

ÇALIŞMA KOŞULLARINDAN MEMNUNİYET ÜZERİNDE ETKİLİ OLAN FAKTÖRLERİN ORDİNAL LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ İLE BELİRLENMESİ

DETERMINATION OF FACTORS AFFECTING SATISFACTION WITH WORKING CONDITIONS BY ORDINAL LOGISTICS REG- RESSION ANALYSIS

DOI: 10.33404/anasay.1187490


Çalışma Türü: Araştırma Makalesi / Research Article¹

Yusuf AKAN*- Hümeyra SADAKLIOĞLU** - Ayhan KORKULU***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, ülkemizde kamu sektöründe ve özel sektörde istihdam edilenlerin çalışma koşullarından duydukları memnuniyetleri üzerinde etkili olabilecek sosyo-demografik ve ekonomik faktörlerin yanı sıra memnuniyeti etkileyebilecek bazı kurumsal faktörlerin tespit edilmesidir. Bu amaca uygun olarak gerekli olan veriler Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı(EUROFOND) tarafından 2015 yılında aralarında Türkiye'nin de bulunduğu birçok Avrupa ülkesi için yapmış olduğu “Avrupa Çalışma Koşulları Anketi” verilerinden elde edilmiştir.

1- Makale Geliş Tarihi: 11. 10. 2022 Makale Kabul Tarihi: 17. 11. 2022

* Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü, yusuf.akan@atauni.edu.tr, **ORCID ID**  <https://orcid.org/0000-0002-2446-5043>

** Dr. Öğr. Üyesi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İİBF, **ORCID ID**  <https://orcid.org/0000-0001-6131-495X>

*** Öğr. Gör., Atatürk Üniversitesi Aşkale MYO, ayhan.korkulu@atauni.edu.tr, **ORCID ID**  <https://orcid.org/0000-0001-6820-7065>

Bağımlı değişkenin, çalışma koşullarından duyulan memnuniyet duru-
munu ifade edebilecek çok memnunum, memnunum, memnun değilim, hiç
memnun değilim şeklide çoklu kategorik değişken olması Ordinal(Sıralı) Lojistik
Regresyon analizi yapılmasına olanak sağlamıştır. Yapılan analiz sonucunda
birçok bağımsız değişkenin farklı kategorilerinin çalışma koşullarından duyulan
memnuniyet üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bunlar elde edilen gelir, yaş,
yapılan işin takdir edilmesi, yönetici tarafından verilen motivasyon, işin bitirilmesi için verilen destek vb. faktörlerdir. Cinsiyet, eğitim durumu, sağlık durumu
vb. faktörlerin memnuniyet üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Lojistik Regresyon, Çalışma Koşulları, Memnuniyet, Türkiye

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the socio-demographic and economic factors that may affect the satisfaction of those employed in the public and private sectors with their working conditions, as well as some institutional factors that may affect the satisfaction. The data required for this purpose were obtained from the “European Working Conditions Survey” conducted by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND) in 2015 for many European countries, including Turkey.

The fact that the dependent variable was very satisfied, satisfied, dissatisfied, not satisfied at all, which could express the satisfaction with the working conditions, allowed the Ordinal Logistic Regression analysis to be performed. As a result of the analysis, it was determined that different categories of many independent variables were effective on satisfaction with working conditions. These are income earned, age, appreciation of the work done, motivation given by the manager, support for the completion of the work, etc. are factors. Gender, educational status, health status, etc. It was determined that the factors had no effect on satisfaction.

Keywords: Logistic Regression, Working Conditions, Satisfaction, Turkey

Giriş

Ücretli bir şekilde bağımlı olarak veya gelir elde edebilmek amacıyla kişinin kendi hesabına yapmış olduğu faaliyetler çalışma olarak ifade edilebilir. Bu çalışma zorunlu olarak yapılacak bir iş olabileceği gibi isteğe bağlı olarak yapılabilecek bir faaliyet olarak da düşünülebilir. Örneğin, bir fabrikada tekstil ürünleri üretim faaliyetinde bulunmak çalışma olarak ifade edileceği gibi, evde yapacağımız maket uçaklar, örgü dokuma işleri veya bir işin gelişimi için yapılabilecek zihinsel çabalar çalışma faaliyeti olarak ifade edilebilir. Her ne sebeple olursa olsun yapılan çalışma faaliyetinin verimli ve sağlıklı bir şekilde sürdürülebilir olması için çalışma koşullarının iyi olması gerekmektedir. Verimliliği artıracak olan unsurlar ise çalışma koşullarının o işi yapabilecek yeterlilikte olması, yapılacak iş ile ilgili bilgi düzeyinin yeterli olması, çalışanlarla kurulan iletişim, sosyo-demografik farklılıklar, örgütsel destek ve motivasyon olarak sıralanabilir. Bu sayılan faktörlerin tamamı iş memnuniyetini etkileyebilecek olan unsurlar arasında yer alır. İş memnuniyeti, bir kişinin işinden gerçekten memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonudur(Hoppock, 1935 akt: Aziri, 2011).

İş memnuniyeti, bir çalışanın, özellikle içsel motivasyon açısından işinden aldığı ödüllerden ne kadar memnun olduğu olarak da tanımlanabilir (Statt, 2004, s.78). İş memnuniyet araştırması örgütsel etkinliğin yanı sıra bireysel yaşamların iyileştirmesine de katkı sağlayacaktır(Judge, Zhang, ve Glerum, 2020). Bir kişi işinde yüksek performans gösteriyorsa yüksek ücret ve daha iyi bir gelecek beklentisi vardır. Çalışan performansının iyi olması muhtemelen şirketin performansını da olumlu etkileyecektir(Pires, 2018). Çalışanların motivasyonu ve performansı, uzun vadede herhangi bir organizasyonun başarısı için gerekli araçlardır (Dobre, 2013).

Çalışmanın amacı Türkiye’de farklı sektörlerde istihdam edilen kişilerin çalışma koşullarından duydukları memnuniyet üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesidir. Bu kapsamda kullanılacak veriler Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı(EUROFOND) tarafından 2015 yılında aralarında Türkiye’nin de bulunduğu birçok Avrupa ülkesi için yapmış olduğu “Avrupa

Çalışma Koşulları Anketi”nin Türkiye verileri oluşturmaktadır. Pandemi önce-
sinde aralarında Türkiye’nin bulunduğu son araştırma verileri olduğu için 2015
yılı verileri alınarak analiz edilmiştir.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

Herzberg, Maunser & Snderman (1959), çalışanlarda mutlu duygulara
neden olan motivasyonu artırıcı unsurlar olarak sorumluluk, ilerleme, kazanım-
lar, büyüme olasılığı, tanıma gibi bazı içsel faktörlerin olduğunu aylık ücret,
kişiler arası ilişkiler(ast-üst), şirket politikası, iş güvenliği gibi dışsal faktörlerin
ise doğrudan memnuniyet üzerinde etkisinin olmadığını ifade etmiştir.

Ünalın, Çetinkaya, Özyurt ve Kayabaşı (2006) yaptıkları çalışmalarında
iyi ilişkilerin kurulması, karşılıklı güven, takdir edilme, takdir ve ücrette adale-
tin olması gibi faktörlerin Erciyes Üniversite Hastanesi’nde çalışan sekreterle-
rin çalışma koşullarından ve kurumlarından duydukları memnuniyet seviyele-
rini artıran unsurlar olduğu tespit edilmiştir.

Şahin, Çek ve Zeytin (2011) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim
müfettişlerinin mesleki memnuniyetlerini etkileyen faktörlerin neler olduğunun
tespiti amaçlanmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde müfettişlerin mesleki açı-
dan ve işin kişisel doyumundan memnun olmakla birlikte, üst yönetimin baskı-
sından, görevin doğasından, çalışma koşullarından ve teftişte yaşanan sorunlar-
dan dolayı memnuniyetsizliklerinin fazla olduğu ifade edilmiştir.

Parmaksız, Ersöz, Özseven ve F. Ersöz (2013) demir-çelik sektöründe
çalışanların iş memnuniyeti, iş stresi ve ergonomik koşullar arasındaki ilişkiyi
ele aldığı çalışmada yaş, eğitim durumu, medeni hal ve statün memnuniyet
üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı buna karşın çalışılan ortamın fiziksel
özellikleri, çalışılan süre ve alınan ücretin memnuniyet algısı üzerinde anlamlı
bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Raziq & Maulabakhsha (2015) çalışma ortamının iş tatmini üzerindeki
etkisinin tespit edilmesi amacıyla Pakistan’ın Quetta şehrinde faaliyet gösteren
eğitim kurumları, bankacılık sektörü ve telekomünikasyon şirketlerine yönelik
yapılan çalışmada, çalışma ortamı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin

olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmininde üst yönetim ile ilişkilerin anlamlı olduğunu ancak arkadaş ilişkilerinde anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mishra(2013) tarafından yapılan çalışmada Hindistan’ da bir ilaç şirketinde çalışanların çalışma koşullarından memnuniyet düzeyleri tespit etmek amaçlanmıştır. Veriler birincil(anket) ve ikincil veriler(başka kaynaklardan alınan) olarak toplanmıştır. İş memnuniyetinin yaş, cinsiyet, teşvikler, eğitim, çalışma süresi ve çalışma ortamı gibi sosyo-ekonomik ve kişisel faktörlerle ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Pires (2018) tarafından yapılan çalışmanın amacı, çalışma koşullarının ve örgütsel desteğin memnuniyet ve iş performansı üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi verileri kullanılarak hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Ücret koşullarının, iş-yaşam dengesinin, kurumsal desteğin ve yönetim desteğinin memnuniyet üzerinde etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Pank & Lu (2018) Tayvan’da konteyner taşımacılık alanında çalışan kişilerin motivasyonlarının iş memnuniyeti ve örgütsel performansları üzerindeki etkisi belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada verilen ücret ve iş ortamının finansal performans üzerinde etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Sudiardhita, Mukhtar, Hartono, Sariwulan & Nikensari (2018) yaptıkları çalışmalarında değişken ücretin, iş motivasyonunun ve iş tatmininin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. DKI Jakarta, Batı Java ve Banten illerini kapsayan Bölge Ofisi I’ın çalışma alanındaki 24 şubede yönetici pozisyonu dışında çalışanlarda ücretin motivasyon ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Değerlendirmeye alınan veriler 6. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi ‘nin Türkiye verileridir. Pandemi öncesinde Türkiye’nin de içinde bulunduğu 36 ülkeye yüz yüze yapılan son anket verileridir. Türkiye’de toplam 2000 kişiye yapılan anket içeriği şu şekildedir:

Anketin ilk kısmında hane halkının sosyo-demografik özelliklerini ortaya koyacak cinsiyet, yaş, ailedeki kişi sayısı vb. sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında yapılan işi tanımlamak, çalışılan sürenin tespiti vb. özelliklerini ortaya koymak için sorular hazırlanmıştır. Anketin üçüncü kısmı iş ile normal hayatın ilişkisini ortaya koymak sonraki bölümlerde ise motivasyon, ast-üst ile ilişkiler, örgütsel destek, eğitim düzeyi, sağlık durumu ve gelir düzeyinin tespiti yönelik sorular yer almaktadır.

Çalışmadaki bağımlı değişken, “Ücretli çalıştığınız esas işinizdeki çalışma koşullarını bütün olarak düşündüğünüzde çok mu memnunsunuz, memnun musunuz, memnun değil misiniz, hiç memnun değil misiniz?” şeklinde 4 kategoriye ayrılmış değişkendir. Bu değişken ordinal ölçeklidir ve bağımlı değişkenin kategorileri ile ilişkili olabileceği düşünülen çok sayıda bağımsız değişken vardır. Bu bağımsız değişkenlerin bazıları nominal ölçekle ile bazıları da ordinal ölçekle ölçülmüştür.

1.1. Ordinal Lojistik Regresyon Analizi

Lojistik Regresyon Analizi, bağımlı değişkenin kategorik olduğu hallerde değişkenler arasındaki bağıntının açıklanmasında kullanılan diğer yöntemlere tercih edilmektedir. Bunun en önemli nedeni değişkenlerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olması ve sahip olduğu bilinen grupların varyans kovaryanslarının homojen (eşit) olması gibi önemli varsayımlara gerek kalmadan kullanılabilmesi olmaktadır (Akın ve Şentürk, 2012, s.184). Ancak ordinal lojistik regresyon analizinde geçerli olan paralellik varsayımının sağlanması gerekmektedir.

Lojistik Regresyon Analizi bağımlı değişkenin niteliğine göre Binary (İkili) Lojistik Regresyon, Multinomial (İsimsel) Lojistik Regresyon ve Ordinal (Sıralı) Lojistik Regresyon olmak üzere 3 farklı grupta incelenebilir.

Sıralı (Ordinal) Lojistik Regresyon analizi, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemeye çalışır. Sıralı lojistik regresyon modelinde, sonuç değişkeni olan bağımlı değişken sıralanır ve ikiden fazla kategorisi vardır. Örneğin, çocukların erken okumadaki yeterlilikleri 0'dan

5'e kadar puanlanır, hastalığın şiddeti; hafif<orta<ağır, yanık dereceleri: 1.dereceden yanık>2.dereceden yanık>3.dereceden yanık, bir olaya katılıp katılmamanın sıralaması ise hiç katılmıyorum<katılmıyorum<katılıyorum <kesinlikle katılıyorum biçimde sıralanabilir. Sıralama büyükten küçüğe, az olandan çok olana doğru yapılmalıdır(Hosmer ve Lemeshow (2000), Karagöz, (2016)).

Çalışmadaki bağımlı değişken, “Ücretli çalıştığınız esas işinizdeki çalışma koşullarını bütün olarak düşündüğünüzde çok mu memnunsunuz, memnun musunuz, çok memnun değil misiniz, hiç memnun değil misiniz? “ şeklinde sıralı kategorik veri olduğu için ordinal regresyon analizi uygulanmıştır.

Bu analiz, gözlenebilen, aralıklı ve sıralı kategorilere sahip Y bağımlı değişkeninin ardında gözlenemeyen ve sürekli bir değişkenin olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Akın ve Şentürk, 2012, S.184). Sıralı lojistik regresyon modeli gizli değişken modeli olarak ifade edilebilir (Liu, 2009).

Y^* gizli değişken olarak varsayarsak, $Y^* = x\beta + \varepsilon$ olarak tanımlanır. Burada x , sabit içermeyen bir satır vektörüdür ($1 * k$), β , yapısal katsayıların bir sütun vektörüdür ($k * 1$) ve ε , standart normal dağılıma sahip rastgele hatadır: $\varepsilon \sim N(0, 1)$

Y^* gizli değişkenini eşik değerlere bölersek: $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3 \dots \alpha_j$ ve $\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3 \dots < \alpha_j$ olacak şekilde sıralanması gerekmektedir. Eşit sayısı toplam kategori sayısından 1 eksiktir.

Çalışmamızda düzey değerler çalışma koşullarından memnuniyeti ortaya koyan 1= hiç memnun değilim, 2=memnun değilim, 3= memnunum, 4= çok memnunum olarak sıralanmıştır.

1 ise $y^* \leq \alpha_1$ kategoride,

$Y^* = 2$ ise $\alpha_1 < y^* \leq \alpha_2$ kategoriler arasında

3 ise $\alpha_2 < y^* \leq \infty$ arasında eşit değerler ayrılır.

Bu nedenle her bir kategoride bağımsız değişkenlerin olasılıkları hesaplanır.

$$P(y = 1) = P(y^* \leq \alpha_1)$$

$$\begin{aligned} &= P(x\beta + \varepsilon \leq \alpha_1) \\ &= F(\alpha_1 - x\beta); \\ P(y = 2) &= P(\alpha_1 < y^* \leq \alpha_2) \\ &= 1 - F(\alpha_2 - x\beta); \\ P(y = 3) &= P(\alpha_2 < y^* \leq \alpha_3) \\ &= 1 - F(\alpha_3 - x\beta); \end{aligned}$$

Ordinal Lojit model de diğer lojistik modeller gibi odds oranları aracılığıyla ortaya konulur ve bu modele kümülatif odds model de denmektedir. Bu modelde J adet ordinal kategori bulunmaktadır. Bağımlı değişkenin kategorilerinden bir referans kategorisi ele alınır. Bu da en yüksek kategoridir. Bu model aracılığıyla J-1 adet kesme noktası tahminlemesi yapılabilmektedir. Bu tahminler ardışık kategorilerin her biri için kümülatif olasılığa ilişkin bilgi verir. Bunun açıklaması kümülatif modelin genel gösterimi ile yapılacaktır. Son kategori olasılığı her zaman kümülatif olduğu için “1”e eşit olur(Akın ve Şentürk(2012).

Bağımlı değişken kategorileri dikkate alınarak lojistik regresyon modeli şu şekilde ifade edilir.

$$\text{logit} [\pi(Y \leq j | x_1, x_2, \dots, x_p)]$$

$$\ln\left(\frac{n(Y \leq j | x_1, x_2, \dots, x_p)}{n(Y > j | x_1, x_2, \dots, x_p)}\right)$$

$$= \alpha_j + (-\beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \dots$$

$$- \beta_p X_p),$$

(1)

α_j eşik değerler, ise katsayılarıdır(Liu, 2009).

1.2. Paralellik Varsayımı

Ordinal (Sıralı) Lojistik Regresyon analizinin varsayımlarından biri olan paralel eğriler varsayımı, tahmin edilen regresyon parametrelerinin bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde eşit olduğunu varsayar. Yani, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişki bağımlı değişkenin kategorilerine göre

değişiklik göstermez ve parametre tahminleri kesme noktalarına göre değişmez. Bu önermenin sağlanamadığı şartlarda; örneğin az sayıda denek içeren kategorilerin bulunması durumunda bunların birleştirilmesi yapılabilir, ayrıca Binary veya Multinomial Lojistik Regresyon Analizi de varsayıma uyulmadığı durumlar için alternatif olarak göz önünde tutulabilir (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2007, akt. Akın ve Şentürk, 2012: 185).

Paralellik varsayımı için;

H0= Parametre tahminleri aynı kesme noktasından geçer.

H1= Parametre tahminleri farklı kesme noktalarından geçer biçiminde hipotezler kurulur.

Tablo 1: Paralellik Varsayımı Testi

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	288.275			
General	160.615 ^b	127.660 ^c	110	.120

Tablo 1’de $\chi^2= 127,660$ ve $p = 0,120$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre, $0,05 < 0,120$ olduğu için sıfır hipotezi reddedilemez. Bağımlı değişkenin kategorilerinin birbirine paralel olduğu ifade edilir. Bu varsayım sağlandığı için bir sonraki aşamaya geçilebilir.

1.3. Uyum İyiliği

Modelin uyum iyiliği için sıfır hipotezi “Model verilere uyum göstermektedir” ve alternatif hipotez ise “Model verilere uyum göstermemektedir” biçimindedir (Karagöz, 2016).

Ki kare değerlerine bakıldığında test istatistiklerine ait olasılıklar 0,05’ten büyüktür($0,05 < 0,382$). Dolayısıyla modelin verilerle uyum içinde olduğunu ifade eden hipotez reddedilemez. Bu da modelin uyum iyiliğinin sağlandığını göstermektedir.

Modelin uyum iyiliğini test etmenin başka bir yolu da Pseudo R2 değerlerinin incelenmesidir. Pseudo R2 bağımlı değişkenin yüzde kaçının bağımsız

değişkenler tarafından açıklandığını gösterir.

Tablo 2. Pseudo R2 Uyum İyiliği

Cox and Snell	.644
Nagelkerke	.712
McFadden	.439
Link function: Logit.	

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı;

Cox ve Snell R2 0.644(%64.4)

Nagelkerke 0.712 (%71.2)

McFadden 0.439 (%43.9) olduğu tespit edilmiştir. R 2 değerinin 1 olması, bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkendeki değişimin tamamını açıkladığı ve modelin mükemmel olduğunun bir göstergesidir. Ancak lojistik regresyon için iyi bir parametre olmadığı için analizlerde düşük değerler elde edilmektedir (Karagöz, 2016).

1.4. Parametre Tahminleri

Paralellik varsayımı sağlanmış olan modelin parametre tahminlerinin yapılması gerekmektedir. Yorumlama yapabilmek için bu değişkenlerin olasılık değerleri dikkate alınır. Olasılık değeri 0,05'ten küçük olan değişkenler istatistikî bakımdan anlamlıdır. Pozitif katsayıların OR değeri doğrudan yorumlanırken, negatif katsayıların OR değeri doğrudan değil, 1/OR değeri elde edilerek yorumlanır (Oktay, Toksoy ve Çebi, 2016: 205).

	Estimate	Std. Error	OR	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
calisma_kosullari çok memnun = 1	-2.580	1.875		1.894b	1	.169	-6.256	1.095
calisma_kosullari memnun = 2	1.007	1.828		.303	1	.582	-2.577	4.591
calisma_kosullari çok memnun değil = 3	6.020	1.902		10.018	1	.002	2.292	9.747
Aylık Gelir	.001	.000		12.225	1	.000	.000	.002
Yaş	.044	.019		5.143	1	.023	.006	.082
İşegidisdonusuresi	.006	.005		1.648	1	.199	-.003	.016
Haftadakacsaatcalismaisterdiniz	-.035	.018		3.697	1	.055	-.072	.001
İsimdehaktığım_takdirialiyorum=1	-4.379	.864	0.0125	25.708	1	.000	-6.072	-2.686
isimde_kaettigim_takdirialiyorum=2	-1.008	.896		1.266	1	.260	-2.763	.748
isimde_kaettigim_takdirialiyorum=3	-1.595	.684	0.202	5.442	1	.020	-2.936	-.255
isimde_kaettigim_takdirialiyorum=4	-1.314	.574	0.268	5.230	1	.022	-2.440	-.188
isimde_kaettigim_takdirialiyorum=5	0a	.		.	0	.	.	.
uygun_bir_ucret_aliyorum=1	-1.036	.661		2.451	1	.117	-2.332	.261
uygun_bir_ucret_aliyorum=2	-.817	.785		1.081	1	.299	-2.356	.723
uygun_bir_ucret_aliyorum=3	-.606	.707		.735	1	.391	-1.991	.779
uygun_bir_ucret_aliyorum=4	-.181	.593		.093	1	.760	-1.342	.981
uygun_bir_ucret_aliyorum=5	0a	.		.	0	.	.	.
takdir_veovgu_sunar=1	-2.283	.736	0.102	9.619	1	.002	-3.726	-.840
takdir_veovgu_sunar=2	-3.535	1.156	0.03	9.349	1	.002	-5.802	-1.269
takdir_veovgu_sunar=3	-1.121	.729		2.365	1	.124	-2.549	.307
takdir_veovgu_sunar=4	-.795	.559		2.021	1	.155	-1.892	.301
takdir_veovgu_sunar=5	0a	.		.	0	.	.	.
isiniz_size_yi_seyler_yap_hissi=1	-.401	.775		.268	1	.605	-1.921	1.118
isiniz_size_yi_seyler_yap_hissi=2	.942	.742		1.611	1	.204	-.513	2.397
isiniz_size_yi_seyler_yap_hissi=3	-.944	.588		2.573	1	.109	-2.097	.209
isiniz_size_yi_seyler_yap_hissi=4	-1.217	.510	0.30	5.700	1	.017	-2.217	-.218
isiniz_size_yi_seyler_yap_hissi=5	0a	.		.	0	.	.	.
degisikliklerde_yer_alma=1	.181	.607		.089	1	.766	-1.009	1.371
degisikliklerde_yer_alma=2	1.224	.742		2.724	1	.099	-.230	2.679
[degisikliklerde_yer_alma=3	.975	.635		2.361	1	.124	-.269	2.219
[degisikliklerde_yer_alma=4	.175	.685		.065	1	.799	-1.168	1.518
[degisikliklerde_yer_alma=5	0a	.		.	0	.	.	.
Cinsiyet=1	-.624	.434		2.070	1	.150	-1.473	.226
Cinsiyet=2	0a	.		.	0	.	.	.
hangisektordecalisiyorsun=1	1.868	1.214		2.369	1	.124	-.511	4.248
hangisektordecalisiyorsun=2	2.084	1.225		2.893	1	.089	-.318	4.486
hangisektordecalisiyorsun=3	0a	.		.	0	.	.	.
is_arkadalariniz_destekliyor=1	.603	.994		.369	1	.544	-1.344	2.551
is_arkadalariniz_destekliyor=2	1.526	.915		2.779	1	.095	-.268	3.320

**ÇALIŞMA KOŞULLARINDAN MEMNUNİYET ÜZERİNDE ETKİLİ OLAN FAKTÖRLERİN ORDİNAL LOJİSTİK
REGRESYON ANALİZİ İLE BELİRLENMESİ**

is_arkadalariniz_destekliyor=3	-1.276	.568	0.28	5.049	1	.025	-2.389	-.163
is_arkadalariniz_destekliyor=4	-.074	.474		.024	1	.877	-1.003	.856
is_arkadalariniz_destekliyor=5	0a	.		.	0	.	.	.
isileigliendiselenme=1	.868	.663		1.717	1	.190	-.430	2.167
isileigliendiselenme=2	.587	.781		.563	1	.453	-.945	2.118
isileigliendiselenme=3	.929	.764		1.480	1	.224	-.568	2.425
isileigliendiselenme=4	-.271	.890		.092	1	.761	-2.015	1.474
isileigliendiselenme=5	0a	.		.	0	.	.	.
is_yerinde_kackisi=1	1.160	1.623		.511	1	.475	-2.021	4.341
is_yerinde_kackisi=2	-.448	.704		.406	1	.524	-1.828	.931
is_yerinde_kackisi=3	-.043	.735		.003	1	.953	-1.485	1.398
is_yerinde_kackisi=	-.064	.543		.014	1	.906	-1.129	1.001
is_yerinde_kackisi=5	-.143	.748		.036	1	.849	-1.609	1.324
is_yerinde_kackisi=6	.178	.764		.054	1	.816	-1.320	1.676
is_yerinde_kackisi=7	.205	.827		.062	1	.804	-1.415	1.825
is_yerinde_kackisi=8	0a	.		.	0	.	.	.
Aylık gelir ile ay sonu geliyormu?=1	1.119	1.316		.724	1	.395	-1.459	3.698
Aylık gelir ile ay sonu geliyormu?==2	.959	.708		1.835	1	.176	-.429	2.347
Aylık gelir ile ay sonu geliyormu?==3	1.125	.690		2.659	1	.103	-.227	2.478
Aylık gelir ile ay sonu geliyormu?==4	1.537	.621	4.65	6.117	1	.013	.319	2.755
Aylık gelir ile ay sonu geliyormu?=5	1.583	.803	4.87	3.887	1	.049	.009	3.157
Aylık gelir ile ay sonu geliyormu?=6	0a	.		.	0	.	.	.
calisanlar_yonetime_guvenir=1	-.142	.736		.037	1	.847	-1.586	1.301
calisanlar_yonetime_guvenir=2	-1.693	.722	0.183	5.493	1	.019	-3.109	-.277
[calisanlar_yonetime_guvenir=3	.389	.603		.416	1	.519	-.793	1.572
calisanlar_yonetime_guvenir=4	-1.445	.521	0.236	7.686	1	.006	-2.467	-.424
calisanlar_yonetime_guvenir=5	0a	.		.	0	.	.	.
kariyer_gelisimim iyi imkan_sunuyor=1	-.157	.724		.047	1	.828	-1.575	1.261
kariyer_gelisimim iyi imkan_sunuyor=2	.536	.782		.470	1	.493	-.997	2.069
kariyer_gelisimim iyi imkan_sunuyor=3	.691	.713		.939	1	.333	-.707	2.089
kariyer_gelisimim iyi imkan_sunuyor=4	1.129	.571	3.09	3.906	1	.048	.009	2.249
kariyer_gelisimim iyi imkan_sunuyor=5	0a	.		.	0	.	.	.

Tablo 3: Nihai Model Tahmin Sonuçları

“Yaş” değişkenin katsayısı pozitif olduğundan, yaş düzeyi arttıkça daha sonraki memnuniyet kategorisinde olma olasılığı artmaktadır. Daha sonraki memnuniyet kategorileri daha az çalışma koşulları memnuniyetini ifade etmektedir. Yani yaş arttıkça çalışma koşullarından memnun olma olasılığı azalmaktadır.

“İşimde hakettiğim takdiri alıyorum” değişkeninin 3 kategorisinin %0.05 önem düzeyinde modele anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmektedir. Katsayı negatif olduğu için “kesinlikle alıyorum” ifadesine katılanların(1) “kesinlikle

almıyorum”(5) ifadesine katılanlara göre çalışma koşullarından memnun olma olasılığı daha fazladır. Takdir edilme oranı azaldıkça çalışma koşullarından memnun olma olasılığı da azalmaktadır.

“Bağlı olunan yönetici iyi bir iş yaptığınızda takdir ve övgü sunar” değişkeninin 2 kategorisi %0.5 önem düzeyinde modele anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmemektedir. “Kesinlikle Katılıyorum ve biraz katılıyorum” kategorileri “kesinlikle katılmıyorum” kategorisine göre çalışma koşullarından memnun olma olasılıkları daha fazladır.

“İşiniz size iyi şeyler yaptığınız hissi veriyor” bağımsız değişkeninin nadiren kategorisinin %0.5 önem düzeyinde modele anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmemektedir. “Nadiren veriyor” kategorisinin “hiçbir zaman vermiyor” ifadesine göre çalışma koşullarından memnun olma olasılığı daha fazladır.

“İş arkadaşlarınız size yardım ediyor ve sizi destekliyor” bağımsız değişkeninin ara sıra destekliyor kategorisinin %0.5 önem düzeyinde modele anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmemektedir. “Ara sıra destekliyor” kategorisinin “Hiçbir zaman” cevap kategorisine göre daha düşük sonuç kategorisinde, yani çalışma koşullarından memnun olma olasılığı daha fazladır.

“Aylık gelir ile hanehalkı ayın sonunu getirebiliyor mu?” bağımsız değişkeninin “güçlülük ve büyük güçlülük” cevap kategorilerinin %0.5 önem düzeyinde modele anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmemektedir. Katsayı pozitif olduğu için güçlülük ve büyük güçlülük cevap kategorilerinin daha yüksek sonuç kategorisinde olma olasılığı daha fazladır. Yani ay sonu güçlülük veya büyük güçle geldiğini ifade edenlerin çalışma koşullarından memnun olma olasılığı daha azdır.

“Çalışanlar yönetime güvenirler” bağımsız değişkeninin 2 kategorisinin %0.5 önem düzeyinde modele anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmemektedir. Çalışanlar yönetime güvenirler ifadesine biraz katılanların, kesinlikle katılmıyorum diyenlere göre daha düşük sonuç kategorisinde(çalışma koşullarından memnun olma) bulunma olasılığı 5.46 kat daha fazladır. Çalışanlar yönetime güvenirler ifadesine pek katılmayanlar, kesinlikle katılmayanlara göre daha düşük sonuç

kategorisinde bulunma olasılığı 4.24 kat daha fazladır. Çalışanların yönetime güvenmeleri çalışma koşullarından memnuniyet olasılığını artırmaktadır.

“Kariyer gelişimim işim için iyi imkânlar sunuyor” bağımsız değişkeninin pek katılmıyorum cevap değişkeni %0.5 önem düzeyinde anlamlıdır. “Kariyer gelişimim işim için iyi imkânlar sunuyor” ifadesine pek katılmayanların daha yüksek sonuç kategorisinde olma olasılığını yani çalışma koşullarından memnun olmama olasılığını artırmaktadır.

SONUÇ

Son yıllarda yaşanan yoğun rekabet ve hızlı teknolojik gelişmeler işletmelerin özellikle çalışanlarla ilgili konularda yeni hedefler belirlemelerine ve yeni yöntemler geliştirmelerine neden olmuştur. İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi için yalnızca nitelikli çalışanların işletmeye çekilmesi değil aynı zamanda bu çalışanların elde tutulması ve memnuniyetlerinin sağlanması öncelikli hedef belirlenmiştir. Bu yüzden işletmeler müşteri memnuniyetinin yanı sıra çalışan memnuniyetini de ölçmeye başlamışlardır.

Bu doğrultuda bu çalışmada Türkiye’de farklı sektörlerde istihdam edilenlere yapılan anket uygulamasının verileri kullanılarak çalışma koşullarından duyulan memnuniyeti üzerinde etkili olan faktörler tespit edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen veriler Ordinal Lojistik Regresyon Analizi ile test edilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkeni kategorilerine ayrılmış ve ordinal ölçekle ölçülmüş “Çalışma Koşullarından Memnun musunuz?” sorusudur. Bağımlı değişken karşısında çok sayıda ordinal veya nominal ölçekle ölçülmüş çok sayıda bağımsız değişken bulunmaktadır.

Çalışma koşullarından duyulan memnuniyeti etkileyen faktörlerin belirlenmesi için yapılan ordinal lojistik regresyon analizi sonucuna göre; işe gidiş dönüş süresi, haftalık çalışma saati, alınan ücret, alınan kararlara katılım sağlayabilme, cinsiyet, çalışılan sektör, iş ile ilgili endişe düzeyi, işyerinde çalışan sayısı ile çalışma koşulları memnuniyeti arasında %0.5 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yapılan analiz sonucunda çalışma koşulları memnuniyeti üzerinde etkili olabilecek faktörler şu şekilde tespit edilmiştir. Yaş

düzeyi arttıkça çalışma koşullarından memnuniyet olasılığı azalmaktadır. Yapılan işlerden dolayı işyerinde alınan takdir veya yöneticiden alınan övgü çalışma koşullarından memnuniyet olasılığını artırmaktadır. Yapılan işin önemli olduğu hissiyatına sahip olunması, iş arkadaşlarının yardımcı olması ve destek sağlanması, çalışanların yönetime güvenmesi, hane halkı gelirinin ay sonunu rahatça getirebilmesi çalışma koşulları memnuniyeti üzerinde etkili olan faktörler olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca çalışılan işin kariyer anlamında iyi imkânlar sunması çalışma koşullarından memnun olma olasılığını artırmaktadır.

Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda işletmeler memnuniyet düzeyi düşük olan bireylerin memnuniyetlerini ve motivasyonlarını artıracak yeni yöntemler ve uygulamalar geliştirilmelidir. İzin, ücret ve ilave sosyal olanakların çalışanların performanslarına göre verilmesi motivasyonu artırıcı unsurlar olarak katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanların birbirleriyle iletişimlerinin izlenmesi ve varsa olumsuzlukların belirlenmesi ve çözüme kavuşturulması çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmesini ve dolayısıyla işlerin yardımlaşarak yapılmasını sağlayarak çalışma koşullarından memnuniyeti artıracaktır.

Memnuniyeti etkileyen faktörlerin periyodik olarak ölçüm ve analizi özellikle işletmedeki gelişimin izlenmesi ve takip edilmesi açısından da önem taşımaktadır. Ayrıca yöneticiler açısından memnuniyet düzeyi yüksek çalışan yaratılması, düşük personel devir hızının, kalite mal/hizmet üretilmesinin ve en önemlisi işletmelerin en önemli amaçlarından olan memnuniyeti yüksek müşterilerin oluşturulmasına zemin hazırlayacaktır.

Etik Beyan

“Çalışma Koşullarından Memnuniyet Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Ordinal Lojistik Regresyon Analizi İle Belirlenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Makale, Etik Kuralları Yayın Etiği Komitesinin (Committee on Publication Ethics - COPE)

yazar, hakem ve editörler için belirtilen kurallardan yararlanılarak oluşturulmuş olan Anasay dergisi etik kuralları çerçevesinde yazılmıştır.

KAYNAKÇA

Akın, B., ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin Mutluluk Düzeylerinin Ordinal Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi. *Öneri Dergisi*, 10(37), 183-193.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (2021), www.eurofond.europa.eu/tr/evets

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).

Dobre, O. I. (2013). Employee Motivation And Organizational Performance. *Review Of Applied Socio-Economic Research*, 5(1).

Herzberg, F., Maunser, B. & Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, John Wiley and Sons Inc., New York, NY

Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job Satisfaction. Essentials Of Job Attitudes And Other Workplace Psychological Constructs, 207, 241.

Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Mishra, P. K. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), 45-54.

Oktay, E., Toksoy, T. ve Çebi, K. (2016) *Suriyeli Mülteci Algısının Araştırılması: Erzurum Örneği*, Erzurum: Zafer Ofset Matbaacılık

Pang, K., & Lu, C. S. (2018). *Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction And Organizational Performance: An Empirical Study Of Container Shipping Companies In Taiwan*. Maritime Business Review.

Parmaksız, A., Ersöz, T., Özseven, T., ve Ersöz, F. (2013). Çalışanların İş Memnuniyeti, İş Stresi Ve Ergonomik Koşullarının Değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi*, (8), 82-99.

Pires, M. L. (2018). Working Conditions And Organizational Support Influence On Satisfaction And Performance. *European Journal Of Applied Business And Management*, 4(3), 162-186.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.

Statt, D. A. (2004). *The Routledge Dictionary Of Business Management*. Routledge.

Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy Of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.

Şahin, S., Çek, F., ve Zeytin, N. (2011). Eğitim Müfettişlerinin Mesleki Memnuniyet ve Memnuniyetsizlikleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory And Practice]*, 17(2), 221-246.

Ünalın, D., Çetinkaya, F., Özyurt, Ö., ve Kayabaşı, A. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1), 1-18.

