

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İSTANBUL'DA DEMİR DIŞI DÖKÜM SANAYİNDE
ÇALIŞANLARIN ALGILANAN LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Pınar COŞAR

2501960233

TEZ DANIŞMANI

Doç.Dr. Aslı BEYHAN ACAR

İSTANBUL- 2020

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAYI



ÖZ

İSTANBUL'DA DEMİR DIŞI DÖKÜM SANAYİNDE ÇALIŞANLARIN ALGILANAN LİDERLİK DAVRANIŞI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ PINAR COŞAR

Liderin davranışları çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Bu araştırmanın temel amacı işletmelerde algılanan liderlik davranışlarının çalışanların iş doyum düzeylerini artırma yönündeki etkilerini incelemektir. Bu amaçla İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde faaliyet gösteren mikro, küçük, orta ve büyük ölçekli 80 işletme işçi, ustabaşı ve üretim süreçlerinde çalışan 278 erkek çalışana anket uygulanmıştır. Anket formunda çalışanların bir yandan Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile yaş, eğitim durumu, iş deneyimi, medeni durumu işteki pozisyonu gibi demografik değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki etkileri incelenirken diğer yandan algılanan liderlik davranışı ile iş doyumuna arasındaki ilişki Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği ile analiz edilmiştir. Anket sonuçları SPSS 18.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda liderlik tarzları ile iş doyumuna arasında ilişki incelendiğinde çalışanların iş doyumları otoriter liderlikle negatif yönlü ve düşük, demokratik liderlikle pozitif yönlü ve orta, serbest bırakıcı liderlikle pozitif yönlü ve orta, dönüşümcü liderlikle pozitif yönlü ve orta ve etkileşimci liderlikle pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: iş doyumuna, iş tatmini, liderlik, nicel araştırma, döküm sanayi, İstanbul demir dışı döküm sanayi, metal sanayi,

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEIVED LEADERSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN NON- FERROUS METAL INDUSTRY ON JOB SATISFACTION IN ISTANBUL, A QUANTITATIVE RESEARCH

PINAR COŞAR

The behavior of the leader affects the job satisfaction of the employees. The main purpose of this research is to examine the effects of perceived leadership behaviors in increasing job satisfaction levels. For this purpose, a survey was conducted to 278 male employees working in as workers, foreman and other processes of production at the non-ferrous metal industry in Istanbul, 80 micro, small, medium and large scale enterprises. In the questionnaire form, while examining the effects of demographic variables such as age, educational status, work experience, marital status and job position on Minnesota Satisfaction Scale, on the other hand the relationship between perceived leadership behavior and job satisfaction was analyzed with the Leadership Style Behavior Scale. The results of the survey were analyzed by using SPSS 18.0 statistical program.

As a result of the research, when the relationship between leadership styles and job satisfaction is examined, it was found that job satisfaction of employees is negative and low with authoritarian leadership, positive and moderate with democratic leadership, positive and moderate with laissez faire leadership, positive and moderate with transformational leadership, and positive and low with transactional leadership.

Key words: job satisfaction, non-ferrous metal, leadership, quantitative research, perceived leadership, employees in non- ferrous metal industry

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde çalışanların algıladıkları liderlik davranışının iş doyum düzeyine etkisi araştırılmaktadır.

Araştırmanın kapsamı İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde çalışan işçi, ustabaşı ve üretim sürecinde çalışan diğer çalışanlardan oluşmaktadır. Bu sektörün seçilmesinde hem daha önce bu sektörde benzer bir çalışmanın yapılmamış olması hem de sektörün içerisinde uzun yıllar çalışan biri olarak yakından gözlem yapma imkanının olması ve deneyimleme fırsatının bulunmuş olmasıdır.

Çalışmam boyunca bana desteklerini esirgemeyen tez danışmanım Sayın Doç.Dr. Aslı Beyhan Acar'a, Sayın Doç.Dr. Serdar Bozkurt'a ve Sayın Doç.Dr Güven Ordun'a teşekkür ederim.

Bu yorucu süreçte çok özel fedakârlıklar gösteren sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım.

PINAR COŞAR

İSTANBUL, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

1.1 İŞ DOYUMU KAVRAMININ TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	3
1.2 İŞ DOYUMU TEORİLERİ.....	4
1.2.1. Kapsam Teorileri	4
1.2.2. Süreç Teorileri	5
1.3 İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	6
1.3.1. Bireysel Faktörler.....	6
1.3.2. Örgütsel Faktörler.....	8

İKİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK

2.1. LİDERLİK VE TEMEL KAVRAMLAR.....	10
2.1.1. Liderlik Kavramının Tanımı ve Önemi	10
2.1.2. Liderlerin Güç Kaynakları ve Özellikleri	11
2.1.3. Liderlik ve Yöneticilik	12
2.2.LİDERLİK TEORİLERİ VE TARZLARI	12
2.2.1. Geleneksel Teoriler	12
2.2.2. Çağdaş Teoriler.....	14
2.3. LİDERLİK VE İŞ DOYUMU ARAŞTIRMALARI	15

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER	17
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM	17
3.2.1. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi	20
3.2.2. Örneklem Seçimi	21
3.2.3. Örneklemde İşletme ve Görüşülecek Kişilerin Belirlenmesi	22
3.2.4. Saha Uygulaması ve Araştırmanın Kısıtları	23
3.3. ÖLÇME ARAÇ VE TEKNİKLERİ	25

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	26
4.2. MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR	31
4.2.1. İş Doyumu Ölçeği	31
4.2.2. İş Doyumu ve Hipotezler	34
4.3. ALGILANAN LİDERLİK ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR	43
4.3.1. Liderlik Tarzları	44
4.3.2. Algılanan Liderlik ve Hipotezler	51
4.4. ALGILANAN LİDERLİK VE İŞ DOYUMU	51
SONUÇ	61
KAYNAKÇA	63
EKLER	71

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Döküm Sektöründe Faal Kuruluş Sayıları (2013 Mart)	18
Tablo 3.2: Döküm Sanayinde İstihdam (2012)	18
Tablo 3.3: Döküm Sanayide Kuruluş Sayıları	19
Tablo 3.4: Döküm Sanayinde İllere göre Dökümhane Sayıları (2013).....	19
Tablo 3.5: Demir dışı Döküm Sanayinde Faal İşletme Sayısı	21
Tablo 3.6: Demir dışı Döküm Sanayi Görüşülecek Kişi Sayısı-Örneklem.....	22
Tablo 3.7: Demir dışı Döküm Sanayinde Görüşülenlerin Dağılımı	24
Tablo 3.8: Demir dışı Döküm Sanayinde Sanayi Bölgelerine Göre Görüşülenler	24
Tablo 3.9: Demir dışı Döküm Sanayinde Alt Sektörlere Göre Görüşülenler	24
Tablo 4.1: Görüşülen Kişilerin Sosyo-Demografik Özellikleri	26
Tablo 4.2: Kendinizi Birkaç Kelime ile Tarif Edecek Olsanız	30
Tablo 4.5: İş Doyum Ölçeği	32
Tablo 4.6: İşdoyumu ve Sosyo-Demografik Değişkenler	34
Tablo 4.7: İşdoyumu ve Hayat Standardı	40
Tablo 4.8: Liderlik Ölçeği-Otoriter Lider	44
Tablo 4.9: Liderlik Ölçeği-Demokratik Lider	45
Tablo 4.10: Liderlik Ölçeği-Serbest Bırakıcı Lider	46
Tablo 4.11: Liderlik Ölçeği-Dönüşümcü Lider	47
Tablo 4.12: Liderlik Ölçeği-Etkileşimci Lider	48
Tablo 4.13: İş Doyumu ve Liderlik Tarzları	49
Tablo 4.14: Liderlik Modeli.....	49
Tablo 4.15: İş Doyumu ve Algılanan Liderlik Davranışı	51
Tablo 4.16: Liderlik ve Sosyo-Demografik Değişkenler	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1: İş Doyumu ve Hanede Yaşayan Kişi Sayısı.....	36
Şekil 4.2: İş Doyumu ve Çalışma Hayatında Toplam Süre.....	38



GİRİŞ

Dökümcülüğün tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Küçük atölye ve loncalarda yapılan dökümcülük faaliyeti Cumhuriyet döneminde yerini büyük ölçekli sanayi kuruluşlarına bırakmış ve önemli üretim tesisleri kurulmuştur.¹

Bu çalışmada İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde faaliyet gösteren çeşitli büyüklükteki 80 işletmede çalışan 278 erkek çalışana "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" ve "Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği" ² sorularıyla anket uygulanmış, algılanan liderlik davranışı ile çalışanların genel iş doyumu arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Çalışma sonucunda iş doyumunun sosyo-demografik değişkenler ve algılanan liderlik özellikleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığının saptanması amaçlar arasında yer almaktadır. Algılanan liderlik davranışının çalışanların iş doyum seviyeleri üzerindeki etkilerinin incelendiği bu araştırma, beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde iş doyum kavramının tarihsel gelişimi, iş doyum teorileri ve iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumsuzluğu kavramları kuramsal olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde liderlik kavramı, özellikleri, oluşum süreci, davranış modelleri, teorileri ile dünyada ve Türkiye'de liderlik ve iş doyum arasındaki ilişkiyi inceleyen alan araştırmaları, literatüre katkıları ve sonuçları üzerinde kuramsal olarak durulmuştur.

Üçüncü bölümde İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde çalışanlara uygulanan alan araştırmasının yöntemi, örnekleme, hipotezleri ve araştırmada uygulanan ölçeklere ilişkin bilgiler üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölümde alan araştırmasının bulguları, dağılımı, çapraz tablo analizi, korelasyon, regresyon ve faktör analizleri yapılarak iş doyumunu etkileyen

¹ Ankara Sanayi Odası Döküm Sektörü Raporu 2013, www.aso.org.tr/wp-content/uploads/2017/09/15.pdf Erişim tarihi: 24.02.2019

² Taş, Ali, Çelik, Kazım, Tomul, Ekber., "Yeni İlköğretim Programlarının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2007, Sayı 22 (2), sayfa 85-98

faktörler, iş doyumu ve algılanan liderlik ilişkisi çerçevesinde oluşturulan hipotezler test edilerek yorumlanmıştır.

Beşinci bölümde sonuç ve öneriler yer almaktadır. Araştırma sonucu ortaya çıkan bulguların yöneticiler tarafından değerlendirilmesi ve çalışanların beklenti ve gereksinimlerine daha yakından bakılması şirketlerin uygulayacakları politikalar açısından önem arz etmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

Bu bölümde iş doyumunu teorileri ve iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler kuramsal olarak açıklanacaktır.

1.1 İŞ DOYUMU KAVRAMININ TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Çalışanlar işleriyle ilgili genel olarak çeşitli duygu ve düşüncelere sahiptirler. Bu duygu ve düşünceler olumlu ve memnuniyet verici ise iş doyumunu meydana gelir aksi durumda iş doyumsuzluğundan söz edilecektir. Berry (1997) iş doyumunun çalışanların önemsedikleri şeyler ile onları elde etmek için ne kadar arzu duyup çaba gösterdikleriyle ³ ilgili olduğunu vurgulamaktadır.

Tarihsel olarak 1930'lu yıllardan başlayarak literatürde yer alan iş doyumunu kavramı Hoppock, Fisher, Hanna ve Locke gibi yazarlar tarafından 1980'lere kadar temsil edilen tekli bakış açısına göre çalışanların işyerlerine karşı ürettiği "duygusal yakınlık" bağlamında ele alınırken Organ, Near ve Moorman gibi yazarlar tarafından günümüze kadar temsil edilen çoklu bakış açısına göre "duygusal yakınlık" ve "bilincinde olma veya bilişsellik" olarak tanımlanmaktadır.⁴

Locke (1976) iş doyumunu çalışanların "tüm hayatlarına etki eden olumlu ve memnuniyet veren duygusal bir durum"⁵, Kalleberg "çalışanın işine karşı genel bir tutumu"⁶, Oshagbemi (2000) "çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olması"⁷, Greenberg ve Baron (2000) "işe karşı genel tutum,"⁸ Bingöl (1990) "işin kazandırdıkları ile işten beklentilerin örtüşmesi,"⁹ Lam (1995) durağan bir olgu

³ İmamoğlu, Salih Zeki, Halit Keskin, Serhat Erat, "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:11, Sayı: 1, 2004, s.168, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/145862> Erişim tarihi: 24.02.2019

⁴ Zhu, a.g.e. s.295

⁵ Taş, Ali, "İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", **Örgütsel Davranış ve Yönetimi**, Editörler: Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Necati Cemaloğlu, Pegem Akademi Yayınları, 2017, s.422;

⁶ Zhu, a.g.e s.294,

⁷ Oshagbemi, Titus, "Satisfaction with CoWorkers' Behaviour", **Employee Relations**, C:22, No:1, 2000, s.88

⁸ Greenberg, Jerald, Robert A. Baron, **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Organization**, Eighth Edition, Prentice Hall, New Jersey, USA, 2000, s.170

⁹ Bingöl, Dursun, **Personel Yönetimi ve Beşerî İlişkiler**, Atatürk Üni.Yayınları, 1990, s.200

olmayıp bireysel ve çevresel faktörlere göre değişen,¹⁰ Luthans (1995) “işe karşı duygusal bir karşılık, beklentilerin karşılanması ve sunulan imkanlarla ilgili,”¹¹ Chen (2013) “olumlu ve olumsuz tutum ile doyum ve doyumsuzluk”¹², Spector (1997) “hissedilen duyguların yansıması”¹³ olarak tanımlamaktadır. Spector daha sonra çeşitli boyutlarla iş doyumunun ölçülebileceğini ileri sürerek kendi adını taşıyan iş doyum ölçeği de geliştirmiştir.

1.2 İŞ DOYUMU TEORİLERİ

Literatürde çeşitli ayrımlar yapılmakla birlikte burada iş doyumunu teorileri Kapsam ve Süreç teorileri olarak iki ana başlıkta ele alınacaktır.

1.2.1. Kapsam Teorileri

İş doyumunu ve çalışanların ihtiyaçlarına odaklanan belli başlı kapsam teorileri: İhtiyaçlar hiyerarşisi, çift faktör, başarma ihtiyacı ve ERG kuramlarıdır.¹⁴

İhtiyaçları piramid görünümünde sınıflandıran Maslow, en alt seviyeye bedensel ve biyolojik ihtiyaçları, orta seviyeye güvenlik, sevmeye sevilme ve aidiyet duygusu gibi sosyal ihtiyaçları, en üst seviyeye ise toplumda saygınlık kazanma ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını koymuştur. Her bir seviyedeki ihtiyaçlar giderildikten sonra bir üst seviyeye çıkılabilir, ihtiyaç giderilmez ise üst seviyeye çıkılamayacağını ileri sürer.¹⁵

Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi esas olarak çevresel faktörler ile motivasyonu temel alır. Çevresel faktörler iş dışındaki etkenler olup işe

¹⁰ Lam, Simon S.K, “Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study”, **International Journal of Quality & Reliability Management**, June 1995, C:12 No:4, s.73

¹¹ Luthans, Fred, **Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach**, 12th Edition, The McGraw-Hill/Irwin Comp.Inc. 1995, s.141

¹² Zhu, a.g.e. s.295

¹³ Spector, Paul E, **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**, Sage Publications Inc., 1997, s.3-4,

¹⁴ Yüksel, İlhan, “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2005, 6 (2), s.294

¹⁵ Toker, Boran, “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2007, [S.l.], v. 8, n. 1, S. 94-95

karşı olumsuz tutumu önlerken¹⁶ motivasyon faktörü işten doyum sağlanmasa bile çalışabileceğini ileri sürmektedir.¹⁷

McClelland'a göre ihtiyaçlar temel güdüler olmayıp sonradan öğrenilebilir. Dolayısıyla başarma, güç kazanma ve ilişki kurma gibi sonradan öğrenilen ihtiyaçlar motivasyon açısından oldukça önem arz etmektedir.¹⁸ İhtiyaçlar kişiye göre değişebilir ancak ihtiyacın düzeyine ve sıralamasına göre iş doyumunu etkilenmektedir.

ERG Teorisi temel olarak ihtiyaçların karşılanma sırasının bulunmadığını ve aynı anda tüm ihtiyaçların hissedilebileceğini ileri süren Alderfer tarafından geliştirilmiş olup var olma, ilişki kurma ve gelişme olarak ihtiyaçlar üç kategoriye ayrılmıştır. Üst seviyede yer alan ihtiyaç giderilmez ise kişi bir alt alt seviyeye dönecektir tezini savunmaktadır.¹⁹

1.2.2. Süreç Teorileri

İş doyumunu ile beklentilerin ilişkisini inceleyen belli başlı Süreç teorileri beklenti, amaç, eşitlik ve sonuca göre şartlandırma kuramlarıdır.²⁰

Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Teorisi yüksek beklenti içerisinde olan çalışanların daha çok çaba göstereceklerini buna karşın beklenti seviyesi düşük ise uğraşmayacaklarını ileri sürmektedir. İşinde yükselme beklentisi olan biri bunun gerçekleşeceğine inanır ise çok çaba gösterecektir. Ancak işletmede adil bir ücret sistemi bulunmadığı algısı çalışanda oluşur ise çaba göstermeyecektir.²¹

¹⁶ Greenberg, Jerald, Robert A. Baron, **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Organization**, Eighth Edition, Prentice Hall, New Jersey, USA, 2000, s.153

¹⁷ Toker, a.g.e S. 95

¹⁸ Ünal, Ali ve Deniz Gülmez., "Motivasyon Kuramları ve Uygulamalar", **Örgütsel Davranış ve Yönetimi**, Editörler: Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Necati Cemaloğlu, Pegem Akademi Yayınları, s.94, 2017

¹⁹ Ünal ve Gülmez.,a.g.e. s.91

²⁰ Köroğlu, Özlem, "İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13 (2) 2012, s.277

²¹ Türk, M. Sezai., **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, S.88-89

Amaç teorisi Locke tarafından geliştirilmiş, çalışanlar hedefleri için motive olup, çaba gösterip hedeflerine ulaştıkları takdirde iş doyumları artacaktır tezini ileri sürmektedir.²²

John Stacey Adams ise eşitlik teorisi ile çalışanların yaptıkları işleri sürekli çalışma arkadaşları ile karşılaştırdıklarını ileri sürülmüştür. Çalışanlar kişisel özellikleri, yaptıkları işler ve karşılığında elde ettikleri imkanlara baktıklarında girdi-çıktı veya ödül-katkı dengesine dikkat ederler. Algılanan eşitsizlik düzeyi ne kadar yüksek ise iş doyumuna o kadar düşük olacaktır.²³

Sonuca göre şartlandırma teorisi Lawler ve Porter tarafından geliştirilmiş olup, çalışanların yüksek performansı ile işletme tarafından sunulan ödül arasında ilişki olduğunu ileri sürerek sunulan ödüle göre performansın ayarlandığını savunmaktadır.²⁴

1.3 İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bu çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana ayrım üzerinden açıklanmaya çalışılacaktır.

1.3.1. Bireysel Faktörler

Kişinin demografik özellikleri iş doyumuna etki eden bireysel faktörlerdir.²⁵ Eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun artacağı yaygın bir görüş olsa da eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun azalacağını²⁶ ileri süren Long (2005) gibi araştırmacılara göre eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar beklentilerine uygun yükselme imkanı bulamadıkları için iş doyumuna azalacaktır demektedir.²⁷

Örücü ve Esenkal (2005) yaş ve iş doyumuna arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ileri sürer.²⁸ Genç ve ileri yaşlarda iş doyumunun arttığını, orta yaşlarda ise

²² Türk, a.g.e. s.89

²³ Toker, a.g.e. s.95 ve Türk, a.g.e. s.90

²⁴ Koçel, Tamer., **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul, 2011, s.517

²⁵ Aşık, Nuran Akşit, "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 467, Haziran 2010, S.38

²⁶ Taş, a.g.e. s.427

²⁷ Toker, a.g.e. s.103-104

²⁸ Örücü, Edip, Füsün Esenkal, "Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2005, Sayı 8/14, S.147.

azaldığını bulan araştırmalar olduğu gibi iş doyumunun belirli bir yaşa kadar artış gösterip sonrasında ise düşüşe geçtiğini ileri süren araştırmalar da bulunmaktadır.²⁹

Bazı araştırmalarda evli çalışanların iş doyum düzeyleri bekarlara oranla daha yüksek çıkmıştır.³⁰ Buna karşın Toker (2007) evli ve bekar çalışanların iş doyum düzeyleri arasında farklılık bulmamıştır.³¹

Çalışanların deneyimleri ve uygun pozisyonda istihdam edilmeleri iş doyumunu açısından önemli olup, Aşık (2010) deneyimlerine uygun pozisyonlarda çalışmayanların iş doyum düzeyinin düşük olduğunu ileri sürmektedir.³²

Cinsiyet ve iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı yönünde uzlaşa sağlanamamış olsa da anlamlı bir ilişkinin olduğu görüşünü destekleyen bulgular olduğu gibi şartlar eşit olduğunda kadın ve erkek çalışanların farklılık göstermediğini iddia eden araştırmalar da bulunmaktadır.³³ Keser (2006) kadınların erkeklere göre iş doyumlarının oldukça düşük seviyede kaldığını gözlemlemiştir.³⁴

Sevimli ve İşcan (2005) hizmet süresine bağlı olarak iş doyumunun artacağını belirtmektedir.³⁵ Oshagbemi (2000) hizmet süresine bağlı olarak gelir, pozisyon ve sorumluluk artacağı için iş doyumunun da artacağını söylemektedir.³⁶

Çalışanın kişilik yapısı iş doyumunu etkilemektedir. Karamsar, öfkeli ve uyumsuz biri etrafına da olumsuzluk yayar.³⁷ Otoriter ve negatif kişilik yapısı iş doyumunu azaltırken,³⁸ pozitif olmak iş doyumunu artırmaktadır.³⁹

²⁹ Sıgır, Ünal, Nejat Basım, "İşgörenlerin İş doyumunu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", **Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2006, Sayı 6 (12), S.131-154.

³⁰ Sevimli, Figen, Ömer Faruk İşcan, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", **Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi**, 2005, Sayı 5 (1-2), s.61

³¹ Toker, a.g.e. s.104

³² Aşık, a.g.e. s.39-40

³³ Toker, a.g.e. s.103

³⁴ Keser, Aşkın, "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens.Dergisi**, 2006, Sayı 11 (1), s.111

³⁵ Sevimli ve İşcan, a.g.e. s.63

³⁶ Oshagbemi, Titus, "Is Lenght of Service Related to the Level of Job Satisfaction?" **International Journal of Social Economics**, 2000, Sayı 27 (3), 214

³⁷ Sevimli ve İşcan., a.g.e. s.56

³⁸ Özdemir, Fatih., **Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma**, 2006, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana. S.75

³⁹ Taş, a.g.e. s.428

Spector (1997) ihtiyaçlar karşılanmaz ise doyumsuzluk ortaya çıkar demektir.⁴⁰ İşletmede başarılı olmak, takdir edilmek, ödüllendirilmek ve ilerleme fırsatlarından faydalanmak iş doyumunu artıran temel ihtiyaçlardır.⁴¹

Aile yaşamı ve sosyal ilişkiler karşılıklı olarak iş doyumunu etkilemekte aynı zamanda iş doyumundan da etkilenmektedir. Iverson (2000) iş doyumunun aile ve sosyal ilişkiler üzerinde daha fazla etkisinin olduğunu ileri sürmektedir.⁴²

1.3.2. Örgütsel Faktörler

İşletmenin büyüklüğü, işin özelliği, fiziki çalışma koşulları gibi iş doyumuna etki eden birçok örgütsel faktör bulunmaktadır.⁴³ Monoton, tekdüze ve aynı zamanda inisiyatif ve sorumluluk vermeyen işletmelerde çalışanların iş doyum düzeylerinin azalacağı araştırmalarla kanıtlanmıştır.⁴⁴

Davis (2004) işletmelerin büyüklüğü ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymuş, küçük işletmelerde çalışanlar arasında sıcak ve samimi ilişkiler nedeniyle iş doyumunun daha yüksek olduğunu buna karşın büyük ve kurumsal işletmelerde ilişkilerin daha resmi olduğunu belirterek iş doyum düzeyinin düştüğünü belirtmiştir.⁴⁵

İşletmelerin çalışanlarına ısıtma, aydınlatma, havalandırma ve gürültüden uzak, kirli olmayan temel fiziki çalışma koşullarını sağlaması beklenir. Bu koşullar sağlanamaz ise çalışanlar işlerine karşı olumsuz tutum takınır ve bu durum iş doyum düzeylerini olumsuz bulunur. Uzun çalışma saatleri ve işletmede gereksiz harcanan zaman da çalışanlar üzerinde olumsuz tutumlara sebep olabilir.⁴⁶

⁴⁰ Koroğlu, Özlem, **İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma**, 2011 Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, s.43-44

⁴¹ Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt, "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2008, Cilt 9 Sayı 1, s.5

⁴² Akıncı, Zeki, "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2002, (4):2.s.7

⁴³ Akıncı, a.g.e. s.6.

⁴⁴ Başaran, İbrahim Ethem, **Örgütsel Davranış**, Feryal Matbaası, 2000, Ankara, s.218

⁴⁵ Grace, Davis, "Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Business", **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 2004, 11 (4), s.496

⁴⁶ Sığı ve Basım, a.g.e. s.137

Adil ve yeterli ücret kuşkusuz iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir.⁴⁷ Çalışanlar açısından bir işletmede en önemli konu ücret adaletinin olmasıdır. Kendisine verilen ücretin yetersiz ve adaletli olmadığı duygusuna kapılan çalışanların iş doyum düzeyleri düşmektedir.⁴⁸

Her işletme kendine özgü yapısı ile diğerlerinden ayrılır ve kendine has bu kültürü çalışanlarına aktarabilen işletmeler iş doyumunu artırmaktadır.⁴⁹

İşletmenin yönetim politikası ve yöneticilerin davranışları çalışanların iş doyumunu etkilemektedir.⁵⁰ Liderlik ile iş doyumları arasındaki ilişki aynı yönlü bulunmuştur.⁵¹ İnandırıcı ve harekete geçirici liderler iş doyumunu artırmaktadırlar.

Ferik (1997) küçük işletmelerde kendilerini önemseyen liderlerle, büyük işletmelerde ise iş odaklı liderle çalışanların daha fazla iş doyumunu elde ettiklerini bulmuştur.⁵² Crist (1999) çalışan odaklı liderlerle çalışanların, iş odaklı liderlerle çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını ortaya koymuştur.⁵³

İşletmelerde terfi, kariyer ve ödüllendirme ile iş doyumları arasında olumlu bir ilişki bulunurken,⁵⁴ işten çıkarılma endişesi ise iş doyumuna negatif etkide bulunmaktadır.⁵⁵ İş güvencesi ve işinden çıkarılmama iş doyum düzeyini arttırmaktadır.

⁴⁷ Sevimli ve İşcan, a.g.e. s.58

⁴⁸ İşcan, Ömer Faruk, M. Kürşat Timuroğlu, "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", **Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F.Dergisi**, 2007, 21 (1), s.126

⁴⁹ İşcan ve Timuroğlu, a.g.e. s.133

⁵⁰ Serinkan, Celalettin, Ahmet Bardakçı, "Pamukkale Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarına İlişkin Bir Araştırma", **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, 2007, 12 (7), s.153

⁵¹ Tengilimlioğlu, Dilaver, "Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Dergisi**, 2005, (1), s.41

⁵² Tengilimlioğlu, a.g.e. s.29

⁵³ Tengilimlioğlu, a.g.e. s.30

⁵⁴ İşcan, ve Timuroğlu, a.g.e. s.133

⁵⁵ Bingöl, Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Beta Yayıncılık 5. Basım, 2003, İstanbul, s.390

İKİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK

Bu bölümde liderlik kavramı, tanımı, teorileri ve tarzları üzerinde durulacaktır.

2.1. LİDERLİK VE TEMEL KAVRAMLAR

2.1.1. Liderlik Kavramının Tanımı ve Önemi

Liderlik disiplinlerarası bir kavram olup işletme literatüründe asıl gelişimi 20.yy başlarında olmuştur. Rost (1991) 1900-1990 arasında liderlikle ilgili yazılan dökümanları analiz ederek 200'den fazla liderlik tanımının yapıldığını tespit etmiştir.⁵⁶ Liderlik literatüründe çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte neredeyse tanım yapan insan kadar liderliğin farklı tanımı bulunmaktadır.⁵⁷

Literatürde liderlikle ilgili tanım birliğine varılamamış olmasına rağmen, Northouse (2001) “ortak bir hedefe ulaşmak için bir grup insanı etkilediği süreç,”⁵⁸ Adair (2005) “birey ve grupları ortak amaca yönlendiren,”⁵⁹ “gücünü mevkisinden, doğal kişilik özelliklerinden ve teknik uzmanlık bilgisinden alan,”⁶⁰ Robins ve Judge (2013) “bir grubu vizyon ve hedefler yönünde etkileyen,”⁶¹ Sîntion ve Iliescu (2008) “harekete geçiren, karşılaştığı sorunlara çözümler bulan,”⁶² Bisoux (2002) “insanlarla etkileşim içinde ve olayların parçası,”⁶³ Mirvis ve Tex Gunning (2005) “her yerde geçerli bir tarz yerine, problemlere farklı çözümler üreten”⁶⁴ kişi olarak liderlik kavramını tanımlamaya çalışmışlardır.

⁵⁶ Northouse, P. G., **Leadership: Theory and Practice**, 2 nd Edition, Sage Publications Ltd., London, 2001, p.2-3 <http://blogs.stlawu.edu/slpem/files/2013/01/LEADERSHIP-Intro-and-Traits-Approach-cbl-101-2013.pdf> Erişim tarihi: 10.04.19,

⁵⁷ Northouse, a.g.e. s.2

⁵⁸ Northouse, a.g.e s.5

⁵⁹ Adair, John., **Etkili Stratejik Liderlik**. (Çev.) S. Fatih Güneş, Babıali Kültür Yay.İst.2005

⁶⁰ Sabuncuoğlu, Zeyyat, Melek V.Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Aktüel Yay.Bursa, 2002, s.216

⁶¹ Robbins, Stephen P.,T.A.Judge, **Organizational Behavior**, Prentice Hall Yay.2013, s.368,

⁶² Mihalcea, Alexandru, “Leadership, personality, job satisfaction and job performance”, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, No:127 2014, s. 443 – 447

⁶³ Luthans, a.g.e. s.413.

⁶⁴ Mirvis, Philip, Louis “Tex” Gunning, “Creating a Community of Leaders”, **Organizational Dynamics**, Vol. 35, No. 1, 2005, s.70

2.1.2. Liderlerin Güç Kaynakları ve Özellikleri

Liderlerin grupları etkilemesi için kişisel özellikleri yanında çeşitli imkanlara da sahip olması gerekir. French ve Raven bu imkanlara “güç kaynakları”⁶⁵ adını vererek bir liderin kitleleri etkileyebilmesi için bulunduğu konumdan veya mevkisinden kaynaklanan yasal güç, ödül ceza gücü ve bilgilendirici güç ile kişilik özelliklerinden kaynaklanan uzmanlık ve karizmatik güç kaynaklarına ihtiyacı olduğunu belirtmektedir.⁶⁶

Mevki veya konum otoriteyi ifade eden biçimsel bir güç kaynağı olarak örgütsel yapıdaki ast-üst ilişkisinden sağlanan yasal güçtür.⁶⁷ Lider ödül ve ceza gücünü kullanarak kontrol gücünü artırır. Bilgilendirici güç ise başkalarının ihtiyaç duyduğu ve üzerinde kontrol sahibi olmak istediği bilme gücünü ifade etmektedir.⁶⁸

Liderin kişilik özellikleri ile etkileme gücünü ifade eden karizmatik güç⁶⁹ liderin örnek alınıp çekici hale gelmesini sağlayan önemli bir güç kaynağıdır.⁷⁰ Uzmanlık gücü ise bilgi, beceri, yetenek ve tecrübenin grup bireyleri tarafından kabul edilmesi ile elde edilir.⁷¹

Liderlik özellikleri zamana, kültürlere ve işletme yapılarına göre değişiklik gösterse de Çetin ve Beceren (2007) bir liderde bulunması gereken özellikleri güvenilir, yerine adam yetiştiren, cesur, yaratıcı, strateji geliştiren, değişime ayak uyduran ve karizmatik⁷² olarak belirtmektedir. Bu özelliklerin tamamının tek bir liderde bulunması beklenemez.

⁶⁵ Bakan, İsmail, Tuba Büyükbeşe, “Liderlik “Türleri” Ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2010, 12 (19): 73-84, s.76

⁶⁶ French, J.R.P., B. Raven, ‘The Bases of Social Power.’ In ‘Studies in Social Power, Cartwright, s.150-167

⁶⁷ Gürüz, Demet, Gaye Yaylacı Özdemir, **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yaylacık Matbaası, 2.Basım, MediaCat Kitapları, İstanbul, 2005, s.85

⁶⁸ Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e. s.76

⁶⁹ Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e. s.76

⁷⁰ Gürüz ve Özdemir a.g.e., s.85

⁷¹ Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e. s.76

⁷² Gökben Çetin, Nesrin, Ertan Beceren, “Lider Kişilik: Gandhi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (5), 2007, s.123, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/215620> Erişim tarihi: 01.09.2019

2.1.3. Liderlik ve Yöneticilik

Liderlik ve yöneticilik bir arada kullanılsa da işletmelerin sağlam lider ve yöneticilere ihtiyacı vardır. Adair (2004) “liderlik konusundaki bilgi ve becerileri grup üyeleri tarafından kabul edildiğinde yöneticilerin lider olabileceğini”⁷³ belirtmektedir.

Her ne kadar hiyerarşik yapıdan dolayı yönetici ve lider bir güç elde etmiş olsa da liderler bu gücü çoğu zaman kişilik özellikleri ve bilgilerinden almaktadırlar. Robins ve Judge (2013) işletme tarafından yöneticilere sağlanan yasal hakların etkili bir liderlik etmenin güvencesi olmadığını vurgulayarak lider ve yönetici arasındaki ayırımı dikkat çeker.⁷⁴ İşlevsel farklılıklara rağmen günümüz işletmelerinin “vizyon sahibi, ilham kaynağı olabilecek liderlere ihtiyacı bulunduğu kadar detaylı planlar oluşturup günlük operasyonları denetleyecek güçlü yöneticilere de ihtiyacı vardır.”⁷⁵

2.2.LİDERLİK TEORİLERİ VE TARZLARI

Liderlik literatürünü incelediğimizde liderlik teorilerini geleneksel ve çağdaş olarak sınıflandırabiliriz. Geleneksel teorileri liderin kişisel özellikler, davranışsal ve durumsallık teoriler olarak, çağdaş teorileri ise liderlik tarzları baz alınarak otoriter, demokratik, karizmatik, etkileşimci ve dönüşümcü olarak ayırmak mümkündür.

2.2.1. Geleneksel Teoriler

Metcalf vd. (2008) geleneksel teorileri kişisel özellikler, davranışsal ve durumsal teoriler olarak gruplandırır.⁷⁶ Robins ve Judge (2013) kişisel özellikler teorisinin 1940’ların sonuna kadar hakim olduğunu 1960’larla beraber davranışsal teorilerin popüler olmaya başladığını belirtir.⁷⁷

20’nci yüzyıl başlarında geliştirilen ve kişisel özellikler teorisinden önce büyük adamlar yaklaşımına göre olağanüstü yetenekleri bulunan liderler doğuştan getirdikleri yetenekleriyle yaşadıkları dönemde kurtarıcı, öncü, kahraman rolü

⁷³ Adair John, **The John Adair Handbook of Management and Leadership**, (Ed) Neil Thomas, John Adair, Thorogood Yayınevi, Londra, 2004, S.120 Erişim tarihi: 05.04.2019 https://www.uop.edu.jo/download/research/members/Handbook_of_Management_and_Leadership.pdf

⁷⁴ Robbins ve Judge, a.g.e. s.368

⁷⁵ Robbins ve Judge, a.g.e. s.369

⁷⁶ Alban-Metcalf, J., B.Alimo-Metcalf, Vd, “The Impact of Engaging Leadership on Performance, Attitudes to Work and Wellbeing at Work: A Longitudinal Study”, **Journal of Health Organization and Management**, Vol. 22 No. 6, 2008, S.586,

⁷⁷ Robbins ve Judge,a.g.e. s.368

üstlenmişlerdir.⁷⁸ Büyük adamlar yaklaşımından farklı olarak özellikler teorisi, liderlerin sadece doğuştan getirdikleri özelliklerle değil aynı zamanda kendilerini üstün kılabacak fiziksel ve kişisel özelliklere sahip olmaları gerektiğini ileri sürer. Bireyleri diğerlerinden ayıran fiziksel, düşünsel, duygusal ve sosyal özellikler bulunur ve bu özelliklere sahip kişilerin lider olma potansiyelleri daha yüksektir.⁷⁹

Kişisel özellikler teorisi grup üyelerinden bazılarının liderlik özelliklerinden daha fazlasına sahip olmasına rağmen bu kişilerin neden lider olarak ortaya çıkmadıklarını açıklayamadığı için kişisel özelliklerin yanında başka davranışsal değişkenlere de bakılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır.⁸⁰ 1945’li yıllarla birlikte liderlik kavramı insan ilişkilerine ve işe dönük davranışlar olmak üzere Ohio State ve Michigan Üniversiteleri tarafından araştırılmaya başlanmıştır.⁸¹

1960’lı yıllarda Blake ve Mouton liderin kişilerarası ilişkilere önem verirken diğer yandan üretime de önem vererek en etkili liderlik tarzına ulaşılabileceğini belirtir.⁸²

1970’li yıllarda ortaya çıkan durumsal liderlik yaklaşımı her gruba ve her duruma geçerli tek bir liderlik anlayışı yerine liderlik davranışında pek çok faktörün bulunduğunu ileri sürmüştür.⁸³ Hersey, Blanchard ve Johnson (1996) “durumsal değişkenlerin koşullarına bakarak anlık karar vermek zorunda olan kişi” olarak lideri tanımlamaktadır.⁸⁴

Durumsal liderlik Fiedler, Vroom-Yetton, Reddin, Hersey-Blanchard ve House-Evans tarafından ileri sürülen modellerle açıklanmaya çalışılmıştır.

⁷⁸ Bass, Bernard M, **Bass and Stogdill’s Handbook of Leadership**, 3rd ed., Free Press, New York, 1990, p. 3-4

⁷⁹ Sabuncuoğlu, Zeyyat, Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Aktüel Yay.Bursa, 2008, s.206

⁸⁰ Koçel, a.g.e. s.577

⁸¹ Bolat, Tamer, Oya Aytemiz Seymen, Oya İnci Bolat, Barış Erdem, **Yönetim ve Organizasyon**, Detay Yayınları, Ankara, 2008, s.174

⁸² Jogulu, Uma D., Glenice J. Wood, “The Role of Leadership Theory in Raising the Profile of Women in Management”, **Equal Opportunities International**, Vol. 25 Issue: 4, 2006, s.239, <https://doi.org/10.1108/02610150610706230> Erişim tarihi: 21.04.2019,

⁸³ Metcalfe., a.g.e. s.586

⁸⁴ Hersey, P., K.Blanchard, D. E. Johnson, **Management of Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2012, S.170

Fiedler'in etkin liderlik modeli işin yapısı, mevki gücü ve lider-grup ilişkisi temel alır. Liderin etkisi ve kontrolü ilişki ve güce göre değişmektedir.⁸⁵ Victor Vroom ve Phillip Yetton modelinde kararlara katılım şekli ve düzeyini belirlemek için kararlara katılımı ilgili her bir liderlik tarzında iki tip liderlik oluşmaktadır, buna göre birinci ve ikinci tip otokratik, danışmacı ve katılımcı liderlik tarzlarını önermektedir.⁸⁶

William J. Reddin lider etkinlik modeli yönetsel etkililik yaklaşımının girdiye göre değil çıktıya göre oluştuğunu belirtmiştir. Yönetici başarılarıyla ölçülmeli ⁸⁷ yaklaşımından hareketle etkili veya etkisiz durumuna göre bürokrat veya terk eden, babacan otoriter veya otoriter, geliştirici veya görevci, uygulamacı veya uzlaştırıcı liderlik tarzı oluşmaktadır.⁸⁸

Hersey-Blanchard yaşam eğrisi modelinde ise liderin astlarının olgunluk düzeyine göre farklı liderlik davranışı sergilediğini savunur. Lider etkinliğini artırarak astlarıyla olan ilişkisine göre ikna edici, otoriter, katılımcı ve yetki devredici liderlik tarzlarını geliştirmektedir.⁸⁹

Yol-amaç modeli ise lider amaçlara ulaşmak için gerekli yolları açmakta ve çalışanların iş doyumunu etkilemektedir tezini ileri süren House-Evans tarafından geliştirilmiştir.⁹⁰ Destekleyici, yönlendirici, katılımcı ve başarı yönelimli olmak üzere liderlik tarzı davranışları meydana gelmektedir.

2.2.2. Çağdaş Teoriler

1980'li yıllarla birlikte lider ile izleyenler arasındaki ilişkinin boyutunu⁹¹ ve iletişimin kalitesini⁹² temel alan etkileşimci, dönüşümcü, serbest bırakıcı, karizmatik, otoriter, demokratik, hizmetkar, bürokratik ve etik liderlik gibi çağdaş yaklaşımlar

⁸⁵ Robbins ve Judge, a.g.e. s.374

⁸⁶ Robbins ve Judge, a.g.e. s.377

⁸⁷ Ömürgönülşen, Mine, Leyla Sevim, "Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Teorisi'nin Liderlik Literatüründeki Yerinin İncelenmesi ve Ampirik bir Araştırma", **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 2005, Sayı 12 (2), S.92

⁸⁸ Ömürgönülşen ve Sevim, a.g.e. s.94-96

⁸⁹ Karsantık, İsmail "Liderlik Kuramları", **Güncel Liderlik Kuramları**, Editör: Prof. Dr. Münevver Çetin, Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Basım, İstanbul, 2017, s.10-11

⁹⁰ Yukl, Gary, **Leadership in Organizations**. Pearson Prentice Hall, 2010, New Jersey, s.16

⁹¹ Bozkurt, Öznur, Murat Göral, "Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma", **Anadolu Üni.Sosyal Bil.Dergisi**, 2014, C.13, Sy: 4, s.5

⁹² Serinkan, Celaeddin, "Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ve Tepe Yöneticiler için Önemi", **Maltepe Üni, İİBF Eko.Toplumsal ve Siyasal Analiz Dergisi**, 2002, Sayı 1(2), s.73

bulunmaktadır. Bu çalışmada otoriter, demokratik, serbest bırakıcı, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzları üzerinde durulacaktır.

Otoriter lider kararları tek başına alıp kontrol etmeyi sever, grup üyelerine söz hakkı vermeyi sevmez, çalışanların yaratıcılığını azaltan bir liderlik tarzıdır.⁹³ Demokratik lider karar alma ve planlama yaparken çalışanların katılımını sağlamak ister, çalışanlarına yol gösterir ve ceza vermek yerine ödül vermeyi tercih eden liderlik tarzıdır.⁹⁴

Serbest bırakıcı lider yetki ve karar alma işini tamamen çalışanlara bırakır.⁹⁵ Şimşek (2005) otoriter liderlerin yönettiği grupları daha üretken bulurken, serbest bırakıcı liderlerin yönettiği grupları kötü olarak değerlendirmektedir.⁹⁶

Dönüşümcü lider çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönleri üzerinde durarak onları dönüştürmeye çalışır. Yönü geleceğe dönük olan bu liderlik tarzında,⁹⁷ aynı zamanda çalışanlar da liderlerinin koyduğu hedeflere ulaşmak için karşılıklı etkileşimle dönüşümü gerçekleştirirler.

Etkileşimci lider işlerin daha düzgün yapılması için plan ve bütçe yapar. Geçmişteki olumlu ve yararlı faaliyetleri sürdürür, geleneksel ve yenilikçi bakış açılarını birlikte değerlendirir ve otoritesini astlarını ödüllendirerek kullanmaya çalışırlar.⁹⁸

2.3. LİDERLİK VE İŞ DOYUMU ARAŞTIRMALARI

Literatürde liderlik tarzlarının iş doyumuna etkileri üzerine yapılmış alan araştırmalarında liderlik ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır.

⁹³ Bakan ve Büyükbeşe, "Liderlik "Türleri" Ve "Güç Kaynakları"na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması", **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12 (19): 73-84, 2010, s.75

⁹⁴ Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e. s.75

⁹⁵ Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e. S.75

⁹⁶ Taş, Ali, Kazım Çelik ve Ekber Tomul, "Yeni İlköğretim Programlarının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları", **Pamukkale Üni.Eğt.Fak.Dergisi**, 2007, 22 (2):88

⁹⁷ Bakan ve Büyükbeşe, a.g.e. s.75

⁹⁸ Bozkurt ve Göral, a.g.e. s.5

Mester vd., (2003) etkileşimci ve serbest bırakıcı liderliğe göre dönüşümcü liderlik tarzının iş doyumunu daha çok etkilediğini ortaya koymuştur.⁹⁹ Voon vd., (2011) dönüşümcü liderlik ile iş doyumunu arasında pozitif, etkileşimci liderlik ile negatif ilişki bulmuştur.¹⁰⁰ Madlock (2008) yöneticilerin dönüşümcü veya etkileşimci liderlik davranışları sergilediklerini algılandığında iş doyumunun artış gösterdiğini tespit etmiştir.¹⁰¹ Emery ve Berker (2007) etkileşimci liderliğe göre dönüşümcü liderliğin iş doyumunu üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.¹⁰²

Türkiye’de liderlik davranışının iş doyumuna etkilerini araştıran Akdoğan (2002) tarafından yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışlarını daha fazla benimsediklerini ortaya koyan araştırması, Ferik’in (1997) kişiye dönük liderlerin yönettiği işletmelerin daha başarılı oldukları, Dilek’in (2005) dönüşümcü liderliğin iş doyumunu pozitif yönde etkilediğini ortaya koyduğu çalışma¹⁰³ Tengilimoğlu’nun (2005) liderlik ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulduğu çalışma, Kayapınar’ın (2007) üretim ve değişim odaklı liderlik tarzının iş doyumuna etkide bulunduğu araştırma, Önder’in (2007) iş doyumunu üzerinde liderliğin diğer alt boyutlar ve çevresel faktörler kadar etkili olduğu araştırma,¹⁰⁴ literatürde yer alan belli başlı araştırmalardır.

⁹⁹ Mester, C. Delene Visser, Gert Roodt ve Rita Kellerman, “Leadership Style and its Relation to Employee Attitudes and Behavior”, **SA Journal of Industrial Psychology**, 2003, 29(2):72-82, S.72

¹⁰⁰ Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., Ayob, N. B., “The Influence of Leadership Styles on Employees’ Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia”, **International Journal of Bsuiness, Management and Social Sciences**, 2011, 2(1): 24-32. S.29

¹⁰¹ Madlock, P.E., “The Link Between Leadership Style, Communicator Competence and Employee Satisfaction”, **Journal of Business Communication**, 2008, 45(1):61-78. S.71

¹⁰² Emery, Charles. R. ve Katherine J. Barker, “The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personnel”, **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**, 2007, 11(1): 77-90, s.77

¹⁰³ Yılmaz, Ali, Çiğdem Ceylan Boğa, “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”, **Educational Administration: Theory and Practice**, 2011, Vol. 17, Issue 2, pp: 277-294, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi** 2011, Cilt 17, Sayı 2, ss: 277-294, S.286

¹⁰⁴ Eğriboyun, Dursun, **Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu**, Etki Yayınları, 1.Basım Kasım 2015, İzmir, s.144-145

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM METODOLOJİ

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde çalışanların algıladıkları liderlik davranışı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konulması için saha çalışması yürütülmüş olup araştırmayla ilgili metot, hipotez ve örneklem tasarımına ilişkin bilgiler bu bölümde açıklanmıştır.

Bu araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1: Demir dışı döküm sanayinde çalışanların algıladıkları liderlik davranışı ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Demir dışı döküm sanayinde çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Demir dışı döküm sanayinde çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile algıladıkları liderlik tarzları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Türkiye'de döküm sanayi ile ilgili düzenli ve kapsamlı olarak yayınlanan istatistik bulunmamaktadır. Mevcut istatistikler Tüdoksad (Türkiye Döküm Sanayicileri Derneği) ve diğer sanayi odalarının yayınladıkları raporlardır. Araştırma evreni ve örneklem oluşturulurken bu raporlarda yer alan tablo setlerindeki değişkenler kullanılmıştır.

Tablo 3.1'de yer alan verilere göre 2012 yılında demir-çelik döküm sanayinde (pik/sfero/temper döküm ve çelik döküm) 778 kuruluş, demir dışı döküm sektöründe (alüminyum, zamak ve bakır alaşımları) ise 350 kuruluş faaliyet göstermektedir.

Demir dışı döküm sanayinde alüminyum dökümünde faaliyet gösteren 171 işletmeden orta ve büyük ölçekli olup bünyesinde 30-100 işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 42'dir. Geri kalan işletmelerin hemen tamamı küçük atölye şeklinde aile işletmeleri olup 0-9 işçi çalıştıran mikro işletmelerdir. Yine demir dışı döküm sanayinde zamak dökümünde faaliyet gösteren işletmelerin büyük çoğunluğu (136

adet) mikro işletmeler olup 0-9 işçi çalıştıran işletmelerdir. Kalan 21 işletme ise orta ve büyük ölçekli işletme olup 10-100 işçi çalıştıran işletmelerdir.

Tablo 3.1: Döküm Sektöründe Faal Kuruluş Sayıları (2013 Mart)

Üretim Cinsi	Özel Sektör			Kamu ve Askeri Tesisler	Toplam Kuruluş Sayısı
	Büyük	KOBİ	Mikro		
Pik/Sfero/Temper Döküm	28	238	410	4	680
Çelik Döküm	17	37	41	2	98
Alüminyum	21	42	107	1	171
Zamak	4	21	136		161
Bakır Alaşımları	2	6	9	1	18
Toplam	72	344	703	8	1128

Kaynak: <http://www.aso.org.tr/wp-content/uploads/2017/09/15.pdf>

Tüdoksad ve diğer sanayi odalarının yayınladıkları raporlarda işletmelerin büyüklüklerine, işgücünün niteliklerine ve çalışanların eğitim durumlarına ilişkin karşılaştırmalı veriler Tablo 3.2’de bulunmaktadır. Araştırma evreni ve örneklem büyüklüğü hesaplamalarında işletmelerin büyük/orta/mikro düzeyde büyüklükleri ve çalışanların teknik düzeyleri ile eğitim durumlarını karşılaştıran veriler kullanılmıştır.

Tablo 3.2’deki veriler döküm sanayinde istihdam edilen 33 bin çalışanın işgücü özelliğine göre dağılımını sunmaktadır. Buna göre “2012 yılında demir-çelik döküm sanayinde faaliyet gösteren kuruluşlar yaklaşık 27.000 kişiye; demir dışı döküm sanayinde faaliyet gösteren işletmeler ise 6.000 kişiye iş imkânı sağlamıştır. Sektördeki mavi yakalı sayısı 19.300 kişi olup bunların %67,4’ü kalifiye elemandır.”¹⁰⁵

Tablo 3.2: Döküm Sanayinde İstihdam (2012)

İşgücü	Yüksek Öğrenim	Orta Öğrenim	Mavi Yaka/İşçi
Teknik-Kalifiye	3.200	6.000	13.000
İdari-Memur	2.200	2.300	
Düz			6.300
Toplam	5.400	8.300	19.300

Kaynak: <http://www.aso.org.tr/wp-content/uploads/2017/09/15.pdf>

Tablo 3.3’te yıllara ve büyüklüklerine göre döküm sanayinde faaliyet gösteren işletmelerin sayıları yer almaktadır. Tüdoksad’ın yayınladığı verilere göre coğrafi dağılım itibariyle büyük ve orta ölçekli kuruluşların büyük kısmının İstanbul,

¹⁰⁵ ASO, **Döküm Sektörü Raporu**, 2013, s.8, <http://www.aso.org.tr/wp-content/uploads/2017/09/15.pdf>

Kocaeli, Bursa, Eskişehir, Bilecik, İzmir, Ankara ve Samsun gibi sanayinin gelişmiş olduğu şehirlerde, küçük ölçekli ve mikro işletmelerin ise başta İstanbul, Bursa, Eskişehir, Ankara, Konya ve Gaziantep olmak üzere tüm illerimize dağılmış durumda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.3: Döküm Sanayinde Kuruluş Sayıları

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Büyük Sanayi Kuruluşları	177	182	163	161	160	161	162
Kobi'ler	423	410	390	371	370	374	375
Mikro İşletmeler	440	370	402	397	385	393	395
Toplam	1.040	962	955	929	915	928	932

Kaynak: TUDÖKSAD, <http://tudoksad.org.tr/turkiye-dokum-sektoru>

Tablo 3.4'te illere göre döküm sanayinde faaliyette bulunan ve il genelinde toplam dökümhane sayısı 40'ın üzerinde olan dökümhanelerin dağılımına göre Türk döküm sanayinde faaliyet gösteren işletmelerin yüzde 50'si İstanbul'da bulunmaktadır. Demir dışı döküm sanayinde faaliyette bulunan dökümhanelerin ise yaklaşık yüzde 60'ı İstanbul'da bulunmaktadır.

Tablo 3.4: Döküm Sanayinde İllere göre Dökümhane Sayıları (2013)

Şehir	Toplam Dökümhane	Şehir	Toplam Dökümhane
İstanbul	758	Kocaeli	68
Konya	368	Bursa	57
Ankara	248	Gaziantep	41
İzmir	139		

<https://www.targetmap.com/viewer.aspx?reportId=13602>

Çalışanların illere ve işletme büyüklüklerine göre dağılımını gösteren veri bulunmamaktadır. Bunun yerine 2012 verilerine göre kamu kesimi hariç özel teşebbüsün yer aldığı demir dışı döküm sanayinde faaliyet gösteren büyük işletmelerin sayısı 27, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısı 69, mikro işletmelerin sayısı ise 252 olmak üzere toplam 348 işletme ve istihdam açısından toplam çalışan sayısı 6.000 kişi olarak bilinmektedir.

3.2.1. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi

Araştırma evreni coğrafi olarak İstanbul ile sınırlandırılmıştır. İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde faaliyette bulunan işletme sayısı, bu işletmelerin büyüklükleri ve çalışanların sayısına ilişkin kesin bir veri bulunmamaktadır.

Araştırmanın ana küttlesini, İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde (alüminyum, zamak, bakır alaşımları) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye genelinde demir dışı döküm sanayinde çalışanların sayısı 6.000 ve demir dışı döküm sanayinde faaliyette bulunan dökümhanelerin yaklaşık yüzde 60'ı İstanbul'da bulunmaktadır.

Çalışanların yüzde 60'ının yine İstanbul'da istihdam edildiği ön kabul olarak hesaplandığında araştırma evreni çalışanlar açısından $(6.000 \times 60 / 100)$ 3.600 kişi olmaktadır. TÜİK verilerine göre Türkiye'nin 2000'li yıllardan sonra ortalama nüfus artış hızı binde 13, 2016 yılında binde 13,5 ve 2017 yılında binde 12,4 olmuştur.¹⁰⁶ Nüfus artış hızı göz önünde tutularak çalışan sayısı açısından araştırma evreni en fazla 3850 kişi olmaktadır.

Zaman ve maliyet açısından evrenin tamamı için araştırmanın yürütülmesi imkân dahilinde olmadığı için bu araştırmada örneklem kullanılması tercih edilmiştir. Örneklem oluşturulurken dikkat edilmesi gereken önemli konulardan biri örneklem temsil yeteneğinin güçlü olmasıdır. Bunun için örneklem büyüklüğüne dikkat edilmesi gerekmektedir.¹⁰⁷

Örneklem büyüklüğünü belirleyen önemli parametrelerden biri çok değişkenli analizlerin sayısı ve eğitim, yaş, cinsiyet, gelir vb. gibi alt kategorilerdir. Demir dışı döküm sanayinde alt sektör (alüminyum, zamak, bakır alaşımları) ve işletme büyüklüğüne göre (çalışan sayısı) analiz yapabilmek için araştırma evreninde yeterli sayıda işletme bulunmamaktadır. Bu nedenle genel olarak demir dışı döküm sektörüne ilişkin genel bir örneklem tasarımından söz edilebilir.

¹⁰⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27587>

¹⁰⁷ Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan., **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 2004 Ankara: Detay Yayıncılık, S.32

Sahada kullanılan ölçeklerde yer alan değişkenlerin sayısı ile örneklem büyüklüğü arasında analiz aşamasında doğrudan bir ilişki olup, anlamlı sonuçlar alabilmek için örneklemin belirlenmesinde formülden yararlanılmıştır.¹⁰⁸

N= 3850 demir dışı döküm sanayinde çalışan işçi sayısı

Örneklem büyüklüğü = $2500 * N * (1,96)^2 / [25 (N-1)] + [2500 * (1,96)^2]$

Örneklem büyüklüğü = $2500 * 3850 * (1,96)^2 / [25 (3850-1)] + [2500 * (1,96)^2]$

Örneklem büyüklüğü = 349,38 => 350 çalışan olarak bulunmuştur.

3.2.2. Örneklem Seçimi

Araştırmada tabakalı örneklem tekniği kullanılmıştır. Bu teknik kullanılırken önce alt gruplar ve bunların evrendeki oranları belirlenip daha sonra aynı oranların örnekleme temsil edilmeleri sağlanır. Tabakalı örneklemeyi kullanmak örneklemin standart hatasını azaltacaktır dolayısıyla bu teknikle seçilen örnekleme evreninin çok katmanlı olmamasına bağlı olarak eleman sayısı azalacaktır¹⁰⁹

Tablo 3.1’te 2013 yılında Türkiye Döküm sanayinde işletme sayısı 348 ve toplam çalışan sayısı 6.000 kişi olarak bilinmektedir. Türkiye döküm sanayinde faaliyet gösteren işletmelerin yüzde 50’si ve demir dışı döküm sanayinde faaliyette bulunan dökümhanelerin ise yaklaşık yüzde 60’ı İstanbul’da bulunmaktadır. Demir dışı döküm sanayinde seçilecek örneklem büyüklüğünde faaliyet gösteren büyük işletmelerin sayısı 16, orta ölçekli işletmelerin sayısı 41 ve mikro işletmelerin sayısı ise 151 olmak üzere toplam 208 olacaktır. Çalışanlar açısından toplam çalışan sayısı 3.600 kişi olacaktır. Dağılım tablosu Tablo 3.5’te verilmiştir.

Tablo 3.5: Demir dışı Döküm Sanayinde Faal İşletme Sayısı

Demir dışı Döküm	Büyük Ölçekli	Küçük ve Orta Ölçekli	Mikro Ölçekli	Toplam
İşletme Sayısı	16	41	151	208
Yüzdesi	7,69	19,71	72,59	100,00

¹⁰⁸ Yazıcıoğlu ve Erdoğan, a.g.e. s.49

¹⁰⁹ Özen, Yener, Abdülkadir Gül, “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu”, **KKEFD Yayınları**, Sayı: 15, 2007, S.402 (394-422)

Tablo 3.6’da örneklem sayısına göre 350 kişinin işletme büyüklüğüne göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 3.6: Demir dışı Döküm Sanayi Görüşülecek Kişi Sayısı-Örneklem

Demir dışı döküm	Büyük Ölçekli	KOBİ (Küçük ve Orta Ölçekli)	Mikro Ölçekli	Toplam
Kişi Sayısı	27	69	254	350
Yüzdesi	7,71	19,71	72,58	100,00

İşletme büyüklükleri belirlerken 24.06.2018 tarihli Resmî Gazete ‘de 2018/11828 Karar ile yenilenen KOBİ tanımına da bağlı kalınarak bu çalışmada çalışan sayısı kriteri uygulanmış olup;

- 0-9 kişi çalıştıran işletmeler mikro ölçekli,
- 10-49 kişi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli,
- 50-249 kişi çalıştıran işletmeler orta ölçekli
- 250-499 kişi çalıştıran işletmeler büyük ölçekli

olarak sınıflandırılmıştır.

Tüdoksad’ın verilerinde küçük ve orta ölçekli işletmeler birleştirilerek sayılar verildiği için bu çalışmada da küçük ve orta ölçekli işletmeler birleştirilerek örneklem ve saha uygulaması gerçekleştirilmiştir.

3.2.3. Örneklemde İşletme ve Görüşülecek Kişilerin Belirlenmesi

İstanbul’da demir dışı döküm sanayinde faaliyet gösteren toplam 208 işletmede çalışan kişi sayılarına ilişkin veri bulunmamaktadır. Ancak İstanbul’da işletmelerin coğrafi olarak dağılımı düşünüldüğünde ağırlıklı olarak İkitelli, Beylikdüzü, Hadımköy, Kiraç, Ümraniye ve Tuzla gibi sanayi bölgelerinde kümелendiklerini ve çok az sayıda işletmenin ise Yenibosna, Kartal, Sultanbeyli gibi küçük sanayi sitelerinde münferit olarak dağıldıklarını biliyoruz. İstanbul’da bulunan bazı işletmelerin fabrikaları Gebze’de bulunmakla birlikte bu çalışmada Gebze örneklem dışı tutulmuştur.

Görüşülecek işletme ve kişilerin belirlenmesinde teorik olarak önce saha çalışması yapıp hem işletmelerin listesinin hem de bu işletmelerde çalışan kişilerin

sayılarının toplanması gerekmele birlikte zaman ve bütçe kısıtları açısından çok maliyetli olacak bu yöntem yerine sanayi kümelenmeleri İkitelli, Beylikdüzü/Hadımköy/Kıraç, Tuzla ve Ümraniye olarak gruplandırılarak saha çalışması bu bölgelerde yürütülmüştür.

Sanayi kümelenmeleri ziyaret edilirken aynı sanayi bölgesi içinde işletme büyüklükleri dikkate alınarak tek bir bölgede tüm anketlerin yapılmamasına özen gösterilmiştir. İşletmeler seçilirken özellikle mikro ölçekli işletmeler düzeyinde sanayi bölgesine gidildiğinde önce sanayi bölgesi yönetim ofislerinden bölgelerinde mevcut işletmelerin listesi veya sayısı temin edilerek tümü ile görüşmek yerine rassal olarak bir sayı belirlenip bu listedeki işletmeler içerisinde belirlenenlerle görüşme yapılmıştır. İşletmeler belirlendikten sonra işletmelerde görüşülecek kişilerin sayısı ve seçimi konusunda yine elimizde mevcut veri bulunmadığı için işletme sayısı ve toplam görüşülecek kişi sayısına bölününce eşit sayıda kişi ile görüşme olasılığı artmış olacaktır.

Büyük, orta ve küçük ölçekli işletmelerde belirtilen sayılarda kişilerle görüşmek için yine işletme sayısı göz önünde tutularak tek bir işletmede ve sanayi kümesinde yapılmamasına özen gösterilmiştir.

3.2.4. Saha Uygulaması ve Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın saha uygulaması 1 Mart-30 Haziran tarihleri arasında yürütülmüştür. Anket uygulamasında sanayi kümelerindeki işletmeler bizzat ziyaret edilerek çalışanlar ile anket formları doldurulmuştur.

Küçük ve mikro işletmelerde işverenler bilgilendirilmiş ve anket uygulaması için izin alınmıştır. Büyük işletmelerde ise hem işverenler hem de insan kaynakları bölümleri bilgilendirilerek gerekli izinler alınmış ve anket çalışması yapılmıştır.

Orta ve büyük işletmelerde anket uygulanacak kişiler çalışanlar listesinden rassal yöntemler uygulanarak seçilmişlerdir. Küçük ve mikro işletmelerde ise son yıllarda Suriyeli işçilerin ağırlıklı olarak bu sektörde çalışmasından dolayı anket uygulanacak kişilerin seçiminde kısıtlar oluşturmuştur.

Suriyeli işçiler örneklem dışında tutularak anket uygulanmıştır. Küçük ve mikro işletmelerin ağırlıklı kümelendiği İkitelli sanayi bölgesinde küçük ve mikro

işletmelerin işverenleri kaçak ve Suriyeli işçi alıştırdıklarından dolayı anket uygulanmasına izin vermemişlerdir. Mikro işletmelerin bu bölgede ağırlıklı olarak bulunması ve anket uygulanmasına yine bu bölgede izin verilmemesi nedeniyle örneklemde mikro ölçekli işletmelerde uygulanması gereken yeterli anket sayısına ulaşılamamıştır.

Tablo 3.7’de işletme büyüklüklerine, Tablo 3.8’de işletme büyüklüğü ve sanayi bölgesine göre, Tablo 3.9’da ise demir dışı döküm alt sektörlere göre sahada gerçekleştirilen anket sayıları bulunmaktadır.

Tablo 3.7: Demir dışı Döküm Sanayinde Görüşülenlerin Dağılımı

Demir dışı döküm	Büyük lekli	Küçük ve Orta lekli	Mikro lekli	Toplam
Örneklem	27	69	254	350
Saha Uygulaması	32	70	176	278

Tablo 3.8: Demir dışı Döküm Sanayinde Sanayi Bölgelerine Göre Görüşülenler

Sanayi Bölgesi	Büyük lekli	Küçük ve Orta lekli	Mikro lekli	Toplam
İkitelli	0	0	120	120
Beylikdüzü/Hadımköy/Kıraç	21	54	22	97
Tuzla	11	16	13	40
Ümraniye	0	0	21	21
Toplam	32	70	176	278

Tablo 3.9: Demir dışı Döküm Sanayinde Alt Sektörlere Göre Görüşülenler

Alt Sektörleri	Görüşülen Kişi Sayısı
Alüminyum	130
Zamak	81
Bakır Alaşımları	67
Toplam	278

3.3. ÖLÇME ARAÇ VE TEKNİKLERİ

Araştırmada uygulanan soru formu üç bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde Minnesota İş Doyum Ölçeği ve son bölümde ise Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist¹¹⁰ tarafından geliştirilmiş olan 20 soruluk anket kullanılmıştır. Baycan (1985) Türkçeye çevirip, geçerlilik ve güvenilirlik testlerini yapmıştır (Cronbach Alpha= 0.77).¹¹¹ Minnesota Ölçeği'nde 5'li Likert tekniği kullanılmış belirlenen katsayı ile çalışanların iş doyum düzeyleri ölçülmektedir. Ölçekte ters puanlanan soru bulunmamaktadır.

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği'nde toplam 59 ifade olup 5 alt boyuta ayrılmıştır. 5'li likert ölçeği tekniğinin kullanıldığı bu ölçek Ali Taş, Kazım Çelik ve Ekber Tomul tarafından 2007 yılında Yeni İlköğretim Programlarının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları araştırmasında kullanılmış bulguları Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı 22 (2), Sayfa 85-98'de yayınlanmıştır.

59 ifadeli Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinde Otoriter Liderlik 1-10 arası, Demokratik Liderlik 11-23 arası, Serbest Bırakıcı Liderlik 24-34 arası, Dönüşümcü Liderlik 35-49 arası, Etkileşimci Liderlik 50-59 arası ifadeler ile ölçülmektedir. Ölçekte 24, 25, 29 ve 32 sorular ters puanlanmış olup, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur.¹¹²

Anketlerin frekans dağılımı ve ileri istatistik analizleri SPSS 18.0 programı ile analiz edilmiştir.

¹¹⁰ Weiss, D.J., R.V. Davis, , G.W. England, L.H. Lofquist, **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire**. The University of Minnesota Press, 1967, Minneapolis.

¹¹¹ Filiz, Zeynep, "Öğretmenlerin İş doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Uluslararası **Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 10, Sayı 23, 2014

¹¹² Taş, Çelik ve Tomul, a.g.e. s.85-98

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Bu bölümde ankete katılanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 4.10: Görüşülen Kişilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Yaş Aralığı	Sayı	Yüzde
18-24	41	14,7
25-34	88	31,7
35-44	82	29,5
45 ve üzeri	67	24,2
Toplam	278	100,0
Eğitim Durumu		
Okuryazar	10	3,6
İlkokul	76	27,3
Ortaokul	74	26,6
Meslek Lisesi	35	12,6
Lise	46	16,5
Y.okul ve Üniversite	37	13,3
Toplam	278	100,0
Medeni Durum		
Evli	184	66,2
Bekar	79	28,4
Dul veya Boşanmış	15	5,4
Toplam	278	100,0
Çocuk		
Var	178	89,4
Yok	21	10,6
Toplam	199	100,0
Çocuk Sayısı		
1 çocuk	47	26,4
2 çocuk	63	35,4
3 çocuk	35	19,7
4 ve daha fazla çocuk	33	18,6
Toplam	178	100,0

Hanede Yaşayan	Sayı	Yüzde
1 kişi	11	4,0
2 kişi	27	9,7
3 kişi	63	22,7
4 ve daha fazla kişi	177	63,8
Toplam	278	100,0
Hanede Çalışan		
1 kişi	136	48,9
2 kişi	90	32,4
3 kişi	34	12,2
4 ve daha fazla kişi	18	6,5
Toplam	278	100,0
İstanbul'da Yaşama		
10 yıl ve altı	48	17,3
11 - 23 yıl arası	102	36,7
24 - 34 yıl arası	84	30,2
35 yıl ve üstü	44	15,9
Toplam	278	100,0
Top.Çalışılan Süre		
1 - 5 yıl arası	45	16,2
6 - 10 yıl arası	47	16,9
11 - 15 yıl arası	41	14,7
16 yıl ve üzeri	145	52,2
Toplam	278	100,0
İşte Çalıştığı Süre		
1 - 5 yıl arası	155	55,8
6 - 10 yıl arası	66	23,7
11 - 15 yıl arası	32	11,5
16 yıl ve üzeri	25	9,0
Toplam	278	100,0
İşteki Konumu		
İşçi	183	65,8
Ustabaşı	73	26,3
Diğer	22	7,9
Toplam	278	100,0

Aynı Konumda Çal.S	Sayı	Yüzde
1 - 5 yıl arası	146	52,5
6 - 10 yıl arası	71	25,5
11 - 15 yıl arası	27	9,7
16 yıl ve üzeri	34	12,2
Toplam	278	100,0
Gelir Durumu (TL)		
2000'den az	7	2,5
2000-3000	167	60,1
3001-4000	70	25,2
4001-5000	21	7,6
5000'den fazla	13	4,7
Toplam	278	100,0

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların neredeyse tamamı erkek olduğu için ankete katılanların tamamının cinsiyeti erkektir. Ankete katılanların yaklaşık yüzde 50'si 35-54 yaş aralığında, yüzde 46'sı ise 18-34 yaş aralığındadır. Yüzde 24,2'si 45 ve üzeri yaştadır.

Ankete katılanların yaklaşık yüzde 56'si ilkokul ve ortaokul mezunudur. Yüzde 29'u lise mezunu olup yüksekokul ve üniversite mezunu olanların oranı yüzde 13'tür. Döküm teknikeri ve üretim sorumlusu gibi pozisyonlarda yüksekokul ve üniversite mezunları görev almaktadır.

Katılımcıların %66,2'si evlidir. Yüzde 5,5'i ise dul veya boşanmıştır. Evli veya dul boşanmış olanların yaklaşık yüzde 90'ının en az bir çocuğu bulunmaktadır.

Katılımcıların yaklaşık yüzde 80'inin 1,2 ve 3 çocuğu bulunmaktadır. Katılımcıların çocuk sayısı ortalaması 2,4'tür. TÜİK verilerine göre Türkiye'nin 2017'de doğurganlık hızı 2,07 çocuk olarak gerçekleşmiştir.¹¹³

Katılımcıların hanesinde yaşayan kişi sayısı ortalaması 4,06 olup, TÜİK verilerine göre Türkiye'de 2017 yılında bir evde ortalama kişi sayısı 3,4'tür. İstanbul'un hane halkı ortalaması ise 3,4'tür.¹¹⁴

¹¹³ <https://businessht.bloomberght.com/guncel/haber/2053957-turkiye-nin-dogurganligi-dusuyor>

¹¹⁴ <https://www.drdatastats.com/turkiye-hanehalki-buyuklugu-haritasi-2017-yili/>

Katılımcıların %48,9 'unun hanesinde sadece bir ücretli çalışan bulunmaktadır. %32,4' ünde ise 2 çalışan bulunmaktadır. Katılımcıların hanesinde ortalama çalışan sayısı ise 1,8'dir.

Katılımcılar en az bir yıl en fazla 65 yıldır İstanbul'da yaşadıklarını belirtmiştir. On yıldan az süredir İstanbul'da olanların oranı %17,3, 11- 23 yıldır İstanbul'da olanların oranı %36,7, 24- 34 yıldır İstanbul'da olanların oranı %30,2, 35-46 yıldır İstanbul'da olanların oranı %13,7 ve 47 yıldan fazla İstanbul'da yaşayanların oranı %2,2'dir. Çalışanların İstanbul'da ortalama yaşam süreleri $22,8 \pm 11,3$ 'tür.

Katılımcılar en az bir yıl en fazla 46 yıldır çalıştıklarını belirtmiştir. 1-5 yıldır çalışanların oranı %16,2, 6-10 yıldır çalışanların oranı %16,9, 11-15 yıldır çalışanların oranı %14,7 ve 16 yıldan fazla çalışanların oranı %52,2'dir. Katılımcıların çalışma süreleri ortalaması $17,1 \pm 10,4$ 'tür.

Katılımcılar en az bir yıl en fazla 33 yıldır aynı iş yerinde çalıştıklarını belirtmiştir. 1-5 yıldır çalışanların oranı %55,8, 6-10 yıldır çalışanların oranı %23,7, 11-15 yıldır çalışanların oranı %11,5 ve 16 yıldan fazla çalışanların oranı %9,0'dir. Katılımcıların bu iş yerinde çalışma sürelerinin ortalaması $6,8 \pm 6,0$ 'dir

Katılımcıların %65,8'i işçi, %26,3'ü ustabaşı %7,9'u döküm teknikeri ve üretim sorumlusudur.

Katılımcılar 1-32 yıl bulundukları konumda çalıştıklarını belirtmiştir. 1-5 yıl çalışanların oranı %52,5, 6-10 yıl çalışanların oranı %25,5, 11-15 yıl çalışanların oranı %9,7 ve 16 yıldan fazla çalışanların oranı %12,2'dir. Çalışma süreleri ortalaması $7,3 \pm 6,2$ 'dir.

Çalışma şartlarının çok ağır olduğu ve emek yoğun olan döküm sektöründe katılımcıların %60,1'inin gelir durumunun 2000 – 3000 TL arasında olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.11: Kendinizi Birkaç Kelime ile Tarif Edecek Olsanız

Kendini Tanımlama	Cevaplar		Kişi
	Sayı	Yüzde	Yüzde
Pozitif Tanımlayanlar	641	87,9	
İyimser	123	16,9	44,9
Başkalarına saygılı	135	18,5	49,3
Mutlu	87	11,9	31,8
Cana yakın-samimi	108	14,8	39,4
Kolay iletişim kuran	108	14,8	39,4
Gergin ortamlarda sakin kalabilen	46	6,3	16,8
Genellikle başkalarına güvenen	16	2,2	5,8
Sosyal, girişken	18	2,5	6,6
Negatif Tanımlayanlar	641	12,1	
Karamsar	32	4,4	11,7
Çekimser	23	3,2	8,4
Asabi-Öfkeli	33	4,5	12,0
Toplam	729	100,0	266,1

Katılımcıların %87,9 u kendini pozitif özellikleriyle, %12,1'i negatif kişilik özellikleriyle tanımlamıştır.

Tablo 4.3: Son İki Yıldaki Hayat Standardınız

Son İki Yılda Hayat Standardınızla		Çok düşük (Azalıyor)	Düşük	Durağan	Yüksek	Çok yüksek (Artıyor)	Toplam
Aldığım Ücret	Sayı	31	54	122	51	5	263
	%	11,8	20,5	46,4	19,4	1,9	100,0
İhtiyaçlarını giderebilme gücü	Sayı	43	73	115	23	9	263
	%	16,3	27,8	43,7	8,7	3,4	100,0
Tasarruf yapma düzeyi	Sayı	78	73	77	21	18	267
	%	29,2	27,3	28,8	7,9	6,7	100,0
Sosyal etkinliklere katılma	Sayı	55	80	74	43	10	262
	%	21,0	30,5	28,2	16,4	3,8	100,0
Yakınlarınızla vakit geçirme	Sayı	37	53	85	64	24	263
	%	14,1	20,2	32,3	24,3	9,1	100,0
Yeni ürünler alabilme gücü	Sayı	90	82	65	18	9	264
	%	34,1	31,1	24,6	6,8	3,4	100,0

Katılımcıların %46,4 aldığı ücretini, %43,7'si ihtiyaçlarını giderme gücünü durağan bulmuştur.

Tablo 4.4: İş Doyumunu Etkileme Düzeyi Açısından-Önem Sırası

İş Doyumunuzu etkileme düzeyi açısından önem sırası		1.Sıra	2.Sıra	3.Sıra	4.Sıra	Toplam
Kariyer/Terfi Olanakları	Sayı	50	49	68	79	246
	%	20,3	19,9	27,6	32,1	100,0
Kişisel Gelişim Olanakları	Sayı	44	81	68	56	249
	%	17,7	32,5	27,3	22,5	100,0
Kurumsal Kimlik	Sayı	37	69	72	71	249
	%	14,9	27,7	28,9	28,5	100,0
Ücret	Sayı	132	47	37	39	255
	%	51,8	18,4	14,5	15,3	100,0

Çalışanlar için iş doyumunu etkileme düzeyi açısından en önemli kriterin ücret olduğu tespit edilmiştir. Ücretten sonra sırasıyla kişisel gelişim, kurumsal kimlik ve kariyer/terfi olanakları gelmektedir.

4.2. MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

4.2.1. İş Doyumu Ölçeği

Bu bölümde iş doyumu ölçeği ile ilgili yapılan analizlere ve bulgulara yer verilmektedir. Araştırmada, iş doyumu ile ilgili verilere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Orijinal ölçekte olduğu gibi iş doyum ölçeğinin 20 değişkeninin önemiyle ilgili 2 faktörel boyut belirlenmiştir. Bu faktörel boyutlara ait faktör yükleri ve Eigen değerleri aşağıdaki tabloda görülmektedir. Barlett testi sonucu 3845,066 değeri ve $p=.000<.05$ düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri .874 olarak gerçekleşmiştir ki; bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır.¹¹⁵

¹¹⁵ Bayram, Nuran., **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**, 2004, Bursa: Ezgi Kitapevi, S.137

Tablo 4.12: İş Doyum Ölçeği

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	277	1	5	3,26	1,089
Tek başına çalışma imkânı	277	1	5	3,16	1,139
Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	276	1	5	3,33	1,064
Toplumda bir yer edinme imkânı	276	1	5	3,65	1,014
Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	278	1	5	3,75	1,061
Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	275	1	5	3,79	,996
Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	277	1	5	3,62	1,191
Sürekli bir işe sahip olma imkânı	278	1	5	3,91	1,057
Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	275	1	5	3,53	1,098
Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	278	1	5	3,27	1,142
Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	278	1	5	3,35	1,176
Firma politikasını uygulama imkânı	274	1	5	3,81	,947
Aldığım ücret	277	1	5	3,16	1,060
Bu işte ilerleme imkânım	274	1	5	3,11	1,198
Kendi kararımı verme özgürlüğü	278	1	5	3,28	1,184
İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	277	1	5	3,32	1,284
Çalışma koşulları	278	1	5	3,59	1,026
Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	277	1	5	3,73	1,024
Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	278	1	5	3,47	1,097
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	278	1	5	3,68	1,020

Ölçek uzun ve kısa olmak üzere iki ayrı biçimiyle de uygulanmaktadır. Kısa formda yer alan değişkenler ve boyutları aşağıda yer almaktadır.¹¹⁶

Soru	Kısa Form-Değişkenler	Boyutlar
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme	İş faaliyetleri
2	Tek başına çalışma	Bağımsız olmak
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme	Sıkıcı olmamak
4	Toplumda bir yer edinme	Statü
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	Yönetim tarzı
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	Yönetimin desteği
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme	Değerler
8	Sürekli bir işe sahip olma	İş güvencesi
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme	Başkalarına yardım
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme	Hiyerarşik yapı
11	Yeteneklerimi kullanabilme	Yetenekler
12	Firma politikasını uygulama	İşletme yönetimi
13	Aldığım ücret	Ücret
14	Bu işte ilerleme	Yükselme
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü	Sorumluluk
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme	Yaratıcılık
17	Çalışma koşulları	Çalışma şartları
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	İş arkadaşları
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	Takdir edilme
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu	Başarı duygusu

İş doyumu ölçeği güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Ural vd.'ne (2005) göre bu sonuç iş doyumu ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.¹¹⁷ Genel kabul görmüş güvenilirlik analizinde elde edilen değerler; 0,00- 0,40 ise güvenilir değil, 0,40- 0,60 ise düşük güvenilirlik, 0,60- 0,80 ise güvenilir, 0,80- 1,00 ise yüksek güvenilirlikte bir ölçektir.¹¹⁸

Tablo 4.5'te ankete katılanların iş doyum ölçeğinden aldıkları ortalamalar yer almaktadır. Minnesota doyum ölçeği 20-100 arasında puan alan ve puan arttıkça iş doyumunun arttığını gösteren bir ölçektir.

¹¹⁶ Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967), "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", Erişim tarihi: 29.09.2019, s.1-2

¹¹⁷ Köroğlu, Özlem., "İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13 (2) 2012, s.281

¹¹⁸ Özdamar, Kazım., **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**, 2002, 4. Basım, Kaan Kitabevi, Eskişehir, s.673

Puan değeri 25 ve altında ise düşük, 26- 74 ise orta ve 75 ve üzerinde ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir.¹¹⁹ Buna göre ankete katılanların 69.60 orta iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Bu değer yüksek iş doyumuna değerine de yakın bir değerdir.

4.2.2. İş Doyumu ve Sosyo-Demografik Değişkenler

Tablo 4.13 İş doyumunu ve Sosyo-Demografik Değişkenler

Yaş Aralığı	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	sd	F	p
18-24	39	69,08	12,82	4;259	0.552	0.698
25-34	86	68,40	15,75			
35-44	77	70,06	10,98			
45-54	50	70,36	12,94			
55 ve üzeri	12	73,83	12,67			
Toplam	264	69,60	13,35			
Eğitim						
Okuryazar	10	66,80	17,49	5;258	2.085	0.068
İlkokul	70	66,40	13,17			
Ortaokul	69	69,45	14,33			
Meslek L	35	69,00	9,57			
Lise	43	73,00	11,59			
Y.okul-Üni.	37	73,32	14,54			
Toplam	264	69,60	13,35			
Medeni D.						
Evli	172	69,93	12,82	2;261	0.403	0.669
Bekar	77	69,43	13,85			
Dul/Boşanm	15	66,73	16,98			
Toplam	264	69,60	13,35			
İst.Yaşam						
10 yıl ve altı	47	65,57	12,49	262	-2.300	0.022
11 yıl ve üstü	217	70,47	13,39			
İşyerinde						
İşçi	194	67,79	13,76	262	-3.755	0.000
Ustabaşı	70	74,61	10,71			

¹¹⁹ Weiss vd. a.g.e. S.5

Gelir Durumu	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	sd	F	p
3000'den az	164	66,30	13,94	3;260	9.814	0.000
3001-4000	67	74,75	10,76			
4001-5000	21	76,43	9,03			
5000 üzeri	12	74,00	10,30			
Toplam	264	69,60	13,35			
Kendini Tanımlama						
Pozitif	209	71,22	12,63	258	3.503	0.001
Negatif	51	64,16	13,98			
İşyerinde Çalışan Kişi						
0-9	105	68,66	13,37	3;260	0.435	0.728
10-49	72	69,68	14,52			
50-249	26	69,65	14,20			
250 ve üstü	61	71,11	11,57			
Toplam	264	69,60	13,35			
Alt Sektör						
Alüminyum	125	71,10	12,63	2;261	1.537	0.217
Zamak	73	68,51	13,37			
Bakır	66	67,97	14,51			
Toplam	264	69,60	13,35			

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların yaşlarına göre iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{4;259}=0.552$; $p>0.05$). Yani ortalamalar arasında fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında yaş ilerledikçe iş doyum ortalamalarında az da olsa bir artış gözlemlenmektedir.

Yaş ile ilgili ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ancak yaş ilerledikçe iş doyum ortalamalarında az da olsa bir artış gözlemlenmektedir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların Eğitim düzeylerine göre iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde

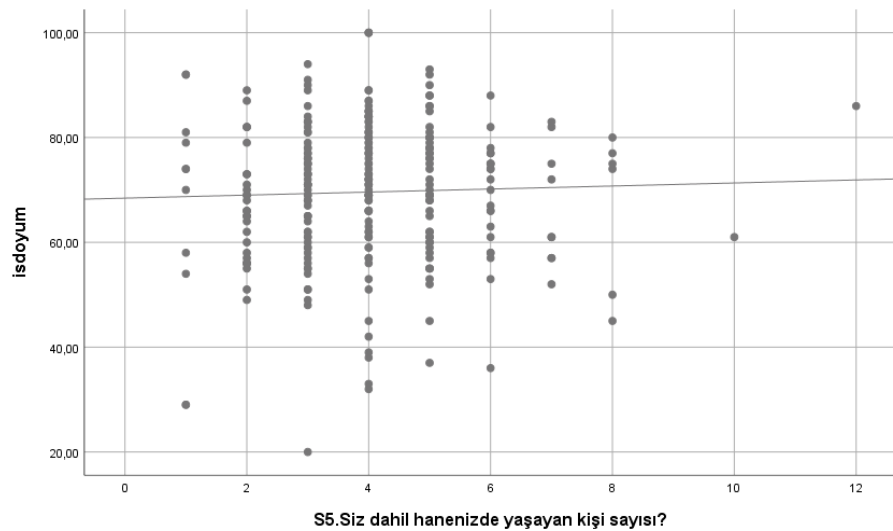
edilmemiştir ($F_{5;258}=2.085$; $p>0.05$). Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında eğitim düzeyi ilerledikçe iş doyumu ortalamalarında az da olsa bir artış gözlemlenmektedir.

Eğitim durumu ile ilgili ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ancak eğitim düzeyi ilerledikçe iş doyumu ortalamalarında az da olsa bir artış gözlemlenmektedir. Literatürde eğitim seviyesi arttıkça kariyer ve kendini geliştirme talepleri de artış eğilimi gösterdiği için iş doyumu seviyesi düşmektedir. Fakat bu çalışmada eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu seviyesinin az da olsa arttığı tespit edilmiştir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların Medeni duruma göre iş doyumu ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{2;261}=0.403$; $p>0.05$). Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında Dul ve boşanmışların iş doyumu ortalamaları evli ve bekara göre 3 puan daha düşüktür.

Literatürde medeni durum ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen evli ve bekar olanların iş doyumu seviyesinin biraz daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada boşanmışların iş doyumu ortalamaları evli ve bekara göre 3 puan daha düşüktür.

Şekil 4.1: İş Doyumu ve Hanede Yaşayan Kişi Sayısı



Demir dışı döküm sanayinde çalışanların hanede yaşayan kişi sayısı ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir ($r=0.035$; $p>0.05$). Yukarıdaki saçılım/serpilme (dağılım) grafiğinde de ilişki olmadığı net bir şekilde görülmektedir.

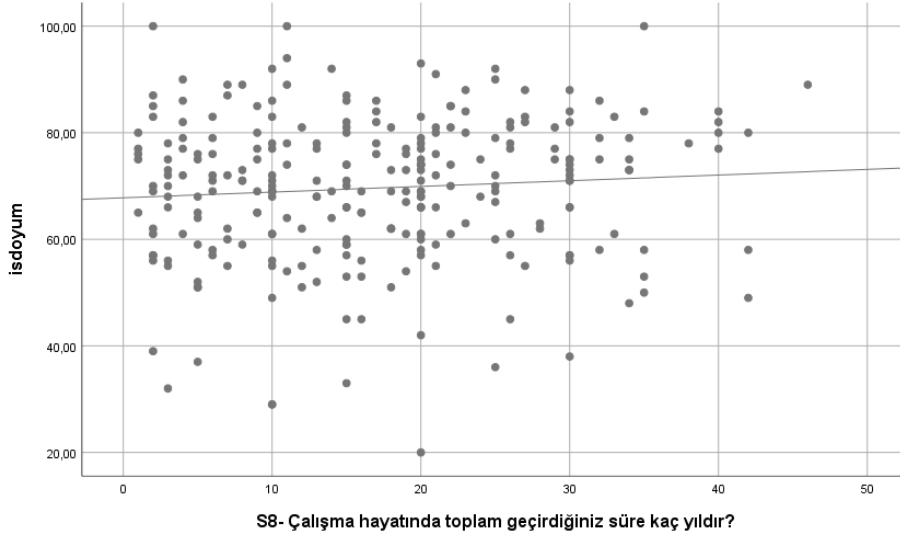
Hanede yaşayan kişi sayısı ile iş doyumunu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir. Hanede yaşayan kişi sayısı ve iş doyumunu arasındaki ilişki daha önce incelenmemiş olup dışsal bir faktör olarak iş doyumunu etkileyebileceği düşüncesiyle bu çalışmada değerlendirilmiş olup anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların İstanbul'da yaşama sürelerine göre iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{262}=-2.300$; $p<0.05$). Buna göre ortalamalar arasında fark vardır. Yani İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların iş doyum ortalamaları (65.57 ± 12.49), 10 yıldan fazla yaşayanların ortalamasından (70.47 ± 13.39) yaklaşık 5 puan düşüktür.

İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların iş doyum ortalamaları, 10 yıldan fazla yaşayanların ortalamasından yaklaşık 5 puan düşüktür. İstanbul'da yaşam süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişki literatürde daha önce incelenmemiş olup bu çalışmada metropolde yaşamının iş doyumunu üzerine etki eden önemli bir faktör olacağı düşüncesiyle bu araştırmada incelenmiştir.

Araştırma sonucu da göstermiştir ki İstanbul'da 10 yıldan daha az yaşayanların iş doyum seviyeleri 10 yıldan daha uzun yaşayanlara göre daha düşüktür. İstanbul'da yeni yaşamaya başlayanların metropol hayatına alışıp adapte olmaları iş doyumları üzerinde negatif bir etki eden faktör olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmanın literatüre sağlayacağı önemli bir katkı ve yeni araştırmalarda incelenmesi gereken bir değişken olabilir.

Şekil 4.2: İş Doyumu ve Çalışma Hayatında Toplam Süre



Demir dışı döküm sanayinde çalışanların bu sektörde çalışma süresiyle iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir ($r=0.082$; $p>0.05$). Yukarıdaki saçılım/serpilme (dağılım) grafiğinde de ilişki olmadığı net bir şekilde görülmektedir.

Bu sektörde çalışma süresiyle iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir. Literatürde bazı araştırmalarda çalışanların hizmet süreleri ve işteki konumları arttıkça iş doyumunun arttığı ama bazı araştırmalarda ise tam tersi azaldığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada hizmet süresi ve iş yerindeki konum ile iş doyumunu arasında ilişkinin düzeyine bakılmış olup, hizmet süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş ancak çalışanların hizmet süreleri attıkça kariyer hedeflerine ulaştığı ve beklentilerini karşıladığı zaman iş doyum düzeyleri artmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular literatürde yer alan bu sonucu desteklemektedir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların iş yerindeki konumuna göre iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{262}=-3.755$; $p<0.001$).

Buna göre ortalamalar arasında fark vardır. Yani iş yerinde işçi olarak çalışanların iş doyum ortalamaları (67.79 ± 13.76), iş yerinde ustabaşı olarak çalışanların ortalamasından (74.61 ± 10.71) yaklaşık 7 puan düşüktür.

Çalışanların işlerinde yükselmeleri onların statü ve maaş artışını beraberinde getirmektedir. Çalışanlar yükselme olanağına sahipse ve terfiler liyakat esasına göre gerçekleştiriliyorsa, çalışanların iş doyum düzeyi yüksek olmaktadır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların gelir düzeylerine göre iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir ($F_{3;260}=9.814$; $p<0.001$). Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır ve en az bir ortalama diğerlerinden farklıdır. Varyans analizinde bu farklılığı belirlemek için çoklu karşılaştırma testleri yapılır.

Burada hangi ortalama veya ortalamaların diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucuna göre; gelir durumu 3000'den az olan çalışanlarının iş doyum ortalaması (66.30 ± 13.94), 3001-4000 arası olan çalışanlarının iş doyum ortalamasından (74.75 ± 10.76) ve 4001-5000 olan çalışanlarının iş doyum ortalamasından (76.43 ± 9.03) düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Gelir durumu 3000'den az olan çalışanlarının iş doyum ortalaması, 3001-4000 arası olan çalışanların iş doyum ortalamasından ve 4001-5000 olan çalışanların iş doyum ortalamasından düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Literatürde gelir düzeyi ve ücret ile iş doyum arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu araştırma için de benzer bir eğilimden söz edebiliriz yani çalışanların ücretleri arttıkça iş doyum seviyeleri de yükselmektedir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların kendilerini pozitif tanımlayanların iş doyum ortalamaları ile Negatif tanımlayanların iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{262}=-3.503$; $p<0.01$). Buna göre ortalamalar arasında fark vardır. Kendilerini pozitif tanımlayanların iş doyum ortalamaları (71.22 ± 12.63), Negatif tanımlayan çalışanların iş doyum ortalamasından (64.16 ± 13.98) yaklaşık 7 puan

yüksektir. Kendini pozitif olarak tanımlayanların iş doyumları negatif olarak tanımlayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Literatüre baktığımızda kendini iyimser ve pozitif olarak tanımlayanların iş doyum düzeyleri kötümser ve negatif olarak tanımlayanlardan daha yüksektir. Bu tez çalışmasında benzer bulgular elde edilerek literatürdeki bulgular desteklenmektedir.

Tablo 4.14: İşdoyumu ve Hayat Standardı

Son 2 Yıl Hayat Standardı	İşdoyumu	p	Sayı
Aldığım Ücret	,417**	0,000	249
İhtiyaçlarını giderebilme gücü	,435**	0,000	251
Tasarruf yapma düzeyi	,312**	0,000	254
Yeni ürünler alabilme gücü	,319**	0,000	251
Son 2 Yıl Sosyal Etkinlik			
Sosyal etkinliklere katılma	,279**	0,000	249
Yakınlarınızla vakit geçirme	,311**	0,000	250
İşletmenin Olanakları			
Kariyer/Terfi Olanakları	0,120	0,065	238
Kişisel Gelişim Olanakları	-,142*	0,028	241
Kurumsal Kimlik	-,143*	0,026	241
Ücret	,133*	0,037	245

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların son iki yılda maddi olarak hayat standardı (aldığı ücret, ihtiyaçlarını giderme gücü, tasarruf yapma düzeyi ve yeni ürünler alabilme gücü) yüksek olanlar ile iş doyumları arasında ilişkinin varlığı Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

İnceleme sonucunda hayat standardı ile ilgili değişkenlerle iş doyum ölççeği değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre aldığı ücretle iş doyum arasında ($r=0.417$; $p<0.01$), ihtiyaçları giderebilme gücüyle iş doyum arasında ($r=0.435$; $p<0.01$), tasarruf yapma düzeyiyle iş doyum arasında ($r=0.312$; $p<0.01$) ve yeni ürünler alma gücüyle iş doyum arasında ($r=0.319$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Genel kabul görmüş analiz sonuçlarına

göre 0-±0.29 ise düşük, ±0.30- ±0.59 ise orta ve ±0.60 - ±1 ise yüksek düzey ilişki olarak yorumlanmaktadır.¹²⁰

Hayat standardı ile ilgili değişkenlerle iş doyumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Buna göre aldığı ücretle iş doyumu arasında, ihtiyaçları giderebilme gücüyle iş doyumu arasında, tasarruf yapma düzeyiyle iş doyumu arasında ve yeni ürünler alma gücüyle iş doyumu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların son iki yılda hayat standardı sosyal etkinlik ve ilişkileri (sosyal etkinliklere katılma ve yakınlarıyla vakit geçirme) yüksek olanlar ile iş doyumları arasında ilişkinin varlığı Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

İnceleme sonucunda sosyal etkinlikle ilgili değişkenlerle iş doyumu ölçeği değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre sosyal etkinliklere katılma değişkeni ile iş doyumu arasında ($r=0.279$; $p<0.01$) pozitif yönlü düşük düzeyde ve Yakınlarıyla vakit geçirme değişkeniyle iş doyumu arasında ($r=0.311$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların işletmelerinin sunduğu fırsat değişkenleri (işletmelerin sunduğu Kariyer/Terfi, kişisel gelişim, kurumsal kimlik ve ücret olanakları) ile iş doyumları arasında ilişkinin varlığı Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

İnceleme sonucunda Kariyer/ Terfi değişkeni haricinde diğer fırsat değişkenleriyle iş doyumu ölçeği değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre iş doyumu değişkeni ile kişisel gelişim olanakları değişkeni arasında ($r=-0.142$; $p<0.05$) negatif yönlü ve düşük, Kurumsal kimlik değişkeni arasında ($r=-0.143$; $p<0.05$) negatif yönlü düşük ve ücret değişkeni arasında ($r=0.133$; $p<0.05$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri ücrettir. Yeterli ve dengeli ücret ile iş doyumu arasında önemli bir ilişki vardır. Bu tez çalışmasında da ücret

¹²⁰ Büyüköztürk, Şener, **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2007

faktörü diğer faktörlerin yanında iş doyumunu düzeyini belirlemede en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların işyeri büyüklüklerine göre iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{3;260}=0.435$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında 10 kişiden az elemanın çalıştığı işyerlerinin ortalaması en düşük, 250'den fazla işçi çalışan işyerlerinin iş doyum ortalaması en yüksektir. En yüksek ve en düşük ortalama arasında yaklaşık iki puan fark vardır ama bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Çalışma ortamının uygunluğu ve fiziksel rahatlık hem performansı hem de iş doyumunu üzerinde olumlu etki oluşturmaktadır. Genel olarak literatürde daha küçük ölçekli ve çalışan sayısının az olduğu işletmelerde çalışanların iş doyum düzeyi, daha çok çalışanlı ve büyük işletmelerde çalışanlara göre daha yüksek olmasına rağmen demir dışı döküm sanayinde küçük işletmelerde fiziki çalışma koşullarının görece daha kötü olması nedeniyle küçük ölçekli işletmelerde çalışanların iş doyum düzeyi büyük işletmelerde çalışanlara göre daha düşük çıkma nedeni olarak gösterilebilir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların alt sektör türlerine göre iş doyum ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{2;261}=1.537$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında Alüminyum alt sektöründe çalışanların iş doyum ortalaması en yüksek, Bakır alaşımları alt sektöründe çalışanların iş doyum ortalaması en düşüktür. En yüksek ve en düşük ortalama arasında yaklaşık üç puan fark vardır ama bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Alt sektör düzeyinde alüminyum dökümünde çalışanların iş doyum ortalaması en yüksek, Bakır alaşımları dökümünde çalışanların iş doyum ortalaması en düşüktür. En yüksek ve en düşük ortalama arasında yaklaşık 3 puan fark vardır ama bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Alüminyum sektöründe iş doyumunun az da olsa yüksek olmasının bir nedeni özellikle otomotiv ve beyaz eşya firmalarına ihracat yapan 250 ve daha fazla çalışanı olan alüminyum enjeksiyon firmalarının çalışanlar için uyguladığı çalışma koşullarının diğer firmalara göre daha iyi olması olarak gösterilebilir.

4.3. ALGILANAN LİDERLİK ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

Liderlik ölçeğinin güvenilirliğinin (Cronbach Alpha) test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Liderlik ile ilgili ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda ise verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) .88 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç performans ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.¹²¹

¹²¹ Ural, Ayhan ve İbrahim Kılıç, **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2005, s.258

4.3.1. Liderlik Tarzları

4.3.1.a. Otoriter Lider

Tablo 4.15: Liderlik Ölçeği-Otoriter Lider

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Emir vererek sorun çözmeyi tercih eder.	276	1	5	2,65	1,246
Karar alma yetkisine sahip tek kişidir.	276	1	5	3,29	1,280
Güç kaynağı olarak cezayı kullanır.	272	1	5	2,02	1,209
Onun için önemli olan verimliliklerdir.	273	1	5	3,63	1,168
Kendisine bağımlı olunmasından zevk alır.	275	1	5	2,55	1,370
Çalışanlar yöneticiye karşı güvensizdirler.	271	1	5	2,27	1,252
Yetki devrine karşıdır.	268	1	5	2,84	1,304
Yönetim tarzı ile çalışanların yaratıcılığını sınırlar.	269	1	5	2,61	1,290
Çalışanları yakından takip eder.	271	1	5	3,58	1,132
Eleştirilmeyi sevmez.	274	1	5	2,84	1,325

Ölçeğin Otoriter liderlik alt boyutu güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Otoriter liderlik ile ilgili ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri 0,79 olarak tespit edilmiştir.

Bu sonuç Otoriter liderlik ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.¹²² Ölçekler değerlendirilirken 1 ile 5 arası kademeli olarak azdan çoğa doğru puan verilerek ölçüm yapılmıştır.

Değerlendirme için ölçeğin toplam puanı elde edilmiştir. En düşük puan 10 en yüksek puan 50'dir. Ölçeğin ortalaması 30'dur. Buna göre bu ölçeğin ortalaması 28.31 olup, 30 olan ortalamamanın altındadır. Puan arttıkça otoriter liderlik artmaktadır.

¹²² Bay, Murat, Akpınar, Selahattin, "Liderlik Tarzları ve Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Uygulama", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2017, Cilt: 10 Sayı: 52, S.970, Erişim tarihi:29.09.2019, http://sosyalarastirmalar.com/cilt10/sayi52_pdf/6iksisat_kamu_isletme/bay_murat1.pdf

4.3.1.b. Demokratik Lider

Tablo 4.16: Liderlik Ölçeği-Demokratik Lider

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Çalışanları karar alma sürecine katar	270	1	5	3,15	1,177
Çalışanlarla iş birliği yapar.	274	1	5	3,48	1,107
İletişim kanallarını açık tutar.	276	1	5	3,66	1,151
Çalışanların bilgi ve becerilerine önem verir.	273	1	5	3,64	1,130
Çalışanların niteliklerine uygun sorumluluk verir.	273	1	5	3,66	1,080
Çalışanlara yaratıcılıklarını ortaya çıkarma fırsatı verir.	276	1	5	3,40	1,089
Ast ile üst arasında sıcak ilişki kurar.	270	1	5	3,57	1,053
Çalışanların moralini yükseltecek bir çalışma ortamı oluşturur.	273	1	5	3,45	1,117
Sorun çözen çalışanın gurur duymasını sağlar.	274	1	5	3,48	1,077
Bilgiyi her kademede paylaşır.	274	1	5	3,33	1,193
Kurum içerisinde çatışma çıkmasından korkmaz.	271	1	5	3,13	1,442
Yetkiyi alt kademelere aktarır.	267	1	5	2,81	1,190
Gücünü yetkisiyle birlikte astlarından alır.	267	1	5	2,97	1,287

Ölçeğin Demokratik liderlik alt boyutu güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Demokratik liderlik ile ilgili ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri 0.886 olarak tespit edilmiştir.

Bu sonuç Demokratik liderlik ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Değerlendirme için ölçeğin toplam puanı elde edilmiştir. En düşük puan 13 en yüksek puan 65'tir. Ölçeğin ortalaması 39'dur.

Buna göre bu ölçeğin ortalaması 43.81 olup, 39 olan ortalamanın üstündedir. Puan arttıkça Demokratik liderlik artmaktadır.

4.3.1.c. Serbest Bırakıcı Lider

Tablo 4.17: Liderlik Ölçeği-Serbest Bırakıcı Lider

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Amaçların açık ve anlaşılır olması için çalışmaz.	269	1	5	2,45	1,320
Çalışanların motive olmaları için çaba harcamaz.	268	1	5	2,31	1,326
Çalışanlar kendi kendilerini motive ederler.	269	1	5	2,67	1,298
Tüm inisiyatif çalışana bırakılmıştır.	273	1	5	2,28	1,276
İşle ilgili bir şey sorulduğunda ancak görüş bildirir.	271	1	5	2,79	1,251
Ceza ve ödül sistemini kullanmaz.	270	1	5	2,98	1,466
Grubun aldığı kararları uygular.	265	1	5	3,03	1,161
Yetkilerinin neredeyse tamamını astlara aktarmıştır.	271	1	5	2,45	1,237
Grubun çalışmalarına katılmaz.	268	1	5	2,63	1,249
İşyerimizde yaratıcılığın gelişmesine katkıda bulunur.	268	1	5	3,31	1,185
Kendini grubun üyelerinden biri olarak görür.	268	1	5	3,33	1,229

Ölçeğin Serbest Bırakıcı liderlik alt boyutu güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla güvenirlik analizi uygulanmıştır. Serbest Bırakıcı liderlik ile ilgili ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenirlik değeri 0.749 olarak tespit edilmiştir.

Bu sonuç Serbest Bırakıcı liderlik ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Değerlendirme için ölçeğin toplam puanı elde edilmiştir. En düşük puan 11 en yüksek puan 55'tir. Ölçeğin ortalaması 33'tür.

Buna göre bu ölçeğin ortalaması 33.28 olup, yaklaşık ortalama bir değerdir. Puan arttıkça Serbest bırakıcı liderlik artmaktadır.

4.3.1.d. Dönüşümcü Lider

Tablo 4.18: Liderlik Ölçeği-Dönüşümcü Lider

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Çalışanların yöneticiye güvenmelerini sağlar.	268	1	5	3,65	1,075
Çalışanların yöneticiye bağlılık duymasını sağlar.	268	1	5	3,44	1,071
Çalışanları kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinin önemine inandırır.	269	1	5	3,57	1,007
Çalışanların değişimi gerçekleştirmelerini sağlar.	261	1	5	3,44	1,031
Farklı ve yeni bakış açısıyla problemlere çözüm bulabilir.	271	1	5	3,63	1,035
Yöneticimizin kurumsal vizyon oluşturma yeteneği çalışanlar tarafından kabul edilir.	267	1	5	3,47	1,001
Çalışanların desteğini sağlayabilmek için çalışanları güdüleme yollarını bilir.	269	1	5	3,42	1,085
Düşünce ve eylemleriyle çalışanları yönlendirir.	271	1	5	3,54	1,039
Büyük beklentiye sahiptir.	269	1	5	3,63	1,128
Astlarıyla bireysel olarak ilgilenerek onlara danışmanlık yapar.	265	1	5	3,34	1,086
İşyerimizi yeniden yapılandırmak için çaba harcar.	268	1	5	3,64	1,053
Değişimi gerçekleştirecek kişiler için öğrenme fırsatları sağlar.	269	1	5	3,32	1,166
İşyerinde adil bir güç paylaşımı sağlar.	269	1	5	3,32	1,175
Bürokratik engellerden kurtuluşu gerçekleştirir.	261	1	5	3,30	1,131
Her türlü değişime duyarlı esnek kararlar alır.	267	1	5	3,36	1,086

Ölçeğin Dönüşümcü liderlik alt boyutu güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla güvenirlik analizi uygulanmıştır. Dönüşümcü liderlik ile ilgili ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenirlik değeri 0.917 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç Dönüşümcü liderlik ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçekte en düşük 15 en yüksek puan 75 olup, ortalaması 45'tir. Puan arttıkça Dönüşümcü liderlik artmaktadır.

4.3.1.e. Etkileşimci Lider

Tablo 4.19: Liderlik Ölçeği-Etkileşimci Lider

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Yetkilerini daha çok çaba harcayan çalışanları ödüllendirmede kullanır.	269	1	5	2,96	1,193
Süregelen işlerin etkin gerçekleştirilmesi için çalışır.	268	1	5	3,60	,991
Çalışanların yenilikçi yönleriyle ilgilenmez.	264	1	5	2,46	1,242
Geçmişle bugünü bağdaştırmaya çalışır.	267	1	5	2,79	1,164
Yararlı gelenekleri gelecek nesillere bırakma eğilimindedir.	268	1	5	3,42	1,166
Gereksinimlerimizi karşılamaya çalışır.	267	1	5	3,48	1,151
Uzun dönemli görüş açısı yoktur.	266	1	5	2,26	1,291
İşyerinin etkililiği ile ilgilenir.	269	1	5	3,71	1,096
Sorumlulukları dağıtır.	269	1	5	3,32	1,244
Karar almaktan kaçınır.	267	1	5	2,14	1,330

Ölçeğin Etkileşimci liderlik alt boyutu güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Etkileşimci liderlik ile ilgili ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri 0.723 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç Etkileşimci liderlik ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Değerlendirme için ölçeğin toplam puanı elde edilmiştir. En düşük puan 10 en yüksek puan 50'dir. Ölçeğin ortalaması 30'dur.

Buna göre bu ölçeğin ortalaması 30.02 olup, yaklaşık ortalama değerdir. Puan arttıkça Etkileşimci liderlik artmaktadır.

Tablo 4.20: İş Doyumu ve Liderlik Tarzları

Katsayılar ^a						
Model		Standartlanmamış Katsayılar		Standard Katsayılar	t	Anlamlılık (Sig.)
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	36,174	6,639		5,449	,000
	Otoriter Lider	-,164	,122	-,092	-1,349	,179
	Demokratik Lider	,238	,178	,097	1,336	,183
	Serbest Bırakan Lider	,324	,120	,240	2,702	,008
	Dönüşümcü Lider	,459	,139	,393	3,313	,001
	Etkileşimci Lider	-,301	,227	-,118	-1,323	,187

Analiz sonucu $R^2=0.393$ çıkmıştır ve model anlamlıdır ($F_{5,184}=23.840$; $p<0.01$). Fakat korelasyon analizinde Etkileşimci lider ile iş doyumu arasında pozitif ilişki varken burada negatif ilişki olması, yine bazı değişkenler orta düzeyde ilişkiye sahipken modelde ilişki olmaması çoklu bağlantının varlığını göstermektedir. Bu sebeple modele girecek değişkenler “stepwise” yöntemi ile seçilerek regresyon analizi kurulduğunda aşağıdaki model elde edilmiştir.

Tablo 4.21: Liderlik Modeli

Model		Standartlanmamış Katsayılar		Standard Katsayılar	t	Anlamlılık (Sig.)
		B	Std. Hata	Beta		
	(Sabit)	41,364	5,563		7,436	,000
	Dönüşümcü Lider	,391	,104	,334	3,749	,000
	Demokratik Lider	,359	,119	,265	3,023	,003
	Otoriter Lider	-,256	,107	-,144	-2,389	,018

Bu model de liderlik davranışı ölçeğinin alt boyutları ile iş doyumu arasındaki etkiyi inceleme ve iş doyumunu tahmin etmek için çok değişkenli basit doğrusal regresyon yapılmıştır. Analiz sonucu $R=0.618$, $R^2=0.382$ çıkmıştır ve model anlamlıdır ($F_{3,186}=38.337$; $p<0.01$). Modeli kullanmadan önce regresyon analizinin varsayımları incelenmiştir.

Buna göre modelde artıklar normal dağılmaktadır. Otokorelasyon problemi yoktur. Varyansların dağılımı homojendir (sabit varyans). Artıkların ortalaması sıfırdır. Regresyon varsayımları sağlandığı için model tahmin amacıyla kullanılabilir.

Araştırmaya katılanların tahmini iş doyumunu $41.364 + 0.391 \cdot \text{Dönüşümcü} + 0.359 \cdot \text{Demokratik} - 0.256 \cdot \text{Otoriter}$ dir.

Buna göre Demokratik liderlikte bir puanlık iyileşme iş doyumunda 0.359 puan, Dönüşümcü liderlikte bir puanlık iyileşme iş doyumunda 0.391 puan artışa sebep olacaktır.

Aynı şekilde Otoriter liderlikte bir puanlık artış ise iş doyumunda 0.265 puanlık düşüşe sebep olacaktır.

Bu sebeple yöneticiler Demokratik, Dönüşümcü ve Otoriter liderlik tavırlarını iyileştirmelidir.

4.4. ALGILANAN LİDERLİK VE İŞ DOYUMU

H15: Demir dışı döküm sanayinde çalışanların algıladıkları liderlik davranışı ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.22: İş Doyumu ve Algılanan Liderlik Davranışı

		Liderlik ölçeği	Otoriter	Demokratik	Serbest bırakıcı	Dönüşümcü	Etkileşimci
İş doyumu	Pearson Korelasyon	,515**	-,210**	,558**	,430**	,495**	,271**
	Anlamlılık (İki yönlü-Sig.2 tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	Kişi Sayısı	190	238	242	235	229	244
**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (Gruplar arasında, 2-tailed).							

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların liderlik davranışı ile iş doyumları arasında ilişkinin varlığı Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda Liderlik davranışı ve alt boyut değişkenleriyle iş doyumunu ölçeği değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p < 0.05$).

Buna göre iş doyumunu değişkeniyle Liderlik davranışı değişkeni arasında ($r = 0.515$; $p < 0.05$) pozitif yönlü orta, Otoriter liderlik alt boyutu değişkeni arasında ($r = -0.210$; $p < 0.05$) negatif yönlü düşük, Demokratik liderlik alt boyutu değişkeni arasında ($r = 0.558$; $p < 0.05$) pozitif yönlü orta, Serbest bırakıcı liderlik alt boyutu değişkeni arasında ($r = 0.430$; $p < 0.05$) pozitif yönlü orta, Dönüşümcü liderlik alt boyutu değişkeni arasında ($r = 0.495$; $p < 0.05$) pozitif yönlü orta ve Etkileşimci liderlik alt boyutu değişkeni arasında ($r = 0.271$; $p < 0.05$) pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

4.4.1. Algılanan Liderlik ve Sosyo-Demografik Değişkenler

Tablo 4.23: Liderlik ve Sosyo-Demografik Değişkenler

Liderlik Tarzı	Yaş	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	sd	F	p
Otoriter	18-24	37	28,54	6,14	4 ; 243	0.662	0.618
	25-34	76	27,99	8,14			
	35-44	74	28,77	6,95			
	45-54	49	28,69	8,17			
	55 ve üzeri	12	25,25	4,79			
	Toplam	248	28,31	7,38			
Demokratik	18-24	37	46,38	8,41	4 ; 243	1,46	0,215
	25-34	77	42,08	11,80			
	35-44	73	44,77	7,82			
	45-54	49	43,22	10,54			
	55 ve üzeri	12	43,67	5,87			
	Toplam	248	43,81	9,81			
Dönüşümcü	18-24	37	53,03	10,66	4; 232	0,76	0,551
	25-34	75	50,20	13,13			
	35-44	63	52,30	8,87			
	45-54	51	52,88	12,33			
	55 ve üzeri	11	49,27	7,55			
	Toplam	237	51,73	11,33			
Eğitim							
Otoriter	Okuryazar	10	31,50	8,37	5; 242	1,28	0,274
	İlkokul	71	28,79	7,07			
	Ortaokul	67	26,70	6,85			
	Meslek L	29	29,66	7,54			
	Lise	37	28,19	8,36			
	Y.okul-Üni	34	28,53	7,31			
	Toplam	248	28,31	7,38			
Demokratik	Okuryazar	10	44,90	12,04	5; 242	1,17	0,325
	İlkokul	71	42,49	9,27			
	Ortaokul	65	43,09	10,65			
	Meslek L	30	43,40	7,85			
	Lise	36	44,58	10,71			
	Y.oku-Üni	36	47,00	9,03			
	Toplam	248	43,81	9,81			
Dönüşümcü	Okuryazar	10	50,10	14,50	5; 231	0,95	0,451
	İlkokul	66	53,29	10,64			
	Ortaokul	61	50,92	11,76			
	Meslek L	28	51,36	10,71			
	Lise	36	49,11	12,66			
	Y.okul-Üni	36	53,64	9,90			
	Toplam	237	51,73	11,33			

Liderlik Tarzı	Medeni D	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	sd	F	p
Otoriter	Evli	163	27,90	7,57	2 ; 245	0,92	0,401
	Bekar	71	28,90	7,29			
	Dul/Boşan	14	30,14	5,20			
	Toplam	248	28,31	7,38			
Demokratik	Evli	162	43,70	10,06	2 ; 245	1,10	0,333
	Bekar	71	44,75	9,22			
	Dul/Boşan	15	40,67	9,73			
	Toplam	248	43,81	9,81			
Dönüşümcü	Evli	157	52,05	11,40	2 ; 234	0,77	0,466
	Bekar	67	51,72	11,51			
	Dul/Boşan	13	48,00	9,49			
	Toplam	237	51,73	11,33			
İst.Yaşam							
Otoriter	10 yıl	44	30,57	7,25	246	2,26	0.025
	11 yıl üstü	204	27,82	7,33			
Demokratik	10 yıl	43	41,19	8,60	246	-2,14	0,036
	11 yıl üstü	205	44,37	9,98			
Dönüşümcü	10 yıl	38	47,32	9,88	235	-2,66	0.08
	11 yıl üstü	199	52,58	11,42			
Konum							
Otoriter	İşçi	180	28,02	7,59	246	-1,00	0,318
	Ustabaşı	68	29,07	6,77			
Demokratik	İşçi	183	43,33	10,33	246	-1,45	0,196
	Ustabaşı	65	45,17	8,10			
Dönüşümcü	İşçi	168	50,90	12,09	169	-1,99	0,048
	Ustabaşı	69	53,75	8,99			
Gelir							
Otoriter	3000 alt	151	27,78	7,61	3; 244	0,70	0,554
	3001-4000	65	29,28	7,29			
	4001-5000	20	29,05	6,13			
	5000 fazla	12	28,50	6,86			
	Toplam	248	28,31	7,38			
Demokratik	3000 alt	151	42,25	10,52	3; 244	4,09	0,007
	3001-4000	65	47,12	8,43			
	4001-5000	19	43,58	7,00			
	5000 üstü	13	45,85	7,30			
	Toplam	248	43,81	9,81			
Dönüşümcü	3000 alt	144	49,77	12,34	3; 233	4,11	0,007
	3001-4000	62	55,39	9,24			
	4001-5000	18	52,61	7,26			
	5000 üstü	13	54,85	8,53			
	Toplam	237	51,73	11,33			

Liderlik Tarzı	Kendini Tanıtma	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	sd	F	p
Otoriter	Pozitif	198	27,42	7,15	243	-3,66	0,000
	Negatif	46	31,76	7,55			
Demokratik	Pozitif	195	44,64	9,36	243	2,06	0,041
	Negatif	50	41,50	10,63			
Dönüşümcü	Pozitif	186	52,87	10,95	232	2,65	0,009
	Negatif	48	48,10	11,72			
Çalışan							
Otoriter	0-9	105	27,82	6,79	3; 244	1,40	0,244
	10-49	69	29,54	7,68			
	50-249	22	29,50	8,71			
	250 üstü	52	27,17	7,42			
	Toplam	248	28,31	7,38			
Demokratik	0-9	106	43,50	8,84	3; 244	0,78	0,504
	10-49	65	42,97	10,59			
	50-249	22	46,45	11,05			
	250 üstü	55	44,36	10,20			
	Toplam	248	43,81	9,81			
Dönüşümcü	0-9	99	51,21	9,95	3; 233	0,35	0,787
	10-49	66	51,30	11,87			
	50-249	22	52,32	13,64			
	250 üstü	50	53,08	12,29			
	Toplam	237	51,73	11,33			
Alt Sektör							
Otoriter	Alüminyum	116	28,19	7,85	2; 245	1,18	0,309
	Zamak	72	29,31	7,31			
	Bakır Alaş	60	27,35	6,43			
	Toplam	248	28,31	7,38			
Demokratik	Alüminyum	115	45,35	9,37	2; 245	4,75	0,009
	Zamak	70	44,10	9,49			
	Bakır Alaş	63	40,70	10,38			
	Toplam	248	43,81	9,81			
Dönüşümcü	Alüminyum	111	53,02	10,30	2; 234	1,86	0,159
	Zamak	69	51,52	11,58			
	Bakır Alaş	57	49,49	12,69			
	Toplam	237	51,73	11,33			

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların yaş gruplarına göre otoriter liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{4;243}=0.618$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasında fark anlamlı değildir. Bununla birlikte en düşük ortalama 55 yaş üzeri çalışanlara aittir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların yaş gruplarına göre algılanan demokratik liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{4;243}=1.462$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasında fark anlamlı değildir. Bununla birlikte en düşük ortalama 25-34 yaş grubuna, en yüksek ortalama 18-24 yaş grubu çalışanlara aittir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların yaşlarına gruplarına göre algılanan dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{4;243}=0.761$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasında fark anlamlı değildir. Bununla birlikte en düşük ortalama 55 yaş üzeri yaş grubuna, en yüksek ortalama 18-24 yaş grubu çalışanlara aittir.

Yaş grupları ile Otoriter, Demokratik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bununla birlikte algılanan otoriter liderlik ile ilgili en düşük ortalama 55 yaş üzeri çalışanlara, Demokratik liderlikle ilgili en düşük ortalama 25-34 yaş grubuna, en yüksek ortalama 18-24 yaş grubu çalışanlara, Dönüşümcü liderlikle en düşük ortalama 55 yaş üzeri yaş grubuna, en yüksek ortalama 18-24 yaş grubu çalışanlara aittir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların eğitim düzeylerine göre algılanan otoriter liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{5;242}=1.278$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında en düşük ortalama ortaokul mezunlarına, en yüksek ortalama okuryazar ve altı eğitim durumu olan çalışanlara aittir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların Eğitim düzeylerine göre Demokratik liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{5,242}=1.170$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında en düşük ortalama ilkokul mezunlarına, en yüksek ortalama yüksekokul ve üstü eğitim durumu olan çalışanlara aittir. Aradaki fark yaklaşık 4.5 puandır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların Eğitim düzeylerine göre Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($F_{5,231}=0.948$; $p>0.05$).

Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Bununla birlikte tabloya bakıldığında en düşük ortalama lise mezunlarına, en yüksek ortalama yüksekokul ve üstü eğitim durumu olan çalışanlara aittir. Aradaki fark yaklaşık 4.5 puandır.

Eğitim düzeyleri ile Otoriter, Demokratik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bununla birlikte Otoriter liderlikle ilgili en düşük ortalama ortaokul mezunlarına, en yüksek ortalama okuryazar ve altı eğitim durumu olan çalışanlara, Demokratik liderlikle ilgili en düşük ortalama ilkokul mezunlarına, en yüksek ortalama yüksekokul ve üstü eğitim durumu olan çalışanlara aittir.

Aradaki fark yaklaşık 4.5 puandır, Dönüşümcü liderlikle en düşük ortalama lise mezunlarına, en yüksek ortalama yüksekokul ve üstü eğitim durumu olan çalışanlara aittir. Aradaki fark yaklaşık 4.5 puandır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların Medeni duruma göre Otoriter liderlik, Demokratik liderlik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

İnceleme sonucunda her üç boyut için ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir. İstatistik sonuçları Otoriter liderlik için ($F_{2,245}=0.916$; $p>0.05$), Demokratik liderlik için ($F_{2,245}=1.104$; $p>0.05$), Dönüşümcü liderlik için ($F_{2,234}=0.766$; $p>0.05$)'dır.

Medeni duruma göre Otoriter liderlik, Demokratik liderlik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda her üç boyut için ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların İstanbul'da yaşama sürelerine göre algılanan Otoriter liderlik, Demokratik liderlik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda her üç boyut için ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

İstatistik sonuçları Otoriter liderlik için ($t_{246}=2.256$; $p<0.05$), Demokratik liderlik için ($t_{246}=-1.942$; $p<0.05$), Dönüşümcü liderlik için ($t_{235}=-2.657$; $p<0.05$)'dır. Buna göre Otoriter liderlikte İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların ortalamaları (30.57 ± 7.25), 10 yıldan fazla yaşayanların ortalamasından (27.82 ± 7.33) yaklaşık 2,5 puan yüksektir. Demokratik liderlikte İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların ortalamaları (41.19 ± 8.60), 10 yıldan fazla yaşayanların ortalamasından (44.37 ± 9.98) yaklaşık 3 puan düşüktür. Dönüşümcü liderlikte İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların ortalamaları (47.32 ± 9.87), 10 yıldan fazla yaşayanların ortalamasından (52.58 ± 11.42) yaklaşık 5 puan düşüktür.

Demir dışı döküm sanayinde İstanbul'da 10 yıldan az bulunanlar ve özellikle işe yeni başlayanlar kırsal kesimlerden geldikleri için ilk defa çalışma hayatında hiyerarşik bir düzen ile karşılaştıkları için iş öğrenme ve uyum sürecinde yöneticinin davranışları bu çalışanlar tarafından daha otoriter olarak algılanabilir veya gerçekten de yöneticiler bu çalışanlara karşı daha otoriter davranış sergiliyor olabilirler.

Demokratik liderlikte İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların ortalamaları, 10 yıldan fazla yaşayanların ortalamasından yaklaşık 3 puan düşüktür. Dönüşümcü liderlikte İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların ortalamaları, 10 yıldan fazla yaşayanların ortalamasından yaklaşık 5 puan düşüktür. İstanbul'da yaşam süresi arttıkça algılanan liderlik tarzı demokratik ve dönüşümcü liderlikte daha yüksek seviyelere ulaşmaktadır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların iş yerindeki konumuna göre algılanan Otoriter liderlik, Demokratik liderlik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları

arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda Dönüşümcü liderlik hariç diğer boyutların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

İstatistik sonuçları Otoriter liderlik için ($t_{246}=-1.001$; $p>0.05$), Demokratik liderlik için ($t_{246}=-1.297$; $p>0.05$)'dır, İş yerindeki konuma göre Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{169}=-1.994$; $p<0.001$).

İş yerinde işçi olarak çalışanların dönüşümcü liderlik ortalamaları (50.90 ± 12.09), iş yerinde ustabaşı olarak çalışanların ortalamasından (53.75 ± 8.99) yaklaşık 3 puan düşüktür.

İş yerindeki konumuna Otoriter ve Demokratik liderlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamış, Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların gelir düzeylerine göre algılanan liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir ($F_{3;244}=0.697$; $p>0.05$). Gelir düzeylerine göre Demokratik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir.

İstatistik sonuçları sırasıyla ($F_{3;244}=4.086$; $p<0.01$) ve ($F_{3;233}=4.109$; $p<0.01$)'dir. Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır ve en az bir ortalama diğerlerinden farklıdır. Burada hangi ortalama veya ortalamaların diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi yapılmıştır.

Bu test sonucuna göre Demokratik liderlikte gelir durumu 3000'den az olan çalışanların ortalaması (42.25 ± 10.52), 3001-4000 arası olan çalışanların ortalamasından (47.12 ± 8.43) ve 5000'den fazla maaş alan çalışanların ortalamasından (45.85 ± 7.70) düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Benzer şekilde Dönüşümcü liderlikte gelir durumu 3000'den az olan çalışanların ortalaması (49.77 ± 12.34), 3001-4000 arası olan çalışanların

ortalamasından (55.39 ± 9.24) ve 5000'den fazla maaş alan çalışanların ortalamasından (54.85 ± 8.53) düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların kendilerini pozitif tanımlayanların liderlik ortalamaları ile Negatif tanımlayanların liderlik (Otoriter, Demokratik, Dönüşümcü) ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

İnceleme sonucunda her üç boyut için ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İstatistik sonuçları Otoriter liderlik için ($t_{242}=-3.665$; $p<0.05$), Demokratik liderlik için ($t_{243}=2.055$; $p<0.05$), Dönüşümcü liderlik için ($t_{232}=2.648$; $p<0.05$)'dır.

Buna göre algılanan Otoriter liderlikte kendilerini pozitif tanımlayanların ortalamaları (27.42 ± 7.15), negatif tanımlayan çalışanların ortalamasından (31.76 ± 7.33) yaklaşık 4 puan daha düşüktür.

Kendini olumsuz tanımlayanlar otoriter liderliği daha fazla hissetmektedirler. Demokratik liderlikte kendilerini pozitif tanımlayanların ortalamaları (44.64 ± 9.36), negatif tanımlayan çalışanların ortalamasından (41.50 ± 10.62) yaklaşık 3 puan yüksektir. Dönüşümcü liderlikte kendilerini pozitif tanımlayanların ortalamaları (52.87 ± 10.95), negatif tanımlayan çalışanların ortalamasından (48.10 ± 11.71) yaklaşık 5 puan yüksektir.

Kendilerini pozitif tanımlayanların liderlik ortalamaları ile negatif tanımlayanların liderlik (Otoriter, Demokratik, Dönüşümcü) ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Otoriter liderlikte kendilerini pozitif tanımlayanların ortalamaları, negatif tanımlayan çalışanların ortalamasından yaklaşık 4 puan daha düşüktür.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların işyeri büyüklüklerine göre Otoriter liderlik, Demokratik liderlik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

İnceleme sonucunda her üç boyut için ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir. İstatistik sonuçları Otoriter liderlik için

($F_{3;244}=1.399$; $p>0.05$), Demokratik liderlik için ($F_{3;244}=0.783$; $p>0.05$), Dönüşümcü liderlik için ($F_{3;233}=0.354$; $p>0.05$)'dır.

İşyeri büyüklüklerine göre Otoriter liderlik, Demokratik liderlik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

Demir dışı döküm sanayinde çalışanların alt sektör türlerine göre algılanan Otoriter liderlik, Demokratik liderlik ve Dönüşümcü liderlik ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda Demokratik liderlik hariç diğer boyutların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. İstatistik sonuçları Otoriter liderlik için ($F_{2;245}=1.180$; $p>0.05$), Dönüşümcü liderlik için ($F_{2;245}=1.855$; $p>0.05$)'dır, İş yerindeki konuma göre Demokratik liderlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{2;234}=4.748$; $p<0.01$). Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır ve en az bir ortalama diğerlerinden farklıdır.

Burada hangi ortalama veya ortalamaların diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucuna göre Demokratik liderlikte Bakır alaşımlarında çalışanların ortalaması (40.70 ± 10.38), Zamakta çalışanlarının ortalamasından (44.10 ± 9.50) ve Alüminyum çalışanlarının ortalamasından (45.34 ± 9.37) düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

SONUÇ

Çalışmanın bu bölümünde İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde çalışanların algılanan liderlik davranışı ile iş doyumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesini amaçlayan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu tez çalışması yöneticilerin algılanan liderlik davranışlarının çalışanların iş doyum düzeyine etkisi üzerine odaklanmıştır. Alan araştırmasında algılanan liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumunu etkilediği yönündeki hipotezi sınamak için anket hazırlanmış ve İstanbul'da demir dışı döküm sanayinde faaliyet gösteren mikro, küçük, orta ve büyük ölçekli 80 işletmede işçi, ustabaşı ve üretim süreçlerinde çalışan 278 erkek çalışana uygulanmıştır.

Bu tez çalışmasında öncelikle çalışanların iş doyum düzeyleri ile bireysel faktörleri incelenmiş, araştırma sonucunda çıkan bulgulara göre çalışanların yaşı, medeni durumu, hanede yaşayan kişi sayısı ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlerle iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kişilik özellikleri açısından kendilerini pozitif tanımlayanların iş doyum düzeylerinin negatif olarak tanımlayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşletmelerin çalışanlara sunduğu ücret, çalışma koşulları, terfi ve kariyer olanakları, kurumsal kimlik ve hizmet içi eğitim gibi örgütsel faktörler ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiş olup, kariyer/terfi değişkeni haricinde diğer değişkenler ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kurumsal kimlik ve kişisel gelişim olanakları değişkeni ile çalışanların iş doyumları arasında negatif yönlü ve düşük, ücret değişkeni ile iş doyumları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Algılanan liderlik davranışlarının çalışanların iş doyum düzeyine etkisi yönündeki hipotez sınanmış ve çalışma sonucunda liderlik tarzları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Buna göre çalışanların iş doyumları ile otoriter liderlik arasında negatif yönlü düşük, demokratik liderlikle iş doyumları arasında pozitif yönlü orta ve dönüşümcü liderlikle iş doyumları arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmuştur.

Algılanan liderlik tarzları ile demografik değişkenler (yaş, eğitim ve medeni durum gibi) arasındaki ilişki incelenmiş ve ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

Bu çalışmada algılanan liderlik tarzı ile ilgili sonuçlar genel olarak literatürdeki çalışmaları destekler nitelikte olup, demir dışı döküm sanayinde demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarının günümüz çalışma koşullarında çalışanlar tarafından daha çok tercih edilen liderlik tarzları olduğu ortaya çıkmaktadır.

Örneklem kapsamında demir dışı döküm sektöründe iş odaklı ve emreden otoriter liderlik tarzı davranışların çalışanların iş doyumlarına ve performanslarına olumsuz etkide bulunduğu için işletmelerin otoriter liderlik tarzı davranışlarını gözden geçirmeleri bu çalışmanın ortaya koyduğu önemli bulgular arasında yer almaktadır.

Otoriter liderlikle ilgili literatürde iş odaklı ve emreden liderliğin belli bir aşamaya kadar çalışanların üretim performansına pozitif yönlü katkıda bulunduğu ileri sürülse de örneklem kapsamındaki çalışanların iş doyum ve dolayısıyla performansları arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Ancak İstanbul'da 10 yıldan az yaşayanların otoriter liderlik algısındaki iş doyum ortalamasının yüksek düzeyde olması tek bir liderlik tarzının da her zaman geçerli ve doğru olmayacağına önemli bir kanıt teşkil etmektedir. Lider işletmedeki çalışanlarını çok iyi tanımalı ve her çalışana tek bir liderlik tarzı ile yaklaşmamalıdır.

Bu durum geleneksel üretim ve yönetim biçiminin değişmekte olduğunu çalışanların da bu dönüşüme paralel olarak daha katılımcı ve dönüştürücü liderlik tarzlarını talep ettiklerini ortaya koymaktadır.

Örneklem kapsamında mikro ve küçük işletmelerde çalışanların iş doyum düzeylerinin büyük işletmelere göre daha düşük olması nedeniyle mikro ve küçük işletmelerde çalışanların üretime dönük performans ve iş doyum düzeylerini artırmak için bu işletmelerde fiziki ve çevresel koşulların daha iyi denetlenmesi ve bu işletmelerin standartlarının daha yukarı çıkarılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Adair, John: **Etkili Stratejik Liderlik**, (Çev.) S. Fatih Güneş, Babıali Kültür Yayınları, İstanbul, 2005
- Adair John: **The John Adair Handbook of Management and Leadership**, (Ed) Neil Thomas, John Adair, Thorogood Yayınevi, 2004, Londra, https://www.uop.edu.jo/download/research/members/Handbook_of_Management_and_Leadership.pdf
Erişim tarihi: 05.04.2019
- Akıncı, Zeki: "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi** 2002, (4):2
- Akyurt, Nuran,
Ali Murat
Alparslan, Ömer
Faruk Oktar: "Sağlık Çalışanlarında Liderlik Tarzları İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık Modeli", **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Yıl: 2015, Cilt: 6, Sayı: 13, ss.50-61.
- Alban-Metcalf, J., Alimo-Metcalf, B. Vd., "The Impact of Engaging Leadership on Performance, Attitudes to Work and Wellbeing at Work: A Longitudinal Study", **Journal of Health Organization and Management**, Vol. 22 No. 6, 2008, 586-598, <http://www.widgetlibrary.knowledge.scot.nhs.uk/media/WidgetFiles/1011647/AlimoMetcalf%20et%20al%202008%20%20Theimpact%20of%20engaging%20leadership%20on%20performance,%20attitudes%20to%20work%20andwellbeing%20JOHM%20CRT%20Research.pdf> Erişim tarihi: 19.04.19
- Aşık, Nuran Akşit: "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 467, Haziran 2010,
- Bakan, İsmail, Tuba Büyükebeşe: "Liderlik "Türleri" Ve "Güç Kaynakları"na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması", **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2010, 12 (19): 73-84,
- Bass, Bernard M.: **Bass and Stogdill's Handbook of Leadership**, 3rd ed., Free Press, New York, 1990,

- Başaran, İbrahim Ethem: **Örgütsel Davranış**, Feryal Matbaası, 2000, Ankara
- Bay, Murat, Selahattin Akpınar: "Liderlik Tarzları ve Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Uygulama", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2017, Cilt: 10 Sayı: 52, S.970, Erişim tarihi: 29.09.2019, http://sosyalarastirmalar.com/cilt10/sayi52_pdf/6iksisat_kamu_isletme/bay_murat1.pdf
- Bayram, Nuran. **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**, 2004, Bursa Ezgi Kitapevi
- Bingöl, Dursun: **Personel Yönetimi ve Beşerî İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Yayınları, 1990, <http://earsiv.atauni.edu.tr/xmlui/handle/123456789/686> Erişim tarihi: 24.02.2019
- Bingöl, Dursun: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayıncılık 5. Basım, 2003, İstanbul,
- Bolat, Tamer, Oya Aytemiz Seymen, Oya İnci Bolat, Barış Erdem: **Yönetim ve Organizasyon**, Detay Yayınları, Ankara, 2008
- Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt: "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçerik Faktörlerinin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2008, Cilt 9 Sayı 1,
- Bozkurt, Öznur, Murat.Göral: "Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma", **Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2014, Cilt/Vol.:13, Sayı/No: 4,
- Emery, Charles. R. ve Katherine J. Barker, "The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personnel", **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**, 2007, 11(1): 77-90

- Filiz, Zeynep: "Öğretmenlerin İş doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 10, Sayı 23, 2014
- French, J.R.P.,
B. Raven: "The Bases of Social Power." In **Studies in Social Power**, Cartwright, D.,' (1959). s.150-167. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_bases_of_social_power_-_chapter_20_-_1959.pdf
Erişim tarihi:01.09.2019
- Gökben Çetin,
Nesrin, Ertan
Becerem: "Lider Kişilik: Gandhi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (5), 2007, s.123,
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/215620> Erişim tarihi: 01.09.2019
- Eğriboyun,
Dursun, **Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu**, Etki Yayınları, 1.Basım Kasım 2015, İzmir
- Grace, Davis, "Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Business", **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 2004, 11 (4),
- Jerald
Greenberg,
Robert A. Baron: **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Organization**, Eighth Edition, Prentice Hall, New Jersey, USA, 2000,
- Gürüz, Demet,
Gaye Özdemir
Yaylacı: **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yayıncı Matbaası, 2.Basım, MediaCat Kitapları, İstanbul, 2005
- Hersey, P., K.
Blanchard,
D.E.Johnson: **Management of Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2012,
- Jogulu, Uma
D., Glenice J
Wood: "The Role of Leadership Theory in Raising the Profile of Women in Management", **Equal Opportunities International**, Vol. 25 Issue: 4, 2006, s.239, <https://doi.org/10.1108/02610150610706230> Erişim tarihi: 21.04.2019

- İmamoğlu, Salih
Zeki, Halit
Keskin, Serhat
Erat: “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:11, Sayı: 1, 2004, S.167-176, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/145862>
Erişim tarihi: 24.02.2019
- İşcan, Ömer
Faruk. M. Kürşat
Timuroğlu: “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F.Dergisi**, 2007, 21 (1),
- Karsantık,
İsmail: “Liderlik Kuramları”, **Güncel Liderlik Kuramları**, Editör: Prof. Dr. Münevver Çetin, Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Basım, İstanbul, 2017
- Keser, Aşkın: “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, Sayı 11 (1),
- Koçel, Tamer: **İşletme Yöneticiliği**. Beta Basım Yayım Dağıtım, 13. Baskı, 2011, İstanbul,
- Koroğlu, Özlem: **İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma**, 2011 Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı,
- Koroğlu, Özlem: “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13 (2) 2012,
- Kurt, Neslihan: “Geleneksel Liderlik Teorileri 2017”, <http://www.neslihankurt.com/geleneksel-liderlik-teorileri/>
Erişim tarihi: 13.05.2019
- Lam, Simon S.K., “Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study”, **International Journal of Quality & Reliability Management**, June 1995, C:12 No:4

- Luthans, Fred: **Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach**, 12th Edition, The McGraw-Hill/Irwin Comp.Inc. 1995, https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf Erişim tarihi: 24.02.2019 ve 08.04.19
- Madlock, P.E., "The Link Between Leadership Style, Communicator Competence and Employee Satisfaction", **Journal of Business Communication**, 2008, 45(1):61-78. DOI: 10.1177/0021943607309351
- Mester, C. "Leadership Style and its Relation to Employee Attitudes and Behavior", **SA Journal of Industrial Psychology**, 2003, 29(2):72-82, S.72
- Delene Visser,
Gert Roodt ve
Rita Kellerman
- Mihalcea,
Alexandru: "Leadership, Personality, Job Satisfaction and Job Performance", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, No:127 2014, 443 – 447
- Mirvis, Philip,
Louis "Tex"
Gunning: "Creating a Community of Leaders", **Organizational Dynamics**, Vol. 35, No. 1, 2005,
- Northouse, P. G: **Leadership: Theory and Practice**, 2 nd Edition, Sage Publications Ltd., London, 2001, p.2-3
<http://blogs.stlawu.edu/slpem/files/2013/01/LEADERSHIP-Intro-and-Traits-Approach-cbl-101-2013.pdf> Erişim tarihi: 10.04.19
- Oshagbemi,
Titus: "Satisfaction with CoWorkers' Behaviour", **Employee Relations**, C:22, No:1, 2000,
- Ömürgönülşen,
Mine, Leyla
Sevim: "Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Teorisi'nin Liderlik Literatüründeki Yerinin İncelenmesi ve Ampirik bir Araştırma", **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 2005, Sayı 12 (2), 91-103
- Örücü, Edip,
Fusun Esenkal: "Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneğı)", **Balıkesir**

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, Sayı 8/14, 141-166

- Özdamar,
Kazım., **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**, 2002, 4. Basım, Kaan Kitabevi, Eskişehir
- Özdemir, Fatih: **Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma**, 2006, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Özen, Yener,
Abdülkadir Gül: “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu”, **KKEFD Yayınları**, Sayı: 15, 2007, S.402 (394-422)
- Robbins,
Stephen P.,
Timothy
A.Judge: **Organizational Behavior**, Prentice Hall Yayınları, 2013, s.368,
http://bba12.weebly.com/uploads/9/4/2/8/9428277/organizational_behavior_15e_-_stephen_p_robbins_timothy_a_judge_pdf_qwerty.pdf
Erişim tarihi: 07.04.2019
- Sabuncuoğlu,
Zeyyat, Melek
Vergiliel Tüz: **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2002,
- Serinkan,
Celalettin: “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ve Tepe Yöneticiler için Önemi”, **Maltepe Üni, İİBF Ekonomik Toplumsal ve Siyasal Analiz Dergisi**, 2002, Sayı 1(2), S.73-89
- Serinkan,
Celalettin,
Ahmet.Bardakçı: “Pamukkale Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarına İlişkin Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, 2007, 12 (7),
- Sevimli, Figen,
Ömer Faruk
İşcan: “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi**, 2005, Sayı 5 (1-2),
- Sığrı, Ünal,
Nejat.Basım: “İşgörenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”,

**Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik
Araştırmalar Dergisi**, 2006, Sayı 6 (12), 131-154.

- Spector, Paul E: **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**, Sage Publications Inc., 1997,
https://books.google.com.tr/books?id=nCkXMZjs0XcC&pg=PR5&hl=tr&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false Erişim tarihi: 24.02.2019
- Taş, Ali: “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, **Örgütsel Davranış ve Yönetimi**, Editörler: Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Necati Cemaloğlu, Pegem Akademi Yayınları, 2017
- Taş, Ali, Kazım Çelik, Ekber Tomul: “Yeni İlköğretim Programlarının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2007, Sayı 22 (2), sayfa 85-98
- Tengilimlioğlu, Dilaver: “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Dergisi**, 2005 (1),
- Toker, Boran: “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2007, [S.l.], v. 8, n. 1, 92-107,
<http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/102/118>
Erişim Tarihi: 08 Mayıs 2019
- Topaloğlu, Tayfun: “Alderfer'in E.R.G. Kuramı (Existence-Relatedness-Growth Theory)”,
<https://www.e-motivasyon.net/alderferin-e-r-g-kurami-existence-relatedness-growth-theory.html> Erişim tarihi: 11.05.2019
- Türk, M. Sezai: **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007,
- Ural, Ayhan ve İbrahim Kılıç: **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2005
- Ünal, Ali ve Deniz Gülmez: “Motivasyon Kuramları ve Uygulamalar”, **Örgütsel Davranış ve Yönetimi**, Editörler: Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Necati Cemaloğlu, Pegem Akademi Yayınları, s.93, 2017

- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., Ayob, N. B., "The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia", **International Journal of Bsuiness, Management and Social Sciences**, 2011, 2(1): 24-32.
- Weiss, D.J., R.V. Davis, , G.W. England, L.H. Lofquist: **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire**. The University of Minnesota Press, 1967, Minneapolis.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan: **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 2004 Ankara, Detay Yayıncılık
- Yılmaz, Ali, Çiğdem Ceylan Boğa: "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi", **Educational Administration: Theory and Practice**, 2011, Vol. 17, Issue 2, pp: 277-294, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 2011, Cilt 17, Sayı 2, ss: 277-294
- Yukl, Gary: **Leadership in Organizations**, Pearson Prentice Hall, 2010, New Jersey,
- Yüksel, İlhan: "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2005, 6 (2),
- Zhu, Yanhan: "A Review of Job Satisfaction", **Asian Social Science**, C:9, No:1, 2013
- ASO, Ankara Sanayi Odası: "Döküm Sektörü Raporu (2013)", www.aso.org.tr/wp-content/uploads/2017/09/15.pdf Erişim tarihi: 24.02.2019
- TÜDOKSAD, Türkiye Döküm Sanayicileri Derneği: "Dökümün Tarihi", <http://tudoksad.org.tr/dokum-tarihi> Erişim tarihi: 24.02.2019

EKLER

Aşağıdaki anket İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Örgütsel Davranış Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezimin saha uygulaması olarak yapılmaktadır. Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

S1. Yaşınız: 1)18-24 2)25-34 3)35-44 4)45-54 5)55-64 6)65 ve üzeri

S2. Eğitim Durumunuz:

1) Okuma yazma bilmez 2) Okuryazar 3) İlkokul 4) Ortaokul 5) Meslek Lisesi

6) Lise 7) Yüksekokul 8) Üniversite 9) Yüksek Lisans/Doktora

S3. Medeni Durumunuz; 1) Evli 2) Bekar 3) Dul 4) Boşanmış 5) Diğer.....

S4. Çocuğunuz var mı? 1) Var (Kaç tane.....) 2) Yok

S5. Siz dahil hanenizde yaşayan kişi sayısı?.....

S6. Siz dahil hanenizde ücretli olarak çalışan kişi sayısı?.....

S7. Kaç yıldır İstanbul'da yaşıyorsunuz?.....

S8- Çalışma hayatında toplam geçirdiğiniz süre kaç yıldır?.....

S9. Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz?.....

S10. İşyerinizdeki konumunuz nedir? 1) İşçi 2) Ustabaşı 3) Yönetici 4) Diğer...

S11. Bu konumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....

S12. Gelir durumunuz?

1)2000'den az 2)2000-3000 3)3001-4000 4)4001-5000 5) 5000'den fazla

S13. Kendinizi birkaç kelime ile tarif edecek olsanız (aşağıdakilerden en fazla 3 seçenek işaretleyiniz)

- | | | |
|------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 1-İyimser | 2-Başkalarına saygılı | 3-Karamsar |
| 4-Çekimser | 5-Asabi-Öfkeli | 6-Mutlu |
| 7-Cana yakın-samimi | 8-Kolay iletişim kuran | 9-Gergin ortamlarda sakin kalabilen |
| 10- Genellikle başkalarına güvenen | 11-Sosyal, girişken | |
| | 12- Diğer..... | |

S14. Hayat Standardınızla ilgili olarak son iki yıldaki durumunuzu 1=Çok düşük (azalıyor), 2=Düşük, 3=Durağan, 4= Yüksek ve 5=Çok yüksek (Artıyor) ölçeğinde değerlendiriniz.

Aldığım Ücret	1	2	3	4	5
İhtiyaçlarını giderebilme gücü	1	2	3	4	5
Tasarruf yapma düzeyi	1	2	3	4	5
Sosyal etkinliklere katılma	1	2	3	4	5
Yakınlarınızla vakit geçirme	1	2	3	4	5
Yeni ürünler alabilme gücü	1	2	3	4	5

S15. Aşağıdaki kavramları iş tatmininizi etkileme düzeyi açısından önem sırasına koyunuz.

Önem Sırası (1-Çok önemli,2,3,4)

- | | |
|----------------------------|------|
| Kariyer/Terfi Olanakları | |
| Kişisel Gelişim Olanakları | |
| Kurumsal Kimlik | |
| Ücret | |

S16. Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı

1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunuz, 3=Orta düzeyde memnunuz, 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

		Hiç memnun değilim	Biraz memnunuz	Orta düzeyde memnunuz	Memnunuz	Çok memnunuz
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	1	2	3	4	5
2	Tek başına çalışma imkânı	1	2	3	4	5
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
4	Toplumda bir yer edinme imkânı	1	2	3	4	5
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	1	2	3	4	5
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	1	2	3	4	5
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	1	2	3	4	5
12	Firma politikasını uygulama imkânı	1	2	3	4	5
13	Aldığım ücret	1	2	3	4	5
14	Bu işte ilerleme imkânım	1	2	3	4	5
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü	1	2	3	4	5
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	1	2	3	4	5
17	Çalışma koşulları	1	2	3	4	5
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	1	2	3	4	5
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu	1	2	3	4	5

S17. Aşağıda verilen maddeler işyerinizdeki yöneticinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “yöneticinizin özelliklerini ne kadar yansıtıyor?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Çoğunlukla, 5=Her zaman biçiminde belirtiniz.

		Hiç Yansıtıyor	Nadiren Yansıtıyor	Ara sıra Yansıtıyor	Çoğunlukla Yansıtıyor	Her zaman Yansıtıyor
1.	Emir vererek sorun çözmeyi tercih eder.	1	2	3	4	5
2.	Karar alma yetkisine sahip tek kişidir.	1	2	3	4	5
3.	Güç kaynağı olarak cezayı kullanır.	1	2	3	4	5
4.	Onun için önemli olan verimliliklerdir.	1	2	3	4	5
5.	Kendisine bağımlı olunmasından zevk alır.	1	2	3	4	5
6.	Çalışanlar yöneticiye karşı güvensizdirler.	1	2	3	4	5
7.	Yetki devrine karşıdır.	1	2	3	4	5
8.	Yönetim tarzı ile çalışanların yaratıcılığını sınırlar.	1	2	3	4	5
9.	Çalışanları yakından takip eder.	1	2	3	4	5
10.	Eleştirilmeyi sevmez.	1	2	3	4	5
11.	Çalışanları karar alma sürecine katar	1	2	3	4	5
12.	Çalışanlarla iş birliği yapar.	1	2	3	4	5
13.	İletişim kanallarını açık tutar.	1	2	3	4	5
14.	Çalışanların bilgi ve becerilerine önem verir.	1	2	3	4	5
15.	Çalışanların niteliklerine uygun sorumluluk verir.	1	2	3	4	5
16.	Çalışanlara yaratıcılıklarını ortaya çıkarma fırsatı verir.	1	2	3	4	5
17.	Ast ile üst arasında sıcak ilişki kurar.	1	2	3	4	5
18.	Çalışanların moralini yükseltecek bir çalışma ortamı oluşturur.	1	2	3	4	5
19.	Sorun çözen çalışanın gurur duymasını sağlar.	1	2	3	4	5
20.	Bilgiyi her kademedede paylaşır.	1	2	3	4	5
21.	Kurum içerisinde çatışma çıkmasından korkmaz.	1	2	3	4	5
22.	Yetkiyi alt kademelere aktarır.	1	2	3	4	5
23.	Gücünü yetkisiyle birlikte astlarından alır.	1	2	3	4	5

24.	Amaçların açık ve anlaşılır olması için çalışmaz.	1	2	3	4	5
25.	Çalışanların motive olmaları için çaba harcamaz.	1	2	3	4	5
26.	Çalışanlar kendi kendilerini motive ederler.	1	2	3	4	5
27.	Tüm inisiyatif çalışana bırakılmıştır.	1	2	3	4	5
28.	İşle ilgili bir şey sorulduğunda ancak görüş bildirir.	1	2	3	4	5
29.	Ceza ve ödül sistemini kullanmaz.	1	2	3	4	5
30.	Grubun aldığı kararları uygular.	1	2	3	4	5
31.	Yetkilerinin neredeyse tamamını astlara aktarmıştır.	1	2	3	4	5
32.	Grubun çalışmalarına katılmaz.	1	2	3	4	5
33.	İşyerimizde yaratıcılığın gelişmesine katkıda bulunur.	1	2	3	4	5
34.	Kendini grubun üyelerinden biri olarak görür.	1	2	3	4	5
35.	Çalışanların yöneticiye güvenmelerini sağlar.	1	2	3	4	5
36.	Çalışanların yöneticiye bağlılık duymasını sağlar.	1	2	3	4	5
37.	Çalışanları kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinin önemine inandırır.	1	2	3	4	5
38.	Çalışanların değişimi gerçekleştirmelerini sağlar.	1	2	3	4	5
39.	Farklı ve yeni bakış açısıyla problemlere çözüm bulabilir.	1	2	3	4	5
40.	Yöneticimizin kurumsal vizyon oluşturma yeteneği çalışanlar tarafından kabul edilir.	1	2	3	4	5
41.	Çalışanların desteğini sağlayabilmek için çalışanları güdüleme yollarını bilir.	1	2	3	4	5
42.	Düşünce ve eylemleriyle çalışanları yönlendirir.	1	2	3	4	5
43.	Büyük beklentiye sahiptir.	1	2	3	4	5
44.	Astlarıyla bireysel olarak ilgilenerek onlara danışmanlık yapar.	1	2	3	4	5
45.	İşyerimizi yeniden yapılandırmak için çaba harcar.	1	2	3	4	5
46.	Değişimi gerçekleştirecek kişiler için öğrenme fırsatları sağlar.	1	2	3	4	5
47.	İşyerinde adil bir güç paylaşımı sağlar.	1	2	3	4	5
48.	Bürokratik engellerden kurtuluşu gerçekleştirir.	1	2	3	4	5
49.	Her türlü değişime duyarlı esnek kararlar alır.	1	2	3	4	5
50.	Yetkilerini daha çok çaba harcayan çalışanları ödüllendirmede kullanır.	1	2	3	4	5
51.	Süregelen işlerin etkin gerçekleştirilmesi için çalışır.	1	2	3	4	5
52.	Çalışanların yenilikçi yönleriyle ilgilenmez.	1	2	3	4	5

53.	Geçmişle bugünü bağdaştırmaya çalışır.	1	2	3	4	5
54.	Yararlı gelenekleri gelecek nesillere bırakma eğilimindedir.	1	2	3	4	5
55.	Gereksinimlerimizi karşılamaya çalışır.	1	2	3	4	5
56.	Uzun dönemli görüş açısı yoktur.	1	2	3	4	5
57.	İşyerinin etkililiği ile ilgilenir.	1	2	3	4	5
58.	Sorumlulukları dağıtır.	1	2	3	4	5
59.	Karar almaktan kaçınır.	1	2	3	4	5

S18. İşyerinizin bulunduğu sektör? 1)Alüminyum 2) Zamak 3) Bakır Alaşımları

S19. İşyerinizde Çalışan Sayısı? 1)0-9 2)10-49 3)50-249 4)250'den fazla

S20. İşyerinizin bulunduğu Sanayi Kümelenmesi?

1)İkitelli 2) Beylikdüzü/Hadımköy/Kıraç 4) Tuzla 5) Ümraniye