZEL MADEN İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN
İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kerem ERDEM

BARTIN-2023

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR danışmanlığında hazırlamış olduğum “ZONGULDAK İLİ ÖZEL MADEN İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

28.08.2023

Kerem ERDEM

ÖNSÖZ

Bu çalışmada bana yol gösteren destek olan bilgi ve tecrübesinden faydalandığım Danışman Hocam Selman KARAYILMAZLAR'a, çalışmamın araştırma kısmında maden işçilerine ulaşmamda büyük emeği olan babam Muammer ERDEM'e, bu zor süreçte her zaman yanımda olan eşim Nihal ERDEM'e ve kızım Nehir ERDEM'e son olarak da bu çalışmanın oluşmasında en büyük katkıyı yapmış olan Zonguldak maden işçilerine teşekkür ederim.

Kerem ERDEM

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ZONGULDAK İLİ ÖZEL MADEN İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ TATMINİNİN ÖLÇÜLMESİ

Kerem ERDEM

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR

Bartın-2023, sayfa: 79

İş hayatı ortalama bir insan yaşamının önemli bir kısmını kapsamaktadır. İş yaşamında kişinin mutlu ve huzurlu bir şekilde çalışması çok önemlidir. Çalışanların mutlu ve huzurlu çalışmaları için yaptıkları işten tatmin olmaları gerekmektedir. Bir işletmenin varlığını sürdürülebilir kılması, iş göreninde verimli ve performansı yüksek çalışabilmesi için yaptığı işten tatmin olması gerekmektedir. İş tatmini kavramı çalışanların bağlı oldukları organizasyon içerisinde kendilerine daha önceden tanımlanmış olan işleri görürken beklentilerine ne kadar cevap verdiğini açıklayan bir kavramdır. Literatür tarandığında iş tatmininin başta hizmet sektörü olmak üzere birçok araştırmaya konu edildiği görülmüştür. Bu araştırmanın evrenini Zonguldak ili içerisinde faaliyet gösteren özel maden işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. İl ve bölge ekonomisi için önemli bir yer edinmiş olmalarından dolayı madencilerin iş tatmininin ölçülmesine ilişkin bir araştırma yapılması ihtiyacı hissedilmiştir. Araştırma da veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği' nin kısa formu olan 20 soruluk anket ve örneklemin demografik bilgilerinin de toplandığı sorular deneklere yöneltilmiştir. Bu çalışma 4 ana bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde iş tatmini kavramı üzerine literatürde yapılan tanımsal değerlendirmeler, iş tatmininin önemi ve faktörleri üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde iş tatmini ile ilişkili kuramlar açıklanmıştır. Takip eden bölümlerde ise iş tatmininin ölçümü

amacıyla kullanılan ölçekler, iş tatminini ve tatminsizliğin sonuçları ele alınmıştır. Son bölümde ise yapılan istatistiksel analizler ve bu analizlerden elde edilen veriler yorumlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 2023 paket programında analiz edilerek sonuç ve değerlendirme kısmı ortaya konularak araştırma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: iş tatmini, sosyodemografik faktörler, iş tatmin ölçeği, iş gören

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

MEASURING THE JOB SATISFACTION OF PERSONNEL WORKING IN PRIVATE MINING ENTERPRISES IN ZONGULDAK PROVINCE

Kerem ERDEM

Bartın University

Graduate School Department of Business Administration

Thesis Advisor: Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR

Bartın-2023, pp: 79

Work life covers a significant part of the average person's life. It is very important for a person to work happily and peacefully in business life. In order for the employees to work happily and peacefully, they must be satisfied with their work. In order for an enterprise to make its existence sustainable and to work efficiently and with high performance, it is necessary for the employee to be satisfied with his work. The concept of job satisfaction is a concept that explains how well the employees respond to their expectations when they see the jobs that have been previously defined for them in the organization they are affiliated with. When the literature is scanned, it has been seen that job satisfaction has been the subject of many researches, especially in the service sector. The universe of this research consists of employees of private mining enterprises operating in Zonguldak province. Since they have gained an important place for the economy of the province and the region, it was felt the need to conduct a research on the measurement of job satisfaction of miners. The survey method was chosen as the data collection tool in the research. A 20-question questionnaire, which is the short form of the Minnesota Job Satisfaction Scale, and the questions in which the demographic information of the sample were collected were directed to the subjects. This study consists of 4 main parts. In the first part of the research, the definitional evaluations made in the literature on the concept of job satisfaction, the importance of job satisfaction and its factors are emphasized. In the second part, theories related to job satisfaction are

explained. In the following sections, the scales used to measure job satisfaction, job satisfaction and the results of dissatisfaction are discussed. In the last part, the statistical analyzes and the data obtained from these analyzes are interpreted. The data obtained were analyzed in the SPSS 2023 program and the research was completed by revealing the conclusion and evaluation part.

Keywords: Job Satisfaction, Sociodemographic Variables, Job Satisfaction Scale, Employee

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xi
EKLER DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE TAŞ KÖMÜRÜ SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ... 4	
3. İŞ TATMİNİNİN TEORİK DEĞERLENDİRMESİ	9
3.1. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ.....	11
3.2. İŞ TATMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	14
3.2.1. Bireysel Faktörler.....	14
3.2.2.Örgütsel Faktörler	19
3.3. İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİLİ KURAMLAR.....	23
3.3.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı.....	23
3.3.2. Herzberg’in Çift Etmenler Kuramı.....	25
3.3.3. Başarma İhtiyacı Teorisi	27
3.3.4. Alderfer’in Erg (Vig) Yaklaşımı	27
3.3.5. Süreç Kuramları.....	28
3.3.5.1. Victor Vroom’un Beklenti Kuramı.....	28
3.3.2.2. Lawler Ve Porter’ın Beklenti Kuramı.....	29
3.3.2.3. Adams’ın Eşitlik Kuramı.....	30
3.3.2.4. Locke’un Amaç Kuramı	31
3.4. İŞ TATMİNİ ÖLÇÜMÜ	32
3.4.1. Minnesota Çalışan Tatmin Ölçeği	33
3.4.2. Spector’un Çalışan Tatmin Ölçeği	33
3.4.3. İş Betimlemesi Ölçeği.....	33
3.4.4. Porter’in Gereksinim Ve Tatmin Ölçeği.....	34
3.4.5. Hackman Ve Oldham İş Tatmini Ölçeği.....	34
3.4.6. Brayfield Ve Rothe’nin Çalışan Tatmini Ölçeği	35
3.4.7. Yüz Çizelgesi Ölçeği.....	35
3.5. İŞ TATMİNİNİ ARTIRMA YÖNTEMLERİ.....	35

3.5.1. İş Rotasyonu	35
3.5.2. İş Genişletme	36
3.5.3. İş Zenginleştirme	36
3.5.4. İş Basitleştirme	37
3.6. İŞ TATMİNİNİN VE TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	38
3.6.1. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	38
3.6.1.1. İşe Yabancılaşma	38
3.6.1.2. Devamsızlık	39
3.6.1.3. İş Performans.....	39
3.6.1.4. Stres	40
3.6.1.5. İşte Hata Yapma.....	41
3.6.1.6. İşten Ayrılma	42
3.6.2. İş Tatmininin Sonuçları.....	43
4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	46
4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM	47
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	47
4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE VERİLERİN TOPLANMA SÜRESİ	48
4.4. ARAŞTIRMANIN KISITLILIĞI	48
5. BULGULAR	49
5.1. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	49
5.2. MADDE VE ÖLÇEK GÜVENİLİRLİK İSTATİSTİKLERİ TABLOSU	50
5.3. SOSYODEMOGROFİK VERİLER İÇİN FREKANS DAĞILIM TABLOSU	51
5.4. MİNNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ FREKANS DAĞILIM TABLOSU.....	53
5.5. NİCEL DEĞİŞKENLER İÇİN İSTATİSTİKLER TABLOSU	57
5.6. NORMALLİK İSTATİSTİKLERİ TABLOSU	58
5.7. İÇ TATMİN ALT BOYUTU İSTATİSTİKLERİ TABLOSU	59
5.8. DIŞ TATMİN ALT BOYUTU İSTATİSTİKLERİ TABLOSU	61
6. TARTIŞMA VE SONUÇ	63
KAYNAKLAR.....	68
EKLER	78

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
<u>No</u>	<u>No</u>
1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	25
2: Herzberg'in Çift Faktörler Kuramı.....	26
3: Lawler Porter Modeli.....	31

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
1: Türkiye Taşkömürü Rezervleri	4
2: 2010-2021 Yılları Zonguldak Havzası Taşkömürü Üretimi	6
3: Güvenilirlik İstatistiği Tablosu.....	49
4: Madde ve Ölçek Güvenilirlik İstatistikleri Tablosu.....	50
5: Sosyodemografik Veriler İçin Frekans Dağılım Tablosu	51
6: Minnesota İş Tatmin Ölçeği Frekans Dağılım Tablosu	53
7: Nicel Değişkenler İçin İstatistikler Tablosu.....	57
8: Normallik İstatistikleri Tablosu	58
9: İç Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu	59
10: Dış Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu.....	61

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
Ek 1. Anket Uygulaması	78

1.GİRİŞ

Küreselleşme ile beraber artan rekabetçi ortam şirket yapılarında kurumsallaşma adı altında yeni bir yapılanmaya gidilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu yapıda insan kaynağı da şirketlerin odak noktası haline gelmiştir. Dünya genelinde de çalışanlara sağlanan sendikal haklar, insanca çalışma şartlarının olgunlaştırılması ve bu hakların uluslararası mevzuatlarda yer alması çalışanlara verilen önemi artırmıştır. Globalleşen dünyanın değiştiği dış ve iç pazarda organizasyonların rekabetçi olabilmesi ve varlığını sürdürebilmesi için envanterinde ki varlıklarını etkin ve verimli kullanması gerekmektedir. Organizasyonların varoluşu insan faktörü ile başlar, gelişme gösterir ve sonlanır. Bu nedenle insan faktörü organizasyonlar için çok önemlidir. Teknolojik gelişmeler ne kadar ilerlerse ilerlesin insan kaynağı her zaman önemini korumaktadır. İster üretim ister hizmet sektöründe olsun teknolojiyi de kullanacak olan yine insan faktörüdür. Dolayısıyla teknolojik gelişmeler ile insan faktörünün de talep ve memnuniyetlerinin değişim gösterdiği gözlemlenmektedir. (Doyan,2019) Organizasyon, personelinin işlerine karşı gösterdikleri memnuniyet ve taleplerini iş tatminini ölçerek değerlendirebilmektedir.

Bu araştırmanın konusunu maden üretim sektöründe istihdam edilen insan kaynağının iş tatmininin ölçülmesi oluşturmaktadır. Zonguldak ve çevre illerde Türkiye Taş Kömürü sorumluluğunda üretim sahaları mevcuttur. Bu sahalarda üretim faaliyetlerinin bir kısmı tamamen kamunun işlettiği Türkiye Taş Kömürü kurumuna aitken, üretim sahalarını diğer kısımlarında özel maden işletmeleri faaliyet göstermektedir. Zonguldak'ta yaşayan halk için önemli geçim kaynağı oluşturan maden sektörü göz önüne alındığında araştırma konusu yapılması kaçınılmaz olmuştur. Çalışmamızın örneklemini özel maden işletmeleri içerisinde rastgele seçilen 170 personel oluşturmaktadır. İş tatmin düzeyleri belirlenirken örgütsel ve örgüt dışı faktörlerin iş tatmini seviyelerine olan etkileri ortaya konmuştur. (Akıncı, 2002). Bununla beraber iş hayatında yaşanan tatminsizlikte çalışanların mental ve fiziksel sağlıklarını etkilemekte ve çalışan performansında düşüşe neden olarak organizasyonların büyümesini engellemektedir. Bu açıdan bakıldığında modern yönetim sistemleri, hizmetlerin etkinliği ile çalışan tatmininin sağlanmasını yönetimin birbirinden ayrılmaz iki ana amacı olarak görmektedir. İş tatmini kavramı davranış bilimcilerin son yıllarda en fazla önem verdiği konulardan biri olmuştur. Örgütsel etkinlik ve verimlilik

açısından da etkili olduğunu gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Özaltın vd., 2022).

Araştırma şu sorulara cevap aramaktadır; İş görenlerin bireysel ve örgütsel faktörlerinin iş tatmini seviyesine etkileri nelerdir? İş görenlerin demografik verilerinin iş tatmini üzerindeki etkileri nelerdir? İş görenlerin iş tatmin seviyeleri hangi ölçüdedir? Literatür tarandığında çok sayıda bilimsel çalışmaya rastlanmaktadır. Araştırmacılar çalışma alanları daha çok eğitim, kamu, turizm, hizmet, akademi, sağlık, askeriye, bankacılık, sanayi, finans, tekstil, gıda, enerji gibi sektörlerden seçmişlerdir. Bu çalışmada, çalışan performansı üzerinde önemli tesiri olan iş tatmininin organizasyonlar için önemini ne kadar büyük olduğu detayları ile aktarılmaya çalışılmıştır. İş görenlerin örgüt içerisinde verimli ve etkin bir şekilde çalışmaları ise önemli ölçüde iş tatmin seviyesinin yüksek olmasına bağlanmaktadır (Eren, 2001). Ek olarak çalışan performansını ve organizasyonun yaşamını sürdürülebilir kılmasını, büyüme hızını en fazla etkileyen etmenlerin başında iş tatmini gelmektedir (Örücü ve Esenkale, 2005).

İş tatmininin ölçülmesiyle şirketler tarafından analiz yapabilecekleri bir veri ortaya çıkmaktadır. Belirlenen iş tatmin seviyeleri yıllar boyu izlenebilecek olup iş tatmininin iyileştirilmesinde yol gösterici bir araç olarak kullanılabilir. Bu sonuçların veri olarak kullanılarak şirket politikası haline getirilmesi iş tatmini kavramının önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmalar esnasında en çok karşılaşılan problem veri toplama esnasında yaşanmaktadır. Çalışma alanı yapılmak istenen kimi kurum ve kuruluşlardan izin alabilmek için yapılan yazışmalar olumsuz neticelenebilmektedir. Veri toplama aşamasında seçilen yöntemde bazı sorunları beraberinde götürmektedir. İş tatmini ölçülmesi boyutunda kullanılan anket yönteminde yaşanan en büyük sorun ise katılımcılar üzerinde oluşmaktadır. Katılımcılar anket uygulaması esnasında kendilerine yöneltilen soruları okurken yanlış anlayabilir dolayısıyla yanlış cevaplar verebilmektedirler. Denekler soruları doğru anlasalar bile likert ölçekli anketlerde ki seçeneklerden sehven düşündüğünden daha farklı bir cevaba gidebilmektedirler. Bazı çalışanlara ise anket uygulamasından elde edilen verilerin sadece araştırma amaçlı kullanılıp başka bir kurum ya da kuruluşla paylaşılmayacağını iletilmiş olmasına ve anketlerde isim verilmemesine rağmen bir şekilde doldurdukları anketteki bilgilerin şirket sahipleriyle paylaşılacağından çekinmektedirler.

İş tatmini ile ilişkili literatür taraması sonucunda yapılan tezler analiz edildiğinde iş tatminini ölçmek için kullanılan en yaygın ölçeğin Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin 100 sorudan 20 soruya düşürülerek oluşturulmuş Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin kısa formu olduğu göze çarpmaktadır (Tunç, 2021).

Çalışmada, araştırma problemi ve alt problemlerinin çözümlenmesiyle günümüz organizasyonlarının devamlılığı için birincil faktör olan iş tatmininin ölçümü yapılarak sonuçlar analiz edilmiştir. Yapılan araştırmalarda; personelin ruhsal ve fiziksel tatminin iş ortamındaki verimliliğini arttırdığı gözlemlenmiş olup personelin iş yaşamındaki belli başlı bazı problemlerin giderilmesinin, işverenin de çalışma performansının yükselmesine olumlu yansıdığı gözlemlenmiştir (Erdoğan, 1999).

2.DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE TAŞ KÖMÜRÜ SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ

Ülkemizde en önemli taşkömürü rezervleri Zonguldak Havzasında bulunmaktadır. Havzada bugüne kadar yapılan rezerv arama çalışmalarında -1200 m derinliğe kadar tespit edilmiş toplam jeolojik rezerv 1,511 milyar ton olup, bunun yaklaşık %48’i görünür rezerv olarak kabul edilmektedir.

Dünya genelinde rezerv tanımlamaları yapılırken, mevcut madencilik teknolojisi ile ekonomik olarak işletilebilir rezervler dikkate alınmaktadır. Havza çapında rezervler –1200 m derinliğe kadar yapılmış olan sondajlardan elde edilen verilerden hesaplanmıştır. Tablo 1’de 2022 yılında Türkiye’deki taşkömürü rezervleri verilmiştir.

Tablo 1: Türkiye Taşkömürü Rezervleri (Taşkömürü, 2022)

REZERV	Armutçuk	Kozlu	Üzülmüş	Karadon	Amasra		TTK
					A	B	
Hazır	1.907.524	2.421.222	328.414	3.154.507	330.000	-	8.141.667
Görünür	6.719.800	62.715.504	132.559.492	127.643.082	4.897.000	395.954.757	730.489.635
Muhtemel	14.407.491	40.539.000	94.342.00	159.162,00	7.690,00	151.161.950	467.302.441
Mümkün	7.883.164	47.975.000	74.020.000	117.034.000	56.619.859	2.192.919	305.724.942
TOPLAM	30.917.979	153.650.726	301.249.906	406.993.589	69.536.859	549.309,626	1.511.658.685

Ülkemizde taşkömürü madenciliği Zonguldak Taşkömürü Havzasında Türkiye Taşkömürü Kurumu tarafından, Türkiye Taşkömürü Kurumu’nun imtiyaz sahasında rödovans usulü ile çalışan özel sektör firmaları ve yine TTK tarafından ruhsat devri yapılarak işletmecisi olan firmalarca gerçekleştirilmektedir. Derin yer altı kömür madenciliği yapılan Zonguldak taşkömürü havzasının karmaşık jeolojik yapısı tam mekanize sistemler ile üretimi zorlaştırmakta, taşkömürü üretimi ağırlıklı olarak insan gücüne bağlı emek-yoğun bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Ancak son yıllarda havza şartlarına uygun mekanize, yarı mekanize

teçhizatlar(tahkimat) ile yapılan üretim çalışmalarında başarılı sonuçlar elde edilmiştir. Bu tür teçhizatların havza çapında yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir.

Havza tarihinde maksimum tüvenan üretim 1974 yılında 8,5 milyon ton, satılabilir üretim ise 1967 ve 1974 yıllarında 5 milyon ton olarak gerçekleştirilmiştir.1974 yılındaki maksimum 5 milyon ton satılabilir üretim değerine kadar, zaman zaman düşüşler gözlense de önemli bir üretim artış ivmesi yakalanmış olan havzada, ulaşılan üretim değeri korunamamış, 1982 yılından sonra 4 milyon tonun altına inmiştir. Havza, 2021 yılında 1.351.873 tüvenan, 870.018 milyon ton satılabilir taşkömürü üretiminde ülke kalkınmasında önemli bir yere sahiptir.1991 yılında başlayan rödovans uygulamasıyla, 2004 yılından itibaren TTK tarafından işletilemeyen rezervlerin, hukuku TTK uhdesinde kalmak kaydıyla, rödovans karşılığı özel firmalara işlettirilmesi uygulaması başlatılmıştır.

Ayrıca 7164 sayılı kanunla değiştirilen Maden Kanununun Ek Madde-1'in üçüncü fıkrasında "(Değişik üçüncü fıkra:14/2/2019-7164/20 md.) Türkiye Taşkömürü Kurumu ile Türkiye Kömür İşletmeleri, uhdelerinde bulunan maden ruhsatlarını işletmeye, işletirmeye, bunları bölerek yeni ruhsat talep etmeye ve bu ruhsatları ihale etmeye yetkilidir. Bu fıkra kapsamında yapılacak ihale sonucunda Türkiye Taşkömürü Kurumu ile Türkiye Kömür İşletmeleri, ihaleyi kazananla yapacağı sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla ihale edilen sahayı devredebilir ve ihaleyi kazanan adına ruhsat düzenlenebilir. Ruhsat devrine esas olan sözleşme ilgili ruhsatın siciline şerh edilir. Genel Müdürlük bu sözleşmenin tarafı değildir. Ancak, Türkiye Taşkömürü Kurumunun halen kendisi tarafından doğrudan işletilen işletme izin alanlarında oluşturulacak ruhsatlar bu madde kapsamında ihale edilemez." hükmüne göre TTK ruhsat sahasını bölmüş ve aldığı yeni ruhsatları ihale etmiştir. Bu kapsamda toplam 186.109 hektar alan ihale edilmiş olup 3. Şahıslar tarafından madencilik faaliyetleri başlamıştır. 2010-2021 yılları havza taşkömürü üretimi Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: 2010-2021 Yılları Zonguldak Havzası Taşkömürü Üretimi (TTK, 2022)

Yıllar	TTK Üretimi	Özel Sektör Üretimi	Havza Toplamı
2010	1.708.844	883.074	2.591.918
2011	1.592.515	1.026.732	2.619.247
2012	1.457.098	835.157	2.292.255
2013	1.366.509	549.332	1.915.841
2014	1.300.154	488.187	1.788.341
2015	948.573	486.309	1.434.882
2016	911.002	404.968	1.315.970
2017	823.042	411.212	1.234.254
2018	686.142	415.442	1.101.584
2019	734.316	472.432	1.206.748
2020	712.689	352.862	1.065.551
2021	870.018	365.043	1.235.061

Ülkelerin gelişmesinde, insan yaşamında ve enerji hammaddeleri içerisinde önemli bir yere sahip olan, dünya üzerinde geniş bir coğrafyaya yayılmış büyük rezervlere ve geniş tüketim alanlarına sahip olan kömür, elliden fazla ülkede üretilmektedir. 1.074.108 milyon ton civarında olduğu tahmin edilen dünya görünür kömür rezervlerinin yaklaşık %70,16'sı (753.639milyon ton) taşkömürü rezervidir.

2021 yılı sonu itibari ile dünyada üretilen toplam taşkömürü miktarı 7,889 milyar ton olup, bu toplamın 1.126 milyon tonu koklaşabilir taşkömürüdür. Üretilen taşkömürünün büyük bir kısmı üretildiği ülkelerde tüketilmekte, dünya toplam taşkömürü üretiminin yaklaşık%17,38 ithalat (2021 yılında 1.371 milyon ton) , %17,34 ihracat ile (2021 yılında 1.368 milyon ton) uluslararası piyasada ticarete konu olmaktadır.

Kömürün,

- Dünya üzerinde yaygın olarak bulunması ve üretilmesi,
- Kullanım-depolama ve taşıma açısından emniyetli yakıt olması,
- Gelişen temiz kömür teknolojileri ile çevresel etkilerinin en aza indirilmesi,
- Diğer fosil yakıtlara (petrol ve doğal gaz) göre politik çekişmelerden uzak ve daha az riskli bölgelerde üretiliyor ve tükenme ömürleri açısından daha fazla ömre sahip olması vazgeçilmez bir enerji kaynağı olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Dünya taşkömürü madenciliğinde önemli yeri olan ve taşkömürü üretimini sübvansiyonlarla sürdüren Çin, Polonya, Rusya, Ukrayna gibi ülkeler, sübvansiyonları azaltmak veya tamamen kaldırmak amacıyla taşkömürü sektöründe yeniden yapılanma çalışmalarını hızla sürdürmektedirler. Yeniden yapılanma çalışmaları; Çin’de, iş güvenliği açısından emniyetli olmayan küçük çaplı ocakların kapatılarak devlet kontrolünde büyük ve mekanize üretim işletmelerine konsantre olunması, diğer ülkelerde ise devlet eliyle üretim yapılan sektörün özelleştirme altyapısının oluşturulması şeklinde sürdürülmektedir.

Gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında; Japonya bir Ar-Ge ocağı dışında tüm ocaklarını kapatarak üretim faaliyetlerini durdurmuş, bu araştırma ocağındaki yıllık 700 bin ton civarındaki üretimi ocak yakınındaki termik santralde değerlendirerek sübvansiyon etmektedir. AB ülkeleri rezervlere erişimi ve arz güvenliğini sağlamak amacıyla, birlik fonlarından sağladıkları yardımlarla, bir plan dâhilinde azaltarak taşkömürü üretimlerini sürdürmektedirler.

Gelişmiş ülkelerde zarar eden işletmelerde kömür üretiminin ısrarla sürdürülmesinin bir başka nedeni ise bu ülkelerin (Almanya, İngiltere, Japonya örneklerinde olduğu gibi) ileri düzeyde gelişmiş maden ekipman ve makineleri endüstrisine sahip olmalarıdır. Avustralya, Kolombiya, G. Afrika ve Endonezya gibi ülkelerde kömür önemli bir “ihraç malı” olarak ekonomilerine olumlu katkıda bulunurken, çoğu gelişmekte olan ülkelerde kömür madenciliği yarattığı geniş, doğrudan ve dolaylı istihdam imkânları nedeni ile kırsal kesimlerde yaşanan işsizlik ve yoksullukla mücadele için önemli bir kaynak olarak kullanılmaktadır.

Ülkemizde, enerji, çimento ve diğer sanayi sektöründe kömüre alternatif bulmak kolay iken, entegre demir-çelik tesislerinde kömür alternatifsiz hammadde konumunu korumaktadır. Bu

nedenle yerli demir-çelik endüstrisinin koklaşabilir ve PCI kömür ihtiyacının tamamı olmasa bile önemli kısmının yerli kaynaklardan karşılanması önem arz etmektedir. Konjonktürel gelişmelere uyum sağlayabilmek için Zonguldak Taşkömürü Havzası'nda üretim faaliyetleri, AB ülkelerinde olduğu gibi “rezervlere erişim” ve “arz güvenliği” konularına önem verilerek ve gerekli yatırımlar yapılarak sürdürülmeli ve teşvik edilmelidir.

Zonguldak taşkömürü madenciliğindeki üretim hedefi; “TTK tarafından 5 Milyon ton, özel sektörce 5 Milyon ton olmak üzere toplam 10 Milyon ton/yıl üretim” yapılmasıdır. Uzun vadeli bir hedef olmakla birlikte yapılan tüm üretim faaliyetleri bu hedefe yöneliktir. Enerji Bakanlığı Eylem Planları içerisinde yerli kömür kaynaklarının en rasyonel şekilde tedarik edilerek ülke ekonomisine katkı sağlaması yer almakta olup, bu konuda kuruma gerekli destek sürdürülmeye devam edilecektir. Amaç gerek demir-çelik sektörü ihtiyacının büyük bir kısmını karşılamak ve gerekse enerji sektörüne katkı sağlayarak bu sektörlerde dışa bağımlılığı azaltmak ve ayrıca bölge insanının havzada istihdam edilmesini sağlayarak bu bölgede var olan madencilik kültürünün devam ettirilmesini de sağlamaktır (URL-1,2023).

3. İŞ TATMİNİNİN TEORİK DEĞERLENDİRMESİ

Latince “satis” sözcüğünden türeyen “satisfactione”, Türk dilinde “tatmin” olarak kullanılmaktadır. Beşeri, şahsi ve duygusal bir içeriği olan tatmin kavramı, başkasının direkt olarak gözlemleyemediği, ilgili birey tarafından duygular ile izah edilebilen, kişinin mutluluğunu veya hazzını anlatan çok değişkenli bir kavramdır (Örücü vd., 2006).

20. asrın ikinci diliminde, davranış bilimi araştırmacılarının önem vermeye başladığı ve iş görenlerde iş tatmini kavramında, güncel olarak yapılan çalışmalarla birlikte günümüzde çok sayıda çalışma ortaya konmuştur.

İş tatmini konusundaki araştırmalar Elton Mayo ve arkadaşlarının Hawthorne’da faaliyet gösteren Western Elektrik Şirketi’nde icra ettikleri çalışmayla başladığı kabul edilmektedir. Daha önce insanların sadece temel gereksinimlerini sağlamanın verimliliği artıracığını ifade eden yönetim kuramcıları, Hawthorne araştırmalarıyla insanların sosyal ve psikolojik gereksinimlerini de önemsemeye başladığı görülmüştür. Çalışanların tatmininin sağlanması artık organizasyonun mutlak amaçları arasına girmektedir (Konuk, 2006).

İş tatmini, bir iş görenin yaptığı işin ve kazanımlarının ihtiyaçlarıyla ve şahsi değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine imkan sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak tanımlanmaktadır. Her iş görenin işine ve çalışma yerindeki ilişkilerine yönelik olarak zaman içerisinde oluşturduğu bir mental davranış mevcuttur. Bu mental davranışın oluşmasında iş görenin işi ile alakalı bilgisi, işin sonucuna ilişkin davranışları ve iş ortamının şartları çok önemlidir. Bu tutum, olumlu netice verebileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Diğer bir ifade ile iş gören yaşadığı iş deneyimleri neticesinde meydana gelen ruhsal durumu olumlu ise bu, “iş tatmini” olumsuz ise “iş tatminsizliği” şeklinde ifade edilmektedir (Bedük, 2010).

İş tatmini iş görenin işinden elde ettiği tatmin seviyesiyle ilgilidir. İş tatmini iş görenlerin işlerine ilişkin duygularını ortaya koyan bir değişkendir. Bu değişken olumlu veya olumsuz olabilir. Kantar iş tatmini, işletme bünyesinde görev alan tüm personelin içselleştirdiği özel tutumlar grubu olarak ifade etmekte ve kişinin işine karşı tutumu ya da işine karşı gösterdiği tatmin olarak tanımlamaktadır. İş görenlerin beklentileriyle işin niteliği birbiriyle örtüştüğü

anda gerçekleşen iş tatmini, çalışanların işlerinden aldıkları tatmin ya da tatminsizlik olarak da ifade edilmektedir (Kantar, 2008).

İş tatmini kavramı, işten sağlanan maddi edinimler ile işçinin “beraber çalışmaktan zevk aldığı takım arkadaşları ve eser meydana getirmesinden duyduğu haz” olarak da ifade edilmektedir. Kantar, çalışanların işlerinden duydukları tatmin ya da tatminsizlik ile yakın bir bağlantısı bulunan iş tatmini aşağıdaki değişkenlerle ilişkilendirmektedir. Bu değişkenler şunlardır (Şimşek vd., 2008).

- Tatmin, çalışanın işinden sağladığı maddi edinimle alakalıdır.
- Tatmin, iş güvenliği ile alakalıdır.
- Tatmin, işin haz verme becerisi ile alakalıdır.
- Tatmin, sendika ile ilişkilerle alakalıdır.
- Tatmin, işyerinde pozitif iletişim ile ilgilidir.
- Tatmin, kariyer imkanı ve vizyoner projeler ile ilgilidir.
- Tatmin, üretim yapmaktan doğan kıvanç ile ilgilidir.
- Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyen yöneticinin kabiliyeti ile bağlantılıdır.
- Tatmin, amirin çalışana karşı tutunduğu davranışla ilgilidir.

İş tatmini, “iş görenlerin ortaya koydukları işin sonucundaki kazanımlarının çalışanlar açısından ne derecede önemli olduğu başka bir ifade ile elde ettiklerinin önemlilik algısı şeklinde açıklanabilir.” (Rathi ve Rastogi, 2008). Bu tanımların dışında; iş tatmini hakkında birçok tanım mevcuttur. Bullock’a göre, “iş tatmini, işle ilintili çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen tecrübelerin tamamı veya dengelenmesinden meydana gelen bir davranış olarak tanımlanmaktadır” (Şimşek 1995).

İş tatmini, iş görenin işine ve örgütüne karşı oluşturduğu bir tepki olarak ifade edilmektedir. Toplam iş çevresinden (işin kendisi, çalışma arkadaşları, denetim, ücret, terfi, iş koşulları) edinebileceği iş huzuru ifade eden bir histir (Karaca, 2001).

Görüldüğü gibi iş tatmini kavramı üzerinde literatürde birbirinden farklı vurgular yapan birçok tanım mevcuttur. Bunun nedeni ise iş tatmini kavramının tanımı içerisinde yer alan belirgin özelliklerinin çalışanlar üzerinde farklı etkiler göstermesi farklı dinamikleri

harekete geçirmesidir. Bazı personel organizasyonda ki kariyer imkanı ile tatmin yaşarken aynı organizasyondaki bir başka çalışan ise çalışma koşulları ile tatmin olabilmektedir. Bu tanımlardan da yola çıkarak aynı işletmede çalışan iş görenlerin bile farklı tatmin seviyesinde olduğu göz önüne alındığında iş tatmininin net bir tanımının olmadığı bu sürecin daha çok arzulan beklenenler ile ele geçen kazanımların ne kadarı olduğuna bağlı değiştiği ve bu sürecin psikolojik bir olgu olduğu anlaşılmaktadır.

3.1. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ

İş tatmini organizasyonlarda var olan insan ilişkileri sisteminin temelini oluşturmaktadır. İş tatmini konusunda çalışmaların başlaması ile birlikte, yaptığı işten tatmin bulan iş görenin, işinde daha başarılı olacağı ve daha verimli çalışacağı ortaya konmuştur. İş gören tatmininin çalışan ve organizasyon açısından bazı önemli sonuçları olabilir. İş tatminini sağlamayı başarabilen işletmelerin nitelikli iş görenleri bulmakta zorlanmadıkları ve tatmin olan çalışanların örgüte bağlılıkları artmaktadır. Bunun da iş gören verimliliğini ve başarısını olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Erdoğan, 1996).

Bir işletmenin performansı, karı, pazar payı, yatırımların geri dönüşü kadar önemli olan insan boyutunun da yöneticiler tarafından analiz edilmesi gerekmektedir. İş tatmininin istenilirliğini destekleyen birçok sebep ortaya konabilir. Burada en başta değerler yer almaktadır. Çoğu insan için çalışmanın bir gereksinim olduğu açıktır. İş yaşamı, hayatımızda hakim bir rol oynamaktadır. İş yaşamı, seçilen yaşam tarzımızın, ihtiyaçlarımızın, lükslerimizin ekonomik zeminini oluşturmaktadır (Leventyürü, 2010).

Başka bir araştırmada iş tatmininin önemi açıklanırken; çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilebilmeleri, optimum performans gösterebilmeleri ve işlerinden yeterli düzeyde tatmin sağlayabilmeleri tatmin düzeylerine bağlanmaktadır (Raimi, 2008).

Kişi, hayatının büyük bir kısmını işinde ya da işiyle ilgili aktivitelerle meşgul olarak geçirmektedir. Dolayısıyla işten alınan tatmin kişinin mutluluğu açısından önemli parametrelerin başında gelmektedir. Ayrıca, iş tatmini kişinin genel anlamda hayatla ilgili olarak duyduğu başarı hissini etkilemekte; yüksek performans, motivasyon ve örgütsel bağlılıkta artışta gözlemlenmektedir. İş tatminsizliği ise, stresin önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir. İşten gönüllü olarak ayrılma, işe geç gelme ya da hiç gelmeme işle

ilgili davranış bozuklukları iş tatminsizliği ile sonuçlanan stresin belirtileridir (Çarıkçı ve Oksay, 2004).

Bir örgütte şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri, iş tatmininin düşük seviyelerde olduğudur. Bu nedenle yöneticiler, iş tatmininin ölçülmesi faaliyetlerine daha fazla eğilmektedirler. Bireyler, iş hayatında istediği işi, bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmektedirler. Bu sayede maddi ve manevi ihtiyaçlarını da giderebilmektedirler Bu istek ve gereksinimleri karşılanamayan çalışanda tatminsizlik ve uyumsuzluk gözlemlenmektedir (Tütüncü ve Çiçek, 2000).

Çalışanların iş tatminini öğrenmek ve geliştirmek birçok örgütsel fayda sağlayacaktır. İş tatmini çalışmalarını iş gören sorunları belirlenmesi, iş hakkındaki genel tutumun geliştirilmesi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, değişimin planlanması ve yönetimi gibi konulara ışık tutması bakımından önemli örgütsel faydalar katmaktadır (Gedik, 2009).

Başaran'a göre; iş ile verimlilik arasında doğru orantılı bir bağlantı görülmemektedir. İş tatmini artışının bireysel performansı değil, örgütsel performansı ve başarıyı arttırdığı tespit edilmiştir. Carrol ve Tosi'ye göre "yüksek iş tatmini işe karşı güdülenmeyi ve verimi artırabilir ayrıca kendini gerçekleştirme basamağına gelen çalışanların başarılı olmasını sağlayarak onları yüksek verime yöneltebilir." (Başaran, 2000).

İş tatmininin temelinde, bireyin biyo-psiko-sosyal gereksinimlerinin olduğu görülmektedir. İş tatmini, dış dünyadan bağımsız bir kavram olarak değerlendirilemez. Bu noktada dikkat çekmemiz gereken bir diğer husus da her birey için geçerli olacak çoğunluğunun işlerinden memnun olmalarını sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunmak idarenin yapması gereken önemli bir çabadır. İdareciler bu amaçla iş tatmini sağlayacak stratejiler belirlemelidir. İdare bu yöndeki alacağı kararlar neticesinde geri bildirim verimlilik ve kalite olarak katkı sağlayacaktır.

Bunun yanında yöneticiler önyargılardan sıyrılmalı, iş görenlerin yalnızca ekonomik beklentilerinin olmadıklarını, aynı zamanda sosyal beklentilerinin varlığını da yok

saymamalıdır. İş görenlerin ekonomik ve sosyal beklentilerinin haricinde de diğer beklentilerini karşılamak için organizasyonda çalıştığını hissetmelidir. Çalışanların iş tatmini sağlamanın organizasyonlar açısından sosyal bir sorumluluk değeri taşıdığı bilinmektedir. Günümüzde bilgi toplumunu oluşturan insan faktörünün ön plana çıktığı bu durum, iş tatmininin bireysel ve örgütsel bakımdan önemli olduğunu göstermektedir. İnsan kaynaklarını en önemli sermayeleri gören organizasyonlar, iş tatminini sağlamak adına önemli çaba göstermektedirler (Akıncı, 2002).

Sonuç olarak bireysel bir olgu olarak değerlendirilen iş tatmini, örgütsel açıdan da oldukça önemli araştırılması gereken bir olgudur. İş görenler için iş tatmini iş ve özel yaşamlarında mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olabilecek kadar önemlidir. Örgütler için de verimlilik, kalite artışı ya da azalışı sağlması nedeniyle iş tatmini olgusu hem çalışanlar hem de organizasyon açısından özel bir önem ifade etmektedir. Aynı zamanda iş tatmininin gerçekleştirildiği örgütlerde sağlıklı ve verimli çalışma ortamının olduğunun önemli göstergesidir (Toker, 2007).

3.2. İŞ TATMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Organizasyonlar çalıştırdıkları bireylerden en üst düzeyde verim alabilmek için iş tatminini gerçekleştirmek isterler. Bu sebeple örgütler tatmin düzeyini yüksek tutabilmek için bir dizi program düzenlemektedirler. Bu programlar oluşturulurken bireyin tatmin düzeyini direkt veya dolaylı olarak etkileyecek faktörler olan bireysel ve örgütsel faktörler çok etkili olmaktadır. Bu faktörler kendi içlerinde birbirlerini tetikleyici niteliktedirler. Bu nedenle anılan bu faktörler iş tatminin tek başına etkiler demek yanlış olacaktır. Her faktör bir diğeri ile ilişki halinde olabilmektedir (Akıncı, 2002).

İş tatminini konu edinen araştırmalarda genel olarak örgütsel ve bireysel faktörlerin alt başlıkları şu şekilde sıralanmaktadır; yaş, cinsiyet, kişilik, statü, tecrübe, eğitim ve medeni durum, zeka ve yetenek; ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, terfi fırsatları ve iş yerinde beşeri ilişkiler, takdir edilme, yönetim ve güven (Adler, Richard ve Nat, 1985), (Ardıç ve Türker, 2001).

3.2.1. Bireysel Faktörler

İş görenin yaş etkenine bağlı olan stres düzeyinin artmaması, mesleki tecrübesi ve kabiliyetlerinin dışında, olumsuz durumlarda bilgi, tecrübe, birikimi ile süreci yönetebilmesi verimliliğinin sağlanması açısından önemli bir olgudur. Yaş itibariyle genç ve iş yaşamının henüz başında olan bireyin günümüz yaşam koşullarında kurumsal yapıdaki organizasyonlarda istihdam edilmeleri ile başlayan uyum süreci bununla ilişkili olarak birçok probleme de neden olmaktadır. Bununla beraber genç ve iş yaşam birikimi olmayan personelin organizasyon içerisinde belirlenmiş olan teşkilatlanma sistemine göre çalışmakta problem yaşayabilmektedirler (Keser, 2006).

İş tatmini ve yaş kriteri arasında ki ilişki iş görenin yaşının ilerlemesi durumunda işine karşı tatminin de artacağı yönünde gerçekleşmektedir. Fakat zorluk derecesi yüksek olan bazı sektörlerde çalışanların emek-yoğun modelde çalıştıkları için ileriki yaşlarda iş tatmin seviyesinin azalacağı değerlendirildiğinden iş verimliliğinin de düşeceği öngörülmektedir (Özkalp ve Kırel, 2016).

Yaş faktörü ile iş tatmininin arasındaki ilişkinin hangi boyutta olduğu ile alakalı araştırmacıların ortaya koyduğu sonuçlar ile mutlak bir sonuca ulaşılmamıştır. Ancak iş görenlerin yaşları ilerledikçe iş tatmin seviyelerinin de artacağı ifade edilmektedir (Tikici ve Akdemir, 2002).

İş görenlerin çalıştıkları işyerinde artan çalışma saatleri nedeniyle mesaiden kaynaklanan bilgi, birikim, tecrübelerinin de artacağı bunun sonucunda ise iş tatmini oranlarının da yükseleceği söylenebilir. Yaşı artan iş görenin iş tatmininin belirtilen etmenler dolayısıyla geçmişte ki eksikliklerinin giderilmesi ile iş tatmininde olumlu yönde etkileyecektir. Bu doğrultuda iş tatmin oranları daha üst seviyede olmaktadır. Yaş etkeni göz önüne alınarak yapılan değerlendirmede genç olan çalışanın geçmiş çalışma koşullarına da bakarak özlük haklarında iyileştirme talep edebilmektedirler (Davis, 1988).

İş tatmini ile yaş kriteri arasında ki ilişki; uzmanlık alanı bakımından yeterli olan personelin, emsallerinden yaşça daha büyük olması nedeniyle organizasyonların bu donanımına sahip personel ile çalışmak istemesi iş tatmin seviyesini de artırmaktadır (Eren, 2015).

Locke, Porter ve Lawler tarafından ortaya konan görüşte çalışanların yaşları ilerledikçe iş verimliliklerinin de üst seviyelere çıktığı belirtilmiştir. Personel çalıştığı kurum için faydalı olduğunu hissettiğinde de iş tatmininin sağlanması da kolaylaşmaktadır. Tüm bu görüşler değerlendirildiğinde iş tatmini, yaşın ilerlemesiyle doğru orantılı olmaktadır (Baysal, 1981).

Cinsiyet ile iş tatmini arasında ki boyut açıklanırken yapılan çalışmalar, birbirinden farklılık göstermektedir. Cinsiyet farklılığının kimi çalışmalarda iş tatmini seviyesinin, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu, kimi çalışmalarda ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla tatmin olduklarını göstermektedir (Bilgiç, 1998).

İş görenlerin cinsiyet ve iş tatmini ilişkisi, iş çevresinde ki tutum ve davranışlarını etkileyen unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, cinsiyet gözetmeksizin aynı imkanlarda çalışan personelin iş tatmin düzeylerinde farklılıklar bulunmadığı görülmüştür (Aşık, 2010).

Helin ve Smith' e göre; kadın personelin erkekler ile kıyaslandığında iş tatminlerinin daha düşük seviyede olduğunu ifade etmişlerdir. Bu verilere paralel olarak kadın çalışanların erkeklere göre nispeten daha az maddi getiri sağlamaları da bu çıkarıma sebep oluşturmaktadır (Kantar, 2008).

İş tatmini ölçümünde cinsiyet faktörünün önemli bir etkisinin olduğu ortaya koyulmaktadır. Ancak cinsiyet baz alınarak yapılan araştırmalarda hangi cinsin daha fazla tatmine ulaştığı noktasında net bir sonuca varılamamıştır. Bu belirsizliğin nedeninin kadınların iş tatminlerinde annelik gibi iş yaşamı dışında kalan etkenlerin neden olduğu ifade edilmektedir. 1982 yılında King, Murray ve Atkinson'ın gerçekleştirdiği araştırmada evli çalışanların bekar olanlara göre iş tatmininin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Ulusoy, 1993).

1998 yılında Telman ve arkadaşları “Endüstri Psikolojisi” alanın da gerçekleştirdiği araştırmada, erkek çalışanların maddi getiriden ve bilgi birikiminden etkilendiğini ortaya koyarken kadın çalışanların ise yaptıkları işin sosyal bakımından etkilendiklerini ifade etmişlerdir (Zorlutuna, 2012).

İş tatmini kimi durumlarda iş görenlerin kişiliklerini oluşturan şahsi özelliklerinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Çözüm odaklı çalışan ve zor işleri yapmaktan kaçınmayan personelin çalıştığı kuruma daha faydalı olduğunu söyleyebiliriz. Bazı personeller ise sonuca gidemeyen ve kolay iş bırakabilecek tutum ve davranışta bulunabilirler. Bu iki zıt kişilik özelliği farklı sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu farklılıklar iş tatmin seviyelerinin arasında farklılık oluşmasına neden olmaktadır. İşletmede çalışan personelin kişilik yapılarına benzer taleplerde bulunması iş tatmini ile ilişkilendirilmektedir.

İş görenlerin çalıştıkları işlerde mutlu olabilmeleri için bireyin kişilik özellikleri ile paralel olması gerekmektedir. Ancak bazı organizasyonlarda aynı pozisyonlarda çalışan personel olsa dahi bireysel özelliklerinde ki farklılıklarından dolayı iş tatmini seviyelerinde farklılık gözlemlenmektedir (Keskin, 2014).

Personelin karakteristik özelliklerinin iş tatminine olan etkisinden doğan sonuçları ile organizasyonun verimliliği de etkilenmektedir. Holland'a göre personelin kişilik özelliklerinin, organizasyon içerisinde üstlendiği görev ve sorumlulukları ile uyumlu olması

gerekmektedir. Personelin örgüt içerisindeki görevi ile bireysel özelliklerinin örtüşüyor olması başarılı olma ihtimalini artırmaktadır (Aydoğmuş, 2011). Bu araştırmadan ortaya çıkan sonuç şu şekilde açıklanabilir, bireysel özelliklerinin işle senkronize olduğu kurumlarda, başarının yanında çalışma ortamının da huzurlu olması sağlanmaktadır. Huzurlu bir iş ortamında ise çalışanlar arasında iyi ilişkiler gelişir bu olumlu hava sonucunda iş tatmini de pozitif yönde etkilenmektedir.

Statü kavramı, mesleki düzey olarak da adlandırılmaktadır. Kişinin örgüt içerisindeki konumu mesleği gereği oluşan prestijini temsil eden statüsü geniş kapsamlı bir konu olduğundan tek bir tanımla açıklanamamaktadır (Samadov, 2006). Organizasyonel yapı içerisinde personelin önceden tanımlanmış bulunan statüsü bulunmaktadır. Bu statülerini kariyer imkanları ile yukarıya taşıyan personelin de iş tatmini kazanımları artacağından iş tatmin seviyesinin de buna paralel olarak artacağı ifade edilmektedir (Eğri, 2013). Bunun aksi olarak çalışma yaşamında bireyin karşılaşmış olduğu statü kaybı ise iş tatmin seviyesinin düşmesine neden olmaktadır. Çalışma yaşamında bireylerin statüleri iki farklı yolla şekillenmektedir. Birincisi organizasyon kurulurken belirlenen kadro ve teşkilatlanması sonucu oluşmaktadır. Bir diğeri ise statü oluşması süreci ile bireyin şahsına atfettiği değer sonucunda oluşmaktadır. Her iki durumda da iş tatmini önemli ölçüde etkilenmektedir (Kavak, 2018). Statü diğeri bir deyişle makam, bireyin ödül ve teşvik sisteminden faydalanmasına neden olacağından iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Hava Yolu İşletmelerini konu olarak yapılan bir araştırmada ise statü yükseldikçe amir pozisyonunda çalışanların sorumluluğu da arttığından iş tatmin seviyesinin azalacağı ortaya konmuştur (Korkmaz vd., 2014).

İş tatmininin ölçülmesinde personelin eğitim düzeyi önemli bir faktördür. Aynı kurumda çalışan personelin eğitim düzeyi bir diğeri personele göre yüksek ise o personelin iş tatmin seviyesi de yüksek olacaktır. Bunun yanında personelin, bireysel beceri, nitelik, tecrübe, eğitim düzeyi gibi kriterlere uygun pozisyonda istihdam edilenlerin huzurlu bir çalışma hayatı geçirirler bu da iş tatmin seviyelerinin artmasına neden olur. Tam aksi düşünüldüğünde eğitim düzeyine, bilgi birikimine uygun olmayan pozisyonlarda çalıştırılanlar ise iş tatminsizliği yaşamaktadırlar. Bunun nedeni ise stres ve endişe kaynaklı kaygı yaşamaları sonucudur (Akşit ve Aşık, 2010).

Toker tarafından yapılan bir araştırmada hizmet sektöründe çalışanlar arasında üniversite ve lise mezunu olanların iş tatmini seviyesi ölçülmüş sonuç olarak üniversite mezunlarının beklentilerinin fazla olması sebebiyle lise mezunlarına oranla daha az tatmin olduklarını ortaya koymuştur (Toker, 2007).

İş görenlerin çalışma saatlerinin dışında kalan uygun zamanlarda eğitim düzeyini yükselten hizmet içi eğitim programlarına katılmaları önemlidir. Bireysel olarak eğitim düzeylerini artıran personelin, bunun dışında akademik programlara da katılması iş tatmininin sağlanması açısından faydalı olmaktadır. Bu eğitim çabasının tamamı, iş tatminsizliği yaşayabilecekleri zamanlarda işlerinden ayrılmaya kadar gidebilecek ciddi problemlerle karşı karşıya geldiklerinde sonuç odaklı olmalarını sağlamaktadır (Karaca, 2001).

Personelin iş tatmini üzerinde tecrübenin önemli bir etkisi vardır. Çalışma ortamında iş tecrübesi olan personeller ile nispeten daha deneyimsiz olanlar arasında uyum sorunu yaşanabilmektedir. Deneyimli personeller arasında iletişim de üst seviyede olur bu da işveren ve çalışan arasında ortak bir dil oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Çalışanın iş tatmini belirli bir değerlendirme sürecinden sonra elde edilmektedir. Bu süreç içerisinde personel belirli bir iş olgunluğuna ulaşır bilgi birikimi artar, tecrübe kazanır. İş deneyimini etkileyen bir başka unsur ise çalışanın işine olan duygusal eğilimleridir. Çalışanların işlerine karşı oluşturdukları tutum ve davranışlar iş tecrübelerine yansımaktadır. İş tecrübelerine etki eden eğilimleri ise iş tatmini veya tatminsizliği ile sonuçlanmaktadır (Spector, 1997; Feldman ve Arnold, 1985; Hackman ve Oldham, 1974; Koch ve Steers, 1978).

İşletmelerde işe alım süreçlerini yürüten insan kaynakları departmanları; organizasyonun daha önceden oluşmuş olan kurum kültürüne uzak olan personeli işe aldıklarında, personelin beklentileri farklı düzeylerde olacağından iş tatmin seviyeleri de düşük olacaktır. Beklentileri organizasyonla uyuşan iş tecrübesi fazla olan personelin ise daha hoşgörülü olduğundan iş tatmin seviyeleri daha yüksek olacaktır.

Zeka kavramının net bir tanımı yapılamamaktadır. Ancak zekanın üç ana özelliği ortaya konarak tanımlama yapılabilmektedir. Bu üç ana özelliği ise; bireyin öğrenme kapasitesi, öğrenilen bilgilerin tümü ve kişinin sosyal çevresinin kendisine verdiği tepkilere uyum sağlaması olarak karşımıza çıkmaktadır (Özekes, 2013).

Bireyin yaşamının her alanında etkili olan zeka iş tatmini etkileyen en önemli unsurlardandır. Bireyin zeka seviyesine uygun olan işte çalıştırılması gerekirken bundan daha az zeka gerektiren işlerde çalışması bireyin yaptığı işe olan bağlılığını azaltacak ve iş tatminsizliğine yol açacaktır. Tam aksi durumda bireye zeka seviyesinden daha fazlasını gerektiren bir iş tanımlaması yapıldığında ise birey yaptığı işi idrak edemeyecek ve bu da yine iş tatminsizliğine neden olabilecektir. Sonuç olarak personelin verimliliği düşmüş olacaktır (Öneği, 2014). Zekanın iş tatmini üzerindeki etkisi birçok kez çalışmalara konu olmuş ve bireysel faktörler arasında yer alan zeka unsurunun, iş tatminini önemli ölçüde etkilediği ortaya konmuştur. Zeka seviyesi yüksek olan çalışanların bireysel (içsel) tatmine, örgütsel (dışsal) faktörden daha fazla önem verdiği görülmektedir (Ganzach ve Fried, 2012).

Medeni durum faktörü değerlendirildiğinde ise evli çalışanların bekar çalışanlara kıyasla daha fazla tatmin oldukları sonucu elde edilmiştir. Eşinden ayrılmış, eşi ölmüş iş görenlerin tatmin seviyesi medeni durumu evli olan personelden daha düşük seviyede ölçülmüştür (Bulut, 2012).

1997 yılında Mwamwenda adında bir bilim adamı iş tatmini ile medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırmanın örneklemini ise Güney Afrika'da faaliyet gösteren öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre medeni durumu evli olanların, evli olmayanlar ile kıyaslandığında iş tatmininin daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durumu evli olan öğretmenlerin mesleklerini icra etmekteki istek ve arzularının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

3.2.2.Örgütsel Faktörler

Bireysel faktörlerin yanı sıra iş tatmininin örgütsel faktörlerden de farklı düzeylerde etkilendiğini söyleyebiliriz. Bireyin yaşamının büyük bir kısmını kapsayan çalışma hayatının mekânsal olarak oluşturan etmenlerin iş ortamı ve çalışma şartları olduğunu görmekteyiz. İş tatminini konu alan araştırmalarda, örgütsel faktörler açıklanırken farklı başlıklar kullanılmış genel itibariyle bu çalışmada ki başlıklar ele alınmıştır. Bu başlıkları; ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, terfi fırsatları, yönetime katılma, denetim biçimi, çalışma saatleri, sosyal imkanlar, güvenlik, iletişim, kurumsal iklim olarak sıralanmaktadır.

Personele daha önceden tanımlanmış görevleri karşılığında organizasyon tarafından verilen maddi getiriye ücret denilmektedir. Ücretin, bireyin yaşadığı sosyal çevrede bir güç unsuru olduğu değerlendirilmektedir. İş tatminini incelerken ortaya konan etkenler arasında ücret önemli yer alırken kurumsal organizasyonlarda ücret yanında verilen bir takım haklar da bulunmaktadır. Bunlar yan haklar, ödemeler olarak adlandırılır ve iş tatminini önemli derecede etkilemektedirler (Ceylan, 2014).

2008 yılında Bozkurt ve Bozkurt tarafından öğretmenler denek alınarak yapılmış bir çalışmada iş tatminini etkileyen en önemli unsurun şirketlerin ücret politikaları olduğu görülmektedir. Ücretin adil dağıtılması ücret miktarının önüne bile geçtiği görülmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013).

Örgütün ücret politikasının personel tarafından verilen emek karşısında yetersiz kaldığı düşünülürse organizasyona olan aidiyet duygusu azalmaktadır. Buna bağlı olarak da iş tatmin seviyeleri düşer ve işten ayrılmaya kadar giden ciddi sonuçlar doğar (Saal ve Knight, 1988).

Ücret, iş görenlerin örgüte pozitif katkılar vererek emeğinin karşılığını alması olarak ifade edilmektedir. Bireylerin çalıştıkları kurumda kazanımlarının iki ana motivasyon unsuru vardır. Maddi kazanımlar ve bu kazanımları elde etmek için ortaya konan hizmetin karşılığı olan iş tatminidir (Pehlivan, 2000).

Maddi getirinin, tatmin seviyesine gelmesi ile yaş, çalışma yılı, tecrübe, sosyal hayattaki yer, kişilik özellikleri, emek, zorluk derecesi yüksek olan işlerin bitirilmesi, inovatif yaklaşım gibi etkenlerle ilişkilendirilmektedir. Bu dengenin sağlanması ile personel iş tatminine ulaşmaktadır (Başaran, 2000).

İş tatminini ölçümünü etkileyen en önemli faktörlerden birisi de iş görenin faaliyet gösterdiği işyerinin fiziksel şartlarıdır. 2018 yılında George Gallup tarafından yapılan bir araştırmada fiziksel çalışma şartlarının iş tatminini en fazla etkileyen faktörler arasında olduğu görülmektedir. Fiziksel çalışma şartlarını ele alırken önemli olan hususlar arasında işyerinin uygun seviyede aydınlatılması, havalandırılması sıralanmaktadır: Uygun aydınlatma sistemi oluşturulmamış işletmelerde gözlerin yorulması ile verimlilik azalmaktadır bunun sonucunda iş tatmini düşmektedir. Uygun olan havalandırma sisteminin yapılması çözüm

yoluyla bulaşan hastalıkların önüne geçmektedir. Personelin sağlığının korunmuş olması ile çalışma koşulları iyileştirilir ve iş tatmini artar (Örücü ve Esenkal, 2005).

2016 yılında Akkaşoğlu ve Ulama tarafından ortaya konan araştırma sonuçlarına göre; iş ortamının sıcaklığı, temizliği, hijyenik olması gibi etkenler iş gören açısından dikkat edilen unsurlardır ve bu unsurlar iş tatmini seviyesini etkilemektedir.

Terfi, bireyin kendini geliştirmesine kendisine verilen sorumluluktan fazlasını üstlenmesine imkan sağlamaktadır. Örgüt içerisinde idareciler tarafından personel için alınan terfi kararları hakkaniyetli olmalıdır. Bu durumun sağlanması iş tatmininin daha yüksek seviyede gerçekleşmesine neden olmaktadır. Tüm bu veriler dışında terfi imkanları bireyi en fazla motive eden unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey işe alım esnasında terfi, maaş artışı, işletmenin organizasyon şemasında üstlere çıkma ihtimalinin olması, işe karşı olumlu tavır beslemesine neden olabilmektedir. Bu durum iş tatminini sağlamaktadır (Üçüncü, 2016).

Organizasyon tarafından iş görenlere sağlanan terfi imkanlarının artması sonucunda iş tatmin düzeyleri de artmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2012). İş görenler pozisyonlarında yüksek performans gösterirler ve bir süre sonra işlerinden sıkılarak daha yüksek pozisyonlarda çalışmayı arzularlar. Personel bir önceki pozisyonuna göre özlük haklarında iyileşme gördüğünde iş tatmini yaşamaktadır.

Yönetime katılma, çalışanın işletmeye olan aidiyet duygusunu artırmaktadır. Kişisel olarak varsa içinde bulunduğu özgüvensizlik ya da huzursuzluk ikliminin ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Yönetime katılma mekanizması ile iş görenin karar alma sürecine dahil edilerek asta öz benliğini ifade etme, kendi görüşlerini ortaya koyma olanağı sağlamaktadır. Bu süreçte iş görenin işletme için ortaya koymuş olduğu fikir ve görüşlerin çözüm yolu olarak amirler tarafından değerlendirmeye alınması iş tatminini artıran etkiyi göstermektedir (Bingöl, 1990).

Denetim şekli ile iş tatmini olgusu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İşletme içerisinde çok sert bir denetim mekanizması kurulmuş ise çalışanların bu sert denetim şekli karşısında esnek çalışma imkanlarının azaldığı görülmektedir. Bu durum işveren ile işçi arasındaki iletişimin bozulmasına neden olmaktadır. Bozulan bu iletişim sonucunda iş tatminsizliği yaşanmaktadır. Bunun aksi olarak denetim biçiminin iyi belirlenmesi, denetim

yapan uzmanların iyi seçilmesi işveren ve işçi arasında ki iletişimi üst seviyelere çıkararak iş tatmininin artmasına neden olmaktadır (Doyan, 2019).

Günümüz çalışma hayatında vardiyalı çalışma sistemlerinin var olması ve mesai saatlerinin her işletme de farklı aralıklarda olması personelin hem sağlığını hem de işine olan motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Vardiyalı çalışma sisteminin mali veya teknolojik bir takım zorluklar nedeniyle oluşturulduğunu söyleyebiliriz. Bireylerin gün ışığında çalışmaması bedenlerini uyumaya teşvik eder ve kendini uyanık hissetmeyen vücut fizyolojik olarak zarar görmektedir. Vücut sağlığı iyi olmayan bireylerin sosyal hayatları da olumsuz etkilenmektedir. Vardiyalı çalışma sistemleri günümüzde artış göstermektedir. Bu sistemde çalışan bireylerin işlerinde uyumsuz oldukları ve iş performanslarında verimsiz oldukları tespit edilmiştir. Bu sebeple bireylerin bir iş ortamında verimli çalışabilmesi, işlerini şevkle yapabilmeleri için çalışma saatlerinin iyileştirilmesi ve çalışma ortamında sosyal imkanların oluşturulması gerekmektedir (Çakır, 2001).

İş hukukunun da iş memnuniyetini arttırmak için dinlenme molaları ve vardiyalı çalışanlar için esnek çalışma saatleri uygulanması konusunda yasal düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemeler ile personelin hem fizyolojik hem de psikolojik iş yükü azaltılmaya çalışılmıştır.

Asgari yaşam şartlarını sağlamak için birey, hayatının büyük bir kısmını işinde geçirmektedir. Bu uzun süre zarfında çalışma ortamında sağlığına etki edebilecek kötü durumlar yaşaması personelin huzurlu olarak çalışmasına engel olacaktır. İş güvenliği tedbirlerinin uzman personellerin takibiyle birlikte alınmaması durumda iş tatmin düzeyi düşmektedir. Birey yaşamının ilerleyen dönemlerinde kendisini her koşul altında güvence altında görmek isteyecektir. Birey uzun vadede güvenlik sorunu hissettiğinde işine karşı duyduğu hazda azalacaktır (Keser, 2006).

İletişim kavramının tanımı şu şekilde yapılabilir; bir bilgi ya da mesajın hedef olan alıcıya iletilmesi veya gönderilmesidir. Bir başka tanımda ise kişiler gruplar ve organizasyonlar arasında gönderilen mesajların değişim sürecidir. İletişim gruplar ya da kişiler arasında anlamlı mesajların yayılması durumudur (Aliyeva, 2001). Örgütsel faktörler arasında gösterilen iletişim, işletmeler için hayati anlam taşımaktadır. Bu sebeple iş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda iletişim kavramı ön plana çıkmaktadır. Leavitt (1951) birbiriyle

iletişimi kuvvetli olan çalışma ortamlarında bireylerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Personel üzerindeki iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri de çalışma yaşamında bağlı oldukları kurumsal iklimdir. Kurumsal iklimin personelin performansını artıran düzeyde olması organizasyonun verimli olarak çalışmasına yardımcı olmaktadır. Çalışma ortamında personel arasında iletişimin güçlü olması iş sürecinde aksaklık yaşanmamasını sağlamaktadır.

Organizasyon içerisinde iş görenlerin memnuniyet seviyesi ile kurumsal iklim arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Organizasyon içerisindeki iş ortamında çalışanlar arasında samimi bir atmosferin oluşması, iş görenlerin huzurlu bir şekilde çalışmasına imkan verecektir (Guliyev, 2018). İş görenlerin psikolojik olarak iyi olmaları iş tatmin düzeylerini yukarıya çekmektedir. İş görenlerin iş tatmin düzeylerini artırmaları ile rekabet edebilecek konuma kendilerini getirebilmeleri sağlanmaktadır.

Kurumsal iklim; iş görenlerin mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı içerisinde uyumu sağlamaları olarak tanımlanmaktadır. İş görenler büyük ölçekli işletmelerde çalışırken personel sayısının fazla olması nedeniyle ast-üst ilişkisini yoğun olarak hissetmektedirler. Bu baskın astlık üstlük ilişkisi iş memnuniyetsizliği yaratmaktadır. Küçük işletmelerde ise istihdam edilen iş gören sayısı az olduğundan iş ilişkileri daha samimi olmaktadır. Kurumsal iklim yumuşak olur ve tüm bunların sonucunda iş tatmini sağlanmaktadır (Başdoğan, 2015).

3.3. İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİLİ KURAMLAR

3.3.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

İş görenlerin, davranışları üzerinde önemli etkisi olan ihtiyaçlarını saptamak için birçok araştırmacı çeşitli çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmalar içerisinde en çok tanınanı ise Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisidir. Bu teori; temel gereksinimler, kendini güvende hissetme, saygınlık kazanma, fiziksel ihtiyaçlar, sevgi görme, kendi kabiliyetlerini meydana çıkarma gibi 5 başlıkta toplanmıştır (Türk, 2007).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında iş görenlerin davranış ve tutumlarının, gereksinimlerini gidermeye yönelik olduğu görülmektedir (Kantar, 2008). İdarecilerin alışanların davranışlarını gözlemleyebilmek için Maslow'un kuramından destek almaktadırlar. Maslow'un ortaya koymuş olduğu kurama göre iş görenlerin taleplerinin giderildiği oranda, diğer bir talebe geçiş başlamaktadır. İş görenlerin örgüte karşı davranışlarının belirlenmesi noktasında beklentilerinin karşılanması gerekliliği olduğu Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde yer almaktadır (Türk, 2007).

Bireylerin temel gereksinimlerinden olan, beslenme, barınma ve uyku ihtiyaçları başta olmak üzere birçok fizyolojik ihtiyaı bulunmaktadır. Birey işletme tarafından temel ihtiyaçlarının giderildiğini gördüğünde, ikincil önemli olan gereksinimlerinin giderilmesini talep etmektedir. Bu ikincil gereksinimleri ise, iş güvenliğinin sağlanmış olduğu bir çalışma ortamında çalışabilmesini ve emekli olduktan sonraki yaşamında refah seviyesinin yüksek olmasını içermektedir. İş görenin organizasyonda birlikte olduğu iş arkadaşlarından ve idarecilerinden beklediği sevgi ihtiyaıdır. Karşılanan bu ihtiyaçlardan sonra kişisel kabiliyetlerini ortaya koyarak saygı görme ve takdir kazanma ihtiyaını gidermek isteyecektir. Gerçekleştirdiği her ihtiyaç basamağından sonra bireyin özgüvenin artması beklenmektedir (Kantar, 2008). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini gösteren piramit biçimindeki şema aşağıda verilmiştir.



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Kula ve Çakar 2012).

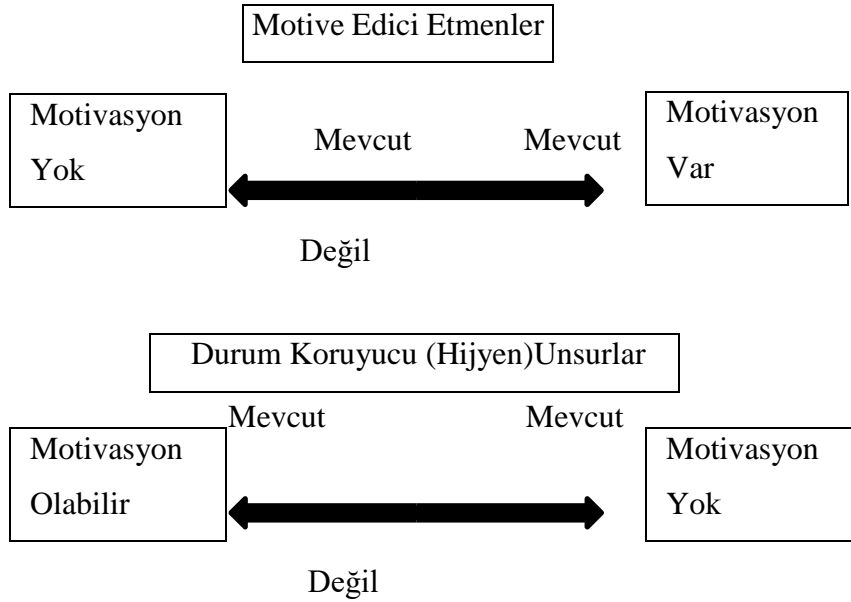
- 1.Fizyolojik İhtiyaçlar: Yemek yeme, su, uyku.
- 2.Güvenlik İhtiyaçları: Can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma.
- 3.Sevgi ve Ait Olma: Gruba mensup olma, kabul edilme, dostluk.
- 4.Takdir ve Saygı: Tanınma ve prestij kazanma, kendine güven duyma.
- 5.Kendini Tamamlama İhtiyacı: Sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık.

3.3.2. Herzberg'in Çift Etmenler Kuramı

Herzberg tarafından oluşturulan kuram, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının daha ayrıntılı olarak ele alındığı bir kuramdır. Herzberg, iş görenlerin motivasyonlarının yüksek veya düşük olduğu durumların üzerinde durarak kuramını oluşturmuştur (Arslan, 2019). Örgüt içerisinde iş görenlerin davranış ve tutumlarının değişiklik göstermesi Herzberg kuramına göre 2 faktöre bağlanmaktadır (Karcıoğlu, Akbaş, 2010).

Bu faktörlerden ilki çalışanın tatminsizliğini oluşturan sebeplerin var olup olmamasını oluşturan hijyen faktörleri olarak adlandırılmıştır. Bir diğer faktör ise iş görenin işinden

duyduğu tatminini oluşturan ihtiyaçlarının olduğu motivasyon seviyesini artıran unsurlar oluşturmaktadır. Herzberg'in hijyen faktörlerini şu şekilde sıralayabiliriz; geniş kapsamda organizasyonun teknolojik bakımdan ihtiyaçlara karşılık vermeyişi, ödül kurgusunda oluşan adaletsizlik, ast üst ilişkileri arasında yaşanan dengesiz iletişim. İş görenin ifa ettiği işinden dolayı duyduğu mutluluk duygusunu artıran faktörler arasında, işini başarılı olarak sonuçlandırma, alacağı övgü ve ödül, terfi olanaklarına sahip olma, kabiliyetlerini sergileyebileceği konumda çalışma, kişinin işini yapmaktan dolayı aldığı haz sayılmaktadır (Karadavut, 2018). Organizasyonda yönetici pozisyonunda bulunanlar emrinde çalışan personelinin memnun olmadığı etkenleri gözlemleyip bu etkenleri ortadan kaldırmak amacıyla hareket etmelidirler.



Şekil 2: Herzberg'in Çift Faktörler Kuramı (Güney, 2018)

Herzberg'in teorisinde görmüş olduğumuz hijyen unsurları ve motivasyonu artıran unsurlar; bireyin işinden aldığı haza etki eden organizasyonel ve iş görenden kaynaklı bireysel etmenlerdir (Arslan, 2019). Çalışanların işletme içerisinde yerine getirdikleri iş yükünün bireyi tatmin etmesi örgüte karşı bağlılığının artması bakımından önem taşımaktadır. Benzer konularda araştırma yapan bilim insanlarının bu teoriye sıcak bakmamalarının temel sebebi ise deneysel araştırmalarla desteklenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Kuramın temel çıkarımlarından iki durum şu şekilde açıklanabilir. İlk olarak, iş görenlerin elde ettikleri başarılarını sadece kendi başarısıymış gibi göstermeleridir. İkinci olarak ise,

çalışanların karşılaştığı en küçük olumsuz durumda bile hedef olarak işletmeyi göstermeleridir (Metek, 2018).

3.3.3. Başarma İhtiyacı Teorisi

Mc.Clelland, diğerk bilim adamlarının yaklaşımlarının dışında gereksinimlerinin bireyin şahsında var olmadığını, bu ihtiyaçlarını öğrenme vasıtasıyla karşılayabileceğini ortaya koymuştur. Mc.Clelland başarma ihtiyacı teorisini; başarı, ilişki, güçlülük olarak 3 başlığa ayırmaktadır. Mc.Clelland'a göre bireylerin uzmanlık alanlarında ki kusursuz olma hislerinin arkasında başarılı olma güdüsü gelmektedir. Bu güdü bireyin davranış ve tutumlarını etki altına almaktadır (Uyar, 2012). Teorinin temelinde; güç, iletişim ve arkadaşlık gibi birbirinden bağımsız farklı tip tatmin boyutlarının meydana geleceği öne sürülmektedir. Bu kuramın üst yöneticiler için ifade ettiği anlam şudur; çalışanların işletme içi ve dışı ihtiyaçları saptanabilirse tayin, uygun kadroya seçim vb. durumların koordinasyonu daha rahat yapılabilecektir. Yöneticinin değerlendirmesi sonucunda bir işte başarılı olabilecek çalışan o işe tayin edilebilmektedir. Bunun sonucunda personel bilgi birikim tecrübesini aktarabileceği bir işe verildiğinden verimlilik ve motivasyonu da yüksek olacaktır (Koçel, 2007).

3.3.4. Alderfer'in Erg (Vig) Yaklaşımı

Alderfer'in 1960 yılında gerçekleştirdiği çalışma neticesinde 3 ana bileşenden oluşturduğu kuramını yönetim ve organizasyon alanına kazandırmıştır. Alderfer'in ortaya koyduğu bu 3 bileşen aşağıda sıralanmıştır;

- Varlık Sürdürme: Maslow'un kuramında ortaya koyduğu temel ihtiyaçlarının büyük bir kısmı ücret karşılığında giderilecek gereksinimler olduğunu ifade eden bileşendir.
 - İlişki: Birey sosyal bir varlık olması nedeniyle bir diğerk birey ile her an temas halindedir. Birey doğal olarak bu iletişimi kurma eğilimindedir.
 - Gelişme: Çalışanın şahsı ve sosyal çevresi üstünde etkili olması, yaratıcı olması, kabiliyetlerini kullanması kendini keşfederek nitelik kazanması bu bileşene dahildir.
- Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin aksine çok fazla ihtiyacın birlikte oluşabileceğini ve daha üst seviyedeki bir ihtiyacın tatmininin önüne geçildiğinde alt seviye ihtiyacının bastırılması isteğinin artacağını ifade etmektedir (Can, Aşan Aydın, 2006).

Alderfer'in bazı hipotezleri Maslow'un teorisi ile yakın olduğu noktalar olmakla beraber, karşıt olduğu konularda vardır. Alderfer'e göre var olma ve iletişim gereksinimleri tatmin noktasına gelmemişse;

- 1) İlişki gereksinimlerinin tatmin edilmeyişi, var olma ihtiyaçlarının da tatmin edilme seviyesini artırmaktadır.
- 2) Gelişim gereksinimlerinin tatmin edilmemiş olması ise ilişki gereksiniminin artmasına sebep olmaktadır.

Başka bir ifade ile üst seviyedeki ihtiyaçlarının tatmin edilmeyişi kişinin alt düzeydeki ihtiyaçlarının artmasına neden olmaktadır. Bu teori özünde klasik engelleme, saldırma tepkisini ortaya koymaktadır. Amaçladığı hedefe ulaşamayan birey geçmişte kazandığı başarının üzerine daha fazla giderek kazanılmış başarıda ısrar eder (Özkalp ve Kirel, 2016). Tüm bireyler aynı anda aynı gereksinim düzeyinde güdülenmeyeceklerine göre, bu kuramların güdülenmede bireysel farklılıklara da yer verilmesi gereğini ortaya çıkardığı söylenmektedir (Baysal ve Tekarslan, 1996).

3.3.5. Süreç Kuramları

İşgörenlerin hangi hedeflere hangi yöntemlerle odaklanacağını belirlemeye çalışan kuramlara süreç kuramları denilmektedir. Vroom'un Bekleyiş Kuramı, Lawler-Porter Modeli, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'ın Amaç Kuramı üzerinde en fazla araştırma yapılan süreç teorilerindedir.

3.3.5.1. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı

Bireyin tutumlarını oluşturan tek etmenin ihtiyaçları olduğunu söylemek yanlış bir ifade olabilmektedir. Kişilerin hedeflerine ulaşma arzusu tutumlarına da etki etmektedir. Bir çalışan örgüt içerisindeki terfi imkanının, çalışma saatleri dışında da ek mesai yaparak elde edileceğini düşünüyorsa bu yönde eğilim göstermesi çok doğal olacaktır. Bireyin eğilimlerini oluşturan temel dayanağın akıl yoluyla yaptığı tercihler olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların tutumları ve gördükleri iş karşılığında ki beklentileri doğru bir şekilde değerlendirilmelidir. İş görenin verimlilik seviyesinin belirlenmesinde bireysel nitelikleri etkilidir. Diğer taraftan bir iş görenin motivasyonu maksimize edildiğinde yaptığı

işle ilişkin verimliliği de artmaktadır. Bu teoride bireylerin tatmin edilebilmesi için ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir (Gül, 2021).

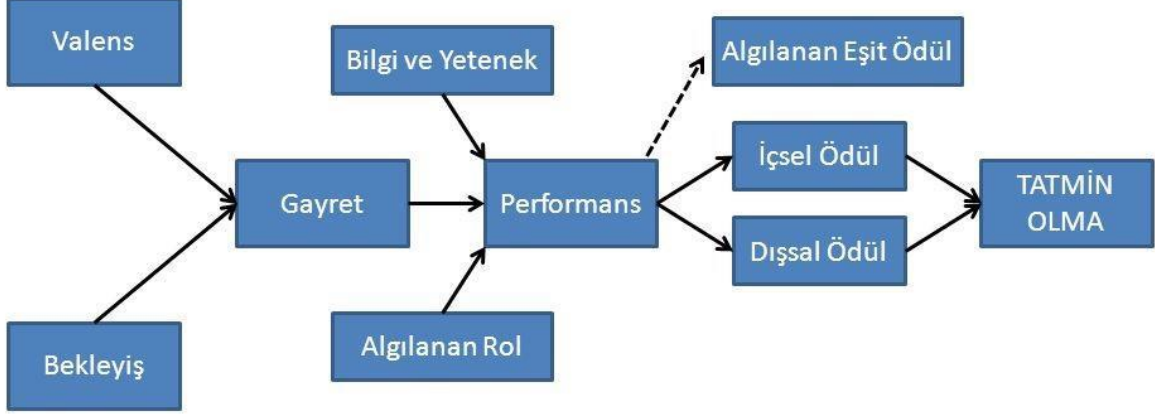
Özetlemek gerekirse; İş görenin verimlilik seviyesi ve iş tatmini paralel olmalıdır. Takdir ve ödül sistemiyle çalışanların verimlilik seviyesi artırılmalıdır. Verimlilik seviyesi, iş görenlerin performans analizi yapılırken göz önünde bulundurulmalıdır. İhtiyaçların giderilmesi hedefiyle ortaya konan emek unsuru edinimlerle aynı doğrultu da olmalıdır.

3.3.2.2. Lawler Ve Porter'in Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter'in beklenti kuramı, Vroom'un beklenti kuramının daha geliştirilmiş modelidir. Bireysel farklılıklar iş gören verimliliğinin en etkili olan faktördür. Her çalışanın işletme içerisinde ideal bir amacı bulunmaktadır. Bu amaçlar ücret veya kariyer imkanı olabilmektedir. İş gören olumlu sonuca ulaşınca tatmin düzeyi yükselir ve verimliliği artmaktadır. İş görenin çabasının planladığının altında kalması sonucunda ise iş tatmini olumsuz yönde etkilenecektir. Dolayısıyla çalışanın performansı da düşük seviyede gerçekleşecektir (Üçüncü, 2016). Bir bireyin örgüt içerisinde gösterdiği çaba, performansını tek başına artıracak bir faktör değildir. Ortaya konan bu çaba bireyin kabiliyeti, niteliği, bilgi, tecrübe, sonuç odaklı olmak gibi faktörlerle desteklenmelidir (Öztürk ve İlman, 2015).

Çalışanların organizasyon içerisinde göstermiş oldukları performansları üst yöneticiler tarafından belirlenmiş olan ödüllendirme sistemiyle değerlendirmeye alınmalıdır. Üst yöneticiler tarafından belirlenen bu ödül sistemi iş görenler arasında adil bir şekilde uygulanmalıdır. Çünkü iş görenler kendi içerisinde almış oldukları getirileri kıyaslamaktadırlar. Bu çerçevede örgüt içerisinde aynı işi yapan iş görenler adil olmayan bir uygulama ile karşı karşıya kaldıklarında iş tatminsizliğine neden olabilmektedirler. Bu da onların performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Lawler-Porter Modeli (2)



Şekil 3: Lawler Porter Modeli (Onaran, 1981)

3.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'ın eşitlik kuramı temel bir senkronize olma olgusuna dayanmaktadır. İş görenlerin organizasyonun vizyonu doğrultusunda gördükleri iş esnasında ki çabaları kazanımları ile makul seviyelerde olması gerekmektedir. Bu seviye, çalışanın öngördüğü ile aynı düzeyde çalışan iş arkadaşı arasında oluşmaktadır. Adams, iş görenlerin çabaları ile kazanımları arasında oluşabilecek dengesizlik sonucunda iş tatmin seviyesinin olumsuz yönde etkileneceğini ortaya koymaktadır (Mrosso, 2014).

Adams eşitlik kuramında iş görenlerin yaptıkları işleri ile ilgili şahsi değerlendirmelerinin örgüt açısından çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Örgüt içerisinde ki adalet ile ilgili görüşlerinin önemli olduğu bu aşamada ödüllendirme sisteminde ki uygulamanın iş görenler arasında ki hakkaniyetinin değerlendirilmesi açısından önemlidir (Ateş, Sözen ve Yeloğlu, 2014).

Bahsedilen kuramda bireylerin edindikleri ödülün az ya da çok olması önemli değildir. Önemli olan alınan ödülün işletmede aynı pozisyonda çalıştığı iş arkadaşı ile aynı seviyede

olmasıdır. Ancak bu durumda adaletten bahsedilebilir. Bu oran aynı pozisyon için farklı ücretlendirme ya da diğer haklarda farklı kazanımları ihtiva ediyorsa bu kez de bireyler arasında eşitsizlik durumundan bahsedilebilmektedir. Özet olarak bu kuramda çalışanın iş tatmininin gerçekleşme oranı bireyin algıladığı ile gerçekleşen arasında ki aynı yönlü ilişkiden ortaya çıkmaktadır (Yeşil 2016).

3.3.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Locke, ortaya koyduğu kuramında bireylerin motive olmalarını sağlayan unsurun gerçekleştirmek istedikleri hedeflerinden oluştuğunu ifade etmektedir. Bahsedilen hedeflerin gerçekleştirilmesi ise bireyin göstermiş olduğu performansı ile ilişkili olarak farklılık gösterebilmektedir. Bu doğrultuda uzun süreli ve ulaşılması nispeten daha zor amaçlar edinen bireyin, kısa vadeli ve ulaşılması daha kolay hedefler koyan bireye göre, iş tatmin seviyesinin daha yüksek olduğu öngörülmektedir.

Etki efekti kuramına göre, Herzberg teorisinin aksine motivasyon ve hijyen faktörü sıralamasının bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Locke, iş tatmini davranışlarına ait denklemlerin kişisel nitelik farklılıkları ile bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Bir çalışan için özel yaşamı ile iş yaşamı arasında denge oluşturma reaksiyonu yüksekse bu durumda çalışanın iş tatmin düzeyi de yüksek olacaktır. Tam aksi düşünüldüğünde; başka bir çalışanın iş ve özel yaşamı arasında ki dengeyi önemli görmüyorsa bu durumda iş tatmin düzeyinin de ilk duruma göre daha düşük olması beklenmektedir (Gümüş, 2020).

İş yaşamında yeni olan çalışanın uzun vadeli olarak belirlediği hedefleri, kısa vadede ortaya çıkan zorluluklara karşılık motive edici özelliğini yitirmeyecektir. Böylece, hedeflerin yüksek ya da büyük olması bireyin bu amaçlara uygun performans sergilemesini zorunlu kılmaktadır. Locke, kuramında amaçların özelliklerinin bireyleri nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışanların uzun vadeli zor hedeflere odaklanması iş tatmin düzeylerini arttırmaktadır. Kısa vadeli ve kolay hedefler belirlemesi dahi motivasyon sağlamayabilir ve iş tatmini sağlanmayabilmektedir (Eren, 2017).

3.4. İŞ TATMİNİ ÖLÇÜMÜ

İş tatmininin ölçülmesi amacıyla birçok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemler iş görenin niteliğine göre farklılık göstermektedir. İş tatmini çok boyutlu faktörlerden meydana geldiğinden dolayı ölçülmesi de basit bir süreçtir denilemez (Nalbantoğlu, 2012). İş tatmininin ölçülmesi birçok farklı metotla yapılmaktadır. Bu ölçümlerden elde edilen verilere göre değerlendirmeler yapılır ve bu şekilde süreç devam ettirilmektedir (Ateş, 2005).

İş tatmini araştırmalarının ortaya çıkardığı bir diğer pozitif sonuç ise iletişim kavramıdır. Ölçme ve değerlendirme yapıldıkça veriler ortaya konuldukça her yönden iletişim meydana çıkar ve bu da bireylerin tutum ve davranışlarının gelişmesine olanak verir. Bazı bireyler açısından uygulanan ölçme metodu esnasında duyguların ortaya çıkarıldığı süreç iken bazı organizasyonlarda için de yönetimin, çalışanlarla ilgili olunduğunun göstergesidir. Yönetim tarafından bu ölçekler sayesinde davranışları gözlemlenen bireyler, idareye karşı olumlu tutumlar geliştirmektedirler. Bu alanda yapılan ilk çalışmalarda kullanılan ölçekler arasında açık uçlu sorular kullanılmıştır. Daha sonra hedef kitleden alınan geri dönüşlerin neticesinde ortaya konan verilerin değerlendirilmesi noktasında yaşanan zorluklardan dolayı ise standart ölçme araçları vasıtasıyla çalışılması gerekliliği oluşmuştur (Çakmur, 2011).

İş tatminini ölçerken kullanılan metotlar söz konusu olduğunda çalışanın birebir olarak şahsına yönlendirilen sorulara verdiği cevaplara göre yapılan değerlendirme ölçütü en temel ve basit olarak kullanılan yöntemdir. Likert tipi derecelendirme olarak oluşturulmuş ve genel kabul görmüş olan ölçeklerden yaygın olarak kullanılmaktadır. Fakat kapsamlı bir araştırma yapılmak istendiğinde bu ölçekler detaylı bir ölçeklendirmeye cevap vermeyeceğinden genel kapsamda ki araştırmalarda kullanılmaktadır. İş tatminini bütün halinde ele almak yanıltıcı değerlendirmelere bizi sevk edebilmektedir. Bunun nedeni ise birey tatminsizlik duygusunu bastırabilmektedir. Çok yönlü olarak değerlendirilen iş tatmininin farklı alt faktörlerinin de değerlendirmeye alınması gerekmektedir. Ele alınan bu alt unsurlar ile bir iş tatmin skoru elde edilmektedir. Toplam iş tatmin skoru olarak adlandırılan bu değerlendirme içerisine; bireyin yaptığı işten elde ettiği gelir, terfi imkanları, iş ortamı ve işin niteliği gelmektedir (Silah, 2005).

3.4.1. Minnesota Çalışan Tatmin Ölçeği

İş tatmini ölçümü çalışmalarında uygulanabilirlik açısından değerlendirildiğinde en fazla kullanılan ölçek türüdür. Ölçekte iş tatmini ölçülmesi esnasında işin kendisi ile alakalı çok yönlü sorular bireylere yöneltilmektedir. Çok yönlü ölçüm esnasında kullanılan bu sorular ise iş tatminini farklı boyutlardan değerlendirme olanağı tanımaktadır. Lofquist, Weiss, Dawis ve England isimli bilim insanları tarafından oluşturulan bu ölçek, 1985 yılında ise Aslı Baycan tarafından dilimize çevrilerek birçok çalışmacının faydalanmasına ön ayak olmuştur.

Ölçek 2 ayrı formdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki 100 sorudan oluşan uzun formdur. Bir diğeri ise bu çalışmada kullanılan 20 soruluk kısa formdur. Bu ölçek te 5'li likert ölçeği kullanılarak hazırlanmış ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeler ise “hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum ve çok memnunum” şeklinde oluşturulmuştur (Keser, 2006). Ölçekten elde edilen veriler kullanılırken her bir maddeye verilen cevap 1-5 arasında puanlama yapılarak içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyi ölçülmektedir. Ölçeğe konu olan bireylerin verdiği cevaplar ölçekte belirlenmiş olan tüm ifadelerinden elde edilen puanların 20'ye bölünmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği birbirinden farklı birçok iş kolunda, kamu kurumlarında yapılan araştırmalarda iş tatminin ölçülmesi noktasında araştırmacılar tarafından çok fazla tercih edilen ölçek türüdür. Bu ölçek içerik yönünden diğer iş tatmin ölçekleriyle kıyaslandığında daha detaylı alanlara girerek ölçümü değerli kılmaktadır (Kaya, 2007).

3.4.2. Spector'un Çalışan Tatmin Ölçeği

Spector'un oluşturmuş olduğu iş tatmin ölçeği 36 maddedir. Ölçek aynı zamanda 9 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyut ise 4 adet sorudan oluşturulmuştur. Bu oluşturulan sorular şu şekilde sıralanabilir; terfi, ödül, normlar, iş arkadaşları, işin doğası, ücret ve iletişimdir (Keser, 2006).

3.4.3. İş Betimlemesi Ölçeği

İş tatmin ölçekleri arasında en çok kullanılan bir diğer ölçek ise iş betimlemesidir. Analitik yöntemler kullanılarak oluşturulan ölçekler arasında en çok başvurulan ölçeklerdendir. 1969

yılında Smith Kendal ve Hulin tarafından literatüre kazandırılmakla birlikte 1985 yılına gelindiğinde JDI araştırma grubunun çalışmaları ile gelişme kaydetmiştir. 72 maddeden oluşturulan ölçeğin 6 boyutu bulunmaktadır (Çakmur, 2011).

3.4.4. Porter'in Gereksinim Ve Tatmin Ölçeği

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ele almış olduğu birincil gereksinimlerinin karşılandıktan sonra geçilebilen ikincil gereksinimlerinin görülmesi şeklinde ortaya konulan kuramına dayandırılarak oluşturulmuş bir ölçektir. Porter, Maslow'un ortaya koyduğu kuramından yola çıkarak organizasyon da bireyin temas halinde olduğu tüm değişkenlerin oluşturduğu eldeki şartlar ile olması beklenen koşullar arasında bağ kuran bir ölçektir. (Keser, 2006).

3.4.5. Hackman Ve Oldham İş Tatmini Ölçeği

Hackman ve Oldham adında ki bilim adamları 1975 yılında Job Diagnostic Survey (JDS) olarak adlandırdıkları bir iş tatmin ölçeği oluşturmuşlar. 7 işletmede 62 değişik iş kolundaki 658 iş gören ile yapılan bir çalışmayla oluşturulmuştur. Bahse konu bu ölçek iş görenlerin iş verimliliğini ve işlerine karşı oluşturdukları motivasyonlarını artırmak amacıyla, hali hazırdaki işlerin revize edilmesi ve yapılan iş değişikliklerinin işgörenler üzerinde gerçekleştirdiği etkilerin araştırmacı tarafından kullanılması hedeflenmektedir. Hackman ve Oldham (1975) kaleme aldığı makalesinde ölçeğin güvenilirliğinin 5 yada daha fazla kişiden oluşan katılımcılara uygulandığında gerçekleşeceğini belirtmişlerdir (Hackman ve Oldman, 1975).

Hackman ve Oldham tarafından oluşturulan bu ölçek birçok çalışmada kullanılmış olan ve güvenilirlik, geçerlilik testleri kanıtlanan bir ölçektir. Ölçek likert tipi derecelendirme sistemine göre oluşturulmuştur. Ölçek maddeleri olumlu yönde ve yarım bırakılmıştır. Yarım bırakılan bu cümlelerin katılımcının makul bir biçimde cevaplaması arzu edilmektedir. Dönüştürme uygulaması olmayan ölçekte tüm maddeler olumlu yönde eğilimlidir. 14 puanda kalan bir katılımcı işinden tatmin olmamıştır. 70 puan alan bir bireyin ise işinden duyduğu tatmin seviyesinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (Silah, 2005).

3.4.6. Brayfield Ve Rothe'nin Çalışan Tatmini Ölçeği

Brayfield ve Rothe tarafından literatüre kazandırılan iş tatmini ölçeği tam olarak 5 adet sorudan oluşmaktadır. Ölçek "Çok Mutsuzum" dan "Çok Mutluyum" a cevaplarına giden 5 aşamalı likert tipi ölçekten meydana getirilmiştir (Keser, 2006).

3.4.7. Yüz Çizelgesi Ölçeği

Ölçek 1983 yılında Cammann, Jenkins, Klesh ve Fichman isimli bilim adamları tarafından oluşturulmuştur. Bu anket 3 maddeden oluşan iş tatmini ölçümü için geliştirilmiştir. Anket, uzun soruları içeren ölçeklerin aksine basit ve kısa sorulardan oluşmaktadır. Cammann'ın görüşüne göre organizasyonel değerlendirme neticeleri iş görenlerin şahsi ifadelerini ortaya koymaktadır. Bu ölçek daha önce açıkladığımız ölçeklerden farklı olarak bir maddeden oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından katılımcılardan ücret, idare ve iş arkadaşları ile iletişimlerinden dolayı ortaya çıkan tatminlerini surat ifadeleri ile cevaplamaları beklenmektedir. Ölçek genel iş seviyesini tespit etmek amacıyla birçok defa çalışmalarda kullanılmıştır (Kaya, 2003).

3.5. İŞ TATMİNİNİ ARTIRMA YÖNTEMLERİ

3.5.1. İş Rotasyonu

Sanayi devriminin 1800'lü yılların başında İngiltere'de ortaya çıkması ile seri üretim yapan fabrikaların artması sonucunda kitlesel göçler başlamıştır. Bu göçler oluşan işgücü talebini karşılamak üzerine gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda fabrikalarda çalışmaya başlayan işçiler uzmanlaşarak sabit işleri yapmaya başlamışlardır. Uzun vadede uzmanlaştığı işleri yapan işçilerde monotonluk oluşmuş bu da motivasyon kaybına neden olmuştur (Hayırlıoğlu ve Kanat, 2015).

Bu monotonluktan iş göreni kurtarmak amacıyla personelin iş tanımı farklılaştırılmaktadır. İş gören sürekli aynı işi yaptığından dolayı dikkat eksikliği, işten soğuma gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Yaşanan bu sorunlar üretim sürecinde problem yaşatabilir. Bu problemleri aşmak için iş görenler arasında işlerinin değiştirilmesi yoluna gidilebilir. Görülen işler arasında yapılan bu rotasyon her işçinin farklı uzmanlık alanlarına hakim olmalarını da

sağlamaktadır. Bu sayede personel yaptığı farklı işlerle kendini geliştirme fırsatı da yakalamaktadır (Kaymaz, 2010).

İş rotasyonu sayesinde personel tecrübe kazanır, kendi yeteneklerini görme şansı bulur, aynı işi yapmanın monotonluğundan kurtulur. Bu olumlu etkilerin dışında yapılan bu rotasyon iş gören üzerinde stres, bilgi birikim, tecrübe eksikliği gibi olumsuz etkiler de yaratabilir. Organizasyonlar iş tatminini sağlamak için iş rotasyonu uygulamasalar da iş görenler yaptıkları işin dışına çıktıklarından dolayı bu uygulamaya yanaşmak istemeyebilirler (Foroutan ve vd., 2021).

İş rotasyonundan organizasyonlar olumlu sonuç almak istiyorlarsa programını çok dikkatli ve ayrıntılı bir şekilde gerçekleştirmeleri gerekmektedir. İş görenlerin kariyerlerinin ileri dönemlerinde kendilerine katkı sağlayabilecek süreç oluşturulmalıdırlar. Personel sürekli öğrenme sürecinin içinde kalarak hem içinde bulunduğu işletmeye hem de kendi iş yaşamı açısından kazanım elde edebilecektir (Kılıç, 2008).

3.5.2. İş Genişletme

İş genişletme, bir çalışanın yaptığı işin benzer nitelikte başka bir iş ile birleştirilmesidir. İş genişletme olgusu ile birlikte iş gören belirli bir işte uzmanlaşarak, kendi alanı dışında işleri yapar ve monotonluktan kurtulur (Ekşici, 2009). İş genişletmenin üretim maliyetlerini aşağı çektiği görülmektedir. İş genişletmede çalışanın mevcut iş tanımına yeni işler ilave edilmektedir. Tanımlanan bu yeni işler ile iş gören kuruma olan aidiyetini ve işleri yetiştirmek için performansını artırmaktadır (Chung ve Ross, 1977). Konu ile ilgili yapılan çalışmalar neticesinde; iş genişletmeye gidilen işletmelerin çalışanlarının gidilmeyenlere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda iş görenler genişletilmiş işin monoton işlere göre daha anlamlı olduğu ortaya konmuştur (Alderfer, 1969).

3.5.3. İş Zenginleştirme

1950’li yıllarda Herzberg tarafından kullanılmış olan iş zenginleştirme kavramının odak noktası çalışanların yaptıkları işi sahiplenmelerini sağlamaktır. Bu sayede de iş tatminleri artırılmaktadır. İş tanımı değiştirilmeden işin yetki ve sorumluluk alanı aynı kalmak suretiyle

ast kademedede çalışanlara verilmektedir. Ast kademedede bulunan iş görenler kendilerine yüklenen yetki ve sorumluluklarla organizasyonda söz sahibi olduğu hissiyatına kapılarak daha motive bir şekilde çalışacaklardır. Bunun neticesinde de iş tatmin seviyeleri artmış olacaktır (Orçanlı, 2019).

Herzberg iş zenginleştirme araştırmalarında uygulanması mümkün olan bazı kuralları ortaya koymaktadır. Bu kurallar şu şekilde sıralanabilir; (Özüçalışlıyan, 2015).

- Görev Gereklilerini Artırma İlkesi: Yapılacak olan işin zorluk derecesini artırmak,
- Çalışanların Sorumluluklarını Artırma İlkesi: İş görenin yapılacak işteki yetkisini ve denetim miktarını ve bu şekilde sorumluluklarını artırma,
- İş Programlama Özgürlüğü İlkesi: İş görenlere tespit edilmiş hudutlar kapsamında işini programlama serbestliği tanıma,
- Geri Bildirim Sağlama İlkesi: Çalışanlara ifa ettiği işin neticesini sürekli olarak raporlama,
- Yeni Öğrenim Tecrübesini Verme İlkesi : Çalışanlara yeni deneyimler ve kişisel gelişmeler için imkan verilmesini teşvik etme.

3.5.4. İş Basitleştirme

İş basitleştirme; çalışanın yapması gerekli olan işlerin sayısında azalmaya gidilerek performansını artırıcı; işi anlaşılır, basit, tekrarlı hale getirerek personele verilecek olan eğitim maliyetinde katlanılmasına gerek kalmamasına yardımcı olan bir süreçtir. İş basitleştirme ile iş belirli bölümlere ayrılarak tekrar tanımlanır. Bölümlere ayrılan işleri yapan personelde uzun vadede uzmanlaşma başlamaktadır. Bu uzmanlaşma aynı işi tekrarlama boyutuna geldiğinde ise iş tatminsizliği de azalmış olur. Basitleştirilen iş bölümlere ayrıldığında uyum sürecine gerek kalmadan verilen temel eğitim ile her personel işi öğrenmiş hale gelebilir. Diğer yandan basit işlerde çalışan iş görenler kendisini geliştirmeye gerek duymaz ve bir başka işe karşı da istekli davranmaz. Bunun neticesinde iş gören çalıştığı kuruma karşı aidiyetini kaybeder ve kurumsal algı olumsuz yönde etkilenir. (Kısacık, 2009).

İş basitleştirmenin temelinde yapılan işin bölümlere ayrılması vardır. İşin genel akışını belirlemek için işle ilgili temel sorular yöneltilip bu akışın ana hatları ortaya çıkarılır. Bu süreçte işe katkısı olmayacağı değerlendirilen süreçler çıkartılarak geriye kalan süreçle ilgili

tekrar tanımlama yapılır ve iş görene bildirilir. İş basitleştirme sürecinin sonunda organizasyonlarda personel, kaynak, üretim süresi gibi kısıtlamalara gidilebilir. Bu uygulama sonunda organizasyonun gider kalemlerinde ciddi bir azalma görülür. Ancak iş basitleştirme süreci organizasyonlarda uygulanırken mutlaka bu alanda uzman kişilerden yararlanılması gerekmektedir (Diaz ve Aldepe, 2006).

3.6. İŞ TATMİNİNİN VE TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

3.6.1. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

3.6.1.1.İşe Yabancılaşma

Çalışma hayatında senkronize olamayan grubun düşük seviyede iletişim içerisinde olması bireyin birlikte çalıştığı gruptan izole olma durumuna yol açar ve buna işe yabancılaşma denilmektedir. Bireyin çalışma yaşamında yabancılaşmaya maruz kalması sonucunda rutin yaşamında olumsuz etkilerini tecrübe edebilmektedir. Yabancılaşma yaşayan bireyin kendi öz benliğine uzaklaşmasına, sosyal etkileşim içerisinde bulunduğu ortamdan kopmasına neden olmaktadır (Tutar,2010). Bireylerin mevcut işlerini yaparken yaşadıkları memnuniyetsizlik sonucu işlerine karşı yabancılaşma problemi yaşayabilmektedirler.

İnsan hayatının büyük bir kısmını kapsayan iş yaşamında işine karşı yabancılaşma sorunu ile karşı karşıya kalan bireyin hem sosyal yaşantısında motivasyonu kaybolur hem de iş tatminsizliği yaşayabilir. Organizasyona olan katkısı düşer. Bireyin kurumuna karşı olan aidiyet duygusu azalmaya başlar ve performansı düşen çalışanın verimliliği de olumsuz yönde etkilenir (Tutar, 2010). İşlerinden haz alarak çalışan iş görenlerin ise tatmin düzeyi yüksek olacağından hem ruh hem de fiziksel sağlıkları da iyi olacak bu sayede işlerine karşı yabancılaşma yaşama sorunu da azalacaktır. İş tatminsizliği yaşayan iş görenlerin uzun vadede yabancılaşma sorunu ile karşılaşma ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Akıncı, 2002).

2011 yılında Parsak ve Turan tarafından yapılan araştırmada çalışanlar arasında iş tatmini ile yabancılaşma ilişkisi arasında ters bir oran bulunmaktadır. İş görenin iş tatmini arttıkça işe yabancılaşma seviyesi azalmaktadır (Çekinkanat, 2000).

3.6.1.2. Devamsızlık

İşyerinde devamsızlık yaşanması işe geç kalma, erken ayrılma gibi olumsuz durumlara yol açmaktadır. Organizasyon da karşılaşılan bu durumlar bireyin iş tatminin olumsuz yönde etkilenmesine bu da iş görenin devamsızlık yapabileceği bir ortama dönüşebilmektedir (Karaman, 2010). Devamsızlığın basit tanımını, çalışanın önceden belirlenmiş mesai saatleri içerisinde işini ifa etmemesi durumu olarak yapılabilmektedir (Şahin, 2011).

Her organizasyonun faaliyet gösterdiği alana göre belirlenmiş çalışma saatleri bulunmaktadır. İş gören belirlenmiş olan bu çalışma saatlerinin içerisinde çalışmayı kabul ederek işe başlamaktadır. Çalışanın belirlenen bu sürelerle uymayıp farklı saatler içinde işine gelip ayrılması ise devamsızlık olarak adlandırılır (Eren, 2008). İşine aidiyet duygusu azalan personel devamsızlık yapar ve bu da iş tatminsizliğine neden olur.

Çalışanın iş memnuniyetinin düşük seviyelere inmesi ile devamsızlık yakın ilişkilidir. Personel yaptığı işten memnun değilse devamsızlık yapmayı kendine bir çıkış yolu olarak görebilmektedir. Bu durum çalışanları motive eden unsurların kaybolmasına dolayısıyla işletmenin üretim kalite ve kapasitesinin de düşmesine neden olmaktadır (Hellriegel ve Slocum, 2007).

Draço ve Wooden, devamsızlık sebeplerini incelemiş sonuç olarak ise iş tatmini yüksek olan çalışanların, iş tatmini daha düşük olan çalışanlar ile kıyaslandığında daha az devamsızlık yaptıkları ortaya konmuştur (Drago ve Wooden, 1992). İş memnuniyeti sağlayamayan birey işine olan heyecanını kaybeder performansı azalır verimliliği düşer kendini iş ortamında daha az gösterir bu da iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Yapılan bir çok çalışma iş tatmini ile devamsızlık arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Baron ve Kenny, 1986).

3.6.1.3. İş Performans

Performans; bireyin belirli bir zaman dilimi içerisinde yaptığı işlerdeki başarının seviyesidir (Pelit ve Çetin, 2020).

İş tatmininin, çalışanların performansına etki ettiği bilimsel olarak kanıtlanmıştır. İş tatmini yüksek olan bireyin işine karşı olan tutum ve davranışları da olumludur. İş tatmini yüksek olan işletmelerde personel arasında sağlanan eşgüdümün önemi büyüktür (Nergiz ve Yılmaz, 2016).

Personel yaptığı işten tatmin oluyorsa performansı yüksek olacaktır. Fakat birey örgüt içinden ya da dışından performans artırıcı bazı uygulamalar ile güdülenmezse bu kez personelin performansı düşecek bu durum da iş tatminini olumsuz olarak etkileyecektir. Personelin performansının yüksek seviyede olması iş tatmininin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Akgöz, 2017).

İş tatmini ve işine karşı bağlılığı düşük olan bireyin geçen zaman içerisinde işten ayrılma eğilimi doğacaktır. İşten ayrılma eğiliminde bulunan çalışan işletme içerisinde çalışma ortamını bozacak hem çalışma arkadaşlarını hem de hiyerarşi içerisinde ilişkili olduğu amirlerinin de performansını olumsuz yönlü olarak etkileyecektir (Özutku, 2008).

3.6.1.4. Stres

Stres, bireyin kabul edemeyeceği bir durumda kaldığında mental ve fizyolojik olarak gösterdiği reaksiyonların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Özel ve Karabulut, 2018).

Çalışanlar iş yerinde çalışma ortamından, mesai arkadaşlarından, ast-üst ilişkilerinden doğabilecek iletişim sorunlarından dolayı stres ile karşı karşıya kalabilirler. İş görenler yoğun çalışma mesaisi altında, şirket içerisinde ki amirleri tarafından baskı altında hissetmeleri durumunda yoğun olarak stres yaşayabilmektedirler.

İş sürecinde kendini stres altında hisseden çalışan bu durumdan olumsuz yönde etkilenecek iş kazası yaşama ihtimalini artıracak belirtilmektedir. Bunun yanında yaşanan bu stres personelin sadece iş yaşamını değil, sağlığını ve aile yaşamını da olumsuz yönde etkileyeceğinden iş tatmini de buna bağlı olarak düşecektir (Liu, 2020).

3.6.1.5. İşte Hata Yapma

Personelin organizasyon içerisinde yaşadığı problemler ve motivesini bozan hadiseler nedeniyle tanımlanan görevleri icra ederken hata yapabilmektedirler. Bireylerin örgüt ortamında yaşadıkları olumsuz olaylardan dolayı dikkatlerini yaptıkları işe verememeleri sonucunda hatalar meydana gelmektedir. Çok sık hata yapan çalışanın üstleri ile ilişkileri de olumsuz etkilenmektedir. İş görenin yaptığı hatalar sonucunda iş tatminsizliği yaşamayı örgüte olan aidiyetini azaltmaktadır.

Personelin iş tatminsizliği yaşamayı neticesinde, dikkat eksikliği ortaya çıkmaktadır. Özellikle yoğun dikkat gerektiren işlerde hata yapma riskini artırarak bireyin özgüvenin azalmasına bunun yanında ise bağlı olduğu organizasyonun maddi zararlar görmesine neden olmaktadır (Türk, 2007). Maddi yönden organizasyonu zarara uğratan çalışanlar üzerinde yönetim uzaklaştırma ve benzeri tasarruflarda bulunabilmektedir. Bu olumsuz sonuçların varlığını bilmek bile iş görenin iş tatminsizliği yaşamayı sebeptir.

Çalışma ortamında personel çok fazla sayıda hata yaparsa özgüveninin azalması sonucu işten ayrılma yoluna gidebilir. Personelin yaptığı hatalar sürekli hale gelirse bu kez ast-üst arasındaki ilişki olumsuz yönde etkilenebilir (Karamil Köy, 2011). Çalışanların yaptığı hatalar nedeniyle iş ortamında meydana gelen maddi ve manevi zararların önlenmesi ya da en aza indirilmesi gerekmektedir.

Personelin çalışma ortamında yaptığı hataların büyük bir kısmı dikkatsizlik ve aidiyet duygusunda ki azalmadan kaynaklanmaktadır (Kuswibowo, 2012). Bireyin iş ortamında huzursuzluk yaşamayı motivasyonunun azalmasına bu da işini eksik ve hatalı yapmasına neden olmaktadır (Kutunis, 2018). Personelin yaptığı hata sonucunda diğer çalışanların bundan etkilenmesi sonucunda iş ortamında huzur ortamı kaybolabilmektedir. Huzurun bozulduğu iş ortamında çalışanlar arasında iletişim bozukluğu başlar bu da yapılan hataların artmasına neden olur.

Personel kendine örgüt tarafından tanımlanmış olan işinin gereğini yaparken hatayı alışkanlık haline getirmesi sonucunda işveren tarafından olumsuz dönüşlere maruz kalabilmektedir. İşveren tarafından olumsuz tasarruflardan etkilenen iş görende özgüven

eksikliği meydana gelebilir. Çalışanın karşı karşıya kaldığı özgüven eksikliği ise işten çıkarılma ya da istifa etme yoluna kadar gidebilmektedir (Nedimoğlu, 2008).

3.6.1.6. İşten Ayrılma

Personel çalışma ortamında yaşadığı psikolojik ve fizyolojik bir takım olumsuzluklar sonucunda işyerinden ayrılma kararı alabilmektedir. Personel işinden ayrılmak istiyorsa bunun nedeninin işinden duyduğu memnuniyetsizlik olması muhtemeldir. İşinde memnuniyetsizlik yaşayan iş gören ise iş tatminsizliği yaşamaktadır. İş tatminsizliği yaşayan personel yaptığı işin kendini geliştirmediğini gördüğü anda ise bağlı bulunduğu kurumdan ayrılma eğilimi gösterebilir.

İş ortamında personele sunulan imkanların yeterli olmayışı da işletmeden kopmalara sebebiyet verebilir. İşletmenin ücret politikası, terfi ve kariyer imkanları gibi olanakların çalışanın gördüğü iş ile orantılı olarak belirlenemeyişi işletmeden ayrılmalarına neden olmaktadır (Barlık, 2018). Bilgi, tecrübe birikimi oluşmuş olan personelin bağlı bulunduğu kuruma hem maddi hem manevi olarak olumsuz etkileri olabilmektedir. İyi eğitim almış bilgi birikim ve tecrübesi olan personel kurum nazarında değerini görememesi sonucunda iş değiştirme yoluna gidebilir. Kuruma karşı aidiyeti zayıflayan personel iş tatminsizliği yaşadığından dolayı katkı sağlayamamaktadır. Bu nedenle personelin amirleri ile çatışma ortamına girmesine sebebiyet vermektedir (Sezer, 2018). Personel yaptığı işten memnun olmadığında işten ayrılma eğilimi gösterir, bu eğilimi gösteren personelin tekrar örgüte bağlılığını sağlamak adına ödüllendirme sistemi devreye sokulur. Bu bazen olumlu sonuç verebileceği gibi bazen de kasti olarak işinden uzaklaşmak amacıyla hatayı süreklilik haline getirebilir.

İşverenler rekabet içerisinde oldukları sektördeki rakiplerinin önüne geçebilmek için işe alım süreçlerinde insan kaynağı olarak değerlendirme yaparken çok titiz davranarak işe başlatacağı personelin eğitim, bilgi, tecrübe, birikim, iletişim becerilerine dikkat etmesi gerekmektedir. Bunun dışında özellikle aynı sektörde rekabet eden firmalar için bir çalışanın diğer rakip firmaya iş bırakıp geçmesi işletmeye olumsuz yönde etkileri olacaktır. Bu olumsuz etkilerin en başta gelenleri zaman ve maddi kayıp olacaktır. Diğer taraftan birlikte mesailerini geçiren personelin işten ayrılması çalışma arkadaşları için psikolojik olumsuz bir etki yapacaktır (Altay, 2018).

Çalışanların çok sık olarak iş değişikliği yapmaları işletme için olumsuz bir algı yaratmaktadır. İş görenin çalıştığı yerden memnun olma durumu önemli hale gelmektedir. Bu nedenle işletmeyi idare eden yöneticilerin organizasyon içerisinde uyguladığı politikaların personelin işinden aldığı hazzın artırılması bunun sonucu olarak da hedeflerinin iş tatminsizliğini en aza indirmek olmalıdır.

3.6.2. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini, yönetim ve organizasyon dalında araştırma yapanların tanık olduğu karmaşık bir alandır. Bu karmaşanın nedeni üzerinde çok fazla çalışma yapılmasına karşın net bir tanım ortaya konamaması, boyutlandırılırken farklılıkların olması ve son olarak iş tatminini etkileyen faktörlerin sayısının fazla olmasıdır. Bu doğrultuda öncelikli olarak iş tatmini kavramının tanımsal değerlendirmesine ağırlık vererek ve içeriği hakkında bilgi olarak üzerinde durmak bu karmaşayı en aza indirgemek açısından önemli olacaktır (Aziri, 2011).

İş tatmininin sağlanması işgörenlerin motivasyon, verimlilik, performans gibi veriler üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Bireyin işinden tatmin olması, sosyal çevresine de pozitif şekilde yansır bu da bireyin yaşamaktan aldığı toplam tatminini de artırmaktadır (Türk, 2007). Uzun yıllar araştırma konusu olup çalışılan iş tatmininin birçok değişken ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Bu hususu örnekle açıklamak gerekirse 1979 yılında Porter ve ark. tarafından yapılan bir çalışmada iş tatminine ulaşmış olan bireyin örgüte sadakati ve bağlılığı artırdığı belirlenmiştir. Dolaylı olarak bahse konu bireylerin verimliliği ve performansı da artacaktır (Özpehlivan, 2018). İnovatif fikirlerin çıkmasının önemli olduğu günümüz kurumsal örgütlerinde personelin bu yaratıcılığını kullanabileceği, iş sürecine katabileceği değerleri üretmesi bireyin iş tatminin olduğu anlamına gelmektedir (Judge ve ark., 2001; Özkalp, 2016).

Bazı araştırmacılar ise iş tatmini ve performans arasındaki bağıntıyı aktarırken farklı neticeler ortaya koymuşlardır. Örnek olarak 1986 yılında Arnold ve Feldman adındaki bilim insanları yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ve performans arasında güçlü bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar iş tatmininin işgörenin tecrübe, bilgi ve becerileri kendilerine sunulan fiziksel imkanlar dahilinde daha fazla etkilendiğini ortaya koymuşlardır. 2012 yılında yapılan bir çalışmaya göre ise iş tatmini ve performans arasında anlamlı bir

ilişki olmadığı belirlenmiştir. İş tatmininin örgütsel faktörler açısından incelenmesi sonucu ortaya çıkan veriler analiz edildiğinde özet olarak şu başlıklar sıralanabilir;

- Organizasyonun mal ve hizmet kalitesini artırmak,
- Organizasyonun itibarını artırmak,
- Organizasyonel aidiyeti artırmak,
- Personel devir hızını azaltmak
- Organizasyonun başarısını artırmaktadır.

Akademik çalışmaların bazılarında ise iş tatminsizliğinden meydana gelen olumsuz neticeler irdelenmiştir. Bu çalışmalar sonucunda iş tatminsizliği kavramı bireylerin yapmaktan hoşlanmadıkları işler karşısında takındıkları olumsuz davranış ve tutumların tamamıdır (Spector, 2000).

2013 yılında Eroğlu tarafından yapılan araştırma da örneklem olarak üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel belirlenmiş her iki grubunda işlerinde tatminsizlik yaşadıkları görülmüştür. Araştırma da her iki iş grubunun da ulaşım imkanlarından dolayı tatminsizlik yaşadıkları bunun yanında akademik personelin terfi ve kariyer imkanlarında adaletsizlik olduğundan dolayı tatminsizlik yaşadıkları belirlenmiştir. İdari personelin yaşadığı iş tatminsizliğinin nedeni ise ödenmesi talep edilen yan ödemelerin eskikliği ise diğer bir tatminsizlik nedeni olarak ortaya çıkmaktadır.

Bangladeş'te yapılan bir araştırma da işgörenlerin iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerin iş ortamı ve mesai saatleri ile idare olduğu belirlenmiştir. İş tatminsizliğini tecrübe eden bireylerin iş arkadaşları ile sorun yaşayabilmekte ve motivasyonu düşük bir şekilde görevini yapmaktadır (Eren, 2017). Bu sorunları yaşayan personel önceki işinden daha huzurlu çalışabileceği başka bir çalışma alanı bulduğunda işten ayrılma yoluna gitmektedir. İş tatminsizliğinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar şu başlıklar halinde sıralanabilir (Bayrak Kök, 2006).

- İşten ayrılma, devamsızlık, sürekli iş değiştirme
- Mental bozukluklar, motivasyon kaybı, hayal kırıklığı
- Çalışma ortamında koordineyi sağlayamama, senkronize olamama
- Başarısız olma, performans düşüklüğü
- İşe karşı yabancılaşma, çatışma gibi zihinsel ve fiziksel davranışlarda bozukluk.

Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında organizasyonların olumlu dönütler alabilmeleri için çalıştırdıkları bireylerin tutum ve davranışlarını iyi takip edip; iş tatminini sağlayan etmenleri kalıcı hale getirip personeline huzurlu bir çalışma ortamı sağlamalyken, iş tatminsizliğine sebep olan unsurları da ortadan kaldırarak çalışanın performansını artıran önlemleri almalıdır. Hem organizasyonda ki huzur ve refah için hem de çalışanlar arasında ki uyumu yakalayabilmek için iş tatminini ideal düzeye çıkarmak çok önemlidir.

4.ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Zonguldak ili içerisinde faaliyet gösteren maden işletmeleri kamu ve özel sektör olarak ayrılmış biçimde işletilmektedir. Araştırmanın konusunu özel maden işletmeleri oluşturmaktadır. İl ekonomisi ve istihdamı için önemli bir yer edinmiş olan özel maden işletmeleri çalışanlarının iş tatmini ölçülmesi konusunda araştırma yapılmıştır. İl merkezinde faaliyet gösteren işletmeler içerisinde rastgele seçilen 170 maden işletmesi personeline anket uygulaması ile ulaşılmış araştırmanın verileri bu yolla toplanmıştır.

Araştırma anketinin birinci bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresi sosyodemografik veriler olarak ifade edilmiştir. Sosyodemografik verilerin içindeki “göreviniz” sorusu açık uçlu soru olarak ifade edilmiştir. Daha sonra bu açık uçlu soruya verilen meslek cevapları kategorilendirilmiştir. Bu kategoriler elektrik-elektronik, maden işçisi, mekanik, usta, operatör, finans-transport-destek’dir. Sosyodemografik veriler için dağılım tabloları oluşturulmuştur.

Araştırma anketinin ikinci bölümünde Minnesota İş Tatmin (Tatmin) Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek soruları için dağılım tabloları oluşturulmuştur Bu ölçeğin İç Tatmin, Dış tatmin ve İş Tatmin Ölçeği olmak üzere 3 çeşit hesaplama kısmı bulunmaktadır. İç tatmin için 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. Soruların ortalama değeri hesaplanmıştır. Dış Tatmin için 5,6,12,13,14,17,18,19.soruların ortalama değeri hesaplanmıştır. İş tatmin ölçeği için ise 1-20 soruların ortalama değeri hesaplanmıştır. Hesaplanan bu verilerin normal dağılımdan gelmediği ispatlanmış ve parametre dışı istatistik yöntemlerinin kullanılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

İç Tatmin, Dış Tatmin, İş Tatmin Ölçeği’ nin araştırma anketindeki sosyodemografik verilere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Son olarak İç Tatmin, Dış Tatmin ve İş Tatmin Ölçeği’nin aralarındaki ilişkiye bakılmış ve yorumlanmıştır.2 değişkenli karşılaştırmalar için Mann Whitney U Testi, 2’den fazla değişkenli karşılaştırmalar için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Boyutlar ve toplam ölçek arasındaki ilişkiyi incelemek için Spearman’ın Sıra Korelasyon kullanılmıştır.

4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Zonguldak ili içerisinde faaliyet gösteren maden işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Zonguldak ili içerisinde faaliyet gösteren özel maden işletmeleri çalışanları içerisinde random(rastgele) yöntem ile seçilen 170 kişilik personel topluluğu oluşturmaktadır. Basit örnekleme yöntemi, örneklem seçme işleminin çok sayıda yinelenmesi durumunda belli bir büyüklükteki her olanaklı örneklemin eşit sıklıkta belirmesini ve her birimin eşit seçilme şansı taşımasını sağlayan bir tekniktir. Araştırmanın örneklemi bu yöntem ile seçilmiştir.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

İnsan yapısının, davranışının, düşüncesinin karmaşıklığı işletmeler için çalışanlarını anlama, maddi ve manevi beklentilerini karşılama noktasında bir takım zorluklar oluştursa da, çalışanların yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlaması bu zorluğu yenmeye yardımcı olabilmektedir. Nitekim işinden memnun olan çalışanın örgütsel bağlılığının artması, örgüt hedeflerini benimsemesi, motivasyonunun oluşması gibi hem kişisel hem de örgütsel yapıda olumlu iklimlerin yakalanması beklenmektedir. İş tatmini oluşumunun; çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarını güçlendirirken, sosyal ilişkilerine ve çevresel etkileşimlerine olumlu katkılar sunduğunu bilinmektedir. Ayrıca çalışanların iş tatmini, örgüt yönetimine iş görenlerin performanslarını ve verimliliklerini takip ederek, daha etkin bir yönetim ve uygulama olanaklarını gözlemlene fırsatı vermektedir. Buna ek olarak iş tatmini kavramının hem örgütsel hem de iş gören açısından önemli etkileri olduğu anlaşılırken, iş tatminine bağlı olan bu olumlu veya olumsuz etkilerin çalışanın örgüt dışındaki çevresine ve sosyal ilişkilerine yansıtılabileceği de düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında araştırmamızın amacı iş tatminini ölçerek, iş tatminsizliğine sebep olan faktörleri ortaya koymak, iş tatmini sağlayan faktörleri belirlemektir. İşletme sahiplerinin bu sonuçları göz önüne alarak önlemler almasını sağlamak, iş görenleri bu kararlar doğrultusunda güdülemektir. İş tatmini kavramı ile alakalı araştırma yapacak olan araştırmacılara danışabilecek kaynak oluşturmaktır.

4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE VERİLERİN TOPLANMA SÜRESİ

Araştırmada ekte yer alan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği Kısa Formu” anketi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak sosyal bilimlerde birçok araştırmada birincil araç olarak kullanılan anket tercih edilmiştir. İş tatmini ölçülmesinde kullanılan birçok ölçek türü araştırmanın teori kısmında irdelenmiştir. Bu araştırmada deneklere 2 bölümden oluşan anket uygulanmıştır. İlk bölümde personelin demografik verilerinin elde edildiği kısım ikinci bölümde ise iş tatmini ölçümü için yöneltilen 20 soru bulunmaktadır. İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar literatür de incelendiğinde birçok araştırmada Aslı Baycan’ın 1985 yılında Türkçe’ye çevirmiş olduğu Minnesota İş Tamin ölçeğinin kısa formu olan bu anket uygulanmıştır.

Anketler, Zonguldak ili içerisindeki farklı kömür yataklarında çalışan ve farklı işçi istihdam eden şirketlerin çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Bu nedenle üretim kapasiteleri farklı olan bu işletmelerin istihdam ettikleri işçi sayısı da doğal olarak farklılık göstermektedir. Dolayısıyla işçilere anketleri uygulamakta tahmin edilen süreden uzun olmuş ancak iş takviminde belirlenen 90 iş günü içerisinde veriler toplanmıştır.

4.4. ARAŞTIRMANIN KISITLILIĞI

Anket yöntemi ile veri toplama sürecinde çoğu araştırmacının yaşadığı doğal sorunlar bu araştırmada da yaşanmıştır. Sosyodemografik verilerden de anlaşılacağı üzere araştırmanın örnekleminin eğitim düzeyi belirli bir seviyededir. Bunun doğal sonucu olarak anket sorularının birebir açıklanmak zorunda kaldığı daha önce taahhüt edildiği gibi işletme ve şahsi bilgilerin sadece bu araştırma için kullanılacağı anketler isim ve benzeri veri talep edilmemesine rağmen kimi personel anket doldurmaktan kaçınmıştır. Bu durumu ortadan kaldırmak için anketi doldurmayı kabul eden işçilere bire bir sözlü olarak açıklama yapılmıştır. Diğer yandan maden sektörü mevzuat çerçevesinde ağır iş kolu grubunda olması nedeniyle işçilerin vardiya değişimi ya da mesai bitiminde yorgun oldukları gözlemlenmiş anket doldurmakta isteksiz olduğu gözlemlenmiştir. Bu ve benzeri olumsuz durumlar veri toplama noktasında araştırmacıya sorun teşkil etmiştir.

5. BULGULAR

Araştırma Zonguldak İli içerisinde faaliyet gösteren özel maden işletmelerinde çalışan 170 personel ile yapılmış olup araştırmada elde edilen veriler analiz edilerek başlıklar halinde açıklanmıştır.

5.1. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Analize başlamadan önce verilerin birbirleri ile tutarlı ve güvenilir olduğunu incelememiz gerekmektedir. Bunun için güvenilirlik analizi kullanılmıştır. Güvenilirlik analizinin sonuçlarına göre;

$10,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilirlikte olduğu kabul edilmektedir.

Araştırmada veri toplama anketi olarak Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği için güvenilirlik (Cronbach Alfa) değeri hesaplanmıştır. Güvenilirlik istatistiği Tablo 3’ de gösterilmiştir.

Tablo 3: Güvenilirlik İstatistiği Tablosu

Güvenilirlik İstatistiği	
Cronbach Alpha Değeri	Madde Sayısı
%94,6	20

5.2. MADDE VE ÖLÇEK GÜVENİLİRLİK İSTATİSTİKLERİ TABLOSU

Tablo 4: Madde ve Ölçek Güvenilirlik İstatistikleri Tablosu

Madde-Ölçek Güvenilirlik İstatistikleri				
	İlgili Soru Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	İlgili Soru Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	İlgili Soru-Toplam Ölçek Korelasyonu	İlgili Soru Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
Yaptığım İşin Beni Sürekli Meşgul Etmesinden	73,79	174,886	0,497	0,946
Tek Başıma Çalışma İmkânı Vermesinden	73,86	172,536	0,599	0,944
Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olarak vermesinden	73,62	175,491	0,536	0,945
Sosyal Statümü Arttırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olarak vermesinden	73,56	173,514	0,618	0,944
Yöneticimin astları yönetme şeklinden	73,54	170,818	0,707	0,942
Yöneticimin karar verme yeteneğinden	73,57	170,684	0,743	0,942
Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından	73,50	174,808	0,650	0,943
Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından	73,37	173,406	0,644	0,944
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımın olmasından	73,39	173,873	0,689	0,943
İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	73,39	173,708	0,697	0,943
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından	73,32	177,711	0,606	0,944
İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından	73,54	170,854	0,712	0,942
Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten	73,54	170,996	0,706	0,943
Çalıştığım işyerinde terfi olanaklarının olmasından	73,50	171,009	0,697	0,943
Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden	73,47	170,582	0,762	0,942
Kişisel Yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden	73,29	174,315	0,681	0,943
İşyerimin çalışma koşullarından	73,64	168,067	0,755	0,942
İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden	73,43	173,181	0,654	0,943
Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten	73,44	169,798	0,750	0,942
Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden	73,27	174,412	0,627	0,944

Yukarıda Tablo 4'e göre ilgili soru çıkarıldığında ölçek ortalaması, ilgili soru çıkarıldığında ölçek varyansı, ölçek sorusu (madde) ile toplam ölçek arasındaki ilişki (korelasyon) ve ilgili soru çıkarıldığında güvenilirlik (Cronbach Alfa) değeri gösterilmiştir.

Bu tablolara göre ölçek güvenilirliğimiz %94,6 olarak bulunmuştur. Bu verilerin yüksek güvenilirlikte olduğu anlamına gelir ve araştırma anket verilerinden soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir.

5.3. SOSYODEMOGROFİK VERİLER İÇİN FREKANS DAĞILIM TABLOSU

Tablo 5: Sosyodemografik Veriler İçin Frekans Dağılım Tablosu

Sosyodemografik Veriler			
Sorular	Değişkenler	N	%
Cinsiyetiniz	Kadın	4	2,4
	Erkek	166	97,6
Medeni Durum	Evli	127	74,7
	Bekar	43	25,3
Yaşınız	18-20	7	4,1
	21-30	47	27,6
	31-40	57	33,5
	41-50	45	26,5
	51 Yaş ve Üstü	14	8,2
Göreviniz	Elektrik-Elektronik	10	5,9
	Maden işçisi	90	52,9
	Mekanik	8	4,7
	Usta	35	20,6
	Operatör	14	8,2
	Finans-Transport-Destek	13	7,6
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	5,3
	Tam Zamanlı	161	94,7
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	27,6
	Ortaokul	89	52,4
	Ön Lisans	16	9,4
	Lisans	14	8,2
	Lisans Üstü	4	2,4
Gelir Düzeyiniz	5000 TL ve daha az	1	0,6
	5000-5500 TL	4	2,4
	5501-6000 TL	3	1,8
	6001-6500 TL	2	1,2
	7001 TL ve Üzeri	160	94,1

Tablo 5.3: (devamı)

Sosyodemografik Veriler			
Sorular	Değişkenler	N	%
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	5,9
	1-5 Yıl	38	22,4
	6-10 Yıl	46	27,1
	11-15 Yıl	34	20,0
	15 Yıldan Fazla	42	24,7
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	16	9,4
	1-5 Yıl	60	35,3
	6-10 Yıl	61	35,9
	11-15 Yıl	23	13,5
	15 Yıldan Fazla	10	5,9

Tablo 5'te sosyodemografik veriler için frekans dağılım tablosuna göre; Katılımcıların cinsiyet durumu; kadın 4 kişi %2,4, erkek 166 kişi %97,6'dır. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında; evli olanların sayısı 127 %74,7, bekar olanların sayısı 43 %25,3'tür.

Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında; 18-20 yaş olanların sayısı 7 %4,1, 21-30 yaş arası olanların sayısı 47 %27,6, 31-40 yaş arası olanların sayısı 57 %33,5, 41-50 yaş arasında olanların sayısı 45 %26,5, 51 yaş ve üzeri olanların sayısı 14 %8,2'dir.

Katılımcıların iş yeri görevleri Elektrik-elektronik bölümünde çalışanların sayısı 10 %5,9, maden işçisi olarak çalışanların sayısı 90 %52,9, mekanik kısmında çalışanların sayısı 8 %4,7, Usta olarak çalışanların sayısı 35 %20,6, operatör olarak çalışanların sayısı 14 %8,2 Finans-Transport-Destek bölümünde çalışanların sayısı 13 %7,6'dır.

Katılımcıların çalışma şekli; yarı zamanlı çalışanların sayısı 9 %5,3, tam zamanlı çalışanların sayısı 161 %94,7'dir. Katılımcıların öğrenim durumu; ilkokul mezunu olanların sayısı 47 %27,6, ortaokul mezunu olanların sayısı 89 %52,4, ön lisans mezunlarının sayısı 16 %9,4, lisans mezunlarının sayısı 14 %8,2, lisansüstü mezunların sayısı 4 %2,4'tür.

Katılımcıların gelir düzeyine bakıldığında; 5000 TL ve daha az kazananların sayısı 1 %0,6, 5000-5500 arası alanların sayısı 4 %2,4, 5501-6000 arası alanların sayısı 3 %1,8, 6001-6500 arası alanların sayısı 2 %1,2, 7001 TL ve üzeri alanların sayısı 160 %94,1'dir.

Katılımcıların sektörde çalışma süreleri; 1 yıldan az çalışanların sayısı 10 %5,9, 1-5 yıl arası çalışanların sayısı 38 %22,4, 6-10 yıl arası çalışanların sayısı 46 %27,1 11-15 yıl arası çalışanların sayısı 34 %20, 15 yıldan fazla çalışanların sayısı 42 %24,7'dir. Katılımcıların bu iş yerindeki çalışma süreleri; 1 yıldan az olanların sayısı 16 %9,4, 1-5 yıl arası çalışanların sayısı 60 %35,3, 6-10 yıl arası çalışanların sayısı 61 %35,9, 11-15 yıl arası çalışanların sayısı 23 %13,5, 15 yıldan fazla çalışanların sayısı 10 % 5,9'dur.

5.4. MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ FREKANS DAĞILIM TABLOSU

Tablo 6: Minnesota İş Tatmin Ölçeği Frekans Dağılım Tablosu

İş Tatmin Ölçeği										
SORULAR	Hiç memnun değil		Memnun değil		Kısmen memnunum		Memnunum		Çok memnunum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Yaptığım İşin Beni Sürekli Meşgul Etmesinden	11	6,5	15	8,8	46	27,1	61	35,9	37	21,8
2. Tek Başıma Çalışma İmkânı Vermesinden	9	5,3	21	12,4	45	26,5	64	37,6	31	18,2
3. Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden	5	2,9	15	8,8	38	22,4	72	42,4	40	23,5
4. Sosyal Statümü Arttırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden	7	4,1	9	5,3	35	20,6	77	45,3	42	24,7
5. Yöneticimin astları yönetme şeklinden	7	4,1	11	6,5	31	18,2	76	44,7	45	26,5
6. Yöneticimin karar verme yeteneğinden	5	2,9	14	8,2	31	18,2	80	47,1	40	23,5
7. Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından	2	1,2	9	5,3	40	23,5	77	45,3	42	24,7
8. Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından	5	2,9	7	4,1	29	17,1	71	41,8	58	34,1
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımın olmasından	2	1,2	10	5,9	27	15,9	82	48,2	49	28,8
10. İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	1	0,6	9	5,3	36	21,2	71	41,8	53	31,2
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından	1	0,6	3	1,8	32	18,8	85	50	49	28,8
12. İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından	5	2,9	15	8,8	29	17,1	75	44,1	46	27,1
13. Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten	6	3,5	12	7,1	32	18,8	74	43,5	46	27,1
14. Çalıştığım işyerinde terfi olanaklarının olmasından	6	3,5	11	6,5	33	19,4	69	40,6	51	30
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden	5	2,9	9	5,3	32	18,8	76	44,7	48	28,2

16. Kişisel Yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden	3	1,8	4	2,4	29	17,1	75	44,1	59	34,7
17. İşyerimin çalışma koşullarından	9	5,3	12	7,1	41	24,1	61	35,9	47	27,6
18. İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden	6	3,5	6	3,5	31	18,2	76	44,7	51	30
19. Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten	5	2,9	12	7,1	29	17,1	68	40	56	32,9
20. Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden	6	3,5	1	0,6	28	16,5	70	41,2	65	38,2

Tablo.6’da araştırmanın anketinde kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği frekans dağılımı sorulara verilen cevaplar bazında tek tek analiz edilmiştir.

Yaptığım işin beni sürekli meşgul etmesinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 11 kişi %6,5, memnun değilim diyenlerin sayısı 15 kişi %8,8, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 46 kişi %27,1 memnunum diyenlerin sayısı 61 kişi %35,9, çok memnunum diyenlerin sayısı 37 kişi %21,8’dir.

Tek başıma çalışma imkanı verilmesinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 9 kişi %5,3, memnun değilim diyenlerin sayısı 21 kişi %12,4, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 45 kişi %26,5 memnunum diyenlerin sayısı 64 kişi %37,6, çok memnunum diyenlerin sayısı 31 kişi %18,2’dir.

Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 5 kişi %2,9, memnun değilim diyenlerin sayısı 15 kişi %8,8, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 38 kişi %22,4 memnunum diyenlerin sayısı 72 kişi %42,4, çok memnunum diyenlerin sayısı 40 kişi %23,5’tir.

Sosyal statümü artırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 7 kişi %4,1, memnun değilim diyenlerin sayısı 9 kişi %5,3, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 35 kişi %20,6 memnunum diyenlerin sayısı 77 kişi %45,3, çok memnunum diyenlerin sayısı 42 kişi %24,7’dir.

Yöneticimin astları yönetme şeklinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 7 kişi %4,1, memnun değilim diyenlerin sayısı 11 kişi %6,5, kısmen memnunum diyenlerin

sayısı 31 kişi %18,2 memnunum diyenlerin sayısı 76 kişi %44,7, çok memnunum diyenlerin sayısı 45 kişi %26,5'tir.

Yöneticimin karar verme yeteneğinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 5 kişi %2,9, memnunum değilim diyenlerin sayısı 14 kişi %8,2, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 31 kişi %18,2 memnunum diyenlerin sayısı 80 kişi %47,1, çok memnunum diyenlerin sayısı 40 kişi %23,5'tir.

Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 2 kişi %1,2, memnun değilim diyenlerin sayısı 9 kişi %5,3 kısmen memnunum diyenlerin sayısı 40 kişi %23,5 memnunum diyenlerin sayısı 77 kişi %45,3 çok memnunum diyenlerin sayısı 42 kişi %24,7'dir.

Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 5 kişi %2,9, memnun değilim diyenlerin sayısı 7 kişi %4,1, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 29 kişi %17,1 memnunum diyenlerin sayısı 71 kişi %41,8, çok memnunum diyenlerin sayısı 58 kişi %34,1'dir.

Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olmasından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 2 kişi %1,2, memnun değilim diyenlerin sayısı 10 kişi %5,9, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 27 kişi %15,9 memnunum diyenlerin sayısı 82 kişi %48,2, çok memnunum diyenlerin sayısı 49 kişi %28,8'dir.

İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 1 kişi %0,6, memnun değilim diyenlerin sayısı 9 kişi %5,3, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 36 kişi %21,2 memnunum diyenlerin sayısı 71 kişi %41,8, çok memnunum diyenlerin sayısı 53 kişi %31,2'dir.

Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 1 kişi %0,6, memnun değilim diyenlerin sayısı 3 kişi %1,8, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 32 kişi %18,8 memnunum diyenlerin sayısı 85 kişi %50, çok memnunum diyenlerin sayısı 49 kişi %28,8'dir.

İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 5 kişi %2,9, memnun değilim diyenlerin sayısı 15 kişi %8,8, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 29 kişi %17,1 memnunum diyenlerin sayısı 75 kişi %44,1, çok memnunum diyenlerin sayısı 46 kişi %27,1'dir.

Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 6 kişi %3,5, memnun değilim diyenlerin sayısı 12 kişi %7,1, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 32 kişi %18,8 memnunum diyenlerin sayısı 74 kişi %43,5, çok memnunum diyenlerin sayısı 46 kişi %27,1'dir.

Çalıştığım işyerinde terfi olanaklarının olmasından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 6 kişi %3,5, memnun değilim diyenlerin sayısı 11 kişi %6,5, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 33 kişi %19,4 memnunum diyenlerin sayısı 69 kişi %40,6, çok memnunum diyenlerin sayısı 51 kişi %30'dur.

Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 5 kişi %2,9, memnun değilim diyenlerin sayısı 9 kişi %5,3, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 32 kişi %18,8 memnunum diyenlerin sayısı 76 kişi %44,7, çok memnunum diyenlerin sayısı 48 kişi %28,2'dir.

Kişisel yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 3 kişi %1,8, memnun değilim diyenlerin sayısı 4 kişi %2,4, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 29 kişi %17,1 memnunum diyenlerin sayısı 75 kişi %44,1, çok memnunum diyenlerin sayısı 59 kişi %34,7'dir.

İş yerimin çalışma koşullarından sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 9 kişi %5,3, memnun değilim diyenlerin sayısı 12 kişi %7,1, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 41 kişi %24,1 memnunum diyenlerin sayısı 61 kişi %35,9, çok memnunum diyenlerin sayısı 47 kişi %26,6'dır.

İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 6 kişi %3,5, memnun değilim diyenlerin sayısı 6 kişi %3,5, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 31 kişi %18,2 memnunum diyenlerin sayısı 76 kişi %44,7 çok memnunum diyenlerin sayısı 51 kişi %30'dur.

Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 5 kişi %2,9, memnun değilim diyenlerin sayısı 12 kişi %7,1, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 29 kişi %17,1 memnunum diyenlerin sayısı 68 kişi %40, çok memnunum diyenlerin sayısı 56 kişi %32,9'dur.

Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden sorusuna; hiç memnun değilim diyenlerin sayısı 6 kişi %3,5, memnun değilim diyenlerin sayısı 1 kişi %0,6, kısmen memnunum diyenlerin sayısı 28 kişi %16,5 memnunum diyenlerin sayısı 70 kişi %41,2, çok memnunum diyenlerin sayısı 65 kişi %38,2'dir.

5.5. NİCEL DEĞİŞKENLER İÇİN İSTATİSTİKLER TABLOSU

Tablo 7: Nicel Değişkenler İçin İstatistikler Tablosu

Nicel Değişkenler İçin İstatistikler									
	Veri Sayısı	Minimum Değer	Maksimum Değer	Ortalama	Standart Hata	Çarpıklık		Basıklık	
						Çarpıklık İstatistiği	Çarpıklık Standart Hata	Basıklık İstatistiği	Basıklık Standart Hata
İç Tatmin (Ortalaması)	170	1,00	5,00	3,88	0,665	-0,796	0,186	1,508	0,370
Dış Tatmin (Ortalaması)	170	1,00	5,00	3,85	0,816	-0,783	0,186	0,572	0,370
İş Tatmin Ölçeği (Ortalaması)	170	1,00	5,00	3,87	0,691	-0,750	0,186	1,111	0,370

Tablo 7'de tabloda anket araştırması sonrası verilerden elde edilip nicel (sayısal) değişkenlere dönüştürülen ölçek alt boyut değerleri ve toplam ölçek değerleri için veri sayısı, minimum, maksimum değeri ortalama, standart sapma, çarpıklık, çarpıklık için standart hata, basıklık ve basıklık için standart hata değerleri gösterilmiştir.

5.6. NORMALLIK İSTATİSTİKLERİ TABLOSU

Tablo 8: Normallik İstatistikleri Tablosu

Normallik Testi								
	Kolmogorov-Smirnov Testi			Shapiro-Wilk Testi			Çarpıklık İstatistiği/Çarpıklık Standart Hata	Basıklık İstatistiği/Basıklık Standart Hata
	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri		
İç Tatmin (Ortalaması)	0,135	170	0,000	0,956	170	0,000	-4,273	4,070
Dış Tatmin (Ortalaması)	0,116	170	0,000	0,946	170	0,000	-4,204	1,544
İş Tatmin Ölçeği (Ortalaması)	0,107	170	0,000	0,960	170	0,000	-4,025	2,998

Yukarıda Tablo 8’de İç Tatmin Alt Boyutu, Dış Tatmin Alt Boyutu ve İş Tatmin Ölçeği verilerinin normal dağılımdan gelip gelmediği incelenmiştir. Yapılan her iki test sonucunda test istatistiği p değerlerinin ($\alpha= 0,05$) 0,05’den düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalarına bölünmesi sonucu elde edilen istatistiklerin $\pm 1,5$ değerleri arasında olmadığı görülmektedir.

Ölçek alt boyutları ve ölçek değeri normal dağılımdan gelmemektedir. Bu ilerdeki hipotez testlerinde parametre dışı istatistik yöntemlerinin kullanılacağı anlamına gelmektedir.

5.7. İÇ TATMİN ALT BOYUTU İSTATİSTİKLERİ TABLOSU

Tablo 9: İç Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu

Demografik Verilere Göre İç Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	Grup Farklılıkları
Cinsiyet	Kadın	4	4,25	4,42	4,67	136,75	127,000	0,035	
	Erkek	166	1,00	4,00	5,00	84,27			
Medeni Durum	Evli	127	2,00	3,92	5,00	77,84	1757,500	0,000*	Evli bekinden farklıdır
	Bekar	43	1,00	4,25	5,00	108,13			
Yaş	18-20 Yaş	7	2,75	3,92	5,00	92,93	4,981	0,289	
	21-30 Yaş	47	2,00	4,00	5,00	92,16			
	31-40 Yaş	57	1,00	3,92	5,00	74,39			
	41-50 Yaş	45	2,58	4,00	5,00	87,46			
	51 Yaş ve Üstü	14	3,42	4,04	5,00	98,39			
Görev	Elektrik-Elektronik	10	2,58	4,04	4,58	85,20	3,695	0,594	
	Maden işçisi	90	1,00	4,00	5,00	81,88			
	Mekanik	8	2,58	3,79	4,92	65,25			
	Usta	35	2,92	4,00	5,00	92,97			
	Operatör	14	3,33	4,04	4,75	98,32			
Finans-Transport-Destek	13	2,75	4,00	5,00	89,35				
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	3,33	4,00	4,50	98,50	599,000	0,396	
	Tam Zamanlı	161	1,00	4,00	5,00	84,77			
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	2,33	4,00	5,00	89,28	1,806	0,771	
	Ortaokul	89	1,00	3,92	5,00	81,77			
	Önlisans	16	2,92	4,04	4,58	86,03			
	Lisans	14	2,83	4,00	5,00	89,14			
	Lisans Üstü	4	3,75	4,17	4,92	109,25			
Gelir Düzeyi	5000 TL ve Daha Az	1	1,00	5,00	5,00	5,00	8,104	0,088	
	5000-5500 TL	4	4,00	2,75	3,38	3,92			
	5501-6000 TL	3	3,00	2,75	3,83	4,75			
	6001-6500 TL	2	2,00	3,33	3,42	3,50			
	7001 TL ve Üzeri	160	160,00	1,00	4,00	5,00			
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,83	3,83	5,00	80,90	5,969	0,201	
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,78			
	6-10 Yıl	46	2,33	4,00	5,00	89,87			
	11-15 Yıl	34	2,25	3,83	4,75	68,46			
	15 Yıldan Fazla	42	2,58	4,00	5,00	94,45			
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,83	3,83	5,00	80,90	5,924	0,205	
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,78			
	6-10 Yıl	46	2,33	4,00	5,00	89,87			
	11-15 Yıl	34	2,25	3,83	4,75	68,46			
	15 Yıldan Fazla	42	2,58	4,00	5,00	94,45			

$\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$ Mann-Whitney U Testi

Tablo 9'a göre iç tatmin alt boyutlarının demografik verilere göre alt boyutları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği İç Tatmin alt boyutunun demografik veriler olan cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmek istenmektedir.

Medeni duruma göre İç Tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) $0,025$ 'den küçük olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre İç Tatmin Alt Boyutu düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan ikili karşılaştırmalar neticesinde bekar olanların İç Tatmin Alt Boyut düzeyi (108,13) evli olanların İç Tatmin Alt Boyut Düzeyi (77,84)'nden daha yüksektir.

Cinsiyet ve çalışma şekline göre İç Tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) $0,025$ 'den büyük olduğu görülmektedir. İç Tatmin Alt Boyutu cinsiyet ve çalışma şekline göre farklılık göstermemektedir.

Yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresine göre İç Tatmin Alt Boyutunun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) $0,05$ 'den büyük olduğu görülmektedir. İç Tatmin Alt boyutu Yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

5.8. DIŞ TATMIN ALT BOYUTU İSTATİSTİKLERİ TABLOSU

Tablo 10: Dış Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu

Sosyodemografik Verilere Göre Dış Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	Grup Farklılıkları
Cinsiyet	Kadın	4	3,13	4,38	5,00	110,88	230,500	0,295	
	Erkek	166	1,00	4,00	5,00	84,89			
Medeni Durum	Evli	127	1,50	3,88	5,00	78,13	1794,500	0,001	Evli Bekardan farklıdır
	Bekar	43	1,00	4,25	5,00	107,27			
Yaş	18-20 Yaş	7	2,75	3,75	5,00	93,36	4,161	0,385	
	21-30 Yaş	47	1,88	4,13	5,00	93,35			
	31-40 Yaş	57	1,00	3,88	5,00	77,11			
	41-50 Yaş	45	1,75	4,00	5,00	90,14			
	51 Yaş ve Üstü	14	2,13	3,94	4,88	74,43			
Görev	Elektrik-Elektronik	10	1,50	3,38	5,00	49,90	14,087	0,015	Elektrik-Elektronik Operatrden farklıdır
	Maden iŐiŐisi	90	1,00	4,00	5,00	81,17			
	Mekanik	8	2,38	3,56	5,00	68,75			
	Usta	35	2,63	4,00	5,00	94,49			
	Operatör	14	3,00	4,31	5,00	116,04			
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	3,50	4,13	4,75	104,06	1,358	0,244	
	Tam Zamanlı	161	1,00	4,00	5,00	84,46			
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	1,75	4,00	5,00	92,16	4,030	0,402	
	Ortaokul	89	1,00	3,88	5,00	79,58			
	nlisans	16	1,50	4,13	4,75	86,84			
	Lisans	14	2,75	4,00	5,00	90,00			
	Lisans Üstü	4	3,75	4,31	5,00	117,88			
Gelir Düzeyi	5000 TL ve Daha Az	1	5,00	5,00	5,00	162,00	10,476	0,033	5000-5500 TL , 5000 TL ve daha az'dan ve 7001 TL ve üzerinden farklıdır
	5000-5500 TL	4	1,88	2,63	3,75	26,38			
	5501-6000 TL	3	2,75	3,00	4,25	53,33			
	6001-6500 TL	2	3,50	3,63	3,75	56,50			
	7001 TL ve Üzeri	160	1,00	4,00	5,00	87,47			
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,88	3,94	5,00	86,10	10,631	0,031	11-15 yıl 6-10 yıldan farklıdır
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,36			
	6-10 Yıl	46	1,75	4,13	5,00	95,97			
	11-15 Yıl	34	1,50	3,63	5,00	62,04			
	15 Yıldan Fazla	42	2,13	4,00	5,00	92,11			
Bu İŞyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	16	2,38	4,00	5,00	94,13	9,248	0,055	
	1-5 Yıl	60	1,00	4,00	5,00	87,69			
	6-10 Yıl	61	1,75	3,88	5,00	76,09			
	11-15 Yıl	23	2,00	4,00	5,00	81,85			
	15 Yıldan Fazla	10	3,13	4,63	5,00	124,35			

$\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$ Mann-Whitney U Testi

$\alpha=0,05$ Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 10'da dış tatmin alt boyutlarının analiz edilmiştir ve sonuçları aşağıda sıralanmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği Dış Tatmin alt boyutunun sosyodemografik veriler olan cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmek istenmektedir.

Medeni duruma göre Dış Tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) $0,025$ 'den küçük olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre Dış Tatmin Alt Boyutu düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan ikili karşılaştırmalar neticesinde bekar olanların İç Tatmin Alt Boyut düzeyi (107,27) evli olanların İç Tatmin Alt Boyut Düzeyi (78,13)'nden daha yüksektir.

Görev, gelir düzeyi, çalışma süresine göre Dış Tatmin alt boyutu' nun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) $0,05$ 'den küçük olduğu görülmektedir. Görev, gelir düzeyi, çalışma süresine göre Dış Tatmin alt boyutu farklılık göstermektedir. Yapılan ikili karşılaştırmalar neticesinde yapılan göreve göre elektrik-elektronik ile ilgili iş kolunda çalışanların Dış Tatmin Alt Boyut düzeyi (49,90) operatör olarak görev yapanların Dış Tatmin Alt Boyut Düzeyi (116,04)'nden daha düşüktür. 5000-5500 TL arası geliri olanların Dış Tatmin Alt Boyut düzeyi (26,38) geliri 5000 TL ve daha az olanların Dış Tatmin Alt Boyut düzeyi (162,00) ve geliri 7001 TL ve üzeri geliri olanların Dış Tatmin Alt Boyut Düzeyi (87,47)'nden daha yüksektir. Bu sektörde 6-10 yıl arası çalışanların Dış Tatmin Alt boyut Düzeyi (95,97) 11-15 yıl arası çalışanların Dış Tatmin Alt Boyut Düzeyi (62,04) daha yüksektir.

Cinsiyet ve çalışma şekline göre Dış Tatmin alt Boyut Düzeyinin farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) $0,025$ 'den büyük olduğu görülmektedir. Dış Tatmin alt Boyut Düzeyi cinsiyet ve çalışma şekline göre farklılık göstermemektedir.

Yaş, eğitim düzeyi ve bu işyerinde çalışma süresine göre Dış Tatmin Alt Boyutunun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$)'den büyük olduğu görülmektedir. Yaş, eğitim düzeyi ve bu işyerinde çalışma süresine göre Dış Tatmin Alt boyutu farklılık göstermemektedir.

6.TARTIŞMA VE SONUÇ

Verilen bağlam, cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma türü, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi ve aynı işyerinde çalışma süresi gibi demografik verilerin etki gösterip göstermediğini inceleyen bir çalışmanın sonuçlarını sunmaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin İçsel Tatmin alt boyutunda yer almaktadır.

Araştırmada medeni duruma göre İçsel Tatmin Alt Boyutu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Özellikle bekar olanların İçsel Tatmin Alt Boyutu evli olanlara göre daha yüksek düzeydedir. Ancak cinsiyet ve çalışma tarzı incelendiğinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Ayrıca İçsel Tatmin Alt Boyutu yaşa, göreve, eğitim düzeyine, gelir düzeyine, aynı sektör ve işyerinde çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar, bazı demografik faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olabileceğini, bazılarının ise olmayabileceğini göstermektedir.

Saha ve Kumar (2018), Madan ve Srivastava (2015), Ali ve diğerleri (2013) tarafından yapılan benzer çalışmalar ve Ghafoor (2012) da iş tatmini ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve bulguları demografik faktörlerin, çalışmanın özel bağlamına bağlı olarak iş tatmini üzerinde değişen derecelerde etkiye sahip olabileceği fikrini desteklemektedir.

Saha ve Kumar (2018), Hindistan kamu sektörü işletmelerinde örgüt kültürü, duygusal bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak için bir çalışma yürütmüştür. Çalışma, örgüt kültürünün duygusal bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediğini bulmuştur. Sonuçlar, yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip çalışanların, destekleyici ve olumlu bir örgüt kültüründe çalıştıklarında daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıklarını göstermektedir. Bununla birlikte, örgüt kültürü olumsuz olduğunda, duygusal bağlılığın iş tatmini ile daha zayıf bir ilişkisi içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.

Madan ve Srivastava (2015), Hindistan'daki özel sektör banka yöneticileri arasında çalışan bağlılığı, iş tatmini ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma,

çalışan bağlılığı ve iş tatmininin birbiriyle pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuştur. Ek olarak çalışma, yaş ve gelirin iş tatmini ile anlamlı bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu, eğitim düzeyinin ise iş tatmini ile anlamlı bir pozitif ilişkiye sahip olmadığını bulmuştur. Çalışma, demografik faktörlerin iş tatmini belirlemede çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Ali ve ark. (2013), Mogadişu'daki üniversitelerdeki öğretim üyeleri arasında liderlik stilleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışma, demokratik liderlik tarzının iş tatmini üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu, otoriter ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarının ise iş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Ayrıca araştırma, kadın öğretim üyelerinin iş tatmininin erkek öğretim üyelerine göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Ghafoor (2012), Pakistan'daki çalışanlar arasında demografik özelliklerin iş tatmini üzerindeki rolünü incelemiştir. Çalışma, yaş, eğitim ve gelirin iş tatmini ile pozitif bir ilişkisi olduğunu, cinsiyet ve medeni durumun ise iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını bulmuştur. Ek olarak çalışma, iş tatmininin daimi çalışanlar arasında geçici çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Çalışmamıza göre Dış Doyum Alt Boyutu medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. İkili karşılaştırmalar bekarların İç Doyum Alt Boyut Düzeyinin (107,27) evlilerin İç Doyum Alt Boyut Düzeyinden (78,13) daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, medeni durumun iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Evli bireylerin daha fazla sorumlulukla karşı karşıya kalmaları ve bu nedenle işe daha az zaman ayırmaları, dolayısıyla iş tatmininin düşmesi olası gözükmektedir.

Çalışmamızın bir diğer önemli bulgusu ise Dış Doyum Alt Boyutunun göreve, gelir düzeyine ve çalışma süresine göre farklılık göstermesidir. İkili karşılaştırmalar elektrik-elektronik ile ilgili iş kollarında çalışanların Dış Memnuniyet Alt Boyut düzeylerinin (49,90) operatörlere (116,04) göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde geliri 5000-5500 TL (26,38) arasında olanlar, 5000 TL ve altı geliri olanlara (162,00) ya da geliri 7001 TL ve üzerinde olanlara (87,47) göre Dış Memnuniyet Alt Boyutu düzeyleri daha düşüktür. Bu sektörde 6-10 yıl arası çalışanların Dış Memnuniyet Alt Boyut Düzeyleri (95,97), geliri 7001 TL ve üzeri olanların Dış Memnuniyet Alt Boyut Düzeylerinden (87,47) daha düşüktür. Ayrıca 11-15 yıl arası çalışanların Dış Memnuniyet Alt Boyut Düzeyi (62,04) daha

yüksektir. Bu bulgular, gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi faktörlerin iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir.

Çalışmamızda yapılan karşılaştırma Dış Doyum Alt Boyut Düzeyinin cinsiyete ve çalışma biçimine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Dış Doyum Alt Boyutu da yaşa, eğitim düzeyine ve aynı işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgular, bu faktörlerin yukarıda incelenen diğer faktörler kadar Dış Doyum Alt Boyutu ile ilişkili olmayabileceğini düşündürmektedir.

Çalışmamızda sunulan veriler, referans alınan çalışmalardan elde edilen bazı bulgularla uyumludur. Örneğin, Aarons ve Sommerfeld (2012), kanıta dayalı uygulamaya yönelik olumlu tutumların iş tatmini düzeyleriyle bağlantılı olduğunu bulmuşlardır. Aynı şekilde, Cross ve Wyman (2006), eğitim ve motivasyon faktörlerinin, okul tabanlı bir önleme programının uygulayıcıları arasında iş tatmini ve beklenen işte kalma ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte, Wallen ve ark. (2010), mentorluk programlarının hemşireler arasında iş tatminine yol açtığı fikrini desteklemektedir.

Andrade ve Westover (2018) çalışmasında, araştırmacılar iş kalitesi özellikleri ve iş tatmini açısından nesiller arası farklılıkları araştırmışlardır. Çalışma, Y kuşağının iş tatminine diğer kuşaklardan daha fazla önem verdiğini bulmuştur. Bunun nedeni değişen sosyal normlar ve değerler olabilmektedir. Çalışma ayrıca, işlerinde daha fazla özerkliğe sahip olan ve şirket kültürü ve değerlerini destekleyen kişilerde iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu bulgular, gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi işyeri ile ilgili faktörlere odaklanan çalışmamızla uyumludur.

Metinde atıfta bulunulan bir başka çalışma Raimi ve ark. (2019), COVID-19 çağında halk sağlığı ve çevresel eylemde bilimsel kanıtların önemini araştırmaktadır. Çalışma, demografik değişkenler ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi doğrudan araştırmaya da kanıta dayalı uygulamanın çalışan memnuniyetini ve iş yeri güvenliğini sağlamadaki önemini vurgulamaktadır. Bu bulgu, eğitim ve motivasyon faktörlerinin çalışanlar arasında iş tatmini ile yüksek oranda ilişkili olduğunu bulan Cross ve Wyman (2006) çalışmasıyla uyumludur.

Aarons ve Sommerfeld (2012) tarafından yapılan çalışma, liderliği, inovasyon ortamını ve eyalet çapında bir uygulamada kanıta dayalı uygulamaya yönelik tutumları araştırmıştır.

Çalışma, kanıta dayalı uygulamaya yönelik olumlu tutumların iş tatmini düzeyleriyle bağlantılı olduğunu bularak, çalışan memnuniyetini artırmak için işyerinde en iyi uygulamaları uygulamanın önemini vurgulamaktadır.

Wallen ve ark. (2010), hemşireler arasında kanıta dayalı uygulamanın uygulanmasında bir mentorluk programının etkinliğini araştırmıştır. Çalışma, mentorluk programlarının hemşirelerde artan iş tatminine yol açtığını bulmuştur. Bu bulgu, işyeri programlarının ve destek sistemlerinin, çalışan memnuniyetini ve işyerinde bağlılığı artırmada etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Her çalışma iş tatmini ile ilgili farklı yönleri araştırırken, bulgular destek sistemleri, en iyi uygulamalar ve şirket kültürü gibi iş yeri ile ilgili faktörlerin iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Ek olarak, bulgular gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi faktörlerin de iş tatminini şekillendirmede önemli olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgular, çalışmamızın sosyodemografik değişkenler ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmasıyla örtüşmektedir.

Genel olarak, medeni durum ve gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi iş yeri ile ilgili faktörler iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Öte yandan cinsiyet, çalışma biçimi, yaş, eğitim düzeyi ve işyerinde çalışma süresinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Referans verilen bazı çalışmalar bu bulguları desteklerken, diğerleri demografik değişkenler ile iş tatmini düzeyleri arasında farklı ilişkiler önermektedir.

Tartışma açısından, araştırmalar, çalışmanın özel bağlamına bağlı olarak demografik faktörlerin iş tatmini üzerinde değişen derecelerde etkiye sahip olabileceğini öne sürmektedir. Örneğin eğitim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi bankacılık sektöründe eğitim sektörüne göre farklı olabilmektedir. Bu nedenle, demografik faktörler ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırırken çalışmanın özel bağlamını dikkate almak önemlidir.

Çalışmamıza dayanarak, sosyodemografik değişkenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilişkili olup olmadığını incelemek için Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MJSS) kullanılmıştır. Bulgular, medeni durumun ve gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi işyeri ile ilgili faktörlerin iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Spesifik olarak sonuçlar, Dış Doyum Alt Boyutunun medeni duruma, görev türüne, gelir düzeyine ve çalışma süresine

göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Öte yandan cinsiyet, çalışma biçimi, yaş, eğitim düzeyi ve işyerinde çalışma süresinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Bulgular, destek sistemleri, en iyi uygulamalar ve şirket kültürü gibi iş yeri ile ilgili faktörlerin iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Bu bulgular, iş tatmini ve çalışanların elde tutulmasını teşvik etmede en iyi uygulamaların ve çalışan destek sistemlerinin önemini vurgulayan diğer referanslı çalışmalarla uyumludur.

Genel olarak, sonuçlar iş tatmini düzeylerinin çok sayıda sosyodemografik değişkenden etkilenebileceğini göstermektedir. Bu iç görü, kuruluşlar ve işverenler için iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri daha iyi anlamak ve çalışanlar arasında daha iyi iş tatmini sağlamak için odak alanlarını belirlemek için faydalı olabilir.

KAYNAKLAR

- Aarons, G. A., & Sommerfeld, D. H. (2012). Leadership, innovation climate, and attitudes toward evidence-based practice during a statewide implementation. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 51(4), 423-431.
- Adler, S., Richard, B.S. ve Nat, J.S. (1985). Job characteristics and job satisfaction :when cause becomes consequence. *Organizational Behaviour And Human Decision Processes*, 35, 266-278.
- Akgöz, E. (2017). Turizm İşletmelerinde Çalışan Performansını Artırıcı Bir Unsur Olarak Kalite Çemberleri. *Journal of Strategic Research in Social Science*, 3(3), 133-142.
- Akgün, H., Can, A. ve Kavuncu, Ş. (1991). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi. (2.Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Akıncı, Z (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Uygulama, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4, 2002. s.1–25.
- Akşit Aşık, Nuran. “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı:467, 2010, ss. 31-51.
- Alderfer, C. (1969). Job Enlargement and The Organizational Context. *Personnel Psychology*, 22(4), 418-426.
- Ali, A. Y. S., Sidow, M. A., & Guleid, H. S. (2013). Leadership styles and job satisfaction: empirical evidence from Mogadishu universities. *European Journal of Management Sciences and Economics Vol*, 1(1), 1-10.
- Altay, M. (2018). “Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde İş Yükü ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü”. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2018, August). Generational differences in work quality characteristics and job satisfaction. In *Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship* (Vol. 6, No. 3, pp. 287-304). Emerald Publishing Limited.
- Ardıç, K. ve Türker, B. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul.
- Arslan, D. (2019). “Etkileşimsel ve Dönüşümcü Liderliğin Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkileri”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51, 36.

- Ateş, Gökhan, (2005), Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ateş, M. Fikret, Sözen, H. Cenk ve Yeloğlu, H. Okan (2014). Çalışanların Eşitsizliğe Yönelik Algı ve Tepkileri: Mavi Ve Beyaz Yakalı Alışanların Üzerine Bir Araştırma. Journal of Business Research Turk, 6 (2): 106-124.
- Aydemir, P. ve E. Erdoğan. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı.Kamu-İş Dergisi. 13.2, 127-153.
- Aydoğmuş, C. (2011). ‘‘Kişilik Özellikleri ile İş tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri’’ (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.İstanbul.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management Research & Practice, 3(4).77-86.
- Barlık, D. D. (2018). ‘‘Psikolojik Sözleşme İhlali İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma’’. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baron, Robert A. (1986). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work, Allynand Bacon inc.
- Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye.
- Başdoğan, T. (2015). Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 20.1, 291-317.
- Baysal A.C. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.
- Baysal, C. ve Tekarslan, E. (1996). İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri. (2.Baskı). Avcıol Basım Yayım.
- Bedük, A. (2010). Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular, Atlas Akademi Yayınları, Konya.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction And Personal Characteristics Of Turkish Workers. The Journal Of Psychology, 132 (5), 549-557.
- Bingöl, D. (1990). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Ün. Yayınları, Erzurum

- Bozkurt, Ö ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi. 9(1), 1-18.
- Bulut M. (2012). Lider Üye Etkileşiminin Yöneticiye Güven ve İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Can, H., Aşan, Ö., ve Aydın, M. (2006). Örgütsel Davranış. Ankara: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti.
- Ceylan, A. (2014). Yönetimde İnsan ve Davranış. İstanbul: Marka ve Ötesi Yayınları.
- Ceylan, Ö. (2002). Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chung, K., ve Ross, M. (1977). Differences in Motivational Properties between Job Enlargement and Job Enrichment. Academy of Management Review, 113-122.
- Cross, W., & Wyman, P. A. (2006). Training and motivational factors as predictors of job satisfaction and anticipated job retention among implementers of a school-based prevention program. Journal of Primary Prevention, 27, 195-215.
- Çakır, Ö. (2001). “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çakmur, Hülya, (2011), “İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği”, TAF Preventive Medicine Bulletin Tıp Dergisi, X/6, 759-764.
- Çarıkçı, İ. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9(2), 157-172.
- Çetinkanat, Canan (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1988). İşletmelerde insan davranışı: Örgütsel davranış. (Çev. Kemal Tosun), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Diaz N., J., ve Aldape A., A. (2006). Work Simplification As An OD's Tool. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering – Theory, Applications and Practice.
- Doyan, Y. (2019) Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Özel Sağlık İşletmeleri Ankara Örneği Yüksek Lisans Tezi Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Drago, Robert ve Wooden Mark (1992). The determinants of labor absence: Economic factors and workgroup norms across countries. Industrial and Labor Relations Review, 45/4, 764-778.
- Eğri, A. (2013). “Örgütlerde Algılanan Çalışan Koçluğunun İşten Ayrılma İsteği ile İlişkisinde İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe

- Bir Uygulama''. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ekşici, Ş. (2009). Kurum Ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri Ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. (1.Baskı). İstanbul: Avıcol Basım.
- Eren Erol. (2008). Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Feldman, Daniel ve Arnold Hugh (1985). "Managing Individual and Group Behavior in Organizations", McGraw-Hill Book Company.
- Foroutan, T., Safavi, H., ve Bouzari, M. (2021). The Ugly Side of Job Rotation. International Journal of Hospitality Management, 95(4).
- Ganzach, Y., ve Fried, I. (2012). The Role of İntelligence in The Formation of Well-Being: From Job Rewards to Job Satisfaction. Journal of Hospitality and Tourism Management, 40, 333-342.
- Gedik, T., Akyüz, K.C., Batu, C. (2009). Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği). Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi. 9(1), 1-11.
- Ghafoor, M. M. (2012). Role of demographic characteristics on job satisfaction. Far East Research Centre, 6(1), 30-45.
- Guliyev, F. (2018). " İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bakü Büyük Kışlak Agro Şirketinde Bir Uygulama''. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, B. (2021). Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Gümüş, H. (2020). Birey Örgüt Uyumunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüş, S., ve Bezzin, B. (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. İstanbul: Hiperlink Yayınevi.
- Güney Mete, E. S. (2018). "Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta-Kuramsal Bir Model Geliştirme''. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

- Hackman, Richard ve Oldham, Greg, (1975), "Development of the Job Diagnostic Survey", Journal of Applied Psychology, LX/2, 159-170.
- Hayırlıoğlu, E., ve Hayır Kanat, M. (2015). Rotasyon Kavramı ve Rotasyonunun Okul Müdürlerinin Eğitim Liderliğine Etkisi. International Journal of Field Education, 1(2), 24-38.
- Hellriegel, Don. Slocum ve John (2007). Organizational behavior. Mason. OH: Thomson South-Western.
- Kantar, H. (2008). İşletmede Motivasyon. (1.Baskı). İstanbul: Kum Saati Yayın.
- Karaca, Samuray. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2001.
- Karadavut, A. (2018). "İş Tatmini ve Motivasyon Araçlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması". (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Karaman (2010). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 10/3, 231-246.
- Karamil Köy, A. (2011). 'Yöneticiye Güvenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü: İstanbul ve Kocaeli İllerinde Beyaz Yakalılar Üzerinde Bir Araştırma'. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (3), ss. 139-161.
- Kavak, A. (2018). "Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İş Tatmini (Ardahan İli Örneği)". (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İş Görenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmini Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 7(2), 355-372.
- Kaya, Onay, (2003), İş Aile Çatışmasının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaymaz, K. (2010). İş Rotasyonu Uygulamalarının Motivasyon Üzerine Etkileri: Otomotiv İşletmelerinde Görev Yapan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 1(3), 69-85.
- Keser, A. (2006). Çalışma yaşamında motivasyon. Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul.

- Keskin, B. (2014). "Kılmann ve Quinn & Cameron Modeline Göre Örgüt Kültürü ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kılıç, E. (2008). İş Tatmini Ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kısacık, H. (2009). Kurum Kültürü ile Çalışanların İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Projesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koch, James ve Steers Richard (1978). "Job Attachment, Satisfaction and Turnover Among Public Sector Employees", Journal of Vocational Behavior, Vol. 12, Issue. 1, 119-128.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği. İstanbul
- Konuk M (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Korkmaz, Halil, İbrahim Giritlioğlu, Cevdet Avcıkurt ve Nalan Albuz. "Müşteri Memnuniyetinde Kano Modeli: Türkiye'deki Havayolu Yolcuları Örneği", International Conference: New Perspectives In Tourism And Hospitality, Balıkesir Üniversitesi, Burhaniye, 25-27.09.2014, ss. 836-848.
- Kuswibowo, C. (2012). 'İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hitay Yatırım Holding Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutanis, P. (2018). 'Kendi Kendine Liderlik Tarzının İş Tatmini ve İş Özerkliği Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma'. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Leventyürü, M. (2010). Sigorta Satış Sektöründe İş Tatmini ve Örnek Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Liu, C. H. (2020). Strategies of Managing Coach Driver Job Stress for Sustainable Coach Tourism Industry The Use of. Sustainability, 12(9), 1-20.
- Madan, P., & Srivastava, S. (2015). Employee engagement, job satisfaction and demographic relationship: An empirical study of private sector bank managers. FIIB Business Review, 4(2), 53-62.
- Mete, E. S. (2018). "Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta-Kuramsal Bir Model Geliştirme". (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Mrosso, D. A. (2014). Factors contributing to job satisfaction among public primary school teachers at Temeke Municipal Council (Master's Thesis), University of Tanzania, Tanzania.
- Nalbantoğlu, Burak, (2012), Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığının İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi Saha Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, YÖK Tez Merkezinden Edinilmiştir.
- Nedimoğlu, A. B. (2008). 'Güçlendirmenin İşletmelerdeki Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi '. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nergiz, E., ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4), 50-79.
- Orçanlı, K. (2019). Örgütsel Yalnızlık Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(2), 595-624.
- Öneği, M. (2014). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İş Tatmini Ve Çalışma Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8/14, s. 141-166.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim Dergisi, 13(1), 39-51
- Özaltın, H. Sıdika, K. Demir, C, Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Gülhane Tıp Dergisi, 44/4: 423-427.
- Özekes, M. (2013). Peabody Resim Kelime Testi 3.01-3.12 Yaş Aralığı İzmir Bölgesi Standardizasyonu Çalışması. Ege Eğitim Dergisi, 14(1), 90-107.
- Özel, Y., ve Bay Karabulut, A. (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi. Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi, 1(1), 48-56.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). Örgütsel Davranış. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi: Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. Ankara: Gece Akademi yayınevi.
- Öztürk, Y., ve İlman Alkış, H. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(14), s. 437-460.

- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 79-97.
- Özüçalışyan, H. N. (2015). İş Zenginleştirmenin Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pehlivan, İ. (2000). İş Yaşamında Stres. 1.Basım: Pegem A Yayıncılık, 55, Ankara.
- Pelit, E., ve Çetin, A. (2020). Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak İnsan Kaynakları Planlaması ve Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(2), 1268-1287.
- Pınar, G. (2008). İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37 (2), 151-166.
- Raimi, M. O., Tuebi, M., Okoyen, E., Sawyerr, O. H., Joseph, B. O., & Bilewu, O. O. (2019). A Beacon for Dark Times: Rethinking Scientific Evidence for Environmental and Public Health Action in the Coronavirus Diseases 2019
- Era. Raimi Morufu Olalekan, Moses Tuebi, Okoyen Ebikapaye, Sawyerr Henry Olawale, Joseph Beatrice Oka, Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. Criminal justice and behavior, 42(10), 1066-1082
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2008). Job satisfaction and psychological well being. The iuniversity Journal of Organizational Behavior, 7(4), 47-57.
- Saadet Aliyeva, Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2001, s. 44
- Saal, F. A. ve Knight, P. A. (1988). Industrial/Organizational Psychology: Science and Practice Belmont. CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co. <http://psycnet.apa.org/record/1987-98624-000>. [Erişim tarihi 1 Haziran 2018].
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. International Journal of Public Sector Management, 31(2), 184-206.
- Samadov, Sakit. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.
- Saruhan, Ş. C. ve M. L. Yıldız. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama. İstanbul: Beta Yayınevi
- Sezer, M. (2018). ‘‘Örgütsel İletişimin Analizinde İş Tatmini, İletişim Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Perakende Sektöründe Bir Uygulama’’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi, Seçkin Yayın Evi, Ankara.
- Spector, P. E. (2000). Industrial and Organizational Psychology Research and Practice. Second Edition. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Spector, Paul (1997). "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences", California: Sage Publication.
- Şahin, Faruk (2011). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 4/1, 24-39.
- Şimşek L. (1995). İş Tatmini, Verimlilik Dergisi, 1995 / 12.
- Şimşek, M.Şerif., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tikici, M. ve Akdemir, B. (2002). Stratejik İnsan Kaynakları ve İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama. 10.Uluslararası Yönetim Organizasyon Bildiri Kitabı, 65.
- Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. Journal of Yasar University. 2(6), 591-614.
- Toker, Boran. " Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:1, 2007,ss. 92-107.
- Tunç, P. (2021). Teori ve Mevut Araştırmalar Işığında İşletmelerde İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Tutar, Hasan (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65/1, 175-204.
- Türk, S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tütüncü, Ö. ve Çiçek, O. (2000). İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İli Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi. 11, 124-126.
- URL-1 (2023). [http:// www.taskomuru.gov.tr](http://www.taskomuru.gov.tr) , TTK 2021 yılı Taş Kömürü Sektörü Raporu. (16.03.2023)
- Ulusoy, T. (1993). İşletmelerde iş tatmini ve karşılaştırmalı bir uygulama araştırması. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyar, T. (2012). İş Havacılığı Teknisyenlerinde İş Tatmini ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini Ve Motivasyon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayıncılık.

- Wallen, G. R., Mitchell, S. A., Melnyk, B., Fineout-Overholt, E., Miller-Davis, C., Yates, J., & Hastings, C. (2010). Implementing evidence-based practice: effectiveness of a structured multifaceted mentorship programme. *Journal of advanced nursing*, 66(12), 2761-2771.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 3, 175.
- Yıldız, S., S. Kırgız, Ve Y. Karagöz, (2010). İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Kriz Ortamındaki Etkisinin Lojistik Regresyon Analizi İle Belirlenmesi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, ss. 341-362.
- Zorlutuna, E. (2012). Bir işletmede kadrolu çalışanlar ile taşeron çalışanların iş tatmini ve motivasyon değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek 1: Anket Uygulaması

Bu anket formu, “Zonguldak İli Özel Maden İşletmelerinde Çalışan İşçilerin İş Tatmininin Ölçülmesi” konulu bir yüksek lisans tezine veri toplanmak üzere hazırlanmıştır. Anket formunda yer alan sorulara vereceğiniz cevaplar yalnızca bu amaca yönelik olarak kullanılacak olup, üçüncü şahıs ve kurumlarla paylaşılmayacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Kerem ERDEM

Bartın Üniversitesi Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim: keremmerdem@gmail.com

Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

Medeni Durumunuz

Evli Bekar

Yaşınız 18-20 yaş 21-30 yaş 31-40 yaş 41-50 yaş 51 yaş ve üstü

Göreviniz

Çalışma Şekliniz

Yarı Zamanlı Tam Zamanlı

Eğitim Düzeyiniz

İlkokul Ortaöğretim Ön Lisans
 Lisans Lisans Üstü

Gelir Düzeyiniz

5000TL ve daha az 5000-5500 TL
 5501-6000 TL 6001-6500 TL
 6501-7000 TL 7001 TL ve üzeri

Sektördeki Çalışma Süreniz

1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl

11-15 yıl 15 yıldan fazla

Bu İşyerindeki Çalışma Süreniz 1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl
 11-15 yıl 15 yıldan fazla

	1	2	3	4	5
1	Yaptığım işin beni sürekli meşgul etmesinden,				
2	Tek başıma çalışma imkanı vermesinden,				
3	Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden,				
4	Sosyal statümü arttırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden,				
5	Yöneticimin astlarımı yönetme şeklinden,				
6	Yöneticimin karar verme yeteneğinden,				
7	Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından,				
8	Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından,				
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımın olmasından,				
10	İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından,				
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından,				
12	İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından,				
13	Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten,				
14	Çalıştığım iş yerinde terfi olanaklarının olmasından,				
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden,				
16	Kişisel yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden,				
17	İşyerimin çalışma koşullarından,				
18	İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden,				
19	Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir Edilmekten,				
20	Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden,				

1=Hiç Memnun Değilim, 2=Memnun Değilim, 3=Kısmen Memnunum, 4=Memnunum
5=Çok Memnunum