



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**KAMU PERSONELİNİN İŞ TATMİNİNİ
ETKİLEYEN FAKTÖRLER: BANDIRMA ÖRNEĞİ**

**Damla ÖZGÜN
165017014**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap PALAZ**

Bandırma2019

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

KAMU PERSONELİNİN İŞ TATMİNİNİ
ETKİLEYEN FAKTÖRLER: BANDIRMA ÖRNEĞİ

Damla ÖZGÜN
165017014

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma 2019

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programında Yüksek Lisans öğrencisi Damla ÖZGÜN'ün Prof. Dr. Serap PALAZ'ın danışmanlığında hazırlanan “Kamu Personelinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Bandırma Örneği”başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından . . / . /2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Serap PALAZ

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN

Jüri Üyesi

Doç Dr. Özgür TOPKAYA

Etik Beyan sayfası

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (23/09/2019)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Damla ÖZGÜN

İmzası

.....

ÖZET
KAMU PERSONELİNİN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER:
BANDIRMA ÖRNEĞİ

Damla ÖZGÜN

Bu çalışmanın amacı Balıkesir İli Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerinin demografik ve örgütsel özellikleri ile iş tatminini etkileyen faktörlerin boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve çalışanların iş tatminini olumsuz etkileyen faktörlere yönelik yapılabilecek çalışmaları belirlemektir. Bu amacımıza yönelik olarak öncelikle literatür taraması yapılarak iş tatmini kavramı, iş tatmini ve tatmin teorileri, iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler, iş tatmininin olumlu ve olumsuz sonuçları, kamu sektörü ve kamu personelleri incelenmiştir.

Araştırmamızın uygulama bölümünde Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sektöründe görev alan 280 personele anketler dağıtılmış ve bu anketlerden geri dönen 260 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Veri tabanının değerlendirmesinde SPSS-18 paket programı kullanılarak, frekans dağılım tabloları, Pearson Korelasyon analizi, çarpıklık ve basıklık katsayıları ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve Faktör Analizinin uygulanabilirliği için Barlett ve KMO testleri incelenmiştir. Son olarak demografik özellikleri ile iş tatminini etkileyen faktörlerin boyutlar arasındaki ilişkilerin ölçülmesi için Homogentiy Test, Independent T-Test, One-Way ANOVA ve Kruskal Wallis analizleri uygulanmıştır.

Araştırmamızın sonucunda, Balıkesir ili Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında görev alan kamu personellerinin iş tatminini artırılması için maaş sisteminin iyileştirilmesi gerektiği, iş ortamında oluşan stres ve çalışanlar arasında oluşabilecek iletişim eksikliklerinin giderilmesi için kurum yöneticileri tarafından gerekli önlemlerin alınması ile çalışanların motivasyon düzeylerini arttıracak ve bununla iş tatminlerinin artmasına etkili olacağı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Sektörü, Kamu personeli, İş Tatmini, İş Tatmini Teorileri

ABSTRACT
FACTORS WHICH AFFECT JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE WHO
WORKS IN PUBLIC SECTOR: A CASE OF BANDIRMA

Damla ÖZGÜN

This study aims to determine the relationship between demographic and organizational characteristics of public employees in Bandırma district of Balıkesir Province and the factors which affect job satisfaction.

For this aim, after literature review was done, concept of job satisfaction, theory of job satisfaction, personal and organizational factors of job satisfaction, positive and negative result of job satisfaction were analysed and these reviews adapted to employees who work in public sector.

Surveys were distributed to 280 employees who work in public sector in Bandırma, and 260 survey that returned us were analysed. SPSS-18 package was used for evaluation of data base, and table of frequency distribution, analysing of Pearson correlation, wryness and kurtosis of coefficient and reliability analysis were applied. Barlett and KMO tests were determined for sufficiency of sample size and suitability for Factor Analysing. Finally, Homogenty Test, Independent T-Test, One-Way ANOVA and Kruskal Wallis analysing were applied to measure the relationship between demographic characteristics and factors that affect job satisfaction.

As a result, it is necessary to improve salary system in order to increase job satisfaction of employees who work in public sector in Bandırma, Balıkesir. It has been determined that the necessary measures will be taken by the managers of the institutions in order to overcome the stresses that may occur in the work environment and the communication gaps that may occur between the employees and increase the motivation levels and this will increase the job satisfaction.

Key Words: Public Sector, Public Employee, Job Satisfaction, Theory of Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar.....	x
ŞEKİLLER.....	xvii
GRAFİKLER.....	xvi

BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
KAMU PERSONELİNİN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN	
FAKTÖRLER: BANDIRMA ÖRNEĞİ.....	1
1.1. GİRİŞ	1
1.1.1. Problem	2
1.1.2. Amaç	2
1.1.3. Önem	3
1.1.4. Varsayımlar	3
1.1.5. Sınırlılıklar	3
1.1.6. Tanımlar	4
1.2. Araştırma Yöntemi.....	4
1.2.1. Araştırmanın Modeli	4
1.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	4
1.2.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	5

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ.....	6
1.1. İş Tatmini Kavramı	6
1.2. İş Tatminin Önemi	7
1.3. İş Tatmini Teorileri	8
1.3.1. Kapsam (Geleneksel) Teorileri	8
1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	9
1.3.1.2. Herzberg' in Çift Faktör Teorisi.....	10
1.3.1.3. Alderfer' in Erg Teorisi.....	14
1.3.1.4. McClelland Başarma İhtiyacı Teorisi	15
1.3.2. Süreç Teorileri.....	16
1.3.2.1. Vroom' un Beklenti Teorisi	17
1.3.2.2. Lawler ve Porter' ın Beklenti Teorisi.....	19
1.3.2.3. Pekiştirme ve Şartlandırma Teorisi	20
1.3.2.4. Eşitlik Teorisi	21
1.3.2.5. Amaç Teorisi	22
1.4. İş Tatmini Etkileyen Faktörler	23
1.4.1. Bireysel Faktörler	24

1.4.1.1. Cinsiyet.....	24
1.4.1.2. Yaş.....	24
1.4.1.3. Medeni Durum	25
1.4.1.4. Hizmet Süresi	25
1.4.1.5. Eğitim.....	26
1.4.1.6. Kişilik.....	26
1.4.2. Örgütsel Faktörler	27
1.4.2.1. Ücret, Prim Ve Ödüller	27
1.4.2.2. İşin Özellikleri.....	28
1.4.2.3. Yöneticilerin Yaklaşımı	29
1.4.2.4. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler.....	30
1.4.2.5. Çalışma Koşulları.....	30
1.4.2.6. Kararlara Katılma ve İletişim.....	31
1.4.2.7. Sosyal İmkânlar	32
1.4.2.8. İşyeri Fiziki Ortamı	33
1.4.2.9. Terfi(Yükselme) ve Eğitim	33
1.4.2.10. Statü ve Değer	34
1.4.2.11. Güvenlik.....	34
1.4.2.12. Çalışmada Bağımsızlık.....	35
1.4.2.13. Öneri Sistemi.....	35
1.4.2.14. İş Çekici Kılma	36
1.4.2.15. Adaletli ve Sürekli Bir Disiplin Sistemi.....	36
1.4.2.16. Yetki Devri.....	37
1.4.3. İş Tatmininin Sonuçları	37
1.4.3.1. İş Tatmininin Olumlu Sonuçları.....	37
1.4.3.1.1. Yaşam Tatmini	37
1.4.3.1.2. İş Performansı ve Verimlilik	38
1.4.3.2. İş Tatmininin Olumsuz Sonuçları	38
1.4.3.2.1. Örgütsel Bağlılıkta Azalma.....	38
1.4.3.2.2. İş Gücü Devri ve İşten Ayrılma	38
1.4.3.2.3. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme	39
1.4.3.2.4. İş Kazaları	39
1.4.3.2.5. Stres ve Diğer Sağlık Sorunları.....	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU SEKTÖRÜ.....	40
1.1. Kamu Hizmeti	40
1.2. Kamu Sektörü.....	40
1.3. Kamu Personeli ve İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Düzenlenmesi	43
1.3.1 Ücret.....	43
1.3.2. Disiplin Sistemi	44
1.3.3. Çalışma Süresi ve Yıllık İzin	44
1.3.4. Terfi(Yükselme) ve Eğitim.	44
1.3.5. İş Güvencesi	45
1.3.6. Sosyal Haklar	45
1.4. Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmini Etkileyen Faktörlere	46
İlişkin Araştırmalar	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM BULGULAR VE YORUMLAR	50	
1.1. Yöntem.....	50	
1.2. Araştırmanın Amacı ve Konusu.....	50	
1.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	50	
1.4. Araştırmanın Alanı.....	51	
1.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	51	
2.1. Bulgular ve Yorumlar.....	51	
2.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	52	
2.2.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular.....	52	
2.2.2. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular.....	53	
2.2.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular.....	54	
2.2.4. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular.....	55	
2.2.5. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Bulgular.....	56	
2.2.6. Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına İlişkin Bulgular	57	
2.2.7. Katılımcıların Mesai Dahil Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Bulgular	58	
2.2.8. Katılımcıların Aylık Ücretlerine İlişkin Bulgular	58	
2.2.9. Katılımcıların “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?”	Sorusuna Verdikleri Cevaplarına İlişkin Bulgular	59
2.2.10. Katılımcıların “Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?"	Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular	60
2.2.11. Katılımcıların “Yaptığınız işten beklentiniz nedir?”Sorusuna Verdikleri	Cevaplara İlişkin Bulgular	61
2.3. Araştırmada Kullanılan İş Tatmini Faktörlerine İlişkin İfadeler	62	
2.3.1. Araştırmada Kullanılmış Olan Yönetim Boyutuna İlişkin İfadeler	64	
2.3.2. Araştırmada Kullanılmış Olan Ödül-Ücret-Takdir Boyutuna İlişkin	İfadeler	65
2.3.3. Araştırmada Kullanılmış Olan Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin	İfadeler	66
2.3.4. Araştırmada Kullanılmış Olan İşin Özellikleri Boyutuna İlişkin İfadeler	69	
2.3.5. Araştırmada Kullanılmış Olan Sosyal İmkânlar Boyutuna İlişkin İfadeler ..	71	
2.3.6. Araştırmada Kullanılmış Olan Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutuna	İlişkin İfadeler	72
2.3.7. Araştırmada Kullanılmış Olan İşe Bağlılık Boyutuna İlişkin İfadeler.....	74	
2.3.8. Araştırmada Kullanılmış Olan İşe Bağlı Stres Boyutuna İlişkin İfadeler	75	
2.3.9. Araştırmada Kullanılmış Olan İş Ortamına Bağlı Stres Boyutuna	İlişkin İfadeler	76
2.3.10. Likert Skalası İle Ölçeklendirilmiş Anket Sorularının Temel	Boyutlar Bazında Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	77
2.3.11. Araştırmada Kullanılan İfadelere İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	77	
2.3.12. Temel Boyutlar Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi	78	
2.3.13. Temel Boyutlar İçin Faktör Analizi Uygunluğu	79	
2.4. Demografik Bilgiler İle İş Tatminini Etkileyen Boyutlar Arasındaki İlişkilerin	Ölçülmesi	81
2.4.1. Cinsiyet İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları.....	82	

2.4.2. Yaş İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları.....	84
2.4.3. Eğitim Durumu İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları.....	85
2.4.4. Medeni Durum İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları	88
2.4.5. Unvan İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları	89
2.4.6. Meslekte Geçirilen Toplam Süre İle Her Bir Boyut Arasındaki	
Hipotezlerin Sonuçları.....	92
2.4.7. Haftalık Çalışma Saati İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin	
Sonuçları.....	94
2.4.8. Aylık Alınan Ücret ile Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları	95
2.4.9. Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğu İle Her Bir Boyut	
Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları	97
2.4.10.Yapılan İşin Yetenek Ve Becerilere Uygunluğu İle Her Bir Boyut	
Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları	99
2.4.11. Kişinin İşten Beklentisi İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin	
Sonuçları.....	100
BEŞİNCİ BÖLÜM	103
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	103
1.1. Sonuçlar.....	103
1.2. Öneriler.....	108
KAYNAKÇA	110
EKLER.....	116

TABLolar

Tablo 1	: Statülerine Göre İstihdam Edilen Personel Sayıları	41
Tablo 2	: Sınıflarına Göre İstihdam Edilen Personel Sayıları	52
Tablo 3	: Cinsiyete İlişkin Frekans Analizi.....	52
Tablo 4	: Yaş Durumuna İlişkin Frekans Analizi	53
Tablo 5	: Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Analizi	54
Tablo 6	: Öğrenim Durumuna İlişkin Frekans Analizi	55
Tablo 7	: Hizmet Süresi Durumuna İlişkin Frekans Analizi.....	56
Tablo 8	: Kurumdaki Pozisyonuna İlişkin Frekans Analizi	57
Tablo 9	: Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Analizi	58
Tablo 10	: Aylık Ücretlerine İlişkin Frekans Analizi.....	59
Tablo 11	: “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” Sorusuna İlişkin Frekans..... Analizi	60
Tablo 13	: “Yaptığınız işten beklentiniz nedir? Sorusuna İlişkin Frekans Analizi.....	62
Tablo 14	: Katılımcılara Yöneltilen Anket İfadeleri	62
Tablo 15	: Katılımcılara Uygulanmış Olan Yönetim Boyutuna Ait İfadeler.....	64
Tablo 16	: Yönetim Boyutu Soruları Frekans Dağılımları.....	64
Tablo 17	: Katılımcılara Uygulanmış Olan Ödül-Ücret-Takdir Boyutuna Ait	66
	İfadeler	66
Tablo 19	: Katılımcılara Uygulanmış Çalışma Koşulları Boyutuna Ait İfadeler.....	66
Tablo 20	: Çalışma Koşulları Boyutu Soruları Frekans Analizleri	67
Tablo 21	: Katılımcılara Uygulanmış İşin Özellikleri Boyutuna Ait İfadeler.....	69
Tablo 22	: İşin Özellikleri Boyutu Soruları Frekans Analizleri	70
Tablo 23	: Katılımcılara Uygulanmış Sosyal İmkânlar Boyutuna Ait İfadeler.....	71
Tablo 24	: Sosyal İmkânlar Boyutu Soruları Frekans Analizleri	71
Tablo 25	: Katılımcılara Uygulanmış Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutuna Ait	
	İfadeler	72
Tablo 26	: Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu Soruları Frekans Analizleri	72
Tablo 27	: Katılımcılara Uygulanmış İşe Bağlılık Boyutuna Ait İfadeler	74
Tablo 28	: İşe Bağlılık Boyutu Soruları Frekans Dağılımları	74
Tablo 29	: Katılımcılara Uygulanmış İşe Bağlı Stres Boyutuna Ait İfadeler	75
Tablo 30	: İşe Bağlı Stres Boyutuna Soruları Frekans Dağılımları.....	75
Tablo 31	: Katılımcılara Uygulanmış İş Ortamına Bağlı Stres Boyutuna Ait	
	İfadeler	76
Tablo 32	: İş Ortamına Bağlı Stres Boyutuna Soruları Frekans Analizleri.....	76
Tablo 33	: Örgütsel Faktörlere Ait Boyutlar İçin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	77
Tablo 34	: Tüm İfadelere Ait Güvenilirlik Analizi Reliability Statistics.....	77
Tablo 36	: Temel Boyutlar Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi.....	78
Tablo 37	: Tüm Boyutlar İçin Barlett Test Sonuçları.....	79
Tablo 38	: Tüm Boyutlar İçin KMO Test Sonuçları	80
Tablo 39	: Cinsiyet ile her bir boyut arasındaki ilişkinin test edilmesi(t-Test).....	82
Tablo 40	: Farklı Yaş Gruplarına İlişkin Homojenlik Testi	84
Tablo 41	: Farklı Yaş Gruplarına İlişkin ANOVA Sonuçları	84
Tablo 42	: Farklı yaş gruplarına ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	85
Tablo 43	: Eğitim Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	86

Tablo 44	: Eğitim Durumuna İlişkin ANOVA Sonuçları	86
Tablo 45	: Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları	87
Tablo 46	: Medeni Duruma İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları	88
Tablo 47	: Medeni Duruma İlişkin ANOVA Sonuçları	88
Tablo 48	: Unvana İlişkin Homojenlik Testi.....	89
Tablo 49	: Kişinin Unvanına İlişkin ANOVA Sonuçları	90
Tablo 50	: Unvana İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	91
Tablo 51	: Meslekte Geçirilen Toplam Çalışma Süresine İlişkin Homojenlik Testi ..	92
Tablo 52	: Meslekte Geçirilen Toplam Çalışma Süresine Ait ANOVA Sonuçları.....	92
Tablo 53	: Meslekte Geçirilen Toplam Çalışma Süresine İlişkin Kruskal Wallis	
	Testi Sonuçları.....	93
Tablo 54	: Kişinin Haftalık Çalışma Saatine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları	94
Tablo 55	: Kişinin Haftalık Çalışma Saatine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	94
Tablo 56	: Kişilerin Aldığı Aylık Ücrete İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	95
Tablo 57	: Kişilerin Aldığı Aylık Ücrete İlişkin ANOVA Sonuçları	96
Tablo 58	: "Yapılan işin alınan eğitime uygunluğu" ile Her Bir Boyut Arasındaki	
	İlişkinin Test Edilmesi (t-Test)	97
Tablo 59	: Kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerin işine uygunluğu ile her bir.....	
	boyut arasındaki ilişkinin test edilmesi(t-Test)	99
Tablo 60	: Kişilerin İş Beklentisine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları	100
Tablo 61	: Kişilerin İş Beklentisine İlişkin ANOVA sonuçları	101

ŞEKİLLER

Şekil 1	: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	10
Şekil 2	: Herzberg Hijyenik ve Motivasyonel Teşvik Araçları Analizi	13
Şekil 3	: Vroom Motivasyon Modeli.....	18
Şekil 4	: Lawler – Porter'in Motivasyon Modeli	19
Şekil 5	: Eşitlik Teorisi.....	22



GRAFİKLER

Grafik 1	: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	52
Grafik 2	: Katılımcıların Yaşları	53
Grafik 3	: Katılımcıların Medeni Durumları	54
Grafik 4	: Katılımcıların Öğrenim Durumları	55
Grafik 5	: Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Süreleri	56
Grafik 6	: Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Analizi	57
Grafik 7	: Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatleri	58
Grafik 8	: Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatleri	59
Grafik 9	: Katılımcıların “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?”	
	Sorusuna Verdikleri Cevaplar	60
Grafik 10	: Katılımcıların”Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize.....	
	uygunmu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar	61
Grafik 11	: Katılımcıların “Yaptığınız işten beklentiniz nedir?” Sorusuna	
	Verdikleri Cevaplar	62

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU PERSONELİNİN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: BANDIRMA ÖRNEĞİ

1.1. GİRİŞ

Günümüzde iş hayatında çalışma şartları gün geçtikçe zorlaşmaktadır. İş hayatında en önemli olan üretim faktörü insandır. İş hayatında çalışanların daha verimli ve etken olabilmesi, iş tatminine ulaşabilmesi ve iş hayatında mutlu olabilmesi çok önemlidir. İş hayatındaki doyum çalışanın özel hayatına da yansıyan bir olgudur. İnsanlar başkalarının hayatını da olumlu yönde etkilemek içinde çalışmaktadır. Kendi iş ve özel hayatında hazzı ve mutluluğu yaşayamayan kişilerin toplumdaki diğer kişilere bunları yansıtması imkânsızdır.

Çalışanların iş tatmine yönelik çalışmalar ağırlıklı olarak özel sektör tarafından ilgi görmekte iken artık kamu sektöründe de önemsenmektedir. İş hayatındaki çalışanların kurum ya da kuruluş tarafından motive edilmesi gerekmektedir Bunun içinde çalışanın ve örgütün ihtiyaçlarına yönelik gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Kamu sektöründe çalışanların demografik ve örgütsel özellikleri ile iş tatminini etkileyen faktörlerin tespitine yönelik bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde iş tatmini kavramı, iş tatminin önemi, iş tatmini kuramları, iş tatminin oluşturan faktörler ve iş tatminsizliğini oluşturan faktörler incelenmiştir.

Üçüncü bölümde kamu sektörü, kamu hizmeti ve kamu personelinin iş tatminini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Uygulamaya yönelik olan dördüncü bölümde ise kamu sektöründe iş tatminini etkileyen faktörlere yönelik bir anket çalışması yapılmış demografik özellikler ile iş tatminini etkileyen faktörlerin boyutları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu araştırma

Balıkesir İli Bandırma İlçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerine yönelik olarak yapılmıştır. Bu bölümde ilk olarak araştırma hakkında bilgiler verilmiş, araştırmanın içeriği ve yöntemi, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri, veri toplama süreci ve verilerin nasıl analiz edildiği hakkında gerekli açıklamalar yapılmış, anket çalışması sonucunda ulaşılan bulgular ve ulaşılan bulgulara yönelik yorumlar yapılmıştır.

Beşinci bölümde ise; tez çalışmasının sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır.

1.1.1.Problem

Ülkemizde kamu sektörü, çalışma hayatının omurgasını teşkil etmektedir. Kamu sektöründe çalışanların iş tatmini ise bu sektörde elde edilen çıktıyı yani kamu düzenini, vatandaşın kamudan aldığı hizmet kalitesini ve dolaylı olarak toplumsal huzur ve refahın oluşmasında temel belirleyici olmaktadır.

Kamu sektöründe çalışan personellerin iş tatmininde; geleceğe güvenle bakabilme, çalışılan kuruma aidiyet ve kendisini kurumun bir parçası gibi görebilme duygusu, çalışanın maaş ve ekonomik statüsü, kurum içi ödül ceza sistemleri, kurumda sosyalleşebilme ve bireysel olarak kendini ifade edebilme gibi birçok temel faktör bulunmaktadır.

Araştırmanın problemini, Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerinin iş tatminini etkileyen demografik ve örgütsel faktörlerin belirlenmesi ve çalışanların demografik özellikleri ile iş tatminini etkileyen faktörler arasında anlamlı ilişki olup olmadığının tespit edilmesi oluşturmaktadır.

1.1.2. Amaç

Çalışanın yaptığı işi severek yapması ve işini yaparken mutlu olması kişinin hayatında önemli bir yer kaplamaktadır. Bu çalışma ile Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerinin iş tatminini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerinin iş tatminini etkileyen faktörlerin tespitine yönelik bir anket uygulaması yapılmıştır.

1.1.3. Önem

Kamu kurumlarında çalışanların iş tatminine bağlı olarak yaptıkları işten aldıkları haz artmaktadır. Çalışanın iş yerindeki iş doyumunun artmasına neden olan faktörlerin tespiti çalışanın iş doyumunun arttırılmasına yönelik yapılacak iyileştirmeler açısından önemlidir. İş doyumunun artması ile birlikte hizmet kalitesi de artacaktır. Çalışanlar günlerinin büyük bir kısmını iş yerinde geçirdikleri için buradaki iş doyumlarının yüksek olması iş sonrasında sosyal hayatlarının da daha verimli olmasına etki edecektir.

1.1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki temel varsayımlardan hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan katılımcıların, ankette yer alan soruları doğru ve samimi olarak cevapladıkları varsayılmıştır.
- Bu araştırma Bandırma ilçesi kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerini kapsamaktadır.
- Araştırma evrenini oluşturan çalışan sayısının doğruluğu, kaynak olarak kullanılan Balıkesir ili Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personelleri ile sınırlıdır.

1.1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın kısıtları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Bu araştırmada veri kaynağı olarak Bandırma İlçesi kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personelleri kapsamaktadır.
- Anketteki sorular iş tatminin etkileyen araçlarla sınırlıdır.
- Araştırmanın kapsamına, kamu personelleri alınmıştır.
- Bu araştırmanın genelleme kaygısı yoktur.
- Bu nedenle elde edilen sonuçların Türkiye genelinde bütün il ve ilçelerde çalışan kamu personelleri için genelleme kaygısı yoktur.

1.1.6. Tanımlar

Araştırmada kullanılan temel kavramlar;

İş tatmini, Locke (1976) tarafından “kişinin işine değer vermesi sonucu oluşan pozitif veya hoşnut bir ruh hali” olarak ifade edilmektedir (Oksa, 2005: 4). İnsanların sonu olmayan bir istek ve ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçları karşılayabilmek adına kişiler farklı davranışlar sergilemektedir. Bu davranışlar sonucunda kişiler ihtiyaçlarını giderirse tatmin ortaya çıkacaktır, eğer ihtiyaçlarını karşılayamazlarsa da tatminsizlik ortaya çıkacaktır. Kişilerin tatminini etkileyen faktörler sadece çevresel faktörler değildir. Kişinin doğuştan getirdiği özellikleri, demografik özellikleri de iş tatminini etkilemektedir.

Motive (Güdüleme), bir veya birden çok insanı harekete geçiren ve hareketlerin yönünü belirlemek sarf edilen çabaların toplamıdır (Eren, 2013: 532).

İş tatmini teorileri, çalışanların motive olmalarını etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin neler olduğuna dair yapılan çalışmalardır (Keser, 2012: 97).

Motivasyon araçları, kişileri motive olmasını sağlamak için kullanılan araçlardır (Tınaz, 2013: 13).

1.2.Araştırma Yöntemi

1.2.1.Araştırmanın Modeli

Kamu personellerinin iş tatminini etkileyen faktörlerin tespitine yönelik bir araştırmadır. Bu çalışma da Bandırma İlçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerinin iş tatminini etkileyen faktörlerin bulunmasına yönelik olarak yapılmıştır. Saha çalışmasından elde edilen anket sonuçları SPSS 18 programı ile yorumlanacaktır. Bu çalışma kullandığı örneklem açısından özgün bir çalışmadır.

1.2.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni; Bandırma İlçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerine rastgele dağıtılmıştır.

Araştırmanın örnekleme ise; araştırma evreninin büyük olması, katılımcılara zamanında ulaşılmasında için imkânların sınırlı olması nedeniyle araştırmaya uygun

olarak 280 adet Ek-1' de sunulan anket formu çalışanlara elden ya da elektronik posta yoluyla ulaştırılarak anketin dağıtılması sağlanmıştır. Bu anketlerin 260 tanesi çalışanlar tarafından doldurulduktan sonra elden ya da elektronik posta yoluyla tarafıma ulaşmıştır.

1.2.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Yapılan araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket yöntemi kullanılmıştır. Literatür (kütüphane, internet, dergi v.s) taraması yapılarak, çalışanların iş tatminini etkileyen faktörler konusunda çalışanların düşüncelerini saptamak için anket soruları hazırlanmıştır (Ek-1) .

Katılımcılara yöneltilecek anket soruları Saylan (2008), Ergül (2015) ve Bakır'ın (2019) çalışmalarından ve kamu sektöründe görev alan personellerin katılımlarıyla oluşturulmuştur. İş tatminini etkileyen faktörlerin boyutlarının belirlenmesinde Saylan (2008), Ergül (2015) ve Bakır'ın (2019) çalışmalarından faydalanılmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete katılanların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ankete katılanların iş tatminlerini etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin sorular sorulmuştur. Bu bölüm otu üç adet sorudan oluşmaktadır. İlk otuz bir soru için katılımcılardan her bir soruya verdikleri önemi 5'lik likert ölçek kullanarak belirtmeleri istenilmiştir. Ölçekte, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri mevcuttur. Son iki soru için 4'lü likert ölçek kullanarak belirtmeleri istenilmiştir. Bu iki soru ile çalışanların iş ortamında bulundukları sürede yaşadıkları stres boyutunu ölçmek amaçlanmıştır. Ölçekte, Genellikle, Ara sıra, Çok Az, Hiç Değildi ifadeleri yer almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

1.1.İş Tatmini Kavramı

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde “tatmin kavramı”; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu: 2018). Tatmin kişiden kişiye göre değişebilen üçüncü kişiler tarafından algılanamayan, sadece kişi tarafından hissedilen bir içsel huzur veya içsel doyumu anlatır.

İş tatmini, genel anlamda bireylerin çalışma hayatındaki mutluluğunu ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatındaki birey, çalıştığı ortamda yaptığı işten zevk alıyorsa iş tatmini gerçekleşmekte, zevk almıyorsa iş tatmini gerçekleşmemektedir (Keser, 2011: 98).

İş tatmini kişinin işine karşı olan tutumunu ifade etmektedir. Herhangi bir tutum gibi iş tatmini de hisler, duygular, değerler, inançlar gibi kişiye ait davranış eğilimlerinden etkileneceği için gözlenebilir bir değişken olmayıp kişinin duygularını dile getirmesiyle anlaşılmaktadır (Silah, 2005: 116)

İş doyumuna yönelik tanımlamalar üç ortak özellik üzerinde toplanmaktadır. Bu ortak özellikler aşağıdaki gibi açıklanabilir (Solmuş, 2004: 186).

- İş doyumunu, çalışanın işine karşı olan içsel duygularını ifade etmektedir. Kişinin davranışlarıyla açıklanabilir.
- İş doyumunu, çalışanın verdiği hizmet karşılığında hak ettiklerini ya da daha fazlasını kazandığını hissettiği durumlarda meydana gelmektedir.
- İş doyumunu, farklı ama birbiri ile alakalı birçok faktörü kapsamaktadır.

Genel olarak iş tatmini, çalışanın elde ettiği ekonomik özgürlük, hizmet etme, bir şey yaratmanın zevki ve birlikte aynı ortamı zevk alarak paylaştığı iş arkadaşları ile olmaktan doğan mutluluk olarak akla gelir. İş tatmini ile ilgili faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 190–191).

- İş görenin yaptığı hizmet ve ya işe karşı kazandığı maddi ya da maddi olmayan kazanımları iş tatminini olumlu yönde etkiler.
- İş görenin iş güvencesinin olduğu, sağlık ve güvenlik unsurlarına önem verilen bir ortam iş tatminini olumlu yönde etkiler.
- İş görenin yaptığı iş ve eğitim, kişisel özellikleri, becerileri gibi kazanımları birbiri ile uyum içerisinde olması iş tatminini olumlu yönde etkiler.
- İş görenin terfi etmesi, bir üst pozisyona geçmesinde performansının etkisi iş tatminini olumlu yönde etkiler.
- İş ortamındaki iyi ilişkiler iş tatminini olumlu yönde etkiler.

İş tatmini, çalışanın performansını, iş bulma yüzdesini, iş büyüme yüzdesini, bunlara bağlı olarak da örgütteki başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Örücü ve Esenkal, 2005: 145).

İş tatmini dinamik bir olgudur. Örgüt ve yöneticiler tarafından iş tatmini bir kez sağlandıktan sonra göz ardı edilemez bir durumdur. İş görenlerin iş tatmini oluştuktan sonra değişik ihtiyaçlarının ortaya çıkmasına istinaden var olan iş tatmini iş tatminsizliğine dönüşebilir. İş tatminsizliği örgüt ve iş gören için sorunların oluşmasına neden olmaktadır (Baştemur, 2006: 5).

1.2. İş Tatminin Önemi

İş tatmini çalışanların iş ile ilgi durumlar karşısında hissettikleri mutluluk ya da mutsuzluk durumudur. Yüksek iş doyumu kişinin iş ortamını sevmesi, işini sevmesi, iş arkadaşlarını sevmesi, yöneticilerini sevmesi gibi işe ilişkin olumlu duygularını ifade etmektedir. İş doyumsuzluğu ise kişinin iş ve işin koşullarına karşı olumsuz duygular geliştirmesi olarak ifade edilebilir (Eğinli, 2009: 37).

Kişî hayatının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmekte, kişinin iş yaşamı dışındaki hayatında hem organik hem de psikolojik varlığı açısından iş yaşamındaki doyumu önem taşımaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 12). Gün içerisinde yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren çalışanın bu ortamdaki huzuru ya da huzursuzluğu sosyal hayatına da yansımaktadır. Gün içerisinde sürekli huzursuz, gergin, stresli olan bir çalışanın çevresine pozitif enerji vermesi beklenemez. Kişî çalışma hayatında psikolojik ve fiziksel olarak bir bütün olarak yer almaktadır. İş tatminin yüksek olan

kişinin hem fiziki hem de ruhsal doyumunu tam olacağı için örgütteki verimi de artmaktadır (Karcioğlu ve Akbaş, 2010: 140).

İş tatmini bireyin yaptığı işten, yönetimden ve örgütten memnuniyet derecesidir. Bu memnuniyetin yüksek olması iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir (Tor, 2011: 52).

Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerde ki başarı sadece hizmet sunumu ve maddi verilere göre dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. İş görenin iş tatmini sosyal bir gerekliliktir. İş tatminini etkileyen faktörler kişilik özellikleri ve kişinin ihtiyaçlarına göre farklılık gösterebilmektedir (Akıncı, 2002: 6).

1.3. İş Tatmini Teorileri

İş tatminine yönelik teoriler incelendiğinde ihtiyaçlarına ağırlık veren iç faktörler ve kişiye dışarıdan etkileyen dış faktörler olarak iki temel etki olduğunu görürüz. İç faktörlere yönelik teoriler “Kapsam Teorileri”, dış faktörlere yönelik teoriler “Süreç Teorileri” olarak tanımlanmaktadır (Silah, 2005: 93).

1.3.1. Kapsam (Geleneksel) Teorileri

Kapsam kuramları insanların bazı olaylar karşısında nasıl davrandıklarını ve onları böyle davranmaya yönlendiren durumları incelemektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 185). Bu teorilerin savunucuları, tatminin sağlanması için iş görenlerin bazı ihtiyaçlarının örgüt tarafından giderilmesi gerektiğini savunmaktadırlar (Oksay, 2005: 9).

Başlıca Kapsam teorileri;

- Abraham Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı
- Frederick Herzberg’in Çift Faktör Teorisi
- ERG Teorisi
- David McClelland’ın Başarma İhtiyacı Teorisi

1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon konusunu üzerinde çalışmalar yapan ilk yönetim uzmanlarının başında Abraham Maslow gelmektedir. Abraham Maslow (1943) tarafından geliştirilen “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” motivasyon kuramları arasında önemli bir yere sahiptir. İnsan ihtiyaçlarının belli bir düzen içerisinde temel ihtiyaçlardan başlayarak kendini geliştirmeye doğru bir sıralanma olduğunu savunmuştur (Fındıkçı, 2009: 378).

Bu teorinin iki temel varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin her davranışı sahip olduğu belli bir ihtiyacı karşılamak içindir. Kişi bu ihtiyaçları gidermek için belirli bir şekilde davranır. İkincisi ise, kişilerin belirli bir sıralamaya göre ihtiyaçlarının olduğudur. Kişi alt kademedeki ihtiyaçlarını gidermeden üst kademedeki ihtiyaçlarını gidermek adına herhangi bir davranış sergilememektedir (Koçel, 2011: 623).

Bu kurama göre kişinin ihtiyaçları; Fizyolojik İhtiyaçlar, Güvenlik İhtiyaçları, Sosyal İhtiyaçlar, Değer Verilme ve Saygınlık İhtiyacı ve Kendini Gösterme İhtiyacı olarak, beş ana grup altında toplanmaktadır.

İhtiyaçlar Hiyerarşisinin basamakları aşağıdaki şekildedir;

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Bu ihtiyaçlar kişinin hayatını devam ettirmesi için gereken yemek yemek, barınma, dinlenme gibi temel ihtiyaçlarıdır.
- Emniyet İhtiyaçları: Bu ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlardan sonra gelen kişinin şimdiki zamanda ve gelecekte kendini, tehlikelerden korunmaya yönelik ihtiyaçlarıdır.
- Sosyal İhtiyaçlar: Sosyal çevre oluşturma, arkadaş edinme, ait olma, sevmek, sevilme, şefkat gibi ihtiyaçlardır.
- Saygınlık ihtiyaçları: Bu ihtiyaçlar başka insanlara kaliteli olarak verilen hizmet karşılığında kazanılan takdir ve saygınlığı ifade etmektedir.
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kişinin diğer basamaklardaki ihtiyaçlarını tatmin ettikten sonra kişi son aşamada ulaşmak istediği hedeflerini ve yeteneklerini geliştirme arzusu duyar (Omirtay, 2009: 28).

Maslow'un genel kabul görmüş bu teorisine göre ihtiyaçlar kendi aralarında bir öncelik sırası içerisinde. Yani kişinin bir ihtiyacı tamamlandıktan sonra diğer

ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçlar sırası ile karşılanmaktadır. Kişinin fizyolojik ihtiyaçları karşılanmadan kendini gerçekleştirme ihtiyacının ortaya çıkması beklenmemektedir (Fındıkçı, 2009: 379).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı Şekil 2' de gösterilmiştir.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Dr.İlhami FINDIKÇI. İnsan Kaynakları Yönetimi.

Alfa Basım, İstanbul, 2009, s.378.

Bu teoriye göre yönetici; çalışanların hangi kademedeki ihtiyacını karşılamak istediğini belirlemek ve bu ihtiyacın tatminin sağlamak için gerekli ortamı yaratarak çalışanların belirli yönde davranmalarını sağlayabilmektedir (Koçel, 2011: 623).

Maslow'a göre tatmin edilmeyen ihtiyaçlar kişide ruhen ve bedenen bir dengesizliğe neden olacaktır. İş görenlerin işinden tatmin olması için örgüt tarafından ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir (Oksay, 2005: 23). Örgüt tarafından ihtiyaçları giderilmeyen birey işine adapte olamayacak ve verimli çalışamayacaktır.

1.3.1.2. Herzberg' in Çift Faktör Teorisi

Herzberg çalışanların ekonomik, sosyal ve duygusal varlıklar olduklarını ifade etmiştir. Herzberg yaptığı araştırmalar ile çalışanların iş tatminini arttıran faktörlerle, tatminsizliği ortaya çıkaran faktörlerin aynı olmadığını tespit etmiştir.

Yapmış olduğu araştırmalara istinaden çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri "Tatmin edici faktörler (motivasyon)" ve "Tatmin sağlamayan faktörler (hijyen faktörler)" olarak iki gruba ayırmıştır. Tatmin edici faktörlerin çalışanların işe ilişkin tutumlarını uzun dönemli olarak etkilerken tatmin sağlayıcı faktörlerin daha kısa dönemde etkilediklerini belirlemiştir (Efil, 2007: 154).

Herzberg'in çift faktör teorine göre; çalışanın tatminsizliğine yol açan hijyen faktörleri ile çalışanı tatmin eden özendirici faktörlerin ayırt edilmesi gerekmektedir. Bu teoriye göre çalışanda işiyle alakalı olarak aynı anda hem tatmin hem de tatminsizliğinin olması mümkündür. Tatmin ve tatminsizlik iki zıt durum gibi olarak görünse de Herzberg'e göre tatmin ve tatminsizlik iki zıt kavram değildir. Herzberg tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bu iki faktörün elemanlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Keser, 2012: 108-109)

Hijyen Faktörler;

- Yönetim kötü olması,
- Teknik bilginin yetersiz oluşu,
- Amir ile insani ilişkilerin kötü olması,
- Fiziksel şartların kötü olması
- Maaş artışının yetersiz olması,
- Arkadaşlık ilişkilerinin kötü olması,
- İş güvenliğinin yetersiz olmasıdır.

Özendirici Faktörler;

- Başarılı olarak işi tamamlama,
- Takdir ve ödüllendirilme,
- Yetenek ve bilgilere uygun bir pozisyonda alışma,
- Yetki ve sorumluluğa sahip olma,
- Terfi olanaklarının olması,
- Yaptığı işte kendini geliştirip ve yeni şeyler öğrenerek çevresine katkıda bulunmalıdır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg'in teorisi karşılaştırıldığında temelde birbirine yakındır. Maslow teorisinin ilk üç basamağı olan Fizyolojik İhtiyaçlar, Güvenlik İhtiyaçları, Sosyal İhtiyaçlar ile Herzberg'in Hijyen Faktörleri, Fizyolojik Değer verilme ve Saygınlık İhtiyacı, Kendini Gösterme İhtiyacı ile de Herzbergin Özendirici (Teşvik edici) faktörleri birbirine eş olmaktadır (Eren, 2013: 548).

Bu yaklaşıma göre; hijyen faktörleri her örgütte olması gereken asgari şartlardır. Bunların faktörlerin olması çalışanı motive etmemekte fakat yokluğu tatminsizlik yaratmaktadır. Hijyen faktörlerinin asgari seviyede tutulduktan sonra motive edici (güdüleyici) faktörlerinde desteklenmesi gerekmektedir. Her iki faktörün birlikte olması çalışanın motivasyon düzeyini yükseltecektir. Herzberg, örgütte çalışanlarda iş tatmini oluşması adına çalışanın işinde başarılı olmasının ve sorumluluk üstlenmesinin en temel kavram olduğunu ifade eder. Çalışanların motivasyonlarını yükseltmek için içsel etkenler harekete geçirilmeli ve dışsal etkenlerle desteklenmelidir (Taş, 2004: 33) Örgütte çalışanların işlerinde başarılı olabilmesi ve sorumluluk üstlenebilmesi için yöneticilerin çalışanları doğru pozisyonlarda çalıştırmaları önemlidir.

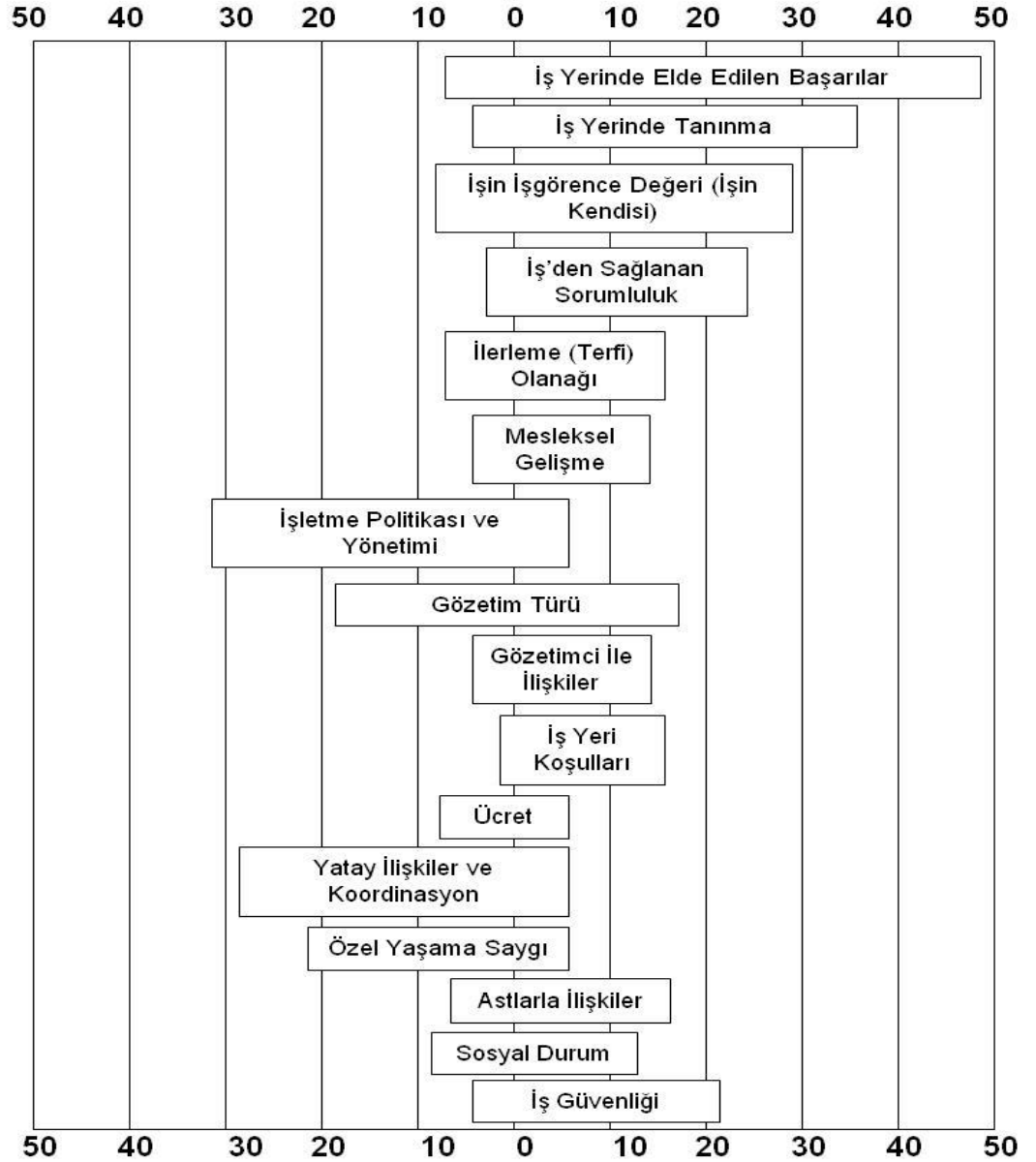
Herzberg'in teorisi bazı araştırmacılar tarafından eleştiri almıştır. Bu araştırmalara göre teori güdülemeyi bir bütün olarak ele alma yönünden eksiktir. Gelişmekte olan ülkelerde ihtiyaçlar son iki basamak olan Değer verilme ve Saygınlık İhtiyacı ile Kendini Gösterme İhtiyacı kademesine ulaşamadığı için, hijyen faktörleri olarak belirtilen ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ilk üç basamak hem hijyen hem de güdüleyici (teşvik edici) oynamaktadır. Araştırmacılar bu modelin gelişmiş olan ülkelerin yapılarına daha çok uygun olduğunu savunmaktadır (Eren, 2013: 548).

Hezberg'in memnun edici ve memnuniyetsizlik verici faktörlerin mukayesesi Şekil 3'te gösterilmiştir.

İş'te aşırı doyumsuzluk ve
Kötümserlik doğuran
1844 kişi üzerinde test
Edilmiş hijyenik etmenler
% Frekanslar

Nötr Nokta

İş'te büyük tatmin sağlayan
1753 kişi üzerinde test
Edilmiş özendirici (teşvik edici)
Etmenler
% Frekanslar



Şekil 2. Herzberg Hijyenik ve Motivasyonel Teşvik Araçları Analizi

Kaynak: Erol Eren. Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar) Beta Basım, İstanbul, 2013, s.547.

1.3.1.3. Alderfer' in ERG Teorisi

Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar teorisini basitleştirerek uyarladığı teoridir. Yabancı literatürde teori İngilizce'de existence, relatedness, growth (ERG), Türkçe literatürde ise Varolma, ilişki kurma ve gelişme (VİG) kelimelerinin baş harflerinin kullanılması ile oluşturulmuştur (Ergun Özler, 2013: 145). ERG teorisinde üç grup ihtiyaçtan bahsedilmektedir. Bunlar;

- Varolma İhtiyacı: Kişinin fiziksel olarak hayatta kalması ve bunun için tehlikelerden uzak durmasıdır.
- İlişkisel İhtiyaçlar: Kişinin hem iş hayatında hem de sosyal hayatta diğerk insanlarla ilişki kurması ve bunu devam ettirmesi, sevgi ihtiyacı ve diğerk kişiler tarafından takdir edilme ihtiyaçlarıdır.
- Gelişme ve ya Büyüme İhtiyaçları: Kişinin kendine olan güven, öz saygı ve kendini geliştirmesine yönelik ihtiyaçlarıdır.

Alderfer, üç gereksinimin aynı anda ortaya çıkabileceğini gereksinimlerin ortaya çıkmasında hiyerarşik bir yapının olmadığını savunmaktadır (Tınaz, 2013: 8).

Alderfer'e göre kişi bir kademedeki ihtiyacını tamamlayamazsa alt seviye ihtiyaçlarına dönmektedir. Maslow'un ortaya attığı doyum-ilerleme kavramına, doyumsuzluk sonucu hüsrana gerileme kavramı eklenmiştir (Akyıldız ve Turunç, 2013: 106).

Bu kurama göre kişinin tatmin ve tatminsizliği farklı tatmin isteklerini ortaya çıkarmaktadır. Yöneticilerinden ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerinden tatmin olamayan çalışan çalışma koşullarından tatmin olmaya çalışacaktır. Tam tersi olarak çalışma koşulları ile yeterli tatmine ulaşan bireyin yönetici ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde tatmin düzeyi azalacaktır.

Yöneticiler tarafından Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi Alderfer'in ERG Teorisine göre daha çok bilinmekle birlikte Alderfer'in teorisinin bilimsel geçerliliği daha fazladır. İki teoride insanları güdülemek için yöneticilerin kullanabileceği ödüller ve destekleyicileri hatırlattıkları için pratik bir yarara sahiptir. Yöneticiler iki

kuramda da kendini gerçekleştirme ve büyüme tatmini için çalışanlara gerekli fırsatları sunarak güdüleme sağlayabilirler (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 194).

1.3.1.4. McClelland Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland, farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını açıklamaktadır (Güney, 2011: 323).

McClelland, insanların ihtiyaçlarını üç temel başlık altında toplamıştır. Bunlar; başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güçlülük ihtiyacıdır (Eren, 2013, 557).

- **Bağlılık İhtiyacı:** Kişinin belirli kişi ve ya gruplarla çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu dostluk arkadaşlık çevresi mevcuttur. Bu sosyal ihtiyaç kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bağlılık ihtiyacı olan bireyler; diğer kişilerle güçlü bağları olmasını isterler, sevmekten hoşlanırlar, sosyal faaliyetlerden zevk alırlar (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012: 376).
- **Güçlü olma ihtiyacı:** Kişinin çevresinde egemen olma ihtiyacıdır. Kişi çevresinde egemen olabilmek adına her türlü yola başvuracaktır. Bu ihtiyacın şiddeti de kişiden kişiye değişebilir. Güç kazanma ihtiyacı olan kişiler, diğer kişiler üzerinde etki sahibi olmaktan ve diğer kişilerle yarış içinde olmaktan zevk alırlar (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012: 376).
- **Başarı İhtiyacı:** Başarı İhtiyacı daha fazla olan kişiler, ulaşılması zor ve zahmetli amaçlar belirleyip ulaşmaya çalışmak, yüksek başarı standartlarını elde edebilmek için gayret göstermeleri gereken davranışlarda bulunurlar. Başarı güdüsü olan kişiler; sorunları çözmekte sorumluluk sahibi olmak ister, yaptıkları işin sonucunu görmek ve zorlu çalışmaların üstesinden gelmek isterler (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012: 376).

Bu üç ihtiyaç arasında McClelland ve arkadaşları için önemli olan ihtiyaç başarı ihtiyacıdır. Başarı odaklı çalışanlar başarı oranlarını %50-%50 gördükleri durumda performansları en yüksek seviyededir. Başarı odaklı çalışan kişiler şans eseri başarıdan hoşlanmazlar. Yüksek başarı olasılıklarından da hoşlanmazlar çünkü bu durum onları zorlamaz. Kendilerini zorlayan hedefleri severler (Robbins ve Judge, 2012: 210).

Başarı güdüsü insanın hedefleri büyümesi ve hedeflerine ulaşabilmek için de daha çok çalışmaları ve ulaşılan hedeflerle mutlu olmalarını sağlayan bir güdüdür. Başarı güdüsü yüksek olan kişiler için mücadelecilik olmak, kazanma, başarıma gibi arzular yoğundur. Bu kişilerin asıl amacı maddi kazanç değildir. Başarılı olma isteği ve güdüsü düşük olan kişilerde ise asıl amaç maddi kazanımdır (Güney, 2011: 324).

Kapsam kuramlarının ortak noktası bireyin içinden gelen davranışları ve bu davranış benimsenme nedenlerini incelemektir. Yöneticiler tarafından çalışanların davranışlarının altında yatan nedenler anlaşıldığında, yöneticilerin çalışanların motivasyonunu artırıcı faktörleri bulmaları daha kolaylaşacaktır.

1.3.2. Süreç Teorileri

Süreç Teorileri kişinin ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan ve amaç (sonuç) diyebileceğimiz dışsal etmenlerin üzerinde durmuştur (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 194).

Süreç Teorilerinin temelinde bireyler vardır. Kişilerin nasıl davranacağı, kendilerini nasıl yönlendireceği ve kendisini nasıl kontrol edeceği üzerine durmaktadır. Süreç teorilerinin çıkış noktası belirli bir davranış gösteren bireyin bu davranış devam ettirmesi ya da ettirmemesinin nasıl sağlanacağı konusudur (Keser, 2012: 118).

Süreç teorileri kapsam teorilerindeki içsel faktörlere ilave olarak çalışanın davranışlarının nasıl yönlendirileceği ve nasıl değiştirilebileceği üzerinde durmuştur. (Akyıldız ve Turunç, 2013: 107).

Süreç teorileri, kişinin davranışlarının nasıl başladığını, nasıl devam ettirildiğini ve davranışın nasıl sonlandırıldığını açıklamaktadır. Süreç kuramcılarına göre, kişiler farklı görüş yargılara sahip olsalar da davranışlarına şekil veren güdüleme süreci aynıdır (Eren, 2010: 532).

Belli başlı Süreç Teorileri şunlardır:

- Vroom'un Beklenti (Ümit) Teorisi,
- Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi,
- Skinner'in Davranış Şartlandırma Teorisi,

- Adams'ın Eşitlik Teorisi
- Locke'un Amaç Teorisi.

1.3.2.1. Vroom' un Beklenti Teorisi

Vroom' un beklenti kuramına göre, bir insanda motivasyon; belli bir davranışın ödüle ulaştıracağı beklentisi ile o bireyin ödüle verdiği önemin çarpımına eşittir (Budak ve Budak, 2013:312).

Vroom'a göre bireyin bir iş için gayret göstermesi iki unsura bağlıdır. Bunlardan birisi, kişinin ödülü arzulama derecesi olarak isimlendirilen valens, diğeri de bekleyiştir. Buna göre motivasyon aşağıdaki formülle ifade edilebilir (Ay, 2006: 26).

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens (Arzulama Derecesi)} \times \text{Bekleyiş}$$

Vroom'un Beklenti teorisinde üç temel olgu bulunmaktadır;

Valens (Arzulama Derecesi): Teoride önemli olan sonuçların gerçek değeri olmayıp kavramsal değeridir. Kavramsal değer yani Valens (değerlik); karşılaşmayı umduğu sonuçtan umduğu tatmin seviyesidir (Tevrüz, Erdem ve Bozkurt, 2012: 72).

Bekleyiş: Bekleyiş belirli bir çabanın belirli bir ödülle ödüllendirileceği yönelik bir tutumdur. Kişi belli bir çaba sarf ederek ödüle ulaşabileceğini inanıyorsa daha fazla çaba gösterecektir.

Araçsallık: Kişi belirli bir çaba sarf ederek belirli bir seviyede performans sergileyebilir. Bu performansın sonucu olarak da bir ödüle ulaşabilir. Bu birinci kademe bir ödül olarak düşünülmelidir. Birinci kademeli sonuçlar, ikinci kademeli sonuçlara ulaşmada bir araç hizmeti görmektedir (Ay, 2006: 27).

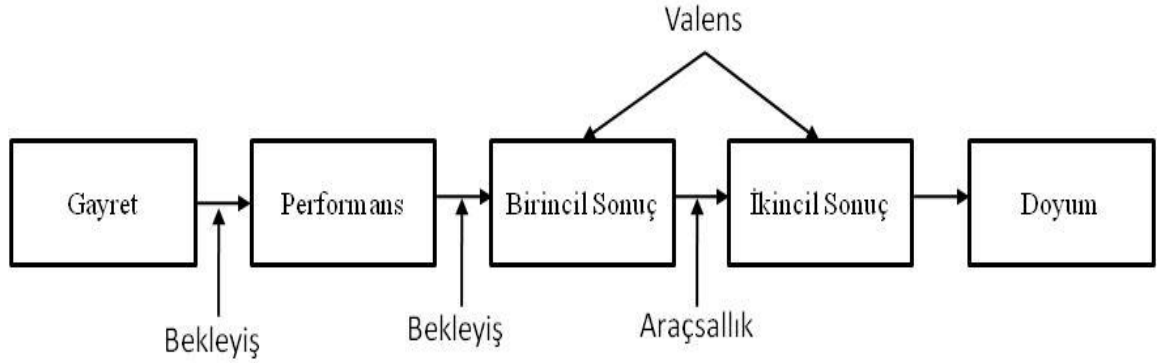
Vroom Beklentisi teorisinin öz yapısal özellikleri şunlardır (Keser, 2012; 120).

- Kişi sonuca ulaştığında bir ödül alacağına inanmalıdır,
- Elde edeceği ödülü istemelidir,
- Kişi kendinden beklenen başarıya ulaşacağına inanmalıdır.

Beklenti kuramının temel katkısı iş görenin amaçlarına yönelik olarak işte sergiledikleri davranışlar arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Bu modeli kullanmak isteyen yönetici şu konulara ağırlık vermelidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011: 95).

- İş görenlere yapması gereken işte başarılı olması için gerekli eğitim olanaklarını sağlamak,
- Başarının önündeki örgütsel engelleri kaldırmak,
- İş görenlere güven duygusu aşılamak,
- İş görenlerin belirlenmiş ihtiyaçlarını giderecek örgütsel ödülleri bulmak,
- Ödüller ile iş arasındaki ilişkiyi açıklamak,
- İş görenlerin, iş ve ödüller arasındaki ilişkiyi anlamalarını sağlayacak bir ödül sistemi geliştirmek ve eşitlik içinde uygulamak.

Vroom Motivasyon Modeli Şekil 6 ‘da gösterilmiştir.



Şekil 3. VroomMotivasyon Modeli

Kaynak: Tamer KOÇEL. İşletme Yöneticiliği. Beta Basım, İstanbul, 2011, s.634.

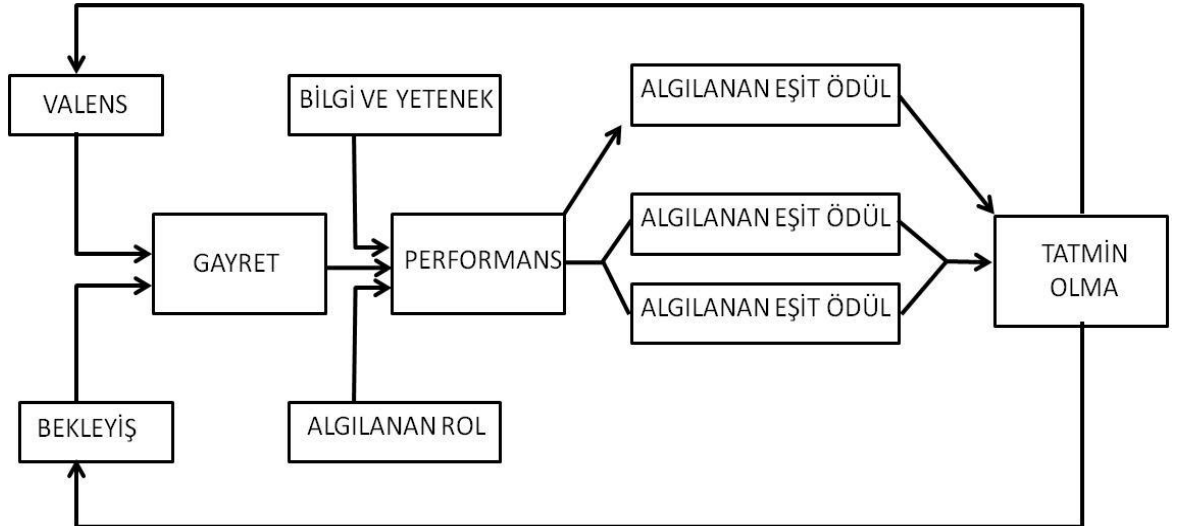
Vroom Beklenti kuramının temeli çalışanların amaçlarına ulaşmak için gösterdikleri çaba ile sergiledikleri performans, göstermiş olduğu performans ile aldığı ödülüdür. Sonuç olarak da çalışanların amaçları ile ulaştıkları ödüllerin arasındaki ilişkiyi kurarak açıklamaktır. Örneğin bir çalışan performansındaki artışı ile maaş artışının olabileceğine ve buna bağlı olarak da hayat standardının yükseleceğine inanmalı ve bu ödülleri hepsini istiyor olmalıdır.

1.3.2.2. Lawler ve Porter' ın Beklenti Teorisi

Bu teori; Vroom'un modelini esas alır fakat modele bazı eklemeler yapmaktadır. Ortak noktaları, kişinin motivasyonunun valens ve bekleyişten etkilendiğidir. Lawler ve Porter'a göre kişinin yüksek bir çaba göstermesi her zaman performansa ulaşmasında etkili olmayacaktır. Buna göre, çaba gösteren kişinin performansa ulaşması için gerekli bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. Örneğin; muhasebe bilgisine sahip olmayan bir insan ne kadar çaba gösterirse göstereceği günlük defter kayıtlarını yapamayacaktır. Bu teorinin ilave olarak getirdiği başka bir kavram da örgütte insanın kendisi için algıladığı roldür. Rol kavramı beklenen davranış çeşidi olarak ifade edilebilir (Koçel, 2011: 635).

Teoriye göre yüksek başarının kişide yüksek bir tatmin oluşturabilmesi için bekleyiş ve ödül arasında adil bir ilişki olması gerekmektedir. Örgütte düşük başarılı fakat beklentilerine ulaşmış bir çalışan tatmin olurken, yüksek başarılı fakat beklentilerine ulaşamamış bir çalışanın tatmin olamayacağı vurgulanmaktadır (Eren, 2013: 578).

Lawler ve Porter' ın Motivasyon Modeli Şekil 7'de gösterilmiştir.



Şekil 4. Lawler – Porter'in Motivasyon Modeli

Kaynak: Tamer Koçel. İşletme Yöneticiliği. Beta Basım, İstanbul, 2011, s.634

1.3.2.3. Pekiştirme ve Şartlandırma Teorisi

Pavlov ve Skinner'in hayvanlar üzerinde yaptıkları bazı araştırmaların sonuçlarına göre, belirli bir davranışın sonucunda haz duyulmuşsa davranışa devam edeceği, acı duymuşsa bir daha bu davranışı sergilenmeyeceğini gözlemlemişlerdir (Eren, 2013: 581). Şartlanma, klasik şartlandırma ve sonuçsal şartlandırma olmak üzere iki çeşitten oluşmaktadır.

Klasik şartlandırma: Pavlov'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerle geliştirilmiştir. Bu tip şartlandırmada davranışlar uyarılar tarafından harekete geçirilmektedir (Koçel, 2011: 629).

Sonuçsal şartlanma: Skinner tarafından geliştirilen bu şartlanma türün ana fikri ise davranışın sonuca göre şartlandığı teorisidir. Sonuca göre kişi aynı davranışı sergilemeye devam edecek ya da davranışı sonlandıracaktır. Örneğin, işe geç gelen bir çalışana amiri ceza verirse farklı davranacak hoş görürse farklı davranacaktır. Kişinin davranışları kendisine haz ve mutluluk veren bir sonuca ulaşırsa tekrarlayacak, kendisini mutsuz eden bir sonuçla karşılaşarsa tekrarlamayacaktır. Ödüllendirme ve cezalandırma bu şartlanma teorisinin temel iki faktörüdür (Koçel, 2011: 630).

Bu teoride ödüller güçlendirici faktörlerdir. Amaç ödüllendirilen davranışların bireyler tarafından sürekliliğini sağlamaktır. Kişilerin ihtiyaçları farklı olacağından yöneticiler, gözlem, deneme ve tecrübe yöntemleri ile ihtiyaca uygun ödülleri tespit eder. Skinner ve bu teoriyi savunanlar olumsuz pekiştirmenin yol açacağı davranışın garip, anlamsız ve kestirilemeyen olduğunu; olumlu pekiştirmenin ise örgüt amaçlarına uygun bir yönlendirme sağlayacağını savunmuştur (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 198).

Bu teoriyi motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen bir örgüt ve yönetici; örgüt tarafından istenen ve ya istenmeyen davranışları net olarak açıklamalı, çalışanlara bu davranışlarla ilgili bilgi vermeli, ödüllendirme çok sık kullanılmalı ve davranışlara çok kısa süre içerisinde karşılık verilmelidir (Koçel, 2011: 632).

1.3.2.4. Eşitlik Teorisi

Bu teoriye göre kişiler bir işi yapmak için sarf ettikleri çabalar karşılığında kazandıkları ödülleri, benzer işi yapan kişilerin aynı iş durumunda sarf ettikleri çaba ve karşılığında kazandıkları ödül ile kıyaslamaktadır. Adams tarafından geliştirilen bu teorinin ana fikrinde kişinin işyerinde eşit muamele görme isteği vardır. Teorinin dört ana unsuru vardır. Bunlar;

- Birey: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan çalışan.
- Karşılaştırma: Verilen ödüller anlamında bireyin kendini karşılaştırdığı diğer kişi veya gruplar.
- Girdiler: Kişinin iş hayatına taşıdığı bireysel özellikleri.
- Çıktılar: Kişinin işten elde ettiği ödüller (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012: 380).

Adams'a göre kişinin motivasyonu, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizliğe bağlıdır. Kişiler kendi başarılarının ve başkalarının başarılarının sonuçlarını karşılaştırır (Yılmaz ve Eroğlu, 2012: 51).

Çalışanın eşitlik durumu kıyaslama yaparken kullandığı iki etken mevcuttur. Bunlardan ilki girdi olarak çalışanın bilgi, yetenek ve tecrübesidir. İkincisi örgüt tarafından çalışana yapmış olduğu iş ya da hizmet karşılığı verdiği ücret, ikramiye, statü, sosyal yardımlar gibi ödüllerdir. Çalışan bu iki durum arasında denge kurabilmelidir (Oksay, 2005: 32).

Eşitlik Teorisi yaklaşımı Şekil 5'te gösterilmiştir.

$$\begin{array}{ccc}
\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarf Ettiği Gayret}} < \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarf Ettiği Gayret}} \\
\\
\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarf Ettiği Gayret}} > \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarf Ettiği Gayret}}
\end{array}$$

Şekil 5. Eşitlik Teorisi

Kaynak: Tamer Koçel.İşletme Yöneticiliği. Beta Basım, İstanbul, 2011, s.636.

Eşitlik teorisinde kişi eşitsizliği giderecek şekilde davranış sergileyecektir. Bu davranışın şekli algılanan eşitsizlik derecesine, kişinin imkân ve olanaklarına göre şekil alacaktır. Eşitsizliği gidermek için kişinin aşağıdaki davranışları sergilemesi mümkündür (Koçel, 2011: s.637).

- Sarf edilen gayretin değiştirilmesi,
- Sonucun değiştirilmesi (daha yüksek ücret veya ödül talebi),
- İşi terk etme,
- Başkalarını, sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama,
- Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirmedir.

Çalışanlar için iş ortamında yöneticilerinin herkese eşit davrandığını görmek çalışanın motivasyonunu etkileyecek güçlü bir faktördür.

1.3.2.5. Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teoride kişilerin ulaşmayı hedeflediği amaçlar onların motivasyonlarını etkileyen bir faktördür. Ulaşılması yüksek hedefler koyan bir çalışan, ulaşılması kolay hedefler koyan bir çalışana göre daha fazla performans sergilemek zorunda kalacağı için daha fazla motive olacaktır. Teorinin ana

düşüncesi kişilerin kendileri için uygun gördükleri amaçlara ulaşılabilirlik durumudur (Koçel, 2011: 638).

Kurama göre bireysel amaçların belirlenmesi motivasyonu değişik şekillerde etkilemektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 199). Bunlar;

- İş görenin amacının belirlenmesi belirli bir görev üzerinde yoğunlaşmasını sağlar.
- İş görenin gayretinin düzenlemesi ve artmasını sağlar.
- Belirli amaçlar rekabet ortamında üstünlüğü sağlamak adına görevi başarma kararlılığını arttırır.
- Örgütsel amaçlar çalışan tarafından benimsenmişse, örgüt çalışanların o amaçlara ulaşması için gerekli yardımlarda bulunur.

Bu teori, çalışma ortamında çalışanları değerlemek, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bir araya getirmek açısından yöneticiye analitik ve faydalı ipuçları vermektedir (Eren, 2013: 562). Çalışanların hedefleri ile örgütün amaçları aynı noktada birleştiğinde hem çalışanın iş tatmini sağlanmış hem de örgütün hedefleri yerine getirilmiş olacaktır.

1.4. İş Tatmini Etkileyen Faktörler

Locke (1976) iş tatminin etkileyen faktörleri yedi başlık altında toplamıştır. Bunlar;

- Çalışanın başarıyla üstesinden gelebileceği bir iş
- Kişisel olarak ilgi duymak,
- Fiziksel açıdan fazla yormayan bir iş
- Başarı ve performans için ödüller
- İşin amacına ve kişinin fiziksel ihtiyaçlarına uygun bir iş,
- Yüksek saygınlık düzeyi
- Ücret ve terfi elde etmede destek olan, rol çatışması ve belirsizliği azaltmada yardımcı bir iş olarak ifade edilmektedir (Oksay, 2005: 7).

İş tatminini genel anlamda etkileyen iki faktör mevcuttur. Bunlardan birincisi kişinin kendisine özgü yapısından kaynaklanan faktörler, ikincisi ise işleyiş biçiminden kaynaklanan faktörlerdir. İşleyiş biçiminde alınan tedbirler ne kadar üst düzey olursa olsun her iş görenin kişisel özelliklerinden kaynaklanan farklı tatminler oluşabilir. Örneğin bir çalışan tatmin düzeyini yükselten sorumluluk alma faktörü, diğer birey için stres kaynağı olabilir.

1.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler; çalışanın demografik özelliklerinden oluşan ve iş tatminini etkileyen unsurlardır.

1.4.1.1. Cinsiyet

Kadınların, ailelerin ekonomik sorumlulukları tam olarak almaması sebebiyle aynı koşullarda çalıştıkları erkeklere göre daha kolay tatmin oldukları kanısına varılmaktadır (Gür, 2006: 90).

Kadınlar da meslek yaşamındaki engellemelerin ve aile hayatındaki sorumluluklarının ön plana çıkması ile iş doyumunu azalmaktadır (Akşit, Aşık: 2010). Son yıllarda kadınlar iş hayatının içerisinde çok fazla yer almaya başlamıştır. Ancak ataerkil bir toplum anlayışının devamlılığı sebebiyle aile hayatındaki sorumluluklar da herhangi bir değişiklik olmaması sebebiyle sosyal hayatların da stres yaşayan kadınların iş hayatındaki iş tatmin düzeyleri düşük olabilmektedir.

Cinsiyet ve iş tatmini üzerinde yapılan bazı araştırmalara göre, kadınların iş tatmin düzeyleri erkeklerin iş tatmin düzeyinden daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak da kadınların erkeklere göre daha vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışıyor olması gösterilmiştir (Mammadova, 2013: 30).

Akademik olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde cinsiyet ile iş tatmini arasında birbirleri ile çelişen sonuçlara ulaşılmıştır (Gündoğan, 2010: 12).

1.4.1.2. Yaş

İş doyumunu ve yaş arasında bir bağ bulunmaktadır. İş doyumunun erken ve ileri yaşta yüksek, orta yaşta düşük olduğu gözlemlenmektedir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010: 52).

Herzberg yaptığı çalışmalarda, iş tatmini ile yaş arasındaki bağlantının U şeklinde olduğunu ifade etmektedir. Buna göre çalışanın erken yaşlarda iş tatmin düzeyi daha yüksektir. Orta yaşlara gelindiğinde çalışanın işe yönelik karşılanmamış beklentileri sebebiyle iş tatmininin düşeceğini ileri sürmüştür. İleriki yaşlarda tecrübe, bilgi ve beceri, örgütte bilgisine olan saygı arttıkça iş tatmini düzeyinin artacağını belirtir (Karahana, 2015: 39)

Çalışanların iş tecrübeleri, beklentileri yaşlarıyla birlikte bir takım değişim ve gelişim göstermektedir. Yaşın ilerlemesiyle oluşan tecrübe ile iş gören yaptığı işi daha kolay görmesi, örgütsel aidiyetin artması, tecrübe ile işte yükselme şansı elde etmiş olmaları ileri yaşlara erişmiş iş görenler için iş tatminin artmasına yönelik etkenler olarak sayılabilir (Uludağ, 2017: 11).

1.4.1.3. Medeni Durum

Medeni durum çalışanların iş tatminlerini belli bir ölçüde etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalara göre evli ve bekâr çalışanların iş tatmini arasında farklılık tespit edilmemiştir. Evli ve bekâr çalışanların beklenti ve ihtiyaçları ile orantılı olarak iş tatminleri değişebilir. Örneğin; ücret evli bir çalışanın iş tatminin arttıran bir faktörken, statü ve terfi gibi faktörler bekar çalışan için iş tatminini arttırıcı etki yapabilir (Akyıldız ve Turunç, 2013:106).

1.4.1.4. Hizmet Süresi

İş hayatına yeni başlayan bir çalışan da doyum pozitif yönlüdür. İş öğrenmek için daha çok çaba sarf edecek ve yeni şeyler öğrenecek olmanın mutluluğu ve hazzı ile tatmin seviyesi yükselişe geçecektir. İşe olan merak ve öğrenme süresi sonunda iş monotonlaşacak buda tatminin düşmesine neden olacaktır. Yapılan çalışmalarda iş hayatının ilk yıllarında çalışanın iş tatminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yelboğa, 2007:4-5).

Hizmet süresi artması ile kişinin maddi kazanıcı, statü ve sorumluluğu arttığı için iş tatminin de artış beklenir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010: 52).

1.4.1.5. Eğitim

Eğitim, çalışanın bir işe girdikten sonra işinden ayrılana kadar geçen süre içinde davranış, bilgi ve tecrübelerinde değişiklik yapmaya yönelik etkenlerdir (Taş, 2004: 44).

Konuya ilişkin yapılan araştırmaların büyük bir kısmının sonuca göre eğitim ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışan kendi bilgi ve becerilerini diğer kişi veya gruplarla kendisini kıyasladığında kendi lehine pozitif bir sonuç çıktığında çalışanın iş tatmini artacak, bunun tam tersi bir durum olduğunda iş tatmini seviyesi düşecektir (Karahana, 2015: 40).

Eğitim düzeyi iş görenin kişisel, teknik ve uzmanlık gelişimini etkilemekle birlikte sosyal ilişkilerini, iş hayatlarına ve genel yaşantılarına etki edebilmektedir.

Bireylerin eğitimleri işlerinden beklentilerini karşılıyor veya daha iyi iş olanaklarını sağlıyorsa, iş tatminini artırıcı, eğer beklentilerini karşılamıyorsa iş tatminini azaltıcı bir faktör olabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: 59). Sonuç olarak eğitim düzeyi yüksek bir çalışanla eğitim düzeyi düşük olan bir çalışanın aynı işi yapıyor olmaları, örgüt tarafından aynı sorumlulukların veriliyor olması çalışanın iş tatminini olumsuz etkileyecektir. Buda çalışanın kendi geliştirmek adına bir kaygısı olmadığı için performansında düşüşlere neden olabilecektir.

1.4.1.6. Kişilik

Kişilerin karakterlerine bağlı olarak değer yargıları ve inançları mevcuttur. Bunlara bağlı olarak bazı kişiler çok çalışmaktan, bazıları zor işleri başarmaktan, bazıları özgür olarak iş yapmaktan hoşlanmaktadır. Kişiliğin iş tatminine olan etkisini inceleyen araştırmalar, iş tatmini sağlamış kişilerin, daha esnek, daha kararlı bireyler olduğunu göstermektedir (Gündoğan, 2010: 16).

Yetenekleri sınırlı, uyum sorunu yaşayan sosyal ilişkilerinde başarılı olamayan ve oldukları konumdan memnun olmayan bireylerin iş tatmininin az olduğu gözlemlenmektedir (Gür, 2006: 92).

Yetiştirilme tarzlarına bağlı olarak sorumsuzluğu tercih eden yükselme ve başarıya odaklı olmayan çalışanların işlerinden özel bir beklentileri olmadığı için iş

tatmini duygularının da gelişmesi beklenmemektedir (Demirtaş, 2014: 67). Kişilik faktörü iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çalışanda tatmin yaratmak için örgüt ve çevre tarafından bütün çaba ve gayret gösterilse de kendi iç dünyasında mutsuzluğu, hoşnutsuzluğu seçen bir çalışanın iş tatminini arttırmak mümkün olmayacaktır.

1.4.2. Örgütsel Faktörler

Dışsal faktörler çalışanın isteği dışında örgüt ve çevresel faktörlerden oluşan ve çalışanın iş tatminini etkileyen unsurlardır.

1.4.2.1. Ücret, Prim Ve Ödüller

Kişiler yaptıkları işin karşılığında ekonomik bir beklentiye girerler bu ekonomik beklenti de ücret olarak adlandırılabilir. Ücret birçok çalışanın motivasyonunu sağlayan bir faktördür (Soykenar, 2008: 29).

Çalışanlara yaptıkları iş ya da hizmet karşılığında verilen paraya ücret denir. Prim; ücret dışı yapılan ödemelerdir. Ödül; çalışana çabaları karşılığında sağlanan maddi ve manevi yararlardır (Yılmaz ve Eroğlu, 2012: 61).

Hukuki açıdan ücret, hizmet sözleşmesi çerçevesinde iş görenin yapmış olduğu bütün hizmetler karşılığında örgüt ya da işveren tarafından sağlanan maddi menfaatlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Yüce, 2004: 4).

Örgüt tarafından çalışanın hizmeti ve başarıları karşılığında yapılan her türlü ödeme iş tatmini etkileyen önemli bir faktördür. Gelir düzeyi düşük çalışanın iş tatmininin sağlanmasında diğer faktörlere göre daha önemli bir etmendir (Gündoğan, 2010: 17-18).

Ücret çalışma hayatında çalışanın tatminini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışan yapmakta olduğu işe uygun bir ücret aldığını düşündüğünde iş tatmini artmaktadır. Aynı pozisyon ve görevdeki kişiler arasındaki ücretin adil olması iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Kişi aldığı ücretin yeterli olmadığı duygusuna kapıldığında iş tatmini düşecektir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5-6). Ücretin adil olup olmadığına yönelik algılar iş tatminini etkiler. Çalışanın beklediği ile aldığı ücretin birbirini karşılama oranı önem taşımaktadır. Çalışanların verdiği hizmet karşılığında

örgütten elde ettikleri beklentilerinin altında ise tatmin olmayacaklardır (Telman ve Ünsal, 2004: 39).

Kişinin hizmet verdiği örgütte yerinde gösterdikleri gayretlerden dolayı ödüllendirilmesi ve bu ödül sisteminin adil olması iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir (Eğinli, 2009: 41).

Genel kanı olarak ücret iş tatmin düzeyini pozitif yönde arttıracak bir faktör olarak görünse de ancak yapılan araştırmalar bunun her zaman geçerli bir faktör olmadığı yönündedir (Keser, 2011: 103).

Ücret çalışanın işteki sorumluluk düzeyine, bilgi, beceri ve yeteneğine uygun olarak verilirse iş görenin iş tatmini düzeyi yükselir (Aşık, 2007: 41).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin ilk basamağı olan Fizyolojik İhtiyaçları karşılayarak bir üst basamağa geçebilmek için ücret önemli bir faktördür. Bu önemli faktörde kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Maddi bir sıkıntısı olmayan bir çalışanla maddi sıkıntısı olan bir çalışanın ücret ya da maaşa karşı bakış açısı aynı olmayacağı için iş tatmininin oluşmasında her çalışan için geçerli bir faktör olmayabilir.

Kamu sektöründe çalışanın aldığı maaş ve ödüller yöneticiler ya da yapılan performans karşılık belirlenemeyip devlet tarafından belli kurallar doğrultusunda belirlendiğinden özel sektörde olduğu kadar iş tatminin artmasına neden olacak bir faktör olarak ele alınamamaktadır.

1.4.2.2. İşin Özellikleri

Hackman ve Oldman'ın (1975) işin özelliklerine ilişkin kuramı en temel kuramdır. Kişinin çalışma hayatı boyunca aynı işi yapması, tek düzeliği işinde sıkılmasına neden olabilmektedir. Çalışanın sıkılma düzeyi artıkça iş tatmini düzeyi düşmekte sıkılma düzeyi düştükçe iş tatmini düzeyi artmaktadır (Keser, 2012: 146).

Yapılan işin çekiciliği, toplumdaki yeri, bir bilgi ve beceri gerektirip gerektirmediği gibi özellikler iş görenin iş tatminini etkilemektedir (Gündoğan, 2010: 26).

İşin özellikleriyle çalışanın özelliklerinin birbirini tamamlaması gerekmektedir. Çalışanın yaptığı iş sahip olduğu bilgi ve becerilerinden daha düşük özellikler taşıyorsa tatminsizliğe sebep olabilir. Aynı şekilde yapılan iş çalışanın bilgi ve becerilerinden

daha yüksek bir performans gerektiriyorsa çalışanda yine iş tatminsizliği oluşacaktır. Bu denge tam korunduğu zaman çalışan yaptığı işten tatmin olacaktır (Keleş, 2006: 40-41).

Çalışanın yaptığı işin monotonlaşmaması, çalışanı heyecanlandırması, kendini geliştirme şansı vermesi, çalışanın iş tatmininin olumlu yönde etkilemektedir. Çalışan iş yerinde zor bir işi başararak etrafındakiler tarafından takdir alıyorsa iş tatmini yükselecektir (Mammadova, 2013: 35). Çalışan için belli bir zaman sonra monotonlaşan iş artık çekiciliğini kaybedeceği ya da kendini geliştirme süreci biteceği için tatminsizliğe yol açacaktır.

1.4.2.3. Yöneticilerin Yaklaşımı

Yönetimin yaklaşımı çalışanın iş tatmini doğrudan etkileyen bir unsurdur. Çalışan ile arasına mesafeli bir yaklaşım koyan yönetici çalışanı anlamakta zorluk çekecektir. Yönetim ile iletişim kuramayan çalışan motive olamayacak buda iş tatmini olumsuz yönde etkileyecektir.

Çalışma ortamının huzur, dostluk ve iyi ilişkiler ağı içerisinde olması işlerde başarının atmasına etken olacaktır. Ast-üst ilişkisinin çalışanın duygusal tutumlarını ve iş tatminini etkileyeceği göz önüne alınmadır. Yöneticilerin çalışanlar arasında ayırım yapmadan herkese aynı mesafede davranması, yapılan hatalara karşı yıkıcı değil yapıcı bir dille gerekli aktarımların yapılması, eleştirilere karşı açık olması, eleştirilerinde uygun bir üslup kullanması gibi davranışlar amir-çalışan ilişkilerinin iyi olması için gereken unsurlar arasında yer alır (Sürek, 2007: 64).

İş konusunda gerekli bilgi ve beceriye sahip olmayan, işin oluş aşamalarında çalışanların düşüncelerini dinlemeyen, çalışanların ihtiyaçlarını tespit edemeyen yöneticiler çalışanlarda tatminsizliğe neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Bu tarz yöneticilerle çalışan iş görenler belli bir zaman sonra yaptıkları işi sadece mecburiyetten yapmaya başlayacaklardır. Buda çalışanın motivasyonunu düşürecek, ihtiyaçları karşılanmadığı için onları mutsuz bir ortamda çalışmaya itecektir.

İş yerindeki yöneticilerin tutumu iş tatminini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Çalışanlar iş ortamının şartlarından memnun olmasalar bile yöneticinin tutumları çalışanın örgütte kalması için yeterli bir neden olabilir. Diğer örgütsel faktörler iş

tatminin tek başına arttırmaya yeterli değilken, adil olan ve çalışan tarafından sevilen bir yönetici çalışanın iş tatmini yükseltmeye yeterlidir.

1.4.2.4.Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

Aynı ortamda çalışan kişilerin birbirleri ile olan ilişkileri iş tatminini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. İş arkadaşlarıyla huzurlu ve mutlu olduğu bir ortamda çalışanın iş tatmini artacaktır. Sorunlu bir ortamda çalışan kişinin iş tatmini düşecek buda verimliliği etkileyecektir.

Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler işletme politikalarından daha etkilidir. Yöneticilerin bu ilişkilerin niteliğinde etkisi büyüktür. Yönetim bu ilişkileri destekleme ve arttırılması adına yeni girişimlerde bulunmalıdır (Sürek, 2007: 67).

Çalışanları, sadece üretim ve hizmet sunan birer iş gören olarak görmek yerine onları sosyolojik ve psikolojik birer varlık olarak görmek hem örgüte hem de çalışana fayda sağlamaktadır. İşe karşı duyulan hoşnutsuzluk ortamında çalışanların birbiriyle olan iyi diyalogları onları motive edecektir. Böylelikle sosyalleşme ihtiyacı olan çalışanların bu ihtiyacı karşılanmış olacaktır (Uludağ, 2017: 20).

İş görenin başarılı bir grup içerisinde kendi fikirleri ile hemfikir kişilerle çalışması iş tatminin olumlu yönde etkileyecektir. İş görenleri iş hayatından bekledikleri sadece maddi değerlerler olmayıp manevi değerlerde önemlidir. İş görenler çalışma ortamında dostluk ve destekleyici iş arkadaşları bulduğunda iş tatmini artacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4). Sonuç olarak iş yerinde iş arkadaşlarıyla olan birlik ve beraberliğinde mutlu olan bir çalışan diğer faktörlerde sorun yaşasa bile iş ortamında mutlu olduğu için iş tatmin düzeyi yükselecektir.

1.4.2.5. Çalışma Koşulları

Çalışma saatleri iş tatminini etkileyen bir unsurdur. Uzun çalışma saatleri kişinin hem ruhsal hem de bedensel sağlığını etkileyeceği için iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir. Esnek çalışma saatleri çalışanın iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Bu esnek çalışma saatleri çalışanlara aile ve sosyal hayatlarına zaman ayırmak için fırsat vermektedir.

Çalışma koşulları iş tatminin iki yönden etkilemektedir. Birincisi çalışanın iş yerindeki uygun olmayan çalışma koşulları (ısı, nem, gürültü, temizlik, uygun sağlık koşulları, çalışma araçlarının yeterliliği gibi) iş görenlerde fiziksel rahatsızlıklara yol açabilir. İkinci olarak da çalışma saatlerinin iş görenin hayatının büyük bir kısmını kaplaması ile uygun olmayan çalışma koşulları iş görenlerde psikolojik sorunlara sebep olabilir (Akyüz, 2015: 47).

İş yükü, çalışma zamanında kişi başına düşen iş anlamına gelmektedir. Çalışanın bilgi ve becerisinden farklı iş tanımlaması olması, görev bölümünde belirtilen işlerden farklı işler beklenilmesi gibi nedenlerle çalışanın iş yükü artabilir (Keser, 2006: 106). Çok yoğun bir iş temposu ve gerekli bilgi ve tecrübesi olmayan konularda çalışan iş görende buna bağlı tatminsizlik oluşabilir. Örneğin muhasebe bilgisi olmayan bir çalışanın iş dağılım planında muhasebe kayıtlarını tutmakta varsa bu çalışan bu işi yaptığı süre içerisinde stres yaşayacağı için performansı düşecektir. Performansının düşmesi örgüt tarafından eleştirilecektir. Buda çalışanın mutsuzluğuna, iş tatminsizliğine neden olacaktır.

1.4.2.6. Kararlara Katılma ve İletişim

Kararlara katılma örgütsel ve yönetsel motivasyonun en önemli faktörlerinden biridir. Kararlara katılan ve söz hakkı olan çalışanın motivasyonu artacak buda iş tatmininin artmasına etkili olacaktır. Kararlara katılım, yönetimin daha etkin ve sağlıklı karar almasına ve örgüt sorunlarının daha gerçekçi bir biçimde çözülmesine olanak sağlar.

Çalışanların kararlara katılmasına olanak verilmesi, çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirdiği ve çalışanın kendine olan güveninin arttığını göstermiştir (Avşar Yılmaz, 2010: 16).

Çalışanların kararlara katılması hem örgüt için hem de çalışanlar için olumlu sonuçların çıkmasına neden olmaktadır. Bu olumlu sonuçları aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür.

- Çalışanların iş tatminini sağlar.
- Eğitim işlevi görür.

- Çalışanlar tarafından örgüt içerisinde yapılacak yeniliklere karşı olan direnişi azaltıp, değişime katkıda bulunur.
- Çalışanlar için uygun iletişim ortamını hazırlar.
- Kaynakların en doğru şekilde kullanılmasını sağlanabilir.
- Çalışanlar yaptıkları işlere yönelik olarak bilgi ve becerilerinden faydalanılabilir.
- Çalışanları devamsızlıkları önlenebilir (Omirtay, 2009: 78-79).

İş akışının yoğun olduğu örgütlerde çalışanların birbirleriyle uyum içerisinde çalışması gerekmektedir. Yönetim çalışanlar arasında iletişim sorunlarını en aza indirmeye çalışmalıdır. Kaliteli bir iş ya da hizmet sunumu için kararlara katılımcılık önemli bir etkidir. Kararlara katılan çalışanlar yönetim tarafından belirlenen kararlara karşı çıkmayacaktır, bu da çalışmada verimliliği ve etkinliği arttıracaktır (Örücü ve Esenkal, 2005:149).

Örgüt içerisindeki tüm çalışanların iletişim kanallarının açık olması, çalışanların duygu, düşünce ve isteklerini rahatlıkla ifade edebilmesi etkili bir tatmin aracıdır. İletişim kanallarının açık olmayıp sadece yönetici tarafından emirlerin iletildiği bir örgütte çalışanların çalışma motivasyonu düşecek buda tatmini olumsuz yönde etkileyecektir. İhtiyaçların psikolojik tarafında yer alan bir faktördür. Çalıştığı ortamda mobbinge uğrayan, stres yaşayan ve iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişim kuramayan çalışanın iş tatmininin düşük olması beklenebilir.

1.4.2.7. Sosyal İmkânlar

Çalışanların çalışma arkadaşlarıyla birlikte zaman geçireceği aktivitelerin düzenlenmesi onların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma arkadaşları, yöneticiler ve ailelerin katılımıyla gerçekleştirilebilecek piknik, turnuvalar, özel gün kutlamaları, yemekler gibi birçok aktivite örgüt tarafından düzenlenebilir. Bu tür aktiviteler yoğun olarak çalışan bireylerin stres atarak rahatlamalarına ve sosyal hayatta zaman geçirdikleri iş arkadaşları ve yöneticilerinin farklı yönlerini görmelerinde yardımcı olacak bir etkinliktir. Örgüt yöneticileri bu tarz aktiviteleri düzenlerken çalışanların isteklerini değerlendirmelidir. Böylelikle motivasyonun artması için çalışanların eksik kalan ihtiyaçları tatmin edilmiş olacaktır.

1.4.2.8. İşyeri Fiziki Ortamı

Gününün büyük bir bölümünü işyerinde geçiren çalışanın verimli çalışması için iş ortamının uygun ve rahat olması çok önemlidir. İşyerinin ısısı, rutubeti, havalandırılması, ışığı, gürültüsü, temizliği ve işin yapımı için gerekli olan araç ve gereçlerinin tam ve eksiksiz olması çalışanın iş tatmini için önemli bir faktördür.

1.4.2.9. Terfi (Yükselme) ve Eğitim

Eğitim yükselmek için bir araçtır. Eğitime ihtiyaç duyan çalışanların; doğru bir şekilde belirlenmesi ve çalışanların uygun konuda eğitilmelerinin örgüt tarafından sağlanması gerekmektedir.

Hizmet içi eğitimin amacı çalışanların yaptıkları hizmet ve işe ilişkin olarak yeni ve güncel bilgileri öğrenmesi, aynı ya da farklı işlerde uygulanan ya da uygulanacak yeni yöntemleri öğrenmesi, bilgi kapasitesinin arttırılması gibi çalışanların yeteneklerini ve kendilerini geliştirmeye yönelik bir faktördür.

İşinde yükselme çalışanın daha çok sorumluk alarak prestijli bir konuma geçmesini, daha çok söz hakkına sahip olmasını sağlamaktadır. İşinde yükselen çalışanın iş tatmini düzeyi artacaktır (İmamoğlu, Keskin ve Serhat, 2004: 171).

Açık bir kariyer ve adil bir yükselme sisteminin olmadığı örgütlerde çalışanlar tatminsizlik yaşarken, açık bir kariyer ve adil bir yükselme sistemini olana örgütlerde terfi eden çalışanların iş tatmini artacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

Yükselme isteği fazla olan çalışanlar ilerleme imkânı buldukları örgütlerde tatmin olmaktadır. Kendini iyi geliştirmiş çalışanlar ve üst yönetimde bulunan çalışanlar ilerleme ölçütlerini düzenleyebilmektedir. Alt kademe çalışanların terfileri daha çok yönetim ve örgüt politikasına bağlıdır (Erdoğan, 2002: 239).

Terfinin adil bir biçimde yapılması çalışan için çok büyük önem taşır. Hak etmeyen bireyin terfi etmesi iş ortamında huzursuzluk yaratır ve tatmini olumsuz yönde etkiler. Performansına dayalı olarak terfi alan bir bireyin iş tatmini kıdem sırasına göre terfi alan bir bireyden daha yüksektir. Terfi ile gelen iş tatmini üst düzey yöneticilerde alt düzey çalışanlardan daha fazla olacaktır (Özkalp, 2013: 75).

Çalışanlar zamanla yaptıkları işte bilgi beceri ve tecrübelerinin artması ile daha fazla yetki ve sorumluluk alma ihtiyacı duymaya başlarlar. Bu davranış yapılan işin tek düzeyliğinden ve monotonlaşmasından dolayı çalışanların tatmin düzeyinin azalmasına neden olmaktadır. Çalışanların daha iyi bir statü, yaşam ve çalışma düzeni istekleri yükselme niyetini etkilemektedir. Terfi veya yükselme durumları çalışanların istekleri yanında örgütün işleyişi ve politikalarıyla da yakından ilgilidir (Uludağ, 2017: 17).

1.4.2.10. Statü ve Değer

Statü toplum tarafından bir kişiye uygun görülmüş değerler bütünüdür. Statü daha çok saygı ile birlikte değerlendirilmektedir (Eren, 2013: 553).

Çalışanlar için, örgüt içinde bir statüye sahip olmak da son derece önemlidir. Bazı çalışanlar toplumda belli bir statüye sahip olabilmek için işe girmek istediklerini belirtmektedir (Ergun Özler, 2013: 135).

Gerçek bir sosyal statüye kavuşacağını bilen çalışanlar buna ulaşmak adına her türlü gayreti sarf edeceklerdir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 180).

Çalışanlar; kişiliklerine, yaptığı işlere, önerilerine ve düşüncelerine yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından değer verilmesini gereksinimi duyarlar. Çalışanların örgüt içerisinde yöneticilerinden yazılı ya da sözlü olarak aldıkları övgü, takdir ve tebrik önemli bir motivasyon aracıdır. Bu takdir, övgü ve tebrikler sadece yöneticiler tarafından değil mesai arkadaşları, vatandaşlar ve astlardan da gelebilir (Yılmaz ve Eroğlu, 2012: 61).

Birçok çalışan kazanmış olduğu statüyü kaybetmemek adına işin olumsuz yanlarını göz ardı edebilmektedir. İş hayatında kazanılmış statü sadece iş ortamında değil çalışanın sosyal hayatında da önemli bir yer kapladığı için çalışanlar işten ayrıldıklarında bu statüyü kaybedecekleri düşüncesine sahip olduklarında iş tatmini ya da tatminsizliğinin oluşmasını dikkate almadan çalışma hayatlarına devam etmektedir.

1.4.2.11. Güvenlik

Güven duygusu insanın doğasında var olan bir ihtiyaçtır. Kişinin geleceğini garanti altına alma çabaları, hastalıklardan korunma, kendisini ve çevresindeki insanları

tehlikelere karşı koruma isteğinin altında güvenme ihtiyacı yatmaktadır (Soykenar, 2008: 37).

Çalışma yaşamında sosyal ve ekonomik güvence çalışanlar için büyük önem taşır. Gelecek kaygısı taşıyan çalışanların örgütte yüksek motivasyona bağlı performans göstermeleri mümkün olmayacaktır. Motivasyonu düşük olan çalışanın iş tatmini duygusu da düşük olacaktır (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 27).

Güvenlik ihtiyacının bir başka boyutu da psikolojik güvencedir. Psikolojik güvence ile ilgili olarak yapılan araştırmada çalışanların örgüte karşı olan güveni sağlandığı zaman motivasyonlarının arttığı ortaya çıkmıştır (Örücü ve Kanbur, 2008: 87).

Güvenlik duygusunun ekonomik olarak değerlendirilmesinin ilave olarak çalışana değişik duygular da yaşatabilmektedir. Güvenlik duygusu belli bir çalışma ortamına ve ya çalışma şartlarına uymaktan kaynaklı olarak ortaya çıkan kendine güven duygusunu da içerir. Örgütte çalışan için iş tanımlanması yapılırsa bu çalışan kendini güvende hissedecektir. Örgütte bu duyguyu çalışanlara üst yönetim tarafından hissettirilir (Eren, 2013: 550).

1.4.2.12.Çalışmada Bağımsızlık

Çalışanların çoğu, bağımlılık duygusunu tatmin etmek veya kişisel gelişme gücünü arttırmak amacıyla bağımsız çalışma düşüncesine önemser. İş ortamında işini yaparken aşırı baskı yaşayan çalışan strese girecek huzursuz olacaktır buda iş tatminini olumsuz etkileyecektir (Budak ve Budak, 2013: 317).

Çalışanların büyük bir kısmı benlik duygularını tatmin edebilmek için bağımsız olarak çalışmayı tercih ederler. Çalışanların üstünde uygulanan baskı, kontrolün sürekli işverende olması çalışanların işten uzaklaşmasına veriminin düşmesine sebep olur (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 180).

1.4.2.13. Öneri Sistemi

Öneri sistemi, örgütte çalışan kişilerin iş ile ilgi duygu, düşünce ve fikirlerini hiyerarşik düzene uygun olarak özgürce ifade edebilmeleri örgüt yönetimince bunların yararlı olanlarının değerlendirilmesi durumudur (Ay, 2006: 39).

Çalışanlar tarafından sunulan her önerinin kabul edilmeyeceği, kabul edilmesi yararlı olan önerilen kabul edileceği daha önce çalışanlara bildirilmelidir. Çalışanlar tarafından sunulan önerilerin yöneticiler tarafından sahiplenilmemesi için örgütte etik bir anlayışın olması gerekmektedir (Ergun Özler, 2013: 136).

Öneri sistemi çalışanın örgüt yöneticileri ile bütünleşmesinde ve örgütün gelişmesi önemli bir sistemdir.

1.4.2.14. İşi Çekici Kılma

Her gün aynı işi yapmanın sıradanlığı bir zaman sonra çalışanları sıkmakta ve yaptıkları işin bir çekiciliği kalmamaktadır. Çalışanları tatminsizliğe ve strese sokan etkenlerin başında rutin olarak yapılan işler gelmektedir. İş genişletme görevlerin yatay biçimde genişletilmesidir. Çalışana kendi işinin yanında ek sorumluluklarda verilerek işten duyulan tatmininin artması beklenir. İş zenginleştirme ise çalışanı kendi işiyle alakalı olarak plan yapma, denetleme gibi konularda yetki ve sorumluluk verilmesidir. İş zenginleştirme yoluyla çalışanlara yetki ve sorumluluklar verilmesi, çalışanların kendilerini kurum içinde önemli hissetmelerine neden olacağı için motivasyon ve başarı olumlu yönde etkilenecektir (Ergun Özler, 2013:140).

Kendisi için çekici olan işi yapan çalışanlar, işe karşı daha olumlu bir tavır takınarak daha dikkatli ve planlı olacaktır. Yaptığı iş ile övünen çalışanın kişisel tatmini yüksek olacaktır (Eren, 2013: 551).

1.4.2.15. Adaletli ve Sürekli Bir Disiplin Sistemi

Disiplin kavramı pek çok insanda, uyulması gereken kuralları, bir düzen içinde sergilenen davranışları akla getirmekle beraber bu düzenin dışına çıkıldığında alınabilecek cezayı da çağırıştırır (Budak ve Budak, 2013: 117).

Yöneticiler emirleri altında çalışanları örgüt içerisinde tehlikeye karşı korumalı ve çıkarlarını gözetmelidirler. Çalışanların her türlü sıkıntısında yanında olan, adil ve sürekli ilgi gösteren yöneticiye karşı duydukları bağlılık hissi artar (Eren, 2010: 525).

Çalışanların istek ve şikayetlerine karşı önem gösterilmesi, alınan disiplin kararlarının adil olması çalışanların görevlerine karşı ilgiyi olumlu yönde etkiler (Gür, 2006: 116).

Adil, sürekli ve dikkatli bir disiplin anlayışı çalışmada memnuniyetsizliği artırıcı bir etken olmayıp, aksine işbirliği ve çalışma isteğini kuvvetlendirici bir özendirme aracı olarak ortaya çıkacaktır (Eren, 2010: 525).

1.4.2.16. Yetki Devri

Yetki devri bir yöneticinin karar verme, yaptırım uygulama gibi örgüt tarafından kendisine verilen yetkileri belirli koşullar altında alt kademedeki çalışanlara devretmesidir. Yönetici tarafından verilen bu yetki aynı şekilde yönetici tarafından geri alınabilir. Yönetici astına devrettiği yetkiden yine kendisinin sorumlu olacağını unutmamalıdır (Koçel, 2011: 409). Çalışanlara kendi bilgi ve becerilerine yönelik, yaptıkları işlerin belli bir kısmında ani karar verilmesi gereken durumlarda hiyerarşiye takılmamak adına yetki devri yapılabilir. Bu yetki devri ile çalışanların performansları pozitif yönde artabilecektir. Bu durumda hem örgütün hem de çalışanların ihtiyaçları karşılanacağı için iş tatmini oranı da yükselecektir.

1.4.3. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatminini sadece örgütü ve çalışanı etkilemez. İş tatmini çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarına, iş performanslarına, örgüte karşı duydukları bağlılığı, iş dışındaki sosyal yaşamlarına ve tüm hayatlarına etki etmektedir. İş yerinde ihtiyaçlarını gidererek pozitif tutumlar kazanmış çalışan iş hayatı dışına da bu etkileri yansıtmaktadır.

1.4.3.1. İş Tatmininin Olumlu Sonuçları

1.4.3.1.1. Yaşam Tatmini

Kişinin iş ve hayat tatminleri hayat kalitesini etkileyen iki önemli faktördür. Kişinin iş tatmini ile özel hayat tatmini arasında üç türlü ilişki olabilir. Bunlar;

- Yayılmacı: Çalışanın iş hayatı ve özel hayatı birbiri içine yayılmış durumdadır.
- Bölümlenme: Çalışanın iş ve özel hayatını birbirinden ayırmış durumdadır.
- Telafi: Çalışan tatminsiz olduğu iş ya da özel hayatını, tatmin olduğu iş ya da özel hayatıyla dengelemeye çalışmaktadır (Oksay, 2005: 37).

Yapılan araştırmalarda iş tatmini ve yaşam tatmininin birbirleriyle ilişkili olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bununla beraber iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki

etkisi, yaşam tatminin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

1.4.3.1.2. İş Performansı ve Verimlilik

İş tatmini yüksek olan çalışanların performansı ve verimliliği artmaktadır. Çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek olması hem çalışanlara hem de iş düzenine fayda saylamaktadır. Bu tarz çalışanlar; işlerini yaparken daha enerjik ve coşkuludur, örgütsel bağlılığı yüksektir, iş güzü devir hızı ve devamsızlığı azdır, disiplin anlayışı yüksektir (Aşık, 2010: 44).

1.4.3.2. İş Tatmininin Olumsuz Sonuçları

İş tatminsizliği, örgütler açısından belirli bir maliyete katlanmaya, çalışanlar açısından mutsuzluğa neden olmaktadır.

1.4.3.2.1. Örgütsel Bağlılıkta Azalma

Örgüt içinde bağlılığın azalmasının nedenleri olarak işin çok fazla bölünmesi, çalışanların katkılarının azalması gösterilebilir. Katkı sağlayamayan çalışanın motivasyonu düşer buda iş tatminini etkiler. Örgüt büyüklüğü ve merkezileşmesi çalışanlar arasındaki ilişkilerin seviyesini düşüreceği için örgüte, işe ve diğer çalışma arkadaşlarına karşı ilgisizlik artacak buda tatminsizliği arttıracaktır (Karaca, 2001: 82-83). Yaptığı işte söz sahibi olamayan, yöneticilerin adil olmadığını düşünen, işini yaparken örgütsel faktörlerden dolayı rahat davranamayan bir çalışanın örgüte olan güveni azalacaktır bu durumda iş tatmin düzeyinin düşmesine neden olacaktır.

1.4.3.2.2. İş Gücü Devri ve İşten Ayrılma

İşten ayrılma niyeti devamsızlık sonucunun devamıdır. İşinde tatmini olmayan çalışan işten ayrılma niyeti taşıyacaktır. İşten ayrılma ve iş tatmini arasındaki bağlantıyı dengeleyen en iyi unsur başarıdır. Başarılı olmayan çalışan ya yönetim tarafından ayrılmaya zorlanacak ya da kendi ayrılmak isteyecektir. Başarı çalışanların alacağı ödüller kişide iş tatmini oluşmasına neden olacaktır (Özcan, 2011: 121-122).

1.4.3.2.3. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme

İşe devamsızlık, çalışanın çalışma zamanları içerisinde işe gelmeme durumudur. İş ortamını sevmeyen, çalışma arkadaşları ile uyum sağlamayan, sosyalleşemeyen ve örgüt tarafından ihtiyaçları giderilemeyen çalışanlar işe devamsızlık yapacaktır. İş tatmini olmayan çalışanlar işe devamsızlık ya da işe geç gelme gibi davranışlar sergileyecektir.

İşe devamsızlık kavramı, çalışmaya devam etme fikrinde olan çalışanlarda daha az görülürken, işten ayrılma niyeti olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir (Alparslan ve Orhan, 2016: 44).

1.4.3.2.4. İş Kazaları

İş tatminine ulaşamayan çalışanlar iş yerlerinde işe adapte olmak yerine özel hayatlarına yönelirler. Gerekli odaklanmayı sağlayamayan iş görenlerin iş kazasına uğrama olasılıkları fazlalaşmaktadır. Tatminsizlik tek başına iş kazasına neden olmasa da tatmini etkileyen diğer faktörlerle bir araya geldiğinde iş kazasına yol açabilir (Terekli, 2010: 90).

1.4.3.2.5. Stres ve Diğer Sağlık Sorunları

Stres hem örgütsel hem de bireysel nedenlerden dolayı oluşabilir. Stres iş görenlerde verimsizliği, performans düşüklüğünü, davranışları doğrudan etkilemektedir.

İş tatminsizliğinin önemli bir boyutu da çalışanların ruhsal ve bedensel rahatsızlıklardır. Çalışma ortamında olan fiziki şartların yetersizliği çalışanlarda bedensel hastalıklara neden olacak buda performansını etkileyecektir.

Psikolojik tatminsizlikle sonucunda çalışanlarda saldırganlık, üst yönetimin emirlerine karşı gelme, çalışma arkadaşları ile sorun yaşama, maddi manevi zarar verme, işi yavaşlatma gibi davranış sorunları ortaya çıkabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU SEKTÖRÜ

1.1.Kamu Hizmeti

Ülkemizde kamu hizmeti kuramının benimsenmesinde Fransa'nın rejimi ve sistemiğinden yola çıkılmıştır. Kamu hizmeti ve kuramı Fransa'da 19. yüzyılın son yılları ile 20. yüzyılın ilk yıllarında Duguit ve Bordeaux Okuluyla kurulmuştur. Kamu hizmeti kavramı bir kamu kurumu tarafından ya da yakın gözetimi altında bulunan özel bir girişim eliyle kamuya sunulan hizmetler olarak tanımlanabilir. Yapılan işin ya da hizmetin kamu hizmeti sayılabilmesi için iki etkenin olması gerekmektedir; birincisi hizmetin kamuya yarar sağlaması, ikincisi ise sunulan hizmetin kamu kurumları veya kamu kurumunun etkili bir şekilde incelendiği özel hukuk kişileri aracılığıyla yerine getirilmesidir (Aydın ve diğerleri, 2017: 109).

Kamu ve özel yönetim genel bir kavram olan yönetimin alt kollarını tanımlamak için kullanılır. Kamu yönetimi kavramı, yönetimin kamu kurumlarıyla ilgili olan yönünü anlatmak için kullanılır (Eryılmaz, 2011: 15).

Kamu yönetimi ile özel yönetim arasındaki farklılıkları Myers dört başlık altında toplamaktadır. Bunlar;

- Kamu yöneticileri politikacıların etkisinde çalışırken, özel yöneticiler bir yönetim kurumuyla beraber çalışır.
- Kamu yönetiminde temel amaç halka hizmetken özel yönetimde iş sahibine kar getirmektir.
- Kamu yönetimi alanı mevzuatlarla sınırlıyken özel iş alanları daha geniştir.
- Kamu çalışanları kurumsal soruşturma ve eleştiriye konu olurken özel çalışanları iş sahibine karşı sorumludur (Aydın, 2012: 40-41).

1.2.Kamu Sektörü

Kamu kurumu; belirli bir ya da birkaç kamu hizmetini ya da faaliyetini yerine getirmekle görevli, tüzel kişiliğe sahip idare teşkilatı birimleridir. Kamu kurumlarının faaliyet konuları, devlet ya da diğer kamu idarelerinin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir kamu hizmet ya da faaliyetidir (Ağar, 2006: 290). Kamu kurumları devlet

adına verilecek hizmette kullanılmak üzere çalışanlar istihdam edilmektedir. İstihdam edilen çalışanlar memur ya da kamu personeli olarak adlandırılmaktadır. 657 sayılı DMK'nın 4. Maddesine göre “ *Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür*” olarak ifade edilmektedir. İstihdam şekillerine göre kamu sektöründe çalışan kamu personellerinin dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Statülerine Göre İstihdam Edilen Personel Sayıları (2018)

İstihdam Türü (*)	Sayısı	Oran (%)
Memurlar(**)	2.422.252	69,46
Hakim ve Savcılar	19.383	0,56
Öğretim Elemanları	132.671	3,80
Sözleşmeli Personel (**)	254.563	7,30
İşçiler	658.527	18,88
TOPLAM	3.487.396	100

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>
(Aralık 2018)

(*) TSK Askeri Personel sayıları ile MİT Başkanlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı bu tablodaki toplam sayıya dahil edilmemiştir.

(**) PTT A.Ş. personeli ve 696 sayılı KHK ile sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilen geçici personel (4/C) sayıları dahildir.

(***) T.C. Ziraat Bankası A.Ş., Türkiye HalkBankası A.Ş ve idaresi kamu yönetiminde yer aldığı için Kamu Sermayeli Kuruluşlar içinde yer alan Vakıflar Bankası T.A.O gibi kamu bankalarında istihdam edilen işçileri de kapsamaktadır.

Memurlardan sonra sayısal olarak işçiler ve sözleşmeli personel gelmektedir. Hâkimler, Cumhuriyet Savcıları, öğretim elemanları kamu görevlisi olmalarına karşın devlet memuru olarak değerlendirilmemekte, özel bir konuma sahip bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinde kamu görevlileri 12 farklı sınıfta görevlerini gerçekleştirmektedir. Kamu personelinin 657 sayılı DMK'ya göre hizmet sınıfları aşağıdaki gibidir.

- 1- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
- 2- Teknik Hizmetler Sınıfı
- 3- Sağlık Hizmetleri Ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
- 4- Eğitim Ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı
- 5- Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
- 6- Din Hizmetleri Sınıfı
- 7- Emniyet Hizmetleri Sınıfı
- 8- Jandarma Hizmetleri Sınıfı
- 9- Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı
- 10- Yardımcı Hizmetler Sınıfı
- 11- Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
- 12- Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Tablo 2. Sınıflarına Göre İstihdam Edilen Personel Sayıları (2018)

SINIF(*)	MEMUR SAYISI	ORANI (%)
Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	855.880	35,33
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	523.697	21,62
Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri sınıfı	407.522	16,82
Emniyet Hizmetleri sınıfı	280.420	11,58
Teknik hizmetler sınıfı	143.432	5,92
Yardımcı hizmetler sınıfı	106.733	4,41
Dini hizmetleri sınıfı	97.560	4,03
Avukatlık Hizmetleri sınıfı	4.899	0,20
Mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı	2.109	0,09
TOPLAM	2.422.252	100

Kaynak:<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>
(Aralık2018)

(*) Milli İstihbarat, Sahil Güvenlik ve Jandarma Hizmetleri Sınıfı hariçtir.

1.3. Kamu Personeli ve İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Düzenlenmesi

Anayasamızın 128. maddesinde, kamu hizmeti görevlileriyle ilgili olarak, *“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, **memurlar ve diğer kamu görevlileri** eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.”* şeklinde ifade edilmiştir. Anayasada da belirtildiği gibi kamu görevlilerinin iş tatminini etkileyen faktörler kanunlarla düzenlenmektedir. Kamu görevlilerin özlük haklarını, atanmaları, görev ve yetkilerini haklarını ve maaş ve diğer ödeneklerini düzenleyen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ülkemizde 23/07/1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu kanunla birlikte kamu personelinin iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerin bir kısmı düzenlenmiştir.

1.3.1 Ücret

Kamu sektöründe ücretler tek merkezden belirlenmektedir. Yöneticilerin ücrete ilişkin takdir hakları bulunmamaktadır (Eryılmaz, Eken ve Şen, 2007: 558). Kamu personelinin aylıkları ve ücretleri, yasalarla, kanunlarla veya alt ve üst limitler içinde siyasi organlar tarafından belirlenir. Kamu yöneticilerinin, performansına göre takdir ve ödül uygulaması dışında çalışanların ücretlerini arttırma ve azaltma yetkileri yoktur (Eryılmaz, 2014: 20).

Kamu personelin almış olduğu ücret ya da maaş belli kanunlara tabi olmakta ve devlet tarafından gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Ücret faktörü içerisindeki kara katılma yöntemi de kamu kurumlarında iş tatmininin artmasına yönelik bir faktör değildir. Bunun nedeni kamu kurumlarının yaptıkları iş ve hizmet karşılığında kar amacı güzetmemesidir (Sevinç, 2015: 958). Kamu sektöründe öncelik sosyal faydadır. Kamu kurumlarında ücret personellerin iş tatminini etkileyecek bir faktör olarak görülmemektedir. Bunun nedeni de kamu personellerinin aldığı maaş ya da ücret

merkezi bir otorite tarafından belirlenmesi, prim ve ödülleri ise yine kanunlarda belirtilen durumlarda ve belli miktarlarda kamu personeline ödenmesi olduğu düşünülebilir.

1.3.2. Disiplin Sistemi

Kamu personelinin belli bir düzen içerisinde çalışabilmesi ve idare edilebilmesi için 657 Sayılı DMK'nın 125 Maddesinde kamu personelinin disiplin işlemleri düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Bu maddede gerekli disiplin anlayışına sahip olmayan memurlara verilecek olan cezalar cezayı gerektiren konunun kapsamına göre uyarma, kınama, maaştan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarılma olarak sıralanmaktadır.

1.3.3. Çalışma Süresi ve Yıllık İzin

Kamu personelinin çalışma süresine ilişkin düzenlemeler 657 Sayılı DMK'nın 99. Maddesinde “*Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.*” şeklinde ifade edilmektedir. Fakat yapılan bu düzenleme kamu personelinin görev aldığı kurumlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Kamu personelinin geneli hafta içi mesai saatleri içerisinde çalışıyor olsa da, 7 / 24 hizmet vermesi gereken kurum ve kuruluşlarda görev yapan kamu personeli ve vardiyalı olarak çalışan kamu personelleri de bulunmaktadır.

Kamu personellerinin yıllık izinleri 657 Sayılı DMK'nın 102. Maddesinde “*Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelerle gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.*” şeklinde ifade edilmektedir.

1.3.4. Terfi (Yükselme) ve Eğitim

Kamu kurumlarında eğitim süreklidir. Temel Eğitim Semineri ile başlayan aday memurluk dönemi hizmet içi eğitimlerle sürekliliğini korumaktadır. Görevde yükselme ve ünvan değişikliği kamu personeli için belirlenen kariyer planlarındandır. (Sevinç, 2015: 961).

1.3.5. İş Güvencesi

Kamu personelinin iş güvencesine ilişkin olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 18. Maddesinde “*Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz.*” hükmü gereğince iş güvenceleri kanunen korunmuştur. Kamu personelinin iş güvencesi kanunlarla güvence altına alındığından güven duygusunu tatmin eden personel daha motive olacaktır.

1.3.6. Sosyal Haklar

Sosyal haklar kamu personelinin motivasyonunu arttıran bir unsurdur dolayısıyla kamu yönetiminde bu haklar kanunlarla tespit edildiği için etkileyici bir faktördür (Sevinç, 2015: 958). Ayrıca kamu kurumlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Sosyal Haklar ve Yardımlar kısmında yer alan, konut yardımı, aile yardımı, çocuk yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı vb. birçok ekonomik yardımlara yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Gannon ve Noon (1971) tarafından memurların iş tatmininin performanslarının üzerinde bir etki yarattığını bulmuşlardır. İşlerinden tatmin olan çalışanların %61'inin üretken oldukları saptanmıştır. İş hakkındaki olumlu duyguların da yüksek kalitenin gerçekleşmesine neden olduğunu vurgulamışlardır (Oksay, 2005: 39).

Ökmen ve Demir'e göre (Ökmen ve Demir, 2010: 38) kamu yönetimi alanında 1980'li yılların başlarına kadar bu konuya yönelik çalışmalara rastlanılmamaktadır. 1982 yılında ilk kez “Kamu Hizmeti Motivasyonu” kamu hizmetiyle ilişkili bir motivasyon çeşidi olarak açıklanmıştır. “Kamu hizmeti motivasyonu” kişilerin çevresindeki diğer kişilere ve toplumun faydasına olanı yapmak için bireylere hizmet vermeye ilişkin bir eğilim olarak adlandırılmaktadır.

Kamu ve özel sektör çalışanları arasında yapılan incelemelerde kamu çalışanlarının iş tatmininin daha az olduğu tespit edilmiştir. Kamu çalışanlarının karar verme yetkilerinin sınırlı olması, yönetici ve iş arkadaşları ile olan iletişimin eksik olması, ücretlerin tatmin edici düzeyde olmaması, çalışma saatlerinde esneklik olmaması gibi nedenler sayılabilir (Aşık, 2010: 43). Tatmin araçları ve süreçleri iki

yönetim şeklini de kapsamaktadır. Bu iki yönetim şeklinde de alt yapıda var olan insan faktörüdür. Fakat kamu yönetiminde yönetim anlayışı belli kanun, yönetmelik ve tüzüklere bağlı olarak devam ettirildiğinden iş tatmini faktörlerinin uygulanabilirliği farklılıklar göstermektedir.

1.4. Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmini Etkileyen Faktörlere İlişkin Araştırmalar

Literatürde iş tatminini etkileyen faktörlere yönelik olarak yapılmış birçok araştırma ve çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma ve araştırmalar, genel olarak, çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkileyecek faktörlerin tespitine yöneliktir. Bu bölümde yaptığımız araştırmanın amacı ile örtüşen benzer nitelikteki araştırmalara yer verilecektir.

Karahan'ın (2015) yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, İstanbul ili, Beykoz ilçesindeki 8 ayrı kamu kurumunda çalışan 10 memur ile yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirmiştir. Çalışmada yapılan analizlere göre kurum içerisinde örgütsel faktörlere yönelik yapılan iyileştirmelerin çalışanların iş tatmininin artmasında etkili olacağı tespit edilmiştir (Karahan, 2015).

Yelboğa'nın (2007) İstanbul'da faaliyet gösteren bir Finans Kuruluşunda çalışan 300 personelin cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi ve öğrenim durumunun iş tatmini üzerindeki etkilerini inceleyen yeni bir araştırma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda, iş tatmininin yaş ve iş deneyimi faktörleri açısından farklılaştığını saptamıştır (Yelboğa, 2007).

İşcan ve Sayın'ın (2010) Türkiye'nin önde gelen firmalarından birinde yapmış oldukları çalışmada çalışanların adalet, güven ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada yapılan analizlere göre adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (İşcan ve Sayın, 2010).

Saibou (2010) Nijer'in başkenti olan Nimey'deki halk sağlığı bakanlığında çalışan 203 çalışanın iş tatmini, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev süresi ve medeni durumlarını iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu

tespit edilmiştir. Medeni durum ile iş tatmini arasındaki anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Saibou, 2010).

Yılmaz'ın (2013) yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, Tokat ilinde bulunan ortaokullarda çalışan 286 öğretmenin iş tatminin etkileyen faktörlere yönelik bir analiz yapmıştır. Yapmış olduğu araştırma sonucunda medeni durum, cinsiyet, çalıştıkları okul sayısı, lisansüstü eğitim, okuldaki kademe, branşıyla ilgili değişkenler ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, yaş, çocuk, hizmet yılı, okul imkânları, gelir düzeyi gibilere bağlı olarak iç kaynaklı, dış kaynaklı ve genel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Yılmaz, 2013).

Oksay'ın (2005) yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, Isparta ilindeki kamuya bir adet Devlet Hastanesi, Branş Hastanesi ve Araştırma Hastanesinde görevli 410 doktor, hemşire, ebe ve diğer sağlık personelinin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmacının sonucuna göre, tüm çalışanların birinci öncelik sırasının tatmin edici bir maaş ve iş güvencesi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların beklentileri ile tatmin yaratan unsurlar arasında paralellik olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesi ve işini sevmenin tatmin yaratan bir unsur olduğu, iş yükü, fazla beklenti, yönetimin bulaşıcı hastalıklara karşı yeterli tedbiri almamasının iş tatminsizliği yaratan unsurlar arasında olduğu tespit edilmiştir (Oksay, 2015).

Ay'ın (2006) Sivas ilinde Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve Sultan 1.İzzettin Keykavus Devlet hastanesinde görevli 200 çalışan ile yapılmış olan çalışmasında olduğu çalışmasında çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörleri araştırılmış ve araştırmanın sonucunda bireysel ve örgütsel faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir (Ay, 2006).

Arora, Rawal ve Sethi (2014) özel ve kamu sektöründe iş tatmini üzerine yaşları 30-50 yaş aralığında olan farklı hizmet sektörlerinde çalışan 50 çalışanın katıldığı bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda; maaş, çalışma saatleri, iş yükü azlığı faktörleri açısından kamu sektöründe çalışanlarının daha tatmin olduğu, Örgütsel kültür, denetim desteği ve stres azlığı bakımından özel sektör çalışanlarının iş tatminini yüksek olduğu tespit edilmiştir (Arora, Rawal ve Sethi, 2014).

İçöz (2014) yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, Afyonkarahisar ilinde görev yapan 226 beden eğitimi ve spor öğretmeninin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. İş tatmini ile cinsiyet, görev süresi, görev yaptığı okul sayısı arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (İçöz, 2014).

Katuwal ve Randhawa tarafından 2007 yılında Nepal’de 238’i kamu sektöründe çalışan 134’ü özel tekstil fabrikalarında çalışan toplam 372 işçinin iş tatmini yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda; Nepal’deki tekstil işçilerinin, kurumun parasal harcamalarından, yönetimin davranış şekillerinden ve istihdam politikalarından yüksek oranda memnun olmadıklarını ortaya koymaktadır. Çalışma süresi, ücret, iş güvenliği, personel politikaları, eğitim ve gelişim, katılımcı yönetim, yönetim ve sosyal tesisler gibi faktörler ele alındığında kamu ve özel sektör işçilerinin iş tatminleri arasında önemli farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. İşin bazı yönleri algı farklılıkları olmasına rağmen, kamu ve özel sektör tekstil fabrikalarına ait işçilerin iş tatmini algısında farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir (Katuwal ve Randhawa, 2007).

Akman (2018) yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, Erzincan Belediyesinde görevli 79 işçi, 92 memur ve 130 şirket personeli olarak toplam 301 çalışanın katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, cinsiyet ile meslek ve işin özellikleri, kurumsal imaj, yönetim faktörleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu, kadınların erkeklere oranla iş tatmininin daha yüksek olduğu, statü faktörü ile kurum imajının arasındaki iş tatmini düzeyinin en yüksek işçilerde olduğu, iş güvencesi ve ücret faktörlerindeki iş tatmin düzeyinin memurlarda en yüksek oranda olduğu tespit edilmiştir (Akman, 2018).

Bülbül (2016) yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, Kamu İktisadi Kuruluşu olarak çalışan bir kurumun özelleştirme döneminde çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Türkiye genelinde kurumda çalışan 560 kişinin katıldığı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma süresi ve çalışma

pozisyonu gibi demografik faktörlere bağılı olarak değişmekte olduğu tespit edilmiştir (Bülbül, 2016).

Bozkurt ve Bozkurt (2008) yapmış oldukları çalışmada, eğitimcilerin iş tatminlerinin düzeyini belirlemek ve işten tatmin olmalarını sağlayan faktörleri incelemek için Sakarya ilindeki dört farklı ilköğretim okulunda çalışan öğretmen ve müdür yardımcılarının katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda; adil ücret, başarıların takdir edilmesi ve arkadaşlık ilişkilerinin iş tatmini en fazla etkileyen faktörler olduğu tespit edilmiştir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Ergül (2015) banka çalışanlarının verimliliğinin artırılmasında etkili olan iş tatminini etkileyen faktörlerin tespiti için Amasya İlinde bulunan on dört farklı banka şubesinde çalışan 153 kişinin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda; iş tatmini ile işe bağlılık, yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, takdir edilme (ödüllendirme) ve arkadaşlık ortamı arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Detaylı olarak incelendiğinde iş tatminini en fazla etkileyen faktörün çalışma koşulları, en az etkileyen faktöründe arkadaşlık boyutu olduğu ortaya çıkmıştır (Ergül, 2015).

Bakır (2009) Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası'nın Bursa Bölge Başkanlığı'na bağılı Bursa ili merkezinde bulunan şubelerinde çalışan personelin iş tatminine etki eden faktörlerin demografik değişkenler doğrultusunda farklılık oluşup oluşmadığını araştırmak amacıyla 189 banka çalışanın katıldığı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda demografik faktörlerden olan yaş, kıdem ve eğitim durumunun iş tatmini üzerinde etkisi oluğu, unvan faktörünün ise maaş artışıyla birlikte iş tatmininde etkili olduğu tespit edilmiştir (Bakır, 2009).

Krishnakumar ve Choudhury (2019) çalışan kadınların aile memnuniyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışma yapmışlardır. Bangalore'de teknoloji şirketlerinde çalışan 371 kadın çalışanın katılımı ile gerçekleşmiştir. Araştırmanın sonucunda aile içerisinde olan memnuniyetin kadınların iş tatmininde ve verimliliklerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir (Krishnakumar ve Choudhury, 2019).

DÖRDÜNCÜBÖLÜM

YÖNTEM BULGULAR VE YORUMLAR

1.1. Yöntem

1.2.Araştırmanın Amacı ve Konusu

Çalışanların hem kendi memnuniyetleri hem de ürettikleri iş çıktılarının topluma faydalı olması çok önemli bir unsurdur. İhtiyaçlarını gidermeyen, yaptıkları işi memnuniyetle yapmayan çalışanların verimli olması da beklenemez. Bu sebeple örgütlerin daha verimli ve topluma yararlı çıktılar alabilmeleri için ilk öncelikle çalışanlarının ihtiyaçlarını belirlemeleri bu ihtiyaçlara göre de gerekli önlemleri alarak memnuniyeti arttırmaları gerekmektedir.

Çalışmanın bu kısmında Türkiye İstatistik Kurumunun 2018 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistiklerine göre (TÜİK, 2018), Balıkesir ilinin en büyük ilk dört ilçesinden biri olan Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerinin demografik özelliklerine göre iş tatminlerini etkileyen faktörleri bulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın konusu kapsamında kamu sektöründe görevli çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum gibi demografik özellikleri ve aldıkları aylık ücret, unvan, hizmet süresi, haftalık çalışma saatleri, yaptıkları işin eğitimlerine uygunluğu, işlerinde bilgi ve becerilerini sergileyebilme ve işten beklentileri gibi örgütsel özellikleri ile iş tatminini etkileyen faktörlerin yönetim, ödül-ücret-takdir, çalışma koşulları, işin özellikleri, sosyal imkânlar, terfi-yükselme-eğitim, işe bağlılık, işle ilgili stres ve iş ortamına bağlı stres olarak belirlenen alt boyutları incelenecektir.

1.3.Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanın demografik ve örgütsel özellikleri ile iş tatminini etkileyen faktörlerin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı araştırılacaktır.

1.4.Araştırmanın Alanı

Araştırma sadece Bandırma İlçesi ile sınırlıdır. Bandırma ilçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personelleri ile anket çalışması yapılmıştır.

1.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bandırma İlçesi Balıkesir iline bağlı bir liman şehridir. Liman şehri ve Bursa İstanbul, Çanakkale gibi büyükşehirlerin geçiş rotası üzerinde olması sebebiyle birçok ilden daha gelişmiş ve daha kalabalık nüfusa sahip bir ilçedir. Bandırma ilçesinde kamu iş ve işlemlerini yürütmek adına birçok kamu dairesi mevcuttur. Bandırma ilçesinde 657 Sayılı DMK'nin 36. Maddesinde belirtilen sınıflarda çalışan sayısının yaklaşık olarak 5200 olduğu, bunun da yaklaşık olarak 1000'nin hizmet sınıfında çalıştığı İlçe Kaymakamlığı 2018 ilçe brifinginden tespit edilmiştir (Bandırma Kaymakamlığı, 2019)

Araştırmanın evreni; Bandırma İlçesinde yer alan kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personelleridir.

Araştırmanın örnekleme ise; Anakütle Büyüklükleri ve güvenilirlik düzeyine göre örneklem hacimlerinin belirlenmesi tablosu incelendiğinde 1000 kişilik bir anakütle için % 5 hata seviyesine göre 278 kişilik bir örneklem grubu tavsiye edilmektedir (Bayram, 2017; 10). Bu tablo kapsamında örneklem boyutumuz 280 olarak belirlenmiştir. Hazırlanıp dağıtılan 280 anketin 260 tanesi katılımcılar tarafından doldurulduktan sonra tarafıma ulaştırılmıştır.

2.1.Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya yönelik bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırmanın uygulandığı 260 adet anket formunun değerlendirilmesinde, toplanan veriler bilgisayar ortamına aktararak SPSS-18 paket programından yararlanılmıştır. Verilerin frekans dağılım tabloları yorumlandıktan sonra anket formunun güvenilirlik analizi yapılmış ve boyutlar arası ilişkilerin ölçülebilmesi için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve Faktör Analizinin uygulanabilirliği için Barlett ve KMO testleri incelenmiştir. Son olarak demografik bilgiler ile iş tatminini etkileyen boyutlar arasındaki ilişkilerin ölçülmesi için

Homogentiy Test, Independent T-Test, One-Way ANOVA ve Kruskal Wallis analizleri uygulanmıştır.

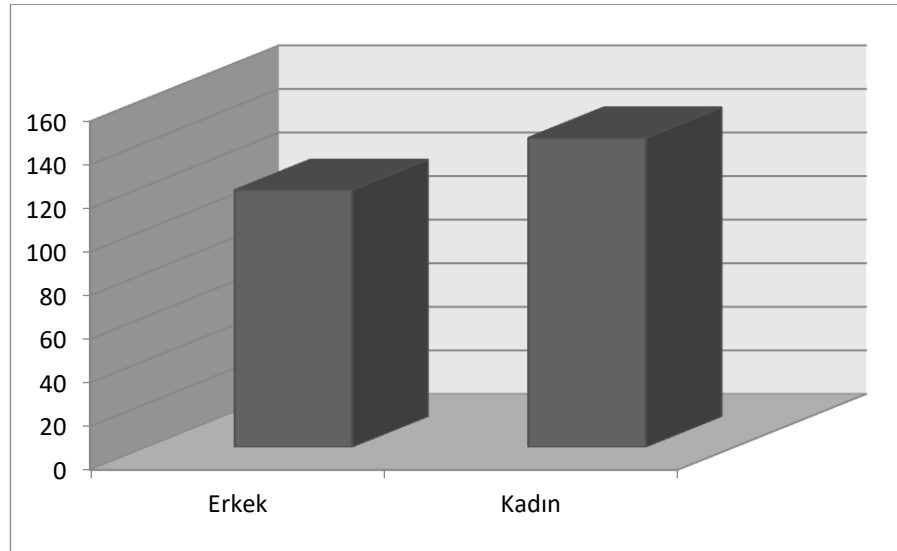
2.2.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

2.2.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bulgular Tablo 3’de ve Grafik 1’de gösterilmiştir.

Tablo3. Cinsiyete İlişkin Frekans Analizi

Cinsiyet	N	%
Erkek	118	45,4
Kadın	142	54,6
Toplam	260	100



Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 3 incelendiğinde ankete katılım sağlayan 260 personelin %45,4’ü erkek, %54,6’sı kadın olduğu tespit edilmiştir.

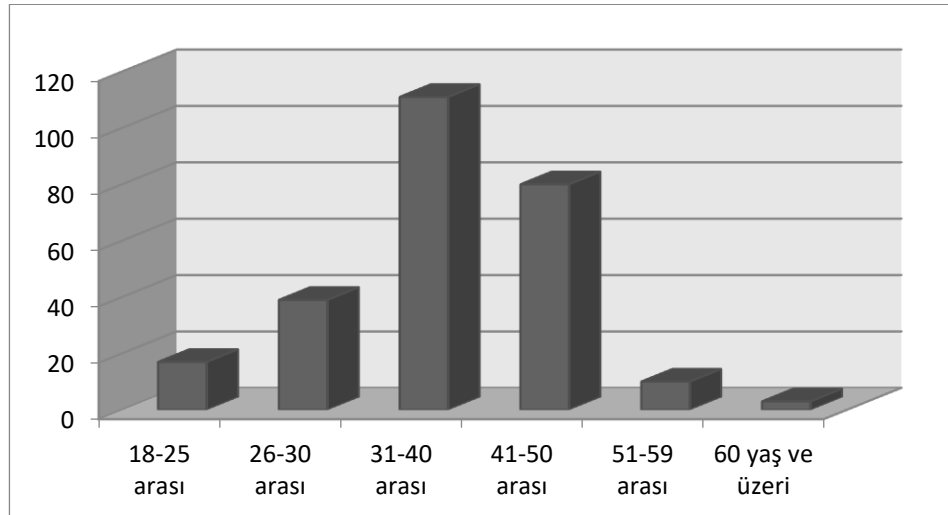
2.2.2. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların yaş durumlarına ilişkin bulgular Tablo 4’de ve Grafik 2’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Yaş Durumuna İlişkin Frekans Analizi

Yaş Analizi	N	%
18-25 arası	17	6.5
26-30 arası	39	15
31-40 arası	111	42.7
41-50 arası	80	30.8
51-59 arası	10	3.8
60 yaş ve üzeri	3	1.2
Toplam	260	100

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun % 30,8’nin 31-40 yaş aralığında olduğu, 60 yaş ve üzeri olan katılımcıların % 1,2 ile en az sayıda olduğu görülmektedir. Anket bulgularına genel olarak bakıldığında katılımcıların yarıdan fazlasının 40 yaş ve altı olduğu tespit edilmektedir.



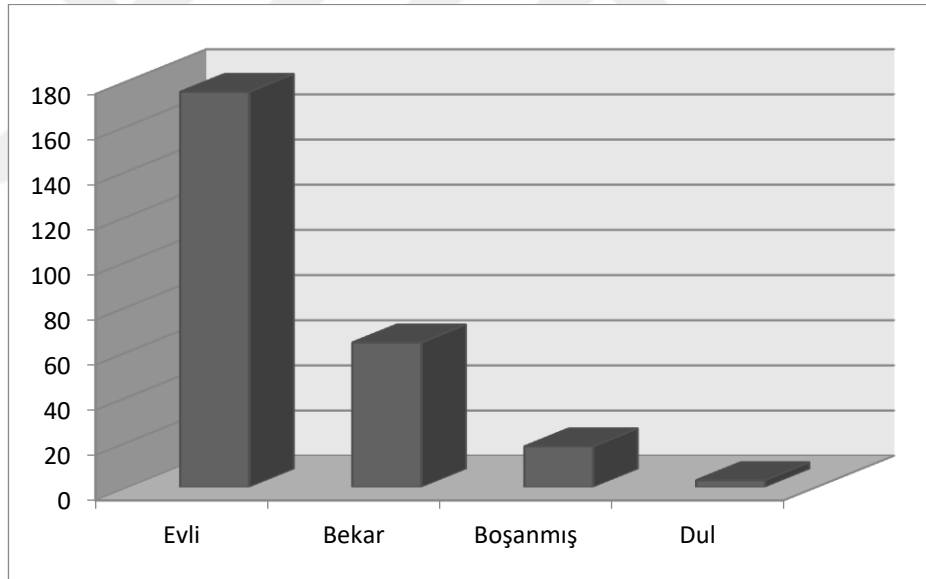
Grafik 2. Katılımcıların Yaşları

2.2.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bulgular Tablo 5'te ve Grafik 3' te gösterilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Analizi

Medeni Durum	N	%
Evli	175	67.3
Bekâr	64	24.6
Boşanmış	18	6.9
Dul	3	1.2
Toplam	260	100



Grafik 3. Katılımcıların Medeni Durumları

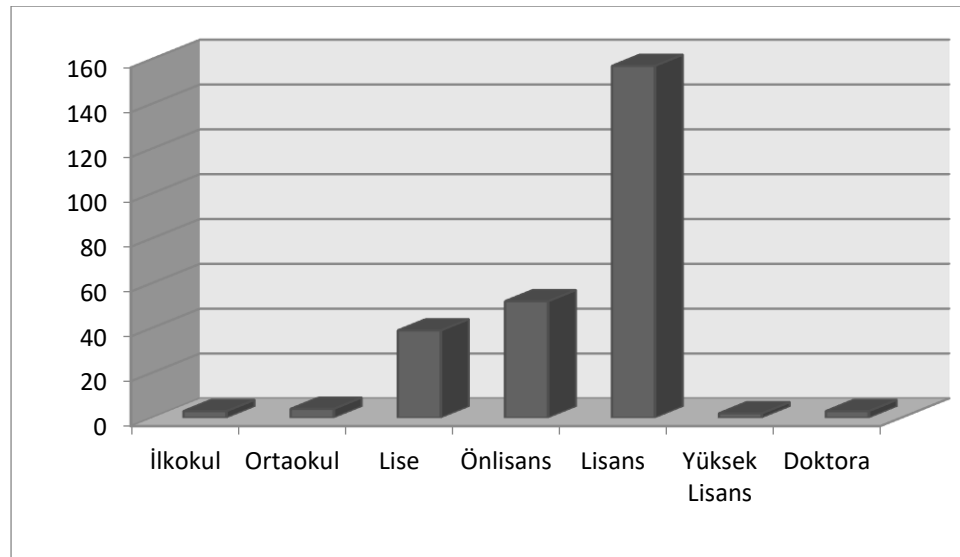
Tablo 5 incelendiğinde ankete katılım sağlayan personelin yarısından fazlasının evli olduğu görülmektedir.

2.2.4. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların öğrenim durumlarına ilişkin bulgular Tablo 6’de ve Grafik 4’te gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğrenim Durumuna İlişkin Frekans Analizi

Öğrenim Durumu	N	%
İlkokul	3	1.2
Ortaokul	4	1.5
Lise	39	15
Önlisans	52	20
Lisans	157	60.4
Yüksek Lisans	2	0.8
Doktora	3	1.2
Toplam	260	100



Grafik 4. Katılımcıların Öğrenim Durumları

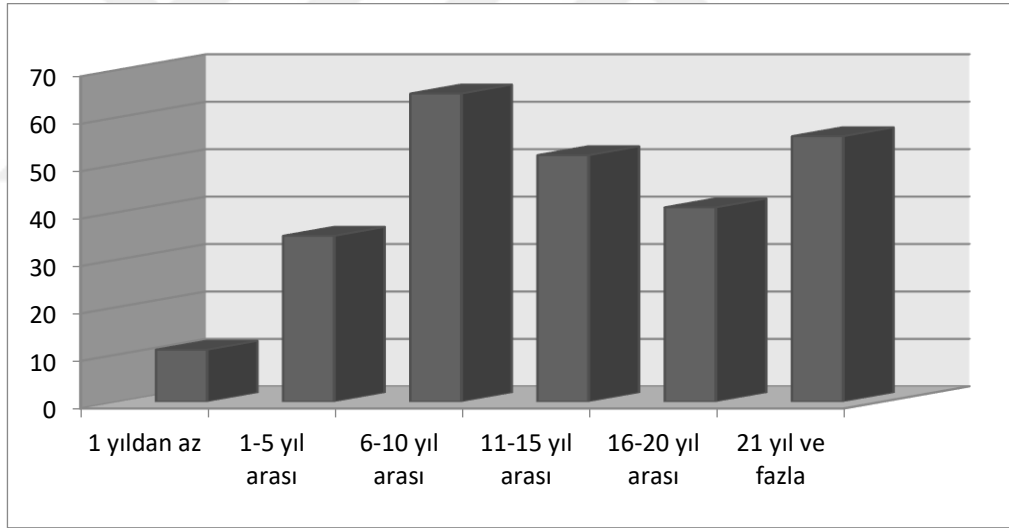
Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan personellerin yarısından fazlasının üniversite ve üstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılan personellerin %17,6’lık bir kısmının ilköğretim ve lise mezunu olduğu tespit edilmiştir.

2.2.5. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların kurumdaki hizmet sürelerine ilişkin bulgular Tablo 7’de ve Grafik 5’te gösterilmiştir.

Tablo 7. Hizmet Süresi Durumuna İlişkin Frekans Analizi

Hizmet Süresi	N	%
1 yıldan az	11	4.2
1-5 yıl arası	35	13.5
6-10 yıl arası	65	25
11-15 yıl arası	52	20
16-20 yıl arası	41	15.8
21 yıl ve fazla	56	21.5
Toplam	260	100



Grafik 5. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Süreleri

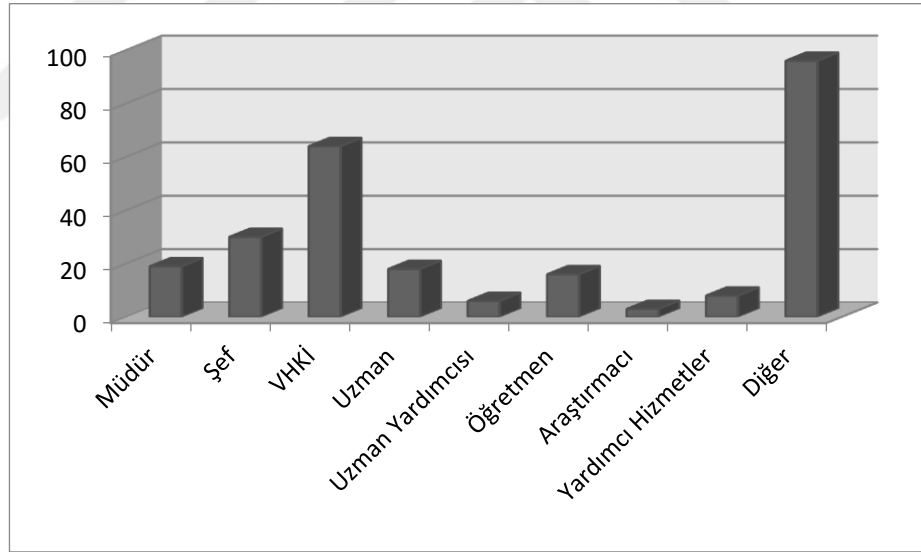
Tablo 7 incelendiğinde ankete katılım sağlayan personelin en fazla 6-10 yıl arası çalıştığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında daha sonra 21 yıl ve fazlası çalışanın ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Yani emekliliği gelmiş bir çalışan kitlesi oransal olarak yoğunluk oluşturmaktadır. Genel olarak bakıldığında hizmet süresi 5 yıl ve altı olan personelin %17,7’lik kısmını oluşturduğu görülmektedir.

2.2.6.Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına ilişkin bulgular Tablo 8’de ve Grafik 6’da gösterilmiştir.

Tablo 8. Kurumdaki Pozisyonuna İlişkin Frekans Analizi

Kurumdaki Pozisyon	N	%
Müdür	19	7.3
Şef	30	11.5
Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (VHKİ)	64	24.6
Uzman	18	6.9
Uzman Yardımcısı	6	2.3
Öğretmen	16	6.2
Araştırmacı	3	1.2
Yardımcı Hizmetler	8	3.1
Diğer	96	36.9
Toplam	260	100



Grafik6. Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Analizi

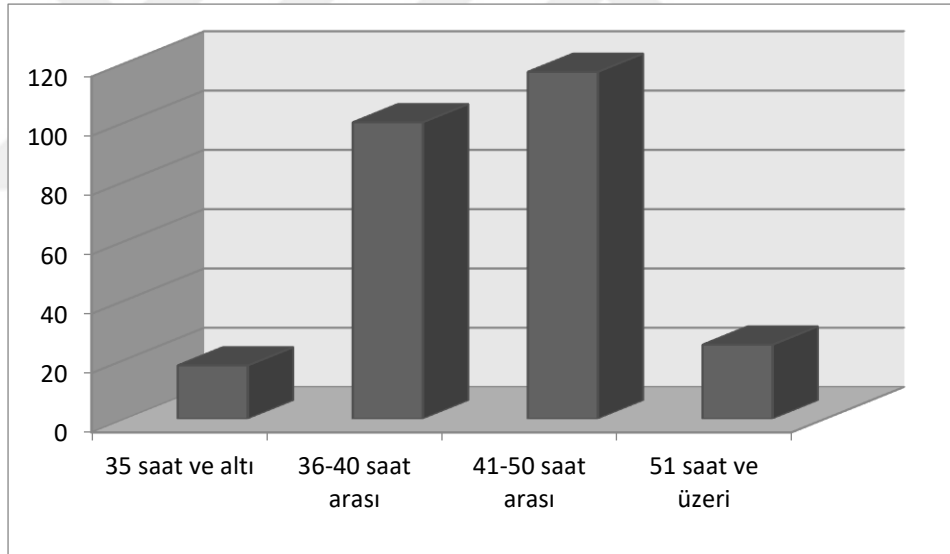
Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılanların personellerin % 24,6’sının Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni olduğu, %36,9’luk kısmının diğer pozisyonunda çalışan personel olduğu görülmektedir.

2.2.7. Katılımcıların Mesai Dahil Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların kurumdaki mesai dahil haftalık çalışma saatlerine ilişkin bulgular Tablo 9’da ve Grafik 7’ de gösterilmiştir.

Tablo 9. Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Analizi

Haftalık Çalışma Saati	N	%
35 saat ve altı	18	6.9
36-40 saat arası	100	38.5
41-50 saat arası	117	45
51 saat ve üzeri	25	9.6
Toplam	260	100



Grafik 7. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatleri

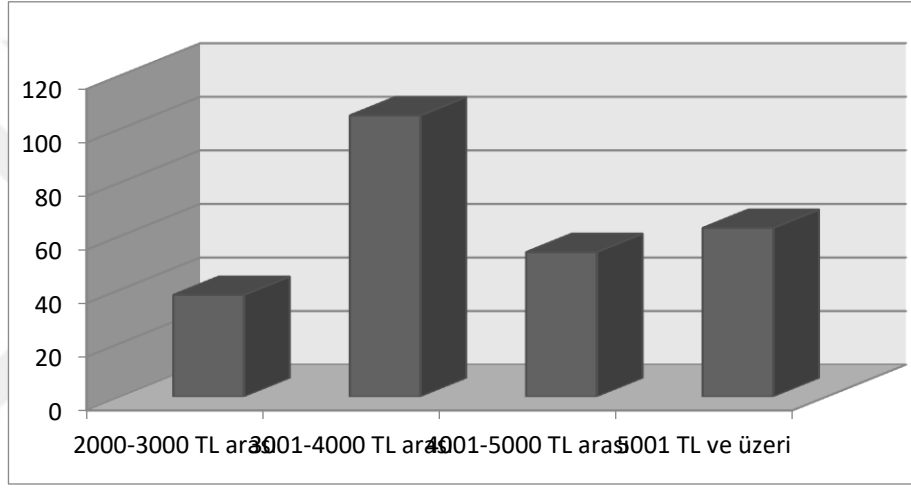
Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılanların personellerin % 45’nin 41-50 saat arası çalıştığı, %18’nin 35 saat ve altı çalıştığı görülmektedir.

2.2.8. Katılımcıların Aylık Ücretlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretlere ilişkin bulgular Tablo 10’da ve Grafik 8’de gösterilmiştir.

Tablo 10. Aylık Ücretlerine İlişkin Frekans Analizi

Aylık Ücret	N	%
2000-3000 TL arası	38	14.6
3001-4000 TL arası	105	40.4
4001-5000 TL arası	54	20.8
5001 TL ve üzeri	63	24.2
Toplam	260	100



Grafik 8. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatleri

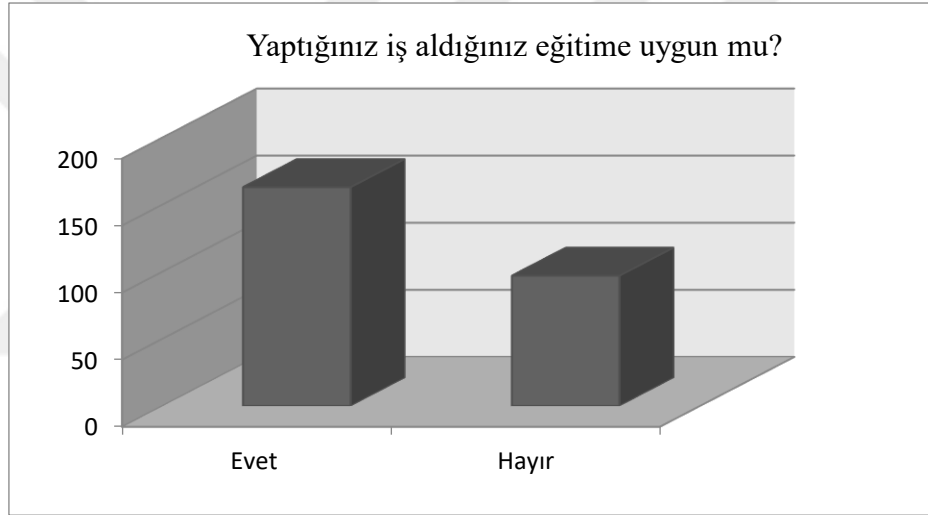
Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılanların personellerin aylık olarak aldıkları ücretlere oransal olarak bakıldığında en fazla % 40,4’nün 3001 TL-4000 TL arasında aylık ücret aldığı, bunu %24,2 ile 5001 TL ve üzeri aylık ücret alan personellerin takip ettiği görülmektedir.

2.2.9. Katılımcıların “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 11’de ve Grafik 9’ da gösterilmiştir.

Tablo 11. “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” Sorusuna İlişkin Frekans Analizi

Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?	N	%
Evet	163	62.7
Hayır	97	37.3
Toplam	260	100



Grafik 9. Katılımcıların “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

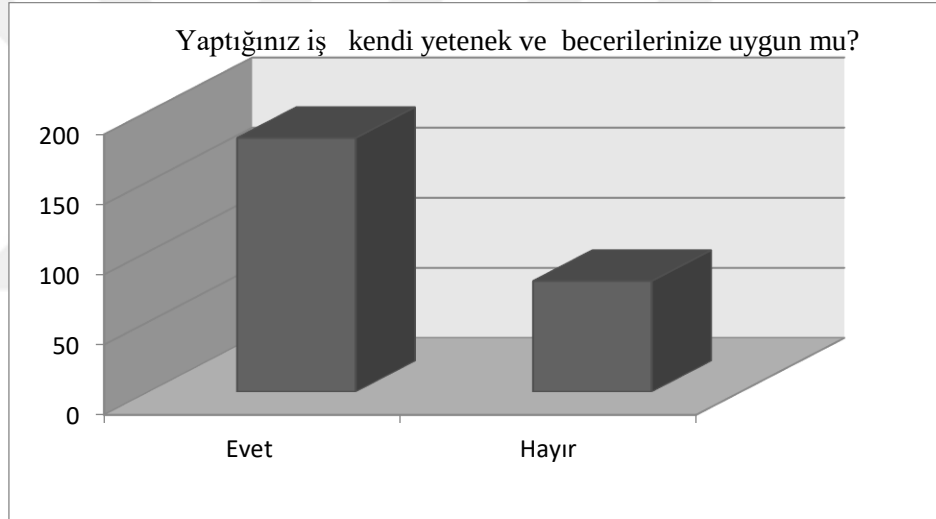
Tablo 11 incelendiğinde araştırmaya katılanların personellerin yarısından daha fazlasının aldığı eğitim ve yaptıkları işin birbirine uygun olduğu düşünüldükleri görülmektedir.

2.2.10. Katılımcıların “Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Katılımcıların “Yaptığınız iş kendi ve becerilerinize uygun mu?” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 12’de ve Grafik 10’ da gösterilmiştir.

**Tablo 12. “Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?”
Sorusuna İlişkin Frekans Analizi**

Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	N	%
Evet	181	69.6
Hayır	79	30.4
Toplam	260	100



Grafik 10. Katılımcıların “Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygunmu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

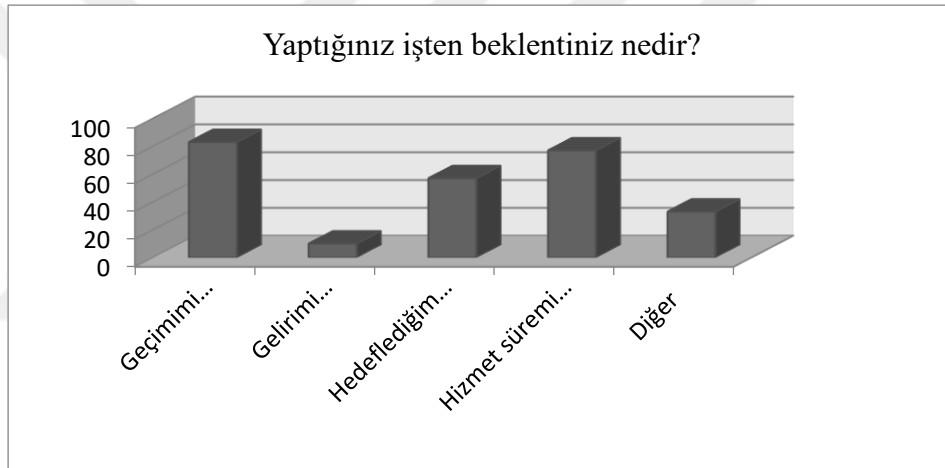
Tablo 12 incelendiğinde araştırmaya katılanların personellerin dörtte üçüne yakın bir kısmının yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olduğunu düşündükleri görülmektedir.

2.2.11. “Yaptığınız işten beklentiniz nedir?” Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların “Yaptığınız işten beklentiniz nedir?” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 13’de ve Grafik 11’de gösterilmiştir.

Tablo 13. “Yaptığınız işten beklentiniz nedir? Sorusuna İlişkin Frekans Analizi

Yaptığınız işten beklentiniz nedir?	N	%
Geçimimi sağlamak	83	31.9
Gelirimi yükseltmek	10	3.8
Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	57	21.9
Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	77	29.6
Diğer	33	12.7
Toplam	260	100



Grafik 11. Katılımcıların “Yaptığınız işten beklentiniz nedir?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Tablo 13 incelendiğinde araştırmaya katılanların personellerin bu soruya verdikleri cevap oransal olarak bakıldığında %31,9 oranında “Geçimimi sağlamak” olduğu ve bunu % 29,6 oranında “Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak” cevabı takip etmekte olduğu görülmektedir.

2.3. Araştırmada Kullanılan İş Tatmini Faktörlerine İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini faktörü olarak kullanılmış olan tüm ifadeler Tablo 14’ te gösterilmiştir.

Tablo 14. Katılımcılara Yöneltilen Anket İfadeleri

1	Yöneticilerimiz her çalışana karşı adildir.
2	Yöneticilerimiz çalışana değer verir ve önemser.
3	Yöneticilerimiz yapılan işleri ve başarıları takdir eder.
4	İşim sosyal hayatımı engelliyor.
5	Çalışma ortamımızın fiziki şartları yeterlidir.
6	Çalıştığımız işte yetenek ve becerilerimi sergileyebilirim.
7	İşyerimden, amirlerimden, arkadaşlarımdan ve yaptığım işten kaynaklanan sebeplerle strese giriyorum.
8	Çalışanlar ile yöneticilerimiz arasında sürekli bilgi alışverişi vardır.
9	İşyerinde araç gereç eksikliği vardır.
10	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterlidir.
11	Kendimi bu işyerine ait hissediyor ve bu iş yerinde olmaktan gurur duyuyorum.
12	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânım vardır.
13	Kurumda memnun olmadığım uygulamalar olduğunda şikâyet olanaklarım vardır, adil çözümler bulunur
14	Çalışma saatlerinde esneklik uygulanmaktadır.
15	İşim sayesinde toplumda saygın bir yerim vardır
16	İşyerimde sosyal imkânlar yeterlidir. (Öğle yemeği, çay, kahve vb)
17	İşyerimde izin alma konusunda sıkıntılar yaşanmamaktadır.
18	İşyerimde terfi imkânları adildir.
19	İşyerimde hizmet içi eğitimle birlikte kişisel gelişim eğitimlerde verilmektedir.
20	Kurumum çalışanlarından kariyerini geliştirmek isteyenlere gerekli imkânları sağlıyor.
21	Tekrar çalışma hayatına girsem aynı kurum/işyerinde çalışmak isterim.
22	Mesleki bilgi ve becerim göz önüne alındığında uygun pozisyonda çalışıyorum.
23	Çalışma ortamında arkadaşlarım arasında gruplaşma oluyor ve diğer arkadaşlarda etki altına alınmaya çalışılıyor.
24	Çalışma ortamında yöneticilerimizin katılımı ve desteğiyle motivasyon organizasyonları düzenlenmektedir.
25	Başarı, terfi durumlarında Yöneticilerimizden aldığı güç ile arkadaşlarımızın tavır ve davranışları değişmektedir.
26	Kurum içinde yapılan rotasyon çalışma isteğini artırır.

27	Uzun süreli aynı görevi yapma çalışanın motivasyonunu olumlu etkiler.
28	Burada işler çok yoğun
29	İşler yetişmiyor
30	İş güvencesi yok
31	Aklım hep işte kalıyor
32	Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamımız gergindi
33	Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamımız rahattı

2.3.1. Araştırmada Kullanılmış Olan Yönetim Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini düzeylerine ilişkin yönetim boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 15’te, soruların frekans analizi Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 15. Katılımcılara Uygulanmış Olan Yönetim Boyutuna Ait İfadeler

1	Yöneticilerimiz her çalışana karşı adildir.
2	Yöneticilerimiz çalışana değer verir ve önemser.
8	Çalışanlar ile yöneticilerimiz arasında sürekli bilgi alışverişi vardır.
13	Kurumda memnun olmadığım uygulamalar olduğunda şikâyet olanaklarım vardır, adil çözümler bulunur

Tablo 16. Yönetim Boyutu Soruları Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Yöneticilerimiz her çalışana karşı adildir.	52	20	68	26.2	81	31.2	34	13.1	25	9.6
Yöneticilerimiz çalışana değer verir ve önemser.	31	11.9	67	25.8	101	38.8	35	13.5	26	10

Çalışanlar ile yöneticilerimiz arasında sürekli bilgi alışverişi vardır.	24	9.2	46	17.7	97	37.3	62	23.8	31	11.9
Kurumda memnun olmadığım uygulamalar olduğunda şikâyet olanaklarım vardır, adil çözümler bulunur.	32	12.3	71	27.3	87	33.5	50	19.2	20	7.7

Tablo 16 incelendiğinde “Yöneticilerimiz her çalışana karşı adildir.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 52 kişi, katılmıyorum diyen 68 kişi, kısmen katılıyorum diyen 81 kişi, katılıyorum diyen 34 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 25 kişi olduğu görülmektedir.

“Yöneticilerimiz çalışana değer verir ve önemser.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 31 kişi, katılmıyorum diyen 67 kişi, kısmen katılıyorum diyen 101 kişi, katılıyorum diyen 35 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 26 kişi olduğu görülmektedir.

“Çalışanlar ile yöneticilerimiz arasında sürekli bilgi alışverişi vardır.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 24 kişi, katılmıyorum diyen 46 kişi, kısmen katılıyorum diyen 97 kişi, katılıyorum diyen 62 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 31 kişi olduğu görülmektedir.

“Kurumda memnun olmadığım uygulamalar olduğunda şikâyet olanaklarım vardır, adil çözümler bulunur.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 32 kişi, katılmıyorum diyen 71 kişi, kısmen katılıyorum diyen 87 kişi, katılıyorum diyen 50 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 20 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.2. Araştırmada Kullanılmış Olan Ödül-Ücret-Takdir Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini düzeylerine ilişkin Ödül-Ücret-Takdir Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo17’de ve soruların frekans analizi Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Katılımcılara Uygulanmış Olan Ödül-Ücret-Takdir Boyutuna Ait İfadeler

3	Yöneticilerimiz yapılan işleri ve başarıları takdir eder.
10	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterlidir.

Tablo 18. Ödül-Ücret-Takdir Boyutu Soruları Frekans Analizleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Yöneticilerimiz yapılan işleri ve başarıları takdir eder.	29	11.2	63	24.2	95	36.5	50	19.2	23	8.8
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterlidir.	64	24.6	61	23.5	82	31.5	40	15.4	13	5

Tablo 18 incelendiğinde “Yöneticilerimiz yapılan işleri ve başarıları takdir eder.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 29 kişi, katılmıyorum diyen 63 kişi, kısmen katılıyorum diyen 95 kişi, katılıyorum diyen 50 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 23 kişi olduğu görülmektedir.

“Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterlidir.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 64 kişi, katılmıyorum diyen 61 kişi, kısmen katılıyorum diyen 82 kişi, katılıyorum diyen 40 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 13 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.3. Araştırmada Kullanılmış Olan Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini düzeylerine ilişkin Çalışma Koşulları Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 19’da ve soruların frekans analizi Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 19. Katılımcılara Uygulanmış Çalışma Koşulları Boyutuna Ait İfadeler

4	İşim sosyal hayatımı engelliyor.
5	Çalışma ortamımızın fiziki şartları yeterlidir.
6	Çalıştığımız işte yetenek ve becerilerimi sergileyebilirim.
7	İşyerimden, amirlerimden, arkadaşlarımdan ve yaptığım işten kaynaklanan sebeplerle strese giriyorum.
9	İşyerinde araç gereç eksikliği vardır.
14	Çalışma saatlerinde esneklik uygulanmaktadır.
17	İşyerimde izin alma konusunda sıkıntılar yaşanmamaktadır.
23	Çalışma ortamında arkadaşlarım arasında gruplaşma oluyor ve diğer arkadaşlarda etki altına alınmaya çalışılıyor.
25	Başarı,terfi durumlarında Yöneticilerimizden aldığı güç ile arkadaşlarımızın tavır ve davranışları değişmektedir.

Tablo 20. Çalışma Koşulları Boyutu Soruları Frekans Analizleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İşim sosyal hayatımı engelliyor	26	18	74	28.5	88	33.8	41	15.8	31	11.9
Çalıştığımız işte yetenek ve becerilerimi sergileyebilirim	38	14.6	47	18.1	78	30	69	26.5	28	10.8
İşyerimden, amirlerimden, arkadaşlarımdan ve yaptığım işten kaynaklanan sebeplerle strese giriyorum.	27	10.4	43	16.5	107	41.2	45	17.3	38	14.6
İşyerinde araç gereç eksikliği vardır.	43	16.5	73	28.1	83	31.9	35	13.5	26	10
Çalışma saatlerinde esneklik uygulanmaktadır.	44	16.9	56	21.5	83	31.9	54	20.8	23	8.8

İşyerimde izin alma konusunda sıkıntılar yaşanmamaktadır.	36	13.8	35	13.5	74	28.5	69	26.5	46	17.7
Çalışma ortamında arkadaşlarım arasında gruplaşma oluyor ve diğer arkadaşlarda etki altına alınmaya çalışılıyor.	31	11.9	73	28.1	91	35	38	14.6	27	10.4
Başarı, terfi durumlarında Yöneticilerimiz en aldığı güç ile arkadaşlarımızın tavır ve davranışları değişmektedir.	30	11.5	65	25	102	39.2	41	15.8	22	8.5

Tablo 20 incelendiğinde “İşim sosyal hayatımı engelliyor.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 26 kişi, katılmıyorum diyen 74 kişi, kısmen katılıyorum diyen 88 kişi, katılıyorum diyen 41 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 31 kişi olduğu görülmektedir.

“Çalışma ortamımızın fiziki şartları yeterlidir.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 36 kişi, katılmıyorum diyen 48 kişi, kısmen katılıyorum diyen 93 kişi, katılıyorum diyen 55 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 28 kişi olduğu görülmektedir.

“Çalıştığımız işte yetenek ve becerilerimi sergileyebilirim.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 38 kişi, katılmıyorum diyen 47 kişi, kısmen katılıyorum diyen 78 kişi, katılıyorum diyen 69 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 28 kişi olduğu görülmektedir.

“İşyerimden, amirlerimden, arkadaşlarımdan ve yaptığım işten kaynaklanan sebeplerle strese giriyorum.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 27 kişi,

katılmıyorum diyen 43 kişi, kısmen katılıyorum diyen 107 kişi, katılıyorum diyen 45 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 38 kişi olduğu görülmektedir.

“İşyerinde araç gereç eksikliği vardır.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 43 kişi, katılmıyorum diyen 73 kişi, kısmen katılıyorum diyen 83 kişi, katılıyorum diyen 35 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 26 kişi olduğu görülmektedir.

“Çalışma saatlerinde esneklik uygulanmaktadır.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 44 kişi, katılmıyorum diyen 56 kişi, kısmen katılıyorum diyen 83 kişi, katılıyorum diyen 54 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 23 kişi olduğu görülmektedir.

“İşyerimde izin alma konusunda sıkıntılar yaşanmamaktadır.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 36 kişi, katılmıyorum diyen 35 kişi, kısmen katılıyorum diyen 74 kişi, katılıyorum diyen 69 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 46 kişi olduğu görülmektedir.

“Çalışma ortamında arkadaşlarım arasında gruplaşma oluyor ve diğer arkadaşlarda etki altına alınmaya çalışılıyor.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 31 kişi, katılmıyorum diyen 73 kişi, kısmen katılıyorum diyen 91 kişi, katılıyorum diyen 38 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 27 kişi olduğu görülmektedir.

“Başarı, terfi durumlarında Yöneticilerimizden aldığı güç ile arkadaşlarımızın tavır ve davranışları değişmektedir.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 30 kişi, katılmıyorum diyen 65 kişi, kısmen katılıyorum diyen 102 kişi, katılıyorum diyen 41 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 22 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.4. Araştırmada Kullanılmış Olan İşin Özellikleri Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini düzeylerine ilişkin İşin Özellikleri Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 21’ de ve soruların frekans analizi Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Katılımcılara Uygulanmış İşin Özellikleri Boyutuna Ait İfadeler

12	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânım vardır.
15	İşim sayesinde toplumda saygın bir yerim vardır
22	Mesleki bilgi ve becerim göz önüne alındığında uygun pozisyonda çalışıyorum.

26	Kurum içinde yapılan rotasyon çalışma isteğini artırır.
27	Uzun süreli aynı görevi yapma çalışanın motivasyonunu olumlu etkiler.

Tablo 22. İşin Özellikleri Boyutu Soruları Frekans Analizleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânım vardır.	30	11.5	48	18.5	97	37.3	57	21.9	28	10.8
İşim sayesinde toplumda saygın bir yerim vardır.	31	11.9	47	18.1	88	33.8	66	25.4	28	10.8
Mesleki bilgi ve becerim göz önüne alındığında uygun pozisyonda çalışıyorum.	38	14.6	47	18.1	97	37.3	57	21.9	21	8.1
Kurum içinde yapılan rotasyon çalışma isteğini artırır.	40	15.4	61	23.5	83	31.9	51	19.6	25	9.6
Uzun süreli aynı görevi yapma çalışanın motivasyonunu olumlu etkiler.	48	18.5	58	22.3	88	33.8	43	16.5	23	8.8

Tablo 22 incelendiğinde “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânım vardır.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 30 kişi, katılmıyorum diyen 48 kişi, kısmen katılıyorum diyen 97 kişi, katılıyorum diyen 57 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 28 kişi olduğu görülmektedir.

“İşim sayesinde toplumda saygın bir yerim vardır.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 31 kişi, katılmıyorum diyen 47 kişi, kısmen katılıyorum diyen 88

kişi, katılıyorum diyen 66 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 28 kişi olduğu görülmektedir.

“Mesleki bilgi ve becerim göz önüne alındığında uygun pozisyonda çalışıyorum.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 38 kişi, katılmıyorum diyen 47 kişi, kısmen katılıyorum diyen 97 kişi, katılıyorum diyen 57 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 21 kişi olduğu görülmektedir.

“Kurum içinde yapılan rotasyon çalışma isteğini artırır.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 40 kişi, katılmıyorum diyen 61 kişi, kısmen katılıyorum diyen 83 kişi, katılıyorum diyen 51 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 25 kişi olduğu görülmektedir.

“Uzun süreli aynı görevi yapma çalışanın motivasyonunu olumlu etkiler.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 48 kişi, katılmıyorum diyen 58 kişi, kısmen katılıyorum diyen 88 kişi, katılıyorum diyen 43 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 23 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.5. Araştırmada Kullanılmış Olan Sosyal İmkânlar Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini düzeylerine ilişkin Sosyal İmkânlar Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 23’ de ve soruların frekans analizi Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 23. Katılımcılara Uygulanmış Sosyal İmkânlar Boyutuna Ait İfadeler

16	İşyerimde sosyal imkânlar yeterlidir. (Öğle yemeği, çay, kahve vb)
24	Çalışma ortamında yöneticilerimizin katılımı ve desteğiyle motivasyon organizasyonları düzenlenmektedir.

Tablo 24. Sosyal İmkânlar Boyutu Soruları Frekans Analizleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İşyerimde sosyal imkânlar yeterlidir. (Öğle yemeği, çay,	39	15	44	16.9	74	28.5	65	25	38	14.6

kahve vb.)										
Çalışma ortamında yöneticilerimizin katılımı ve desteğiyle motivasyon organizasyonları düzenlenmektedir.	56	21.5	68	26.2	91	35	23	8.8	22	8.5

Tablo 24 incelendiğinde “İşyerimde sosyal imkânlar yeterlidir. (Öğle yemeği, çay, kahve vb.)” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 39 kişi, katılmıyorum diyen 44 kişi, kısmen katılıyorum diyen 74 kişi, katılıyorum diyen 65 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 38 kişi olduğu görülmektedir.

“Çalışma ortamında yöneticilerimizin katılımı ve desteğiyle motivasyon organizasyonları düzenlenmektedir.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 56 kişi, katılmıyorum diyen 68 kişi, kısmen katılıyorum diyen 91 kişi, katılıyorum diyen 23 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 22 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.6. Araştırmada Kullanılmış Olan Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırma kapsamında iş tatmini düzeylerinin tespitine ilişkin Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 25’te ve soruların frekans analizi Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 25. Katılımcılara Uygulanmış Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutuna Ait İfadeler

18	İşyerimde terfi imkânları adildir.
19	İşyerimde hizmet içi eğitimle birlikte kişisel gelişim eğitimlerde verilmektedir.
20	Kurumum çalışanlarından kariyerini geliştirmek isteyenlere gerekli imkânları sağlıyor.

Tablo 26. Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu Soruları Frekans Analizleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İşyerimde terfi imkânları adildir.	53	20.4	58	22.3	83	31.9	45	17.3	21	8.1
İşyerimde hizmet içi eğitimle birlikte kişisel gelişim eğitimlerde verilmektedir.	50	19.2	55	21.2	86	31.1	47	18.1	22	8.5
Kurumum çalışanlarından kariyerini geliştirmek isteyenlere gerekli imkânları sağlıyor.	46	17.7	68	26.2	87	33.5	37	14.2	22	8.5

Tablo 26 incelendiğinde“İşyerimde terfi imkânları adildir.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 53 kişi, katılmıyorum diyen 58 kişi, kısmen katılıyorum diyen 83 kişi, katılıyorum diyen 45 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 21 kişi olduğu görülmektedir.

“İşyerimde hizmet içi eğitimle birlikte kişisel gelişim eğitimlerde verilmektedir.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 50 kişi, katılmıyorum diyen 55 kişi, kısmen katılıyorum diyen 86 kişi, katılıyorum diyen 47 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 22 kişi olduğu görülmektedir.

“Kurumum çalışanlarından kariyerini geliştirmek isteyenlere gerekli imkânları sağlıyor.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 46 kişi, katılmıyorum diyen 68 kişi, kısmen katılıyorum diyen 87 kişi, katılıyorum diyen 37 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 22 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.7.Araştırmada Kullanılmış Olan İşe Bağlılık Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini düzeylerine ilişkin İşe Bağlılık Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 28’ de, soruların frekans analizi Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 27. Katılımcılara Uygulanmış İşe Bağlılık Boyutuna Ait İfadeler

11	Kendimi bu işyerine ait hissediyor ve bu iş yerinde olmaktan gurur duyuyorum.
21	Tekrar çalışma hayatına girsem aynı kurum/işyerinde çalışmak isterim.

Tablo 28. İşe Bağlılık Boyutu Soruları Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kendimi bu işyerine ait hissediyor ve bu iş yerinde olmaktan gurur duyuyorum.	31	11.9	47	18.1	98	37.7	54	20.8	30	11.5
Tekrar çalışma hayatına girsem aynı kurum/işyerinde çalışmak isterim.	54	20.8	53	20.4	80	33.5	41	15.8	25	9.6

Tablo 28 incelendiğinde “Kendimi bu işyerine ait hissediyor ve bu iş yerinde olmaktan gurur duyuyorum.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 31 kişi, katılmıyorum diyen 47 kişi, kısmen katılıyorum diyen 98 kişi, katılıyorum diyen 54 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 30 kişi olduğu görülmektedir.

“Tekrar çalışma hayatına girsem aynı kurum/işyerinde çalışmak isterim.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 54 kişi, katılmıyorum diyen 53 kişi, kısmen katılıyorum diyen 80 kişi, katılıyorum diyen 41 kişi ve kesinlikle katılıyorum diyen 25 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.8.Araştırmada Kullanılmış Olan İşe Bağlı Stres Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırma kapsamında iş tatmini düzeylerinin tespitine ilişkin İşe Bağlı Stres Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 29’ da, soruların frekans analizi Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 29. Katılımcılara Uygulanmış İşe Bağlı Stres Boyutuna Ait İfadeler

28	Burada işler çok yoğun
29	İşler yetişmiyor
30	İş güvencesi yok
31	Aklım hep işte kalıyor

Tablo 30. İşe Bağlı Stres Boyutuna Soruları Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Burada işler çok yoğun.	12	4.6	51	19.6	86	33.1	68	26.2	43	16.5
İşler yetişmiyor.	16	6.2	111	42.7	76	29.2	35	13.5	22	8.5
İş güvencesi yok.	75	28.8	108	41.5	51	19.6	19	7.3	7	2.7
Aklım hep işte kalıyor.	39	15	119	45.8	60	23.1	29	11.2	13	5

Tablo 30 incelendiğinde “Burada işler çok yoğun.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 12 kişi, katılmıyorum diyen 51 kişi, kısmen katılıyorum diyen 86 kişi, katılıyorum diyen 68 kişi, kesinlikle katılıyorum diyen 43 kişi olduğu görülmektedir.

“İşler yetişmiyor.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 16 kişi, katılmıyorum diyen 111 kişi, kısmen katılıyorum diyen 76 kişi, katılıyorum diyen 35 kişi, kesinlikle katılıyorum diyen 22 kişi olduğu görülmektedir.

“İş güvencesi yok.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 75 kişi, katılmıyorum diyen 108 kişi, kısmen katılıyorum diyen 51 kişi, katılıyorum diyen 19 kişi, kesinlikle katılıyorum diyen 7 kişi olduğu görülmektedir.

“Aklım hep işte kalıyor.” görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen 39 kişi, katılmıyorum diyen 119 kişi, kısmen katılıyorum diyen 60 kişi, katılıyorum diyen 29 kişi, kesinlikle katılıyorum diyen 13 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.9. Araştırmada Kullanılmış Olan İş Ortamına Bağlı Stres Boyutuna İlişkin İfadeler

Araştırmada iş tatmini düzeylerine ilişkin İşe Bağlı Stres Boyutu olarak kullanılan ifadeler Tablo 31’ de, soruların frekans analizi Tablo 32’ de gösterilmiştir.

Tablo 31. Katılımcılara Uygulanmış İş Ortamına Bağlı Stres Boyutuna Ait İfadeler

32	Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamımız gergindi
33	Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamımız rahattı

Tablo 32. İş Ortamına Bağlı Stres Boyutuna Soruları Frekans Analizleri

	Genellikle		Ara sıra		Çok az		Hiç değildi	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamı gergindi.	53	20.4	124	47.7	50	19.2	33	12.7
Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamı rahattı.	22	8.5	44	16.9	110	42.3	84	32.3

Tablo 30 incelendiğinde “Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamı gergindi.” görüşüne genellikle diyen 53 kişi, ara sıra diyen 124 kişi, çok az diyen 50 kişi, hiç değildi diyen 33 kişi olduğu görülmektedir.

“Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamı rahattı.” görüşüne genellikle diyen 22 kişi, ara sıra diyen 44 kişi, çok az diyen 110 kişi, hiç değildi diyen 84 kişi olduğu görülmektedir.

2.3.10. Likert Skalası İle Ölçeklendirilmiş Anket Sorularının Temel Boyutlar Bazında Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Anket ifadelerinin geçerliliği ve güvenilirliği için *Cronbach's Alpha* testi kullanılmıştır. Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirme ölçütü; $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvensiz, $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte, $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek güvenilirliktir. $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirliktir (Özdamar, 2002: 673).

Tablo 33. Örgütsel Faktörlere Ait Boyutlar İçin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Faktörlere Ait Boyutlar	Cronbach's Alpha Değerleri
Yönetim Boyutu	0.858
Ödül-Ücret-Takdir Boyutu	0.450
Çalışma Koşulları Boyutu	0.636
İşin Özellikleri Boyutu	0.619
Sosyal İmkânlar Boyutu	0.503
Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu	0.817
İşe Bağlılık Boyutu	0.794
İşe Bağlı Stres	0.650
İş Ortamına Bağlı Stres Boyutu	0.512

Yukarıda verilen tablodaki sonuçlar incelendiğinde Yönetim Boyutu, Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu güvenilirliği oldukça iyi, Çalışma Koşulları Boyutu, İşin Özellikleri Boyutu, İşe Bağlılık Boyutu, İşe Bağlı Stres Boyutu güvenilirliği kabul edilebilir, Sosyal İmkânlar Boyutu, İş Ortamına Bağlı Stres Boyutu güvenilirliği yetersiz ve son olarak Ödül-Ücret-Takdir Boyutun güvenilirliği ise oldukça düşük olduğu görülmektedir.

2.3.11. Araştırmada Kullanılan İfadelere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Araştırmada iş tatmini düzeylerinin tespitine yönelik anket ifadelerine ait güvenilirlik analizi Tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo 34. Tüm İfadelere Ait Güvenilirlik Analizi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	33

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları Cronbach Alpha değeri 0,900 bulunmuştur. Bulunan değer ölçeğin güvenirliği bakımından oldukça yüksek bir değerdir.

2.3.12. Temel Boyutlar Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu aşamasında temel boyut değişkenleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için Pearson korelasyon analizi yapılacaktır. Pearson korelasyon analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılacaktır.

H_0 : Boyutu ile..... Boyutu arasındaki korelasyon İstatistiksel Olarak Anlamsızdır.

H_1 : Boyutu ile..... Boyutu Arasındaki Korelasyon İstatistiksel Olarak Anlamlıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda Anlamlılık Düzeyi (P) < Tablo Değeri (α) = 0,05 tablo değerinden küçük ise H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani boyutlar arasındaki korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır sonucuna ulaşılabılır. Aksi halde Anlamlılık Düzeyi (P) > Tablo Değeri (α) = 0,05 tablo değerinden büyük ise H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani boyutlar arasındaki korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamsızdır sonucuna ulaşılabılır.

Tablo 36. Temel Boyutlar Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi

	Yönetim	Ücret-Ödül-Takdir	Çalışma Koşulları	İşin Özellikleri	Sosyal İmkânlar	Terfi-Yükselme-Eğitim	İşe bağlılık	İşe Bağlı Stres	İş Ortamına Bağlı Stres
Yönetim	1.000	.738*	.422*	.637*	.615*	.649*	.684*	-.025	.292*

Ücret-Ödül-Takdir	.738*	1.000	.422*	.619*	.583*	.622*	.687*	-.089	.286*
Çalışma Koşulları	.422*	.422*	1.000	.606*	.510*	.443*	.477*	.190*	.047
İşin Özellikleri	.637*	.619*	.606*	1.000	.658*	.716*	.769*	-.030	.200*
Sosyal İmkânlar	.615*	.583*	.510*	.658*	1.000	.681*	.616*	-.016	.216*
Terfi-Yükselme-Eğitim	.649*	.622*	.443*	.716*	.681*	1.000	.637*	-.063	.200*
İşe bağlılık	.684*	.687*	.477*	.769*	.616*	.637*	1.000	-.033	.321*
İşe Bağlı Stres	-.025	-.089	.190*	-.030	-.016	-.063	-.033	1.000	-.427*
İş Ortamına Bağlı Stres	.292*	.286*	.047	.200*	.216*	.200*	.321*	-.427*	1.000

*Tüm korelasyon katsayılarının anlamlılık düzeyi (p) < Tablo değeri ($\alpha=0.05$)

Tablo 36 incelendiğinde İşe Bağlı Stres boyutu ile Yönetim, Ödül-Ücret-Takdir, İşin Özellikleri, Sosyal İmkânlar, Terfi-Yükselme-Eğitim ve İşe Bağlılık boyutu arasındaki ilişki anlamsız, İş Ortamına Bağlı Stres boyutu ile Çalışma Koşulları boyutu arasındaki ilişki anlamsız bulunmuştur. Geri kalan tüm boyutlar arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. En güçlü ilişki İşe Bağlılık Boyutu ile İşin Özellikleri boyutu arasındadır.

2.3.13.Temel Boyutlar İçin Faktör Analizi Uygunluğu

Faktör analizi, aynı yapıya sahip çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmak olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2002: 117) . Faktör analizi öncesinde örneklem büyüklüğünün tespiti için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve normallik için Barlett Testinin uygulanması gerekmektedir.

Tablo 37. Tüm Boyutlar İçin Barlett Test Sonuçları

	Ki-Kare(χ^2) Test İstatistiği	Anlamlılık (p)
Yönetim Boyutu	553.762	.000

Ödül-Ücret-Takdir Boyutu	22.729	.000
Çalışma Koşulları Boyutu	415.634	.000
İşin Özellikleri Boyutu	348.171	.000
Sosyal İmkânlar Boyutu	31.050	.000
Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu	278.975	.000
İşe Bağlılık Boyutu	147.168	.000
İşe Bağlı Stres	205.685	.000
İş Ortamına Bağlı Stres	32.464	.000

*Yapılan analizde tüm boyutlar için $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi red edilerek normallik varsayımının sağlandığı görülmüştür.

Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO ölçütü, 1.00 – 0.9 arasında “mükemmel”, 0.89 – 0.80 arasında “çok iyi”, 0.79 – 0.70 arasında “iyi”, 0.69 – 0.60 arasında “orta”, 0.59 – 0.50 arasında “zayıf” ve 0.50’in altında olduğunda kabul edilemezdir (Saylan, 2008: 113).

Tablo 38. Tüm Boyutlar İçin KMO Test Sonuçları

	KMO İstatistik Değeri
Yönetim Boyutu	0.732
Ödül-Ücret-Takdir Boyutu	0.500
Çalışma Koşulları Boyutu	0.654
İşin Özellikleri Boyutu	0.764
Sosyal İmkânlar Boyutu	0.500
Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu	0.700
İşe Bağlılık Boyutu	0.500
İşe Bağlı Stres	0.675
İş Ortamına Bağlı Stres	0.500

Tablo 36 incelendiğinde Ödül-Ücret-Takdir Boyutu, Sosyal İmkânlar Boyutu, İşe Bağlılık Boyutu, İş Ortamına Bağlı Stres Boyutunun oldukça düşük değer aldığını ve örneklemin yetersiz bulunduğunu, Çalışma Koşulları Boyutu, İşe Bağlı Stres Boyutunun yeterliliği orta düzeyde, Yönetim Boyutu, Terfi-Yükselme-Eğitim ve İşin Özellikleri Boyutunun yeterliliği ise iyi düzeyde bulunmuştur.

KMO testi örneklemin faktör analizi için yeterli olup olmadığını açıklar ve 0 ile 1 arasında değer alır, tatmin edici bir faktör analizi için KMO testinin sonuçlarının 1'e yakın olması beklenmekte ve böylelikle örneklemin faktör analizine uygunluğu tespit edilmektedir. Uygulanan ankette güvenilir bir analiz yapabilmek için ifade başına en az 10-15 katılımcıya sahip olmalıdır (Karaalioğlu, 2015: 5)

KMO İstatistik değeri düşük bulunan boyutların (Ödül-Ücret-Takdir, Sosyal İmkânlar, İşe Bağlılık, İş Ortamına Bağlı Stres) sebebinin uygulanan anket formunda her bir boyutun sadece 2 adet soru içermesinin neden olduğu düşünülmektedir. Örneklem boyutunun yetersiz olması ve her bir faktörün eşit sayıda soru içermemesinden dolayı anket üzerinde faktör analizi yapılamamıştır.

2.4.Demografik Bilgiler İle İş Tatminini Etkileyen Boyutlar Arasındaki İlişkilerin Ölçülmesi

Tablo 35. Temel Boyutlara ait Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

		İstatistik	Standart Hata
Yönetim	Ortalama	2,8606	,05925
	Standart Sapma	,95534	
	Çarpıklık	,312	,151
	Basıklık	-,340	,301
Ücret-Ödül-Takdir	Ortalama	2,7154	,05663
	Standart Sapma	,91309	
	Çarpıklık	,188	,151
	Basıklık	-,354	,301
Çalışma Koşulları	Ortalama	2,9355	,03689
	Standart Sapma	,59485	
	Çarpıklık	-,715	,151
	Basıklık	1,058	,301
İşin Özellikleri	Ortalama	2,9146	,05118
	Standart Sapma	,82524	
	Çarpıklık	-,156	,151
	Basıklık	,023	,301
Sosyal İmkânlar	Ortalama	2,8192	,06178
	Standart Sapma	,99614	

	Çarpıklık	,092	,151
	Basıklık	-,174	,301
Terfi-Yükselme-Eğitim	Ortalama	2,7179	,06324
	Standart Sapma	1,01972	
	Çarpıklık	,219	,151
	Basıklık	-,339	,301
İşe Bağlılık	Ortalama	2,8750	,06732
	Standart Sapma	1,08551	
	Çarpıklık	,106	
	Basıklık	-,521	
İşe Bağlı Stres	Ortalama	2,6615	,04537
	Standart Sapma	,73150	
	Çarpıklık	,509	,151
	Basıklık	,115	,301
İş Ortamına Bağlı Stres	Ortalama	2,6135	,04663
	Standart Sapma	,75184	
	Çarpıklık	-,090	,151
	Basıklık	-,153	,301

Tablo 35’te verilerin normal dağılıp dağılmadığı Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılarak araştırılmıştır. Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) ± 2.0 arasında yer alması normallik varsayımını olarak kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018: 208-210). Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri -1.5 ve +1.5 arasında bulunduğundan verilerimizin normallik varsayımını sağladığı gözlemlenmektedir.

2.4.1. Cinsiyet İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 39. Cinsiyet ile her bir boyut arasındaki ilişkinin test edilmesi(t-Test)

		Varyans Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi		
		F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Yönetim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.144	.705	.612	258	.541
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			.614	252.279	.540
Ücret-Ödül-Takdir	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.976	.324	1.103	258	.271
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			1.109	253.886	.268

Çalışma Koşulları	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.567	.452	-.895	258	.372
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-.885	236.782	.377
İşin Özellikleri	Varyansların eşit olduğu varsayımı	5.594	.019	.011	258	.991
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			.011	230.814	.991
Sosyal İmkânlar	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.765	.383	-.084	258	.933
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-.083	245.28	.934
Terfi-Yükselme-Eğitim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.101	.751	.889	258	.375
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			.891	251.567	.374
İşe Bağlılık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.157	.692	.831	258	.406
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			.829	246.034	.408
İşe Bağlı Stres	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.096	.757	.372	258	.710
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			.372	249.625	.710
İş Ortamına Bağlı Stres	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.980	.323	-1.225	258	.222
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-1.236	255.907	.218

Tablo 39 incelendiğinde cinsiyet ile her bir boyut arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Yani iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

2.4.2. Yaş İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezler test edilmeden önce parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin kullanılacağına karar vermek gerekmektedir. Bu nedenle verilere homojenlik testi uygulanmıştır.

Tablo 40. Farklı Yaş Gruplarına İlişkin Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
Yönetim	1,045	5	254	,391
Ücret-Ödül-Takdir	1,133	5	254	,343
Çalışma Koşulları	,787	5	254	,560
İşin Özellikleri	1,061	5	254	,382
Sosyal İmkânlar	1,401	5	254	,224
Terfi-Yükselme-Eğitim	1,516	5	254	,185
İşe Bağlılık	,434	5	254	,824
İşe Bağlı Stres	2,452	5	254	,034
İş Ortamına Bağlı Stres	,747	5	254	,589

Tablo 40 incelendiğinde İşe Bağlı Stres boyutu dışında geri kalan tüm anlamlılık değerlerinin $\alpha=0.05$ 'ten büyük bulunduğu, farklı yaş gruplarına göre varyansların homojenliğinin sağlandığı görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ile yaştan farklı boyutlar üzerindeki etkisi ANOVA testi ile incelenebilecektir. İşe Bağlı Stres boyutu için ise Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Tablo 41.Farklı Yaş Gruplarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	6,169	5	1,234	1,361	,239
	Gruplar İçi	230,215	254	,906		
	Toplam	236,383	259			
Ücret-Ödül-Takdir	Gruplar Arası	7,953	5	1,591	1,943	,088
	Gruplar İçi	207,985	254	,819		
	Toplam	215,938	259			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	3,505	5	,701	2,020	,076
	Gruplar İçi	88,141	254	,347		
	Toplam	91,646	259			

İşin Özellikleri	Gruplar Arası	1,343	5	,269	,390	,856
	Gruplar İçi	175,041	254	,689		
	Toplam	176,384	259			
Sosyal İmkânlar	Gruplar Arası	4,530	5	,906	,911	,474
	Gruplar İçi	252,474	254	,994		
	Toplam	257,004	259			
Terfi-Yükselme-Eğitim	Gruplar Arası	10,127	5	2,025	1,985	,081
	Gruplar İçi	259,189	254	1,020		
	Toplam	269,316	259			
İşe Bağlılık	Gruplar Arası	4,467	5	,893	,755	,583
	Gruplar İçi	300,721	254	1,184		
	Toplam	305,187	259			
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	3,554	5	,709		
	Gruplar İçi	142,859	254	,562	1.260	,282
	Toplam	146,403	259			

Tablo 41 incelendiğinde verilen varyans analizi sonuçlarına göre farklı yaş grupları ile boyutlar arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Yani iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların yaş gruplarına göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 42. Farklı yaş gruplarına ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	İşe Bağlı Stres
Ki-kare	2,493
Sd	5
Anlamlılık	,778

Tablo 41 incelendiğinde kişilerin yaşı ile İşe Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen İşe Bağlı Stres boyutunun yaşa göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.4.3.Eğitim Durumu İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 43. Eğitim Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
Yönetim	1,791	6	253	,101
Ücret-Ödül-Takdir	2,480	6	253	,024
Çalışma Koşulları	,315	6	253	,929
İşin Özellikleri	1,404	6	253	,214
Sosyal İmkânlar	2,865	6	253	,010
Terfi-Yükselme-Eğitim	1,976	6	253	,070
İşe Bağlılık	1,744	6	253	,111
İşe Bağlı Stres	1,254	6	253	,279
İş Ortamına Bağlı Stres	1,615	6	253	,143

Tablo 43 incelendiğinde anlamlılık değeri $\alpha=0.05$ 'ten büyük olan boyutlar için parametrik analizlerin kullanımı uygun olacaktır. Buna göre, Yönetim, Çalışma Koşulları, İşin Özellikleri, Terfi-Yükselme-Eğitim, İşe Bağlılık, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları için ANOVA uygulanmıştır. Ücret-Ödül Takdir ve Sosyal İmkânlar boyutlarında ise, anlamlılık dereceleri $\alpha=0.05$ 'ten küçük olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 44. Eğitim Durumuna İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	5,061	6	,843	,922	,479
	Gruplar İçi	231,323	253	,914		
	Toplam	236,383	259			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	1,079	6	,180	,503	,806
	Gruplar İçi	90,566	253	,358		
	Toplam	91,646	259			
İşin Özellikleri	Gruplar Arası	9,589	6	1,598	2,424	,027
	Gruplar İçi	166,796	253	,659		
	Toplam	176,384	259			

Terfi-Yükselme-Eğitim	Gruplar Arası	10,756	6	1,793	1,754	,109
	Gruplar İçi	258,560	253	1,022		
	Toplam	269,316	259			
İşe Bağlılık	Gruplar Arası	7,511	6	1,252	1,064	,385
	Gruplar İçi	297,677	253	1,177		
	Toplam	305,188	259			
İşe Bağlı Stres	Gruplar Arası	4,243	6	,707	1,332	,243
	Gruplar İçi	134,347	253	,531		
	Toplam	138,590	259			
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	4,029	6	,671	1,193	,310
	Gruplar İçi	142,374	253	,563		
	Toplam	146,403	259			

Tablo 44 incelendiğinde verilen varyans analizi sonuçlarına göre kişilerin eğitim durumu ile Yönetim, Çalışma Koşulları, Terfi-Eğitim-Yükselme, İşe Bağlılık, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların kişilerin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kişilerin eğitim durumu ile İşin Özellikleri boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutun kişilerin eğitimin durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 45. Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

	Ücret-Ödül-Takdir	Sosyal İmkânlar
Ki-Kare	5,880	7,241
sd	6	6
Anlamlılık	,437	,299

Tablo 45 incelendiğinde kişilerin eğitim durumu ile Ücret-Ödül-Takdir ve Sosyal İmkânlar boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların eğitim durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.4.4. Medeni Durum İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 46. Medeni Duruma İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
Yönetim	,245	3	256	,865
Ücret-Ödül-Takdir	,493	3	256	,688
Çalışma Koşulları	1,000	3	256	,393
İşin Özellikleri	,754	3	256	,521
Sosyal İmkânlar	2,280	3	256	,080
Terfi-Yükselme-Eğitim	1,923	3	256	,126
İşe Bağlılık	,734	3	256	,533
İşe Bağlı Stres	,602	3	256	,614
İş Ortamına Bağlı Stres	1,120	3	256	,342

Tablo 46 incelendiğinde tüm anlamlılık değerlerinin $\alpha=0.05$ 'ten büyük bulunduğu, kişilerin medeni durumuna göre varyansların homojenliğinin sağlandığı görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ile medeni durumun farklı boyutlar üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 47. Medeni Duruma İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	5,148	3	1,716	1,900	,130
	Gruplar İçi	231,236	256	,903		
	Toplam	236,383	259			
Ücret-Ödül-Takdir	Gruplar Arası	4,753	3	1,584	1,920	,127
	Gruplar İçi	211,186	256	,825		
	Toplam	215,938	259			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	2,929	3	,976	2,817	,040
	Gruplar İçi	88,717	256	,347		
	Toplam	91,646	259			

İşin Özellikleri	Gruplar Arası	5,259	3	1,753	2,623	,051
	Gruplar İçi	171,125	256	,668		
	Toplam	176,384	259			
Sosyal İmkânlar	Gruplar Arası	4,814	3	1,605	1,629	,183
	Gruplar İçi	252,190	256	,985		
	Toplam	257,004	259			
Terfi-Yükselme-Eğitim	Gruplar Arası	8,843	3	2,948	2,897	,036
	Gruplar İçi	260,473	256	1,017		
	Toplam	269,316	259			
İşe Bağlılık	Gruplar Arası	2,756	3	,919	,778	,507
	Gruplar İçi	302,432	256	1,181		
	Toplam	305,187	259			
İşe Bağlı Stres	Gruplar Arası	2,316	3		1,450	,229
	Gruplar İçi	136,274	256	,772		
	Toplam	138,590	259	,532		
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	,227	3		,132	,941
	Gruplar İçi	146,176	256	,076		
	Toplam	146,403	259	,571		

Tablo 47 incelendiğinde kişilerin medeni durumu ile Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir, İşin Özellikleri, Sosyal İmkânlar İşe Bağlılık, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların kişilerin medeni durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kişilerin medeni durumu ile Çalışma Koşulları ve Terfi-Yükselme-Eğitim boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

2.4.5.Unvan İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 48. Unvana İlişkin Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık.
Yönetim	1,334	8	251	,227

Ücret-Ödül-Takdir	,803	8	251	,601
Çalışma Koşulları	,558	8	251	,812
İşin Özellikleri	2,088	8	251	,037
Sosyal İmkânlar	1,218	8	251	,289
Terfi-Yükselme-Eğitim	1,321	8	251	,233
İşe Bağlılık	1,460	8	251	,172
İşe Bağlı Stres	1,101	8	251	,363
İş Ortamına Bağlı Stres	1,556	8	251	,139

Tablo 48 incelendiğinde anlamlılık değeri $\alpha=0.05$ 'ten büyük olan boyutlar için parametrik analizlerin kullanımı uygun olacaktır. Buna göre, Yönetim, Ödül-Ücret-Takdir, Çalışma Koşulları, Sosyal İmkânlar, Terfi-Yükselme-Eğitim İşe Bağlılık, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları için ANOVA uygulanmıştır. İşin Özellikleri boyutunda ise, anlamlılık derecesi $\alpha=0.05$ 'ten küçük olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 49. Kişinin Unvanına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	7,096	8	,887	,971	,459
	Gruplar İçi	229,288	251	,913		
	Toplam	236,383	259			
Ücret-Ödül-Takdir	Gruplar Arası	11,908	8	1,489	1,831	,072
	Gruplar İçi	204,030	251	,813		
	Toplam	215,938	259			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	3,924	8	,490	1,403	,195
	Gruplar İçi	87,722	251	,349		

	Toplam	91,646	259			
Sosyal İmkânlar	Gruplar Arası	17,698	8	2,212	2,320	,020
	Gruplar İçi	239,306	251	,953		
	Toplam	257,004	259			
Terfi-Yükselme-Eğitim	Gruplar Arası	22,415	8	2,802	2,848	,005
	Gruplar İçi	246,902	251	,984		
	Toplam	269,316	259			
İşe Bağlılık	Gruplar Arası	23,511	8	2,939	2,619	,009
	Gruplar İçi	281,676	251	1,122		
	Toplam	305,188	259			
İşe Bağlı Stres	Gruplar Arası	6,588	8	,824	1,566	,135
	Gruplar İçi	132,002	251	,526		
	Toplam	138,590	259			
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	5,823	8	,728	1,300	,244
	Gruplar İçi	140,580	251	,560		
	Toplam	146,403	259			

Tablo 49 incelendiğinde kişilerin sahip olduğu unvan ile Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir, Çalışma Koşulları, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların kişinin unvanına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kişilerin sahip olduğu unvan ile Sosyal İmkânlar, Terfi-Yükselme-Eğitim ve İşe Bağlılık boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların sahip olunan unvana göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 50. Unvana İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	İşin Özellikleri
Ki-Kare	15,129
sd	8
Anlamlılık	,057

Tablo 50 incelendiğinde kişilerin sahip olduğu unvan ile İşin Özellikleri boyutu arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutun unvana göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.4.6. Meslekte Geçirilen Toplam Süre İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 51. Meslekte Geçirilen Toplam Çalışma Süresine İlişkin Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
Yönetim	,550	5	254	,738
Ücret-Ödül-Takdir	,626	5	254	,680
Çalışma Koşulları	3,118	5	254	,009
İşin Özellikleri	1,239	5	254	,291
Sosyal İmkânlar	2,938	5	254	,013
Terfi-Yükselme-Eğitim	,957	5	254	,445
İşe Bağlılık	1,050	5	254	,389
İşe Bağlı Stres	3,052	5	254	,011
İş Ortamına Bağlı Stres	,639	5	254	,670

Tablo 51 incelendiğinde anlamlılık değeri $\alpha=0.05$ 'ten büyük olan boyutlar için parametrik analizlerin kullanımı uygun olacaktır. Buna göre, Yönetim, Ödül-Ücret-Takdir, İşin Özellikleri, Terfi-Yükselme-Eğitim, İşe Bağlılık ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları için ANOVA uygulanmıştır. Çalışma Koşulları, Sosyal İmkânlar ve İşe Bağlı Stres boyutlarının ise, anlamlılık derecesi $\alpha=0.05$ 'ten küçük olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 52. Meslekte Geçirilen Toplam Çalışma Süresine Ait ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	4,567	5	,913	1,001	,418
	Gruplar İçi	231,817	254	,913		
	Toplam	236,383	259			

Ücret-Ödül-Takdir	Gruplar Arası	7,928	5	1,586	1,936	,089
	Gruplar İçi	208,011	254	,819		
	Toplam	215,938	259			
Terfi-Yükselme-Eğitim	Gruplar Arası	12,444	5	2,489	2,461	,034
	Gruplar İçi	256,872	254	1,011		
	Toplam	269,316	259			
İşe Bağlılık	Gruplar Arası	8,065	5	1,613	1,379	,233
	Gruplar İçi	297,122	254	1,170		
	Toplam	305,187	259			
İşin Özellikleri	Gruplar Arası	3,715	5	,743	1,093	,365
	Gruplar İçi	172,670	254	,680		
	Toplam	176,384	259			
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	2,800	5	,560	,991	,424
	Gruplar İçi	143,603	254	,565		
	Toplam	146,403	259			

Tablo 52 incelendiğinde kişilerin meslekteki toplam çalışma süresi ile Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir, İşe Bağlılık İşin Özellikleri ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların kişinin meslekte geçirdiği toplam çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kişinin meslekte geçirdiği toplam çalışma süresi ile Terfi-Yükselme-Eğitim boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların kişinin meslekte geçirdiği toplam çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 53. Meslekte Geçirilen Toplam Çalışma Süresine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Çalışma Koşulları	Sosyal İmkânlar	İşe Bağlı Stres
Ki-kare	2,344	4,114	9,748
sd	5	5	5
Anlamlılık	,800	,533	,083

Tablo 53 incelendiğinde kişilerin mesleğinde geçirdiği toplam süre ile Çalışma Koşulları, Sosyal İmkânlar ve İşe Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların kişinin meslekte geçirdiği toplam çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.4.7.Haftalık Çalışma Saati İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 54. Kişinin Haftalık Çalışma Saatine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene İstatistiği	df1	df2	Anlamlılık
Yönetim	1,979	3	256	,118
Ücret-Ödül-Takdir	1,285	3	256	,280
Çalışma Koşulları	1,879	3	256	,134
İşin Özellikleri	2,481	3	256	,061
Sosyal İmkânlar	,834	3	256	,476
Terfi-Yükselme-Eğitim	,669	3	256	,572
İşe Bağlılık	1,475	3	256	,222
İşe Bağlı Stres	2,106	3	256	,100
İş Ortamına Bağlı Stres	2,616	3	256	,052

Tablo 54 incelendiğinde tüm anlamlılık değerlerinin $\alpha=0.05$ 'ten büyük bulunduğu, kişilerin haftalık çalışma saatlerine göre varyansların homojenliğinin sağlandığı görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ANOVA ile haftalık çalışma saatlerinin farklı boyutlar üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 55.Kişinin Haftalık Çalışma Saatine İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	,908	3	,303	,329	,804
	Gruplar İçi	235,476	256	,920		
	Toplam	236,383	259			
Ücret-Ödül-Takdir	Gruplar Arası	1,390	3	,463	,553	,647
	Gruplar İçi	214,548	256	,838		
	Toplam	215,938	259			
Terfi-Yükselme-Eğitim	Gruplar Arası	1,599	3	,533	,510	,676
	Gruplar İçi	267,717	256	1,046		
	Toplam	269,316	259			

İşe Bağlılık	Gruplar Arası	,157	3	,052	,044	,988
	Gruplar İçi	305,031	256	1,192		
	Toplam	305,188	259			
İşin Özellikleri	Gruplar Arası	1,263	3	,421	,615	,606
	Gruplar İçi	175,122	256	,684		
	Toplam	176,384	259			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	,877	3	,292	,824	,481
	Gruplar İçi	90,769	256	,355		
	Toplam	91,646	259			
Sosyal İmkânlar	Gruplar Arası	1,120	3	,373	,374	,772
	Gruplar İçi	255,884	256	1,000		
	Toplam	257,004	259			
İşe Bağlı Stres	Gruplar Arası	12,544	3			
	Gruplar İçi	126,046	256	4,181	8,492	,000
	Toplam	138,590	259	,492		
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	3,055	3			
	Gruplar İçi	143,348	256	1,018	1,819	,144
	Toplam	146,403	259	,560		

Tablo 55 incelendiğinde verilen varyans analizi sonuçlarına göre kişilerin haftalık çalışma saati ile İşe Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutun kişilerin haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Geri kalan tüm boyutlar arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutun kişilerin haftalık çalışma saatine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.4.8.Aylık Alınan Ücret ile Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 56 . Kişilerin Aldığı Aylık Ücrete İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene İstatistiği	df1	df2	Anlamlılık
Yönetim	1,464	3	256	,225
Ücret-Ödül-Takdir	1,411	3	256	,240

Çalışma Koşulları	2,306	3	256	,077
İşin Özellikleri	1,959	3	256	,121
Sosyal İmkanlar	,290	3	256	,832
Terfi-Yükselme-Eğitim	,758	3	256	,519
İşe Bağlılık	1,164	3	256	,324
İşe Bağlı Stres	1,789	3	256	,150
İş Ortamına Bağlı Stres	1,948	3	256	,122

Tablo 56 incelendiğinde tüm anlamlılık değerlerinin $\alpha=0.05$ 'ten büyük bulunduğu, kişilerin aldığı aylık ücrete göre varyansların homojenliğinin sağlandığı görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ANOVA ile kişilerin aylık aldığı ücretin farklı boyutlar üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 57. Kişilerin Aldığı Aylık Ücrete İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	5,736	3	1,912	2,122	,098
	Gruplar İçi	230,648	256	,901		
	Toplam	236,383	259			
Ücret-Ödül- Takdir	Gruplar Arası	3,636	3	1,212	1,461	,226
	Gruplar İçi	212,302	256	,829		
	Toplam	215,938	259			
Terfi-Yükselme- Eğitim	Gruplar Arası	5,351	3	1,784	1,730	,161
	Gruplar İçi	263,965	256	1,031		
	Toplam	269,316	259			
İşe Bağlılık	Gruplar Arası	7,138	3	2,379	2,044	,108
	Gruplar İçi	298,049	256	1,164		
	Toplam	305,187	259			
İşin Özellikleri	Gruplar Arası	7,340	3	2,447	3,705	,012
	Gruplar İçi	169,044	256	,660		
	Toplam	176,384	259			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	1,578	3	,526	1,495	,216
	Gruplar İçi	90,067	256	,352		
	Toplam	91,646	259			
Sosyal İmkânlar	Gruplar Arası	10,139	3	3,380	3,505	,016

	Gruplar İçi	246,864	256	,964		
	Toplam	257,004	259			
İşe Bağlı Stres	Gruplar Arası	,648	3	,216	,401	,752
	Gruplar İçi	137,942	256	,539		
	Toplam	138,590	259			
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	1,772	3	,591	1,045	,373
	Gruplar İçi	144,631	256	,565		
	Toplam	146,403	259			

Tablo 57 incelendiğinde kişilerin aldığı aylık ücret ile Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir, Terfi-Yükselme-Eğitim, İşe Bağlılık Çalışma Koşulları, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların aylık ücrete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kişilerin aldığı aylık ücret ile İşin Özellikleri ve Sosyal İmkanlar boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların aylık ücrete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

2.4.9.Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğu İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 58. Yapılan işin alınan eğitime uygunluğu ile her bir boyut arasındaki ilişkinin test edilmesi(t-Test)

		Varyans Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi		
		F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Yönetim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.180	.671	.802	258	.424
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			.806	205.253	.421
Ücret-Ödül-Takdir	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.142	.707	2.758	258	.006
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			2.732	195.931	.007
Çalışma	Varyansların eşit olduğu	1.231	.268	1.739	258	.083

Koşulları	varsayımı					
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			1.835	234.925	.068
İşin Özellikleri	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1.692	.195	.795	258	.428
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			.827	227.071	.409
Sosyal İmkânlar	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.017	.896	1.090	258	.277
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			1.098	206.190	.274
Terfi-Yükselme-Eğitim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.193	.661	3.196	258	.002
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			3.197	201.985	.002
İşe Bağlılık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.158	.692	2.126	258	.034
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			2.145	207.573	.033
İşe Bağlı Stres	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.047	.829	-.934	258	.351
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-.918	191.140	.360
İş Ortamına Bağlı Stres	Varyansların eşit olduğu varsayımı	2.794	.096	1.282	258	.201
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			1.226	174.814	.222

Tablo 58 incelendiğinde eğitime uygunluk ile Yönetim, Çalışma Koşulları, İşin Özellikleri, Sosyal İmkânlar, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların yapılan işin eğitime uygunluğuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Eğitime uygunluk ile Ücret-Ödöl-Takdir, Terfi-Yükselme-Eğitim ve İŖe Bağlılık boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünölen bu boyutların yapılan işin eğitime uygunluğuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

2.4.10.Yapılan İşin Yetenek Ve Becerilere Uygunluğu İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 59. Kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerin işine uygunluğu ile her bir boyut arasındaki ilişkinin test edilmesi(t-Test)

		Varyans Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi		
		F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Yönetim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1.314	.253	5.301	258	.000
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			5.623	171.289	.000
Ücret-Ödöl-Takdir	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.088	.767	5.624	258	.000
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			5.802	160.045	.000
Çalışma Koşulları	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.000	.997	-.123	258	.902
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-.125	156.627	.900
İşin Özellikleri	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.010	.920	4.333	258	.000
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			4.526	164.873	.000
Sosyal İmkânlar	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.043	.837	2.843	258	.005
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			2.919	158.195	.004
Terfi-Yükselme	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.351	.554	4.681	258	.000
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			4.958	170.719	.000

-Eğitim	varsayımı					
İşe Bağlılık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.018	.893	5.232	258	.000
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			5.420	161.644	.000
İşe Bağlı Stres	Varyansların eşit olduğu varsayımı	2.150	.144	-.366	258	.715
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-.371	153.986	.711
İş Ortamına Bağlı Stres	Varyansların eşit olduğu varsayımı	.010	.920	2.438	258	.015
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			2.388	141.864	.018

Tablo 59 incelendiğinde kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerin işine uygunluğu ile Çalışma Koşulları ve İşe Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatminini etkilediği düşünülen bu boyutların kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerin işine uygunluğuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Eğitime uygunluk ile Ücret-Ödül-Takdir, Terfi-Yükselme-Eğitim ve İşe Bağlılık boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların yapılan işin eğitime uygunluğuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerin işine uygunluğu ile diğer boyutlar arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların yapılan işin eğitime uygunluğuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

2.4.11. Kişinin İşten Beklentisi İle Her Bir Boyut Arasındaki Hipotezlerin Sonuçları

Tablo 60. Kişilerin İş Beklentisine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene İstatistiği	df1	df2	Anlamlılık
Yönetim	,617	4	255	,651
Ücret-Ödül-Takdir	1,715	4	255	,147
Çalışma Koşulları	1,462	4	255	,214
İşin Özellikleri	1,045	4	255	,385

Sosyal İmkânlar	2,189	4	255	,071
Terfi-Yükselme-Eğitim	1,176	4	255	,322
İşe Bağlılık	,894	4	255	,468
İşe Bağlı Stres	,972	4	255	,423
İş Ortamına Bağlı Stres	1,331	4	255	,259

Tablo 60 incelendiğinde tüm anlamlılık değerlerinin $\alpha=0.05$ 'ten büyük bulunduğu, kişilerin iş beklentisine göre varyansların homojenliğinin sağlandığı görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ile kişilerin iş beklentisinin farklı boyutlar üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 61. Kişilerin İş Beklentisine İlişkin ANOVA sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yönetim	Gruplar Arası	12,320	4	3,080	3,505	,008
	Gruplar İçi	224,064	255	,879		
	Toplam	236,383	259			
Ücret-Ödül-Takdir	Gruplar Arası	16,595	4	4,149	5,307	,000
	Gruplar İçi	199,343	255	,782		
	Toplam	215,938	259			
Terfi-Yükselme-Eğitim	Gruplar Arası	27,573	4	6,893	7,271	,000
	Gruplar İçi	241,744	255	,948		
	Toplam	269,316	259			
İşe Bağlılık	Gruplar Arası	19,243	4	4,811	4,290	,002
	Gruplar İçi	285,945	255	1,121		
	Toplam	305,187	259			
İşin Özellikleri	Gruplar Arası	9,419	4	2,355	3,596	,007
	Gruplar İçi	166,965	255	,655		
	Toplam	176,384	259			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	1,355	4	,339	,957	,432
	Gruplar İçi	90,291	255	,354		
	Toplam	91,646	259			

Sosyal İmkânlar	Gruplar Arası	17,459	4	4,365	4,646	,001
	Gruplar İçi	239,544	255	,939		
	Toplam	257,004	259			
İşe Bağlı Stres	Gruplar Arası	,753	4	,188	,348	,845
	Gruplar İçi	137,838	255	,541		
	Toplam	138,590	259			
İş Ortamına Bağlı Stres	Gruplar Arası	1,878	4	,469	,828	,508
	Gruplar İçi	144,525	255	,567		
	Toplam	146,403	259			

Tablo 61 incelendiğinde kişilerin iş beklentisi ile Çalışma Koşulları, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların kişilerin işten beklentisine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kişilerin iş beklentisi ve diğer boyutlar arasındaki fark anlamlı bulunmuş, iş tatmini etkilediği düşünülen bu boyutların kişilerin iş beklentisine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

1.1. SONUÇLAR

Sanayileşmenin ilk dönemlerinde emeğe verilen saygı yok denecek kadar az ve çalışanlara sosyal bir faktör olarak bakmak yerine üretim faktörü olarak bakılmakta ve onların istek ve arzuları arka plana atılmakta idi. Gelişen dünya ile birlikte insan faktörü de daha fazla ortaya çıkmaya başlamaktadır. Örgütler performans ve verimliliklerini arttırmak adına insan faktörünün önemi anlamaya başlamaktadır. Bu sebeple en önemli faktör olan çalışanların iş tatminlerini arttırmak adına hem örgüt içerisinde, hem örgüt dışında yöntemler kullanmaya başlamışlardır. İnsanların birbirinden farklı kişilik yapılarına sahip olmalarından dolayı iş tatminlerini etkileyecek faktörlerde kişiden kişiye değişmektedir. Büyük örgütlerde her çalışanın iş tatminini arttıracak bir yöntem ve çalışma şekli zor olacaktır. Bu sebeple her çalışanın iş tatminini olumlu yönde etkileyecek bir yöntem bulmak ve bunu örgüt içerisinde kalıcı bir hale getirmek yöneticilerin uygulaması gereken bir unsurdur.

Bu çalışmada çalışanların iş tatminini etkileyen unsurlar tespit edilmeye çalışılmıştır. İş tatmini faktörlerinin alt boyutları ile demografik ve örgütsel özellikler

arasındaki ilişki incelenmiştir. İş tatmini etkileyen faktörler yönetim, ücret-ödül-takdir, çalışma koşulları, işin özellikleri, sosyal imkânlar, terfi-yükselme-eğitim, işe bağlılık, işe bağlı stres ve iş ortamına bağlı stres olarak dokuz boyutta ele alınarak demografik özelliklerle arasındaki anlamlılığına bakılmıştır. İş tatminini etkileyen faktörlerin alt boyutlarını bularak önerilerde bulunulmuştur.

Katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

- Ankete katılan çalışanların % 54,6'sının kadınlardan oluştuğu,
- Anket uygulamasına katılan çalışanların % 67,3'ünün evlilerden oluştuğu,
- Ankete katılım sağlayan çalışanların % 42,7'sinin 31-40 yaş aralığında olduğu,
- Katılımcıların % 60,4'ünün üniversite mezunu olduğu ve % 25'inin 6-10 yıl hizmet süresi olduğu,
- Ankete katılım sağlayan çalışanların % 39,9'unun Diğer (Mühendis, Avukat, Tekniker, Teknisyen, Hemşire vb) pozisyonunda çalışan olduğu,
- Ankete katılım sağlayan çalışanlarının % 45'inin haftada 41-50 saat aralığında çalıştığı,
- Ankete katılım sağlayan çalışanların % 40,4'ünün 3.001TL-4.000TL arası ücret aldığı,
- Ankete katılım sağlayan çalışanların % 62,7'sinin yaptığı işin aldığı eğitime uygun olduğunu belirttiği,
- Katılımcıların % 69,6'sının yaptığı işin bilgi ve becerilerine uygun olduğu,
- Ankete katılım sağlayan çalışanların % 31,9'unun geçimini sağlamak için çalıştığı tespit edilmiştir.

“Yönetim Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; katılımcıların yarısından fazlasının yöneticilerinin adil olduğu, çalışanlarına değer verdiği, yönetici ve çalışanlar arasında sürekli bir bilgi akışı olduğu, çalışanların sorunları karşısında çözüm üretildiği yönünde cevap verdikleri görülmektedir. Yani çalışanların, yönetici çalışan ilişkileri açısından memnuniyetlerinin olduğu bununda iş tatminlerinin oluşmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir.

“Ödül-Ücret-Takdir Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; katılımcıların çoğunluğunun yöneticiler tarafından yaptıkları işlerin takdir edildiği yönünde cevap verdiği görülmektedir. Bu boyuttaki “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yetersizdir” sorusuna ankete katılım sağlayan katılımcıların yarısından fazlasının “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verdikleri görülmektedir. Bu durumda çalışanların aldıkları ücret konusunda bir memnuniyetsizliklerinden söz edilebilmektedir.

“Çalışma Koşulları Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; çalışanların iznini kullanmasının kısmen sorun olduğu, araç gereç eksiliğinin olmadığı, iş hayatının sosyal hayatını etkilemediği, çalışma ortamının fiziki koşullarının kısmen yeterli olduğu, çalışanların yeteneğini sergileyebildiği, çalışanların iş ve iş ortamındaki genel koşullardan dolayı kısmen strese girdiği, çalışma saatlerinin esnek olmadığı, çalışma ortamında iş arkadaşları arasında bir gruplaşma olmadığı, terfi eden personelin davranışlarında kısmen değişiklikler gözlemlendiği şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

“İşin Özellikleri Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; katılımcıların çoğunluğunun işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabildiği, yaptıkları işten ve statülerinden dolayı toplumda saygın bir yere sahip oldukları, bilgi ve becerileri bakımından uygun bir pozisyonda çalıştıkları şeklinde cevap verdiği görülmekte ve bununla iş tatminlerini olumlu yönde etkileyeceği, kurum içerisinde yapılan rotasyonların ve uzun süreli aynı pozisyonda çalışıyor olmanın iş tatminlerini olumlu yönde etkilemeyeceği şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

“Sosyal İmkânlar Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; katılımcıların çoğunluğunun iş yerindeki sosyal imkânların yeterli olmadığını düşündüğü, yöneticiler tarafından çalışanlar arasındaki iletişimin artırılmasına yönelik sosyal aktivitelerin yeterince planlanmadığı şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Yani katılımcıların çoğunluğunun örgütteki sosyal imkânlardan memnuniyetsizliklerinin olduğu bununla iş tatminlerinin oluşmasını negatif yönde etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

“Terfi-Yükselme-Eğitim Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; katılımcıların kısmen de olsa çoğunluğunun terfi imkânlarının adil olduğu, verilen

hizmet içi eğitimlerinin yanı sıra kişisel gelişim için verilen eğitimlerin de yeterli olduğunu, kurumun kariyerini geliştirmek için çalışanlara yeterli desteği verdiği şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

“İşe Bağlılık Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; katılımcıların yarısından fazlasının kendilerini örgütün bir parçası olarak gördüğü ve çalışma hayatına tekrar girmeleri söz konusu olduğunda aynı kurumda çalışmak istedikleri şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Yani katılımcıların çoğunluğunun örgüte olan bağlılığı ve bulundukları örgüte verdikleri değerin yüksek olduğu bununda iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

“İşe Bağlı Stres Boyutu” ifadelerine ait yanıtlara bakıldığında; katılımcıların büyük çoğunluğunun işlerin yoğun olmadığı, işlerin yetiştigi ve çalışanın eve gittiğinde dahi aklının işte kalmadığı şeklinde cevap verdiği, “iş güvencesi yok” sorusuna ise katılımcıların yarısından fazlasının “Kesinlikle katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Yani katılımcıların çoğunluğunun yaptıkları işle, işin çokluğu açısından stresli bir ortamda çalışmadıkları ve iş güvencesi açısından kendilerini güvende hissettikleri görülmektedir. Katılımcıların işe bağlı bir stres yaşamadıkları için memnuniyetlerinin olduğu bununda iş tatminlerinin oluşmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir.

“İş Ortamına Bağlı Stres Boyutu” ifadelerine bakıldığında; “Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamı gergindi.” sorusuna katılımcıların çoğunluğunun “Genellikle” ve “Ara sıra”; “Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamı rahattı.” sorusuna ise katılımcıların yine büyük çoğunluğunun “Çok Az” ve “Hiç Değildi” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Yani katılımcıların çoğunluğunun iş ortamında kendilerini strese sokacak sıkıntılı bir durum yaşadıkları bununda iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Cinsiyet ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve cinsiyet ile her bir boyut arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Yani iş tatminini etkilediği düşünülen boyutların cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Farklı yaş grupları ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve farklı yaş grupları ile boyutlar arasındaki fark anlamsız bulunmuştur.

Yani iş tatminini etkilediği düşünülen boyutların farklı yaş gruplarına göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Eğitim durumları ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve Yönetim, Çalışma Koşulları, Terfi-Eğitim-Yükselme, İşe Bağlılık, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Kişilerin eğitim durumu ile İşin Özellikleri boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Medeni durumları ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir, İşin Özellikleri, Sosyal İmkânlar İşe Bağlılık, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Kişilerin medeni durumu ile Çalışma Koşulları ve Terfi-Yükselme-Eğitim boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Saibou'nun (2010) 203 çalışanın iş tatmini, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev süresi ve medeni durumlarını iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiş olduğu araştırmada bulmuş olduğu sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir. Çalışma sonucunda, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum ile iş tatmini arasındaki anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. (Saibou, 2010: 777-780)

Unvan ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir Çalışma Koşulları, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Unvan ile Sosyal İmkânlar, Terfi-Yükselme-Eğitim, İşe Bağlılık ve İşin Özellikleri boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Hizmet süresi ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir, İşe Bağlılık İşin Özellikleri, İşe Bağlı Stres, İş Ortamına Bağlı Stres, Çalışma Koşulları ve Sosyal İmkânlar boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Kişinin meslekte geçirdiği toplam çalışma süresi ile Terfi-Yükselme-Eğitim boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Haftalık Çalışma Süresi ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve İşe Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamlı, diğer boyutlarla arasındaki fark anlamsız bulunmuştur.

Aylık ücret ile iş tatminini etkileyen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş Yönetim, Ücret-Ödül-Takdir, Terfi-Yükselme-Eğitim, İşe Bağlılık Çalışma Koşulları, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Kişilerin aldığı aylık ücret ile İşin Özellikleri ve Sosyal İmkânlar boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Yapılan işin alınan eğitime uygunluğu ile iş tatminini etkilen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş Yönetim, Çalışma Koşulları, İşin Özellikleri, Sosyal İmkânlar, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutu arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Eğitime uygunluk ile Ücret-Ödül-Takdir, Terfi-Yükselme-Eğitim ve İşe Bağlılık boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Yapılan işin yetenek ve becerilere uygunluğu ile iş tatminini etkilen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş Çalışma Koşulları ve İşe Bağlı Stres boyutu dışındaki her bir boyut arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Kişilerin iş beklentisi ile iş tatminini etkilen tüm boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş Çalışma Koşulları, İşe Bağlı Stres ve İş Ortamına Bağlı Stres boyutları dışındaki her bir boyut arasındaki fark anlamlı bulunmuştur

1.2 ÖNERİLER

Bandırma İlçesinde kamu kurumlarında hizmet sınıfında çalışan kamu personellerine yapılan bu çalışmanın sonucunda çalışanların demografik ve örgütsel özellikleri ile iş tatminini etkileyen faktörlerin alt boyutlarının neler olduğu ve iş tatmini durumları açıklanmaya çalışılmıştır.

Literatürde yapılan diğer çalışmalarda göz önüne alındığında demografik özelliklere göre bakıldığında ifadelere farklı cevaplar verildiği tespit edilmektedir. Bunun nedeninin de tatmin sağlayan unsurların kişiden kişiye farklılık göstermesi olduğu düşünülebilir.

Çalışmanın sonucunda ortaya çıkan verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun iş yerindeki sosyal imkânların yeterli olmadığını düşündüğü, yöneticiler tarafından çalışanlar arasındaki iletişimin artırılmasına yönelik sosyal aktivitelerin

yeterince planlanmadığı, yani örgütteki sosyal imkânlardan ve çalışanlar arası iletişim düzeyinden memnun olmadıkları görülmektedir.

Çalışma ortamlarına çalışan ve yöneticilerin iş harici iletişim kurabilecekleri alanların (kafeterya, dinlenme odası, çay ve salonu) oluşturulmasının, tüm çalışma arkadaşlarının birbirleri ile olan iletişimlerin artması ve iş hayatı harici bir birleri ve aileleri ile iletişim kurabilmeleri adına mesai harici organizasyonların (doğum günü, hastane ziyareti, doğum, piknik, iftar yemeği, kültür gezisi) düzenlenmesi için çeşitli etkinlik ve aktivitelerin planlanması fayda sağlayacaktır.

Çalışanların çoğunluğunun iş ortamında kendilerini strese sokacak sıkıntılı bir durum yaşadıkları bununda iş tatminlerinde olumsuzluklara neden olduğu gözlemlenmiştir.

Kurum yöneticilerinin çalışma ortamını rahatlatacak ve personelin üzerinde oluşabilecek stres birikimini önlemek adına çalışanları ile sürekli temas halinde olmasının, her bir çalışana eşit iş paylaşımı yapmasının, çalışanlar ile sadece iş ve çalışma hayatı ile ilgili değil, onların önemsendiğini hissettirerek bireylerin aile yaşantıları, çocukları anne baba ve onların sağlık durumları ile ilgili konuşmalar ve paylaşımların yapılması iş tatmininin artmasında etkili olacaktır.

Katılımcıların büyük çoğunluğunda çalışma hayatında önemli olan ödül ve takdir motivasyonuna sahip oldukları gözlemlenmiştir. Fakat ankete katılmış olan çalışanların yarıdan fazlası yaptığı iş karşılığında aldığı ücretin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Her ne kadar kamu sektörü çalışanlarının ekonomik ve diğer özlük haklarını belirleyen çalışmalar bir devlet politikası ile kanun ve yönetmelik çerçevesinde düzenleniyor olsa da, kurum yöneticilerinin kendi sorumluluk sahalarında çalışan personelin ekonomik ve özlük haklarını iyileştirebilmek adına (fazla mesai ücreti talebi, nöbet ücreti, iş güçlüğü zammı, ek gösterge talebi, izin vb) üst makamlara değişiklik ve yeni tekliflerde bulunması, emri altında çalışan personelin iş tatminine olumlu katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- AĞAR, S. (2006) “**Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi**”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 65, ss. 277-310.
- AKINCI, Z. (2002) “**Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 4, ss. 1-25.
- AKMAN, Z. (2018). “**Belediye Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma: Erzincan Belediyesi Örneği**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, S.B.E., Erzincan
- AKŞİT AŞIK, N. (2010) “**Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme**” Türk İdare Dergisi, Sayı 467, ss. 31-51
- AKYÜZ, S. (2015). “**İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, S.B.E., Karabük
- AKYILDIZ H.; Ö.TURUNÇ (2013) **Çalışma Psikolojisi** 1.bs., Ankara, Alter Yayıncılık
- ALPARSLAN E.; K.ORHAN (2016) “**İş gücü Kaybının Nedenleri, Etkileri ve Alınabilecek Önlemler: Denizli Kablo ve Tel Üretici Bir Firmada Araştırma**”. Çalışma İlişkileri Dergisi. Cilt 7, Sayı 2, ss. 41-64

- AY, F. A. (2006).” **İşletmelerde Çalışanların Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi S.B.E., Sivas.
- ARORA P., S.RAWAL, D.SETHİ (2014) “**A Comparative Study of Job Satisfaction in Private and Public Sector**” , **IJITKM Special Issue (ICFTEM-2014) May 2014, ss.193-196**
- AVŞAR YILMAZ, L. (2010) “**Motivasyon Araçlarının Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi: Türk Telekom Personeli Üzerinde Bir Uygulama**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, S.B.E, Ankara
- AYDIN, A. H. (2012) “**Kamu Yönetimine Giriş**”, 1.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık
- AYDIN, İ. ve diğerleri (2017) “**Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 50, Sayı: 2, ss.105-125
- BAKAN, İ.; T. BÜYÜKMEŞE. (2004). “**Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması.**”Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 23, ss.35-59.
- BAKIR E. (2009) “**Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etki Eden Faktörler Üzerindeki Etkisi ve T.C. Ziraat Bankası A.S.’de Bir Uygulama**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, S.B.E., Kocaeli
- BAŞTEMUR, Y. (2006) “**İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi S.B.E., Erciyes
- BAYRAM, N. (2017) **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi, 6. bs.,Bursa, Ezgi Kitapevi**
- BOZKURT, Ö.; İ. BOZKURT (2008) “**İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**” Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı 9, ss.1-18.
- BUDAK, G.; G.BUDAK (2013) **İşletme Yönetimi**7.bs., İzmir, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi
- BÜLBÜL S. (2016), “**Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, S.B.E, İstanbul
- BÜYÜKÖZTÜRK Ş. (2002) ; **Sosyal Bilimciler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 1.bs.; Ankara, Pagem Yayınları

- CAN, H.; Ş. KAVUNCUBAŞI; S. YILDIRIM. (2012). **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**.7. Bs., Ankara, Siyasal Yayın-Dağıtım.
- ÇOKLUK Ö.;G.ŞEKERCİOĞLU; Ş.BÜYÜKÖZTÜRK (2018) **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları**, 5.bs., İstanbul, Pagem Yayınları
- DEMİRTAŞ, M. D. (2014) “**Banka Müdürlerinin Etik Davranışlarının Çalışanların İş Tatminine Ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: İzmir İli Örneği**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi S.B.E., İzmir
- EFİL, İ. (2007)**İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, 9.bs., İstanbul, Alfa Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- EĞİLİ, A. T. (2009); “**Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma**” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3,,ss. 35-52
- ERDOĞAN, H., (2002), “**Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, S.B.E, İstanbul.
- EREN, E. (2010) **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 12.bs.,İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- ERGÜN ÖZLER, N.D. (2013) “**Yönetim ve Organizasyon**”, Ed.: Celil KOPARAL, İnan ÖZALP, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 2013, ss.125-159
- ERGÜL, O. (2015) “**Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi, S.B.E, İstanbul
- ERYILMAZ, B. (2011) **Kamu Yönetimi**,4.bs., Ankara, Okutman Yayıncılık.
- ERYILMAZ, B. (2014)**Kamu Yönetimi**, 4.bs., Kocaeli,Umuttepe Yayınları.
- ERYILMAZ, B.; M. EKEN; M. ŞEN. (2007) **Kamu Yönetimi Yazıları**, 1.bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- FINDIKÇI, İ. (2009)**İnsan Kaynakları Yönetimi** 7.bs., İstanbul, Alfa Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- GÜNDOĞAN, T. (2010) “**İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık:Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E, Ankara
- GÜNEY, S. (2011)**Örgütsel Davranış** 1.bs., İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım A.Ş.

- GÜR, D. (2006) “**Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası Üzerine Bir Uygulama**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, S.B.E., Kütahya
- İÇÖZ, S. (2014) “**Afyonkarahisar İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Değerlendirilmesi**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, S.B.E., Kütahya
- İMAMOĞLU S.Z.;H. KESKİN; E. SERHAT (2004) “**Ücret, Kariyer Ve Yaratıcılık ile İşTatmini Arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama**” , Yönetim Ve Ekonomi Dergisi Celal Bayar Üniversitesi, Sayı 11, ss. 167-176
- İŞCAN Ö.F; U. SAYIN (2010), “**Örgütsel Adaleti İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki,**” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı 4, ss. 195-216
- KARAALİOĞLU, Z. (2015) “**SPSS’deOutput Analizi**”İstanbul Ticaret Üniversitesi, S.B.E, İstanbul
- KARACA. (Baytok) S. (2001) “**İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, S.B.E, Denizli
- KARAHAN, F. (2015) “ **Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, S.B.E., İstanbul
- KARCIOĞLU, F.; S. AKBAŞ (2010), “**İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi,**” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı 3, ss. 139-161
- KATUWAL, S. B.;G. Randhawa (2007), “**A Study of JobSatisfaction of PublicandPrivateSectorNepaleseTextileWorkers**”IndianJournal of IndustrialRelations, Vol. 43, No. 2, ss.239-253
- KELEŞ, H. N. K., (2006), “**İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma**”.Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, S.B.E, Konya
- KESER, A. (2006)“**Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması**”,Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 1, ss.100-119
- KESER, A. (2011)**Çalışma Psikolojisi** 2.bs., Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- KESER, A. (2012) **Çalışma Psikolojisi** 3.bs., Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- KOÇEL, T. (2011) **İşletme Yöneticiliği** 13.bs., İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım.
- KRISHNAKUMAR S., CHOUDHURY J. **Analysis on Satisfaction using Interference as Mediator**, **SDMIMD Journal of Management**, SDMIMD Journal of Management. Mar2019, Vol. 10 Issue 1, ss.1-9
- MAMMADOVA, İ. (2013) **İş Tatmini** 1. Bs., İstanbul, Sokak Kitapları Yayıncılık
- OKSAY, A. (2005) “**Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma.**”Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E., Isparta
- OMIRTAY, B. (2009). “**Motivasyon Teorileri Kapsamında, Motivasyon (Özendirme) Araçlarının Farklı İşletmeler Açısından Analizi**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, S.B.E., Ankara.
- ÖKMEN, M.; F. DEMİR (2010) “**Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi**”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 3, ss.19-42.
- ÖRÜCÜ, E.; A. KANBUR (2008). “**Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği**”. Yönetim ve Ekonomi, Cilt 15, Sayı 1, ss. 85-97
- ÖRÜCÜ, E.; F.ESENKAL (2005); “**Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)**,” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 8, Sayı 14, ss. 141-166.
- ÖZCAN, E.D. (2011) **Kişilik Bakış Açısında Örgüt Yapısı ve İş Tatmini**, 1.bs., İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım
- ÖZDAMAR, K. (2002) **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**, 1.bs.; Eskişehir, Kaan Kitabevi
- ÖZKALP E. (2013) “**Örgütsel Davranış**”, Ed.: Ayşe Çiğdem KIREL, Ozan AĞLARGÖZ, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 2013, ss.144-167
- ROBBINS, S. P.; T.A. JUDGE (2012); “**Organizational Behavior**” Çeviren: İnci Erdem 14. bs.; Nobel Yayınları
- SAIBOU H. (2010) **Employee Job Satisfaction in Public Sector: A Study Based on the Case of Niger**, Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management, ss.777-780
- SAYLAN, T. (2008). “**Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, S.B.E., Ankara.

- SEVİNÇ, H. (2015). **Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 39,ss. 944-964.
- SİLAH, M. (2005) **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- SOLMUŞT.(2004)**İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, Beta Yayınları
- SOYKENAR, M. (2008). “Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E., İzmir.
- SÜREK, M., (2007), “İstanbul Menkul Kıymetler Borsası’nda Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,İstanbul Üniversitesi, S.B.E., İstanbul
- ŞİMŞEK, Ş., T. AKGEMCİ; A.ÇELİK (2011) **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, 7. bs., Ankara, Gazi Kitabevi
- TAŞ, M. A. (2004), “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkocatepe Üniversitesi, S.B.E., Afyon
- TELMAN, N.; P. ÜNSAL(2004) **Çalışan Memnuniyeti**1.bs., İstanbul, Epsilon Yayınları
- TEREKLİ, G. (2010) “Örgütsel Güven Boyutları Ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, S.B.E., Eskişehir
- TEVRÜZ S.; İ. ERDEM; T. BOZKURT (2012) **Davranışlarımızdan Seçmeler Örgütsel Yaklaşım**, 3.bs., Ankara, Nobel Yayıncılık
- TINAZ, P. (2013) **Çalışma Yaşamında Önek Olaylar** 3.bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- TOR, S.S.,(2004), “Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik:Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu MehmetbeyÜniversitesi, S.B.E, Karaman
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI “ÇEVİRİMİÇİ”
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim 01.08.2019
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2018),
“Çevrimiçi”,http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059, Erişim: 23 Mayıs 2019

TÜRK DİL KURUMU(2018), “Çevrimiçi”, <http://www.tdk.org.tr> , Erişim: 09 Eylül 2018

ULUDAĞ Y. (2017), “ **İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin Ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma**”Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, S.B.E., Kırıkkale

YELBOĞA, A.(2007), “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi” Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, ss. 1-18

YILMAZ, B.,Ş. KORKUT; E. KÖSE (2010). “Ankara’dakiÜniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma” .Bilgi Dünyası, Cilt 11, Sayı 1, ss. 49-80.

YILMAZ, S. (2013) “Çalışanların İş Tatminin EtkileyenFaktörlerin Belirlenmesi: Eğitim Sektörü Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, S.B.E., Tokat

YILMAZER A.; C. EROĞLU (2012) **Meslek Yüksekokulları için Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış** 3.bs., Ankara, Detay Yayıncılık

YÜCEM.(2004), “Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununa Göre Ücret Matrahının Tespiti ve Vergilendirilmesi” Akademik Bakış, Sayı: 1, ss. 1-16

657Sayılı Devlet Memurları Kanunu “Çevrimiçi”
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, Erişim 15.07.2019

EKLER

EK1: Anket Formu

Değerli Katılımcı

Bu anket, Bandırma 17 Eylül Üniversitesine sunulacak olan Yüksek Lisans Tezi için hazırlanmış olup, elde edilen veriler başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Bu veriler neticesinde, Bandırma İlçesindeki bazı kamu

kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin iş tatmini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.
Katılımınız için şimdiden teşekkür ederim.

Damla ÖZGÜN

1- Cinsiyetiniz? () Erkek () Kadın

2- Yaşınız?

() 18-25 arası

() 31-40 arası

() 51-59 arası

() 26-30 arası

() 41-50 arası

() 60 ve üzeri

3- Eğitim Durumunuz

() İlkokul

() Ön Lisans (2 yıllık Üniversite)

() Doktora

() Ortaokul

() Lisans (4 Yıllık Üniversite)

() Lise

() Yüksek Lisans

4- Medeni Durumunuz?

() Evli

() Bekâr

() Boşanmış

() Dul

5- Unvanınız?

() Müdür

() Şef

() VHKİ

() Uzman

() Diğer

() Uzman Yardımcısı

() Öğretmen

() Araştırmacı

() Yardımcı Hizmetler

6- Mesleğinizdeki toplam çalışma süreniz?

() 1 yıldan az

() 6-10 yıl arası

() 16-20 yıl arası

() 1-5 yıl arası

() 11-15 yıl arası

() 21 yıl ve üstü

7- Fazla mesai dahil haftalık çalışma saatiniz?

() 35 ve altı

() 36-40

() 40-50

() 50 ve üzeri

8- Ücret?

() 2.000 TL - 3.000 TL

() 3.001 TL – 4.000 TL

() 4.001 TL – 5.000 TL

() 5.001 TL ve üzeri

9- Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?

() Evet

() Hayır

10- Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?

() Evet

() Hayır

11- Yaptığınız işten beklentiniz nedir?

- () Geçimimi sağlamak () Gelirimi Yükseltmek
() Hedeflediğim üst düzeye yükselmek () Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak
() Diğer (Belirtiniz)

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yöneticilerimiz her çalışana karşı adildir.					
2	Yöneticilerimiz çalışana değer verir ve önemser.					
3	Yöneticilerimiz yapılan işleri ve başarıları takdir eder.					
4	İşim sosyal hayatımı engelliyor.					
5	Çalışma ortamımızın fiziki şartları yeterlidir.					
6	Çalıştığımız işte yetenek ve becerilerimi sergileyebilirim.					
7	İşyerimden, amirlerimden, arkadaşlarımdan ve yaptığım işten kaynaklanan sebeplerle strese giriyorum.					
8	Çalışanlar ile yöneticilerimiz arasında sürekli bilgi alışverişi vardır.					
9	İşyerinde araç gereç eksikliği vardır.					
10	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterlidir.					
11	Kendimi bu işyerine ait hissediyor ve bu iş yerinde olmaktan gurur duyuyorum.					
12	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânım vardır.					
13	Kurumda memnun olmadığım uygulamalar olduğunda şikâyet olanaklarım vardır, adil çözümler bulunur					
14	Çalışma saatlerinde esneklik uygulanmaktadır.					
15	İşim sayesinde toplumda saygın bir yerim vardır					
16	İşyerimde sosyal imkânlar yeterlidir. (Öğle yemeği, çay, kahve vb)					
17	İşyerimde izin alma konusunda sıkıntılar yaşanmamaktadır.					
18	İşyerimde terfi imkânları adildir.					
19	İşyerimde hizmet içi eğitimle birlikte kişisel gelişim eğitimlerde verilmektedir.					
20	Kurumum çalışanlarından kariyerini geliştirmek isteyenlere gerekli imkânları					

	sağlıyor.					
21	Tekrar çalışma hayatına girsem aynı kurum/işyerinde çalışmak isterim.					
22	Mesleki bilgi ve becerim göz önüne alındığında uygun pozisyonda çalışıyorum.					
23	Çalışma ortamında arkadaşlarım arasında gruplaşma oluyor ve diğer arkadaşlarda etki altına alınmaya çalışılıyor.					
24	Çalışma ortamında yöneticilerimizin katılımı ve desteğiyle motivasyon organizasyonları düzenlenmektedir.					
25	Başarı, terfi durumlarında Yöneticilerimizden aldığı güç ile arkadaşlarımızın tavır ve davranışları değişmektedir.					
26	Kurum içinde yapılan rotasyon çalışma isteğini artırır.					
27	Uzun süreli aynı görevi yapma çalışanın motivasyonunu olumlu etkiler.					
	Aşağıdaki Görüşlere katılıp katılmadığınızı belirtiniz?	Kesinlikle Hayır	Hayır	Ne Evet Ne Hayır	Evet	Kesinlikle Evet
28	Burada işler çok yoğun					
29	İşler yetişmiyor					
30	İş güvencesi yok					
31	Aklım hep işte kalıyor					
	Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamınız sizce nasıldı?	Genellikle	Arasıra	Çok Az	Hiç Değildi	
32	Gergindi					
33	Rahattı					