



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÖL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İNSANA YAKIŞIR İŞİN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ

“Kırsal Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”

ESRA İÇÖZ
195017119

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL

Bandırma 2023

T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İNSANA YAKIŞIR İŞİN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ
“Kırsal Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”

ESRA İÇÖZ

195017119

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL

Bandırma 2023

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programında Yüksek Lisans öğrencisi Esra İÇÖZ tarafından Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL'ün danışmanlığında hazırlanan “İnsana Yakışır İşin İş Tatmini İle İlişkisi “Kırsal Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” ” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 23/01/2023 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Menekşe ŞAHİN

Jüri Üyesi-Danışman

Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Bülent ARPAT

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (23/01/2023)

Esra İÇÖZ

ÖZET

İNSANA YAKIŞIR İŞİN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ “Kırsal Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”

Esra İÇÖZ

Bu araştırmanın amacı insana yakışır iş algısının iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmada kırsal karakterli bir ilçe olan Manyas’ta istihdama katılan gıda firması çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. İnsana yakışır iş kavramı, düzgün iş – insan onuruna yakışır iş – saygın iş olarak da tanımlanır. İnsana yakışır iş kavramı çalışan bireylerin tüm haklarını koruyarak çalışanların huzurlu ve yeterli iş tatminine sahip olmasına ve sonucunda örgütlerde başarıya katkıda bulunmaktadır. Tüm örgütlerin çalışanlarına sunması gereken insana yakışır iş olanaklarının çalışanların iş tatminine etkisi büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma ile insana yakışır iş kavramının iş tatmini üzerine etkileri incelenerek bu konulardaki literatürdeki eksikliğin giderilmesine katkıda bulunulması amaçlanmıştır. İnsana yakışır işin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin birebir çalışmalar olmayıp, insana yakışır iş kavramının boyutları ile tek tek iş tatmini değerlendirilmiştir.

Araştırmanın verileri Balıkesir’in Manyas ilçesinde faaliyette bulunan gıda firmalarında çalışan 221 kişi üzerinde tesadüfi örnekleme yöntemi ile yapılan anket tekniği ile elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler SPSS paket programının 11.5 Versiyonu ve Smart-PLS ile test yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, İnsana yakışır işin beş alt boyutu olan fiziksel ve ilişkisel açıdan güvenli çalışma koşullarının, yeterli ücretin, sağlık hizmetlerine erişimin, boş zaman-dinlenmenin ve son olarak kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunun iş tatminine pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. İnsana yakışır işin ölçümü boyutları ile iş tatmini üzerinde pozitif ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, İş Tatmini, Gıda Sektörü, Kırsal Kesimler, Çalışma Koşulları

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN DECENT WORK AND JOB SATISFACTION

“A Research on Rural Workers”

Esra İÇÖZ

The aim of this research is to reveal the effect of decent job perception on job satisfaction. In the research, food company employees who participated in employment in Manyas, a district with a rural character, were selected as a sample. The concept of decent work is also defined as proper work – decent work worthy of human dignity – respectable work. The concept of decent work protects all the rights of working individuals and contributes to the fact that employees have a peaceful and adequate job satisfaction and, as a result, to success in organizations. The impact of decent job opportunities that all organizations should offer to their employees on employee job satisfaction is of great importance. With this study, it is aimed to contribute to eliminating the deficiency in the literature on these subjects by examining the effects of the concept of decent work on job satisfaction. There are no one-on-one studies on the effect of decent work on job satisfaction in the literature, but job satisfaction has been evaluated individually with the dimensions of the concept of decent work.

The data of the research were obtained by using the survey technique conducted by random sampling method on 221 people working in food companies operating in Manyas district of Balıkesir. These obtained data were tested with the 11.5 Version of the SPSS package software and Smart-PLS. As a result of the research, that is the size of physical and relational perspective of decent work from the five sub, safe working conditions, adequate wages, access to health care, leisure, family and social values as the rest of the alignment of corporate values and the last with positive and was found to have a significant effect on job satisfaction. Positive relations have emerged on the dimensions of the measurement of decent work and job satisfaction.

Keywords: Decent Work, Job Satisfaction, Food Sector, Rural Areas , Working Conditions.

ÖNSÖZ

Son otuz yıldır dünyada yaşanan yeni ekonomik gelişimler ve istihdam sorunu günümüz çalışma koşullarını belirlemekte ve bununla beraberinde oluşan yeni koşullar altında şekillenen istihdam yapısı insana yakışır işlerin oluşmasından uzaklaşmaktadır. İnsana yakışır iş kavramı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) başta olmak üzere uluslararası kurumlar ve birçok kesim tarafından tartışılmakta olup konu ile ilgili tam olarak ortak birliği sağlanmış değildir. Bununla birlikte insan; örgütlerde verimliliğin, varlığın, sürdürülebilirliğin en etkili ve en önemli unsuru olan sosyal bir varlıktır. İnsan böylesine önemli bir unsur iken bu önemin göstergesi olan insan faktöründen en iyi şekilde verim alabilmek için bu önemlerin insana örgütlerde insana yakışır iş imkanları sunulmalı ve kişinin iş tatminin sağlanmasına öncelik verilmelidir.

Örgütlerde istenilen kalitede ve nitelikte hizmet sunumunu etkileyen en önemli etken kurumlardaki çalışanların verimliliğidir. Çalışanların iş tatminini arttırmaya yönelik çalışmaların başında insana yakışır iş kavramı unsurlarının uygulanması gelir.

Çalışanlarına, insana yakışır iş unsurlarının tam olarak sağlamaya çalışan örgütlerde iş tatminin dolayısıyla kalitenin ve niteliğin arttığı görülmektedir.

Bu çalışmada kırsal karakterli bir ilçe olan Manyas'ta insana yakışır işin iş tatmini ile ilişkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır.

Çalışmam boyunca bana bilgi, tecrübe ve rehberlikleriyle yardımcı olan öğrencisi olmaktan onur duyduğum tez danışmanım Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL'e , tezimin yazım süresi boyunca bana her zaman destek olan ve tecrübelerinden yararlandığım değerli hocam Dr. Öğretim Üyesi Müjde AKSOY'a ve tüm süreç boyunca hep yanımda olan değerli eşim Erhan İÇÖZ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım...

Esra İÇÖZ
Bandırma, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
İNSANA YAKIŞIR İŞ	
1.1. İnsana Yakışır İş Kavramı	4
1.2. İnsana Yakışır İş Kavramının Tarihçesi	5
1.3. İnsana Yakışır İşin Boyutları.....	8
1.3.1. İstihdam	9
1.3.2. Sosyal Güvenlik.....	12
1.3.3. Temel Haklar	14
1.3.4. Sosyal Diyalog.....	16
1.4. İnsana Yakışır İşin Ölçülmesi	18
1.4.1. Ghai Modeli.....	19
1.4.2. FlorenceBonnet, JoseFigueiredo ve GuyStanding Modeli	21
1.4.3. Bescond, Chataignier ve Mehran Modeli	22
1.4.4. Anker vd. Modeli.....	23
1.5. Literatür Araştırması	25
İKİNCİ BÖLÜM	
İŞ TATMİNİ	
2.1. İş Tatmini Kavramı	29
2.2. İş Tatmininin Önemi	30
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	33
2.3.1. Bireysel Faktörler	33

2.3.1.1.Cinsiyet.....	33
2.3.1.2. Yaş.....	34
2.3.1.3. Medeni durum.....	35
2.3.1.4. Eğitim düzeyi.....	35
2.3.1.5. Kişilik.....	36
2.3.2.Örgütsel Faktörler.....	36
2.3.2.1.İşin kendisi.....	37
2.3.2.2.Kariyer ve terfi imkânı sunulması.....	38
2.3.2.3. Çalışma koşulları.....	38
2.3.2.4. Sosyal güvence olanağı.....	39
2.3.2.5. Çalışma arkadaşları.....	39
2.3.2.6.Örgütsel iletişim.....	40
2.3.2.7.Yönetim biçimi.....	41
2.3.2.8. Örgütsel kararlara katılma.....	41
2.3.2.9. Örgütsel talepler.....	41
2.3.2.10. Örgütsel adalet.....	42
2.3.2.11. Ücret.....	42
2.4. Literatür Araştırması	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ ve BULGULAR

3.1. Yöntem	45
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	46
3.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	50
3.4. Anakütle ve Örneklem.....	50
3.5. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	51
3.5.1 Anket Formunun Geliştirilmesi	51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. Örneklem İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	54
4.2. Yapısal Model İçin Verilerin Hazırlanması ve Kestirim Yönteminin Seçicimi	58

4.2.1. Kayıp Verilerin Analizi	56
4.2.2. Uç Değerlerin Tespiti ve Güvenirlilik Analizleri.....	57
4.2.3. Veri Setine ilişkin Normallik Testleri.....	57
4.3. Model Testleri.....	58
4.3.1. Ölçüm Modeline İlişkin Test Sonuçları.....	58
4.3.2. Yapısal Model Analizi.....	65
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
KAYNAKÇA	71
EKLER.....	80
EK 1: Anket Formu	80

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. İLO Temel Sözleşmeleri	7
Tablo 2. İnsana Yakışır İş'in Ölçülmesinde Kullanılan Ghai Modeli ve Göstergeleri.....	20
Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	53
Tablo 4. Örneklemeye İlişkin Demografik Bilgiler	55
Tablo 5. Ölçüm Modeli Sonuçları	60
Tablo 6. Fornell Larcker Kriteri Sonuçları.....	63
Tablo 7. HTMT Değerleri	64
Tablo 8. VIF Değerleri	66
Tablo 9. Yapısal Model Sonuçları.....	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İnsana Yakışır İşin Unsurları Arasındaki İlişkiler.....	9
Şekil 2. İnsana Yakışır İş'in Boyutları.....	24
Şekil 3. Araştırma Planı	45
Şekil 4. Temel Araştırma Modeli	55
Şekil 5. Yapısal Model.....	67



KISALTMALAR

ILO :Uluslararası Çalışma Örgütü

OECD :Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü



GİRİŞ

İnsana yakışır iş kavramının ortaya çıkışı uzun bir zaman almıştır. Hizmet sektörünün gelişmesi, beyaz yakada istihdamın artması, örgütlenme oranlarındaki azalma, küresel rekabet ile değişen işlerin düzeni gibi sebeplerden dolayı çalışma hayatına dair yeniliklerin yapılması ve standartların artımına gidilmesi gerekliliği, insana yakışır iş düşüncesinin temelini oluşturmaktadır. Çalışma hayatı ve iş gücü piyasasında yaşanan bu gelişmeler sonucunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacı ile insana yakışır işin resmi olarak ilk ortaya atıldığı tarih 1999 yılıdır. Kavrama yönelik ilk tanımlama dönemin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Direktörü Juan SMOAVÍA tarafından yapılmıştır. (Palaz, 2005: 479). Smoavia tarafından 87. Uluslararası Çalışma Konferansında sunulan raporda, ilk defa düzgün iş ile ilgili olarak “ILO’nun bugün birincil hedefi, kadın ve erkekler için özgür, eşit, güvenli ve insan onuruna yakışır koşullarda düzgün ve verimli işler sunan fırsatları teşvik etmektir.” İfadelerine yer verilmiştir. ILO’nun bu hedefi düzgün işin tanımını da ifade etmektedir. Söz konusu tanımlama ile birlikte insana yakışır işin olanaklarından bahsedilebilmesi için dört bileşen temel alınmıştır. Bu bileşenler; İstihdam, Temel Haklar, Sosyal Güvenlik ve Sosyal koruma olmak üzere belirlenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) öncülüğünde kesinleştirilen bu bileşenler daha sonra yapılacak olan çalışmaların temelini de atmıştır. İnsana yakışır iş asgari düzeyde bir çalışanın uygun çalışma koşullarında çalışabilme hakkını savunan bir kavramdır. Yine bu şartlar, çalışma yaşamı kalitesi dolayısıyla iş tatmini ile ilgili olarak sadece bedensel çalışma gücü değil, güvenli ortamlar, zihinsel, psikolojik ve ücrete dönük ihtiyaçları da içermektedir. Günümüzde yaşanan yoğun rekabetler kurumları belirlemiş oldukları amaçlara ulaştırmak için çeşitli düzenlemelerde bulunmaya yönlendirmektedir.

Örgütlerin belirledikleri hedeflerine ulaşmasını sağlayabilmelerinin en temel varlığı insan gücünden alınan verimdir. Çalışanlarından en etkin ve verimli bir şekilde fayda sağlayabilmeleri ve için çalışan bireylerin yüksek oranda iş tatminine sahip olmaları gerekmektedir. Çalışan bireyler çalışma hayatındaki

ihtiyaçları karşılandığı sürece daha iyi verim göstermekte ve işlerinde yeterli iş tatmine ulaştıklarında da işletmeyi de başarıya götürmektedir. Bu bağlamda ILO tarafından evrensel hedef olarak belirlenen insana yakışır işin boyutlarının iş tatmini üzerinde önemli bir unsur olduğunun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle insana yakışır işin iş tatmini üzerine etkisine ilişkin birebir yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olması sebebiyle literatüre katkı sunacağı amaçlanarak bu çalışma yapılmıştır.

Bu çalışmada insana yakışır iş hedeflerinin örgütlerde uygulanmasının çalışanların iş tatmini üzerine etkisine ilişkin veriler ortaya konmuş ve bu bilgileri değerlendirebilmesi amacıyla daha çok tarım ve hayvancılığın ön planda olduğu aynı zamanda hammaddeye yakınlığı sebebiyle Balıkesir'in kırsal karakterli bir ilçesi olan Manyas ilçesindeki tarım ve gıda fabrikalarında çalışan bireylerin çalışma koşullarını insana yakışır iş yönünden inceleyerek iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Tüm kırsal kesimlere ilişkin verilerin toplanması aşamasında yaşanması olası sıkıntılar ve zaman kıstı sebebinden dolayı, çalışmanın evreni Manyas ilçesi sınırlanmış olmakla birlikte, bu çalışmanın başka örneklerde yapılacak araştırmalara da bir ışık olmasının sağlanması beklenmektedir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün ardından çalışmanın birinci bölümünde, küresel düzeyde insana yakışır işin tarihçesi, boyutları, ilgili teorik çerçeve ilgili literatüre istinaden sunulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, literatür taramasına paralel olarak iş tatmini kavramı, bireyler ve örgütler için iş tatminin önemi ve iş tatminin etkileyen faktörler kavramsal çerçeve bağlamında incelenmiştir.

Çalışmanın metodolojisi ve uygulamasının yer aldığı üçüncü bölümünde ise; araştırmanın önemi, yöntemi, sınırlılıkları, örnekleme, kavramsal çerçeveye istinaden oluşturulan araştırma hipotezleri ve araştırmanın bulguları değerlendirilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde de yapılan literatür taraması ve çalışmaya ilişkin uygulama analizlerinden elde edilen verilere göre sonuç ve

yorumlama yapılmıştır. Böylelikle ulusal literatürde yakın zamanda yer almaya başlayan kavramlardan biri olan insana yakışır işin çalışanlardaki iş tatminine etkisine ilişkin ilgili alan yazınlarında ileride yapılacak çalışmalara ışık tutması umut edilmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. İNSANA YAKIŞIR İŞ

1.1.İnsana Yakışır İş Kavramı

İnsanlığın bilgi ve iletişim çağına geçiş yapmasıyla birlikte gitgide yaygınlaşmaya başlayan serbest ekonomi, yeni bilgiler ve gelişen iletişim teknolojileri, beraberinde çok daha fazla olanak ve fırsatları insanlığın hizmetine sunmuşlardır. Ancak, söz konusu olanak ve fırsatlar bazı kesimlere ulaşamamış ve bu imkanlardan mahrum kalmıştır. Bu kapsamda çalışma yaşamında imkanların tüm insanlığa adil olarak ulaştırılabilmesi günümüz dünyasının en temel sorunu haline almıştır(Kılıç, 2009: 1). Bunun yanında tarihsel süreçte birçok ülke tarafından benimsenmiş olan neo-liberal politikalara bağlı olarak küresel rekabette artış meydana geldiği, beyaz yakalıların istihdama katılımlarının artış gösterdiği, çalışma örgütlerinde ise azalma meydana geldiği görülmüştür. Söz konusu gelişmeler temelde çalışanlar aleyhinde birer gelişme olarak değerlendirilmekte, bu kapsamda tarihsel süreç içerisinde insanların çalışma hayatlarındaki standartların azaldığı da belirtilmektedir (Saruhan, 2017: 3).

Araştırmalar insanların büyük bir kısmının fiili olarak çalışma hayatında olmasına karşın temel yaşam standartlarına dahi erişimde güçlük çektiğini göstermektedir(Burchell ve diğerleri, 2014). Söz konusu gelişmeler tarihsel süreç içerisinde insana yakışır iş kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. İnsana yakışır iş kavramı, küreselleşme oluşumunun kötüye kullanılması ile çalışma hayatında olan bireyleri her geçen gün daha da olumsuz etkileyen çalışma ve iş koşullarının düzenlenmesi için gösterilen çabaların hepsini içermektedir (Kılıç, 2009: 1)

1.2. İnsana Yakışır İş Kavramının Tarihçesi

İnsana yakışır iş kavramının ilk ortaya atıldığı tarih 1999 yılı olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk defa 87. Uluslar arası Çalışma Konferansı'nda sunulan rapor ile birlikte insana yakışır iş kavramı çalışma hayatına girmiştir. Söz konusu rapor dönemin ILO genel müdürü pozisyonunda olan Juan Somavia tarafından hazırlanmıştır. ILO'nun kuruluş yılı 1919 olmakla beraber, tarihsel süreçte ILO tarafından yapılan çalışmalarda insanların hem çalışma hem de yaşam standartlarının arttırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda ILO'nun 1999 yılında ortaya koyduğu yeni hedefin “herkes için düzgün iş” olduğu belirtilmektedir (Palaz, 2005: 479). Örneğin bir ILO yetkilisi veya ILO yönetim kurulundan bir üyeye balıkçılık sektörü içinde çalışanlara dair hedefiniz nedir diye sorulduğunda “balıkçılık sektöründe insana yakışır iş” cevabı alınabilmektedir. Nitekim insana yakışır iş ifadesi adeta sihirli bir kelime gibi ILO yetkilileri tarafından bu gibi sorular karşısında direk cevap vermelerini sağlayan bir kavram halini almıştır. (Gök, 2013). Söz konusu tarihten itibaren hem insana yakışır iş uygulamaları hem de insana yakışır işin ölçülmesine ilişkin çalışmalar hız kazanmıştır. İnsana yakışır iş olgusu sürdürülebilir, adil ve kapsayıcı bir kalkınmanın anahtarı olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanında küresel düzeyde yoksulluğun azaltılması da insana yakışır iş uygulamaları ile mümkündür. Bu kapsamda insana yakışır iş olgusu adil ücret, verimlilik, çalışanlar ve aileleri için sosyal koruma, çalışanların kendi çıkarları ile ilgili kararlara katılma, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların örgütlenme haklarını içinde barındıran bir yapıya sahiptir (Günaydın, 2015: 123). Yine aynı şekilde, Palaz (2010:480-481) insana yakışır iş kavramını ayırt etmeksizin tüm çalışma hayatında olanları kapsayacak şekilde istihdam, sosyal diyalog, temel haklar ve sosyal güvenliği içeren işler olarak nitelendirmektedir.

ILO tarafından yapılan girişimlere paralel olarak dünyanın birçok ülkesinde insana yakışır iş uygulamalarına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Ülkelerin insana yakışır iş uygulamalarına başladıkları dönemler ise birbirinden farklıdır. Norveç ele alındığı zaman, çalışma hayatına “endüstriyel demokrasi” programı entegre edilmiş ve iş hayatının yeniden yapılandırılması için ilk adım atılmıştır. İnsana yakışır iş uygulamalarına önem vermeye başlayan diğer bir ülke

olan İsveç'te çalışma yaşamının daha iyi koşullara sahip olması için kurumların demokratik hale getirildiği, işçi ve işveren sendikalarının daha sağlam hale getirildiği görülmektedir. İnsana yakışır iş olgusuna yönelik en fazla teorik çalışmanın yapıldığı ülke ise İngiltere olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu ülkeler aynı zamanda insana yakışır iş yaklaşımını ilk benimseyen batılı ülkeler arasında yer almakta olup, ülkelerin insana yakışır iş uygulamalarına 1970'li yıllardan itibaren ağırlık vermeye başladıkları belirtilmektedir (Işığışok, 2018: 303).

İnsana yakışır iş kavramı; insanların onurlarına yakışır bir çalışma ortamında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksiksiz bir şekilde uygun olduğu, sendika tarafından temsil hakkının ve sosyal güvence haklarının söz konusu olduğu, yapılan işin karşılığında hak edilen ücretin alınabildiği, çalışanların temel haklarına ilişkin ilkelerin yeterince uygulandığı bir ortamda çalışma şeklinde tanımlanmaktadır (Palaz, 2005: 479). Söz konusu özelliklere sahip bir iş yaşamının ortaya çıkması için çalışma yaşamında uygulanması gereken bazı prensipler bulunmaktadır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu insana yakışır iş olgusunun yaygın hale gelmesi için aşağıdaki prensiplere uyulması gerektiğini vurgulamaktadır;

- Emek piyasasını olumsuz yönde etkileyen, aynı zamanda istikrarı bulunmayan işlere son verme,
- Sosyal diyalogu geliştirme, sosyal ortakların iş yaşamı konusundaki kararları alma süreçlerine tam olarak katılması,
- Her sene iş değiştirmek zorunda kalan bireylere yönelik sosyal refah sistemlerinin geliştirilmesi,
- Çalışanların sürekli olarak bilgilendirildiği, iş-yaşam dengesinin sağlandığı ve çalışanların yaşam becerilerini geliştirebildikleri ortamlarda çalışmalarını sağlama,
- İstihdam koruma yasalarını daha güçlü hale getirme (Saruhan, 2017: 15).

Günümüzde uygun şartlarda çalışma herkes için geçerli bir durumdur. İnsana yakışır işin gerçekleşmesi insanların sahip oldukları fikirleri özgürce ifade edebilmeleri, şahsi haklarını savunabilmelerinden ve hayatlarına etki eden noktalarda söz sahibi olmalarından geçmektedir. İnsana yakışır iş kapsamında görülen eksikliklerin çözülebilmesi için ulusal ve uluslararası kurumların, özel sektörün ve sivil toplumun ilk olarak toplumu, “insana yakışır iş” kapsamında neler yapabileceği, hangi tedbirlerin alınabileceği, hangi araştırmaların yapılması gerektiği gibi konularda bilgilendirmesi , başarıya ulaşmak için destek sağlaması ve hizmet sunması gerekmektedir (Kılıç, 2009: 7).

İnsana yakışır iş tanımının esas dayanaklarında ILO’nun kuruluşundan itibaren aldığı sözleşmelere ve tavsiye kararları yer almaktadır. İlgili sözleşme kararları Tablo 1.’de belirtilmiştir.

Tablo 1. ILO Temel Sözleşmeleri

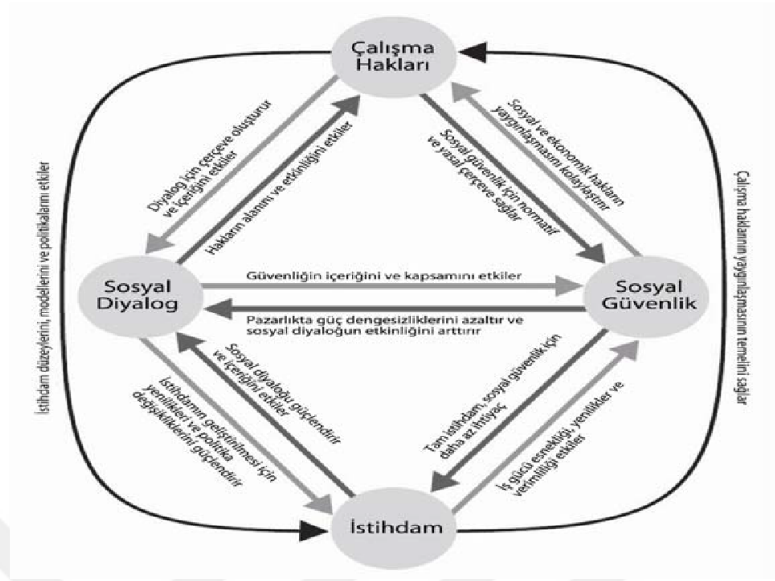
Kategori	Temel Sözleşmeler
Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlığın etkin bir biçimde tanınması	87. Sözleşme Örgütlenme Hakkı ve Örgütlenme hakkının korunması (1948) 98. Sözleşme Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı (1949)
Zorla çalıştırılmanın ortadan kaldırılması	29. Sözleşme Zorla Çalışma (1930) 105. Sözleşme Zorla Çalıştırılmanın Kaldırılması (1957)
Çocuk işçiliğin kaldırılması	138. Sözleşme Asgari Ücret (1973) 182. Sözleşme En Kötü Biçimdeki Çocuk İşçiliğin Yasaklanması (1999)

Kaynak: (ILO, 2022)

İnsana yakışır iş kapsamında Türkiye'nin içinde bulunduğu mevcut koşullar incelendiği zaman birçok sorun olduğu görülmektedir. Söz konusu sorunların başında işgücüne ve istihdama katılımın düşük olması, genel işsizliğin yanında genç işsizlik oranının yüksek olması, gerek ILO gerekse de farklı uluslararası kuruluşlar tarafından yasaklanmış olmasına rağmen çocuk işçiliğinin yaygın olması, iş yaşamında ayrımcılık yapılması ve çocuk işçilerin kötü muamele uygulanarak çalıştırılması gibi problemlerin geldiği görülmektedir. Bunun yanında Türkiye'de insana yakışır iş göstergeleri ile bağdaşmayan diğer unsurların iş kazası ve meslek hastalıklarının yüksek oranda görülmesi, çalışma sürelerinin fazla olması, çalışan yoksulluğu, çalışma sürelerinin iş-aile yaşam dengesini bozacak seviyelere çıkması, kayıt dışı istihdam ve çalışanlarda sosyal güvence yoksunluğu şeklinde sıralandığı belirtilmektedir (Günaydın, 2015: 131).

1.3. İnsana Yakışır İşin Boyutları

İnsana yakışır iş kavramının tartışılmaya başlaması ile birlikte birbiri ile yakından ilişkili olan istihdam, sosyal güvenlik, temel haklar ve sosyal diyalog olma üzere 4 temel boyut ortaya atılmıştır. (Saruhan, 2017: 7). Yapılan bir işin aynı zamanda insana yakışır iş kapsamında kabul edilmesi için söz konusu alt boyutları içinde barındıran bir iş olması gerekmektedir. İnsana yakışır iş alt boyutlarından herhangi birinin eksik olması durumunda insana yakışır işten söz edilmesi mümkün değildir (Işığışık, 2009: 328). Şekil 1.'de gösterilen söz konusu alt boyutlara ilişkin temel bilgiler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.



Şekil 1. İnsana Yakışır İşin Unsurları Arasındaki İlişkiler

Kaynak: Dharam Ghai, 2006, “Decent Work: University and Diversity”, Decent Work: Objectives and Strategies, ILO, Geneva, s. 23

1.3.1. İstihdam

İnsana yakışır işin ilk temel unsuru olarak istihdam tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre istihdam kavramını “herhangi bir işte ya da görevde kullanma” biçiminde tanımlanmaktadır. İnsan yaşamının önemli bir parçası olmasının yanında toplumsal açıdan da önemli bir konu olan istihdam, insan insana yakışır iş olgusunu meydana getiren temel unsurların arasında yer almaktadır (Saruhan, 2017:8). Anayasamızın 49. maddesine göre çalışma çağındaki herkes çalışma hakkına sahiptir. Palaz (2005:483)’a göre Devlet, çalışan bireylerin yaşam kalitelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanlarını korumak için her türlü önlemleri almak mecburiyetindedir. Çalışmaya gönüllü olan her bireyin serbest rekabet koşullarında iş bulabilmesi hem kendi yetenek ve deneyimlerine hem de mevcut piyasa koşullarında var olan iş imkanları ile doğrudan ilişkilidir. Fakat işsizliğin fazlaca görüldüğü ülkelerde çalışmak isteyen bireyin kendi çalışma standartlarına uygun bir iş bulabilmesi veya var olan işini sürdürebilmesi en temel meseledir. Bir ülkede, insana yakışır işin, istihdam boyutuna ilişkin değerlendirilmesinde kullanabilecek göstergeler

sırasıyla, işgücüne katılım oranı (İKO), işsizlik oranı, ücretli çalışanların toplam istihdama oranı ve çalışma koşullarıdır. Gerek istihdam gerekse de işsizlik oranı, iktisat alanının çalışma kapsamına giren konular arasında yer almaktadır. Reel sektör için istihdam ve işsizlik düzeyi önemli bir gösterge özelliği taşımakla beraber hayati öneme sahiptir. İstihdam düzeyinin artırılması, bir başka ifadeyle işsizlik düzeyinin azaltılması gerek sosyal gerekse ekonomik refahın sağlanabilmesi bakımından gereklidir (Etcı ve Karagöl, 2019: 58). Günümüz toplum düzeninde istihdamın oluşturulmasında temel kaynağı özel sektör oluşturup, birçok devlette büyük oranda işveren olma konumundan gitgide uzaklaşarak işgücü piyasalarında düzenleyici ve yargılayıcı bir yol izlemektedir. (Kılıç, 2009: 2).

İçinde bulunduğumuz modern toplum yaşamında sürekli ve hızlı bir değişimin olduğu bilinmektedir. Bunun temel nedenlerinin başında küreselleşme süreci gelmektedir. Küreselleşme süreci insanlara birçok konuda avantaj sunarken, birçok yeni sorunun ve eşitsizliğin ortaya çıkmasına da zemin hazırlamaktadır. Küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı olumsuzluklar içerisinde istihdamın geldiği göze çarpmaktadır. Nitekim, küreselleşmeye bağlı olarak günümüzde özellikle üretken istihdama olan gereksinimin giderek arttığı belirtilmektedir (Işığışok, 2009: 307).

İnsana yakışır işin sağlanmasında tek başına istihdamdan bahsetmek mümkün değildir. İyi bir yaşam standardına sahip olmak, bir toplumda ekonomik ve sosyal yönden gelişim sağlamak ve kişisel tatmini arttırabilmek için sadece istihdam yeterli değildir. Bununla birlikte asıl olan “verimli istihdam”ın sağlanmasına da gerek duyulmaktadır. Bazı araştırmacılara göre istihdam büyüme, diğerlerine göre ise iş piyasasının esnekliği ya da insanın yetenekleri ve kapasitesine bağlıdır (Kılıç, 2009: 18). Bunun yanında iş piyasasında eğreti ve çalışma şartlarının uygun olmadığı işletmelerin artmasına bağlı olarak istihdam artıyorsa, burada bir iş yaratma becerisinden söz edilmemektedir. Bu kapsamda iş yaratma performansının başarılı olması için öncelikli olarak yaratılan iş imkanlarının çalışanların insani koşullarda görev yapmalarına imkân tanınması gerekmektedir. Bunun yanında yeni iş alanlarının çalışanlara yeterli düzeyde para

kazandırması, çalışan haklarını desteklemesi ve sosyal diyaloga açık olması önem arz etmektedir (Kapar, 2004: 190).

Yukarıda yer alan bilgilerin yanında literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda insana yakışır bir iş imkanına sahip olma noktasında istihdamın sahip olduğu alt boyut bulunmaktadır. Söz konusu alt boyutlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

1. İstihdamı meydana getiren ilk alt boyut iş fırsatlarıdır. İş fırsatı kavramı temel olarak her bireye çalışabileceği tarzda bir iş imkânı sunulmasını ifade etmektedir. İş fırsatları ücretsiz aile yardımcılarını, kendi adına çalışanları, ücret karşılığı ya da enformel sektörde çalışan bireylerin tüm faaliyetlerini kapsamaktadır.

2. İstihdamın ikinci alt boyutunu çalışma özgürlüğü oluşturmaktadır. Çalışma özgürlüğü temelde insanları çalışacakları işleri kendi özgür iradeleri ile seçmelerini ifade etmektedir. İstihdamın çalışanların özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmesi ile ortaya çıkan çalışma özgürlüğü; insanları kölelik, zorla çalıştırma, çocukların asgari çalıştırılma yaşlarına dikkat edilmesi ve çalışanların örgütlenmesi gibi konularda çalışan haklarını koruma özelliğine sahiptir.

3. İstihdamı oluşturan üçüncü alt boyut üretken iş olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar açısından ele alındığı zaman üretken iş kavramı çalışanların hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin ihtiyaçlarını karşılayan imkanlara sahip işi ifade etmektedir. Bunun yanında üretken iş kavramı küreselleşme sürecinde hem işletme verimliliğini hem de kalkınmayı olumlu yönde etkileyen bir iş olarak değerlendirilmektedir.

4. İstihdamı oluşturan dördüncü alt boyut eşit ve adil davranışlar görme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamında işe giriş koşulları başta olmak üzere, çalışanların yaş, cinsiyet, ırk, din yada etnik köken gibi konularda ayrımcılığa uğramamaları eşit ve adil çalışma kapsamında değerlendirilmektedir. Bunun yanında iş ve aile yaşamının dengeli olması da eşit ve adil iş ortamı ile mümkündür.

5. İstihdamı meydana getiren diğer bir alt boyut güvenlik olgusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvenlik kavramı çalışanların yeterli gelire sahip olmaları, emeklilik hakkı kazanmaları, finansal açıdan korunmaları ve sağlık düzeylerinin korunması ile ilişkili güvenlik önlemlerini ifade etmektedir.

6. İstihdamı oluşturan altıncı alt boyut ise saygınlıktır. Bu alt boyuta göre çalışanların işlerinde her zaman saygı ile karşılanması gerekmektedir. Bunun yanında gerektiği zaman çalışanların seslerini yetkililere duyurabilmeleri, çalışma koşulları ile ilgili kararlara katılmaları da işin saygınlık alt boyutu ile ilgilidir (Işığışok, 2009: 312).

1.3.2. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik temel olarak iki amacı içinde barındırmaktadır. Birinci amaç; ekonomik açıdan zayıf pozisyonda bulunan bireylerin korunmasıdır. İkinci amaç ise toplumsal yapı içerisinde gelirin yeniden dağıtılmasıdır. Bu kapsamda sosyal güvenlik olgusu toplumu meydana getiren her bir kişinin ayırım gözetilmeksizin birtakım risklere karşı korunmasını gerekli kılmaktadır. Sosyal güvenlik uygulamaları sayesinde insan sadece ekonomik olarak güvence altına alınmakla kalmayıp, yarın için endişe etmekten kurtulmakta, etraflarında bulunan yoksul ve muhtaç insanlara yardımcı olmaktadır. Bu kapsamda sosyal güvenlik olgusu insan onuruna yakışır işin temel nitelikleri arasında yer almaktadır. Bir ülkede sosyal adaletin sağlanması ve sosyal devlet ilkesinin benimsenmesi için de sosyal güvenliğe gereksinim duyulmaktadır (Işığışok, 2018: 306).

Ekonomik açıdan az gelişmiş ülkelerde insanın ve emeğinin değeri de az olmaktadır. Bazı şartlarda insanlar sadece temel beslenme gereksinimlerini dahi karşılamak için günde onaltı saate kadar bile çalışmaya razı gelmektedirler. Söz konusu durum küreselleşme ile birlikte gelir dağılımında adaletsizlik ve sosyal bozukluklar yaratmaktadır. Tarihsel süreçte insana yakışır iş kavramının gelişmesi ve örgütlerde yer alabilmesi için, insanların düşüncelerini rahatça ifade edebilmeleri, işten çıkarılma korkusu yaşamadan bu görüşlerini diledikleri gibi gündeme getirmeleri ve kişisel haklarını savunabilmeleri gerekmektedir. Çalışan

bireylerin bunu gerçekleştirebilmeleri o ülkedeki iş güvencesinin gerçek anlamda varlığı ile doğru orantılıdır (Kılıç, 2009: 1). Çünkü çalışanların mevcut işlerinde iş güvencesi mahrumiyeti yaşamaları örgütteki sosyal etkileşimlerinde, yönetimle olan ilişkilerinde ve performanslarında olumsuz etkisinin olacağı ayrıca çalışma ortamındaki kalitenin sağlanmasını engelleyeceği belirtilmektedir. Dolayısıyla sosyal güvencenin söz konusu olmadığı koşullarda işin niteliğinin önemi kalmaksızın çalışanların iş tatminlerinin olumsuz yönde etkileneceği beklenmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008: 54). Bu nedenle tarihsel süreç içerisinde çalışanların sosyal güvencelerini geliştirmeye yönelik uygulamalar artış göstermiştir. Söz konusu gelişmelerin temelinde ILO sözleşmelerinin yer aldığı görülmektedir.

Türkiye'nin ILO sözleşmesini 1971 yılında kabul ettiği ve uygulamaya koyduğu görülmektedir. Son olarak 2000 yılında işsizlik sigortası sistemi yürürlüğe girmiş, böylece toplumun geniş bir kesiminin ekonomik açıdan güvence altına alınması amaçlanmıştır. Türkiye'de sosyal güvenlik uygulamalarının değerlendirilmesinde iki yöntemden yararlanılmaktadır. Bunlardan birincisi devletin kamu harcamaları içerisinde sosyal güvenlik uygulamalarına ayrılan bütçedir. İkincisi ise sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun oranıdır. Bunun yanında Türkiye'de sağlanan sosyal güvenlik yardımlarının ve hizmetlerinin yeterlilik düzeyi ve kalitesi de sosyal güvenlik uygulamaları içinde büyük önem taşımaktadır (Palaz, 2005: 486). Bu sebeple sosyal güvenlik tüm çalışanların önem verdiği en temel konuların başında yer almaktadır. Dünyada yer alan sosyal güvenlik sistemleri, yirminci yüzyıl içerisinde temel olarak iki farklı ana modelde karşımıza çıkmıştır; Bunlar merkezi planlama yapan ülke modeli ve kapitalist ülke modelidir. Birincisi, merkezi ülke modeli zaten yok olmaya başlamıştır. İkincisi ise kapitalist ülke modelidir ve bu modeli işsizliğin artması, nüfusun yaşlanması ve yoksulluk ile birlikte işlevselliğini kaybetmiştir. Söz konusu bu olumsuzluklara artan taleplerde eklendiğinde var olan sistem kendini revize etme noktasına gelmiştir. Bunun yanında etkin bir sosyal güvenlik sistemi, toplumsal gelişime ve istikrara katkıda bulunurken, sosyal rahatsızlıkların da azaltmasına destek olmaktadır (Kılıç, 2009: 12). Söz konusu bilgiler ekonomik açıdan

korunma ya da sosyal güvenlik uygulamaları olmadan insana yakışır işlerin de olamayacağı gerçeğini ortaya koymaktadır (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2014: 150).

1.3.3. Temel Haklar

Yirminci yüzyılın en temel gündemlerinden birisi de işyerlerinde ki insan hakları ve bu haklarının geliştirilmesi olmuştur. Öncelikle ILO olmak üzere birçok kurum ve kuruluşun insan hakları üzerinde önemli çalışmalarda bulunmuşlardır. (Kılıç, 2009: 12). ILO tarafından 1930 yılında imzalanan 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve yine 1957 yılında imzaladığı ve kapsamını daha da genişlettiği 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi zorla çalıştırmanın tanımını yaparak bütün ekonomik sektörlerde her türlü zorla çalışmayı yasaklamıştır. Söz konusu sözleşmelerin içinde yer alan, 1960 yılında uygulanmaya başlanan 105 sayılı sözleşme Türkiye’de de 1998 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır (Palaz, 2005: 488). ILO tarafından yapılan çalışmalarda iş yaşamında yer alan temel haklar aynı zamanda küreselleşme sürecinin sosyal tabanını oluşturmaktadır. İş yaşamına ilişkin temel haklar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Toplu pazarlık yapma hakkının etkili bir biçimde tanınması ve örgütlenme özgürlüğünün sağlanması,
- Zorunlu çalışmanın yanında zorla çalıştırılmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde sonlandırılması,
- İş yaşamında ve bazı meslek dallarında çalışan ayrımcılığının önüne geçilmesi (Kapar, 2004: 187).

Çalışanların temel haklarının ihlal edildiği konuların başında çalışan ayrımcılığı gelmektedir. İş yaşamında yaygın olarak karşılaşılan bir sorun olan çalışan ayrımcılığı konusu 111 sayılı ILO sözleşmesinde de yer almıştır. İlgili sözleşmeye göre iş yaşamında ayrımcılık; cinsiyet, ırk, renk, din, siyasi görüş, etkin köken ya da toplumsal aidiyet temelinde kişileri ayrı tutma, söz konusu unsurlara bağlı olarak insanları iş yaşamında dışlama şeklinde tanımlanmıştır. İş

yaşamında ayrımcılık meslekler arasındaki fırsat eşitliğinin ortadan kalkmasına neden olmaktadır (ILO, 2022).

İş yaşamında ayrımcılığa maruz kalan grupların başında kadınlar gelmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar değerlendirildiği zaman tüm toplumlarda kadınların erkeklere kıyasla istihdama katılım düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları diğer sorunların başında erkeklere kıyasla terfi ve yükselme imkanlarının daha kısıtlı olması gelmektedir. Bunun yanında kadın istihdamının her aşamasında hizmet içi eğitimden mahrum kalma, ücret adaletsizliği ve işten çıkarma gibi olumsuz davranışların sergilendiği göze çarpmaktadır (Palaz, 2005: 490).

Temel haklar arasında yer alan diğer hakların ise örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı olduğu görülmektedir. Örgütlenme özgürlüğünün temelinde çalışanların demokratik katılım haklarının yattığı belirtilmektedir. Örgütlenme hakkı ile birlikte çalışanların kendileri ile ilgili olan sosyal ve ekonomik konularda söz sahibi olmalarının yolu açılmaktadır. Bu kapsamda örgütlenme hakkı çalışma yaşamını yönetmede oldukça etkili bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir hak olan toplu pazarlık hakkı ise örgütlenme özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Gerek işçilerin gerekse de işverenlerin bağımsız olarak örgütlenmeleri sosyal diyalog ve toplu pazarlık süreçleri için de ön koşuldur. Ancak söz konusu temel hakların her ülkede kabul edilmediği görülmektedir. Hatta dünyanın birçok ülkesinde gerek işçi sendikalarına gerekse de doğrudan sendikalı işçilere ciddi baskılar uygulandığı bilinmektedir (ILO, 2008: 5; akt. Günaydın, 2015: 126).

Yasal olarak sunulan temel hakların yanında çalışanlara yazılı olarak aktarılmayan, buna karşılık yapılacağı söylenen bazı haklar da bulunmaktadır. Söz konusu haklar yazılı olmadığı için psikolojik sözleşme ekseninde ele alınmaktadır. Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak 21. Yüzyılın ortalarında ortaya çıkmıştır. Psikolojik sözleşme olgusunun ortaya çıkmasının temelinde yatan nedenlerin başında çalışanlar ile çalışılan işletme arasındaki bazı anlaşmaların yazılı olarak yapılmaması yatmaktadır (Ceseroğlu, 2010: 2). Psikolojik sözleşmelerin aktif bir

yapıya sahip olduğu görülmekte olup, değişime açık bir izlenim verdikleri görülmektedir. Çünkü sözleşmelere ilişkin çalışan algıları zaman içerisinde değişebilmektedir. Bireyin algılarını değiştiren faktörler ise sosyal ve ekonomik durum, çevresel unsurlar, örgüt yapısı ve çalışma arkadaşları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında iş yaşamında karşılaşılan bazı özel durumlarda iş yaşamını ve özel hayatı etkilemektedir. Söz konusu olaylar çalışanların psikolojik sözleşme algıları üzerinde de belirleyici olmaktadır (Can, 2011: 9).

Psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi insana yakışır iş olgusunu zedelemektedir. Bu durum çalışanları hem bireysel açıdan olumsuz yönde etkilemekte hem de örgütsel açıdan birtakım olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Çetin'e (2010: 3) göre, psikolojik sözleşmeler ihlal edildiği zaman çalışanların kuruma faydalı olması güç hale gelmektedir. Bunun yanında çalışanlarda motivasyon düzeyi düşmekte, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyi de azalmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalinin olması halinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin de düştüğü göze çarpmaktadır.

1.3.4. Sosyal Diyalog

İnsana yakışır işin temel boyutlarında bir diğeri olan sosyal diyalog, sosyal bütünleşmenin geliştirilmesi için büyük önem arz etmekte olup, birçok sosyal problemin de çözümüne önemli katkı sağlamaktadır. Bu sebep lesosyal diyalog boyutunun önemi göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir (Kılıç, 2009: 28). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman sosyal diyalog; direkt olarak işle ilgili veya hükümet, işveren, çalışan temsilcilikleri arasında ortak çıkar meseleleri ve ilgili sosyal ve ekonomik politikalar için herhangi danışma, bilgi alışverişi veya müzakere olarak ifade edilmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 55).

Ortak çıkarlar kapsamında sosyal ve ekonomik politikalar açısından bazı konular hakkında devlet, işveren ve çalışan temsilcileri arasında iki veya üç taraflı gerçekleşen danışma, müzakere veya bilgi alışverişi anlamına gelmektedir. Bu diyalog, devletin resmen taraf olarak katılması ile gerçekleşebileceği gibi yalnızca

Çalışanlar ve yönetim arasında ya da sendikalar ve işveren örgütleri arasında olup devletin dolaylı olarak mevcut olduğu veya hiç dahil olmadığı iki taraflı ilişkiler olarak da gerçekleşmektedir. Sosyal diyalog süreci gayrı resmi bir şekilde ya da kurumsallaşmış olarak gerçekleşebilmektedir. Genellikle bu iki özelliği de aynı anda bünyesinde barındırdığı belirtilmektedir. İşletme düzeyinde, bölgesel veya ulusal olarak gerçekleşmektedir. Söz konusu srec sektörel, meslekler arası veya her ikisini de kapsayacak şekilde ilerleyebilmektedir” şeklinde ifade edilmektedir (Carls ve Bridgford, 2014: 12; akt. Günaydın, 2015: 129).

Sosyal diyalog, sosyal taraf olarak nitelendirilen sosyal ve ekonomik problemlerin giderilmesinde hükümet temsilcileri ve sosyal tarafların bir araya gelmesi şeklinde makro düzeyde olabildiği gibi işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin bir araya gelmesi şeklinde mikro düzeyde de olabilen çalışma koşulları ve şartlarının düzenlenmesinde fikir alışverişinin yapılması ve birlikte karar vermeleri şeklinde ifade edilmektedir. Ülkemizde iş yeri bazında yani mikro düzeyde problemlerin zlmesinde işçi ve işveren temsilcilerinin bir araya geldiklerinde kullanabilecekleri toplu sözleşme yapma hakkı 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Kanununa göre çalışanların bir kısmına verildiği görülmektedir. Geçimini sağlamak üzere bir ücret karşılığı bedeni veya fikri gücünü kullanarak çalışanlar, memurlar ve işçiler olmak üzere ikiye ayrıldığından bununla birlikte toplu sözleşme ve grev hakkı yalnızca işçi olarak tanımlanan yani hizmet sözleşmesine göre çalışanlara tanınmasından dolayı memurların bu haktan yoksun kaldığı belirtilmektedir (Palaz, 2005: 493).

Gerekliliği kabul görmüş olmasına rağmen günümüzde dahi sosyal diyalog tanımını tam olarak kendini gerçekleştirememektedir. Hatta bazı ülkelerde örgütlenme çok daha iyi seviyelerde olsa bile bazı yasaklara maruz kalma ve toplu pazarlık imkanlarında kısıtlamalar olmaktadır. Sendikaların var olan ye sayıları gitgide düşmekte, kurumlarda sosyal diyalog unsurunun eksiklikleri açık ve net şekilde ortaya çıkmaktadır. Gelişen dünya düzeninde sosyal bağlarda zayıflamalar yaşanmaya başlamış ve insanlar “biz” anlayışından uzaklaşarak bireysel olarak “ben” algısına doğru yönelmiştir. Karmaşık ve esnek istihdamın

olması sosyal bağların kopmasına sebep olmuş ve insanları kadın-erkek, nitelikli-niteliksiz, genç-yaşlı gibi ayrışmaların olmasına sebep olmuştur. (Kılıç, 2009: 28).

1.4. İnsana Yakışır İşin Ölçülmesi

“İnsana Yakışır İş” kavramının direkt olarak ölçümü ve değerlendirilmesi ile ilgili henüz tam olarak evrensel kabul görmüş bir yöntem bulunmamaktadır. Bununla birlikte 1999 yılında ILO Konferansında genel müdür raporunda öncelikli hedef olarak tüm çalışma grubundaki bireyler için her yerde insana yakışır iş hedefi belirlenmiştir ve insana yakışır iş kavramı dört bileşen unsur üzerine kurulmuştur. Bu unsurlar; istihdam, sosyal güvenlik, çalışanların temel hakları ve sosyal diyalogdur. Bu geniş kavram, arzu edilen çalışma koşulları için sosyal ve siyasal bir hedefi açıklamaktadır(ILO, 2017). Bununla birlikte insana yakışır işin dört temel boyutu olan istihdam, temel haklar, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog çerçevesinde oluşturulan kıstaslar ile ölçüm yapılmaya çalışılmaktadır. İnsana yakışır iş, mikro, orta ve makro olmak üzere üç düzeyde endekslerle değerlendirilmektedir. Makro seviyede kanunsal düzenlemeler yaparak rahat çalışma, kabul edilebilir güvenlik, kişisel gelişimi yaratmak için kalıcı fırsatları çalışana ve ailesine yetecek gelir-ücret desteğiyle sunma olarak ifade edilmektedir. Bu seviyede insana yakışır işin göstergeleri, istihdam güvenlik endeksi, emek piyasası güvenlik endeksi, çalışma güvenlik endeksi, gelir güvenliği endeksi, temsil güvenliği endeksi ve vasıfların yeniden geliştirilmesi endeksi olarak belirtilmektedir. İş yeri düzeyi şeklinde de ifade edilen orta seviye, insana yakışır işin işletmelerin verimliliğini arttırması ile birlikte çalışanlara yeterli güvenlik olanaklarının sağlandığı seviye olarak belirtilmektedir. Bu seviyedeki insana yakışır iş göstergeleri, ekonomik eşitlik, eğitim, ekonomik demokrasi, iş güvenliği, ayrımcılık yapmama ve istihdam güvenliği olarak görülmektedir. Mikro seviyede insana yakışır işle ilgili her çeşit iş güvenliğinin yeterli seviyede iyi çalışma imkanları ile birlikte sahip olma düzeyi olarak nitelendirilmektedir. Mikro seviye göstergeler bireylerin güvenlik seviyelerini göstermektedir. Bunlar, vasıfların yeniden geliştirilmesi güvenliği, gelir

güvenliği, temsil güvenliği, emek piyasası güvenliği ve mesleki güvenlik olarak belirtilmektedir. Bunlara sahip olduğunda insana yakışır işe sahip olduğu söylenebilmektedir (Bonnet ve diğerleri, 2003, 214).

ILO insana yakışır iş tanımının ruhundan esinlenerek, “insana yakışır iş” için çeşitli değişkenler dizini ve endeksler geliştirmiştir. Burada ‘İnsana Yakışır İş’e ILO’nun bakış açısıyla ölçen dört yaklaşıma yer verilmiştir. Düzgün İş bileşenlerini ILO tabanlı oluşturulan dört endeks bulunmaktadır. Bunlar; Ghai’nin oluşturduğu düzgün iş endeksi Bonnet ve diğerleri tarafından oluşturulan düzgün iş endeksi, Anker ve arkadaşları tarafından oluşturulan düzgün iş endeksi ve son olarak Bescond ve diğerleri tarafından oluşturulan düzgün iş endeksi olarak sıralanabilir.(Durmuşkaya,2017:230)

1.4.1. Ghai Modeli

2003 yılında, Uluslararası İşgücü Çalışmaları Enstitüsü danışmanı Dharam Ghai tarafından önemli bir mesai harcanarak geliştirilmiş olan Ghai Modeli, İnsana Yakışır İş’in nasıl ölçüleceği, göstergelerinin neler olması gerektiği konusuna ilişkin yapılmış olan ilk çalışmadır. Gelişmekte olan ülkelerden daha çok gelişmiş ülkelerin İnsana Yakışır İşin ölçümlerinde kullanılması tasarlanan bir modeldir. İnsana Yakışır İş’in işin dört temel ögesinin baz alınması neticesinde istihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog olmak üzere dört ana boyut ve bunlara bağlı olan alt boyutlar bulunmaktadır. Ghai’e göre İnsana Yakışır İş objektif ve sübjektif değişkenlerle ölçülmelidir. İstihdam boyutunu, istihdam olanakları, gelir getiren ile düzgün çalışma koşulları oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik boyutunda, sosyal güvenliğin kapsamında kamu harcamaları ile sigorta imkanları gibi ögeler yer almaktadır. Bir diğer unsur olan çalışan hakları boyutunda, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği, pozitif ayrımcılık ve örgütlenme özgürlüğü yer almaktadır. Ve son olarak sosyal diyalog boyutunda ise toplu pazarlık, ekonomik demokrasi ve ulusal seviyede katılım bulunmaktadır (Ghai, 2003, s. 144).

Tablo 2. İnsana YakıŖır İŖ'in Ölçölmesinde Kullanılan Ghai Modeli ve Göstergeleri

Hedefler	Göstergeler
(1) İstihdam	İŖ gücü katılım oranı
	İŖsizlik oranı
	Gelir veya tüketim Gini katsayısı
(2) Sosyal Koruma	Sosyal korumaya yönelik kamu harcamaları (Gayrisafi Yurtiçi Hasıla içindeki yüzdesi)
(3) Çalışanların Hakları	Kadın işgücü katılım oranı
	Beyaz ve mavi yakalı kadın çalışan sayısı
	Kadın işsizlik oranı
(4) Sosyal Diyalog	SendikalaŖma oranları

Kaynak:DharamGhai, “DecentWork: ConceptsandIndicators”, International LabourReview, Geneva, 142 (2), 2003

İnsana YakıŖır İŖ'in dört hedefi doğrultusunda ölçüm boyutlarını kabul eden Ghai Modeli'ne göre, istihdamın oluşturulma hedefinin ölçölmesinde, işsizlik oranı, işgücü katılım oranı ve Gini katsayısı temel alınmaktadır. Söz konusu veriler, ülkeden ülkeye ve endüstriden endüstriye farklılık gösteren, ancak ülkelerin ulusal istatistik veri tabanları aracılığıyla ulaşılabilen verilerdir. Sosyal koruma hedefinin ölçümü sosyal korumaya ilişkin kamu tarafından yapılan harcamaların oranı ile yapılmaktadır. Sadece bu orana bakılarak o ülkenin yada o bölgenin sosyal koruma düzeyinin ortaya konulabileceği öngörölmektedir. Bir diğer boyut olan çalışanların temel hakları boyutunun ölçümü için sunulan göstergeler, kadın işgücü oranı, beyaz ve mavi yakalı olarak çalışan kadın sayısı ve kadınlarda işsizlik oranlarıdır. Ve son olarak Ghai Modeli'nde sosyal diyalog hedefinde de sendikalaŖma oranı ile ölçümler yapılabilmektedir.

İnsana YakıŖır İŖ Ghai modeli kapsamında yirmi iki OECD ülkesinde uygulanmıştır. İskandinav ülkeleri en üstte, Akdeniz ülkeleri (İspanya, Yunanistan) en altta yer almaktadır). Sıralama sonuçlarına bakıldığında iş kalitesiyle ilgili diğer endekslerle aynı sonuçları verdiği görölmektedir. Buna karşılık, Ghai Modeli'nin bazı eksik yönleri bulunmaktadır. İlk olarak bu modele göre İnsana YakıŖır İŖ için , sadece belirli sayısal rakamlar ile ölçüm yapılabilmektedir. Bu parametrelerin daha çok mevcut durumda ki iş ve işçi miktarı ile var olan sosyal

koruma sisteminin ölçümüne yönelik olduğu dolayısıyla İnsana Yakısr İş'in ölçümü için uygun düzeyde güçlü olamayacağı görüşleri de vardır. Bir diğer olumsuz sonucu ise, sosyal diyalog boyutunun ölçümünde kullanılan sendikalaşma oranına ilişkindir. Bütün ülkeler farklı farklı takip sistemlerini kullanması sebebiyle, real olan sendikalaşma oranlarına ulaşabilmek her zaman mümkün olmamaktadır. Yani Ghai modeli; gelişmiş ülkelere yönelik göstergeler içermekte ve eksik yönlerine rağmen İnsana Yakısr İş'in ölçümü için geliştirilmiş olan ilk model olarak literatürde ki yerini almıştır. (Ghai, 2003: 141)

1.4.2. Florence Bonnet, JoseFigueiredo ve GuyStanding Modeli

İnsana yakısr iş'i ölçmek için Ghai'den sonra ikinci yapılan girişim Bonnet vd. tarafından 2003 yılında gerçekleşmiştir. Bonnet, Figueiredo ve Standing tarafından "Düzgün İş Aile İndeksi" isimli kitapları ile İnsana Yakısr İş'i ölçebilmenin modelini oluşturmaya çalışmışlardır. İnsana yakısr iş kavramı 87. ILO konferansında ilk kez gündeme getirildiğinde tüm çalışma çağındaki olanlar için temel güvenlik esas alınmıştır. Bu sebeple de araştırmacıların ilk başlangıç noktası, çalışan tüm bireyler için temel güvenlik olmuştur. (Bustillo, vd., 2009:82-83) akt. Delican, 2015 :200) Bu modelde temele alınan, gelir güvencesi ve temsil edilebilme güvencesidir. Gelir güvencesi altında olmayan bireylerin yeterli özgürlük düzeyinde olamadığı için istihdamda yer alırken rasyonel seçimler yapabilmesi mümkün olamamakla birlikte temsil edilme güvencesi altında olmayan çalışanlarda toplu veya bireysel olarak seslerini duyuramadıkları için yoksun olmaya maruz kalmaktadırlar. Bonnet, Figueiredo ve Standing tarafından güvenlik makro, orta ve mikro olarak üç farklı noktadan ele alınmıştır. Makro açıdan ele alındığında devletin çalışma yaşamında olan bireylerin güvencelerini koruyabilmek bir takım için önlemler alması gerekmektedir. Kanunla ve , iç düzenlemeler ile , kurallar ile tüm bireyler için kabul edilebilir bir güvence sağlama görevi devletindir. İşveren tarafından ele alınması gereken tedbirlere orta açıdan bakıldığında; işverenin istihdamında olan bireyelere sağlayacağı gelir ve iş ve iş güvenceleri ile çalışan bireyler daha yaptıkları işte etkili ve daha verimli

olmaktadırlar. Son olarak mikro noktada ise, İnsana Yakışır İş'in çalışan bireyler üzerindeki bireysel etkisinde durulmaktadır. İnsana Yakışır İş kavramının uygulanması istihdam edilebilirliği arttırarak çalışan bireylere çeşitli fırsatlar yaratabilmektedir. (Bonnet,2003:213)

Bonnet ve arkadaşları, Ghai'den farklı olarak insana yakışır işi yedi farklı göstergede ele almışlardır. Bu göstergeler;

- Emek Piyasası
- Meslek
- İstihdam
- Çalışma
- Yetenek Geliştirme
- Gelir
- Temsil Edilebilirlik'tir.

2009 yılında Avrupa Parlamentosu tarafından yapılan bir araştırmada, Bonnet ve diğerlerinin İnsana Yakışır İş'in göstergelerine yönelik yaptıkları çalışmada olumsuz yönlerinin olduğu görülmüştür. İlk eksiklik olarak göstergelerin iş kalitesi anlamında yeterli olmamasıdır. Ayrıca bu göstergeler daha çok ulusal düzeyde olan ölçümlere olanak sağlamakta fakat cinsiyet ve yaş gibi demografik verilerde farklılıkları gözetmekte eksik kalmaktadır. Bu araştırmaya dayanarak yapılacak ölçümler metodolojik olarak yeterince uygun görülmemektedir.(Bustillo,vd., 2009:82-83)

1.4.3.Bescond, Chataignier ve Mehran Modeli

ILO'nun İnsana Yakışır İş göstergeleri ve bu göstergelerin ölçümleri ile ilgili bir diğer model olan Bescond, Chataignier ve Mehran modeli de 2003 yılında çalışılmıştır. İnsana Yakışır İş'in ölçümünde gayet açık ve net bir yaklaşıma sahip olan bu modelde göstergelerde yer alan verilen hepsinde ulusal ya da uluslararası istatistik veri tabanlarından faydalanılmaktadır. Söz konusu

modelde yer alan değişkenler objektif, statik ve sonuç odaklı olup, farklı ekonomik gelişim düzeyinde yer alan bütün ülkelerde de rahatlıkla uygulanabilmektedir. Modele ilişkin ölçüm sağlayan göstergeler aşağıda belirtilmiştir.

- Kayıt Dışı İstihdam Oranı
- Düşük Ücretlerle Çalışanların Oranı
- Çalışma Saatleri
- İşsizlik Oranı
- Genç İşsizlik Oranı
- İstihdamdaki Erkek-Kadın Oranlarının Farkları
- Emekli Olmayan Yaşlı Çalışanların Oranı

Bescond ve diğerleri tarafından bu veriler elde edilerek yapılan çalışmada kırk ülke içinde Türkiye'nin sondan birinci sırada yer aldığı görülmüştür. Göstergelere göre elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde İnsana Yakışır İş kavramına en çok uyum sağlayan ülkeler ise sırasıyla İsveç, Danimarka ve İzlanda olarak görülmüştür. (Bescond.vd., 2003:204)

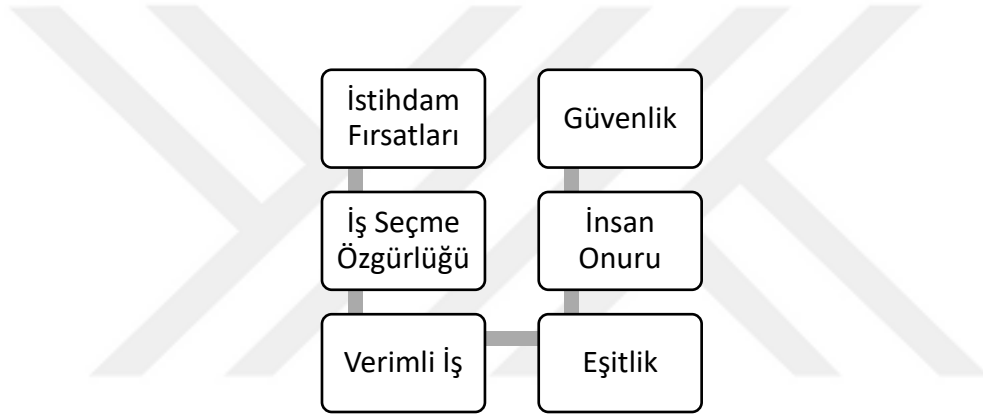
1.4.4. Anker vd. Modeli

Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter tarafından 2003 yılında yapılab bir başka çalışmada İnsana Yakışır İş'in ölçümünde kullanılabilecek 11 gösterge olduğu öne sürülmüştür. Bu göstergeler;

- İstihdam Fırsatları,
- Çalıştırılma Yasağı Olan Kişiler ve İşler,
- Yeterli Gelir Getiren ve Üretken İşler,
- Uygun Çalışma Saatleri,
- İş Güvencesi,
- İş ve Aile Yaşamı Dengesi,
- İstihdamda Eşitlik,

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,
- Sosyal Koruma,
- Sosyal Diyalog ve İşyerinde İlişkiler,
- Ekonomik ve Sosyal koşullar olarak sıralanmıştır.

Bu model, İnsana Yakışır İş'i çok yönlü olarak ele almaktadır. Bazı değişkenler, İnsana Yakışır İş'in ölçümünü ulusal düzeyde kapsarken, bazı değişkenlerde özel olarak çalışan gruplar hakkında bilgi verebilmektedir. Bu göstergelerin işaret edeceği düzgün işin 6 boyutu aşağıdaki gibidir.



Şekil 2. İnsana Yakışır İş'in Boyutları

Kaynak; Anker, vd; 2002; 3 verilerinden uyarlanmıştır.

İnsana Yakışır İş'in boyutlarından 2 tanesi işlerle ilgili ve 4 tanesi de temel ilkelerle ilgilidir. İş fırsatlarındaki artışla paralel olarak insana yakışır iş boyutlarındaki verimlilikte artmaktadır. İş seçme özgürlüğü; zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğin kesinlikle olmaması gerektiği üzerinedir.

Standing ayrıca kişilerin işlerini seçerken zorunluluk çerçevesi dışında seçmesi gerektiğinde vurgular (Standing 2008). Verimli iş olması için aşağıdaki şartların sağlanması umulur.

- İşçiyi tatmin edecek bir ücret
- İşçinin sosyal ve aile hayatına yeterli bir zaman
- Sendikalaşma özgürlüğü
- Sosyal güvenceler

- Saygın çalışma ortamı

Bu bileşenlerin başarılı olması çerçevesinde işçinin veriminin artması beklenir. İşçi verimi örgütlerde karlılığı arttıracaktır. İşçi' ye yapılan yatırım işletmelere pozitif yönlü olarak dönecektir. Bu makro açıdan düşünülürse ülkelerde bu şekilde zenginleşmeye gidecekleridir. İşte verimlilikten tam olarak kastedilende budur (Erdoğan Avder, “İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler ve Örnek Bir Çalışma”, 2007).

1.5. Literatür Araştırması

İnsana Yakışır İş Konusu dahilinde Türkiye’de yapılmış olan bazı çalışmalara ilişkin yapılan literatür taramasına bu başlık altında yer verilmektedir.

Kılıç ve Avcıkurt (2020: 1402) tarafından yapılan araştırmada turizm sektöründe çalışanların düzgün iş algısının işten ayrılma niyetine etkisinin anlaşılmasına çalışıldığı görülmektedir. Düzgün iş algısının ölçülmesi için düzgün iş kavramının temelinde olan 4 temel unsurdan yararlanıldığı belirtilmektedir. Söz konusu unsurların, sosyal güvenlik, istihdam, sosyal diyalog ve çalışanların temel hakları olduğu görülmektedir. Araştırmada yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında düzgün iş algısının 4 boyuttan oluştuğu tespit edilmektedir. Söz konusu boyutlar, beklentiler, çalışanların katılımı, sağlanan fırsatlar ile ulusal düzeyde katılım ve ek haklar olarak belirtilmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda düzgün iş algısı ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir.

Şahin (2014:2) tarafından yapılan sosyal politika bağlamında düzgün iş ve Türkiye’de düzgün iş performansının değerlendirilmesine ilişkin çalışmada; Türkiye’de son 10 yılda çalışma hayatının ILO ve AB normlarıyla uyumunun sağlanması amacıyla pek çok yasal düzenlemeler yapıldığı ancak çıkarılan mevzuatsal düzenlemelere rağmen uygulamada düzgün iş açığı ile ilgili önemli problemlerin devam ettiği görülmüştür. Düzgün işin “üretken ve verimli” istihdam hedefine ulaşabilmek için işgücünün vasıf düzeyinin artırılması ve eğitim ile

istihdam arasındaki ilişkisinin sağlanmasına yönelik politikalara daha da ağırlık verilmesi gerekli olduğu görülmüştür. Yine aynı çalışmada sosyal diyalog mekanizmalarında eksiklikle görülmüştür. Çalışma sonucunda Türkiye’de düzgün hedefine ulaşmak için sosyal politikaların makroekonomik politikalarla ile bütünleşmesi gerektiği ve birbiriyle karşılıklı ilişki içinde olan ve mutlaka birlikte değerlendirilmesi gereken ekonomik ve sosyal amaçlar arasındaki tutarlılığın sağlanması gerektiği görülmüştür. Yani ekonomik ve sosyal politikaların uyumlu bir şekilde birlikte düzenlemesi gerektiği görülmektedir.

Tüzükan (2015:2) tarafından, turizm sektöründe Düzgün İş’in tüm göstergelerini inceleyen ilk çalışmada da Türk konaklama ve yiyecek-içecek faaliyet alanı çalışanlarının Düzgün İş göstergelerine uyumlu olarak, insan onuruna yakışır şekilde çalışıyor oldukları öngörülmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçta, konaklama ve yiyecek-içecek faaliyet alanının Türkiye’deki diğer faaliyet alanları arasında Düzgün İş kriterlerine uyum açısından 13. sırada olduğu, mevzuatın on Düzgün İş göstergesinden sekiz adetinde ILO sözleşmelerine uyumlu olduğu görülmektedir.

Aslan (2020: 2) tarafından yapılan araştırmada mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarının incelenmesi amacıyla araştırmaya Malatya ilinde kayısı toplama işlerine katılan mevsimlik işçilerin katıldığı belirtilmektedir. Araştırmanın sonunda kayısı tarımında istihdamda olan mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları ve işverenlerin tutumlarının insana yakışır iş kavramına uygun olmadığı belirtilmektedir. İşverenlerin yalnızca %9,9’u insana yakışır iş kavramı hakkında yorum yapabildiği görülmektedir. İşçilerde ise, yalnızca %4,8’lik kesimin insana yakışır iş kavramı hakkında fikir sahibi olduğu belirtilmektedir. İşveren ve işçilerin insana yakışır iş kavramı ile ilgili oldukça bilinçsiz olduğu belirtilmektedir.

Bayrak (2018: 1531) tarafından yapılan çalışmada, insana yakışır iş kavramı bağlamında Türkiye inşaat sektörü işgücünün değerlendirildiği görülmektedir. Araştırmanın sonucunda insana yakışır iş bağlamında Türkiye inşaat sektörü incelenmiş, insana yakışır işin bileşenleri olan çalışma yaşamına

ilişkin temel haklar, istihdam, sosyal diyalog ve sosyal koruma çerçevesinde inşaat sektörünün durum analizinin yapıldığı belirtilmektedir. Analizlerin sonucunda, kayıt dışı istihdam, çalışma saatleri, sendikalaşma oranları, toplu sözleşmelerden faydalanma, iş kazaları ve aylık ortalama kazanç verileri açısından inşaat sektörünün Türkiye'deki görünümünün insana yakışır iş kavramı açısından problemli bir alan olarak ifade edilmektedir.

Saruhan (2017: 71) tarafından yapılan araştırmada alışveriş merkezi çalışanlarında insana yakışır iş düzeyinin incelendiği görülmektedir. Araştırmada çalışan bireylerin temel hakları değerlendirildiğinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıkları belirtilmektedir. Fakat aniden karar verilen fazla çalışma durumları, uzun çalışma saatleri, çalışanların iş-yaşam çatışması yaşadığı belirtilmektedir. Ayrıca alışveriş merkezinde istihdama katılanların gönülsüz olarak fazla mesai harcayarak çalıştırıldıkları, bazı çalışanların fazla çalışma ücretlerini dahi alamadıkları görülmektedir. Çalışanların istihdam koşulları incelendiğinde kapalı ve havasız çalışma ortamlarında çalışanlar için sorun teşkil ettiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, alışveriş merkezindeki gıda işletmeleri çalışanlarının ise aşırı sıcak ortama maruz kalmaları şeklindeki fiziksel sebeplerden dolayı problem yaşadıkları görülmektedir. Diğer taraftan, iş yükü, rol çatışması, müdürlerin çalışanlara satış baskısı uygulaması, sürekli uzun süreli çalışmayı gerekli kılan esnek çalışma saatleri ve adil olmayan prim sistemi çalışanların stres yükünü arttıran faktörler olarak belirtilmektedir.

Akbıyık (2011: 132) tarafından yapılan çalışmada, Malatya'ya kayısı tarımı amacıyla gelen gezici işçilerin ve ailelerinin sosyal, ekonomik, eğitim sorunlarının incelendiği ve bu sorunların çözülmesi durumunda olabilecekler üzerine durulduğu görülmektedir. İşçilerin çocuklarını yanlarında getirdikleri, %30'unun okuryazar olmadığı, %20'sinin diplomasız okuryazar olduğu, ailelerin %70'inin 5000 TL'nin altında yıllık geliri olduğu, %33'ünün işverenlerle bağlantısının elçi-çavuş aracılığıyla kurduğu ve %70'inin çalıştıkları bahçenin çevresinde çadırlarda konakladıkları belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda, çocukların eğitimi ve barınma sorunlarının çözülmesi durumunda, sosyal ve ekonomik olarak birçok sorunun çözülebileceği belirtilmektedir.

Yıldırak ve diğerkleri (2003: 1) tarafından yapılan çalışmada Aydın ve Adana illerinde pamuk, Giresun ve Ordu'da fındık, Rize'de ay, Manisa'da zm, Konya'da şekerpancarı ve Ankara'da havuç tarımı için çalışan geçici ve gezici tarım işçilerinin konumu ve çalışma koşullarının incelendiği görülmektedir. Çalışmada, işçilerin yaş ortalamalarının 28 olduğu belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda, gezici tarım işçilerinin çalışma ve yaşama koşullarının insana yakışır düzeye getirilmesinde herkese sorumluluk düştüğü görülmektedir. İşverenlerin, barınma, ücret, çalışma koşulları, sigorta gerekleri hususlarında, işçilerin çalışma sorumluluğu, kadın erkek ilişkileri, dayanışma, aile planlama, ocuk bakımı, devlet açısından ise ülkenin sosyo-ekonomik yapısını düzeltmek, çalışma yasalarını uygulama, denetleme ve kabul ettiği uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirmeleri gerektiği belirtilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2.İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Kavramı

Örgütler artık günümüzde nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymakta ve bu çalışanlarını kaybetmek istemedikleri görülmektedir. Buradaki amaç sadece nitelikli çalışanların kaybedilmemesi değil, aynı zamanda verimlilik ve performans arttırmak için çalışan-örgüt etkileşimini iyi bir düzeyde tutmanın oldukça önemli olduğu belirtilmektedir. Bireyler kendi ihtiyaçları ve amaçlarına yönelik çalışmaktadır. Bu süreçte bazen örgütlerine yönelik olumlu yaklaşım sergilerken bazen de olumsuz yaklaşımlar sergiledikleri görülebilmektedir. Söz konusu durumda olumsuz yaklaşımın olması örgüt içinde etkileşimleri olumsuz olarak etkilemektedir. Bu sebeple bu durumun yanında birçok problemin ortaya çıkabildiği görülmektedir (Demir ve diğerleri, 2018: 232). Dolayısıyla belirlenen hedeflere ulaşmak için örgütlerde çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulması gerekmektedir (İşcan ve Sayın, 2010: 195). İş tatmini insanların ruhsal ve fiziksel açıdan toplumda sağlıklı ve mutlu olarak ortaya çıkmasını sağlayan bir faktör olarak görülmektedir. Örgütsel açıdan incelendiğinde iş tatmini çalışanın işine ve işyerine olan bağlılığının geliştirilmesinde, isteğe bağlı işgücü devir hızı oranının düşmesinde, bireysel ve örgütsel işgücü başarısının sağlanması konularında zemin oluşturduğu belirtilmektedir (Akşit-Aşık, 2010: 47).

İş tatmini kavramı “çalışanların işlerine yönelik duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk” şeklinde ifade edilmektedir (Eğinli, 2009: 37). Şahin (2007: 1) iş tatmini kavramını “çalışanların işine ya da çalıştığı kuruma yönelik geliştirdiği tutum” olarak tanımlamaktadır. Yapılan tanımlar incelendiğinde iş tatmini çalışanların psikolojik algılarından daha çok duygusal algıları ile ilgili bir terim olarak nitelendirilmektedir (Karataş ve Güleş, 2010: 74).

2.2.İş Tatmininin Önemi

Bireylerin emeklerinin karşılığını alabilmeleri adına beklentilerinin cevap bulduğu iş ortamlarını tercih ettikleri görülmektedir. Memnuniyetleri açısından sadece fiziksel ve ekonomik koşulların yeterli olmadığı belirtilmektedir. İş doyumunu, çalışanın sadece iş hayatını değil aynı zamanda özel hayatını da doğrudan etkileyen bir faktör olarak nitelendirilmektedir (Şahin, 2007: 43-44). Bireyler kendi kişiliğinin geliştirilmesi, çevresine karşı sorumlulukların gerçekleştirilmesi, belirlediği hedeflerine uygun ve bu hedeflere ulaşabilmesini sağlayan işleri seçtikleri görülmektedir. Dolayısıyla iş hayatı tüm yaşamının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca bireyin gündelik yaşamının önemli bir kısmı da iş ortamında geçmektedir. Öyle ki, özel hayatlarından daha fazla bir süreyi bireylerin iş hayatlarına adanmaları gerekmektedir. Bireyin işe bağlılığı ve bunun neden olduğu psikolojik durum aile hayatını da etkilemektedir. Bu nedenle iş doyumunu, bireyin yalnızca ekonomik anlamda değil aynı zamanda psikolojik anlamda da ciddi bir role sahip olduğu görülmektedir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191).

İş doyumunun bireyde yüksek olması iş başarısını da paralel olarak arttıracakı bununla birlikte bireyin özel hayatındaki mutluluğuna da olumlu katkısının olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla iş tatmininin artmasının toplumsal huzuru da yükselttiği görülmektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu akademik alanda önemli görülmesinin yanında örgütlerde de önemli bir konu olarak göz önünde bulundurulmaktadır (Adıgüzel ve Keklik, 2011: 305).

Örgütlerde önemli olan iş doyumunu, çalışanların bireysel amaçlarını ve örgütün çıkarlarını gerçekleştirmek için iş ortamı sağlamak, çalışanların işlerine yönelik taleplerini uyandırmak ve harekete geçmesini sağlamak olarak ifade edilmektedir. Örgütsel amaçlara ulaşma konusunda iş performansı önemli bir etken olarak belirtilmektedir. Bireyin iş performansı ise, mevcut iş, yetenek ve motivasyonla ilişkili olmaktadır (Aydoğmuş, 2011: 45). Dolayısıyla iş doyumunu örgütün hedefleri açısından bireylerin olumlu niteliklere sahip olarak yaşamlarını sürdürebilmeleri için önemli görülmektedir (Karademir, 2016: 110).

Söz konusu bu bilgiler ile birlikte iş tatmini konusunda iki nedenin önemli olduğu üzerinde durulmaktadır. İlk olarak çalışanın işlerine yönelik hissettikleri ve düşündüklerinin kendisi ve işi için taşıdığı önem vurgulanmaktadır. Bunun nedeni ise çalışanların işlerine yönelik beklentilerinin yanıt bulmasından dolayı duydukları mutluluğun olduğu belirtilmektedir. Çünkü yapılan işlerin hem ekonomik hem psikolojik olarak çalışanı etkilediği görülmektedir. İkinci olarak çalışanlarının işlerine yönelik yaklaşımlarında, performanslarında ve verimliliklerinde yöneticilerin etkisinin olduğu belirtilmektedir (Tüzün, 2013: 5).

Örgüt hedeflerine ulaşmada iş doyumunun kişisel ve örgütsel açıdan sonuçları önem taşımaktadır. İş doyumunun olması sayesinde toplumda psikolojik ve fiziksel açıdan mutlu ve sağlıklı kişilerin olmasına katkısının olduğu belirtilmektedir. Çalışanların iş doyumlarının artırılmasında örgütlerin yapması gereken düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilmektedir; (Akşit-Aşık, 2010: 48).

- Örgütlerin insan kaynaklarında bulunan bireylerin çalışanların bulunması ve seçilmesinde değerlendirme ve iş analizi yöntemlerini etkin olarak kullanabilmesi gerekmektedir. Bu adımın yeni başlayan çalışanın uyum sürecinde yaşayabileceği problemleri önlemede katkısı olacağı belirtilmektedir.
- Örgütlerin kurumsal kimliklerini, politikalarını, misyonlarını ve vizyonlarını açıkça belirlemeleri ve ortaya koymaları gerekmektedir. Çalışanın ortak amaca ulaşmada istekli ve bilinçli işbirliğini yapması için iş doyumunun sağlanmasında şeffaf olmanın çok önemli olduğu düşünülmektedir.
- Çalışanların ihtiyaç duyduğu her çeşit eğitim örgüt tarafından sağlanması gerekmektedir. Eğitimler sayesinde örgütün sosyal bakımdan gelişeceği, sosyal iletişimin güçleneceği, çalışanın bireysel olarak kendini geliştireceği ve takım ruhunun ortaya çıkmasına yardımcı olacağı bununla birlikte iş doyumunu arttıracacağı belirtilmektedir.

- Örgütte beklenmeyen durumların dışında çalışanın işe verimliliği olduğu müddetçe işini kaybetmemesi konusunda iş teminatının verilmesi de iş doyumunu arttıran bir etken olarak belirtilmektedir.
- Örgütteki mevcut ödül ve yükselme sistemi tüm çalışanlar için aynı şartlarda olması gerekmektedir. Bu terfiler ve yükselmelerin ağır koşullara sahip olmaması gerekmektedir. Örgütteki tüm sınıfların kapılarının açık olması ve bilgi akışının canlı tutulması da iş tatminini arttıracak görülmektedir.
- Çalışanların ilk ihtiyacı olan maddi gelirlerin sağlanması ve çalışanların geçim sıkıntısından uzak tutulması gerekmektedir. Çalışanlara verilmesi gereken ücretlerin iş değerlendirme adımlarına göre tespit edilmesi ve adil bir şekilde ödeme yapılması, iş barışının sağlanması gerekmektedir.
- Çalışanların kişisel ihtiyaçlarına önem verilmesi, kapasitelerini kullanmalarına imkan sunulması gerekmektedir.
- Çalışanların isteklerini ve oluşan beklentilerinin tespit edilmesi, örgüt hedeflerinde aksayan yönlerin belirlenmesinde belirli zaman aralıklarıyla anketlerin yapılması gerekmektedir. Anket sonuçları çalışanların ihtiyaçlarına daha kısa zamanda yanıt verilmesiyle iş doyumunun arttırılacağı düşünülmektedir.
- Katılımcı yönetim davranışlarının iş tatminini yükselten bir faktör olarak nitelendirilmektedir. Bu anlamda örgütün alacağı kararlarda çalışanların görüşlerine de önem verilmesi ve başvurulması gerekmektedir.
- Çalışanların yaptıkları işin sorumluluklarını alması ve buna yönelik yetkilerinin de olduğunu bilmeleri gerekmektedir. Çalışanlara verilecek işlerde onların kabiliyetleri, becerileri ve bilgilerinin dikkate alınması gerekmektedir.
- Çalışanlar arasında bağlılığın ve etkileşimin her zaman güçlü olması gerekmektedir. İletişimin iyi olduğu ortamda problemlerin

büyümesi önlenmekte ve iş ortamının sorunsuz olmasına katkı sağlanmaktadır.

2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş doyumu, çalışanların iş ortamlarından ve işlerinden kaynaklanan çeşitli etkenlerle geliştirdikleri davranışları ve algıları ortaya koymaktadır. Ancak iş doyumunun algılanması için yalnızca çalışma ortamındaki etkenlerle değil beraberinde tüm yaşam alanlarındaki davranış ve duygu biçimlerine bakılması gerekmektedir (Yenihan ve diğerleri, 2016: 34). Bu kapsamda iş tatmini örgütsel faktörlerin yanında bazı bireysel faktörlerden de etkilenmektedir. İş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumuna etkisi olan unsurların başında sosyo-demografik faktörlerden olan bireysel faktörler ile birlikte, literatürde yer alan araştırmaların verilerinin de sosyo-demografik değişkenlerin iş doyumuna etkisinin olduğu belirtilmektedir (Kurt, 2010: 1; Aydın, 2012: 1). İş tatminini etkileyen bireysel değişkenler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

2.3.1.1. Cinsiyet

Bu değişkenin çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel faktörlerin başında yer almasının yanında yapılan araştırmaların verilerinde çalışanların iş tatmin düzeyinde cinsiyet faktörüne bağlı farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Izgar, 2008: 317). Ayrıca çalışanların kadın veya erkek yönetici ile idare edilmesinde iş tatminlerinin etkilendiği görülmektedir. Yapılan çalışmalarda kadın yöneticilerin idaresinde çalışanların erkek yöneticilerin idaresinde çalışanlara göre iş tatminlerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2003: 125).

Kavak (2019: 3) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ve örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya 15 farklı kamu kuruluşunda görev yapan 332 personelin katıldığı belirtilmektedir. Çalışmada

değişkenler arası ilişkilerin incelenmesinde örgütsel sinizm algısı ve iş tatmini arasında orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkinin olduğu rapor edilmektedir. Demografik unsurlara göre incelendiğinde ise kadrolu çalışma değişkenine göre örgütsel sinizm algısı ve iş tatmininin farklılaştığı, cinsiyet değişkenine göre personelin iş tatmin düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmektedir.

2.3.1.2.Yaş

Bu faktör ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmaların sonuçlarında yer alan ifadelerin çelişkili olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda yaş arttıkça tatmin düzeyinin arttığı belirtilirken bazı çalışmalarda yaş arttıkça iş tatmin düzeyinin azaldığı belirtilmektedir (Sönmez, 2014: 40). Yaş değişkeni ve iş doyumu arasındaki bağlantının ters U şeklinde olduğunu belirten araştırmalarında olduğu görülmektedir. Bu anlamda yaş arttıkça iş tatmin düzeylerinde azalma olduğu ancak iş hayatının son dönemlerinde tatmin düzeyinin yeniden yükseldiği belirtilmektedir (Keser, 2006: 106).

İş tatmini ve yaş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda yaş grubu 18-25 aralığında olan iş hayatına yeni atılmış gençlerin, yöneticiler ile ilişkiler, yükselebileme ve çalışma şartları konusunda daha büyük yaş grubundaki kişilere göre daha olumlu yaklaşımlara sahip olduğu görülmektedir. Gençlerin örgütlerden beklentilerinin daha düşük olması ayrıca durumlara yönelik yaklaşımlarının olumlu olması da iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasına yardımcı faktörler olarak belirtilmektedir (Pınar ve diğerleri, 2008: 164).

Biçen (2019: 4) tarafından yapılan çalışmada konaklama işletmelerinde çalışanların iş performansı, örgütsel mutluluk algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Çalışmanın sonunda katılan çalışanların örgütsel mutluluk düzeyleri ve iş tatmini ile çalışma performansları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin bulunduğu belirtilmektedir. Demografik unsurlara göre ele alındığında çalışanların örgütsel mutluluk, iş tatmin düzeyi ve iş performansının işletmede çalışma yılı, yönetici konumunda çalışma durumu, sektörde çalışma durumu, yaş ve cinsiyet unsurlarına göre farklılıklar gösterdiği görülmektedir.

2.3.1.3.Medeni Durum

İş tatmini ve medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların önemli bir kısmında evli çalışanların bekarlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Evli çalışanların işten ayrılma düzeyleri ise bekarlara kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Evli çalışanların daha düzenli çalıştığı ve yine sorumlulukları daha fazla olduğu için iş bırakma olasılıklarının daha az olduğu belirtilmektedir (Önem, 2018: 40).

2.3.1.4.Eğitim Düzeyi

Çalışanlar eğer eğitim düzeylerine uygun birimlerde çalışmıyorsa ya da değerlendirilmiyorsa mutsuz hissetmekte ve iş tatminleri de düşmektedir. Ayrıca çalışanların aldıkları beceri, bilgi ve eğitim kazanımlarından daha üst seviyede beklentilerinin olması iş tatminini olumsuz açıdan etkilemektedir (Eğimli, 2009: 40). Bu kapsamda çalışanların eğitim düzeyleri ile bağlantılı ilgileri, bakış açıları, yetenekleri ve beklentilerinde değişimler olduğu belirtilmektedir. Bunun yanında bu özelliklere bağlı olarak çalışma yaşamlarındaki beklentilerinin de arttığı belirtilmektedir. Bu faktörlere göre iş tatmininin etkilenmesi olası bir sonuç olarak nitelendirilmektedir (Sönmez, 2014: 41).

Crossman ve Abou-Zaki (2003: 368) tarafından yapılan çalışmada banka çalışanlarında iş tatmin düzeyi ile ilgili faktörlerin incelendiği görülmektedir. Araştırmaya toplam 202 banka çalışanının katıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda erkek çalışanlar ile kadın çalışanların kıyaslanmasında iş tatmin düzeyinin daha düşük olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyi düştükçe iş tatmininin azaldığı görülmektedir. Çelebi'ye (2014: 20) göre, eğitim seviyesinin bireylerde iş doyumunun olumlu ya da olumsuz açıdan etkisinin olduğunu belirtmektedir. Eğitim düzeyinin artmasına karşın örgütten karşılığını bulamayan çalışanların iş doyumunun azalmasına neden olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi ve yeteneklerde görülen artışın çalışana sorumluluk, konum, yetki ve ücret şeklinde değişiklikler olarak yansması ile iş tatmininde artışın yaşandığı belirtilmektedir.

Pınar ve diğerlerinin (2008: 161) araştırmasında çalışanların iş doyumlarını algılamalarında eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışmanın sonucunda lise mezunu çalışanların iş tatminine ait alt boyutları, ilkokul mezunu çalışanların iş tatminine ait alt boyutlarına kıyaslandığında olumsuz algılandığı belirtilmektedir. Ayrıca, lise mezunu çalışanların işin nitelikleri, yükselme olanakları, çalışma koşulları ve amirleriyle ilişkiler düzeyindeki algılamalarının, ortaokul mezunu çalışanlara göre daha olumsuz olduğu ifade edilmektedir.

2.3.1.5. Kişilik

Çalışanların iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu diğer bir faktörün ise kişilik olduğu görülmektedir. Sosyal çevreye adapte olmada güçlük yaşayan ve agresif olan bireyler diğer çalışanlara göre düşük oranda iş tatminine sahip olduğu belirtilmektedir. Bunun sebebi ise bu özelliklere sahip çalışanların başka kişilerle sağlıklı ve rahat iletişim kuramamaları, hayata yönelik yaklaşımlarının olumsuz olması olarak belirtilmektedir (Aydoğmuş, 2011: 52). Sargın (2016: 9) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş tatmin düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya hem kamu hem özel sektörde faaliyet gösteren okullarda görev alan 261 erkek ve 239 kadın olmak üzere toplam 500 öğretmenin katıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda kişilik özellikleri ve öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişkinin olduğu, bu kapsamda özellikle dışa dönük kişilik özelliğinin örgütsel sinizm algısını ve iş tatminini etkilediği görülmektedir.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Bireysel faktörlerde olduğu gibi çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen birçok örgütsel unsur da bulunmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalarda iş tatminini etkileyen bireysel unsurlar aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

2.3.2.1.İşin Kendisi

İş tatmin düzeyinin yüksek olmasında yapılan işin özellikleri ve bu özelliklerin birbiri arasındaki uyumun önemli bir etkisinin olduğu belirtilmektedir. Çalışanların niteliklerinin iş ile uyumlu olması çalışanların veriminin artması ve işini severek, keyifle yapması açısından önemi vurgulanmaktadır. Aynı zamanda çalışanların verimliliği açısından da bu koşullar olması gerekmektedir (Tutar, 2010: 186).İşin niteliğinden doğan diğer bir durum olarak işin sıkıcı, stres yaratıcı ve gerici özelliklerinin iş doyum düzeyine etkisinin olduğu belirtilmektedir. Genel anlamda değerlendirildiği zaman bu özelliklere sahip işte çalışanların iş tatmin düzeylerinin anlamlı oranda düşük olduğu görülmektedir (Duyan, 2007: 26). Karaman ve Altunoğlu (2007:11), araştırmalarında, çalışanların iş yerlerine karşı bağımsız karar alma ve işlerini keyifli bulma durumlarının iş tatmini üzerindeki etkisi üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir.

İşin kendisinden kaynaklanan ve iş doyumuna etki eden diğer bir durum ise yapılan işin çalışanların isteklerini karşılaması olarak nitelendirilmektedir. Çalışanların yaptıkları işten bazı beklentilerinin olduğu belirtilmektedir. Bu konuda çalışanların genelde ilk talebinin işverenlerin empati kurabilmesi olduğu görülmektedir. Örgüt içinde çalışanların beklentilerine ve ihtiyaçlarına cevap verilmediğinde memnuniyetsizlik durumunun gelişeceği belirtilmektedir. Konu ile alakalı araştırmaların sonucunda da işin nitelikleri beklentileri ve ihtiyaçları karşılamadığında iş tatmininin az olduğunu göstermektedir (Türkçapar, 2012: 333).

Tüzün (2013: 10) çalışmasında, aydınlatma, nem oranı, ısı, havalandırma, çalışma araçlarının özellikleri, ortamdaki gürültü ve çalışma saatleri gibi unsurların iş tatmin düzeyini olumsuz olarak etkilediğini belirtmektedir. Çalışma alanındaki uygun koşullar ve fiziksel olarak elde edilen rahatlığın iş tatminini ve performansı etkilediği ifade edilmektedir.

2.3.2.2. Kariyer ve Terfi İmkânı Sunulması

Kavramsal açıdan incelendiğinde kariyer ilerlemenin sürekli olması anlamına gelmektedir. Yaşadığımız dönemde çalışanlar için yükselme imkanı ve kariyer olanağının olması ekonomik gelirden daha önemli görülmeye başlandığı görülmektedir. Bu sebeple insanlar işe başlayacakları zaman kendilerine sunacağı kariyer olanaklarını ciddi açıdan değerlendirmeye başladıkları belirtilmektedir. Bunun sonucunda çalışanların kurumlarını değiştirmeye karar verdiklerinde yeni işin sunacağı kariyer olanaklarını ilk olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Çalışanın mevcut işinde kariyer olanaklarının olmaması iş değişikliği yapmak için çaba sarf etmesine zemin hazırlamaktadır. Bu sebeple örgütlerde kariyer olanağının olması iş tatmini açısından etkisi yüksek bir faktör olarak görülmektedir. Örgütlerin iş tatmin düzeyini artırabilmek için çalışanlarına uygun şekilde terfi imkanları sunması ve etkili kariyer geliştirme programlarının olmasına önem vermesi gerekmektedir (Uyargil, 2008: 8)

İş tatmini açısından terfi imkanının olmasının diğer bir boyutu ise yükselmeyle beraber ücretinde artması belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda da terfi imkanını elde eden kişinin gelir düzeyindeki iyileşmeyle birlikte iş tatmin düzeyinin artmasına etki ettiği belirtilmektedir. Bu anlamda terfi imkanının iş tatmin düzeyine doğrudan etkisinin olduğu görülmektedir (Pınar ve diğerleri, 2008: 163; Dinç-Özcan, 2011: 115).

2.3.2.3. Çalışma Koşulları

Çalışanlar açısından iş ortamındaki ısının düşük olması gibi durumlar çalışmaları olumsuz olarak etkilemektedir. İşe yönelik risk faktörünün yüksek olması da iş tatmin düzeyini olumsuz etkilemektedir. Özellikle risk faktörünün yüksek olduğu ortamlara örnek olarak petrol işletmeleri, maden ocakları ve yanıcı-yakıcı maddelerin bulunduğu ortamlar belirtilmektedir. Bu tür iş ortamlarında çalışanların sürekli risk faktörüyle olmaları iş tatminlerini düşürmektedir (Keser, 2006: 86).

2.3.2.4. Sosyal Güvence Olanğı

Çalışanların bulundukları işlerinde iş teminatının olmaması örgütteki sosyal etkileşimlerini, yönetimle ilişkilerini, performansını ve çalışma ortamının kalitesini olumsuz olarak etkileyeceğı belirtilmektedir. Dolayısıyla sosyal güvencenin olmadığı çalışma ortamında işin niteliğinin önemi olmaksızın çalışanların iş tatminlerinin olumsuz olarak etkilendiğı görülmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008: 54).

2.3.2.5. Çalışma Arkadaşları

İş ortamında çalışanların tek başına olması kendisini yalnız hissetmesine yol açabilmektedir. Bu durumun sonucunda çalışanın iş tatmin düzeyinin düşük olacağı düşünülmektedir. Sosyal etkileşimin olmadığı çalışma ortamlarında çalışanların iş tatminsizliklerinin artması ve sonucunda iş bırakma kararı almalarına neden olduğu belirtilmektedir. Benzer yaklaşımlara ve değerlere sahip olan insanlarla bir arada olduğunda iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma arkadaşları tarafından kabul görmek iş tatminini arttıran bir sebep olarak görülmektedir. Diğer bir deyişle sürekli aynı yaklaşımda olan insanların bir arada olması sürtüşmelerin az olmasını ve benlik kavramının oluşturulmasına yardımcı olmasını sağlayacağı düşünülmektedir (Tüzün, 2013: 12).

Örgütlerde ekip ruhuna önem verilmesi, iş doyumunu için bu faktörler üzerinde durulması dolaylı olarak sosyal ilişkilere de önem verilmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda görülmektedir ki çalışanlar arasında sağlıklı iletişimle kurulan yakın ilişkiler insanların sosyal yönlerinin güçlü olmasına ve iş tatmin düzeyinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Ekip başarısı için çalışanlar arasında ilişki ve iletişimin sağlam olması gerekmektedir. Örgüt yöneticilerinin çalışanların iş tatmin düzeyi ve çabasını, performansını artırmak için takip edilen politikalara çalışanların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini belirleyerek başlamalı ve bu gereksinimlere yanıt olacak adımları atmaları gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5; Özdemir, 2008: 89).

2.3.2.6. Örgütsel İletişim

Çalışanlar arası etkileşimden kaynaklanan sorunlar olabilmektedir. Bu sorunlara yönelik yönetimin alacağı çözüm kararında yanlış bir adımın olması sorunları daha da büyütebilmektedir. Bu sebeple problemlerin çözümünde oldukça hassas olunması gerekmektedir. İş tatmininin olumsuz olarak etkilenmemesi için örgüt yönetimlerinin oluşabilecek iletişim problemlerini engelleyici önlemler alması gerekli görülmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005: 150). Akşit-Aşık (2010: 43) tarafından yapılan araştırmada ast ve üstlerle olumlu iletişimin olması iş tatminini artıran bir durum olarak belirtilmektedir. Özcan'a (2011: 116) göre, çalışanlar arası ilişkileri düzenleyen, örgütsel işleyişi kontrol eden bir mekanizma her örgütte bulunmaktadır. Örgüt kültüründe bu mekanizmanın olması çalışanların iş tatmin düzeylerini etkilediği belirtilmektedir. Söz konusu iletişim mekanizması ile, çalışanların birbirine bilgi vermesi, sistemli raporların çıkarılması, talimatları birbirine aktarması, iş arkadaşlarına düşünce ve duygularını aktarmaları kastedilmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalarda örgütlerin sahip oldukları haberleşme ağlarının çalışanların memnuniyetleri üzerinde etkisi olan unsur olarak belirtildiği görülmektedir.

Kişisel ya da gruplar ile olması fark etmeksizin yapılan her etkinliğin iletişim temelinde olduğu belirtilmektedir. İletişimin düzgün şekilde olmaması, çalışanların birbirinden habersiz iş yapmaları gibi durumlar kopuk ilişkinin oluşmasına sebep olmaktadır. Bu durumun en başta örgütsel hedeflere ulaşılmasını zorlaştırdığı, aynı zamanda gerektiğinden fazla zaman ve emeğe ihtiyaç duyulmasını zorunlu hale getirdiği belirtilmektedir. Ayrıca iletişimin olmaması ya da sağlıklı şekilde sürdürülememesi iş tatmin düzeyini önemli derecede azaltmaktadır. Bu gibi sebeplerden dolayı örgütlerin iletişim ağlarını sağlıklı şekilde geliştirmeleri, iyi iletişim sistemi oluşturmaları, bunlar yapılırken çalışanların kişisel özelliklerinin dikkate alınması son derece önemli görülmektedir (Eroğlu, 2011: 122-135).

2.3.2.7. Yönetim Biçimi

Yönetim biçimi iş tatmini konusunda başka bir belirleyici unsur olarak nitelendirilmektedir. Örgütün çalışanının görüşlerini almaması, problemleriyle ilgilenmemesi ve işe yönelik donanımının olmaması çalışanın iş tatminini engelleyen durumları geliştirebilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Çalışanın işine yönelik davranışları ve duyguları olumlu olduğunda yani iş tatmini istenilen seviyeye getirilebildiğinde bir takım davranışsal ve yönetsel sonuçların gelişeceği belirtilmektedir. Çağdaş yönetim anlayışının temel unsurlarından olan iş tatmini öncelikle ahlaki gerekliliği ve sosyal sorumluluğu ifade etmektedir. Çalışmanın insanların en önemli ihtiyaçlarından olduğu belirtilmektedir. Çalışanların emeklerini sarf etmeleri bağlamında yöneticilerin çalışanlarına sorunsuz iş ortamı ve ödül mekanizmasının bulunduğu alanı hazırlamaları gerekmektedir (Akşit-Aşık, 2010: 33).

2.3.2.8. Örgütsel Kararlara Katılma

Bu etken ile ilgili literatür incelendiğinde örgütün karar alma birimlerinde olan çalışanların kişilerin iş tatmin oranlarının örgütün bu biriminde olmayan çalışanlardan daha yüksek olduğu ve bunun da anlamlı olduğu belirtilmektedir (Karaman ve Altunoğlu, 2007: 111). Şahin'e (2007: 16) göre, örgütte karar alma sürecinde bütün çalışanların sürekli dahil olması örgütlerin komuta, kontrole dayanan bir işleyişten daha iyi bir hale geleceği belirtilmektedir. Çalışanların yaratıcılık, yenilikçilik ve girişimcilik gibi pek çok niteliğinin gelişmesinde katılımcı örgüt atmosferinin etkisi olduğu görülmektedir. Bu niteliklere sahip çalışanların rekabetçi ortam içinde örgütün hedeflerine daha verimli ve etkin şekilde katkı sağlayabilmektedir.

2.3.2.9. Örgütsel Talepler

Yapılan işle bağlantılı olarak çalışanların beklentilerinin olduğu belirtilmektedir. Çalışanların işlerine yönelik bekledikleri dönütleri alamadıkların hoşnutsuzluk ve memnuniyetsizlik oluşacağı bilinmektedir. Söz konusu durumda çalışanların yaptığı işin özelliğinin önemi kalmaksızın beklentilerinin

karşılanması gerekmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalarda çalışanların beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş tatmininde azalmanın olduğu belirtilmektedir (Türkçapar, 2012: 332).

2.3.2.10. Örgütsel Adalet

Örgütsel yapıda çalışanlara adaletli davranıldığında ve çalışanlar tarafından da böyle hissedildiğinde iş tatmininin arttığı bunun yanı sıra örgütsel adalet algısının düşük olduğu ortamlarda da iş tatmininin olumsuz olarak etkilendiği görülmektedir (Al-Zu'bi, 2010: 102). Eker (2006: 5) tarafından yapılan araştırmada iş doyumunu ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Hatay'da bulunan işletmelerde çalışan 670 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda, çalışanların iş doyum düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışanlarda örgütsel adalet algısının yüksek olmasının iş doyumunu arttırdığı görülmektedir.

2.3.2.11. Ücret

İş tatmini üzerinde etkisi olan unsurlardan bir diğeri olan ücretin ise çalışana verilen ücretin miktarı ve çalışana ödenme şekli olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde çalışanların ücret tatmini arasında pozitif yönlü ve doğrusal ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013: 146). Karaman ve Altunoğlu (2007: 109) tarafından bu konuda yapılmış olan araştırmada akademik personelin iş doyum düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Farklı devlet üniversitelerinde görevli 138 akademisyenin katıldığı çalışmanın sonucunda akademisyenlerin iş doyum düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin en başında ücret düzeyinin bulunduğu görülmektedir.

Örgütlerin çalışanlar için önemli bir doyum kaynağı olarak görülen maliyet unsurunun çalışanlarının hayati gereksinimlerinin karşılanmasında yeterli olması iş tatmin düzeyini olumlu olarak etkilemektedir. Çalışanlar elde ettikleri ekonomik geliri yaptıkları işe paralel kabul ederek gereksinimlerini

karşılayabiliyorsa iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışanların gelirlerini farklı kurumlarda aynı işi yapan kişilerle karşılaştırdıkları görülmektedir. Bu eğilimden sonra ulaşılan karşılaştırmanın sonucunun çalışanın lehine olması iş tatminini artıran faktörler arasında nitelendirilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

2.4. Literatür Araştırması

Çalışanların yüksek iş tatminine ulaşmış olması iş performanslarının artmasında etkili olacağı belirtilmektedir. (Tharikh ve diğerleri, 2016: 604). Bu konuda yapılan araştırmada örgütte çalışanların iş doyumu, performansı, liderlik algıları arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin liderlik tarzlarının iş performansını doğrudan etkilediği görülmektedir. Çalışanlarda iş doyumunun yüksek olmasının iş performansını arttırdığı dolayısıyla iş doyumu ve iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu rapor edilmektedir (Pudyaningsih ve diğerleri, 2020: 3735).

İş tatmininin bireysel sonuçlarından bir diğeri ise iş tatminine paralel olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasıdır. Bu konuda yapılan bir araştırmada telekomünikasyon sektöründe çalışan bireylerin iş doyumunun işe bağlılıkla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Telekomünikasyon sektöründe çalışan 100 kişinin katıldığı çalışmanın sonucunda işe olan bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu anlamda çalışanlarda iş doyumunun artmasıyla işe bağlılıklarının yükseldiği belirtilmektedir (Djoemadi ve diğerleri, 2019: 101).

İş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların kişisel olarak mutlu olacağı ve bu durumun aile hayatlarına sonrasında da döngüsel olarak iş hayatlarını da olumlu olarak etkileyeceği belirtilmektedir. Böylelikle çalışanlar örgütsel bağlılık hissedebilmektedir. Bunun sonucunda ise verimlilik artar, iş gücü devir oranları ve devamsızlık azalır, kişinin iş ile uyumu sayesinde de örgüte yönelik aidiyet hissine sahip olması sağlanmış olmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalarda iş tatmininin çalışanların yaşam tatminleri üzerinde de etkisinin olduğu görülmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 203).

Çalışanların yüksek iş tatminine sahip olması iş hayatının yanında özel hayatına da etki ettiği belirtilmektedir. Yüksek iş tatminine sahip çalışanların özel hayatlarında da başarılı oldukları görülmektedir. Örgütsel açıdan incelendiğinde çalışanların iş tatminine sahip olması durumunda örgütün hedeflerine çok daha kolay ulaşabildikleri belirtilmektedir (Şahin, 2017: 45).

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında ters yönde bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Karakoç (2021: 1) tarafından yapılan çalışmada işveren markası algısının örgütsel mutluluk, işten ayrılma ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Kamu ve özel sektör çalışanları ile yapılan çalışmaya 172 çalışanın katıldığı belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda çalışanlarda işveren markasına yönelik algı düzeyinin örgütsel sinizm, işten ayrılma ve iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Aynı çalışmada, işveren markası ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmini ve örgütsel sinizm algısının aracı role sahip olduğu belirtilmektedir. Yücel (2020: 2) tarafından yapılan çalışmada özel sektör çalışanlarında örgütsel sinizm, iş tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Farklı sektörlerde çalışan, 18 yaş ve üzeri 315 çalışanın katıldığı görülmektedir. Çalışma demografik unsurlara göre incelendiğinde çalışanların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdem, medeni hal, yaş grubu değişkenlerine göre farklılaştığı belirtilmektedir. Yine bu çalışmada iş tatmini, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu rapor edilmektedir.

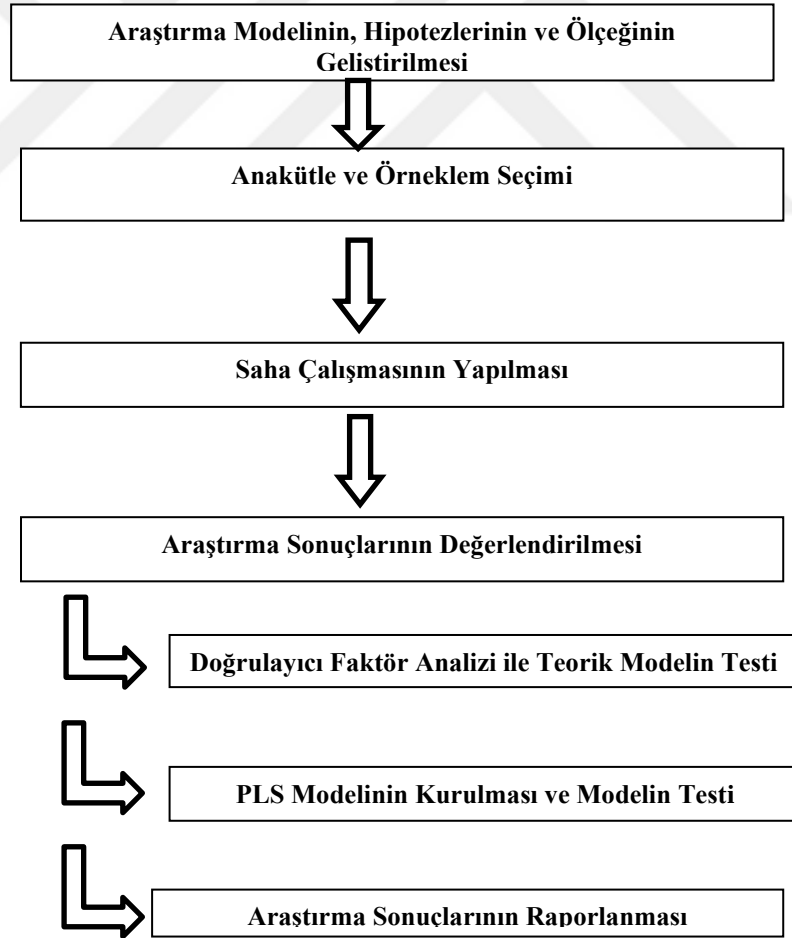
Oklu (2018: 2) tarafından yapılan çalışmada kamu personelinde iş tatmin düzeyi ve örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya Uşak ilindeki kamu kurumlarından 525 personelin katıldığı belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda çalışanların örgütsel sinizm algıları ve iş tatmin düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel sinizm algısı alt boyutları arasında da negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirtilmektedir. Bu sonuçlara göre çalışanların örgütsel sinizm algılarının arttırılması için iş tatmin düzeylerinin yükselmesi gerektiği belirtilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ ve YÖNTEM

3.1. Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde, insana yakışır iş kavramının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olarak uygulanmış bir araştırmaya yer verilmektedir. Bu bölümde, araştırmanın modeline ve hipotezlerine, evren ve örneklemlerine, araştırmada kullanılan ölçeklere, verilerin analizinde kullanılan yöntemlere ve ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmanın doğru bir şekilde sonuca ulaşması için planlanan çalışma Şekil 3.'e uygun olarak yürütülmüştür.



Şekil 3. Araştırma Planı

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 4. ile belirtilen temel model, araştırmada kullanılması planlanan modeldir. Bu modele ilişkin ilgili teorik ve uygulamalı araştırmalar ve modeli oluşturan bileşenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucu oluşturulmuştur. Modelde yer almakta olan ilişkilerle farklı çalışmalar yapılmış olsa da; söz konusu model ulaşılabilen herhangi bir çalışmada bütün olarak çalışılmamıştır. Dolayısıyla ortaya konulan bu model orjinal olma özelliği taşımaktadır. Bu modele istinaden araştırmamız bir nedensel karşılaştırma deseni ile kesitsel bir çalışma olarak tasarlanmıştır Yapılan literatür araştırması neticesinde ortaya çıkan düşüncelere istinaden elde edilen bulgular sonucu test edilmek üzere ortaya çıkan hipotezler şu şekildedir:

Literatür incelendiğinde, insana yakışır işin ölçülmesinin direk iş tatminine ilişkin araştırmalara rastlanmamakla birlikte insana yakışır işin ölçüm modellerindeki boyutları üzerinde duran araştırmalara rastlanmaktadır. İlk olarak fiziksel ve ilişkisel açıdan güvenli iş koşullarının incelenmesi sonucunda; Özdemir ve diğerleri (2016), güvenlik iklimi algılarının iş performanslarını ve iş tatmini seviyelerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Yine İlkın ve Derin (2018), iş kazası ve personel devir hızı yüksek olan bir işletmede 638 katılımcı ile yaptıkları bir araştırma sonucunda güvenlik ikliminin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu görmüşlerdir. Ve yine Altay (2015) tarafından yapılan bir diğer çalışmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

H1: Güvenli İş Koşulları iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkilidir.

Çalışanların bulundukları işlerinde iş teminatının olmaması örgütteki sosyal etkileşimlerini, yönetimle ilişkilerini, performansını ve çalışma ortamının kalitesini olumsuz olarak etkileyeceği belirtilmektedir. Dolayısıyla sosyal

güvencenin olmadığı çalışma ortamında işin niteliğinin önemi olmaksızın çalışanların iş tatminlerinin olumsuz olarak etkilendiği görülmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008: 54).

Pais ve diğerleri (2019) tarafından Yapılan bir araştırma sonucuna göre, insana yakışır işin boyutlarından olan sağlık hizmetlerine erişimin kişilerin çalıştığı kurumlar tarafından sağlanmasının iş katılım boyutlarını (Canlılık - özveri) pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Sağlık Hizmetlerine erişim iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkilidir.

İş tatmini üzerinde etkisi olan unsurlardan bir diğeri olan ücretin ise çalışana verilen ücretin miktarı ve çalışana ödenme şekli olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde çalışanların ücret tatmini arasında pozitif yönlü ve doğrusal ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013: 146). Karaman ve Altunoğlu (2007: 109) tarafından bu konuda yapılmış olan araştırmada akademik personelin iş doyum düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Farklı devlet üniversitelerinde görevli 138 akademisyenin katıldığı çalışmanın sonucunda akademisyenlerin iş doyum düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin en başında ücret düzeyinin bulunduğu görülmektedir. Yine Ergüney (2006) tarafından yapılan bir çalışmada; İşçi tarafından iş tatminini etkileyen temel unsurlardan biri olarak kabul edilen ücretin iş tatmininin tek belirleyicisi olmamakla birlikte ücretten duyulan tatminsizliğin iş görenlerin iş tatmin düzeyini düşürdüğü ortaya konmuştur.

Örgütlerin çalışanlar için önemli bir doyum kaynağı olarak görülen maliyet unsurunun çalışanlarının hayati gereksinimlerinin karşılanmasında yeterli olması iş tatmin düzeyini olumlu olarak etkilemektedir. Çalışanlar elde ettikleri ekonomik geliri yaptıkları işe paralel kabul ederek gereksinimlerini karşılayabiliyorsa iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışanların gelirlerini farklı kurumlarda aynı işi yapan kişilerle karşılaştırdıkları

görülmektedir. Bu eğilimden sonra ulaşılan karşılaştırmanın sonucunun çalışanın lehine olması iş tatminini artıran faktörler arasında nitelendirilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6). Bu bağlamda aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür.

H3: Yeterli ücret unsuru iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkilidir.

Çalışma hayatında, iş ile boş zaman ve dinlenme ilişkisi birbirlerinden bağımsız olarak düşünülemez. Günümüzdeki çalışma koşullarında düşünüldüğünde iş-boş zaman dinlenme ilişkisi daha çok önem arz etmektedir. İş görenlerin iş sürecinde yaşadığı ya da yaşaması muhtemel olumsuzlukları ortadan kaldıracak ya da azaltmaya yarayacak boş zaman aktivitelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Yoğun çalışma koşullarında insanlar boş zamana ve dinlenmeye ihtiyaç duyarlar. Boş Zaman ve dinlenme ihtiyaçlarını karşılayıp yenilenemedikleri zamanda ise işleri ile boş zaman arasında yaşanacak olumsuzluklar ve iş tatminsizliği ortaya çıkar. İş görenler işlerine odaklanamazlar. İş ve boş zaman-dinlenme süreçleri birlikte yürüdüğü sürece kişi sağlıklı ve kaliteli bir hayat sürüp iş kalitesi artar. Aksi halde iş- boş zaman çatışması yaşayacaktır. (Karaküçük, 2008: 30).

Yıldız (2020), tarafından yapılan bir çalışmada iş boş zaman çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisi Nevşehir'de faaliyette olan konaklama işletmesi çalışanlarına yönelik araştırma kapsamında konaklama işletmeleri çalışanlarına uygulanan anket çalışması sonucunda Toplanan veriler ile yapılan analiz sonuçlarına göre iş yerindeki boş zaman ve dinlenmenin iş tatmini, üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Bu bağlamda;

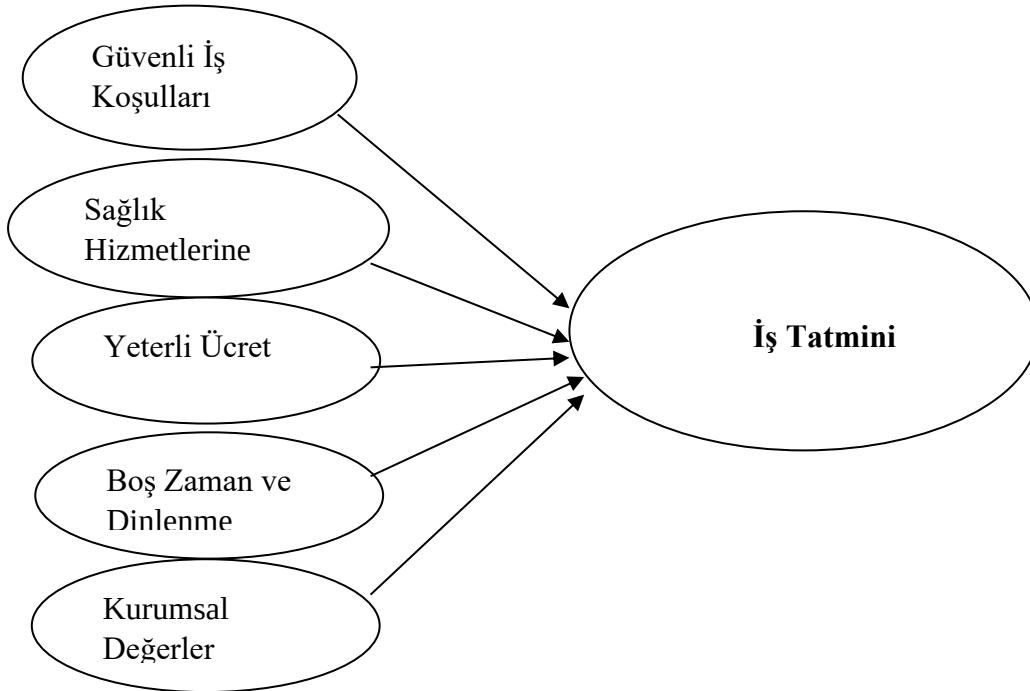
H4: Boş Zaman ve Dinlenme iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkilidir.

Kurumların ailevi değerlere olan bakışları, ekonomik ve sosyal değişimlerin de etkisiyle gelişmiştir. Özellikle kadınlarında istihdamda fazlaca yer almaya başlaması ile birlikte, ailevi değerler konuları gündeme gelmeye başlamıştır. Bu anlamda, kurumlar ilk olarak kadın çalışanların çocuk bakım sorunları üzerinde durmuş ve ilk örgütsel düzenlemeleri de bu yönde yapmışlardır. Örgütlerin aile kavramına ilişkin ve aile ile ilgili konulara bakış açıları; işi aileden ayrı tutmak, işi aile ile bir bütün olarak görmek ve işin aileye saygı duyması olmak üzere üç aşamada ele alınmaktadır. (Çarıkçı 2001).

Çalışan bireyin , yaptığı işte doyuma ulaşması bu doyumun diğer yaşam alanlarında da etki etmektedir. Çalışan bireylerin aile yaşamındaki duygularını işine, işindeki duygularını da aile yaşamına yansıtması olağan bir durumdur. Bu sebeple de çalışanların işlerinden duyduğu doyumun yaşamdan duyduğu doyuma etkisi kaçınılmazdır.

H5: Kurumsal Değerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkilidir.

Belirlenen hipotezlere uygun oluşturulan temel araştırma modeli şu şekildedir:



Şekil 4. Temel Araştırma Modeli

3.3.Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmaya katılacak Manyas'ta yer alan fabrikalarda çalışan işçilere anket soruları sunulmadan önce isim, soy isim gibi kişisel verilerin kullanılmayacağı özellikle belirtilmiş ve anket sorularına verilen cevapların yalnızca istatistiki analizlerde kullanılacağı açıklanmıştır. Bu sayede çalışanların anket sorularına cevap vermeleri yönündeki kaygılarının giderilmesi ve anket içerisinde yer alan sorulara daha açık doğru ve güvenilir bir şekilde cevap vermeleri amaçlanmıştır.

Araştırma Balıkesir ilinin Manyas ilçesinde yer alan fabrikalarda çalışan beyaz ve mavi yakalı işçilerden elde edilen veriler ve bu verilerin toplanmasında anket tekniğinin kullanılması bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmuştur.

3.4. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Balıkesir'in Manyas ilçesinde faaliyet gösteren gıda firmalarında çalışan beyaz ve mavi yakalı işçiler oluşturmaktadır. Ana kütle boyutunun tam olarak saptanamaması sonucu veri toplamada “tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme” tercih edilmiştir. Araştırmada uygun örneklem sayısını belirlemek için çeşitli yaklaşımlar değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda Sekaran (1983)'a göre 30 ile 500 arasında değerler alan örneklem grubu genellikle araştırma için uygun görülmektedir. Shirsavar, Gilaninia ve Almani (2012) tarafından ise uygun örneklemin sayısını belirlemeye ilişkin daha farklı bir yaklaşım kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre yapılan araştırmada ulaşılması gerekli olan örneklem sayısı; q değeri ankette bulunan öge sayısını ifade etmek üzere (n): $5q \leq n \leq 15q$ olarak formülize edilmiştir.

Dolayısıyla bu yaklaşıma göre yapılan araştırmada ulaşılması gereken örneklem sayısı 120 ile 360 aralığında değer almalıdır.: $(5*20)= 100 \leq n \leq 300= (15*20)$. (Bu çalışmadaki örneklem sayısı 221dir.)

Bu bağlamda araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak gıda firmalarında çalışan beyaz ve mavi yakalı olarak çalışan 221 işçiden anket yolu ile veri toplanmıştır. 221 anket formu SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket toplama yönteminden yararlanılacaktır. Kullanılacak olan anket ve ölçekler ile ilgili bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

3.5.1. Anket Formunun Geliştirilmesi

Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel yöntemlerden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunun ilk kısmı; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmede çalışma süresi, sektör ile ilgili sivil toplum kuruluşları üyeliği ve hak edilen ücret olmak üzere demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan 9 sorudan oluşmaktadır.

İkinci kısmında insana yakışır iş kavramı ve ayrıca iş tatminini ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan anket soruları kullanılmıştır. İnsana yakışır işin ölümü ile ilgili olarak; İnsana yakışır işin ölümü ile ilgili olarak; Duffy ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen ve Erkan Işık, Salih Kozan ve Ayşe Nergis Işık (2019) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkiye’de uyarlanmış olan ölçek kullanılmıştır. Toplam 15 sorudan (4 madde ters soru olmak üzere) oluşan bu ölçekte, İnsana Yakışır İş kavramı; Fiziksel ve İlişkisel Açından Güvenli İş Koşulları (3 soru), Sağlık Hizmetlerine Erişim (3 soru), Yeterli Ücret (3 soru) Boş Zaman ve Dinlenme (3 soru) ve Kurumsal Değerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu (3 soru) olmak üzere 5 boyutta ele alınmaktadır.

İş Tatmininin ölçümü için ise; Brayfield ve Rothe tarafından (1951) yılında geliştirilmiş olan ölçeğin toplam 18 madde içeren orjinal formundan daha sonra Judge, Durham ve Kluger (1998) tarafından ölçeğin 2 tane ters madde içeren

5 maddelik kısa formu geliştirilmiş ve bu form zaman içinde daha çok kullanılmaya başlanmıştır. Türkçeye çevrilmiş olan bu kısa formun Türkiye’de yürütülen çalışmalarda kullanıldığı için Prof. Dr. Aşkın KESER ve Arş. Gör. Burcu ÖNGEN BİLİR tarafından Türkçe Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması yapılmış olup, toplam 5 madde tek boyuttan oluşmaktadır.

Söz konusu ölçeklerin kullanılması maksadı ile ilgili araştırmacılardan izin alınmış olup, ilgili izinler alınmıştır. Bu çalışma Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulunun 14/01/2022 tarih ve 01 numaralı karar izni ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 11.5 for Windows istatistik paket programı SmartPLS- yapısal eşitlik modellemesi yazılımı yardımıyla analiz edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesi teoriye dayanan ve birçok bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri tahmin etmeye yarayan sistematik ve kapsamlı istatistiksel bir yöntemdir. Çalışanların demografik özelliklerini belirleyebilmek için bazı betimleyici istatistiklerden faydalanılmıştır. Ölçek güvenilirlik testi için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Çalışanların, insana yakışır işin iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen ölçeğin önermelere katılım düzeylerini yorumlayabilmek için yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır.

Kullanılan ankette sektörde çalışanlara demografik özelliklerinde içeren sorular ile birlikte toplam 29 soru yöneltilmiştir. Katılımcıların ilgili ifadelere katılım düzeylerini ölçmek için 5’li Likert ölçeğinden yararlanılmıştır. (“1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Ne katılıyorum- Ne Katılmıyorum”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum”).

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İnsana Yakınsır İşin Ölçümü- İş Tatmini Ölçümü	
Fiziksel ve İlişkisel Açıdan Güvenli İş Koşulları (GK)	1. İş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi duygusal olarak güvende hissediyorum.
	2. İş yerimde herhangi bir duygusal ya da sözel tacize karşı kendimi güvende hissediyorum.
	3. İş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi fiziksel olarak güvende hissediyorum.
Sağlık Hizmetlerine Erişim (SE)	4. İşim sayesinde iyi bir sağlık hizmeti alıyorum.
	5. İşverenim düzenli olarak sağlık primlerimi öder.
	6. Herhangi bir sağlık sorunu yaşadığımda işverenim beni olabildiğince destekler.
Yeterli Ücret (YÜ)	7. Yaptığım iş için yeterince maaş almıyorum. (r)
	8. Nitelik ve tecrübeme uygun maaş aldığımı düşünmüyorum. (r)
	9. Yaptığım iş karşılığında yeterince ödüllendiriliyorum.
Boş Zaman ve Dinlenme (D)	10. İş dışındaki etkinlikler için yeterince zamanım yok. (r)
	11. Çalıştığım günlerde dinlenecek zamanım olmuyor. (r)
	12. Çalıştığım günlerde boş zamanım oluyor.
Kurumsal Değerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyum (KDA)	13. Çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerime uygundur.
	14. Çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerimle tutarlıdır.
	15. Çalıştığım kurumun değerleri yaşadığım çevrenin değerleriyle örtüşür
İş Tatmini (T)	16. Şu anki işimden oldukça memnunuz.
	17. Çoğu günler işime hevesle giderim
	18. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir (r)
	19. İşimi eğlenceli bulurum
	20. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm (r)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde Manyas ilçesinde yer alan gıda firmaları abrikalarında çalışanlara uygulanan anketler analiz edilmiş olup ilgili analizler sonucunda elde edilen verilerin yorumlanması yapılmıştır. Bu bölümde öncelikle analize temel oluşturacak veri setine ilişkin tanımlayıcı istatistikler açıklanmaktadır. Daha sonra verilerel ilişkin “veri tarama” sonuçlarını içeren bulgular yer almaktadır.

Son olarak araştırmaya temel oluşturan modele dair güvenilirlik değerleri, ölçüm modelini test etmek için uygulanan faktör analizi sonuçları hipotez testleri için kurulan yapısal modelin sonuçları ve moderatör anali sonuçları yer almaktadır.

4.1.Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.’de yer alan, çalışanlara ilişkin demografik özellikler incelendiğinde ankete katılım sağlayanların cinsiyetlerine göre dağılımları %52’si kadın, %64 ise erkek katılımcı şeklindedir.

Medeni durumlarına bakıldığında araştırmaya katılanların %80’nin evli %20’nin bekar oluşu, yaş aralığı incelendiğinde %7’si 18-25 aralığında, %39’u 26-35 yaş aralığında, %45 i 36-45 yaş aralığında ve %9’u da 46 yaş ve üzerindedir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %21’inin İlköğretim, %43’ünün lise, %13’ünün ön lisans, %20’sinin Lisans ve sadece %2’sinin Yüksek Lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Çalışma hayatına ilişkin veriler incelendiğinde; çalışanların %16’sının 1 yıldan az %35’inin 1-5 yıl arası, %21’inin 6-10 yıl arası, %28’inin 11 yıl üzeri zamandır aynı işletmede çalışmakta olduğu görülmektedir.

Anket çalışmasına katılan çalışanların toplam çalışma hayatları incelendiğinde ise % 5'inin 1 yıldan az, %16'sının 1-5 yıl arası, %27'sinin 6-10 yıl arası, %30'unun 11-20 yıl arası ve %21'inin de 21 yıldan daha uzun süredir çalışma hayatında istihdam edildikleri görülmüştür.

İş görenlerin haftalık çalışma süreleri incelendiğinde; %28'inin haftada 35-40 saat aralığında, % 48'inin 41-45 saat aralığında ve %24'ünün de 46 saat ve daha fazla çalıştığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan iş görenlerin herhangi bir sendika, sivil toplum kuruluşu vs. üyelik durumları incelendiğinde %1'inin herhangi bir derneğe, %42'sinin herhangi bir sendikaya üye olduğu ve % 57'sinin ise hiçbir dernek veya sendikaya üyeliğinin olmadığı görülmüştür.

Ve son olarak çalışanların aylık gelir durumları incelendiğinde; %53'ünün Asgari Ücrete tabi olarak (4250-4500), %20'sinin Asgari Ücret Üzerinde (4501-6000) ve %27'sinin ise 6001 TL ve üzerinde maaş aldığı görülmüştür. (Ücret değişkeni anket çalışmasının yapıldığı tarihe göre değişkenlik göstermektedir.)

Tablo 4. Örneklem İlişkin Demografik Bilgiler

		N	%
Cinsiyet	Kadın	114	51,6
	Erkek	107	48,4
Medeni Durum	Bekar	44	19,9
	Evli	177	80,1
Yaş	18-25	17	7,7
	26-35	86	38,9
	36-45	99	44,8
	46 ve üzeri	19	8,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	46	20,8
	Lise	96	43,4
	Önlisans	29	13,1
	Lisans	45	20,4
	Lisansüstü	5	2,3
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	35	15,8
	1-5 Yıl	77	34,8
	6-10 Yıl	47	21,3
	11 Yıl ve Üzeri	62	28,1
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	12	5,4
	1-5 Yıl	36	16,3

	6-10 Yıl	59	26,7
	11-20 Yıl	67	30,3
	21 Yıl ve Üzeri	47	21,3
Haftalık Çalışma Süresi	35-40 saatarası	62	28,1
	41-45 saatarası	106	48,0
	46 saatveüzeri	53	24,0
Sivil Toplum Kuruluşu, Sendika Vs Üyeliği	ÜyeDeğilim	125	56,6
	DerneğeÜyeyim	2	0,9
	SendikayaÜyeyim	94	42,5
Aylık Gelir Durumu	AsgariÜcret (4250-4500)	118	53,4
	AsgariÜcretÜzeri (1501-6000)	44	19,9
	Diğer (6001 veüzeri)	59	26,7

4.2. Yapısal Model İçin Verilerin Hazırlanması ve Kestirim Yönteminin Seçimi

Uygulamaya esas oluşturacak araştırma modelinin test edilmesinden önce, araştırma sonuçlarını etkileyebilecek kayıp değerlerin, uç değerlerin ve örneklem dağılımının incelenmesi gerekmektedir. Bu başlıkta öncelikli olarak kayıp verilerin analiz edilmesi, uç değerlerin tespiti ve örneklemin dağılımı hakkında tespitler yapılacak; yapılan tespitler doğrultusunda kullanılacak kestirim yönteminin seçimi ve nedenlerine yer verilecektir.

4.2.1. Kayıp Verilerin Analizi

Araştırmanın analiz aşamasına geçilmeden önce kayıp verilerin tespit edilmesi ve tamamlanması gerekmektedir. En çok sosyal bilimler (Vansteelandt, Carpenter ve Kenward, 2010) ve kişisel davranışların ölçüldüğü alanlarda karşılaşılan (Ginkel, Sijtsma, Van der Ark ve Vermunt, 2010) kayıp veriler, veri setinde bulunan eksikliklerdir. Kayıp veriler istatistiksel analizlerde çoğu araştırmacının karşılaştığı önemli bir sorundur (Çokluk ve Kayri, 2011). Bu

sebeple yanıtı bırakılan bu kayıp verilerin tamamlanması bir bilimsel çalışma için oldukça önemlidir. Bilgi eksikliğini işaret eden kayıp veriler, katılımcıların tüm soruları yanıtlamaları gerektiği yönünde bilgilendirilmelerine rağmen sıklıkla karşılaşılmaktadır (Ginkel, Van der Ark, Sjitsma ve Vermunt, 2007).

Araştırmada 221 kişilik veri seti incelendiğinde 221 anket de herhangi bir kayıp veri bulunmamaktadır.

4.2.2. Uç Değerlerin Tespiti ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan veri seti kayıp verilerden arındırıldıktan sonra, çoklu uç değerlerin tespiti için analize alınmıştır. Uç değerler, veri setindeki değerlerden belirgin bir şekilde sapan ve veri seti karakteristiğine uygun olmayan aykırı gözlemlerdir (Hawkins, 1980). Uç değerler veri setine ilişkin teorik olarak tahmin edilen veya gözlenen örüntüsünden farklı örüntüler içermektedir. Uç değerler verilerin elde edilme aşamasında oluşabilirken, örneklem hatasından veya örneklem dağılımına ilişkin varsayımlardan da kaynaklanabilmektedir (Esen ve Timor, 2019). Değişkenlerin eşit varyansa ve çok değişkenli normal dağılıma sahip olması durumlarından sapmalara neden olan uç değerler, ana kütle parametre tahminini zorlaştırmakta, hata varyansını yükselterek istatistiksel analizlerin güçlerini azaltmaktadır. Bu sebeple veri setinin kalitesini olumsuz yönde etkileyen uç değerlerin tespit edilerek veri setinden çıkarılması, normalize edilmesi veya dönüştürülerek homojenliğin sağlanması gerçekleştirilecek istatistiksel analizlerin sonuçlarının güvenilirliğini pozitif yönde etkileyecektir (Rousseeuw ve Leroy, 1987; Esen ve Timor, 2019).

Araştırmada 221 kişilik veri seti herhangi bir uç değere rastlanmamıştır.

4.2.3. Veri Setine İlişkin Normallik Testleri

Örneklemin dağılımı YEM’de seçilecek analiz için önem taşımaktadır. Normal dağılım, değişkenin dağılım ölçüleri ile ilgilidir. Normal dağılım istatistik biliminin birçok alanında kullanıldığı gibi, sosyal bilimlerde yapılan ölçümlerde normal dağılım kullanılarak çok iyi açıklamalar yapılabilmektedir. Yapılan

normallik testleri sonucunda veri setinin hem birim bazlı hem de çoklu normallik göstermediği tespit edilmiştir.

Bu kapsamda araştırmada

- Verinin hem birim bazlı, hem de çoklu normallik sağlamaması,
- Örneklemin küçük olması,
- Araştırmanın daha önce çalışılmamış bir model olması nedeni ile keşifsel bir yapıya sahip olması nedenlerinden dolayı; araştırmada doğru sonuçlara ulaşabilmek için PLS-Sem yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir.

4.3. Model Testleri

PLS-SEM analizi diğer istatistiki analizlerde olduğu gibi temelde iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada ölçüm modeli analiz edilmektedir. Her bir yapının ilgili ifadelerle nasıl ölçüldüğünü açıklayan ölçüm modeli aşamasında gözlenen değişkenler bütün olarak analize alınmakta ve ölçekler güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden geçirilmektedir. Bu bağlamda elde edilen yük değerleri, yapı güvenilirliği, iç tutarlılık güvenilirliği ve ayırt edici geçerlilik tespit edilmektedir. Ölçüm modelinde tüm değişkenler güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerini sağladığında, analizin ilişki analizlerinin yapıldığı ikinci aşamasına geçilir (Doğan, 2019: 89). Bu aşamada gizil değişkenlerin birbirleriyle nasıl bağlantılı olduklarını göstermek için kullanılan yapısal model test edilir (Alshibly, 2015: 67). Bu aşamada hipotezlerin tümü tek seferde analiz edilerek sonuca ulaşılabilir.

4.3.1. Ölçüm Modeline İlişkin Test Sonuçları

Bu çalışmaya uygun görülen ve SmartPLS 3.0 programı ile oluşturulmuş olan araştırma sonucunda değişkenler ile indikatörler arasındaki ilişkilere bakılarak bu bölümde ilk önce Smart-PLS 3.0 paket programı yardımıyla ilgili ölçüm modeli, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve daha sonra elde edilen

verilerle güvenilirlik ve geçerlilik testlerine bakılmıştır. Yapılan analizlerin neticesinde ulaşılan ifadelerin ilgili yapılarla olan yük değerleri, yapı geçerliliğini gösteren açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayıları, birleşik güvenilirlik değerleri (CR), rho_A değerleri ve yapılara ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 5.'da gösterilmektedir.

PLS-SEM'in temelini oluşturan analiz yöntemlerinde faktör yüklerinin 0,700 ile 0,900 aralığında değer bulması gerekmektedir. (Chin, 2010). Ancak daha sonra geliştirilmiş olan ölçeklerde 0,600 üzerindeki değerlerde kabul görmektedir. (Doğan, 2019:80). Tablo 5. 'de görüldüğü üzere yapılan faktör analizi sonucunda faktör yüklerine ilişkin 0,700 altında değerler olmakla birlikte 0,600 üzerinde oldukları için yeterli görülmüşlerdir. Faktör yük değeri 0,600 altında değer bulan tüm indikatörler modelden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir. İndikatörlerin modelden çıkarıldığında dikkat edilmesi gereken nokta, indikatörler ilgili modelden çıkarıldığında AVE (Average Variance Extractes) ve CR (Composite Reliability) değerlerinde yükseliş gözlenmesi gerekliliğidir. (Hair ve diğerleri, 2014). Bu anlamda yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yük değeri 0,60 altında olan Yeterli Ücrete ilişkin 1 (YU1) adet indikatör modelden çıkarılarak, bundan sonra gerçekleştirilen analizlerde kullanılmamıştır.

Tablo 5. Ölçüm Modeli Sonuçları

Yapı	İfade	Yük Değeri	AVE	Güvenilirlik Değeri		
				CR	α	rho_A
Fiziksel ve İlişkisel Açıdan Güvenli İş Koşulları	İş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi duygusal olarak güvende hissediyorum.	0.737	0.593	0.813	0.813	0,816
	İş yerimde herhangi bir duygusal ya da sözel tacize karşı kendimi güvende hissediyorum.	0.751				
	İş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi fiziksel olarak güvende hissediyorum.	0.820				
Sağlık Hizmetlerine Erişim	İşim sayesinde iyi bir sağlık hizmeti alıyorum.	0.705	0.600	0.701	0.679	0,722
	İşverenim düzenli olarak sağlık primlerimi öder.	0.822				
	Herhangi bir sağlık sorunu yaşadığımda işverenim beni olabildiğince destekler.	0.825				
Yeterli Ücret	Nitelik ve tecrübeme uygun maaş aldığımı düşünmüyorum. (r)	0.749	0.572	0.712	0.705	0.766
	Yaptığım iş karşılığında yeterince ödüllendiriliyorum.	0.801				
Boş Zaman ve Dinlenme	İş dışındaki etkinlikler için yeterince zamanım yok. (r)	0.832	0.599	0.725	0.740	0,813
	Çalıştığım günlerde dinlenecek zamanım olmuyor. (r)	0.703				
	Çalıştığım günlerde boş zamanım oluyor.	0.901				
Kurumsal Değerlerin Ailevi ve Sosyal Değerlerle Uyumu	Çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerime uygundur.	0.792	0.602	0.701	0.807	0.872
	Çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerimle tutarlıdır.	0.891				
	Çalıştığım kurumun değerleri yaşadığım çevrenin değerleriyle örtüşür	0.899				
İş Tatmini	Şu anki işimden oldukça memnunum.	0.864	0.557	0.854	0.844	0,898
	Çoğu günler işime hevesle giderim	0.841				
	İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir (r)	0.707				
	İşimi eğlenceli bulurum	0.794				
	İşimin tatsız olduğunu düşünürüm (r)	0.772				

Doğrulamalı faktör analizi basamağından sonra değişkenlerle ilgili öncelikli olarak bakılacak husus İç Tutarlılık Güvenilirliği (Internal Consistency Reliability)dir.Daha sonra geleneksel olarak Cronbach's Alpha ile ölçüm yapılmaktadır. Cronbach's Alphanın güvenilirliğinin olması gerekenden az hesapladığı gerekçesiyle Hair ve diğerleri, (2017) Birleşik Güvenilirlik (Composite Reliability / CR) değerini, Henseler ve diğerleri, (2016) ise rho_A değerini alternatif seçenek olarak sunmaktadırlar. Cronbach'sAlphaya yönelik eleştirilerin gerekçelerinden birisi Cronbach's Alphanın indikatörler arasındaki korelasyona bağlı olarak hesaplanması, bu yapılırken tüm indikatörlerin güvenilirliğinin eşit olarak kabul edilmesidir. Diğerisi ise Cronbach'sAlphanın ölçek içindeki indikatör sayısına karşı duyarlı olmasıdır.

İç tutarlılık güvenilirliğinin sağlanabilmesi için Cronbach's Alphanın 0,70 üzerinde değerlerden oluşması beklenmektedir. PLS-SEM analizlerinde güvenilirliği gösteren en önemli kriterlerden biri olarak değerlendirilen Birleşik Güvenilirlik Katsayısı (CR) da 0 ile 1 arasında bir değer bulmaktadır. Yeni geliştirilmiş olan ölçekler için 0,60 ve 0,70 arasında bir değer alması kabul görürken, öncesinde defalarca test edilmiş teorik ölçekler için bu değerler aralığının 0,70-0,90 olması beklenilmektedir. Özellikle 0,95 üstü değerler ise tüm indikatörlerin aynı olguyu sorguladığına işaret etmesi yönü ile sorumludur. Birbirinin tekrarı niteliğindeki indikatörler, içerik geçerliliğini (Content Validity) sağlamamaklar birlikte korelasyonuna da neden olmaktadır. Bu sebeple de 0,70 altındaki birleşik güvenilirlik kat sayısı, odak konusu olan değişkeninin yeterli güvenilirliğe sahip olmadığına işaret eder. Sarstedt ve diğerleri, (2017) Cronbach's Alphanın çoğunlukla alt sınır için değer verdiğini, Henseler ve diğerleri, (2016)'ın önerdiği rho_A'nın (>.70 olmalıdır) ise bunların arasında bir değer verdiğini ifade etmektedir.

Tüm bu bilgiler öncülüğünde Tablo 5.'de görüldüğü üzere değişkenlere ilişkin Cronbach's Alpha değerleri Güvenli İş Koşulları için 0.813, Sağlık Hizmetlerine Erişim için 0.679, Yeterli Ücret için 0.705, Boş Zaman ve Dinlenme için 0.740, Kurumsal Değerler için 0.807 iken İş Tatmini için 0,844 olarak hesaplanmıştır. Tüm değişkenlere ilişkin Cronbach's Alpha değerlerinin 0,60

kritik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Üç tutarlılık güvenilirliğinin sağlanması için gerekli olan bir diğer kriter olarak Birleşik Güvenilirlik Katsayıları (CR) ise, Güvenli  ř Koşulları için 0.813, Sağlık Hizmetlerine Erişim için 0.701, Yeterli  cret için 0.712, Boş Zaman ve Dinlenme için 0.725, Kurumsal Değerler için 0.701 iken  ř Tatmini için 0,854 olarak hesaplanmıştır Tüm değişkenlere ilişkin Birleşik Güvenilirlik Katsayıları (CR) değerlerinin 0,70 kritik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Üç tutarlılık güvenilirliğine ilişkin değerlendirilmesi gereken bir diğer kriter olarak rho_A değerleri ise; Güvenli  ř Koşulları için 0.816, Sağlık Hizmetlerine Erişim için 0.722, Yeterli  cret için 0,766 Boş Zaman ve Dinlenme için 0.813, Kurumsal Değerler için 0.872 iken  ř Tatmini için 0,898 olarak hesaplanmıştır. Rho_A değerlerinin de 0.70 kritik değerinin üzerinde olduğu görülmüştür olup,    eklerin yeterli güvenilirlik değerlerine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

    m modeli aşamasında, yapılan güvenilirlik analizinden sonra birleşme geçerliliği test edilmiştir. Gizli değişkenin indikatörlerinin ortak varyanslarının yüksek olması birleşme geçerliliği olarak isimlendirilmektedir (Hair ve diğerleri, 2010). Birleşme geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığı ise faktör yükü (outerloading) ve açıklanan ortalama varyans (AverageVarianceExtractes / AVE) değerine bakılarak değerlendirilmektedir.

Faktör yükü en az 0,70 olmalı ve ayrıca istatistiki olarak anlamlı olmalıdır. Daha sonra geliştirilen    eklerde daha düşük faktör yükleri de kabul görmektedir. (Hair ve diğerleri, 2014). Average Variance Extractes / AVE değerleri ise 0,50'den büyük olmalıdır. (Chin, 1998). AVE, bir gizil değişkene ait indikatörlerin faktör yüklerinin karelerinin toplamının indikatör sayısına bölünmesi sonucu elde edilen değerdir. Buna göre AVE'nin 0,50'den büyük olması bir gizli değişkenin, indikatörlerinin varyansının ortalamada yarısından fazlasını açıkladığı anlamına gelmektedir (Hair ve diğerleri, 2010). Tablo 4.5 incelendiğinde indikatörlere ilişkin faktör yüklerinin 0,60 değerinden büyük ve istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 4.5.'de görüldüğü üzere birleşme geçerliliğinin sağlanması için gerekli bir diğer kriter olan AVE değerleri, değerleri Güvenli  ř Koşulları için 0.593, Sağlık Hizmetlerine Erişim için 0.600,

Yeterli Ücret için 0,572, Boş Zaman ve Dinlenme için 0.599, Kurumsal Değerler için 0.602, İş Tatmini için 0,557 olarak hesaplanmıştır. Tüm değişkenlere ilişkin AVE değerlerinin 0,50 kritik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ölçüklerin birleşme geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

Fornell-Larcker kriterine göre; her bir değişkenin elde edilen ortalama varyansının (AVE) karekökünün, değişkenin diğer değişkenlerle olan korelasyonundan büyük olması gerekmektedir (Hair ve diğerleri, 2014). Tablo.6'ye bakıldığında Fornell-Larckerkriterinin bu çalışma için sağlandığı görülmektedir.

HTMT değerlerinin 0.90 olan kritik değerin altında olduğu görülmüştür .Bu kapsamda yapıların ayırışma geçerliliğin sağlandığı belirtilebilir.

Tablo 6. Fornell Larcker Kriteri Sonuçları

Yapı	Boş Zaman ve Dinlenme	Güvenli İş Koşulları	Kurumsal Değerler	Sağlık Hizmetlerine Erişim	Yeterli Ücret	İş Tatmini
Boş Zaman ve Dinlenme	0.702					
Güvenli İş Koşulları	0.473	0.770				
Kurumsal Değerler	0.398	0.713	0.927			
Sağlık Hizmetlerine Erişim	0.437	0.605	0.565	0.723		
Yeterli Ücret	0.400	0.622	0.642	0.512	0.674	
İş Tatmini	0.517	0.657	0.702	0.692	0.608	0.746

Tablo 7. HTMT Değerleri

Yapı	Boş Zaman ve Dinlenme	Güvenli İş Koşulları	Kurumsal Değerler	Sağlık Hizmetlerine Erişim	Yeterli Ücret	İş Tatmini
Boş Zaman ve Dinlenme						
Güvenli İş Koşulları	0.457					
Kurumsal Değerler	0.361	0.610				
Sağlık Hizmetlerine Erişim	0.394	0.519	0.555			
Yeterli Ücret	0.245	0.612	0.321	0.231		
İş Tatmini	0.533	0.664	0.621	0.557	0.687	

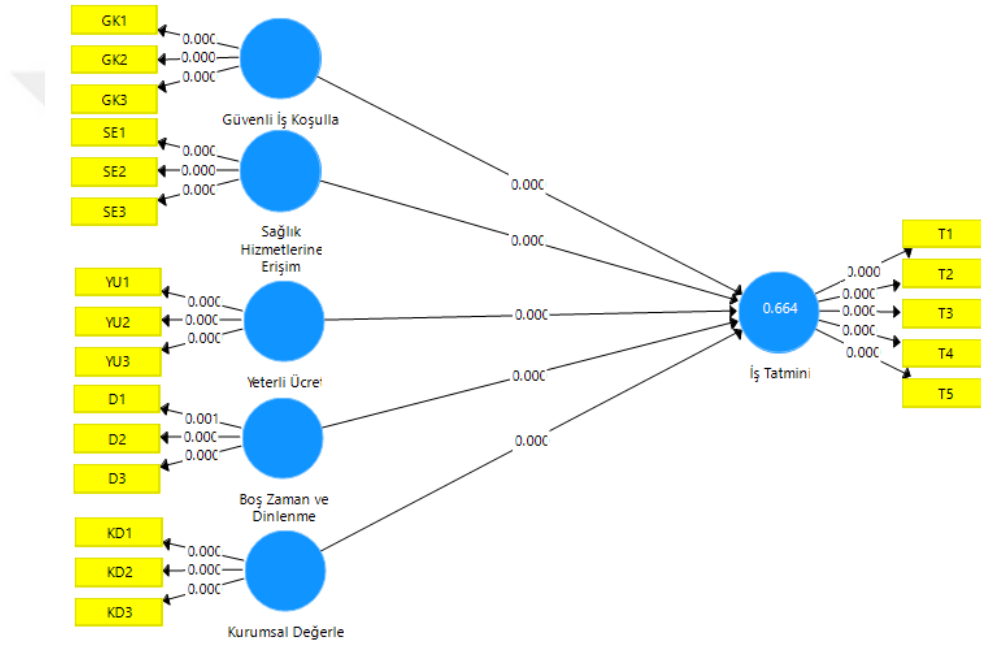
Tablo 7de yer alan katsayıların istatistiki açıdan anlamı olup olmadığına yeniden örnekleme ile test uygulanmıştır. Yeniden örnekleme; hali hazırda var olan örneklemin bilgisayarile çok sayıda benzerinin elde edilmesini ifade etmektedir. Çağımızda bilgisayarların güçlenmesi, hızlarının artması yeniden örnekleme metodlarının istatistik programlarında daha fazla yer almasına imkan sunmuştur. PLS-SEM, örneklemin normal dağılımı ile ilgili varsayımına sahip olmadığı için yeniden örnekleme yöntemi kullanılmaktadır.

Yeniden örnekleme yöntemi küçük bir örneklem söz konusu olduğunda normaliteden sapma risklerini ortadan kaldırmaktadır. PLS-SEM'in parametrik olmayan bir analiz yöntemi olmasının nedeni, ana örneklem küçük de olsa yeniden örnekleme ile normal dağılıma ulaşmanın sağlanabiliyor olmasıdır. Yeniden örneklemede güven aralıkları hesaplanırken, orijinal veriden elde edilen ortalama değer in altında kalanların oranına göre düzeltme yapılmakta buna “bias-corrected” denmektedir. Hair ve diğerleri, (2014) ve Henseler ve diğerleri, (2016), yeniden örnekleme için alt limiti 5000 olarak ifade etmektedirler. Yapılan yeniden örnekleme sonucunda tüm katsayılar istatistikî olarak anlamlı bulunmuş ($p < 0,05$) ve elde edilen bulgulara göre ölçüm modeli, kullanılacak olan yapısal

model testi için gerekli olan tüm şartları sağlamaktadır. Bu sebeple araştırmada PLS-SEM analizindeki ikinci aşama olan yapısal model analizine geçilmiştir.

4.3.2. Yapısal Model Analizi

Araştırmanın ölçüm modeline uygun şekilde SmartPLS 3.0 programı yardımıyla gerçekleştirilen analiz sonrası elde edilen yapısal modele ait sonuç çıktısı Şekil 5.'deki gibidir.



Şekil 5: Yapısal Model

Burada Şekil 5.'ye göre SmartPLS 3.0 programı aracılığıyla araştırmanın yapısal modeli sınanmıştır. Yapısal model analizi aşamasında ilk olarak incelenmesi gereken husus doğrusallıktır. Doğrusallık değişkenler arasındaki korelasyonun çok yüksek olması anlamına gelmektedir (Hair ve diğerleri, 2010). Genellikle değişkenlerin birbirine çok benzemesi, örneğin hemen hemen aynı anlama gelen sorularla ölçülmeleri ya da bir değer başka bir lineer ifadesi olmaları, doğrusallık durumlarını sonuç vermektedir (Hair ve diğerleri, 2014).

Doğrusallığın varlığı, analiz sonuçlarını iki şekilde etkilemektedir. Doğrusallık ilk olarak standart hataların büyümesine neden olmaktadır. İkinci olarak doğrusallık, faktör yüklerinin veya ilişki katsayılarının yanlış hesaplanmasına, hatta işaretlerinin bile değişmesine sebep olabilmektedir (Hair ve diğerleri, 2014). Doğrusallığın ölçülebilmesi için aynı endojen değişkeni tahmin eden bir egzogen değişkenin diğer egzogen değişkenlerce ne kadar tahmin edildiğinin ortaya konması gerekmektedir. Bu bağlamda doğrusallığı tespit etmek için iki değer kullanılmaktadır. Bunlar Tolerans ve onun tam tersi olan Varyans Arttırıcı Faktör (VIF) değerleridir (Hair ve diğerleri, 2010).

Doğrusallıkla ilgili olarak bir başka ölçek olan VIF değeri de 1/Tolerans şeklinde hesaplanmaktadır. VIF'ın karekökü, doğrusallık etkisi ile ortaya çıkan standart hatadaki sapma oranını göstermektedir. Tolerans $\leq 0,20$ veya VIF ≥ 5 sorun oluşturacak doğrusallık değerlerine işaretler. (Hair ve diğerleri, 2014). Buna göre Tablo 8'de görüleceği üzere VIF değerlerinin tamamı kritik değer olan 5 'in altındadır. Bu da değişkenler arasında doğrusallık olmadığını göstermektedir.

Tablo 8. VIF Değerleri

Değişken	VIF
Güvenli İş Koşulları	2.820
Sağlık Hizmetlerine Erişim	1.362
Yeterli Ücret	2.860
Boş Zaman ve Dinlenme	1.220
Kurumsal Değerler	1.769

VIF değerlerinin uygunluğu da tespit edildikten sonra PLS-SEM analizinin ikinci aşaması olan yapısal model ile hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Öncelikle araştırma modeli üzerinde Bootstrapping analizi gerçekleştirilmiş ve bu yapılan analiz sonucunda “PathCoefficients” değerlerine

ilişkin t-test puanlarının hangilerinin %5 hata payı oranıyla (<1.96) anlamlı olup olmadığı kontrol edilmeye çalışılmıştır. Yapısal modele ilişkin detaylı sonuçlar birlikte incelendiğinde ise aşağıda Tablo 10’da verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 9. Yapısal Model Sonuçları

Hipotez No	İlişki	Standartize B	Std. Sap.	t	p	Sonuç
H1	GİK→İT	0.390	0.060	3.845	0.000	Hipotez Desteklendi
H2	SHE→İT	0.462	0.074	7.490	0.000	Hipotez Desteklendi
H3	YÜ→İT	0.412	0.089	4.442	0.000	Hipotez Desteklendi
H4	BZD→İT	0.593	0.060	3.845	0.000	Hipotez Desteklendi
H5	KD→İT	0.512	0.062	5.662	0.000	Hipotez Desteklendi

Tablo 9. incelendiğinde, araştırma modelinde ileri sürülen “H1: Fiziksel ve İlişkisel Açından Güvenli İş Koşulları İş Tatminini pozitif yönde etkiler” , “H2: Sağlık Hizmetlerine Erişim İş Tatminini pozitif yönde etkiler”, “H3: Yeterli Ücret İş Tatminini pozitif yönde etkiler” , “H4: Boş Zaman ve Dinlenme İş Tatminini pozitif yönde etkiler” , “H5: Kurumsal Değerlerin Ailevi ve Sosyal Değerlerle Uyumu İş Tatminini pozitif yönde etkiler” , hipotezlerin desteklendiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

ILO'nun kuruluş tarihinden itibaren bugüne dek misyonu; istihdam, sosyal güvenlik, sosyal koruma ve temel çalışma hakları olmuştur. Tüm insanlık için küreselleşmenin ortaya çıkması, rekabetin artması ile birlikte var olan çalışma hayatının gelişen ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkan tüm ekonomik ve sosyal etkenlerin birbiri ile uyumlu olmasını sağlayan son zamanlarda ki yeni hedefi insana yakışır iş kavramı ihtiyacını gündeme getirmiştir. İnsana yakışır iş kavramının hedefleri istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve çalışma yaşamına ilişkin temel haklardır.

ILO tarafından günümüzde evrensel bir kavram tanımını alan insana yakışır iş olgusunun birçok kavram üzerinde etkisi bulunmaktadır. İnsana yakışır işin üzerinde etkisinin görüldüğü en önemli konulardan birisi de çalışanların “İş Tatmini” nine olan etkisidir. İş Tatmini olarak tanımladığımız kavram, çalışan bireyin yaptığı iş ile yapılan işin sonucunda elde ettiklerinin, maddi manevi ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak tanımlanabilir. Bir başka ifade ile çalışan bireyin yaptığı iş için harcadığı emeği karşılığında almayı beklediği ücret, takdir, değer gibi yeterlilik düzeyi olarak ifade edilebilir. Kısacası iş tatminini başarının nitelik ve nicelik içeren bir çok yönden hissediliş şekli olarak ifade edebiliriz.

Bu çerçevede insana yakışır iş kavramını ve insana yakışır işin ölçüm boyutlarını incelediğimizde de insana yakışır işin iş tatmini üzerindeki etkisi önem kazanmıştır.

Bu çalışmada kırsal bir kesim olan Manyas ilçesinde yer alan gıda fabrikalarında çalışanların insana yakışır iş çerçevesinde çalışmalarının iş tatminine aracı etkisi incelenmiştir. İnsana yakışır işin ölçümünün alt boyutları olan, Fiziksel ve İlişkisel açıdan güvenli çalışma koşullarının, Sağlık Hizmetlerine Erişimin, Yeterli Ücretin, Boş Zaman ve Dinlenmenin ve son olarak Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumunun İş Tatmininin üzerindeki

etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında anket yolu Manyas ilçesinde yer alan gıda üzerine üretim yapan fabrikalarda çalışan 221 kişiden kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanmış ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılarak öngörülen hipotezlere ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre;

Sektörde çalışanların çalıştıkları ortamda fiziksel ve ilişkisel açıdan güvenli ortamda olmaları, algılanan iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Çalışan bireyleri vermiş oldukları emekleri karşılığında elde ettikleri yeterli - yetersiz ücret düzeyi iş tatminini anlamlı olarak pozitif yönlü etkilemektedir. Çalışanların sosyal güvencesinin bulunmadığı ortamda çalışmaları işin niteliğinin önemi olmaksızın iş tatminin olmadığı görülmektedir (Demirbilek ve Türka, 2008:54) İnsana yakışır işin ölçüm boyutlarından biri olan sağlık hizmetlerine erişimin ve sosyal güvencenin çalışılan iş karşılığında sağlanmasın iş tatminini pozitif yönlü olarak etkilediği çalışmamızda da görülmüştür. Çalışma yaşamında, iş ile boş zaman ve dinlenme ilişkisi birbirinden bağımsız olarak düşünülemez. İş ve boş zaman dinlenme süreçleri birbirini tamamladığı sürece kişi kaliteli bir hayat sürüp iş tatminin artacağı öngörülür. Bir diğer hipotezimiz olan boş zaman ve dinlenmenin iş tatminine etkisi yapılan analizler sonucu pozitif yönlü olarak ortaya çıkmıştır. Ve son olarak kurumsal değerler ile ailevi ve sosyal değerlerin uyum içinde olmasının iş tatminin pozitif yönlü olarak etkilediği görülmüştür.

Ortaya çıkan bu sonuçlar neticesinde örgütlerin insana yakışır iş kavramını kapsayan boyutlarının pozitif etkileri aracılığıyla, çalışanların iş tatminlerinin artması sonucunda karlılıklarını arttırarak, rekabet gücü kazanma ve varlıklarını sürdürebilme adına önemli avantajlara sahip olabilirler. Bunun için örgütlerin, insana yakışır iş kavramını oluşturan tüm boyutların çalışanlarına iyi bir şekilde sunmaları ve çalışma planında nelere dikkat edileceğinin etkin bir şekilde belirlemesi adına ayrıntılı olarak planlama hazırlamaları tavsiye edilmektedir. Yine iş tatmini örgütler açısından çok önemli bir yere sahiptir. İş tatminin yaşanması çalışanlarda memnuiyete, çalışanların memnuiyeti de örgütlerin başarısına zemin oluşturmaktadır. Bu araştırma kuramsal çerçeve açısından

ulaşılabilen alan yazınla sınırlıdır. Kolayda rnekleme yönteminin kullanılarak tek bir ilçeye ve sektöre odaklanması bu çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı hizmet alt sektörlerinde uygulamanın gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir.

Ayrıca bundan sonra yapılacak çalışmalarda ücret etmeninin zaman içindeki artışı – eksilişi gibi sebeplerle iş tatmini üzerine etkisinin değişiklik gösterebileceği ngrlmektedir.



KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, O.,& B. KEKLİK, (2011). Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Tatmini ve Bir Uygulama. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 29, 305-318.
- AKBIYIK, N. (2011). Malatya'da Çalışan Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal ve Ekonomik Sorunlarının İncelenmesi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(36), 132-154.
- AKŞİT AŞIK, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. **Türk İdare Dergisi**, 467(6), 31-51.
- ANKER, R., I. CHERNYSHEV, I., P. EGGER, , &F. MEHRAN, (2003). **Measuring decent work with statistical indicators. Int'l Lab. Rev.**, 142, 1-69.
- ALSHIBLY, H. H. (2015). Investigating Decision Support System (DSS) Success: A Partial Least Squares Structural Equation Modeling Approach. **Journal of Business Studies Quarterly**, 6(4), 56.
- ALTAY S. (2015). “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, **Ataürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Erzurum.
- AL-ZUBİ, H. A. (2010). A study of relation ship between organizational justice and job satisfaction. **International Journal of Business And Management**, 5(12), 102-109.
- ASLAN, K. (2020). Kayısı tarımında mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş olanakları açısından durum analizi: Malatya ili araştırması. Yüksek Lisans Tezi. **Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**. Ankara.
- AŞAN, Ö., E.ERENLER, (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(2), 203-216.
- AVDER, E. (2007). İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler ve Örnek Bir Çalışma.
- AYDEMİR, P.,&E. ERDOĞAN, (2013). **İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı**. **Kamu-İş**, 13(2), 127-153.
- AYDIN, Y. (2012). “Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin karşılaştıkları yoldırıcı davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişki.” Yüksek Lisans Tezi, **Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**. İstanbul.

- AYDOĞMUŞ, C. (2011). “Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri.” Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Ankara.
- BAYRAK, S. (2018). İnsana yakışır iş kavramı bakımından Türkiye’de inşaat sektörünün genel görünümü. **Çalışma ve Toplum**, 58(3), 1531-1554.
- BESCOND, D.C. (2003). “Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison”, **International Labour Review**, C.142, S.2, ss. 179-211.
- BİÇEN, G. (2003). “İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme”, Yüksek Lisans Tezi. **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Ankara
- BURCHELL, B., K.SCHNBRUCH, , A. PIASNA, & N. AGLONI, (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. **Cambridge Journal of Economics**, 38(2), 459-477.
- BONNET, F., J.B. FIGUEIREDO, & G. STANDING, (2003). **A family of decent work indexes**. *International Labour Review*, 142(2), 213-238.
- BOZKURT, Ö., & İ. BOZKURT, (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(1), 1-18.
- BUSTILLO, R. M., E. FERNANDEZ-MACÍAZ, J. I. ANTON, VE F. ESTEVE, (2009). Indicators of Job Quality in the European Union, European Parliament Policy Department of Employment and Social Affairs.
- CAN, A. (2011). Çalışanların psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algıları ve örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Kocaeli.
- CESEROĞLU, C.M. (2010). Örgütlerde işgören ilişkileri açısından psikolojik kontrat ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. Yüksek Lisans Tezi. **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Çanakkale.
- CHIN, W. W. (1998). **The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling**. *Modern Methods For Business Research*, 295(2), 295-336.
- CROSSMAN, A., & B. Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. **Journal of Managerial Psychology**, 18(4), 368-376.

- ÇARIKÇI, İ.H. (2001). “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar.” Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. İstanbul.
- ÇELEBİ, Y. (2014). “Hemşirelik mesleğinde tükenme ve mesleki iş doyumu arasındaki ilişki”. Yüksek Lisans Tezi, **Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**. İstanbul.
- ÇETİN, E. (2010). “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında psikolojik sözleşme rolüne ilişkin bir araştırma”. Yüksek Lisans Tezi. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Kütahya.
- ÇOKLUK, O., and M.KAYRI, (2011). The Effects of Methods of Imputation for Missing Values on the Validity and Reliability of Scales. **Educational Sciences: Theory and Practice**, 11(1), 303-309.
- DEMİR, M., AYAS, S., & YILDIZ, B. (2018). “Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 16(32), 231-254.
- DEMİRBİLEK, S., & TÜRKAN, U. Ö. (2008). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 10(1), 47-67.
- DEMİRBİLEK, S., & U. Ö. Türkan, (2008). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 10(1), 47-67.
- DİNÇ-ÖZCAN, E. (2011). **Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini**. İstanbul: Beta Basım.
- DUFFY, M., & L. SPERRY, (2007). Work place mobbing: Individual and family health consequences. **The Family Journal**, 15(4), 398-404.
- DUFFY, R. D., ALLAN, B. A., ENGLAND, J. W., BLUSTEIN, D. L., AUTIN, K. L., DOUGLASS, R. P., FERREIRA, J. ve SANTOS, E. J. R. (2017). The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale, **Journal of Counseling Psychology**, 64(2), 206–221.
- DJOEMADI, F. R., M. SETIAWAN, N. NOERMIJATI, , & D.W. IRAWANTO, (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. **Polish Journal of Management Studies**, 19(2), 101-111.
- DOĞAN, D. (2019). **SmartPLS ile Veri Analizi**, Zet Yayıncılık

- DURMUŞKAYA, C. (2017). **Çalışma hayatı kalitesi endekslerine yönelik bir değerlendirme: ILO düzgün iş endeksleri**. M.Ç. Özdemir (Ed.), Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri seçme yazılar (Birinci baskı) içinde (227-248). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- DUYAR, G. (2010). “İş sağlığı ve güvenliği (Tuzla tersaneleri örneği)”. Yüksek Lisans Tezi. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Kocaeli.
- EĞİNLİ, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23(3), 35-52.
- EKER, G. (2006). “Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri.” Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. İzmir.
- ERGÜNEY, Ö (2006). “Ücret Tatminin İşgören Tatmini ile İlişkisi ve Bir Uygulama.” Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. İstanbul.
- EROĞLUER, K. (2011). **Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme**. Ege Akademik Bakış, 11(1), 121-136.
- ESEN,MUHAMMED., ve M. TİMOR, (2019). Çok Değişkenli Aykırı Değer Tespiti için Klasik ve Dayanıkl Mahalanobis Uzaklık Ölçütleri: Finansal Veri ile Bir Uygulama.
- ETCİ, H., & V. KARAGÖL, (2019). Türkiye’de istihdam ve işsizlik: 2000-2018. **Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(14), 58-75.
- GHAİ D, “**DecentWork: Concepts and Indicators**”, International LabourReview, Geneva, 142 (2), 2003
- GHAİ, Drahm; “Decent Work: Universality And Diversity, Decent Work: Objectives And Strategies”, ILO, Geneva, 2006.
- GÖK. Uğraş; “İnsan Onuruna Yakışır İş “DecentWork” (Erişim) www.turkis.org.tr/source.cms. docs/turkis.org.tr.ce/.../insanonuru.doc 19.11.2013
- GÜNAYDIN, D. (2015). İnsana yakışır iş: Türkiye açısından bir değerlendirme. **TheJournal of AcademicSocialScienceStudies**, 37, 123-148.
- HAIR, J., C.L. HOLLINGSWORTH,A.B. RANDOLPH, ve A.Y.L.CHONG, (2017). An up dated and expandedassessment of PLS-SEM in informationsystemsresearch. Industrial Management & Data Systems.

HENSELER, J., HUBONA, G., and RAY, P. A. (2016). **Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines**. Industrialmanagement&datasystems.

<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm

ILO. (2001). **Social Security: Issues, ChallengesandProspects**, International Labour Conference. Geneva.

IŞIK, E., KOZAN, S. Ve Işık, A.N. (2019). Cross-Culturalvalidation of theTurkishversion of thedecentworks scale. **Journal of CareerAssesment**, 27(3), 471-489

IZGAR, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25, 317-334.

IŞIĞIÇOK, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. **InJournal of SocialPolicyConferences**, 56, 307-331.

IŞIĞIÇOK, Ö. (2018). Çalışma yaşamının kalitesinin arttırılmasında insana yakışır iş. **Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi**, 6, 302-311.

İŞCAN, Ö. F.,& Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24(4), 195-216.

KAPAR, R. (2004). Uygun iş bağlamında çalışan yoksullar. **InJournal of SocialPolicyConferences**, 48, 185-204.

KARADEMİR, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. **Sakarya UniversityJournal of Education**, 6(2), 108-122.

KARAKOÇ, B. (2021). “İşveren markasının örgütsel mutluluğa, iş tatminine ve işten ayrılma niyetine etkisi.” Yüksek Lisans Tezi, **Gebze Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. Gebze.

KARAKÜÇÜK S (2008).**Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme** (Gazi Kitapevi).

KARAMAN, F.,&ALTUNOĞLU, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(1), 109-120.

KARATAŞ, S. , Güleş, H. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki". **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 3 (2010): 74-89

- KAVAK, B. (2019). “Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki: Bir araştırma.” Yüksek Lisans Tezi, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. Uşak.
- KESER, A. (2006). **Çalışma yaşamında motivasyon**. İstanbul, Alfa Aktüel Yayınlar.
- KESER, A. ve BİLİR Öngen, B. (2019), “İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması) **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** (e-ISSN:2602-4314).
- KILIÇ, C.H. (2009). Düzgün iş. Yüksek Lisans Tezi. **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. İstanbul.
- KILIÇ, S. N., &AVCIKURT, C. (2020). Otel çalışanlarının “düzgün iş” koşullarına yönelik algıları ve işten ayrılma niyetine etkisi. **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, 19(3), 1402-1424.
- KURT, S. D. (2010). “Klinik sorumlu hemşirelerin liderlik davranışlarının hemşirelik iş doyumuna üzerine etkisi.” Yüksek Lisans Tezi, **Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**. İstanbul.
- LEROY, A. M., ve ROUSSEUW, P. J. (1987). Robust Regression and Outlier Detection. Wiley Series In Probability and Mathematical Statistics, New York: Wiley, 1987.
- OKLU, M.N. (2018). “Sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişki: uşak ili kamu çalışanları örneği.” Yüksek Lisans Tezi, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. Uşak.
- ÖNEM, Ö.(2018). “Hemşirelerin duygusal emek düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**. İstanbul.
- ÖRÜCÜ, E., & ESENKAL, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 8(14), 141-166.
- ÖZCAN, E.D. (2011). **Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini**. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ÖZDEMİR, A.A. (2008). Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasında örgütsel sosyal sermaye yeni bir belirleyici olabilir mi? **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 6(1), 78-89.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., Bulut, A., Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., & Doğan, Y. (2003). Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve iş tatmini farklılıklarını belirlemeye

yönelik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi: **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10(2), 125-138.

ÖZTÜRK, A.,&ÖZDEMİR, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 17(1-2), 189-202.

PAİS, L., M. GRAÇA, L.MONİCA, N. R. DO SANTOS, FERRARO, T. VE BERGER, R. (2019). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel, Applied Research in Quality of Life The Official Journal of the International Society for Quality-of-Life Studies, 16(1), 1-23.

PALAZ, S. : 2005, “Düzgün İş Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, **İÜ Dergi**, 50, s.479-505

PALAZ, S. (2010). Düzgün iş kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. **InJournal of SocialPolicyConferences**, 50, 479-505.

PINAR, İ.,KAMAŞAK, R., & F. BULUTLAR, (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 37(2), 151-166.

PUDYANİNGSİH, A., J. DWİHARTO, J., & M.GHİFARY, (2020). **The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance**.Management ScienceLetters, 10(16), 3735-3740.

SARGIN, A. (2016). “Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumı.” Yüksek Lisans Tezi,**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**. Trabzon.

SARUHAN, O. (2017). “AVM çalışanlarının insana yakışır iş standartları bağlamında değerlendirilmesi: Lüleburgaz örneği”. Yüksek Lisans Tezi. **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Kırklareli.

SEKARAN, U. (1983). Methodological and Theoretical Issues and Advancements in Cross-Cultural Research. Journal of international business studies, 14(2), 61-73.

SÖNMEZ, H. (2014). “Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi.” Yüksek Lisans Tezi,**Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. İzmir.

STANDING, Guy; “Global Insecurity: Restructuring Social Income”, **Global Tensions Conference In Honor Of Ester Boserup**, 9-10 March 2001, Cornell University, 200124

ŞAHİN, H. (2017). “Psikolojik sözleşme ihlal algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik TRT çalışanları üzerine bir araştırma.” Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**. Ankara.

ŞAHİN, M. (2015). Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye’de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması “Çorum İli İmalat Sanayi Örneği”, Doktora Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Ankara

ŞAHİN, M. (2018). **Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye Performansına İlişkin Bir Alan Araştırması “Çorum İli İmalat Sanayi Araştırması”**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları

ŞEN S., 2009. İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği. **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, 410-422)

ŞİMŞEK İLKİM N. Ve N. DERİN (2018). Güvenlik İklimi ve İş Tatmini İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:32 2018 Sayı:2** , 231

THARİKH, S. M., C.Y.YİNG, &Z.M.SAAD, (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.

TUTAR, H. (2010). **Büro yönetim, teknikleri**. Erzurum: Aktif Yayın Dağıtım.

TÜRKÇAPAR, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 32(2), 331-346.

TÜZÜN, B.A. (2013). İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma. (Yayınlanmamış Tez). **Marmara Üniversitesi**, İstanbul.

TÜZÜNKAN, D. (2015). “Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramı Bakımından İncelenmesi” Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. İstanbul.

- UYARGİL, C. (2008). **İşletmelerde performans yönetimi**. İstanbul: Arıkan Basın Yayın Dağıtım.
- VAN GINKEL, J. R., SIJTSMA, K., VAN DER ARK, L. A., and VERMUNT, J. K. (2010). Incidence of Missing Item Scores in Personality Measurement, and Simple Item-Score Imputation. *Methodology*
- VANSTEELANDT, S., CARPENTER, J., and KENWARD, M. G. (2010). Analysis of Incomplete Data Using Inverse Probability Weighting and Doubly Robust Estimators. *Methodology*.
- VAN GINKEL, J. R., SIJTSMA, K., VAN DER ARK, L. A., and VERMUNT, J. K. (2010). Incidence of Missing Item Scores in Personality Measurement, and Simple Item-Score Imputation. *Methodology*
- YENİHAN, B., ÖNER M., ve BALCI B. (2016). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 4 / 1.
- YILDIRAK, N., B. Gülçubuk,, S. Gün, , E. Olhan, E, & M. KILIÇ,. (2003). **Türkiye’de gezici ve geçici kadın tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşulları ve sorunları**. Ankara: Tarım-İş Türkiye Orman-Topraksu-Tarım Sanayi İşçileri Sendikası Yayınları.
- YILDIRIMALP, S., & E. İSLAMOĞLU, (2014). "İnsana yakışır iş" kavramı bağlamında Türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınlar. **SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi**, 4(2), 145-175.
- YILDIZ, B. (2020). "Turizm Çalışanlarının İş-Boş Zaman Çatışmasının İş Tatminine, Boş Zaman Tatminine ve Psikolojik İyi Oluş Hallerine Etkisi" Yüksek Lisans Tezi, **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**. Nevşehir.
- YÜCEL, M.Y. (2020). "Çalışanlarda örgütsel bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelenmesi (Şanlıurfa organize sanayi bölgesinde çalışanlar üzerine bir araştırma)." Yüksek Lisans Tezi,**Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Gaziantep.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda kaleme alınan ve İnsana Yakışır İş Kavramının İş Tatmini ile İlişkisini “Kırsal Kesim Çalışanları” üzerinde araştıran yüksek lisans tezi için yapılmaktadır. Araştırmaya vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL

Yüksek Lisans Öğrencisi

Esra İÇÖZ

A. Katılımcının demografik bilgileri;

1. Cinsiyetiniz a. () Kadın b. () Erkek
2. Medeni Durumunuz a. () Evli b. () Bekar
3. Yaşınız a. () 18-25 arası b. () 26-35 arası c. () 36-45 arası d. () 46 ve üzeri
4. Eğitim Durumunuz a. () İlköğretim b. () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans
5. Bu İşletmede Çalışma Süreniz a. () 1 Yıldan Az b. () 1-5 Yıl
c. () 6-10 Yıl d. () 11 Yıldan Fazla
6. Toplam Çalışma Hayatınız a. () 1 Yıldan Az b. () 1-5 Yıl
c. () 6-10 Yıl d. () 11-20 Yıl e. 21 Yıl ve Üzeri
7. Haftalık Çalışma Süreniz a. (35-40 saat arası) b. (41-45 saat arası)
c. (46 saat ve üzeri)

8. Sektör ile ilgili herhangi bir sivil toplum kuruluşuna, üye misiniz?

() Üye değilim () Derneğe üyeyim () Sendikaya Üyeyim ()

Diğer..... (Lütfen belirtiniz.)

9. Aylık Geliriniz

a. Asgari Ücret (4250-4500) b. Asgari Ücret Üzeri (4501-6000) c. Diğer (6001 ve üzeri)

Lütfen aşağıdaki ifadelere <i>katılma düzeyinizi size en uygun gelen seçeneği (1 ile 5 arasında) işaretleyerek (X)</i> belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi duygusal olarak güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş yerimde herhangi bir duygusal ya da sözel tacize karşı kendimi güvende hissediyorum	1	2	3	4	5
3. İş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi fiziksel olarak güvende hissediyorum	1	2	3	4	5
4. İşim sayesinde iyi bir sağlık hizmeti alıyorum.	1	2	3	4	5
5. İş yerim düzenli olarak sağlık primlerimi öder.	1	2	3	4	5
6. Herhangi bir sağlık sorunu yaşadığımda işverenim beni olabildiğince destekler	1	2	3	4	5
7. Yaptığım iş için yeterince maaş almıyorum	1	2	3	4	5
8. Nitelik ve tecrübeme uygun maaş aldığımı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş karşılığında yeterince ödüllendiriliyorum.	1	2	3	4	5
10. İş dışındaki etkinlikler için yeterince boş, zamanın yok	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım günlerde dinlenecek zamanım olmuyor	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım günlerde boş zamanım oluyor	1	2	3	4	5
13.Çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerime uygundur	1	2	3	4	5
14. Çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerimle tutarlıdır.	1	2	3	4	5
15. Çalıştığım kurumun değerleri yaşadığım çevrenin değerleri ile örtüşür	1	2	3	4	5
16.Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
17.Çoğu günler işime hevesle giderim	1	2	3	4	5
18.İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir	1	2	3	4	5
19.İşimi eğlenceli bulurum	1	2	3	4	5
20.İşimin tatsız olduğunu düşünürüm	1	2	3	4	5