

Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği)

*Tarık GEDİK¹, Kadri Cemil AKYÜZ¹, Canberk BATU²

¹KTÜ Orman Fakültesi Orm. End. Müh. Bölümü Trabzon,
²Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Düzce
Sorumlu yazar: gedikibu@ktu.edu.tr

Geliş Tarihi: 25.05.2008

Özet

İş tatmin düzeyinde istenilen seviyenin yakalanabilmesi, iş veriminin yüksek oluşuna ve işletmelerin rakipleri karşısında ön plana çıkmalarına imkan sağlamaktadır. Binlerce farklı ürün üretebilme imkanına sahip olan orman ürünleri endüstrisi rekabetin etkin bir biçimde yaşanmakta olduğu sektörler arasında bulunmaktadır. İş tatminini etkileyecek faktörlerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınabilmesi, işletmeler arasında gerekli koşulların sağlanabilmesi için bir yarış ortamı oluşturacaktır. Bu çalışmayla Düzce ilinde faaliyet gösteren orman ürünleri endüstrisi yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, sermayesi 50.000 YTL'den fazla olan 34 işletmenin yöneticileriyle görüşülmüştür. Veri toplama aracı olarak 35 sorudan oluşan anket formu kullanılmış ve anketler yüz yüze görüşme tekniği yardımıyla uygulanmıştır. Cevaplanan anketler SPSS paket programında Khi-kare yöntemiyle değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sonucunda işletmelerde yüksek iş tatmin düzeyi belirlenmiş olup, özellikle yapılan işlerin bilgi ve yetenekle uyumlu olmasının ve işletme içerisinde genel arkadaşlık düzeyi ve iletişimin yüksek oluşunun iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Düzce, Orman Ürünleri Sanayi

Determination of Manager Job Satisfaction Level in Forest Products Industry (The case of DÜZCE)

Abstract

Catching required level in job satisfaction make high business productivity and being in the most important place against the firms' rivals possible. Forest products industry sector, owned means to produce thousand of different products, exist between the sectors in which competition exists by an effective way. Determining factors affected job satisfaction and taking required precautions will constitute a competition environment to be obtained necessary conditions between enterprises. Setting job satisfaction level of managers of forest products industry, working in the city of Düzce, was aimed by means of the study. In the study, managers of 34 enterprises, which have capital more than 50.000 YTL, were interviewed. Questionnaire with 35 questions was used as data collection appliance and questionnaires was applied by the face to face method. Questionnaires were interpreted by chi-square using SPSS.. As a result of evaluations, high job satisfaction level was determined in firms, it was determined that especially works' being harmonious with information and talent and being high friendship and communication in enterprise have positive effect on job satisfaction.

Key Words: Job Satisfaction, Düzce, Forest Products Industry

Giriş

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki, bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla

birlikte tatminsizliğin yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). İş tatmini, çalışanların işlerinde duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir (Tütüncü ve Çiçek, 2000). İşe karşı pozitif tutum iş tatminine eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir (Vroom, 1964).

Çalışanların iş tatminini öğrenmek ve geliştirmek birçok örgütsel yarar sağlayacaktır. İş tatmini araştırmaları çalışan problemlerin tespiti, iş hakkındaki genel tutumun geliştirilmesi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, değişimin planlanması ve yönetimi gibi konulara ışık tutması açısından büyük örgütsel yararlar sağlamaktadır (Eren, 1998).

İşgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu arttırmakla birlikte, yeterli bir iş tatmin düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Baysal ve Tekarslan, 1996; Quarstein et al., 1992; Erdoğan, 1991).

İş tatmininin beraberinde olumlu sonuçlar getirdiği bilinmektedir. Freeman (1978), iş tatminini geniş bakış açısıyla ele alarak ekonominin bir değişkeni olarak kabul etmiştir. Yaptığı araştırmalara göre işgücü piyasasındaki hareketliliğin temel nedeni iş tatminidir. Chacko (1983), iş tatmininin bireylerin yaşama ilişkin tatmin seviyelerinin belirlenmesinde de önemli rol oynadıklarını tespit etmiştir. Motowidlo (1984) tarafından yapılan bir araştırmada iş tatminine sahip bireylerin çalışma ortamındaki diğer bireylere karşı daha duyarlı davrandıklarını tespit etmiştir.

Yammarino ve Dubunsky (1987) yaptıkları çalışmayla, çalışanların yüksek iş tatminine sahip olmasının bireylerin özgüvenini, moralini, performans ve verimliliğini artırdığını; hastalıkları, stresi, gerginlikleri, endişeleri, şikayetleri, devamsızlıkları ve işten ayrılma miktarlarını azalttığını tespit etmişlerdir. Aksu ve ark. (2002), işletmelerde çalışanların iş tatmininin yüksek olması halinde verimliliğin arttığını, iş gücü devir oranı ve devamsızlıkların azaldığını, işe bağlılığın arttığını bununda örgüt tarafından arzulanan sonuçlara ulaşmaya kolaylaştırdığını vurgulamıştır. Devis (1981) iş doyumsuzluğunun yani tatminsizliğin gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının ve iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir

oranının, iş kazalarının ve iş şikayetlerinin artmasına neden olduğunu tespit etmiştir.

Luthans (1995)'a göre iş tatmininin üç önemli rolü vardır: 1) İş tatmini, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez, sadece hissedilebilir. 2) İş tatmini, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir. 3) İş tatmini, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları ve benzeri tutumlardır.

İş tatmininin ya da tatminsizliğinin ortaya çıkmasında etkili olan değişik faktörler vardır. İş tatmini statik bir olgu olmadığından bireysel ya da başka birtakım faktörler iş tatmini ya da tatminsizliğinde rol oynar (Lam, 1995).

İyi motive olmuş ve iş tatminine ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar (Schoderbek et al., 1991). Çalışanlar arasında iş tatmininin sağlanması ile:

- Çalışanlar yöneticilere ve iş yerine karşı daha bağlı olurlar (Romzek, 1989),
- İşgücü devri ve devamsızlığın azalması üzerinde olumlu etkiler olur (Leck and Saunders, 1992; Saunders, 1992),
- Yeni işe alım ve oryantasyon faaliyetlerinin azalmasına yardımcı olur (Campbell et al., 2004),
- Karlılık ve/veya sosyal fayda üzerine de olumlu etkisi bulunur (Baysal ve Tekarslan, 1996; Quarstein et al., 1992; Erdoğan, 1991),
- Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olmalarına yol açar (Heller, 2002),
- İşletmelerde firenin azalmasında etkili olur (Baysal ve Tekarslan, 1996; Quarstein et al., 1992; Erdoğan, 1991),
- İş tatmininin sağlanması ile işgörenlerin performansında artış meydana gelir (Gannon ve Noon, 1971),
- İş görende daha az iş stresi olur (Kim, 2002),
- İş gören makine ve tesislere daha iyi bakar ve onlara zarar vermemeye çalışır (Baysal ve Tekarslan, 1996; Erdoğan, 1997; Şimşek vd., 2001),
- İş tatmini ile daha fazla zihinsel ve bedensel sağlık kazanılır (Baysal ve

Tekarslan, 1996; Erdoğan, 1997; Şimşek vd., 2001),

- İş tatmininin sağlanması ile yaşam tatmininde da olumlu gelişmeler gözlenmiştir (Lee, 2006),
- İş tatminiyle işte şikâyetler azalmaya başlar (Saari and Judge, 2004).

Bu çalışmada; üretim yapan tüm birimlerin yöneticileri açısından önemli olan iş tatmini, iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve iş tatminini arttırmaya yönelik tedbirlerin alınması konusu orman ürünleri endüstrisinin yoğun olarak faaliyet gösterdiği Düzce ilinde, sektör yöneticileri düzeyinde incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde kuramsal alt yapı, literatür araştırmasına dayanılarak verilmektedir. İkinci bölümde ise Düzce ilinde faaliyet gösteren orman ürünleri sanayi yöneticilerine yönelik olarak gerçekleştirilen alan araştırmasının sonuçları belirtilmektedir. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen sonuçlar analiz edilmekte ve bazı saptamalarda bulunmaktadır.

Materyal ve Yöntem

Materyal

Çalışma alanı olarak orman ürünleri sanayi işletmelerinin yoğun olarak faaliyette bulunduğu Düzce ili seçilmiştir. 2006 yılı Düzce ili Ticaret ve Sanayi Odası kayıtları incelenmiş ve kayıtlı sermayesi 1 YTL' den başlayarak 10, 100, 1000 YTL'lik işletmelerin var olduğu belirlenmiştir. Araştırmada sermaye yapısı 50.000 YTL'den fazla olan işletmeler incelenmiştir. Çok küçük işletme sermayesi varlığının sonuçlara yanlış etki edeceği endişesi ve küçük sermayeli işletmelerde yönetici ve iş sahibi ayrımının yapılamayacak olduğu düşüncesi, sermayesi 50.000 YTL ve üzeri olan işletmelerin seçilmesinde etkili olmuştur. Bu doğrultuda sermayesi 50.000 YTL ve üzeri olan toplam 45 adet orman ürünleri sanayi işletmesinin tamamı çalışma kapsamına alınmıştır (Anonim, 2006). Bu 45 işletmenin hepsine anket uygulanmış, ancak 11 işletmeden cevap alınamamıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %76 olarak tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmalarda ana kütle üzerinden gerçekleşen geri dönüş oranlarının

genellikle %20 ile %45 arasında değiştiği gözükmektedir (Bal and Gundry, 1999; Hum and Leow, 1996). Bu nedenle ulaşılan veri sayısının istatistiksel olarak yeterli olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca değerlendirme kapsamında kullanılan 34 adet işletme sayısının yeterliliği sınırlı toplumlarda uygulanan örneklem belirleme formülü yardımıyla test edilmiştir. %10 hata payı ve %95 güven düzeyi için örnek büyüklüğü formül yardımıyla 31 işletme olarak hesaplanmıştır. Araştırma için ulaşılan 34 işletmenin istatistiksel olarak yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

(Dorman et al., 1990)

Formülde kullanılan simgeler;

n: Örnek büyüklüğü,

N: Ana kütle

Z: Güven katsayısı (%95'lik güven katsayısı, 1,96 alınmıştır),

P: Ölçmek istediğimiz özelliğin evrende bulunma ihtimali (Çalışma çok amaçlı olduğundan dolayı bu oran %50 alınmıştır),

Q: 1-P ve

D: Kabul edilen örnekleme hatası (%10 alınmıştır).

Çalışmada veri elde etme materyali olarak anket kullanılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda sorulan sorulardan en yoğun olarak kullanılanları seçilerek çalışma anketi oluşturulmuştur. Hazırlanan anket 2 ana bölümden ve toplam 35 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik analizleri ve işletmedeki iş pozisyonları ele alınmıştır. Anketin ikinci kısmı 5 alt bölümde ele alınmıştır. Bunlardan birincisi işin niteliği, ikincisi iş ortamı, üçüncüsü iş güvencesi, dördüncüsü ücret ve beşincisi de iletişim ile ilgili yargıları içermektedir (Ek 1).

Yöntem

Çalışmada veri elde etmek için anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket hazırlanırken literatürde yapılmış çalışmalardan yararlanılarak bir anket formu geliştirilmiştir (Bakan ve Büyükebeşe, 2004;

Güven ve ark., 2005; Sun, 2002; Ardiç ve Baş, 2001; Çekmecioğlu, 2005; Bayram ve ark., 2007; Tütüncü, 2000b; Yüksel, 2002; Şimşek ve Aslan, 2007). Çalışmada kullanılan ankette 3 bölümde beşli likert ölçeği kullanılarak yargıların değerlendirilmesi istenmiştir. Diğer iki bölümde ise yargıların olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışma sonuçları değerlendirilirken aritmetik ortalaması 2.25'den düşük ise düşük iş tatmini, 2.26-3.75 arası aritmetik ortalama normal iş tatmini ve 3.76-5.00 olan aritmetik ortalamalarda yüksek iş tatmininin olduğu dikkate alınmıştır.

Çalışma kapsamında kullanılan anket yüz yüze görüşme tekniğiyle doldurulmuştur. Toplam 34 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Sonuçlar sosyal bilimler için uygulamalı istatistik (SPSS) programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analiz esnasında öncelikle elde edilen anketlerde yer alan sorular birer değişken olarak kodlanmış ve bir veri tabanı oluşturulmuştur. Oluşturulan bu veri tabanı ile anket formunda yer alan soruların frekans dağılımları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Verilerin güvenilirliği (Cronbach Alpha) test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin test edilmesi (bağımsızlık kontrolü) için Khi-Kare analizinden yararlanılmıştır.

Düzce ili orman ürünleri sanayi işletmeleri yöneticilerine sunulan anket sorularını tamamen kendi objektif bilgi ve deneyimlerine dayanarak cevaplandırdıkları varsayılmıştır.

Bulgular

Demografik Değerlendirmeler

Çalışmaya katılan orman ürünleri endüstri işletmelerinde anketlerin %23,5'i işletme sahipleri, %23,5'i işletme ortağı ve %53'ü de işletmede çalışan profesyonel yönetici (mühendis, ustabaşı) tarafından doldurulmuştur. Çalışmaya katılanların hepsi erkektir. Çalışmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması 37,9 olarak tespit edilmiştir. En düşük yaş 27, en büyük yaş ise 54'tür.

İncelenen işletmelerde çalışan ortalama işçi sayısı 47'dir. En az çalışanı olan işletme de 2, en fazla çalışanı olan işletmede ise 282 kişi çalışmaktadır. Çalışmaya katılan 13 işletmede mühendis çalışmaktadır.

İşletmelerde çalışan mühendis sayısı en fazla 12, en az 1'dir. İşletmelerin %35,3'ü 50.000-100.000 YTL arasında kuruluş sermayesine sahipken %64,7'si 100.000 YTL'den daha fazla kuruluş sermayesine sahiptir.

Katılımcıların %73,5'i kereste ve ahşap, %11,8'i mobilya, %8,8'i parke ve %5,9'u da orta yoğunlukta lif levha (MDF) sektöründe çalışan yönetici/işletme sahibidir. Çalışmaya katılan katılımcıların %35,4'ü fakülte mezunudur. Ortaokul, lise ve yüksekokul mezunlarının her birinin oranları %17,6, ilkokul mezunlarının oranı ise %11,8 olarak tespit edilmiştir.

Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada çıkarımsal istatistik bazında verilere öncelikle güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçer ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sunar (Bayram, 2004). İş tatmini ölçümünde genel olarak tutum ölçekleri kullanılmaktadır. Bu alanda kabul görmüş en önemli ölçeklerden birisi likert tutum ölçeğidir. Likert tutum ölçeğinde yer alan sorular beş ya da yedi ölçekle yanıtlanmaktadır. Geliştirilen anketler genel olarak bu ölçekler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yapılan iş tatmini araştırmaları sonucunda bir takım modeller geliştirilmiştir. Kısaca iş tatminini ölçen kesin bir yöntem, teknik veya model bulunmamaktadır. Araştırmacılar, üzerinde araştırma yapılacak kitleyi göz önüne alarak kendileri için en uygun yöntemi belirleyebilir.

Likert tipi bir tutum ölçeğinde, bir maddeden elde edilen puan dağılımının sürekli değişken olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca, ölçekte yanıt seçenekleri ikiden daha fazladır ve seçenekler içinde tek bir doğru yanıt bulunmamaktadır. Bunun dışında, bu ölçeğin temel varsayımlarından biri, ölçekteki her bir maddenin ölçülen tutumla monotonik bir ilişki içinde olduğudur. Bunun anlamı, her bir maddenin aynı tutumu ölçtüğüdür. Bundan dolayı, likert tipi bir tutum ölçeğinde güvenilirlik düzeyini saptamak için iç tutarlılığın bir ölçütü olan, Cronbach tarafından geliştirilen "Cronbach Alpha" katsayısının kullanılması uygun bulunmaktadır (Tavşancıl, 2002). Bu

nedenle, kullanılan ölçeğin güvenilirliği, Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmış ve 0.92 bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin güvenilir bir ölçme yaptığını göstermektedir.

İş Tatmini Değerlendirmeleri

Çalışmada iş tatminini ölçmek için 27 sorudan oluşan bir iş tatmin anketi kullanılmıştır. Ankette işin niteliği, ücret ve iletişimle ilgili faktörler 18 soru ve likert tipi 5 dereceli ölçekle, iş ortamı ve iş güvenesi ile ilgili faktörler ise 9 soru ve 2'li dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Kullanılan 5 dereceli likert ölçeğinde 1 tam red, 5 tam katılım olarak, 2'li dereceli ölçeğe ise 1 evet, 2 hayır şeklinde ele alınmıştır. Puanların düşmesi tatmin sağlanmadığını, puanların yükselmesi ise tatmin sağlandığını göstermektedir. Çalışmada 5'li likert ölçeğine göre değerlendirilmede 1-2.25 puan arası iş tatmini için düşük iş tatmini, 2.26-3.75 puan arası iş tatmini için normal iş tatmini ve 3.76-5.00 puan arası iş tatmini için ise yüksek iş tatmini sağlandığı göz önüne

alınmıştır. 2'li dereceli soruların katılmasıyla yapılan değerlendirmede ortalaması 1-1,25 arasında olanlarda iş tatmini yüksek, 1,26-2,00 arasında olanlarda ise iş tatmini düşük olacak şekilde bir ayrıma gidilmiştir.

Literatüre bakıldığında Türkçe'ye uyarlanan çalışmalarda 14 maddelik ve 5'li likert derecelendirmede 14-32 puan arası düşük iş tatmini; 33-52 puan arası normal iş tatmini; 53-70 puan arası, yüksek iş tatminini göstermektedir (Yüksel, 2002; Uslu, 1999). Yine Hackman and Oldham'ın (1980) geliştirmiş olduğu 14 maddelik iş tatmini anketinde de 5 dereceli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Güler (1990) yapmış olduğu araştırmasında kullandığı bu ölçeğin 14-32 puan arasını düşük iş tatmini, 33-52 puan arasını normal iş tatmini ve 53-70 puan arasını da yüksek iş tatmini sağladığını belirtmiştir.

Tablo 1'de çalışmada kullanılan 3 bölüme ait 5'li likert ölçeğe göre değerlendirilen iş tatmini maddelerinin iş tatmin düzeylerine göre ortalamaları (\bar{x}) ve standart sapmaları (s) verilmiştir.

Tablo 1. İş tatmini maddelerinin iş tatmin düzeyleri

Faktörler		\bar{x}	s
İşin Niteliği			
1	İşimde kişisel potansiyellerimi kullanma imkanı vardır	4,13	1,008
2	İşimle ilgili olarak yetki ve sorumluluklarım vardır	4,45	1,060
3	Yapılan iş, bilgi ve yeteneklerime uygundur	4,50	1,047
4	Yaptığım iş kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır	4,10	1,044
5	Yaptığım işi kişisel olarak isteyerek yapıyorum	4,41	1,188
6	Yaptığım iş, beklentilerimi karşılıyor	3,75	1,244
7	Yaptığım işte işe katkılarımı görebiliyorum	4,32	1,137
Ücret			
8	İşyerindeki ücret beklentilerime uygundur	4,13	0,942
9	Alınan ücretle geçim sıkıntısı çekmiyorum	4,10	1,106
10	İşyerinde ücreti zamanında alıyorum	4,50	0,974
11	Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır	4,40	1,003
12	Ücretin, diğer işletmelerinkine göre uygunluğu vardır	4,30	1,088
13	Yapılan fazla mesainin karşılığının verilmesi	4,43	1,251
İletişim			
14	Sorunları yöneticilere iletebilme olanağı vardır	4,77	0,568
15	Yapılan işle ilgili olarak bilgilendirilmekteyim	4,67	0,711
16	Çalışanlar arasında genel arkadaşlık ilişkileri yeterli	4,70	0,702
17	Amirler ile rahat bir şekilde görüşebilmekteyim	4,67	0,884
18	Çalışanlar arasında dedikodu/kavga/darginlik yoktur	4,03	1,402

Tüm katılımcılar ele alındığında işin niteliği, ücret ve iletişim faktörleri için iş tatmininin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bireysel değerlendirme

sonucunda 3 kişinin düşük iş tatmini, 4 kişinin normal iş tatmini ve 27 kişinin ise yüksek iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir.

2000 yılında İzmir İli'nde yer alan karayolu ulaştırma işletmelerinin satış bürolarında çalışan 228 çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada iş adaleti ile iş özellikleri ve iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan çalışma sonucuna göre çalışma yılı arttıkça iş tatmini artmaktadır ve iş tatmininin artması işten

ayrılma eğilimini azaltmaktadır (Tütüncü, 2000a).

Tablo 2'de çalışmada kullanılan iş ortamı ve iş güvencesine ait olarak kullanılan, 2'li ölçek göz önüne alınarak yapılan iş tatmini değerlendirmeleri verilmiştir (1-Evet, 2-Hayır).

Tablo 2. İkili iş tatmini maddelerinin iş tatmin düzeylerine göre değerleri

Faktörler		\bar{x}	s
İş Ortamı			
1	İşyerimde yemek hizmeti vardır	1,13	0,3360
2	İşyerimde sağlık hizmeti vardır	1,38	0,4919
3	İşyerimde ulaşım hizmeti vardır	1,28	0,4568
4	İşyerimde sosyal olanaklar vardır	1,22	0,4200
5	Hafta sonu tatil imkanlarım vardır	1,03	0,1768
İş Güvencesi			
6	Yaptığım işi kaybetme endişem yoktur	1,41	0,4990
7	İşimle ilgili sigortam vardır	1,03	0,1768
8	İşimle ilgili güvenlik önlemleri yeterlidir	1,13	0,3360
9	İşimle ilgili olarak emeklilik güvencem vardır	1,09	0,2961

Tüm katılımcılar ve belirlenen ölçekler göz önüne alındığında iş ortamı ve iş güvencesi ile ilgili faktörler için aritmetik ortalama 1,19 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değer ölçekte yerine konulduğunda iş ortamı ve iş güvencesi faktörlerine göre iş tatmininin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş Tatmini İle Bazı Faktörler Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bu aşamasında iş tatminini etkileyen faktörler arasındaki ilginin kontrolü Ki-Kare analizi yardımıyla incelenmiştir.

- İşletmelerin sermaye yapıları dikkate alındığında; işletmenin sermaye yapısı ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0.05$).
- Katılımcıların işleri ile ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olması ve sermaye yapısı arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).
- Anketi cevaplayan kişilerin işletmedeki pozisyonları ve iş tatmin düzeyleri incelendiğinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0.05$).
- Cevaplayan kişinin işletmedeki pozisyonu dikkate alındığında ankette kullanılan faktörlere göre işyerine ulaşım hizmetinin olması ve iş ile ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olması arasında

anlamlı fark bulunmuş ($p<0.05$), diğer faktörlerle cevap verenlerin pozisyonları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

- Üretilen ürün türüne göre katılımcıların iş tatminleri arasında istatistiki açıdan farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).
- Üretilen ürün türü ile sunulan faktörlerden cevaplayanların işleri ile ilgili olarak yetki ve sorumluluklarının olması, alınan ücretin diğer işletmelerdekine uygun olması, sorunları yöneticilere iletebilme olanağının olması ve amirler ile rahat bir şekilde görüşebilme imkanlarının olması değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunurken ($p<0.05$), diğer faktörlerle üretilen ürün türü arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0.05$).
- Katılımcıların yaşları ile iş tatmini arasında yapılan analiz sonuçlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamazken ($p<0.05$), katılımcıların işleri ile ilgili güvenlik önlemleri ve alınan ücretle geçim sıkıntısı çekilmemesi faktörleri ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ($p<0.05$), diğer faktörlerle yaş arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

- Katılımcıların eğitim durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$).
- Eğitim durumu ile katılımcıların yaptıkları işleri isteyerek yapmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Katılımcıların eğitim durumları ile diğer faktörler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tartışma

Yapılan çalışma sonucunda iş tatminini etkileyen belirgin unsurlar olarak çalışanın yapıyor olduğu işin kendi yeteneklerine uygun olması, hak ettiği ücretini zamanında alabilmesi, tüm hiyerarşik kademeler ile iyi bir iletişim kurabilmesi ve iletişimi sağlayan yapının mevcudiyeti önemli faktörler olarak görülmektedir. Ayrıca işletme içerisinde çalışma arkadaşları ile olan yakın ve samimi ortamın varlığı ve çalışanın kendini ilgilendiren işlerde fikrinin alınması ön plana çıkan diğer unsurlardır.

Çalışmada iş tatmininde etkili olan ve birey üzerinde stres oluşturduğu kabul edilen güvenlik önlemleri ve ulaşım hizmetlerinin varlığı arasında ilişki belirlenmiştir. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde Gödelek'in 1988 yılında tekstil ve çimento sanayine yönelik olarak yaptığı çalışmada bulgularımızla aynı paralellikte sonuçlar belirlenmiş ve güvenlik hizmetlerinin varlığının iş tatminine önemli ölçüde etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan iş, iş karşılığı alınan ücret ve üretilen ürün niteliği arasında iş tatminini etkileyecek düzeyde bir ilişki belirlenmiş ve yapılan işin karşılığının gerek ücret ve gerekse ortaya çıkarılan ürün ile yakından ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda literatürde yer alan Aksayan (1990)'ın sağlık sektöründe yaptığı çalışması aynı nitelikte sonuçlar vermiş ve işin niteliği ve ücreti arasındaki dengenin iş tatminini etkilediği sonucuna varmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda iş tatmini ile katılımcıların eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde iş tatmini ve eğitim düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalarda da paralel sonuçların bulunduğu

görülmektedir. Güler (1990) endüstri işçilerinde Hackman ve Oldham (1975)'in geliştirdiği İş Tatmin Ölçeğini uygulayarak incelediği çalışmada, eğitim düzeyi yüksek olan işçilerde iş tatmininin düşük olduğu gözlenmiştir.

Çalışma sonucunda katılımcıların yaşları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ataoğlu ve ark., (2000) ile Bakan ve Büyükbeşe (2004) tarafından yapılan çalışmalarda da genç yaşta mesleki tatminin yüksek olduğu ve iş güvencesi ile genel iş davranışları arasında anlamlı ilişkiler olabileceği ortaya konulmuştur.

Akçaoğlu (1989)'nun yaptığı çalışmada ise; katılımcıların iş tatmini ve depresyon düzeylerinin düşük olduğu ve yaş ile eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Güven ve ark. (2005) tarafından yapılan bir çalışmada; Kahramanmaraş tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede iş tatmin dereceleri ile eğitim düzeyi arasında, ücret tatmini ile yaş ve eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilgiç (1998)'in yaptığı bir araştırma sonucuna göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş tatminine önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir.

2005 yılında iş tatmini ile yaşam tatmini ilişkisi Bursa ilinde faaliyet gösteren 11 otomotiv firmasında 562 katılımcıyla yapılan araştırma ile saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda iş tatmini ile cinsiyet, iş tatmini ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İş tatmini ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yani, eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün, eğitim düzeyi düşük olan gruba oranla daha düşük iş tatminine sahip oldukları görülmüştür (Keser, 2005).

Sonuç ve Öneriler

Çalışmaya katılanlarda işin niteliği ile ilgili olarak ele alınan yedi farklı faktör göz önüne alındığında iş tatmininin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcılar "yapılan işin bilgi ve yeteneklerine uygundur" yargısına en yüksek

katılımı göstermişlerdir. Çalışanların yaptıkları iş ile ilgili eğitim aldıkları, işlerini bilerek ve isteyerek yaptıkları sonucuna varılabilir. Katılımcıların “İşleri ile ilgili sorumluluk ve yetkilerin olması” yargısına en yüksek ikinci derecede katılım sağlanmıştır. Çalışanların sorumluluk ve yetki sahibi olması yargısının, onların işlerinden aldıkları tatmini artırıcı yönde bir etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

Katılımcıların aldıkları ücret ve ücret sistemi ile ilgili olarak sunulan 6 faktör göz önüne alındığında da iş tatmininin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların ücretlerini zamanında almaları, yaptıkları fazla mesainin karşılıklarının alınması, çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımının olması ve aynı sektördeki diğer işletmelere göre alınan ücretin uygun olması gibi ücretle ilgili faktörler iş tatmininin yüksek olmasında önemli etmenler olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların gerek kendi aralarında gerekse üstlerine karşı iletişimlerini göz önüne alındığında da iş tatmini yüksek tespit edilmiştir. Sorunların yöneticilere iletilmesi, çalışanlar arasında genel arkadaşlık ilişkilerinin yeterli olması, yapılan işle ilgili olarak katılımcıların bilgilendirilmesi iş tatmininin yüksek olmasında etkili faktörler arasında tespit edilmiştir.

İş tatmininin yüksek çıkması iyi bir sonuçtur. Bu sonucun sürekli aynı seviyede kalması için işletmelere büyük görev düşmektedir. İşletmelere çalışanlarının iş tatminini ve vasıtasıyla da verimliliklerini arttırmak için;

- Çalışanlara kişisel potansiyellerini kullanma imkânları sunulmalı, bunun için işletmelerde çalışanların çalışma alanları belli periyotlarla değiştirilebilir.
- Çalışanlara yaptıkları işlerle ilgili olarak daima yetki ve sorumluluk verilmeli,
- Çalışanlara verilecek işler onların bilgi ve becerileri dikkate alınarak verilmeli,
- Çalışanlar işletmelerde yaptıkları işlerde katkılarını gördüklerinde daha verimli çalışmaktadırlar. Bu yüzden çalışanlara işlerinde katkılarını göstermek için çalışmalar yapılmalı,
- İşyerlerinde çalışanların sosyal açıdan beraber olacakları faaliyetler yapılması

hem iletişim için hem de takım ruhunun oluşması için yararlı olacaktır.

- Çalışanların sigortalı çalışıyor olması, onların işleri ile ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olması, emeklilik güvencelerinin olduğuna inanması çalışanların iş tatminini arttırmaktadır. İş ile ilgili olarak güvenlik önlemlerinde her zaman iyileştirme yapmak iş tatmininin yüksek kalmasında yardımcı olacaktır.
- Çalışanlara ücret olarak çalışmalarının tam karşılığı verilmeli,
- Yapılan fazla mesailer her zaman ödenmeli,
- Ücret ve fazla mesai ücretlerinde gecikme yapılmamalı,
- Çalışanlar arasında her zaman adil bir ücret politikası uygulanmalıdır. Eşit işe eşit ücret prensibiyle hareket edilmelidir.
- Çalışanlar arasında her zaman iyi bir iletişim olması sağlanmalıdır. İyi bir iletişim ufak bir sorunun bile atlanmamasına ve dolayısıyla da sorunun büyümemesine yardımcı olur.
- Çalışanlara yapacakları işlerle ilgili olarak verilecek bilgilendirme ile hataların azaltılması sağlandığı gibi işlerin daha seri yapılmasını da sağlayabilir.

Kaynaklar

Akçaoğlu Z.F. 1989. İ.E.T.T. Şoförlerinde İş Tatmini ve Depresyon, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 60 s. İstanbul.

Aksayan S. 1990. Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmin Etmenlerinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 195 s. Ankara.

Aksu G., Acuner A., Tabak R. 2002. Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği), Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı, 4:2, Ankara.

Anonim 2006. Düzce Ticaret ve Sanayi Odası Üye Kayıtları Listesi.

Ardıç K., Baş T. 2001. Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul

Üniversitesi İşletme Fakültesi, 24-26 Mayıs 2001, Silivri-İstanbul.

Ataoglu A., İçmeli C., Özçetin A. 2000. Hekimlerde Mesleki İş Tatmini, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi, 2; 17-34, Bolu.

Bakan İ., Büyükbeşe T. 2004. Çalışanların İş Güvenesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması, Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:33, 35-59, Kayseri.

Bal J., Gundry J. 1999. Virtual Teaming in the Automotive Supply Chain Team Performance Management: *An International Journal*, 5 (6), 174-193.

Bayram N. 2004. Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi, Ezgi Kitapevi, Bursa.

Bayram N., Aytaç S. ve Gürsakal S. 2007. Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Baysal A.C., Tekarslan E. 1996. Davranış Bilimleri 2. Baskı, İstanbul.

Bilgiç R. 1998. The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, 132/5, 549-558.

Campbell S.L., Fowles E.R. and Weber B.J. 2004. Organizational Structure and Job Satisfaction in Public Health Nursing, *Public Health Nursing* (21): 6: 564-571.

Chacko T.I. 1983. Job And Life Satisfaction, A Causal Analysis of Their Relationship, *Academy of Management Journal*, 26 (1), 163-169.

Devis K. 1981. Human Behavior at Work, Organization Behavior, 6 th Ed., Mc Graw Hill. New York.

Dorman J.S., LaPorte R.E., Stone R.A., Trucco M., 1990, Worldwide Differences in the Incidence of Type I Diabetes are Associated with Amino Acid Variation at Position 57 of the HLA-DQ Beta Chain, *Proc Natl Acad Sci. USA* 87

Erdoğan İ. 1991. İşletmelerde Davranış, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 242, İstanbul.

Erdoğan İ. 1997. İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 272, İstanbul.

Eren E. 1998. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basın Yayın, İstanbul.

Freeman R.B. 1978. Job Satisfaction As An Economic Variable, *The American Economic Review*, Vol.68, No.2: 135-141.

Gannon M.J., Noon J.P. 1971. Management's Critical Deficiency: Executives Unaware of Applicable Research, *Business Horizons*, (14): 49-56.

Gödelek E. 1988. Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstil-Boya, Çimento) Psiko-sosyal

Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırması, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 194 s. Ankara.

Güler M. 1990. Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 268 s. Ankara.

Güven M., Bakan İ. ve Yeşil S. 2005. Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:12, Sayı:1, Manisa.

Hackman J.R., Oldman G. R. 1975. Development of The Job Diagnostic Survey, *Journey Apply Psycho* 60: 159-170.

Hackman J.R., Oldman G.R. 1980. Work Residing, Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California.

Heller D., Judge T.A. and Watson D. 2002. The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, (23), 815-835.

Hum S.H., Leow L.H. 1996. Strategic Manufacturing Effectiveness; An Emprical Study Based on The Hayes-Wheelwright Framework, *International Journal of Opertions and Production Managements*, 16 (4), 4-18.

Keser A. 2005. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 2005/4, 77-95.

Kim S. 2002. Organizational Support of Career Development and Job Satisfaction, *Review of Public Personnel Administration*, (22): 4: 279-294

Lam S. 1995. Quality Management and Job Satisfaction, *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12 (4), 72-78.

Leck J.D., Saunders D.M. 1992. Hirschman's Loyalty: Attitude or Behavior?, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (5): 3: 219-230.

Lee J. 2006. Impact of Family Relationships on Attitudes of The Second Generation in Family Business, *Family Bus, Review*, (19): 3: 175-19.

Luthans F. 1995. Organizational Behavior, New York: McGraw-Hill, Inc.

Motowidlo S.J. 1984. Does job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity?, *Academy of Management Journal*, Vol. 27, 910-915.

Quarstein V.A., McAfee B.R. and Glassman M. 1992. The situational Occurrences Theory of Job Satisfaction, *Human Relations*, 45,859-873.

- Romzek B.S. 1989. Personal Consequences of Employee Commitment, *Academy of Management Journal*, 32 (3), 649–661.
- Saari L.M., Judge T.A. 2004. Employee Attitudes and Job Satisfaction, *Human Resource Management*, (3): 4: 395-407.
- Saunders D.M. 1992. Introduction to Research on Hirschman's Exit, Voice and Loyalty Model, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (5): 3: 187-190.
- Schoderbek P.P., Cosier R.A. and Aplin J.C. 1991. *Management*, Harcourt Brace Jovanovich Publishers, USA.
- Sevimli F., İşcan F. 2005. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini, *Ege Akademik Bakış; Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1-2, 55-64.
- Sun H.Ö. 2002. İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Şimşek M.Ş., Aslan Ş. 2007. Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Temel İş Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş ve Yaşam Tatminiyle İlişkilerinin Araştırılması, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 724-733, Sakarya.
- Şimşek Ş., Akgemici T. ve Çelik A. 2001. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Geliştirilmiş 2. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Tavşancıl E. 2002. Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tütüncü Ö. 2000a. Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı:4.
- Tütüncü Ö. 2000b. Kâr Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Tatmininin Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı: 3.
- Tütüncü Ö., Çiçek O. 2000. İş Tatmininin Ölçülmesi: İzmir il Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11, 124-126.
- Uslu M. 1999. Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 69 s. Konya.
- Vroom H.V. 1964. *The Determination of Job Satisfaction Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 99.
- Yammarino F.J., Dubinsky A.J. 1987. On Job Satisfaction: It's the Relationships That Count, *The Journal of Risk and Insurance*, Vol. 54, No. 4 (Dec., 1987), pp. 804-809.
- Yüksel İ. 2002. Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyini Ayırt Edici İş Tatmin Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, 67-78, Kocaeli.

Ek 1. Çalışmada Kullanılan Anket Formu

DÜZCE ORMAN ENDÜSTRİ İŞLETME YÖNETİCİLERİNİN İŞ TATMİNLERİNİN BELİRLENMESİ

Firma adı :
Adresi :
Üretilen ürün türü :

1. Anketi cevaplayan kişi:
 İşletme sahibi İşletme ortağı Profesyonel yönetici Diğer
2. İşletmenin hukuki yapısı: A.Ş. Ltd. Şti. Şahıs İşlet.
3. İşletmenin faaliyet gösterdiği il/ilçe:
4. İşletmede çalışan sayısı: Mühendis: Toplam:
5. İşletmenin üretim sistemi: Seri Üretim Sipariş Üretimi Parti Üreti.
6. İşletme ihracat yapıyor mu? Evet Hayır
7. İşletmenizin tedarik kaynakları neredendir? Ulusal Uluslar arası İkisi de
8. İşletmenin ürünlerinin değişim sıklığı
 0-1 yılda değişir 1-5 yılda değişir 5 yıldan fazla sürede değişir Hiç değişmez

İş tatminine yönelik olarak; iş niteliği, iş ortamı, iş güvencesi, ücret, iletişim ile ilgili yargılar (1. Tam katılım, 2. Kısmen katılım, 3. Kararsız, 4. Kısmen red, 5. Tam red)

Faktörler	1	2	3	4	5
A- İşin Niteliği					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
B- İş Ortamı					
	Evet		Hayır		
8					
9					
10					
11					
12					
C- İş Güvencesi					
	Evet		Hayır		
13					
14					
15					
16					
D- Ücret					
	1	2	3	4	5
17					
18					
19					
20					
21					
22					
E- İletişim					
	1	2	3	4	5
23					
24					
25					
26					
27					