

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HAVA YOLLARI ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMUNU
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
İbrahim BİÇER

İstanbul, 2017

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HAVA YOLLARI ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMUNU
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
İbrahim BİÇER

Öğrenci No:
140745040

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Pınar BAL

İstanbul, 2017

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Hava Yolları Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygu şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.12.07.2017

İbrahim BİÇER



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

18/08/2017

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **140745040** numaralı **İbrahim BİÇER**'in "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Hava Yolları Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 18.07.2017 tarih ve 2017/27 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince **7.0** dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Pınar BAL
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Zeynep ATA
(Boğaziçi Üniversitesi)

ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Meltem KAYHAN
(Beykent Üniversitesi)



TEŐEKKÖR

Bu çalıőmayı yapmamda bana her tÖrlÖ desteği sunan kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Pınar BAL'a sonsuz teőekkÖrler. Çalıőmamda desteğini daima hissettiğim sevgili aileme de teőekkÖrÖ bir borç bilirim.



Adı ve Soyadı : İbrahim BİÇER
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Pınar BAL
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans / Tez, 2017
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : İş Doyumu, Hava Yolları, Hava Yolu Çalışanları

ÖZ

HAVA YOLLARI ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

Modern yönetim yaklaşımları katılımcı yönetim anlayışını gerektirmektedir. Bu nedenle iş doyumu kavramı çalışma hayatında ve çalışma psikolojisi alanında önem kazanmaktadır. Bu çalışmanın amacı havayolları çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörlerin araştırılmasıdır. Araştırmaların verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin analizi için SPSS programı kullanılmıştır.

Analizler ile elde edilen bulgulara demografik özelliklerin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan çalışma hava yolları çalışanlarının iş doyumunu ölçtüğünden havayolu şirketleri için önemli veriler içermektedir. Araştırma sonucunda çalışanların eğitim durumu, kadro durumu, geliri, medeni durumu, çalışma ortamı, çalışma ortamından memnuniyeti ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır.

Name and Surname : İbrahim BİÇER

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Pınar BAL

Degree and Date : Master, 2017

Major : Business Management

Key Words : Job Satisfaction, Airlines, Airlines Employees

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF AIRLINES EMPLOYEES

Modern management approaches require participatory management. For this reason, the concept of job satisfaction has been gaining importance in working life and working psychology.

The purpose of this study is to investigate the factors affecting the job satisfaction of airline employees. Survey data were collected by questionnaire method. SPSS program was used for analysis of data.

The findings obtained by the analysis show that the demographic characteristics affect job satisfaction. The study includes important data for airline companies because it measures the job satisfaction of airline employees. As a result of the research significant relationship was found between education level, staff status, income, marital status, working environment, working environment satisfaction and job satisfaction.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

1.1. İş Doyumu Tanımı	3
1.2. İş Doyumunun Önemi	5
1.2.1. İş Doyumunun Birey Açısından Önemi	5
1.2.2. İş Doyumunun Örgüt (Kurum) Açısından Önemi	6
1.2.3. İş Doyumunun Toplum Açısından Önemi	7
1.3. İş Doyumuna İlişkin Teorik Yaklaşımlar	7
1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	7
1.3.2. Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi.....	8
1.3.3. Alderfer'in VIG Teorisi.....	9
1.3.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	10
1.3.5. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	11
1.3.6. Lawler ve Porter'ın Beklenti Teorisi	12
1.3.7. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	12
1.3.8. Locke'un Amaç Teorisi	12
1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	13
1.4.1. Bireysel Etkenler	14
1.4.1.1. Cinsiyet	14
1.4.1.2. Yaş	15
1.4.1.3. Eğitim Seviyesi	16
1.4.1.4. Statü ve Kıdem.....	17
1.4.1.5. Kişilik.....	18
1.4.2. Örgütsel Etkenler.....	19
1.4.2.1. İşin Kendisi	20
1.4.2.2. Ücret.....	21
1.4.2.3. Yükselme İmkânı	23

1.4.2.4. Takdir.....	24
1.4.2.5. Çalışma Şartları.....	24
1.4.2.6. Yönetim	25
1.4.2.7. Çalışma Arkadaşları.....	26
1.5. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	28
1.5.1. İş Doyumunun Sonuçları	28
1.5.1.1. Performans ve İş Doyumu	28
1.5.1.2. Motivasyon ve İş Doyumu.....	29
1.5.1.3. Verimlilik ve İş Doyumu	30
1.5.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	31
1.5.2.1. İş Stresi ve Tükenme.....	31
1.5.2.2. İşe Devamsızlık ve İşe Geç Gelme	32
1.5.2.3. İş Gücü Devri.....	33
İKİNCİ BÖLÜM	
YÖNTEM ve ANALİZ	
2.1. Araştırmanın Yöntemi.....	34
2.1.1. Araştırmanın Problemi	34
2.1.2. Araştırmanın Örneklemi	35
2.1.3. Sayıtlılar	35
2.1.4. Sınırlılıklar.....	36
2.1.5. Verilerin Toplanması.....	36
2.1.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	36
2.1.6.1. Kişisel Bilgi Formu.....	36
2.1.6.2. Minnesota İş Doyumu Anketi.....	36
2.1.7. Verilerin İstatiksel Analizi	37
2.2. Araştırmanın Analizi	38
2.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	38
2.2.2. Araştırma Konusuyla İlgili Bulgular	40
2.2.2.1. Çalışmaya Katılanların Bireysel Özellikleri ile İlgili Bulgular	40
2.2.2.2. Çalışmaya Katılanların İş Durumları ile İlgili Bulgular	43
SONUÇ	58
KAYNAKÇA	63
EKLER	68

TABLÖLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. İş Doyum Düzeyi Puan Aralıkları	37
Tablo 2. Çalışmaya Katılanların Sosyodemografik Verilerinin Dağılımı	38
Tablo 3. Çalışmaya Katılanların Çalışma Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı..	39
Tablo 4. Katılımcılara Uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) Puanlarının Dağılımı	40
Tablo 5. Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	41
Tablo 6. Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	41
Tablo 7. Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	42
Tablo 8. Çalışmaya Katılanların Öğrenim Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	42
Tablo 9. Çalışmaya Katılanların Bu İşyerinde Çalışma Sürelerine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	43
Tablo 10. Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Mann Whitney Karşılaştırılması.....	44
Tablo 11. Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının T-Test Karşılaştırılması	44
Tablo 12. Çalışmaya Katılanların Çalışma Ortamından Memnuniyet Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	45
Tablo 13. Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekillerine Göre MİDÖ Puanlarının Mann Whitney Karşılaştırılması	46
Tablo 14. Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekillerine Göre MİDÖ Puanlarının T-Test Karşılaştırılması	46
Tablo 15. Çalışmaya Katılanların Kadro Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	47
Tablo 16. Çalışmaya Katılanların Gelir Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	48

Tablo 17. Katılımcılara Uygulanan MİDÖ ile Kişisel ve Çalışma Durumu Değişkenleri Arasındaki İlişki	49
Tablo 18. Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	50
Tablo 19. Çalışmaya Katılanların Yaş Grupları Arasında MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	50
Tablo 20. Çalışmaya Katılanların Medeni Durumları Arasında MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	51
Tablo 21. Çalışmaya Katılanların Öğrenim Durumları Arasında MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	51
Tablo 22. Çalışmaya Katılanların Bu İşyerinde Çalışma Sürelerine Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	52
Tablo 23. Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	53
Tablo 24. Çalışmaya Katılanların Çalışma Ortamından Memnuniyet Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	54
Tablo 25. Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekillerine Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	55
Tablo 26. Çalışmaya Katılanların Kadro Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	56
Tablo 27. Çalışmaya Katılanların Gelir Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	8
Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	9
Şekil 3. Alderfer'in VIG Teorisi.....	10
Şekil 4. Vroom Motivasyon Gücü	11



KISALTMALAR LİSTESİ

C	:	Cilt
Çev	:	Çeviren
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
MİDÖ	:	Minnesota İş Doyum Ölçeği
No	:	Numara
s	:	Sayfa
S	:	Sayı
SED	:	Sosyo Ekonomik Düzey
SPSS	:	Statistical Package for Social Sciences
Vb	:	Ve Benzeri
vd	:	Ve Diğerleri
yay	:	Yayın

GİRİŞ

Dünyanın küreselleşmesi ile meydana gelen rekabet ortamında bir örgütün verimliliğinin artırılması, örgütün gelişmesi, çevresine ayak uydurabilmesi ve fark yaratabilmesi çalışanların motivasyonuna, özverili katkılarına ve iş doyumuna bağlıdır. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanların yüksek performansa ulaşması için işlerinde maddi ve manevi doyuma ulaşmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu yönetim anlayışına göre çalışanlar bulunduğu örgüte sağladıkları katkı oranında beklentilerinin karşılanmasını ummakta, motivasyon ve iş memnuniyetleri bu oranda değişmektedir. Günümüzün artan rekabet ortamında örgütlerin varlıklarını sağlıklı bir biçimde sürdürebilmesi için çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi gerekmektedir. Yönetim ve yönetim politikaları bu amaç doğrultusunda, çalışanların örgüte ve işlerine karşı olumlu duygu beslemelerini geliştirmek amacı ile motivasyonlarını artırmalıdır.

İş doyumunu 1900'lü yılların başından itibaren birçok araştırmaya konu olmuştur. Çalışanlar ve örgütler açısından önemi nedeniyle iş doyumuna duyulan bu ilgi ilk olarak işletmelerde insan ilişkilerine verilen önemin artması ile ortaya çıkmıştır. Klasik yönetim anlayışlarında insanlar mekanik birer unsur olarak görülürken, çağdaş yönetim anlayışlarında iş doyumunu kavramı ön plana çıkmıştır.

Örgütün çalışma koşulları, yönetimlerin idari konudaki tavrı, çalışanların birbirleri ile ilişkileri iş doyum seviyelerini olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. Çalışanların çalışma ortamından memnuniyeti, ücretin tatmin edici olması, çalışanların işini severek yapması iş doyumunu artıran faktörlerdir. Yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların huzur ve mutluluğu da iş doyumunu etkilemektedir.

İş doyumsuzluğu, çalışanın işinden keyif almaması, işinden hoşnut olmaması anlamına gelmektedir. İş doyumsuzluğu durumunda çalışanlar, işi yavaşlatabilir, verimleri düşebilir, devamsızlık, bıkkınlık, kuralları önemsememe gibi davranışlar gösterebilir. Hatta iş doyumsuzluğu nedeniyle işe devamsızlık artabilir, çalışan örgüte zarar verebilir ve en önemlisi de çalışanın ruhsal yapısı olumsuz etkilenebilir.

İş doyumu konusunda, yurt dışında ve yurt içinde pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen hava yolları çalışanlarının iş doyumları konusunda yapılan araştırma sayısı yetersizdir. Türkiye’de hava yolları çalışanlarının iş doyum düzeylerine yönelik çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Bu nedenle hava yolları çalışanların genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, örgütte çalışma süresi gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin bilinmesi de önemlidir

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde iş doyumu kavramı, iş doyumunun önemi; iş doyumunun bireysel ve örgütsel önemi, iş doyumuna ilişkin teorik yaklaşımlar, iş doyumunu etkileyen faktörler; bireysel ve örgütsel faktörler, iş doyum ve iş doyumsuzluğunun sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışmada kullanılan yöntem ele alınmıştır. Çalışmanın yöntemi olarak çalışma grubunun oluşturulması amacıyla 80 hava yolu çalışanının soruları cevaplandırması sağlanmıştır. Katılımcılara demografik bilgi formundan oluşan soruların yanında 20 maddeden oluşan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümde verilerin analizine yer verilmiştir. Bu bölüm iki ana başlık altında oluşturulmuştur. Birinci ana başlıkta demografik ögelere ait verilerin dağılımına yer verilmiştir. İkinci ana başlıkta ise çalışmanın ana konusu olan iş doyumuna ait bulgular, iş doyum ve demografik özelliklerin karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bulguların değerlendirilmesinde, istatistiksel analizler için SPSS 24 for Mac kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (ortalama, standart sapma, frekans) kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

1.1. İş Doyumu Tanımı

İnsan hayatının uzun bir dönemini işte geçirmektedir. Hayatın uzun bir döneminin geçirildiği iş yerindeki iş doyumunun istenilen düzeyde olması; başka bir ifadeyle kişinin yapmış olduğu işten doyum sağlıyor olması bireyin mutlu olmasını sağlayacak önemli faktörlerin başında gelmektedir. Günümüz şartlarında bireylerin sahip olduğu iş sosyal sınıflandırmada önceliklidir. Bireyin yalnızca sahip olduğu iş değil, yaptıkları iş sonucunda maddesel kazanımı da sosyal statü açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla, bireyin iş yerindeki statüsü ve almış olduğu ücret daha da önemli bir durum kazanmaktadır.

“İş doyumunda önemli olan, bireyin iş kavramını algılayış biçimidir. Bu kavram, kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin işten anladığı, işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları, çalışma ortamı, iş doyumu ölçütlerini belirlemektedir. İşin toplumdaki saygınlığı konusunda, kişilerin verdiği önem ve değerler birbirinden farklıdır.” (Hatipoğlu, 2013: 24)Günümüzde çalışmaya büyük önem verilmekte, yapılan iş yaşamın her alanında bireylerin karşısına çıkmaktadır. Öyle ki insanlar işleriyle tanıtılmakta ve tanımlanmaktadır (Hatipoğlu, 2013:24).

İş tatmini olarak da bilinen iş doyumu, Latince “satis” kelimesinden türetilmiş olup yeterli anlamına gelmektedir. Doyum kişisel, duygusal ve sosyal nitelikli bir kavram olup yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen, iç huzurunu anlatan karmaşık bir kavramdır. İş doyumu ise bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur (Elbirlik, 2008:5). Lawler açısından ise bu kavramın en önemli unsurunu “Kişinin çalışmadaki beklentisi ve bu çaba için sunulanlar arasındaki ilişki” oluşturmaktadır (Örkün, 2011:7). Bu açıklamada iş doyumu kişinin hak ettiği ve beklentisi arasındaki fark olarak açıklanmıştır. Vroom ise bu kavramı “çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkileri” şeklinde açıklamaktadır (Vroom, 1964:45, Aktaran: Varol, 2010:3). Kısaca

iş doyumunun genel açıklaması yapılan işten duyulan memnuniyet, kişinin yaptığı işten ne kadar mutlu olduğu ve çalışanın işini yaparken duyduğu hoşnutluktur. Bu duygu yaşanan olaylar ve karşılaşılan durumlarla değişebilir. Bununla birlikte kişi, iş ve iş çevresini zaman içerisinde değerlendirerek farklı duygular hissedebilir (Ünsal ve Türetgen, 2005:43).

Birey iş deneyimi süresince işe, bulunduğu işletmeye, iş çevresine dair birçok tecrübe elde eder ve bu tecrübeler sayesinde birçok sevinç, üzüntü, kazanç veya kayıp gibi değişik duygular ile yüzleşir. Kişiler bu deneyimleri ile işe ve işletmeye karşı bir tutum sahibi olurlar. İş doyumunu da tüm bu deneyimlerin ve sahip olunan tutumun sonucunda hem fiziksel hem de zihinsel olarak kişinin iyi durumda olmasını ifade eder (Saylan, 2008:28).

İş doyumunu kişinin bilinçli ya da bilinçsiz olarak ulaşmak istediği değerlerle ilgilidir. Her bireyin değerleri öznedir ve dolayısıyla bireyler arasında farklılık gösterir. Yani aynı iş ve benzer koşullar kişiden kişiye farklı seviyede iş doyumunu sağlar. İş doyumunu, algılama temelli olduğundan dolayı sübjektiftir ve her zaman söz konusu durumu ölçmemektedir. Her birey sahip olduğu değerler çerçevesinde beklentileri ile iş koşullarını kıyaslamakta ve bu nedenle kişilerin algılamaları farklı olabilmektedir. Tüm bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere bu kavramı açıklayan alt faktörler, yapılmış olan ve geliştirilmiş olan tanımlara göre farklılık göstermektedir. Bu tanımlardan çıkarılabilecek ortak olgular; değerler, algılama ve önemlidir. Bu üç olgu, iş doyumunu kavramının kişiden kişiye farklılık göstermesinin temelini oluşturur. Kişiler sahip oldukları değerler sayesinde doyum duygusunu hissederler (Saylan, 2008:28).

İş doyumunu birçok faktör etkilemektedir. Fakat bu kavramı etkileyen faktörleri genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Bireysel faktörler, bireyin kişisel durumunun yanı sıra cinsiyeti, eğitim seviyesi, yaşı, medeni durumu, işteki mevkie, sosyal çevresi, kişinin duygu ve düşünceleri, özel yaşamı, psikolojik ve fiziksel ihtiyaçları, kişilik özellikleri ve bunlara duyduğu ihtiyaç düzeyiyle alakalıdır. İkinci faktör olan örgütsel etmenler ise iş koşulları ile alakalıdır. İşe yönelik koşullar işin niteliği, işteki denetim, yönetim, rol çatışması, rol belirsizliği, iş yükünün fazlalığı, alınan ücret ve ücret beklentisi, yükselme ve

gelişme olanaklarının varlığı, işyerinin sosyal ortamı, işteki fiziksel koşullar, mesleki saygınlık, çalışma grubunun uyumu ve çalışan kişinin çalışma örgütü içerisindeki seviyesi bu kavramın temelini oluşturur. Bu koşullarda beklentilerin karşılanma oranının fazla olması da doyumunu artıracaktır (Hatipoğlu, 2013:25).

1.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından bakıldığında iş, bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün büyük bir bölümünün işte geçmesi, doğal olarak bireyin her türlü gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından beklemesine neden olmaktadır.

1.2.1. İş Doyumunun Birey Açısından Önemi

İş doyumunda etkili olan faktörler bireyler arasında farklılık gösterdiği gibi doyumun sonuçları da kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kişilerin bireysel özellikleri farklı olduğundan iş doyumunu ölçüsü ve iş doyumundan algılanan anlam da kişilere göre farklılık göstermektedir. Carroll ve Tosi yaptığı araştırmalarda iş doyumunun motivasyonu arttırdığı ve bu durumun bireysel verimliliğe doğrudan katkı sağladığı sonucuna varmışlardır. İş doyumunu sağlayamayan kişilerde işe karşı isteksizlik, işten bıkkınlık, doğru karar alamama, işe gitmeyi istememe ve iş verimliliğinde düşüş görülmektedir. Motivasyonu düşük ve morali yüksek olmayan kişiler işi yavaş görmekte, iş ortamında geçimsiz olmakta, iş kurallarına aykırı davranma gibi durumlar yaşayabilmektedir. Bununla birlikte işini sevmeyen, işinden hoşnut olmayan kişi iş yaşantısından çok iş alanı dışındaki yaşantısıyla ilgilenecektir. İşine karşı ilgisiz olan bireyin başına iş kazalarının gelme ihtimali daha yüksek olacaktır. Bunun sebebi ise yaşanan kazaların birey psikolojisi ve fiziksel durumuyla yakından ilgili olmasıdır (Carroll ve Tosi, 1977, Aktaran: Sevimli ve İşçan, 2005:59).

Locke'a göre iş doyumunun önemi iş alanının dışında kişinin normal yaşantısında etkili olduğu ve yaşamdan duyduğu doyum, hem ruh sağlığı hem de beden sağlığı üzerinde oldukça etkilidir (Locke, 1976:1301, Aktaran: Saylan, 2008:29). İş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerine araştırma yapan bilim insanlarına göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu birbirini yakından etkilemektedir. İkisi de birbirini

beslemektedir. Iverson farklı olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunun birbiri üzerindeki etkilerinin birbirinden farklı olacağı iş doyumunu yaşam doyumunu üzerinde daha fazla etkisi olduğunu savunmaktadır (Iverson, 2000:807). İş doyumunu kişilerin sağlık durumu üzerinde de etkilidir. İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda iş doyumunu yetersiz olan kişilerde uykusuzluk, baş ağrısı gibi sinirsel rahatsızlıklar ve stres, depresyon, hayal kırıklığı gibi duygusal çöküntülerin yaşanmasında etkili olduğuna dair sonuçlara varılmıştır. İşinden doyum alamayan çalışanlarda olumsuz düşünceler oluşur. Yaşanan doyumsuzluk kişide kaygı düzeyini artırarak kişinin ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Sevimli ve İşçan, 2005:59).

1.2.2. İş Doyumunun Örgüt (Kurum) Açısından Önemi

İş doyumunu dinamik bir olgudur. Yöneticiler özellikle iş doyumunu bir kez sağladıktan sonra bunun kontrolünü elden kaçırmamalıdır, çünkü iş doyumunun elde edilmesi kadar kaybedilmesi de bir o kadar hızlı olabilmektedir. Bu sebeple yöneticiler sürekli olarak bunu göz önünde bulundurmalarıdır. İş alanlarında iş doyumunun düşük olması koşulların bozulduğunun en önemli kanıtıdır (Furat, 2016:34).

Örgüt açısından iş doyumunu ele alındığında, verimliliğin düşüşü, iş ortamına ve işe yabancılaşma, şikâyetlerin artması, personel değişikliklerinin artması, iş kazaları ve zıtlasmalar iş doyumsuzluğunun etkileri arasındadır. Yapılan araştırmalarda verimlilik ve iş doyumunu arasında paralel bir ilişki söz konusudur. İş doyumunu artışı bireysel verimliliğin artışında etkili olmakla birlikte örgüt başarısının artışında da doğrudan belirleyici olmaktadır. Bunlarla birlikte iş doyumsuzluğu iş hızını yavaşlatmakta ve disiplinsizliğe sebep olma gibi gizli etkisi de söz konusudur. İş doyumsuzluğu yaşayanlar kendini örgüte ait hissetmeyip iş ortamına yabancılaşabilmektedir. Kişi iş ortamına entegre oldukça iş doyumunu da artacaktır (Koyutürk, 2015:27). Personel devir hızı, işten ayrılma sıklığı ve işe devamsızlık durumlarının artışında iş doyumsuzluğunun etkisi büyüktür. Personel değişiminde yaşanan artışlar ise yetişmiş ve nitelikli iş gücünün kaybedilmesi demektir (Sevimli ve İşçan, 2005:60).

1.2.3. İş Doyumunun Toplum Açısından Önemi

İş doyumunun toplumsal açıdan etkilerine bakıldığında çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün uyumlu çalışmasını, iş verimliliğini ve toplumun gelişimini yakından etkilemektedir. Bu sebeple iş doyumu, bireyleri etkileyerek örgütleri ve örgütleri de etkileyerek tüm toplumu ilgilendiren bir durum haline gelmektedir. İş doyumsuzluğu; verim düşüklüğü, işten soğuma, moral düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel olumsuz etkilerle birlikte aynı zamanda toplumun yapısını da olumsuz anlamda etkilemektedir (Hatipoğlu, 2013:28).

1.3. İş Doyumuna İlişkin Teorik Yaklaşımlar

Çalışanların iş doyumu çeşitli yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşımlar iş doyumunu farklı yönlerden ele almışlardır. İş doyumu ile ilgili başlıca teoriler aşağıda verilmiştir.

1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un kariyerinin başlarında denek olarak kullandığı maymunlarda fark ettiği bulgulardan biri, bazı ihtiyaçların diğerlerinden üstün olmasıydı. Örneğin, eğer acıkırsanız ve susarsanız, öncelikle susuzluğu gidermeye çalışırsınız. Haftalarca bir şey yemeden hayatta kalabilmenize rağmen, su olmadan ancak birkaç gün yaşayabilirsiniz. Susuzluk, açlıktan "daha güçlü" bir ihtiyaçtır. Benzer şekilde, nefes alma ihtiyacı da susuzluk ihtiyacından daha hayati bir öneme sahiptir (Gündüz, 2016:10).

Maslow bu fikri almış ve şu anki ünlü ihtiyaçlar hiyerarşisini oluşturmuştur. Hava, su, yiyecek ve cinsiyetten öte beş fizyolojik ihtiyaç, emniyet ve güvenlik için ihtiyaçlar, sevgi ve aidiyet gereksinimleri, saygı için ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı gibi beş kat daha sırasıyla geniş katmanlar ortaya koymuştur (Şencan, 2011:40). Bu hiyerarşi Şekil 1'de gösterilmiştir.



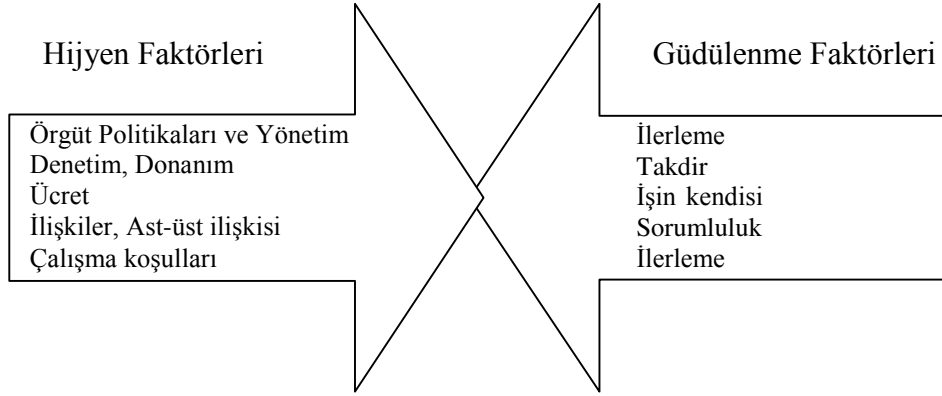
Şekil 1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Kula ve Çakar, 2015:16

En temel ihtiyaç fizyolojik ihtiyaçlar (hava, su, besin, vb.) olup karşılanmaması halinde bir üst basamaktaki ihtiyaçlar düşünülemez. İkinci basamakta yer alan güvenlik ihtiyacı (barınma, iş güvenliği, sosyal güvenlik, vb.) ile beraber fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasından sonra diğer ihtiyaçların karşılanması önem kazanır. İhtiyaçlar, davranışı belirleyen önemli faktörlerdir.

1.3.2. Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi

Çalışanların tutum ve motivasyonunu daha iyi anlamak için Frederick Herzberg, bir çalışanın çalışma ortamındaki hangi faktörlerin memnuniyet veya memnuniyetsizlik yarattığını belirlemek için çalışmalar yapmıştır. Bulgularını 1959'da yayınlanan Çalışma Motivasyonu kitabında yayınlamıştır (Tan ve Wahed, 2011:3). Çalışma, çalışanların işlerinde nelerden hoşlandıklarını ve nelerden hoşlanmadıklarını sorgulayan mülakat sorularından oluşuyordu. Herzberg, iş doyumuna (ve muhtemelen motivasyona) neden olan faktörlerin iş tatminsizliğine neden olan faktörlerden farklı olduğunu bulmuştur. Bu sonuçları açıklamak için motivasyon-hijyen teorisini geliştirmiştir. Memnuniyetsizliği önlemek için gerekli bakım faktörleri olduğu ancak kendilerini tatmin etmediği anlamında "hijyen" terimini kullanarak tatmin edici motivatörleri ve memnuniyetsiz kişileri hijyen faktörleri olarak nitelendirmiştir. Aşağıdaki Şekil 2, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'nde bulunan hijyen ve güdülenme faktörlerini göstermektedir.



Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak: Luthans, 2010:165

Herzberg memnuniyete neden olan faktörlerin memnuniyetsizliğe neden olan faktörlerden farklı olduğu için iki duyguya basitçe birbirlerinin zıtlıkları olarak bakılamayacağını belirtmiştir. Memnuniyetin tam tersi memnuniyetsizlik değildir. Benzer şekilde, memnuniyetsizliğin tam tersi de memnuniyet değildir. İlk bakışta, iki zıt arasındaki bu ayrım kelimeler üzerinde bir oyun gibi gelebilirken, Herzberg iki farklı insani ihtiyacın tasvir edildiğini savunmuştur. Herzberg ilkini, örneğin yiyecek ve barınak satın almak gibi para ile yerine getirilebilecek fizyolojik gereksinimler, ikinci ihtiyacı ise başarıma, güdülenme gibi psikolojik gereksinimler olarak belirtmiştir (Sat, 2011:14).

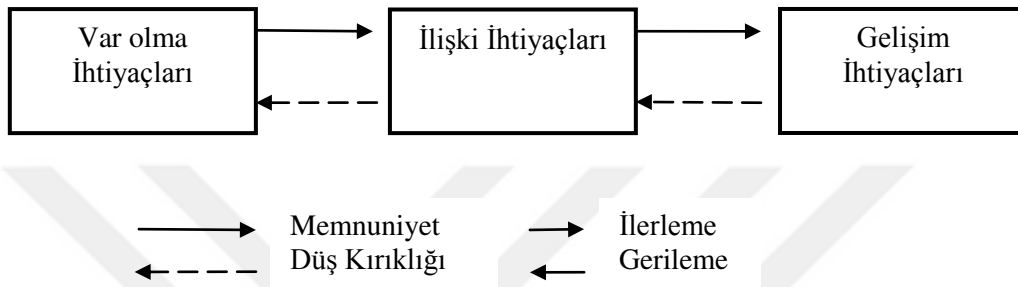
1.3.3. Alderfer'in VIG Teorisi

Clayton Alderfer'in var oluş, ilişki ve gelişme (VIG) teorisi, Maslow'un ihtiyaç hiyerarşi teorisinin bir kapanışı olarak tanımlanabilir. Alderfer Maslow'u eleştirmiş ve insan ihtiyaçlarının hiyerarşide sıralanamayacağını, ancak aynı ihtiyaçların tercihen bir süreklilik içinde sıralanabileceğini söylemiştir (Güney, 2008:208).

Alderfer, Maslow'un beş gereksinim hiyerarşisine karşıt olarak insan ihtiyaçlarının üç grubunun bulunduğunu savunmaktadır. Alderfer'in "Varoluş" ihtiyaçları, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik / güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelir; aksi takdirde daha düşük sipariş gereksinimleri olarak anılır. "İlişki" Maslow'un sosyal/sevgi veya aidiyet ihtiyaçları ile kıyaslanması gerekirken, "Gelişme"

ihtiyaçları Maslow'un yüksek seviyedeki saygı / benlik ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelir.

Alderfer teorisinin Maslow'un teorisinden daha dinamik olduğu ve çalışanların bir seferde iki ihtiyaçla uğraşmasına izin verdiği ve aynı zamanda kronik ya da yaygın ihtiyaçlar ile ara sıra gelen ihtiyaçları ayırt edici olduğunu savunmaktadır. Alderfer'in VIG Teorisi Şekil 3.'de gösterildiği gibidir.



Şekil 3. Alderfer'in VIG Teorisi

Kaynak: Alderfer, 1980:463

1.3.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Araştırmalarına dayanarak, McClelland bireylerin üç gereksinime dayalı motive olduğunu ortaya çıkarmıştır; bunlar başarı, güç ve bağlılık ihtiyacıdır. Başarma ihtiyacı, bireyin elinden gelenin en iyisini yapmaya olan ihtiyacı ve başarıyı elde etme arzusu anlamına gelir. Başarıya yüksek gereksinimi olan insanlar, geribildirim ve sorumluluk aldıkları karmaşık ve zorlu bir meslekten dolayı motive olurlar. Ayrıca kendilerini zorlu boşluklara kaptırıp ve orada uzun süre kalmaya devam edebilmektedirler. Performans ve sonuç tarafından yönlendirilirler, ödüllendirme onları bu kadar motive etmez. Onlara göre, bitirmek istedikleri göreve dikkatli bir şekilde odaklanmak, görevlerin tüm sorumluluğunu üstlenmek ve başarısızlık durumunda hayal kırıklığına uğramak normaldir. Bu nedenle, zorlu fakat zor olmayan görevler için yollarını ararlar (Robbins ve Judge, 2007:192).

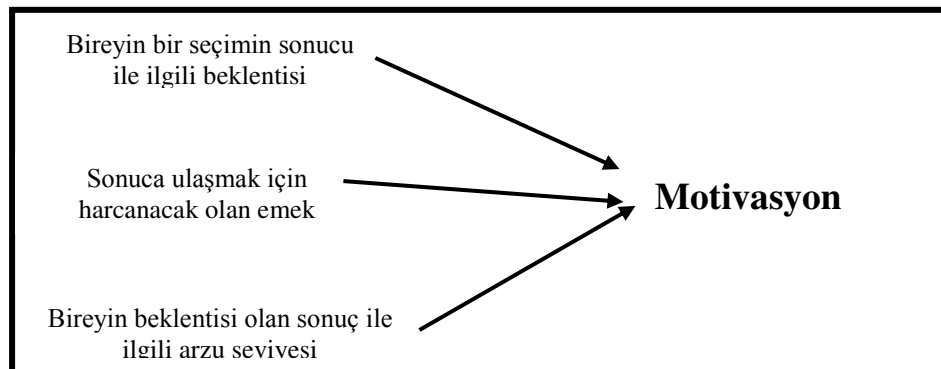
Girişimcilerin başarıya duyulan ihtiyacı çok yüksektir. Girişimciler, görevlerin yeteri kadar zor olduğu, yaratıcılığa yer olduğu, başarının ölçülebileceği

veya anında geribildirim alabilecekleri, geleceğe konsantre olabilecekleri ve kişisel çabaların başarıya ulaşabileceği durumlardan hoşlanırlar (Robbins ve Judge, 2007: 192).

Güç ihtiyacının genellikle saygınlık ve toplumsal statüyle ilgili olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, büyük şirket liderlerinin motivasyonunun bu ihtiyaca dayandığı tahmin edilmektedir. Bağlanma ihtiyacı, samimi ve yakın kişilerarası ilişkilerin arzusunun insanları motive eder. Bu ihtiyaç güçlü ise, kişi başkalarının kendisine yönelttiği düşünce ve beklentileri önemser ve dolayısıyla davranışlarını başkalarının dileklerine göre şekillendirir. Kişi, başkalarının onu sevmesini ve kendisinin yardımsever olarak düşünülmesini ister (Robbins ve Judge, 2007: 192).

1.3.5. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'a göre bir işletmenin çalışanları, çabaları sonucu belirli bir performans göstermekte ve bu performans sonucunda birinci ve ikinci derece sonuçlar elde etmektedir. Birinci derece sonuç; iş ile doğrudan ilişkilidir ve işgücü devri, verimlilik, verimliliğin niteliği ve devamsızlıkla ilgilidir. İkinci derece sonuçlar; birinci derece sonuçların doğurduğu ödül ve cezalar olup, grup tarafından kabul edilme veya reddedilme, ücret artışı ve yükselmedir. Vroom'un Beklenti Teorisindeki diğer kavram olan araçsallık ise birinci ve ikinci derece sonuçlar karşısında kişinin algısını açıklamaktadır (Şencan, 2011:42). Vroom'un beklenti teorisi Şekil 4.'de gösterilmiştir.



Şekil 4. Vroom Motivasyon Gücü

Kaynak: Erdem, 1998:54

1.3.6. Lawler ve Porter’ın Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter, Vroom’un teorisine bazı ilaveler yapmışlardır. Bunlardan biri; kişinin çabası, yeteneği, bilgisi ve algılamalarından doğan rol değişikliğine göre performans ödüllendirmesinin olabileceğidir. Diğer ise kişinin kendisi için algıladığı roldür. Bütün çalışanların, istedikleri performansı gösterebilmeleri için örgütün amaçlarına uygun bir rol anlayışına sahip olmaları gerekir. Aksi halde rol çatışması içine girecekleri için performansları düşecektir. Bu teoriye göre yüksek başarının yüksek doyum verebilmesi için çalışanların beklentileri ile ödül arasında bir denge kurulması ve işyerinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Gündüz, 2016:10).

1.3.7. Adams’ın Eşitlik Teorisi

Bu teoriye göre kişinin başarısı ve iş doyumunu çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitsizliklere bağlıdır. İş tatmini kişinin kendisinin sarf ettiği çaba ve karşılığında elde ettiği sonuçla aynı iş ortamında başka çalışanların sarf ettiği çaba ve elde ettikleri sonuçları karşılaştırmasına göre belirlenmektedir (Sığrı ve Basım, 2006:135). Kişinin işyerinde beceri, deneyim, yaş, vb. ile elde ettiği ödül, ücret, statü, vb. gibi sonuçlar arasındaki oran, benzer işlerdeki kişilerin oranına eşitse ya da denklik varsa sorun yoktur. Bununla beraber karşılaştırmada denklik yoksa kişi bu eşitsizliği gidermek için eşitsizliğin derecesine bağlı olarak çeşitli davranışlarda bulunur. Örneğin; kişi alacağı ücretin ve ödüllerin değiştirilmesini isteyebilir, daha az çaba gösterebilir, yapması gereken işi ya da faaliyeti yarım bırakabilir ya da işini değiştirmeye çalışabilir. Bazen kişi kendi ödüllерinin fazla olduğunu düşünebilir. Bu durumda kişinin daha fazla çalışma çabası içine girdiği de gözlenebilir.

1.3.8. Locke’un Amaç Teorisi

Bu teoriye göre, çalışanlar işinde kendine uygun amaçlar belirler ve bu amaçlara ulaşmak için çaba harcarlar. Çalışan amaçlarına ulaştığında mutlu olur. Locke’un teorisinde amaç belirlemenin özellikleri vardır. Bu özellikler; amacın belirgin olması, amaç yoğunluğu ve amaç güçlüğüdür. Belirginlik amacın sayısal

ölçülebilirliğini, güçlük amacı elde etmede yeterlik düzeyini, yoğunluk ise amacı ve ona nasıl ulaşılacağını belirlemektedir (Keleş, 2006:21).

1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Günümüze kadar çalışanların mesleki memnuniyetini belirlemek için geliştirilen çeşitli yaklaşımlar ve literatürde çalışanların mesleki memnuniyetini etkileyen faktörler hakkında birçok çalışma yapılmıştır. Dolayısıyla, iş doyumunun ilgili ve etkileyen faktörleri hakkında önemli temel bilgiler elde edilmiştir.

Bazı araştırmacılar, iş doyumunun belirleyicilerini incelemiştir. Locke 1976'da işin kendisi, ödeme, terfi, çalışma koşulları, işin faydaları, diğer çalışanlar, kişisel değerler ve çalışan ilişkisi olarak iş doyumunun temel boyutlarını tanımlamıştır. 1962'de Vroom, iş tatmininin yedi yönü olduğunu, yani tazminat, müdür, meslektaşlar, çalışma ortamı, iş içeriği, tanıtım ve organizasyonun kendisinin bulunduğu dikkat çekmiştir. Yakın tarihli bir çalışmada Şirin (2009) iş doyumunu etkileyen faktörleri şöyle ifade etmektedir: yüksek emek, sorumluluk, tanınma, yüksek maaş, terfi fırsatı, rollerin açıklığı, kararlara katılım, özgürlük, iyi koordine edilmiş çalışma, süreklilik eksikliği, yer değiştirme, performans, yaşam memnuniyeti ve algılanan iş stresidir. Bütün bu çalışmalar, çalışan memnuniyetinin birçok yönünün olduğunu ve çeşitli faktörlerden etkilendiğini desteklemektedir (Aktaran: Kılıç, 2013:53).

Literatürdeki diğer bazı araştırmalara göre, iş doyumunu etkileyen faktörler: maaş, fayda, işin niteliği, baskı, kariyer gelişimi, eğitim ve öğretim, iş dünyası, yönetim tarzı, güvenlik, iş güvenliği, takdir, çalışma ortamı, departman ortamı, fiziksel koşullar, eşitlik, görev çeşitliliği, gruplar arası çatışma, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iktidarın delegasyonu, iletişim, eğitim, iş yükü, ücretlendirme, tanıtım fırsatları, kariyer organizasyon desteği, ödüller, toplantı, örgütsel entegrasyon, rol belirsizliği, yönetimle iletişim, yönetim tarzı, meslektaşlarımız ve diğer gruplar arasındaki iletişim, ekip çalışması ve işbirliği, kişisel gelişim, işin içeriği, görev çeşitliliği, sorumluluk, çalışma saatleri, zamanlamaları, üstlerin tanınması, iş özellikleri, iş kontrastı, iş akışı, şirket kültürü, iş güvenliği, iş içeriği, iş arkadaşları ile iyi ilişkiler, teknoloji, iş atmosferi, iş yükü,

başarı duyguları, performans, ilerleme olanakları, iş bitkinliği, ciro, iş yorgunluk, performans değerlendirme sistemleri, ücretlendirme, şirket imajı ve kurumsal kültürdür (Kılıç, 2013:53).

Belirleyici faktörlerin bazıları aşağıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Faktörler, iş doyumunun belirleyici faktörleri olarak iki ana gruba ayrılmıştır: Spector'ın çalışmasına göre çevresel faktörler ve kişisel faktörler olarak incelenmiştir. Çevresel faktörler; çalışma koşulları, kişisel gelişim fırsatları, ödüller, gözetim, iş arkadaşları ve iletişimden oluşur. Kişisel faktörler; cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdemi olan demografik değişkenleri içermektedir (Spector, 1997:23, Aktaran: Sat, 2011:6).

1.4.1. Bireysel Etkenler

Bireysel etkenler ya da kişisel etkenlerin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu bilinen bir gerçektir. Yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim ve hizmet düzeyi, mekân, insanların hayatlarını idame ettikleri toplumun sosyo-kültürel özellikleri ve medeni hal gibi çeşitli faktörler bireylerin niteliklerini belirlemektedir. Bireysel ihtiyaç ve istekler bu değerleri oluşturur. İşgörenin iş değerleri işgörene temelinde neden çalıştığı sorusunun cevabını bulmayı sağlar. Aynı işgören değerlerine sahip iki işgören hemen hemen olmaz gibidir. Bunun nedeni çalışanların birbirinden farklı bireysel özelliklere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Sat, 2011:6).

1.4.1.1. Cinsiyet

İş doyumunu ile ilgili yapılan birçok araştırma sonuçları iş görenlerin iş doyumları ile ilgili cinsiyetlerinin çok ciddi bir değişken olmadığını ortaya koymasına rağmen, yine de yapılan bazı araştırmalarda işin cinsine göre ciddi farklılıklar gösterebilmektedir. Kadınların yapmış oldukları meslekle ilişkili olarak daha dikkatli olmaları, mesleklerine sadakatleri ve icra ettikleri mesleği sevmeye düzeyi erkeklere oranla söz konusu iş tatmininin daha fazla olmasının altında yatan temel faktör olarak görülebilir. Başka açıdan bakıldığında, kadınların iş hayatı haricinde (ev işleri gibi) çeşitli sorumluluklarının olması, çalışma performanslarını ve başarı oranlarını etkilemesi ve kendilerini geliştirebilmeleri nedeniyle, söz konusu

bu etkenlerin tatminsizlik oluşturacağı düşünülebilir. Kadınların ödül ve yükselmeyi elde etmek için, erkeklere göre daha fazla çalışmaları gerektiğine yönelik düşünce eğilimleri nedeniyle de daha düşük doyum algılamaları görülebilir (Aytaş, 2005: 22).

1.4.1.2. Yaş

Yaşın artması ile birlikte çoğunlukla iş tatminin de aynı oranda arttığı belirtilmektedir. Yaşı ilerlemiş bireylerin daha genç bireylere göre iş tatmini göreceli olarak daha yüksek olduğu söylenebilir. Gençlerin genel olarak sorumluk duydukları ve kendilerini yeterli olarak gördükleri bir meslek sahibi olma konusunda başarı elde edemediklerinden kaynaklı olarak ve ilk tecrübelerinde umduklarını bulamadıkları için iş tatmini azalması bunun temel faktörü olarak görülebilir. İş tatmini ve yaş açısından bakıldığında, yaşlı çalışanların bir takım avantajlara sahip olduğu görülmektedir. Mevcut iş şartlarının ve istenen iş şartlarının harmanlanması neticesinde, yaşça daha büyük olan çalışanların daha başarılı sonuçlar elde etmeleri mümkündür. Yaşlı çalışanların ayrıca daha fazla maaşa çalıştıkları görülmektedir. İş şartlarına daha iyi uyum sağlanması ve işle bağlantılı ödüllerin artması yaşın ilerlemesi ile paralellik göstermesi, daha yaşlı çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğu söylenebilir (Kolçak, 2012:161).

İş tatmini ve çalışanların yaşı birbiriyle bağlantılıdır. Bireylerin yaşlarının ilerlemesi ve bu doğrultuda tecrübelerinin artması ile iş tatmini artmaktadır. Çeşitli faktörler buna etken olmaktadır. Öncelikle yaşlanan kimselerin hayattan ve dolayısıyla işten beklentileri gittikçe azalmaktadır. Kıdem artıkça, işine ve sosyal ortama iyice alışır ve iş başarımları artar. Yeni işe başlayan gençler ise; işten beklenti düzeyleri yüksek olduğundan, işlerine alışmakta tecrübe ve kıdem kazanıncaya kadar iş doyumunu daha düşük bir seviyede devam edecektir. İş tatmini ve yaş arasında ilişki üzerine Balcı'nın (1985:38, Aktaran: Yıldız, 2012: 39) yaptığı araştırmada önemli bir farklılığın olmadığını ortaya koymuştur. Buna rağmen çalışma süresine bağlı olarak yaş koşulunun, iş tatminine doğrudan veya dolaylı olarak etki ettiğini söylemek mümkündür (Yıldız, 2012:39).

1.4.1.3. Eğitim Seviyesi

Kişilerin öz güveni ve potansiyel yetenekleri, gerçeğine uygun sağlıklı bir eğitimle karşılandığında daha düzgün bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Eğitim, çalışanların iş tatminini göreceli olarak etkilemektedir. Çünkü eğitim kişilerin daha olumlu performans sergilemesinin altında yatan temel unsurdur. Kişiler kendilerini eğitimle birlikte geliştirme olanakları tanıyan işletmelere daha sadık ve bağlılıkla çalışırlar. Çünkü bütün mesleklerde eğitim, kişinin uzmanlık (profesyonellik) kazanmasına ve kendini geliştirmesine imkân tanır (Samadov, 2006:18).

Genellikle eğitim seviyesinin artması ile tatminin azalacağına yönelik veriler, eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki bağlantıyı inceleme konusu yapan araştırmalarda ortaya konmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin kendilerine hedef koydukları referans gruplarının şartları ile kendi şartlarını kıyasladıklarını birçok araştırmacı belirtmektedir. Örnek vermek gerekirse, kendilerine referans grubu olarak iş yerindeki yöneticileri ele alan üniversite mezunları, yöneticilerin almış oldukları maaşı kendilerine kıyasla daha yüksek olduğunu gördüklerinden tatminleri azalmaktadır (Yıldız, 2012:39).

Özellikle ücret açısından iş tatmini ile eğitim seviyesi arasında meslek düzeyi sabit kalma koşulu ile negatif bir bağlantı olduğu yönünde ortaya konulan çeşitli kanıtlar vardır. Eğitim düzeyi hem işgörenin performansını hem de iş tutumunu etkiler. İş tatminin etkisi bakımından sosyo-kültürel koşulların etkisini inceleyen araştırmalarda, başka etkenlerin tatmin davranışına kıyasla aralarında önemli bağlantılar olduğunu ortaya koymuştur (Dağdeviren, 2007:34).

Eğitim seviyesi düşük olan kişileri herhangi bir işe motive etmek her zaman daha kolaydır. Çünkü eğitim seviyesi düşük olanların beklenti ve arzuları daha az olmaktadır. Bu beklenti ve arzuların karşılanması olasılığı daha yüksektir. Bu kişiler, beklentileri ve arzuları karşılandıkça çalışmış oldukları iş yerlerinde kendilerini mutlu hisseder ve iş tatminleri daha yüksek olur. Buna kıyasla bireylerin beklentileri ve arzuları karşılanmadığında iş tatmini düştüğü gibi stres ve bitmişlik sendromu ortaya çıkar. Yapılan iki araştırma iş doyumu ve performans arasındaki bağlantıyı daha iyi açıklamaktadır. İlk olarak; işyerince, kişilerin üst düzeyde performans ortaya

koyduklarında kişinin ödüllendirilmesi ve buna paralel olarak daha üst düzeyde iş tatmini sağlanmasıdır. İkincisi ise, yüksek iş doyumu hisseden bireyin daha yüksek performans gösterme eğilimidir (Kolçak, 2012: 164).

1.4.1.4. Statü ve Kıdem

Bir bireyin yaşamını sürdürdüğü toplumda yaşayan diğer bireyler tarafından niteledikleri değerlerden oluşan bir kavram olarak statüyü tanımlamak mümkündür. Kişiler iyi bir statü elde etmek için her çeşit çabayı sarf etmektedir. Saygı kelimesi, statü kavramıyla yakından ilişkilidir. Diğer bir şekilde ifade etmek gerekirse, kişiler daha çok saygı görmek için, daha iyi bir statü elde etmek zorundadır. İşverenin tavır ve tutumu çalışanların statü elde etmesinde büyük önem arz etmektedir. İşyerinde daha çok saygı görmek, önemli ve etkili olmak, lafı geçen, kuvvetli olmak bir diğer değişle statü elde etmek için, çalışanlar var gücü ile çalışırlar. Arkadaşların ve yöneticilerin gözünde değer gördükçe, çalışanların işe olan motivasyonu olumlu bir şekilde etkilenmektedir (Karadağ, 2013:55). İş tatminini sağlamada, çalışanların mesleki düzeyleri etkilidir. Meslek düzeyi ile iş doyumu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst statüde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. İş tatmini, toplumda daha üst düzey olarak kabul görenlerde daha fazla olduğu söylenebilir.

Demirtaş ve Ersözlü (2010) tarafından lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada, iş tatmini ve kıdem arasındaki bağlantıyı aşağıda belirtildiği üzere ortaya koymuştur. Öğretmeler arasında meslekte beş ile on yıl arasında görev yapanların iş tatmini beklenti seviyeleri, mesleğin ilk beş yılına nazaran daha üst seviyelere çıkmakta ve bu seviye on beş yıllık kıdemden daha sonra ise büyük oranda daha düşük olduğu belirtilmektedir. Kıdem farklılığı bakımından iş tatmini gerçekleşme seviyeleri önemli değişkenlik gösterdiği vurgulanmaktadır. Sadece iş tatmini karşılanma seviyesinde beş ile on yıl arasında meslekte çalışan öğretmenlerin on ile on beş yıl çalışanlar dışındaki tüm gruplarla aralarında bulunan önemli değişkenlik gösterdiğini belirtmiştir. Grupların düşünceleri ile iş tatmini karşılanma seviyelerinde birbirine benzerlik göstermektedir. (Demirtaş ve Ersözlü, 2010:208). İş tatmini sağlamaya yönelik eğilim meslek yaşamına yeni başlamış olan gruplarda daha fazladır. Bu dönemde çalışanların sahip olduğu teşvik, yetenek ve beceriler iş

tatmini gelişimine neden olmaktadır. Bireyler açısından ortam ve iş yenilik arz ettiği için, meslek daha değişik ve cezbedici gelmektedir. Çalışanlar ileriki yıllarda kendisini geliştirmediği ve ilerletmediğinden erken oluşan tatmin azalma eğilimine girmektedir. Çalışanların meslek yaşamında ilk birkaç yıldan sonra çalışma hırısı ve cesareti düşmekte, meslek içerisinde ilerlemesi ve gelişmesi nispetten daha yavaş olmaktadır.

1.4.1.5. Kişilik

İş tatminini etkileyen bir diğer önemli faktör de kişilik yapısının işe uygunluğudur. Yapılan işle alakalı yetkinlikler geliştirmesi ve işle alakalı becerilerin edinilmesi mümkündür. Ancak kişiler yeterince eğitilmiş ve zeki olsa bile duygusal olgunluğa yeterince erişememiş, kendisini geliştiremeyen çalışanlar, çalıştığı işyerine fayda sağlamaktan çok zarar verebilir. Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan kişiler, azimli, kararlı ve sebatkâr oldukları için iş doyumları yüksektir. Bireyin iş doyumunun özel hayatına yansımaları üzerinde yapılan araştırmalarda, işinden memnun olan işgörenin yaşamla ve çevresiyle daha uyumlu olduğu saptanmıştır. Ancak kişilik özellikleri her ne kadar önem arz etse de, her zaman çalışanların iş doyumunu sağlamada yeterli olmadığı ortaya konan araştırmalarda vurgulanmaktadır (Kolçak, 2012:163).

Bireyin kişiliği, mesleğinden tüm yaşamına kadar oluşan beklentilerle alakalıdır. Yapılan araştırmalarda kendini beğenmişlik, otoriter, baskıcı ve seçici kişiliğin iş tatminini azalttığı ve işyerinde oluşan bu tatminsizlikten dolayı çatışmaları arttırdığı ortaya konmuştur. Bir başka deyişle, bireyin kendisine olan saygısının az olması, psikolojik problemler yaşaması, diğer çalışanları ve yöneticileri saldırgan ve kendisine düşman olarak belirlemesi, yine kişinin yeniliklere ve değişimlere muhalif kişilik yapısının iş doyumunu azalttığı tespit edilmiştir. Buna karşılık kendine özgüveni olan, öz benlik duygusunu sağlayan, işyerinde uyum içinde çalışan, yenilik ve gelişime açık olan bireylerin daha çok iş tatmini elde ettikleri gözlenmektedir.

1.4.2. Örgütsel Etkenler

İşgörenin iş ve iş ortamına yönelik olarak çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumları söz konusu olmaktadır. Mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri seviyesi, işin çalışana sosyo-ekonomik kazanımlar gibi çeşitli ve daha fazla konu bu çeşitli faktörleri oluşturmaktadır. İş tatmini veya iş tatminsizliği sağlamada örgütsel faktörler, bireysel faktörler kadar önemlidir. Özellikle bu etkenlerin yönetim tarafından daha fazla kontrol edilme ve yönlendirilme imkanı bulunmasından dolayı ilgili etkenlere gereken ciddiyet gösterilmelidir (Ekşi, 2013:15).

Çalışanlar, çalışmış oldukları işyerinde, eğer güçlü bir örgüt kültürü oluşmuş ise işyerine ait temel değerleri daha kolay benimser ve iş yerine bağlılık gösterir. Buna nazaran eğer bir işyerinde, zayıf örgüt kültürü söz konusu ise çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişim kopukluğu, ortak bakış açısının yokluğu, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerileme üzerine kurulu bir sosyal yapı oluşmasına neden olur. Çalışanlar bu tür örgüt yapılarında gelişmeye karşı direnç gösterirler ve kazanım elde etme düşüncesinden çok yitirme endişesine sahip olurlar (Aytaş, 2005:53).

Kişiler bir örgütte yer aldığında ve bir birey olarak ortaya bir şeyler koydukları zaman takdire değer görülürler. Birey eğer kendini çalıştığı işyerine bağlı olarak hissederse, kendisi açısından çalışmış olduğu örgüt değersiz bir araç olmaktan çok, birey açısından kendisine doyum sağlayan kıymetli bir alana dönüşür. Bir örgütün duyguları, ortamı, anlamı, özellikleri veya imajı gibi etkenler örgüt kültürünü meydana getirir. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olmasını kişiler arası ilişkiler, örgütsel bilgi akışı, yetki devri ve güçlendirme, iş görenlere verilen değer, yönetim şekli, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri belirler. Ücret, iş güvencesi, işin niteliği, iş disiplini, hizmet içi eğitim, sosyal ve fiziksel şartlar gibi iş ortamı ile ilişkili faktörler ayrıca çalışanın iş tatminini sağlamada önemlilik arz etmektedir. İşgörenlerin iş doyumunu üzerinde etkisi bulunan örgütsel etkenler çok çeşitli olmakla birlikte, bunlar arasında en önemli olanlar aşağıda sıralanmaktadır. (Ekşi, 2013:18).

1.4.2.1. İşin Kendisi

Çalışanın yapmış olduğu işin yeniliklere açık olması, toplum bazında saygın bir iş olması, ücret açısından tatmin edici olması, teknolojik açıdan beceri ve yetenekler geliştirmesine imkân tanınması ve başarı duygusunu hissettirmesi işten duyulan tatmine veya tatminsizliği sebep olmaktadır. Ayrıca yapılan işin sürekli olarak tekdüze yani içeriğinin farklılaşma olanağının olmayışı gibi faktörler tatminsizliğe sebebiyet vermektedir. Çalışanın devamlı olarak aynı ya da benzer işi yapması sıkılmasına neden olduğundan iş tatmini azaltmaktadır (Sat, 2011:10).

Çalışanın yapmış olduğu işin zorluk düzeyi çoğunlukla iş tatminini pozitif olarak etkileyen faktörlerdendir. İnsanların doğasında takdir edilme, başarma isteği, başkalarına kendini kanıtlama ve başarılarını görülmesi gibi duygular yer almaktadır. Çalışan görece olarak zor olan bir işi başarılı olabiliyorsa ve çevre tarafından bu başarı gözlemlenebiliyorsa çalışan özellikle üst düzeyde iş tatmini elde edecektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta çalışan bilhassa bilgi ve becerilene göre kolay olan işleri yaparken sıkıntı yaşarken, bireysel bilgi ve beceri düzeylerine yakın olan ve biraz uğraştırıcı işleri yaparken iş tatmini elde eder ancak aynı zamanda yapılan işin çalışanı aşırı derece zorlaması bireyin hüsrana uğramasına sebep olur ve bireyde iş tatminsizliği yaratır (Karadağ, 2013:58).

Çalışanlar yapmış oldukları işin ya kendilerine göre ya da başkalarına göre anlamlı olmasını arzu ederler. İş tatmini, çalışanın yapmış olduğu işin önemli olduğunu düşünmesiyle bağlantılıdır. Çoğunlukla çalışanlar daha yenilikçi, farklı bir iş ortamı istediklerinden yapmış oldukları işten ve ortamdan oldukça kolay bunalırlar. Çalışanlar bu sebepten kaynaklı olarak bazı uğraşlara değmeyecek, meydan okuyucu ve çaba sarf edilmesi gerektiren bir iş bulma arzusundadırlar. İnsanlar uzun bir zaman aynı aktivelere gerek duyulan bir işten kısa bir süre zarfında sıkılmaya başlarlar. Kişi eğer işinden sıkılmış ve bitmişlik hissi yaşıyorsa, genellikle etkin, verimli ve iyi bir çalışan olması beklenemez (Sat, 2011:11).

İş doyumu, iş görenlerin işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasını içerir, bununla birlikte işi yapan kişinin işinden doyum

sağlamasını ve işinde daha üretken olması ile ilgili faaliyetleri de kapsar. Görüldüğü üzere, iş tatmini çalışanın çalışmış olduğu işle alakalı sahip olduğu bilgi ve beceriler ile doğrudan bağlantılıdır.

1.4.2.2. Ücret

İş tatmini sağlamada çalışanın almış olduğu ücretin en önemli faktör olarak gösterilmesi mümkündür. Alınan maaşın tatmin edici olup olmadığı ve ücretin ihtiyaçlarını karşılama düzeyi çalışanın yapmış olduğu işe karşı tavrını ortaya koymaktadır. Bir işyerinde uygulanan ücret ve terfi sisteminin çalışanların hepsine aynı şekilde uygulanması gerekir. Çalışanın almış olduğu ücret eğer tatmin edici olursa, yapmış olduğu işe karşı sorumluluk seviyesi ve işe tavrı pozitif olur, bu durum iş tatmininin de yüksek olmasını sağlar. Ancak; ücretin yüksek olması tek başına, her daim çalışan açısından iş tatmini sağlamada yeterlidir anlamına gelmemektedir. Ancak çalışanın elde ettiği maaş ile çalışanın gereksinimi olan ücret arasındaki uyum iş tatmini açısından önemlidir (Aytaş, 2005:52).

İş doyumu ve ücret doyumsuzluğu arasındaki ilgi, kurumlar açısından ve uygulamada araştırma bulgularına göre çok üzerinde durulmuş ve tartışılmıştır. Ancak ücret tatmininin iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayacağını, buna karşın ücret doyumsuzluğunun iş doyumsuzluğuna yol açacağı öne sürülmektedir (Gündüz, 2016:15). Ücret konusunda üç teoriden söz edilebilir

- Eşitlik teorisi
- Beklenti teorisi
- Ödül teorisi

Eşitlik teorisinde yapılan işin karşılığını elde etme hususu yer almaktadır. Çalışanlar arasında adaleti yerine getirmek için mümkün olduğunca adil bir ücret verilmesi sağlanmalıdır. Aksi takdirde çalışanlar arasında eşit olmayan ücret paylaşımı tatminsizliğe neden olabilir. Beklenti teorisine göre ihtiyaçları karşılamak için alınan ücret bir nevi araçtır. Eğer çalışana düşük bir maaş verildiğinde ihtiyaçları yeterince karşılanmıyorsa bu durum tatminsizliğe neden olabilir. Ödül teorisine göre

ise ücret yapılan işin karşılığında verilen bir ödül olarak görülmektedir. Çalışanın motivasyonu almış olduğu ücretin ihtiyaçlarını karşıladığı oranda giderek yükselmektedir. (Yıldız, 2012:45)

Yapılan hizmete karşılık olarak çalışana ücret verildiğini düşünmek mümkündür. Bir çalışan sahip olduğu bilgi ve becerilere göre işverenden ücret almaktadır. Çalışan tatmin edici bir ücret aldıkça, kendini daha mutlu hisseder. Bunun tam tersi bir durumda yani eğer çalışan tatmin edici bir maaş almaz ise çalışmış olduğu işyerine karşı negatif bir tavır içine girebilir. İnsanların hayat tarzı ve sosyal kişilikleri değişkenlik gösterdiğinden dolayı paraya olan gereksinimleri de farklılık göstermektedir. Bir çalışan için yeterli olan ücret düzeyi bir başka çalışan için farklı bir hayat şeklinde sahip olduğundan dolayı tatmin edici olmayabilir (Kılıç, 2013:58).

Ücret sistemi kamu hizmetlerinin arzu edilen seviyede karşılanması ile doğrudan bağlantılıdır. Adil, yeterli ve dengeli bir ücret sistemi sağlanması ile birlikte kamu hizmetlerinin arzu edildiği gibi yapılması sağlanmış olur. Şu özelliklere sahip ücret sisteminin olumlu özellikler taşıdığı söylenebilir:

- Maaş miktarca tatmin edici olmalıdır. (Asgari geçim sınırı temel alınmalı)
- Ücret dalgalanmaları (fiyat konjonktürü) takip edilmelidir.
- Çalışanların almış olduğu maaşlar arasında gerekli iç denge oluşturulmalıdır.
- Özel sektörde çalışana verilen ücret ile devlet kurumlarında kamu çalışanlarına verilen ücretler birbirine yakın olmalıdır.
- Çalışana verilen en üst düzey maaş ile en düşük düzeydeki maaş arasında aşırı uçurum olmamalıdır.
- Çalışanlara çalışmış oldukları bölgelerin geri kalmışlık, iklim, olağan üstü haller ve pahalılık gibi değişken faktörlere göre gerektiğinden farklı maaş verilme politikası izlenmelidir.

- Aile yardımı, çocuk yardımı, doğum yardımı gibi ailevi durumlar gözetilerek çalışanlara ek ödemeler yapılması sağlanabilir (Sat, 2011:6).

1.4.2.3. Yükselme İmkânı

İşgören terfi hakkına sahip olması önemli bir motivasyon kaynağıdır. Sonuçta çalışan insan yükselme ve terfi olma güdüsüyle çalışır. Her insan işi gördükçe ve öğrendikçe iş sıradanlaşacak, önemsizleşecek, sahip oldukları pozisyon, sorumlulukları ve yetkileri kişiye yetersiz kalacaktır. Bundan dolayı motivasyon güdüsüyle hareket edip daha yükselmeyi, yetki ve sorumluluklarını artırmayı hedefleyeceklerdir. Bu nedenle terfi imkanı iş doyumunu açısından önemli bir faktördür; çünkü çalışan kişi için terfi ve yükselme önemli bir motivasyon aracıdır. Terfi olanağının yüksekliği, sıklığı ve adil olması ile yükselme isteğinin iş gören tarafından açıkça duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini arttırır. Yükselme kimisinde maddi anlamda tatmin sağlarken kimisine statü sağlayarak psikolojik anlamda tatmin sağlar. Yani iş görenin yükselme hedefinde olmasında amaç kişiden kişiye değişebilir. Daha çok yükselme, daha çok para kazanma anlamında görülebilir ya da yükselerek psikolojik gelişme ve denk olduğu düşünülen yaşam standartlarına ve çevreye sahip olmak için bir araç olarak düşünülebilir. Bu nedenle her bir çalışanın terfi hakkına bakışı ve beklentisi farklı olduğundan bundan sağladığı doyum ve ya doyumsuzluk farklı olabilmektedir. İşe yeni başlamış olanlar çoğu zaman kısa sürede kendilerini ispatlamak isterler. Koşullara göre işte terfi almak ve ilerlemek çoğu zaman farklı ve zorlu olabilir. İşte terfi almak ne kadar zor olsa da iş gören sorumluluğunda olduğu işin üstesinden geldiğini ispatlar ve işi başardığını gösterdiği takdirde yükselme şansına sahip olur (Aytaş, 2005:55).

Terfi alan çalışan gelirini artırarak maddi koşullarını iyileştirmekle birlikte sosyal statü elde ederek toplumdaki konumunu yükseltebilir. Bu sebeple çalışan bireyler için işlerinde çalışma şansının olması önemli motivasyon aracıdır. Böylelikle yükselme olanağı ile işinde terfi almış kişiler iş doyumunu sağlarlar. Her birey işte gösterdiği performans sonucu terfi imkânı elde ederse yaptığı işteki doyumunu sağlayacaktır (Kılıç, 2013:53).

1.4.2.4. Takdir

İnsanlar genel olarak işlerinde gösterdikleri başarıdan dolayı takdir edilmek ve övülmek isterler. Buna paralel olarak yine çoğu kimse olumsuz eleştiriden hoşlanmaz. Bu nedenle çalışanın övülmesi pek çok kişi için doyumunu artırır. Öte yandan övgü ile birlikte yapılan işe ilişkin bir değerlendirmenin yapılması iş görene nitelik hakkında bir geri bildirim sağlayıp, bir daha ki sefere işin daha iyi yapılmasına zemin sağlar. Bunlarla birlikte çalışanın topluluk içinde, iş ortamında yazılı veya sözlü olarak aldığı övgü önemli bir motivasyon sağlar (Sat, 2011:6).

Haksızlık yapılmadan her çalışanın adil olarak ödüllendirilmesi doyumunu olumlu etkiler. Çalışanlar emekleri karşılığında ücret beklentileri olsa da ödül beklentileri ücrete kıyasla daha az olur. Ödül sisteminde esas olan nokta adil olarak ödülün alınmasını sağlamaktır. Aksi takdirde hak eden ve etmeyene verilen ödül hak etmeyeni motive etmez, hak edeni ise olumsuz etkileyerek motivasyonunu kırabilir ve böylelikle iş doyumunu olumsuz etkilenir (Kılıç, 2013:53).

Ödüllendirme ile birlikte çalışanın övgü alması ve takdir edilmesi tatmin olmak açısından önemli bir etkidir. Aynı zamanda takdirin hak edilmiş olması ve samimi olması önemlidir. Yapılan takdirin haksız olması çalışanlar arasında sorun yaratarak huzursuzluk yapıp, tatminsizlik yaratarak hak etmeyen çalışana karşı olumsuz tutum içinde olmalarına neden olabilir. Çalışanları motive etmek isteyen yöneticilerin onlara samimi ödüller vermeleri gerekir. Her iş ortamının çalışanları motive için ayrı bir ödüllendirme sistemi mevcuttur. Yöneticiler ödüllendirme unsurları olarak yükselmeler, ücret artışları, tanıma, takdir etme gibi yöntemleri kullanabilirler (Aydın, 2010:324).

1.4.2.5. Çalışma Şartları

Çalışma koşulları da iş doyumunu açısından oldukça önemlidir. İş koşullarının iyi olması çalışanların işlerini kolaylaştırıp motivasyonunu artırabilir. Aksi durumda iş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz olması, temiz olmaması, ortamın havasız, gürültülü olması gibi koşullar işleri de olumsuz etkileyecektir. Sonuç olarak çalışma koşullarının elverişliliği çalışma grubunun etkisiyle aynı doğrultudadır; olumsuz

olması ise iş doyumunu kesinlikle olumsuz etkileyecektir. Sosyal ve fiziksel anlamda iş koşullarının sağlıklı ve elverişli olması çalışan kişinin işine karşı tutumunu olumlu etkileyip verimini artırarak iş doyumunu artırmada paralellik gösterir (Şen, 2008:28).

Genel olarak sessizlik, nem, ışık, rahatlık, tehlikenin olmaması, gürültülü olmaması gibi iş ortamını etkileyen unsurlar çalışanı olumlu etkileyerek çalışma isteğini artırır. Aynı zamanda iş ve ev mesafesinin yakın olması binanın temiz ve kullanışlı olması, iş donanımının olması çalışanın iş yerinde olmasını dilediği özelliklerdendir. Tüm bu fiziksel koşullar hem iş gören hem de işveren açısından doyumunu olumlu etkileyecek etmenlerdendir.

1.4.2.6. Yönetim

İş doyumunu yöneticilerin çalışanlarına olan tutumuyla yakından ilgilidir. Çalışanlarına değer veren, onları önemseyen ve pozitif ilişkiler geliştiren yönetici tutumu çalışanın iş doyumuna ulaşmasında önemli bir adım olabilir. Yöneticiler çalışanlarını iş ortamında, işin görülmesinde karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı korumalı, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlamalı ve onların çıkarlarını önemsemelidir. İş görenin çıkarlarından kasıt ise alınan ücret, çalışma koşulları, kaliteli hammadde kullanımı ve yükselme seçenekleridir. Çalışanların bu tür haklarının yöneticiler tarafından sürekli ve adil olarak yerine getirilmesi çalışanları yönetime bağlı kılar ve işe sahiplenmesini sağlayarak iş doyumunu artırabilir.

İş doyumunda etkili olan iki tür yönetim söz konusudur. Yönetime katılmaya izin verilip verilmemesi ve çalışan merkezli yönetim olmak üzere iki tür yönetimden bahsedilebilir. Çalışan merkezli yönetimde esas olan yöneticinin iş görenlere gösterdiği ilgidir. Bu amaçla performans kontrolü, kişisel yardımlar, danışmanlık hizmetleri, kişisel ve resmi görüşmeler yapılabilir. Yöneticilerin iş görenlere sunduğu katkılar ve geliştirilen olumlu ilişkiler iş görenin iş doyumunu artıracaktır. 1999 yılında Bucking ve Coffman yapmış oldukları bir araştırmada işten ayrılma gerekçelerinin arasında yöneticilerin çalışanlara ilgisiz, duyarsız davranması ve onlarla olumsuz ilişki geliştirmeleri sıralanabilir (Aktaran: Yıldız, 2012:47).

1.4.2.7. Çalışma Arkadaşları

İş görenin yaptığı işten tek beklentisi ücret veya elde edilen somut başarı değildir. Gününün çoğunu iş yerinde geçiren çalışanlar için iş ortamının uygunluğu çalışanlar arasındaki paylaşım, arkadaşlarıyla geçireceği vaktin kalitesi iş doyumunu açısından oldukça önemlidir. Çalışan kişinin mesai arkadaşlarıyla istek ve arzularını paylaşabilmesi, birbirlerine güven duyması iş görenin işten duyacağı hazzı ve dolayısıyla iş doyumunu artırır. Kişi iş arkadaşlarından destek ve tavsiyeler alabiliyorsa, işe dair konularda yardım ediliyorsa, çalışanın böyle bir iş ortamında iş doyumunu artırır. İş gören yaptığı işten memnun değilse bile arkadaşlarıyla geliştirdiği pozitif ilişkilerden ve paylaşımlardan dolayı işinde mutlu olabilir. Çünkü iş arkadaşlarıyla sağlanan uyum ile çalışma hayatı daha zevkli hale gelebilir. Eğer iş ortamında böyle bir uyum sağlanamazsa iş doyumunu da zorlaşabilir (Kılıç, 2013:53).

İş arkadaşlarının çalışan açısından sosyal ve teknik anlamda tatmin edici, yeterli ve destekleyici olması da iş motivasyonu ve doyumunu için önemlidir. İş grubunun sosyal ve teknik bazdaki ilişki seviyelerinin iyi veya kötü olması iş doyum düzeyinde belirleyici olmaktadır (Aytaş, 2005:55).

İş doyumunu düzeylerini işletmelerin büyük ve küçük olması açısından karşılaştırdığımızda küçük işletmelerde büyük işletmelere kıyasla iş doyumunu daha yüksek düzeyde gerçekleştirir. Bunun sebebi büyük kurumlarda yakın ve sıcak ilişkilerin yeterince kurulamaması, arkadaşlık ilişkilerinin yeterince gelişmemesi ve paylaşımın az olması şeklinde açıklanabilir. Küçük örgütlerde ise iş doyumunun yüksek düzeyde olmasının nedeni çalışanın iş arkadaşlarına ve yöneticisine duyduğu güven ve geliştirdiği yakın ilişkilerdir. Bununla birlikte çalışanların üstleriyle kurdukları ilişki de iş doyumunu düzeyini etkileyen önemli faktörlerdendir (Kolçak, 2012:166).

İnsanlar her zaman önemseydiği, saygı duyduğu kişilerle iş ortamında olmak ister. İş arkadaşları ile samimi ilişkiler geliştirmesi ve kendini iş grubuna ait hissedebilmesi ve iş ortamında huzurlu hissetmesi oldukça önemlidir. Bu güven ve aidiyet duygusu çalışanın iş doyumunu artırır. Çalıştığı arkadaşlarıyla geliştirdiği

pozitif ilişkiler sayesinde kendini güvende hisseden çalışan işi sahiplendikçe daha çok verimli olacaktır (Kılıç, 2013:53).

Eğitim alanları, ortak aktivitelerin ve sosyal ilişkilerin geliştiği ortamlardır. Benzer hedefler doğrultusunda çabalayan kişilerin ortak yaşantıları da vardır. Okul ortamında bireysel aktivitelerden çok grup çalışmalarının ön plana çıktığı aktiviteler ağırlıktadır. Eğitim alanlarında grup ve takım başarısı daha çok önemsenmelidir. Bireysel çalışmalara ağırlık veren eğitim anlayışını benimseyen toplumlarda grup çalışmalarını oluşturmak ve takım ruhuyla hareket etmek zor iken; ortaklaşa davranışı benimseyen toplumlarda ekip ruhuyla grup çalışmalarını gerçekleştirmek daha kolaydır. Büyük başarılar genelde ekip çalışmaları ile kazanılmıştır. Grup çalışmalarını tercih eden eğitim sisteminde ekip ruhunu yakalamış olan çalışmaların başarısız olması düşük ihtimaldir. Bu sebeple okul yöneticileri ekip ruhunu geliştirebilecek, birlikteliği teşvik edecek, ortaklaşa yapılabilecekleri aktivitelere ve eğitim anlayışına ağırlık vermelidirler (Şen, 2008:104).

Başaran iş doyumunu etkileyen faktörleri maddeler halinde şu şekilde sıralamıştır (Başaran, 2010:21):

- a) Çalışanın yeteneklerini gösterebileceği iş ortamı,
- b) İşgörenin işinde kendini geliştirebileceği koşulların elverişliliği,
- c) İşte terfi imkânının adil ve yüksek olması,
- d) İş görenin aldığı ücretin yetenekleri, çalışma performansı ve göreviyle uyumlu olması,
- e) Çalışanın ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi,
- f) Çalışma koşullarının kişinin fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olması,
- g) Yapılacak olan denetlemenin antidemokratik olmaması ve daha özdenetim şeklinde yapılması,

- h) Çalışanların geliştirdiği ilişkiler sayesinde iş ortamından memnun olmaları, yönetimin varlığı,

1.5. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Çalışma kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek harcaması ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel açıdan menfaat ve doyum sağlaması durumudur. İşgörenlerin çalışmaları karşısında işinden doyum sağlaması ya da sağlayamaması, günümüzde insan kaynaklarının artan önemi ile paralel olarak organizasyonlar için büyük önem arz etmektedir. Bu bölümde iş doyumunu ve doyumumsuzluğunun ne gibi sonuçlar doğurduğu ele alınacaktır.

1.5.1. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu çalışanın yapmış olduğu işe karşı beslediği pozitif tavır olarak tanımlanırken kişilerin yapmış oldukları işten beklentilerine nazaran daha fazla elde etmesi neticesinde daha fazla iş doyumunu meydana gelmektedir. Bu doyum bireyin işini severek, huzurlu ve mutlu bir biçimde yaptığını ortaya koymaktadır. Yapmış olduğu işten yeterince doyum sağlamayan kişiye nazaran; işinden doyum sağlayan kişi daha hevesli, etkin ve verimli çalışmakta ve böylece çalışanın işyerine bağlılığı daha fazla olmaktadır. İşyerleri bu sayede daha kolay bir şekilde amaçlarına ulaşabilmektedir. Aşağıda belirtildiği gibi performans, motivasyon ve verimliliğin iş doyumunun sonuçları arasında yer aldığı söylenebilir. Buna ek olarak işten elde edilen doyum, kişilerin yaşamlarının üçte birini bir işyerinde çalışarak sürdürdüğü dikkate alındığında, yaşam kalitesi ve buna bağlı olarak yaşam doyumunun da pozitif olarak etkilediği söylenebilir. Performans, motivasyon ve verimlilik gibi değişkenler iş doyumunu azalmasına veya artmasına neden olabilir.

1.5.1.1. Performans ve İş Doyumu

Performans bireylerin amaçlamış oldukları hedeflerine ulaşmak için yaptıkları tüm çabalardan elde etmiş oldukları başarı düzeyi olarak ifade edilebilir. (Gür, 2006:154). Bireylerin daha fazla etkin olması için performanslarını hangi yöntemlerle kullandıkları, hedefleri ve geri dönüşüme ilişkin geliştirilen yöntemler performans yönetimi olarak ifade edilir (Özmutaf, 2007:43). İki biçimde iş doyumunu-

performans ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004:20). Bunlardan ilki yüksek performans ortaya konulması durumunda daha yüksek düzeyde iş doyumu ortaya çıkabileceği fikridir. Bu sayede birey daha ileri düzeyde performans ortaya koyduğunda, işletme tarafından çalışan ödüllendirilecek ve böylece çalışan tarafından iş doyumu daha yüksek seviyede hissedilebilecektir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse performans ödüllendirilmesi neticesinde iş doyumu ortaya çıkacaktır. Oluşan bu ilişki şu biçimde gösterilebilir.

İkinci yöntem ise, yüksek iş doyumunun yüksek performansa neden olduğuna dair düşüncedir. Burada ifade edilmek istenen bireyin yapmış olduğu işten doyum sağladığı müddetçe performansta yükselmeye yönelik çabanın ortaya çıkacağıdır.

1.5.1.2. Motivasyon ve İş Doyumu

İşgörenlerin motivasyon sisteminin daha disiplinli bir şekle sokulması, iş görenlerin iş doyumu yükseltilerek performans seviyelerinin artırılması, işletmelerde motivasyonunun yönetimi açısından büyük bir önem teşkil etmektedir.

Motivasyon yönetiminin, bir işletmede sistemli bir biçimde ortaya konmasının faydaları şunlardır (Tözün vd, 2012:33):

- İşgörenlerin işletmeye ve işletme kültürüne sadakati yükselir.
- İşletmede etkinliğin, kârlılığın daha fazla olmasında etkilidir.
- Çalışanların moralinin yüksek olması, motivasyonun yüksek olmasına bağlıdır.
- İşletmenin eleman devir seviyesi düşük olur.
- İşgörenlerin iş doyumu daha fazla olur.
- İşletmenin maliyetlerinde azalma ortaya çıkmaktadır.
- Yaşam kalitesi iş görenler ve işletmeler açısından artmaktadır.
- İşletmelerin mal veya hizmetlerinin kalitesinin artmasında etkilidir.

İşletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi için etkili motivasyon yönetimi büyük önem arz etmektedir.

Bireyin yapmış olduğu işten daha fazla doyum sağlaması, işine daha fazla motive olması, çabasını arttırarak daha başarılı olması, çalışanların elde etmiş olduğu başarıların tebrik ve terfilerle ödüllendirilmesi ile yakından ilişkilidir. Çalışanların elde etmiş oldukları başarıları tekrar etmesi ve daha ileri seviyeye ulaşması ile ortaya çıkan doyum kişilerin daha yüksek oranda motive olmasına neden olmaktadır (Tözün vd, 2012:33). İş doyumunu hedefe ulaşmak için meydana gelen davranış şeklinde ortaya çıkarken, motivasyon hedefe yönelik bir davranışla ilişkilendirilmektedir. Buradan çıkartılacak sonuç motivasyon ve iş doyumunun etkileşim içerisinde olduğudur.

1.5.1.3. Verimlilik ve İş Doyumu

Belirli bir dönem içerisinde mevcut bir sistem tarafından üretilen miktarla, aynı dönem içerisinde bu miktarları üretebilmek için kullanılan kaynak miktarı arasındaki bağlantı verimlilik olarak tanımlanabilir. Ayrıca başarı düzeyi kıstası olarak da verimlilik emsal teşkil edebilir. Burada elde edilen miktar ile birey arasında bir bağlantı oluşturulmaktadır. Üretilen çıktının birim sayısının çalışılan birim sayısına oranlanması ile elde edilen verimlilik, yönetsel kararlarda kayda değer bir değer ölçüt olarak görülmektedir.

İş doyumunu çalışanların mevcut enerjilerini işine vermesi için var olması gereken bireysel ile örgütsel hedeflerin uyumlu hale gelmesini mümkün kılmaktadır. İşgörenlerin verimli olması, iş doyumunun yüksek olması ile ilişkilidir. Ancak bu önerme her zaman geçerli değildir. Buna rağmen rasyonel düşünüldüğünde çalışanın verimliliğinin artması ile ortaya çıkan verimlilikten çalışanın da pay alacağı ve bu sayede iş doyumunu ve çalışanın mutluluğunun da artış göstereceğidir. Uzun dönemde görülebilecek bu durum verimliliğin tekrar ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu sayede neticede ortaya çıkan kazan-kazan durumundan işveren kazançlı çıkacağı gibi çalışan da kazanç elde edecektir.

1.5.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumu çalışanın yapmış olduğu işten hissettiği memnuniyet olarak ifade edilirken, çalışanın hissettiği memnuniyetsizlik de doyumsuzluk olarak ifade edilebilir. Bunu şu şekilde ifade etmek mümkündür: çalışanın yapmış olduğu işten beklentileri, yapmış olduğu iş neticesinde elde ettiğinden fazla ise; burada iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir Bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. İş stresi ve tükenme, işe devamsızlık ve işe geç gelme ve iş gücü devri gibi iş doyumsuzluğundan kaynaklanan bu durumlara aşağıda başlıklar halinde aşağıda değinilecektir.

1.5.2.1. İş Stresi ve Tükenme

İş doyumunu sağlamamış olan bireyin iş ortamında yaşadıklarını dışa vurmaması, saldırganlığın artması ile giderilmemiş ve doyum sağlanamamış ihtiyaçlar sonucunda bireyin strese girmesi kaçınılmazdır. İş hayatında olan her işgören başarılı olma isteğinin yarattığı baskı ve stresi yaşamaktadır. İş stresi kişileri hem duygusal hem de fiziksel açıdan olumsuz etkileyen iş ortamına duydukları kişisel bir tepkidir. İş koşullarının elverişsiz olması, çalışma saatlerinin uzun veya vardiyalı sistemin varlığı, çalışanın kendini güvende hissetmeyecek türde tehlikeli işlerin görülmesi, iş yükünün aşırı veya yetersiz olması, rol çatışması ve belirsizliğinin yaşanması, iş ortamında yönetici ve çalışma arkadaşları ile uyumu yakalayamamak, işini kaybetme kaygısı, yükselme çabası gibi faktörler kişide stresin yaşanmasına neden olmaktadır.

İş stresinin sebeplerini beş faktörde sıralamak mümkündür. Bunlar; örgütsel rollerden kaynaklanan faktörler, örgüt içi ilişkilerin sebep olduğu faktörler, kariyer yapma ile ilgili stres faktörleri ve son olarak örgüt yapısı ve iklimine dair faktörler şeklinde sıralanabilir. İş stresi yaşayan birey işe yabancılaşmakta, iş verimini ve yaptığı işin kalitesini düşürmektedir. Bunların sonucunda iş kazaları ve işini kaybetme gibi durumlar yaşayabilmektedir. Stres yaşayan çalışanda mide problemleri, kalp, yüksek tansiyon gibi fiziksel olumsuzluklar ve depresyon, kaygı, tükenmişlik, uykusuzluk gibi ruhsal sıkıntılar ve alkol artışı, şiddet eğiliminde artış gibi olumsuz davranışlarda artış görülebilmektedir. Rol çatışması ve belirsizliği kısa

dönemde stres yapan faktörler olmakla birlikte tükenmişlik duygusu uzun zamanda görülebilecek olumsuz etkilerdendir (Derin, 2007; 10). Tükenme kavramı ilk olarak Freudenberg tarafından 1974 yılında tanımlanmıştır. Bu kavram başlangıçta sağlık çalışanlarının yaşadığı hayal kırıklığı, yorgunluk ve işten ayrılmayı tanımlayan bir kavram olarak ele alınmıştır (Arı ve Bal, 2008; 131).

İş stresi ve tükenme kavramı arasında yakın bir ilişki vardır. Hayal kırıklığı ve bitkinliği tanımlayan tükenme kavramı Cherniss (1980:20) tarafından yaşanan stresin yoğunluğu ve iş doyumsuzluğu sonucunda kişinin psikolojik olarak kendini işinden soğutması şeklinde açıklanmıştır. Tükenme; örgüte olan bağlılığından ve işe olan ilgisizliğinden, iş veriminde düşmede ve iş devamsızlığında artmaya kadar birçok duruma neden olmaktadır. Kısacası, stresin yoğun olarak yaşandığı iş doyumunun olmadığı çalışma ortamlarında ve koşullarında söz konusu bireylerin yaşam doyumunu düşmekte ve tükenmişlik düzeyi artmaktadır (Aktaran: Avşaroğlu vd, 2005: 117).

1.5.2.2. İşe Devamsızlık ve İşe Geç Gelme

İşgörenin çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda çalışanın mazeretsiz ya da izinsiz olarak işine gelmemesi devamsızlık olarak tanımlanmaktadır. İşe geç kalma da bu kavramın içindedir. İş doyumunun dışı yansımaları devamsızlık olarak görülmektedir. Çalışma koşullarının ağır olması, alınan ücretin yetersiz düşük olması, çalışma ortamında moral düşüklüğünün olması ve yapılan işin sürekli aynı ve monoton olması öncelikle iş doyumsuzluğuna sebep olmakta sonrasında da işe devamsızlık eğilimini artırmaktadır. Yaşanan devamsızlıklar işin aksamasına ve üretim kayıplarına neden olmaktadır. Bununla birlikte “devamsızlık yapan işgörenin işi bir başka işgörene devredilerek o işgörenin iş yükü artmakta, fazla mesai yapmasını gerektirebilmekte ve sonuçta devamsızlık örgütte maliyet artışına neden olmaktadır. Bu sebeple organizasyonda devamsızlığa sebep olan ve artıran faktörlere yoğunlaşmalı çalışan beklentilerini en üst seviyede karşılamak için çaba gösterilmelidir.

1.5.2.3. İş Gücü Devri

Yılmaz ve Halıcı tarafından tanımlanan iş gücü devri şu şekildedir: “Muayyen bir devre zarfında bir işletmenin performans kadrosunda işçilerin giriş ve çıkış hareketi.” (2010: 97). Bu kavram bir iş yerinde çalışan sayısında yaşanan artış veya azalış değişimleri olarak da açıklanabilir. İstenilen durum iş devir hızının düşük olması yönündedir. Bunun sebebi işletme tarafından yetiştirilmiş ve deneyim sahibi bireyin işten ayrılması durumunda boşalan kadroya yeni birinin bulunması ve bu kişinin eğitilmesi süreçlerinin işletme açısından maliyet artışına neden olmasıdır (Yılmaz ve Halıcı, 2010:97).

Özetlenecek olursa iş doyumsuzluğu sonucunda çalışanlarda işe devamsızlık, işe geç kalma, işe yabancılaşma, işten ayrılma ve tükenmişlik gibi olumsuz duygular ve davranışlar görülmektedir. Bu durum işgören ve işveren açısından hem maddi hem de manevi olarak ağır sonuçlar doğurmaktadır. İşinden memnun olmayan, doyumsuzluk yaşayan çalışanın mutsuz hali çalışma arkadaşlarının da motivasyonunu kötü etkileyerek çalışma ortamında huzursuzluklar ve sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu da çalışma hayatının kalitesini düşürerek çalışma hayatı kalitesinde düşüş görülmektedir. Çalışma hayatı kalitesi programları ile iş doyumunu artıracak çalışma ortamları ve organizasyonlar oluşturmak hedeflenmiştir. Programın esas ilkeleri şu şekilde sıralanabilir; ücrette yeterli ve adil uygulamalar, sağlıklı ve güvenli iş ortamı, insan yeteneklerine ve kapasitesine katkı sunacak işler, kişisel gelişime katkı, iş rolünün ne çok ağır ne de çok hafif olması yani sosyal hayatı engellemeyecek iş rolü, sosyal sorumluluk ile oluşturulan organizasyonlar, uygun fiziksel çalışma koşullarının olduğu ortamları sağlama hedeflerini içerir. Bu sayede bu programla iş doyumsuzluğu yerine iş doyumunu hedeflenerek huzursuz çalışma ortamı yerine mutlu çalışma ortamı sağlanabilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM ve ANALİZ

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi başlığı altında araştırmanın problemi, sınırlılıklar, araştırmanın örnekleri, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizde kullanılan yönteme değinilmiştir.

2.1.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırma ile İstanbul ilinde çalışma yaşamını sürdüren hava yolları çalışanlarının iş doyumlarının bazı değişkenler (yaş, medeni durum, gelir durumu, cinsiyet, çalışma yılı, kadro durumları, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, çalışma ortamından memnuniyet, mesleği isteyerek seçme) açısından incelenmesi amaçlamaktadır. Bu nedenle çalışmamızda ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. Bu model iki ya da daha fazla değişken bulunan araştırmalarda kullanılan bir modeldir.

Bu çalışmada hava yolları çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörlerin analizini yapmadan önce aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir. Aşağıda belirtilen iki hipotez için destekleyici bulgular aranacaktır. Çalışmanın sonunda tezleri destekleyici sonuçlara ulaşılmaz ise hipotezlerin doğruluğu tam olarak ispatlanmamış olacaktır. Birinci hipotez ile ilgili alt problemler üzerinde durulduktan sonra çıkan sonuçlara göre ikinci hipotezin doğruluğu tespit edilmeye çalışılacaktır.

H₁: Havayolu çalışanlarının iş doyumları demografik etkenlerden etkilenmektedir.

H₂: Havayolu çalışanlarının iş doyumları yüksektir.

H₁'e ait Alt Problemler

1. Havayolu çalışanlarının iş doyumunu cinsiyetler açısından farklılık göstermektedir.
2. Havayolu çalışanlarının iş doyumunu medeni durum açısından farklılık göstermektedir.

3. Havayolu çalışanlarının iş doyumu gelir durumu açısından farklılık göstermektedir.
4. Havayolu çalışanlarının iş doyumu yaş açısından farklılık göstermektedir.
5. Havayolu çalışanlarının iş doyumu öğrenim durumu açısından farklılık göstermektedir.
6. Havayolu çalışanlarının iş doyumu mesleği isteyerek seçme açısından farklılık göstermektedir.
7. Havayolu çalışanlarının iş doyumu haftalık çalışma süreleri açısından farklılık göstermektedir.
8. Havayolu çalışanlarının iş doyumu çalışma ortamından memnuniyet açısından farklılık göstermektedir.
9. Havayolu çalışanlarının iş doyumu, kadro durumları açısından farklılık göstermektedir.
10. Havayolu çalışanlarının iş doyumu, çalışma şekli açısından farklılık göstermektedir.
11. Havayolu çalışanlarının iş doyumu, çalışma süresi (yılı) açısından farklılık göstermektedir.

2.1.2. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın araştırma grubunu İstanbul ilinde ikamet eden hava yolu çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışanlar yer hizmetleri, satış ve pazarlama, kurumsal iletişim, bilgi teknolojileri departmanlarında faaliyet yürütmektedir. Araştırmaya 86 çalışan katılmasına rağmen 80 çalışanın verileri çalışmaya uygun olarak görülmüştür. 6 çalışanın ölçek ve formları uygun biçimde doldurmamasından dolayı bu veriler analize dâhil edilmemiştir.

2.1.3. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan hava yolu çalışanlarının kişisel bilgiler formu ve ölçekte yer alan soruları yansız ve içten bir şekilde cevapladığı varsayılmaktadır.
2. Araştırmanın yapıldığı çalışma grubuna ait sonuçların genellenmek istenen evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

2.1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma İstanbul’da ikamet eden ve araştırmaya katılımı sağlanan 80 havayolu çalışanı ile sınırlıdır.

Araştırmada elde edilen, MIDÖ’nün ölçtüğü özellikler, araştırmaya katılan çalışanlara ait demografik bilgilerden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

2.1.5. Verilerin Toplanması

Araştırmaya 2017 yılı içerisinde işlerine devam eden hava yolları çalışanları dahil edilmiştir. Farklı konum ve statülerde çalışan bu kişilere demografik sorulardan meydana gelen “Kişisel Bilgi Formu” doldurtulmuş ve araştırmanın temel problemini ortaya koymak için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. Bu form ve ölçeğin uygulanması yaklaşık 6 dakika sürmüştür. Uygulamaya başlanmadan önce araştırmaya katılanlara gerekli açıklamalar yapılmış ve ölçek ve formun samimi ve içten bir şekilde cevaplanması istenmiştir.

2.1.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada literatür analizinden elde edilen bilgiler ışığında geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Anketin uygulanmasında sorular katılımcılara araştırmacı tarafından elden dağıtılmış ve toplanmıştır. Bu aşamada çalışmanın verileri için kişisel bilgi formu ve Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

2.1.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın demografik sorularını oluşturmak üzere kişisel bilgi formunda, yaş, cinsiyet medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı, mesleğin seçim tercihi, çalışma ortamından memnuniyet, haftalık çalışma saati, çalışma şekli, kadro durumu ve gelir grubu sorularından oluşan 11 soru bulunmaktadır. (Ek-1)

2.1.6.2. Minnesota İş Doyumu Anketi

Minnesota iş doyum anketi iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla, Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiş olup, Baycan (1985) tarafından Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach Alfa= 0.77).

Minnesota iş doyumu anketinde kullanılan ölçek, 1 - 5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir iş doyumu ölçeğidir. Puanlamada, hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Anket, bireysel (içsel) ve örgütsel (dışsal) iş doyumu alt boyutlarından ve çalışanların genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 sorudan oluşmuştur.

Bireysel (içsel) boyutta doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20'nci sorulardan oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun sorularından elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile bireysel iş doyumu puanı elde edilmektedir.

Örgütsel (dışsal) boyutta doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19'uncu sorulardan oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun sorularından elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile örgütsel iş doyumu puanı bulunur. İş doyum düzeyini belirleyen puan aralıkları Tablo 1'de gösterildiği gibidir. Minnesota iş doyum ölçeğine Ek-2' de yer verilmiştir.

Tablo 1. İş Doyum Düzeyi Puan Aralıkları

Yüksek	Düşük
3.67 ve üzeri	1-2.33

2.1.7. Verilerin İstatiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken istatistiksel analizler için SPSS 24 for Mac kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Ortalama, Standart sapma, frekans) kullanılmıştır. Parametrik varsayımları karşılamayan değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U test kullanılmıştır. İki'den çok grup karşılaştırmalarında parametrik istatistik varsayımlarının karşılanmadığı değişkenlerde Kruskal Wallis kullanılmıştır. Bu karşılaştırmada anlamlı çıkan değişkenlerde farkın kaynağının tespiti için yapılan

ikili karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi Bonferroni düzeltmesi ile belirlenmiştir.

Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Ki-Kare testi, beklenen frekansların karşılanmaması durumunda Fisher's Exact Ki Kare testi kullanılmıştır. Çalışmada nitel ve nicel ilişkilerin değerlendirilmesinde Sperarman's rho kullanılmıştır. Tüm analizlerin sonuçları anlamlılık $p<0.05$ ve $p<0.01$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.2. Araştırmanın Analizi

Bu çalışmada, havayolu çalışanlarının iş doyumunu belirlemek amacıyla ankete dayalı bir araştırma yapılmıştır. Önceki bölümlerde anket sorularının kapsamı ve sınırları belirlendikten sonra çalışanlar tarafından verilen cevaplar veri olarak kullanılmış ve elde edilen çıktılar hipotezler dikkate alınarak bu bölümde analiz edilecektir. Analizler sonucunda elde edilen çıktılar demografik özelliklere ilişkin bulgular ve araştırma konusuyla ilgili bulgular olarak iki başlık altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Ankete katılan hava yolu çalışanlarının kişisel özelliklerine ilişkin veriler Tablo 2 ve Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışmaya Katılanların Sosyodemografik Verilerinin Dağılımı

N=80		N	%
Cinsiyet	Erkek	42	52.5
	Kadın	38	47.5
Yaş	20-30	34	42.5
	31-40	42	52.5
	41-50	4	5.0
Medeni Durum	Evli	42	52.5
	Bekâr	38	47.5
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	14	17.5
	Lisans	42	52.5
	Yüksek Lisans ve Üstü	24	30.0

Çalışmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumuna ait verilerin dağılımına Tablo 2’de yer verilmiştir. Çalışmaya katılanların 42’si (%52.5) erkek 38’i (%47.5) kadındır. Katılımcıların sosyodemografik verilerinin dağılımı Tablo 2’de verilmiştir. Çalışmaya katılanların 34’ü (%42.5) 20-30 yaş aralığında, 42’si (%52.5) 31-40 yaş aralığında, 4’ü (%5) 41-50 yaş aralığındadır. Çalışmaya katılanların 42’si (%52.5) evli, 38’i (%47.5) bekâr bireylerdir.

Tablo 3. Çalışmaya Katılanların Çalışma Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı

N=80		N	%
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	46	57.5
	6-10 Yıl	26	32.5
	11-15 Yıl	8	10.0
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	64	80.0
	Hayır	16	20.0
Çalışma Ortamından Memnuniyet	Memnunum	40	50.0
	Kısmen memnunum	40	50.0
Haftalık Çalışma Süresi	40-45 Saat	80	100
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	62	77.5
	Vardiyalı	18	22.5
Kadro Durumu	Kadrolu	16	20.0
	Sözleşmeli	48	60.0
	Taşeron	16	20.0
Gelir Durumu	2000-2500	16	20.0
	2500-3000	6	7.5
	3500 ve Üzeri	58	72.5

Çalışmaya katılanların 46’sı (%57.5) 1-5 yıl arasında çalışmaktadır. Mesleğini isteyerek seçen 64 (%80.0) kişi olup katılımcıların tamamı haftalık 40-45 saat çalışmaktadır. Katılımcıların çalışma özelliklerine dair verilerin dağılımı Tablo 3’de verilmiştir.

2.2.2. Araştırma Konusuyla İlgili Bulgular

Araştırma konusuyla ilgili bulgular; iş doyumuna yönelik bulgular, iş doyumunu ve demografik özellikler ilişkisine yönelik bulgular bu başlık altında yer almaktadır. Gruplar arasında ilişkilerin istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek, ya da gözlenen ortalama değerin varsayılan ya da öngörülen değerden farklı olup olmadığını tespit etmek için T-Testi kullanılmıştır. Bunun dışında Kruskal Wallis ve Mann Whitney testleri de uygun veri setlerine uygulanmıştır. Bazı veri setlerine hem T-Test hem de Mann Whitney testleri uygulandıktan sonra elde edilen sonuçlara göre gerekli açıklamalar verilmiştir. Bu araştırmanın başta verilen hipotezleri destekleyip desteklemediği bu testler sonucunda çıkan veriler doğrultusunda incelenmiştir.

Tablo 4. Katılımcılara Uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) Puanlarının Dağılımı

N=80	Min-Max	Ort.	±SS	(Medyan)
İşsel Doyum	2.42-4.42	3.43	±0.52	(3.45)
Dışsal Doyum	2.63-4.50	3.38	±0.52	(3.50)
Toplam Doyum	2.50-4.45	3.41	±0.48	(3.40)

Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) toplam puanları 2.50-4.45 arasında değişmekte olup ortalama $3.41 \pm 0.48(3.40)$ 'dır. Diğer alt ölçeklerin dağılımları Tablo 4'de gösterildiği gibidir.

Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) toplam puanları 2.50-4.45 arasında değişmekte olup ortalama 3.41, standart sapma 0.48, medyan ise 3.40'dır.

2.2.2.1. Çalışmaya Katılanların Bireysel Özellikleri ile İlgili Bulgular

Çalışan özelliklerinin ele alındığı bu bölümde çalışmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumu gibi özelliklerinin anket sonuçlarına göre analizleri yapılmıştır. Testlerden çıkan sonuçlar tablolar yardımıyla ortaya konmuş ve ilgili analizler açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 5. Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	Medyan	t	p
İçsel Doyum	Erkek (n=42)	3.46	±0.56	(3.50)	0.571	0.570
	Kadın (n=38)	3.39	±0.47	(3.41)		
Dışsal Doyum	Erkek (n=42)	3.40	±0.55	(3.50)	0.282	0.779
	Kadın (n=38)	3.36	±0.50	(3.43)		
Toplam Doyum	Erkek (n=42)	3.43	±0.51	(3.45)	0.492	0.624
	Kadın (n=38)	3.38	±0.45	(3.40)		

Student t Test

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar cinsiyetlerine göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve MİDÖ toplam puanları açısından; kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 6. Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	X ²	P
İçsel Doyum	20-30 (n=34)	3.39	±0.55	(3.66)	0.651	0.722
	31-40 (n=42)	3.45	±0.51	(3.33)		
	41-50 (n=4)	3.54	±0.33	(3.54)		
Dışsal Doyum	20-30 (n=34)	3.49	±0.64	(3.62)	3.701	0.157
	31-40 (n=42)	3.27	±0.39	(3.37)		
	41-50 (n=4)	3.56	±0.36	(3.56)		
Toplam Doyum	20-30 (n=34)	3.43	±0.55	(3.70)	0.888	0.642
	31-40 (n=42)	3.38	±0.43	(3.30)		
	41-50 (n=4)	3.55	±0.34	(3.55)		

Kruskal Wallis

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar yaş gruplarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre yaş grupları arasında MİDÖ puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 7. Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	t	p
İçsel Doyum	Evli (n=42)	3.49	±0.50	(3.33)	1.072	0.287
	Bekâr (n=38)	3.36	±0.54	(3.50)		
Dışsal Doyum	Evli (n=42)	3.28	±0.39	(3.37)	-1.764	0.082
	Bekâr (n=38)	3.49	±0.62	(3.62)		
Toplam Doyum	Evli (n=42)	3.41	±0.43	(3.40)	-0.058	0.954
	Bekâr (n=38)	3.41	±0.54	(3.45)		

Student t Test

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar medeni durumlarına göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve MİDÖ toplam puanları açısından; evli ve bekâr katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 8. Çalışmaya Katılanların Öğrenim Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	X ²	P
İçsel Doyum	Ön Lisans(n=14)	3.42	±0.33	(3.33)	4.076	0.130
	Lisans(n=42)	3.33	±0.58	(3.41)		
	Yüksek Lisans ve Üstü (n=24)	3.60	±0.48	(3.66)		
Dışsal Doyum	Ön Lisans(n=14)	3.69	±0.21	(3.62)	7.048	0.029*
	Lisans(n=42)	3.30	±0.62	(3.13)		
	Yüksek Lisans ve Üstü (n=24)	3.35	±0.38	(3.31)		
Toplam Doyum	Ön Lisans(n=14)	3.53	±0.27	(3.40)	3.771	0.152
	Lisans(n=42)	3.32	±0.56	(3.65)		
	Yüksek Lisans ve Üstü (n=24)	3.50	±0.40	(3.40)		

*Kruskal Wallis, *p<0.05*

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar eğitim durumlarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre eğitim durumları arasında MİDÖ dışsal doyum puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($X^{2(2)}=7.048$, $p<0.01$, Cohen's $d=0.51$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalarda tip I hatayı azaltmak için Bonferroni düzeltmesiyle anlamlılık $p<0.016$ ($0.05/3$) olarak belirlenmiştir. Buna göre; ön lisans mezunlarının dışsal doyum puanları yüksek lisans ve üstü mezunlarının dışsal doyum puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ($U=76.00$, $p=0.005$, cohen's $d=1.01$)

2.2.2.2. Çalışmaya Katılanların İş Durumları ile İlgili Bulgular

Analiz bölümünün bu kısmında çalışmaya katılanların iş durumu ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Çalışmaya katılanların çalışma Süreleri, meslek seçiminin istekleri doğrultusunda mı değil mi, çalışma ortamından memnuniyetleri, gündüz veya vardiyalı çalışma durumları, kadrolu, sözleşmeli, taşeron olarak çalışmaları, gelir durumlarına göre memnuniyet gibi durumlar incelenerek analiz ve istatistiksel testler yapılmış ve çıkan sonuçlar tablolar yardımıyla açıklanmıştır.

Tablo 9. Çalışmaya Katılanların Bu İşyerinde Çalışma Sürelerine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	X ²	P
İçsel Doyum	1-5 Yıl (n=46)	3.49	±0.55	(3.75)	1.593	0.451
	6-10 Yıl (n=26)	3.36	±0.44	(3.29)		
	11-15 Yıl (n=8)	3.29	±0.57	(3.13)		
Dışsal Doyum	1-5 Yıl (n=46)	3.38	±0.54	(3.50)	0.045	0.978
	6-10 Yıl (n=26)	3.37	±0.55	(3.37)		
	11-15 Yıl (n=8)	3.45	±0.27	(3.31)		
Toplam Doyum	1-5 Yıl (n=46)	3.45	±0.52	(3.65)	0.596	0.742
	6-10 Yıl (n=26)	3.36	±0.45	(3.30)		
	11-15 Yıl (n=8)	3.35	±0.44	(3.23)		

Kruskal Wallis

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları çalışma sürelerine göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre çalışma süreleri arasında MİDÖ puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 10. Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Mann Whitney Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	U	P
İçsel Doyum	İsteyerek(n=64)	3.57	±0.47	(3.75)	128.00	<0.001**
	İstemeyerek(n=16)	2.87	±0.28	(2.79)		
Dışsal Doyum	İsteyerek(n=64)	3.47	±0.52	(3.50)	241.00	0.001**
	İstemeyerek(n=16)	3.02	±0.36	(3.00)		
Toplam Doyum	İsteyerek(n=64)	3.53	±0.45	(3.68)	151.00	<0.001**
	İstemeyerek(n=16)	2.93	±0.29	(2.85)		

Mann Whitney U, ** $p<0.01$

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar meslek seçme durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Parametrik istatistik varsayımları karşılanmadığından nonparametrik tek değişkenli analiz metodlarından Mann-Whitney U kullanılmıştır.

Mesleği isteyerek seçenlerin MİDÖ içsel doyum ($U=128.00$, $p<0.01$, Cohen's $d=1.20$) dışsal doyum ($U=241.00$, $p<0.01$, Cohen's $d=0.78$) ve MİDÖ toplam ($U=151.00$, $p<0.01$, Cohen's $d=1.11$) puanları istemeyerek seçenlerden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ($p<0.01$).

Tablo 11. Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının T-Test Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	t	P
İçsel Doyum	İsteyerek(n=64)	3.57	±0.47	(3.75)	5.584	<0.001**
	İstemeyerek(n=16)	2.87	±0.28	(2.79)		
Dışsal Doyum	İsteyerek(n=64)	3.47	±0.52	(3.50)	3.271	0.002**
	İstemeyerek(n=16)	3.02	±0.36	(3.00)		
Toplam Doyum	İsteyerek(n=64)	3.53	±0.45	(3.68)	5.056	<0.001**
	İstemeyerek(n=16)	2.93	±0.29	(2.85)		

Student t Test,, ** $p<0.01$

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar meslek seçme durumlarına göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır.

Mesleği isteyerek seçenlerin MİDÖ içsel doyum ($t(78)=5.584$, $p<0.001$, Cohen's $d=1.56$) dışsal doyum ($t(78)=3.271$, $p<0.01$, Cohen's $d=0.91$) ve MİDÖ toplam ($t(78)=5.056$, $p<0.01$, Cohen's $d=1.41$) puanları istemeyerek seçenlerden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ($p<0.01$).

Tablo 12. Çalışmaya Katılanların Çalışma Ortamından Memnuniyet Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	t	p
İçsel Doyum	Memnunum (n=40)	3.64	±0.45	(3.75)	4.011	0.001**
	Kısmen memnunum (n=40)	3.21	±0.50	(3.20)		
Dışsal Doyum	Memnunum (n=40)	3.65	±0.51	(3.88)	5.433	<0.001**
	Kısmen memnunum (n=40)	3.11	±0.38	(3.13)		
Toplam Doyum	Memnunum (n=40)	3.65	±0.42	(3.73)	5.030	<0.001**
	Kısmen memnunum (n=40)	3.17	±0.43	(3.13)		

Student t Test,, ** $p<0.01$

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar çalışma ortamından memnuniyet durumları Student t Test ile karşılaştırılmıştır. Çalışma ortamından memnun olanların MİDÖ içsel doyum ($t(78)=4.011$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.89$), dışsal doyum ($t(78)=5.433$, $p<0.001$, Cohen's $d=1.22$) ve MİDÖ toplam ($t(78)=5.030$, $p<0.001$, Cohen's $d=1.13$) puanları çalışma ortamından kısmen memnun olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir.

Tablo 13. Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekillerine Göre MİDÖ Puanlarının Mann Whitney Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	U	P
İçsel Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	3.62	±0.41	(3.75)	51.00	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	2.75	±0.26	(2.66)		
Dışsal Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	3.56	±0.44	(3.88)	65.00	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	3.11	±0.38	(3.13)		
Toplam Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	3.65	±0.42	(3.73)	43.00	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	3.17	±0.43	(3.13)		

Mann Whitney U, **p<0.01

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar çalışma şekillerine göre karşılaştırılmasına Tablo 13'de yer verilmiştir. Parametrik istatistik varsayımları karşılanmadığından nonparametrik tek değişkenli analiz metotlarından Mann-Whitney U kullanılmıştır. Sürekli gündüz çalışmakta olanların MİDÖ içsel doyum(U=51.00, p<0.01, Cohen's d=1.73), dışsal doyum (U=65.00, p<0.01, Cohen's d=1.64) ve MİDÖ toplam (U=43.50, p<0.01, Cohen's d=1.77) puanları vardiya değişimli çalışmakta olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir (p<0.01).

Tablo 14. Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekillerine Göre MİDÖ Puanlarının T-Test Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	t	p
İçsel Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	3.62	±0.41	(3.75)	8.548	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	2.75	±0.26	(2.66)		
Dışsal Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	3.56	±0.44	(3.88)	7.125	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	3.11	±0.38	(3.13)		
Toplam Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	3.65	±0.42	(3.73)	9.235	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	3.17	±0.43	(3.13)		

Student t Test,, **p<0.01

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar çalışma şekillerine göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. Sürekli gündüz çalışmakta olanların MİDÖ içsel doyum ($t(78)=8.548$, $p<0.001$, Cohen's $d=2.29$), dışsal doyum ($t(78)=7.125$, $p<0.001$, Cohen's $d=1.91$) ve MİDÖ toplam ($t(78)=9.235$, $p<0.001$, Cohen's $d=2.47$) puanları vardiya değişimli çalışmakta olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ($p<0.01$).

Tablo 15. Çalışmaya Katılanların Kadro Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	X ²	P
İçsel Doyum	Kadrolu(n=16)	3.86	±0.23	(3.75)	40.02	<0.001**
	Sözleşmeli(n=48)	3.53	±0.41	(3.45)		
	Taşeron(n=16)	2.68	±0.17	(2.66)		
Dışsal Doyum	Kadrolu(n=16)	3.82	±0.52	(4.00)	42.00	<0.001**
	Sözleşmeli(n=48)	3.47	±0.36	(3.50)		
	Taşeron(n=16)	2.68	±0.06	(2.68)		
Toplam Doyum	Kadrolu(n=16)	3.85	±0.31	(3.88)	45.88	<0.001**
	Sözleşmeli(n=48)	3.51	±0.32	(3.65)		
	Taşeron(n=16)	2.68	±0.10	(2.70)		

Kruskal Wallis, ** $p<0.01$

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar kadro durumlarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre eğitim durumları arasında MİDÖ, içsel doyum ($X^{2(2)}=40.02$, $p<0.01$, cohen's $d=1.83$), dışsal doyum($X^{2(2)}=42.00$, $p<0.01$, cohen's $d=1.93$) ve Toplam ($X^{2(2)}=45.88$, $p<0.01$, cohen's $d=2.11$) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalarda tip I hatayı azaltmak için Bonferroni düzeltmesiyle anlamlılık $p<0.016$ ($0.05/3$) olarak belirlenmiştir.

Buna göre; kadrolu çalışanların içsel doyum ($U=228.00$, $p=0.015$, cohen's $d=0.63$), dışsal doyum ($U=210.00$, $p<0.001$, cohen's $d=0.71$) ve toplam ($U=158.50$, $p<0.001$, cohen's $d=0.97$) puanları sözleşmeli çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir. Benzer şekilde yine kadrolu çalışanların içsel doyum

($U=1.00$, $p<0.001$, cohen's $d=3.17$), dışsal doyum ($U=1.00$, $p<0.001$, cohen's $d=3.17$) ve toplam ($U=1.00$, $p<0.001$, cohen's $d=3.17$) puanları taşeron çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir.

Sözleşmeli çalışanların içsel doyum ($U=14.00$, $p<0.001$, cohen's $d=2.06$), dışsal doyum ($U=8.00$, $p<0.001$, cohen's $d=2.13$) ve toplam ($U=1.00$, $p<0.001$, cohen's $d=1.01$) puanları taşeron çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir.

Tablo 16. Çalışmaya Katılanların Gelir Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		Ort.	±SS	(Medyan)	X ²	P
İçsel Doyum	2000-2500 (n=16)	2.68	±0.17	(2.66)	39.471	<0.001**
	2500-3000 (n=6)	3.27	±0.36	(3.08)		
	3500+ (n=58)	3.65	±0.39	(3.75)		
Dışsal Doyum	2000-2500 (n=16)	2.68	±0.06	(2.68)	38.752	<0.001**
	2500-3000 (n=6)	3.75	±0.19	(3.62)		
	3500+ (n=58)	3.54	±0.45	(3.50)		
Toplam Doyum	2000-2500 (n=16)	2.68	±0.10	(2.70)	38.344	<0.001**
	2500-3000 (n=6)	3.46	±0.29	(3.30)		
	3500+ (n=58)	3.60	±0.35	(3.70)		

Kruskal Wallis, ** $p<0.01$

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar gelir durumlarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre gelir durumları arasında MİDÖ, içsel doyum ($X^{2(2)}=39.471$, $p<0.01$, cohen's $d=1.81$), dışsal doyum ($X^{2(2)}=38.752$, $p<0.01$, cohen's $d=1.78$) ve toplam ($X^{2(2)}=38.344$, $p<0.01$, cohen's $d=1.76$) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalarda tip I hatayı azaltmak için Bonferroni düzeltmesiyle anlamlılık $p<0.016$ ($0.05/3$) olarak belirlenmiştir.

Buna göre; 3500 TL ve üzeri geliri olanların içsel doyum ($U=12.00$, $p<0.0001$, cohen's $d=1.90$), dışsal doyum ($U=8.00$, $p<0.001$, cohen's $d=1.94$) ve toplam ($U=1.00$, $p<0.001$, cohen's $d=2.00$) puanları geliri 2000-2500 düzeyinde olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir.

Gelir düzeyi 2500-3000 TL düzeyinde olanların içsel doyum ($U=2.00$, $p<0.001$, cohen's $d=2.06$), dışsal doyum ($U=1.00$, $p<0.001$, cohen's $d=2.09$) ve toplam ($U=1.00$, $p<0.001$, cohen's $d=2.19$) puanları gelir düzeyi 2000-2500 tı düzeyinde olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir.

Tablo 17. Katılımcılara Uygulanan MİDÖ ile Kişisel ve Çalışma Durumu Değişkenleri Arasındaki İlişki

N=80	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Toplam
Yaş	r:0.089 p:0.433	r:-0.157 p:0.164	r:-0.039 p:0.729
Öğrenim Durumu	r:0.173 p:0.125	r:-0.176 p:0.119	r:0.030 p:0.790
Çalışma Süresi	r:-0.142 p:0.209	r:0.017 p:0.884	r:-0.086 p:0.449
Çalışma Ortamı	r:0.380 p:0.001**	r:0.541 p<0.001**	r:0.498 p<0.001**
Gelir Durumu	r:0.695 p<0.001**	r:0.543 p<0.001**	r:0.645 p<0.001**

Spearman's rho Korelasyon ** $p<0.01$

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (YDÖ) ile çalışmada ele alınan diğer değişkenlerden yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi, çalışma ortamından duyulan memnuniyet ve gelir durumu değişkenleri arasında ilişki incelenmiştir.

Çalışma ortamından duyulan memnuniyet ile MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve toplam puan ile pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermektedir ($p<0.01$). Çalışma ortamından duyulan memnuniyet arttıkça ölçek puanları da artmaktadır. Gelir durumu ile MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve toplam puan ile pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermektedir ($p<0.01$). Gelir arttıkça ölçek puanları da artmaktadır.

Minnesota Ölçeğinden alınan puan 3'ten küçük ise düşük iş doyumu, 3'ten büyükse yüksek iş doyumu olarak sınıflandırılabilir (Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin, 2005, 213-220) Buna istinaden çalışmada aldıkları puanlara göre bireyler düşük ve yüksek doyum olmak üzere iki gruba ayrılmışlardır. Bundan sonraki analizler bu minvalde devam edecektir.

Tablo 18. Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N (%)	X ²	P
İçsel Doyum	Erkek (n=42)	12 (28.6)	30 (71.4)	0.051	1.000
	Kadın (n=38)	10 (26.3)	28 (73.7)		
Dışsal Doyum	Erkek (n=42)	14 (33.3)	28 (66.7)	0.009	0.925
	Kadın (n=38)	14 (36.8)	24 (63.2)		
Toplam Doyum	Erkek (n=42)	10 (23.8)	32 (76.2)	0.001	0.979
	Kadın (n=38)	8 (21.1)	30 (78.9)		

Yates Düzeltmeli Ki Kare

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına Tablo 18'de yer verilmiştir. MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve MİDÖ toplam düzeyleri açısından; kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 19. Çalışmaya Katılanların Yaş Grupları Arasında MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N(%)	Yüksek Doyum N(%)	X ²	P
İçsel Doyum	20-30 (n=34)	12 (54.5)	22 (37.9)	2.309	0.272
	31-40 (n=42)	10 (45.5)	32 (55.2)		
	41-50 (n=4)	0 (0.0)	4 (6.9)		
Dışsal Doyum	20-30 (n=34)	14 (50.0)	20 (38.5)	2.372	0.310
	31-40 (n=42)	14 (50.0)	28 (53.8)		
	41-50 (n=4)	0 (0.0)	4 (7.7)		
Toplam Doyum	20-30(n=34)	10 (55.6)	24 (38.7)	1.816	0.479
	31-40(n=42)	8 (44.4)	34 (54.8)		
	41-50(n=4)	0 (0.0)	4 (6.5)		

Fisher Exact Ki Kare

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına Tablo 19'da yer verilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre yaş grupları arasın MİDÖ iş doyum düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir

fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 20. Çalışmaya Katılanların Medeni Durumları Arasında MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N(%)	Yüksek Doyum N(%)	X ²	P
İçsel Doyum	Evli (n=42)	6 (27.3)	36 (62.1)	6.412	0.011*
	Bekâr (n=38)	16 (72.7)	22 (37.9)		
Dışsal Doyum	Evli (n=42)	14 (50.0)	28 (53.8)	0.009	0.925
	Bekâr (n=38)	14 (50.0)	24 (46.2)		
Toplam Doyum	Evli (n=42)	6 (27.3)	36 (62.1)	2.502	0.114
	Bekâr (n=38)	12 (66.7)	26 (41.9)		

*Yates Düzeltmeli Ki Kare, * $p<0.05$*

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına Tablo 20'de yer verilmiştir. İçsel doyum düzeyi açısından medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0.05$). Evli olanlarda yüksek doyumlu olanların oranı bekârlardan yüksektir.

Tablo 21. Çalışmaya Katılanların Öğrenim Durumları Arasında MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N (%)	X ²	P
İçsel Doyum	Ön Lisans (n=14)	2 (14.3)	12 (85.7)	5.004	0.082
	Lisans (n=42)	16 (38.1)	26 (61.9)		
	Yüksek Lisans ve Üstü (n=24)	4 (16.7)	20 (83.3)		
Dışsal Doyum	Ön Lisans (n=14)	0 (0.0)	14 (100)	10.508	0.005**
	Lisans (n=42)	20 (47.6)	22 (52.4)		
	Yüksek Lisans ve Üstü (n=24)	8 (33.3)	16 (66.7)		
Toplam Doyum	Ön Lisans (n=14)	0 (0.0)	14 (100)	12.685	0.002**
	Lisans (n=42)	16 (38.1)	26 (61.9)		
	Yüksek Lisans ve Üstü (n=24)	12 (8.3)	22 (91.7)		

*Ki Kare, ** $p<0.01$*

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına Tablo 21'de yer verilmiştir. Buna göre dışsal doyum ve toplam doyum değişkenlerinde eğitim durumları arasında doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farkın kaynağının tespiti için Bonferroni düzeltmeli z testi sonuçları incelenmiştir. Buna göre; ön lisans mezunlarında dışsal doyumunu yüksek olanların oranı yüksek lisans ve üstü ile lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ($p<0.05$).

Toplam Doyum değişkeni açısından; Lisans mezunlarında toplam doyumunu yüksek olanların oranı ön lisans ve yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür ($p<0.05$).

Çalışmaya katılanların bu işyerinde çalışma sürelerine göre MİDÖ kesme puanlarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasına ait bulgulara Tablo 22'de yer verilmiştir.

Tablo 22. Çalışmaya Katılanların Bu İşyerinde Çalışma Sürelerine Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N (%)	X ²	P
İçsel Doyum	1-5 Yıl (n=46)	14 (30.4)	32 (69.6)	4.144	0.126
	6-10 Yıl (n=26)	4 (15.4)	22 (84.6)		
	11-15 Yıl (n=8)	4 (50.0)	4 (50.0)		
Dışsal Doyum	1-5 Yıl (n=46)	16 (34.8)	30 (65.2)	5.730	0.057
	6-10 Yıl (n=26)	12 (46.2)	14 (53.8)		
	11-15 Yıl (n=8)	0 (0.0)	8 (100)		
Toplam Doyum	1-5 Yıl (n=46)	12 (26.1)	34 (73.9)	0.596	0.742
	6-10 Yıl (n=26)	4 (15.4)	22 (84.6)		
	11-15 Yıl (n=8)	2 (25.0)	6 (75.0)		

Ki Kare

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri çalışma sürelerine göre karşılaştırılmıştır. Katılımcıların çalışma süreleri arasında doyum düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışmaya katılanların mesleği isteyerek seçme durumlarına göre MİDÖ kesme puanlarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasına ait bulgulara Tablo 23’de yer verilmiştir. Araştırma verilerinin karşılaştırılmasında Fisher’s Exact Ki Kare testi uygulanmıştır.

Tablo 23. Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N(%)	X ²	P
İçsel Doyum	İsteyerek (n=64)	10 (15.6)	54 (84.4)	128.00	<0.001**
	İstemeyerek (n=16)	12 (75.0)	4 (25.0)		
Dışsal Doyum	İsteyerek (n=64)	20 (31.3)	44 (68.8)	1.240	0.266
	İstemeyerek (n=16)	8 (50.0)	8 (50.0)		
Toplam Doyum	İsteyerek (n=64)	8 (12.5)	56 (87.5)	18.351	<0.001**
	İstemeyerek (n=16)	10 (62.5)	6 (37.5)		

Ki Kare, +Fisher’s Exact Ki Kare, **p<0.01

Katılımcıların MİDÖ’ye göre iş doyum düzeyleri meslek seçme durumlarına göre karşılaştırılmıştır. İçsel doyum değişkeni açısından; mesleği isteyerek seçenlerde içsel iş doyumunu yüksek olanların oranı mesleği istemeyerek seçenlerdeki içsel iş doyumunu yüksek olanların oranından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir (p<0.001).

Benzer şekilde; toplam doyum değişkeni açısından; mesleği isteyerek seçenlerde iş doyumunu yüksek olanların oranı mesleği istemeyerek seçenlerdeki iş doyumunu yüksek olanların oranından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir (p<0.001).

Çalışmaya katılanların çalışma ortamından memnuniyet durumlarına göre MİDÖ kesme puanlarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasına ait bulgulara

Tablo 24’de yer verilmiştir.

Tablo 24. Çalışmaya Katılanların Çalışma Ortamından Memnuniyet Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N (%)	X ²	P
İçsel Doyum	Memnunum (n=40)	6 (15.0)	34 (85.0)	6.270	0.012*
	Kısmen memnunum (n=40)	16 (40.0)	24 (60.0)		
Dışsal Doyum	Memnunum (n=40)	8 (20.0)	32 (80.0)	7.912	0.005**
	Kısmen memnunum (n=40)	20 (50.0)	20 (50.0)		
Toplam Doyum	Memnunum (n=40)	4 (10.0)	36 (90.0)	7.168	0.007**
	Kısmen memnunum (n=40)	14 (35.0)	26 (65.0)		

Ki Kare, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Katılımcıların MİDÖ’ye göre iş doyum düzeyleri çalışma ortamından memnuniyet durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Çalışma ortamından memnun olanlarda içsel doyumunu ($p < 0.05$), dışsal doyumunu ($p < 0.01$) ve toplam doyumunu ($p < 0.01$) yüksek doyum düzeyinde olanların oranı çalışma ortamından kısmen memnun olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir.

Çalışmaya katılanların çalışma şekillerine göre MİDÖ kesme puanlarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasına ait bulgulara Tablo 25’te yer verilmiştir. Verilerin karşılaştırılmasında Fisher’s Exact Ki Kare testi uygulanmıştır.

Tablo 25. Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekillerine Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N (%)	X ²	P
İçsel Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	6 (9.7)	56 (90.3)	40.018	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	16 (88.9)	2 (11.1)		
Dışsal Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	12 (19.4)	50 (80.6)	29.647	<0.001
	Vardiyalı (n=18)	16 (88.9)	2 (11.1)		
Toplam Doyum	Sürekli Gündüz (n=62)	2 (3.2)	60 (96.8)	53.896	<0.001**
	Vardiyalı (n=18)	16 (88.9)	2 (11.1)		

Ki Kare, +Fisher's Exact Ki Kare, *p<0.05, **p<0.01

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri çalışma şekillerine göre karşılaştırılmıştır. Sürekli gündüz çalışmakta olanlarda içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum yüksek doyum düzeyinde olanların oranı, vardiya değişimli çalışmakta olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir (p<0.001).

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri kadro durumlarına göre karşılaştırılmasına ait bulgulara Tablo 26'da yer verilmiştir. Buna göre içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum değişkenlerinde eğitim durumları arasında doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.01).

Bonferroni düzeltmeli z testi sonuçları incelenmiştir. Buna göre; taşeron olarak çalışanlarda içsel, dışsal ve toplam doyum düşük olanların oranı kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir (p<0.05). Kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar arasında doyum düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05).

Tablo 26. Çalışmaya Katılanların Kadro Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N (%)	X ²	P
İçsel Doyum	Kadrolu (n=16)	0 (0.0)	16 (100)	51.361	<0.001**
	Sözleşmeli(n=48)	6 (12.5)	42 (87.5)		
	Taşeron (n=16)	16 (100)	0 (0.0)		
Dışsal Doyum	Kadrolu (n=16)	4 (25.0)	12 (75.0)	37.509	<0.001**
	Sözleşmeli(n=48)	8 (16.7)	40 (83.3)		
	Taşeron (n=16)	16 (100)	0 (0.0)		
Toplam Doyum	Kadrolu (n=16)	0 (0.0)	16 (100)	61.550	<0.001**
	Sözleşmeli(n=48)	2 (4.2)	46 (95.8)		
	Taşeron (n=16)	16 (100)	0 (0.0)		

Fisher's Exact Ki Kare, **p<0.01

Tablo 27. Çalışmaya Katılanların Gelir Durumlarına Göre MİDÖ Kesme Puanlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

N=80		Düşük Doyum N (%)	Yüksek Doyum N (%)	X ²	P
İçsel Doyum	2000-2500 (n=16)	16 (100)	0 (0.0)	53.466	<0.001**
	2500-3000 (n=6)	2 (33.3)	4 (66.7)		
	3500+ (n=58)	4 (6.9)	54 (93.1)		
Dışsal Doyum	2000-2500 (n=16)	16 (100)	0 (0.0)	38.855	<0.001**
	2500-3000 (n=6)	0 (0.0)	6 (100)		
	3500+ (n=58)	12 (20.7)	46 (79.3)		
Toplam Doyum	2000-2500 (n=16)	16 (100)	0 (0.0)	61.577	<0.001**
	2500-3000 (n=6)	0 (0.0)	6 (100)		
	3500+ (n=58)	2 (3.4)	56 (96.6)		

Fisher's Exact Ki Kare, **p<0.01

Katılımcıların MİDÖ'ye göre iş doyum düzeyleri gelir durumlarına göre karşılaştırılmasına ait bulgulara Tablo 27'de yer verilmiştir. Buna göre içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum değişkenlerinde eğitim durumları arasında doyum

düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0.01$). Bonferroni düzeltmeli z testi sonuçları incelenmiştir. Buna göre; geliri 2000-2500 olanlarda içsel, dışsal ve toplam doyumu düşük olanların oranı geliri 2500-300 ve 3500 üzeri olarak çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ($p<0.05$). Geliri 2500-3000 olanlarla 3500 üzeri olanlar arasında doyum düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).



SONUÇ

Serbest piyasa ekonomisinin günümüz koşullarında yarattığı rekabet olgusu her iş alanında çalışanları yoğun ve yorucu bir çalışma temposuna ayak uydurmaya zorunlu kılmaktadır. Örgütler bu rekabet ortamında oluşan çalışma temposuna ayak uydurmaya gayret gösteren çalışanlarından yüksek verim elde edebilmek ve böylece piyasa koşullarında rekabet avantajı yakalayabilmek için insan kaynakları üzerine odaklanılması gerektiğini fark etmişlerdir. Bir işletmenin başarılı olarak faaliyet gösterebilmesi, büyük oranda çalışanlarından yüksek verim elde edebilmesine bağlıdır (Örkün, 2011:22). Çalışanlardan maksimum seviyede verim alabilmek, çalışanların yaptıkları işten doyum elde etmesi ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle modern çalışma anlayışında “iş doyum” kavramı önemli bir yer tutmaktadır.

Bu araştırma hava yolu çalışanlarının iş doyum düzeyleri ve bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve MİDÖ toplam puanları açısından kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Başka bir ifade ile kadın ve erkek çalışanların iş doyumları birbirleri ile paralellik göstermektedir. İş doyum ve cinsiyet arasındaki ilişki ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Çıkan sonuçlardan cinsiyetin hava yolu çalışanlarının iş doyum düzeylerinden bağımsız bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların MİDÖ’den aldıkları puanlar yaş gruplarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre yaş grupları arasında MİDÖ puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile bu çalışmanın sonucunda, çalışanların yaşları ve iş doyumları arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırma sonuçlarına dayanarak yaşın hava yolları çalışanlarının iş doyumunu etkilemediği söylenebilir.

MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve MİDÖ toplam puanları açısından; evli ve bekâr katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına dayanarak çalışanların medeni durumu ve iş doyumları arasında doğrudan bir ilişki yoktur diyebiliriz.

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar eğitim durumlarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre eğitim durumları arasında MİDÖ dışsal doyum puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna rağmen ön lisans mezunlarının dışsal doyum puanlarının lisans ve lisansüstü mezunlarının dışsal doyum puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Üniversite eğitimi almış bireylerin beklenti seviyelerinin lise düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha yüksek olabileceği, bu beklentilerin maddi ve manevi olarak daha düşük seviyede karşılanması, üniversite mezunu kişilerin doyumlarının daha düşük olmasının nedeni olabilir.

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar ve çalışma sürelerine ait ilişkisel değerlendirmeye göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmada elde edilen verilerin, çalışma sürelerine ait tek bir sonucu içermesi nedeniyle (N=100) çalışma süreleri ve iş doyumunu arasında bir ilişkiye ait bir bulgu elde edilememiştir.

Araştırmaya göre mesleği isteyerek seçenlerin toplam iş doyum puanları, mesleğini isteyerek seçmeyen çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşini isteyerek seçen bireylerin, işlerine daha sıkı sarılacağı, yaptıkları işten daha fazla memnun olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın sonuçlarında elde edilen mesleğini isteyerek seçenlerin iş doyum seviyelerinin yüksek olması bu şekilde yorumlanabilir.

Bu araştırma çalışma ortamından memnun olan hava yolu çalışanlarının iş doyumlarının memnun olmayan çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğunu ortaya koymuştur. İş koşullarının iyi olması çalışanların işlerini kolaylaştırıp motivasyonunu artırabilir. Aksi durumda iş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz olması, temiz olmaması, ortamın havasız, gürültülü olması gibi koşullar işleri de olumsuz etkileyecektir. Çalışma koşullarının elverişliliği çalışma grubunun etkisiyle aynı doğrultudadır; olumsuz olması ise iş doyumunu olumsuz etkileyecektir. Araştırmanın sonuçları sosyal ve fiziksel anlamda iş koşullarının sağlıklı ve elverişli olması çalışan kişinin işine karşı tutumunu olumlu etkileyip, verimini artırarak iş doyumunu artırmada paralellik gösterir şeklinde yorumlanabilir (Koyutürk, 2015:55).

Araştırmaya göre çalışanların kadro durumları ve iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanların kadro durumları ve iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkmamıştır. Buna rağmen kadrolu çalışanların iş doyumlarının sözleşmeli çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Aynı şekilde sözleşmeli çalışanların iş doyumlarının da taşeron çalışanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır.

Kadro durumu çalışanların gözünde işin devamlılığının garantisi olarak görülebilmektedir. Bunun yanı sıra kadro durumu çalışanların gelir durumunu da etkilemektedir. Çalışmada elde edilen bulguların bu nedenlerle olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada çalışanların aylık maaşları (gelir durumu) ve iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanların gelir durumları ve iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkmamıştır. Buna rağmen çalışanların gelir durumunun artmasıyla iş doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile yüksek maaşlı çalışanların iş doyumları, düşük maaşlı çalışanlara göre daha yüksektir.

İş tatmini sağlamada, çalışanın almış olduğu ücretin en önemli faktör olarak gösterilmesi mümkündür. Alınan maaşın tatmin edici olup olmadığı ve ücretin ihtiyaçlarını karşılama düzeyi çalışanın yapmış olduğu işe karşı tavrını ortaya koymaktadır (Saari ve Judge, 2004:399). Bir işyerinde uygulanan ücret ve terfi sisteminin çalışanların hepsine aynı şekilde uygulanması gerekir. Çalışanın almış olduğu ücret eğer tatmin edici olursa, çalışanın yapmış olduğu işe karşı sorumluluk seviyesi ve tavrı pozitif olacak aynı zamanda iş tatmininin de yüksek olmasını sağlanacaktır (Gündüz, 2016:14).

Katılımcıların MİDÖ toplam puanları 2.50-4.45 arasında değişmekte olup ortalama 3.41 ± 0.48 'dir. Bu durum hava yolu çalışanlarının iş doyumlarının yüksek olduğu sonucunun çıkarılmasını sağlamaktadır.

Araştırmada elde edilen bilgiler şu şekilde özetlenebilir:

1. Yüksek Lisans mezunlarının dışsal doyum puanları ön lisans mezunlarından yüksektir.
2. Mesleği isteyerek seçenlerin tüm doyum puanları mesleği isteyerek seçmeyenlerden yüksektir.
3. Çalışma ortamından memnun olanların tüm doyum puanları çalışma ortamından kısmen memnun olanlardan yüksektir.
4. Sürekli gündüz çalışanların tüm doyum puanları vardiyalı çalışanlardan yüksektir.
5. Kadrolu çalışanların tüm doyum puanları hem sözleşmeli hem de taşeron çalışanlardan yüksektir.
6. Sözleşmeli çalışanların tüm doyum puanları taşeron çalışanlardan yüksektir.
7. Geliri 3500 ve üzeri olanların tüm doyum puanları geliri 2000-2500 olanlardan yüksektir.
8. Geliri 2500-3000 olanların tüm doyum puanları geliri 2000-2500 olanlardan yüksektir.
9. Çalışma ortamından duyulan memnuniyet ile tüm doyum puanları arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Çalışma ortamından memnuniyet arttıkça doyum puanları da artmaktadır.
10. Gelir durumu ile tüm doyum puanları arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Gelir arttıkça doyum puanları da artmaktadır.
11. Evli olanlarda içsel doyum düzeyi yüksek olanların oranı bekârlardan yüksektir.
12. Mesleğini isteyerek seçenlerin içsel doyum ve toplam doyum düzeyleri yüksek olanların oranı istemeyerek seçenlerden yüksektir.

13. Çalışma ortamından memnun olanlarda içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum düzeyleri yüksek olanların oranı kısmen memnun olanlardan yüksektir.
14. Sürekli gündüz çalışanların içsel doyum ve toplam doyum düzeyleri yüksek olanların oranı vardiyalı çalışanlardan yüksektir.
15. Taşeron olarak çalışanların, içsel, dışsal ve toplam doyumları düşük olanların oranı sözleşmeli ve kadrolu çalışanlardan yüksektir
16. 2000-2500 TL geliri olanların içsel, dışsal ve toplam doyumları düşük olanların oranı 2500-3000 ve 3500+ geliri olan çalışanlardan yüksektir.

Yapılan bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde çalışanların içsel doyumları; hissettikleri başarıdan, başka insanlar için bir şeyler yapabilmekten, çalışmanın onlara toplum içerisinde saygın birey olma olanağı sağlamasından, sabit bir işe sahip olmalarından ve vicdanlarına ters düşmeyecek işler yapabilmelerinden olumlu yönde etkilendikleri söylenebilir (Örkün, 2011:42).

Çalışanların dışsal doyumlarının sağlanmasında, en önemli faktörlerin başında mesai arkadaşları ile uyum gelmektedir. Bu faktörün yanı sıra çalışanın takdir edilmesi ve alınan kararın uygulanması da dışsal doyumun artmasında önem taşımaktadır. Dışsal doyumunu en az etkileyen faktör ücrettir. Bu faktörden sonra terfi imkânı ve çalışma şartları gelmektedir. Yeterli ve adil şekilde düzenlenen ücret, çalışma sürelerinin uygun şartlara getirilmesi çalışanların dışsal doyumlarını arttıracaktır (Gündüz, 2016:15).

KAYNAKÇA

Kitaplar

Başaran, İ. Ethem. *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası, 2010.

Güney, Salih. *“Yönetim ve Organizasyon”*, Ankara: Nobel Yayınevi, 2008.

Kolçak, Menşure. *“Meslek Etiği”*, Ankara: Murathan Yayınevi, 2012.

Luthans, Fred. *“Organisational Behavior”*, (12th Edition). New York: The McGraw Hill Companies, Inc., 2010.

Robbins, Stephan ve Judge, Timothy. *“Organizational Behavior”*. 12th edition. New Jersey: Pearson Education. 2007.

Telman, Nursel ve Ünsal Pınar. *“Çalışan Memnuniyeti”*, (1.Basım), İstanbul: Epsilon Yayınevi. 2004.

Makaleler

Alderfer, Clayton P. “The Methodology of Organizational Diagnosis” *Professional Psychology*, Vol.11, No.3, 1980, 459-468.

Arı Sağlam, Güler ve Çına Bal, Emine. “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı 1, 2008, 131-148.

Avşaroğlu, Selahattin; Deniz, M. Engin ve Kahraman, Ali. “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 12, Sayı:14, 2005, 116-129.

Demirtaş, Zülfü ve Ersözlü, Alpay. “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”, *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, C0124, Cilt: 5, Sayı: 1, 2010, 199-209.

Erdem, A. Rıza. “Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları.” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:4. 1998, 51-57.

Iverson, D. Roderick. “The Relationship Between Job And Life Satisfaction.” *Human Relations* Vol.53, No:6. 2000, 807-839.

Kula, Sedat ve Çakar, Bekir. “Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 12, 2015, 191-210.

Özmutaf, N. Metin. “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çakışma”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2007, 41-60.

Saari Lise M. and Judge Timothy. “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, *Human Resource Management*, Winter 2004, Vol. 43, No. 4, s. 395–407.

Sevimli, Figen ve İşcan, Ö. Faruk. “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu.” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 5, Sayı:1, 2005, 55-64.

Sığırı, Ünal ve Basım, Nejat. “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma.” *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 12, 2006, 131-154.

Tan Hong, Tan and Wahed, Amna “Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of love of Money.” *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 1, 73–94, January 2011.

Tözün, Mustafa; Çulhacı, Abdullah ve Ünsal, Alaettin. “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)” *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt: 7, Sayı: 5, 2008, 377-384.

Ünsal, Pınar ve Türetgen İlknur. “Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması” *İstanbul Üniversitesi Yönetim/ İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 51, 2005, 43-55.

Yılmaz, Burcu ve Halıcı, Ali. “İş gücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 4, 2010, 94-108.

Diğer Yayınlar

Aytaş, Fatih. “Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Kendi İş Doyumlarına İlişkin Algıları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2005.

Baycan, F. Aslı. “Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi”, *Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi*, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 1985.

Dağdeviren Gözen, Emine. “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2007.

Derin, Nurten. “Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. 2007.

Ekşi, E. Leyla. “Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanların İş Doyumu”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 2013.

Elbirlik Tülek, Merve. “Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 2008.

Furat, Havva. “Çalışma Hayatı, Duygusal Zekâ, İş Doyumu ve Karşılıklı İlişkileri”, Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 2016.

Gündüz, Gözde. “Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2016.

Gür, Durali. “Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Hatipoğlu, Celile. “Hekimlerde Empati, İş Doyumu ve İş Stresi Düzeyleri ve Birbirleri İle İlişkileri”, Uzmanlık Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli, 2013.

Karadağ, Nazan. “Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2013.

Keleş, H. Necla. “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.

Kılıç, Yılmaz. “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, 2013.

Koyutürk, Ayşe. “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Bir Kamu Hastanesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Örkün, Ümran, Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2011.

Samadov, Sakit. “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.

Saylan, Turan. “Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

Sat, Sultan. “Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerine Bir İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011.

Şen, Tuğba. “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründeki Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Şencan, N. Sevgi. “Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara, 2011.

Varol, Faruk. “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010.

Yıldız, Kemal. “Mavi Yakalı Çalışanların İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.

EKLER

Ek-1

Demografik Sorular

Yaşınız :

20- 30 () 31- 40 () 41- 50 () 51 ve üstü ()

Cinsiyetiniz :

Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz:

Evli () Bekâr ()

Öğrenim Durumu

Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans ve üstü ()

Bu Şirkette Çalışma Yılıınız:

1- 5 yıl () 6- 10 yıl () 11- 15 yıl () 16 yıl ve üstü ()

Mesleğinizi İsteyerek Mi Seçtiniz?

() Evet () Hayır

Çalışma Ortamından Memnun Musunuz?

() Evet () Kısmen () Hayır

Haftalık Çalışma Saatiniz.

40-45 () 46-60 () 61-80 ()

Çalışma Şekliniz

Sürekli Gündüz () Sürekli Gece () Vardiya Değişimli ()

Çalıştığınız Kadro Durumu:

Kadrolu () Sözleşmeli () Taşeron ()

Gelir Grubunuz (Aylık Ortalama TL)

1404-1999 () 2000 – 2500TL () 2501- 3500 TL () 3501ve üzeri TL ()

Minnesota İş Doyumu Anketi

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. İşimden, beni çok meşgul etmesi bakımından					
2. Çalışma ortamının uygunluğu bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Yaptığım işin vicdanıma aykırı davranışlara zorlamaması bakımından					
8. Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İşle ilgili alınan kararların sözde kalmayıp uygulanmaya konulması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımın bana uygulama serbestliği vermesi bakımından					
16. Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖZGEÇMİŞ

26 Aralık 1982 tarihi, Diyarbakır doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi yine aynı ilde tamamladıktan sonra, 2004 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi, Elektrik - Elektronik Fakültesi, Bilgisayar Mühendisliği Bölümüne kaydoldum. Bu bölümden 2010 yılında mezun olduktan sonra, havacılık sektöründe faaliyet gösteren özel bir yazılım firmasında 3 yıl çalıştım. Daha kurumsal ve uluslararası bir firma olması nedeniyle Türk Hava Yolları Teknoloji Departmanına başvuruda bulunup THY ailesine katıldım. 2014 yılında da, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım, işletme yönetimi, finansman, kaynak yönetimi çağdaş yönetim teknikleri, stratejik karar verme süreçleri ve karar verme süreçlerinde istatistiksel analizlerdir.

Yabancı dilim İngilizce olup, evli ve iki çocuk babasıyım.

İbrahim BİÇER