



International Journal of Social Sciences

ISSN: 2587-2591

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.30830/tobider.sayi.3.5>

Volume 2/1 Spring

2018 p. 50-73

İŞ TATMİNİ ALGISININ ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE FARKLILIKLARI: KASTAMONU İLİ KAMU SEKTÖRÜ VE ÖZEL SEKTÖR KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA*

THE DIFFERENCES OF THE JOB SATISFACTION PERCEPTION ACCORDING TO THE DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES: A RESEARCH ON THE PUBLIC AND THE PRIVATE SECTOR IN KASTAMONU

Berkan GÜNGÖR**

Doç. Dr. Sefa ÇETİN***

ÖZ

Örgütlerde emek kaynağı olan insan unsuru hiçbir zaman geri plana atılmamalıdır. Dünya literatüründe özellikle Hawthorne Araştırmaları sonrası yapılan çalışmalarda “insan” unsurunun incelenmesi önem kazanmıştır. Çalışanların işlerine dair duydukları memnuniyetin hem kendileri adına hem de çalıştıkları kurum ve kuruluşlar adına oldukça önemli bir husus olduğu reddedilemez bir gerçektir. Nitekim çalışanların işlerinin ihtiyaçlarına cevap verdiği dair duydukları memnuniyet, yönetici tutumlarına karşı duyulan memnuniyet, çalışma arkadaşlarına karşı duyulan memnuniyet gibi faktörler çalışanların iş yapma verimliliklerini artıracak ve bu sayede iş görenler bağlı oldukları örgütlere de katkı sağlayacaklardır. Bu çalışma Kastamonu İli içerisinde faaliyet gösteren çeşitli kamu kurumları ve özel kuruluşlarda çalışan 275 birey üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucudur. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre, iş tatmini algısının çalışanların eğitim durumlarına,

* Bu çalışma, 28.04.2018 tarihinde Antalya/Kaş/Patara Antik Kentinde düzenlenen “Innovation and Global Issues In Social Sciences III” adlı sempozyumda bildiri olarak sunulmuştur.

** Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon, Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, berkangungorr@gmail.com

*** Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Öğretim Üyesi, sefacetin@kastamonu.edu.tr

yaşlarına ve kurumdaki konumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca kamu çalışanlarının tatmin düzeylerinin özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunların yanı sıra iş tatmini algısı ile yöneticilerin tutumlarından ve işlerin yeteneklere uygun olmasından duyulan memnuniyet ile aralarında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak çalışmanın sonuçlarına göre, iş tatmini algısının cinsiyete göre, sahip olunan çocuk sayısına göre, en uzun yaşanan yerleşim birimine göre, gelir düzeyine göre ve kurumdaki hizmet sürelerine göre farklılaştığına dair herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Çalışmada göze çarpan farklı bir husus da, öğretmenlerin aldıkları ücretlere dair duydukları memnuniyet düzeylerinin oldukça düşük olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Ücret, Yönetim Tarzı.

ABSTRACT

The human fact which is a source of labor in organizations should not be ignored. In the world literature, especially after the Hawthorne Studies, the study of the "human" element became important. It is irrefutable that employees' satisfaction with their work is a matter of great importance both on their behalf and on behalf of the institutions and organizations they work with. Employees' satisfaction that they have responded to their needs, satisfaction with managerial attitudes and satisfaction with colleagues will increase the efficiency of employees to do business and employees will also contribute to the organizations they are affiliated with. A survey was conducted in this study on 275 individuals working in various public and private organizations operating in Kastamonu province. According to the findings of the study, it was determined that the perception of job satisfaction differs according to the educational status, age and position of the employees. Furthermore, it was concluded that the level of satisfaction of public employees is higher than that of private sector employees. In addition to these, there is a strong positive relationship between satisfaction with job satisfaction and managers' attitudes and satisfaction that works are in accordance with their ability. However, according to the results of the study, no meaningful difference was found in that the perception of job satisfaction differed according to the sex, the number of children, the longest living settlement, the income level and the service periods of the institution. A different point in the study is that the level of teachers' satisfaction with their wages is very low.

Keywords: Job Satisfaction, Wage, Management Approach.

1. Giriş

Günümüzde insanlar hayatlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde ve işleriyle meşgul olarak geçirmektedirler. Bu nedenle de insanların işleriyle ilgili duydukları mutluluk veya mutsuzluklar, hayatlarını etkilemektedir. Ayrıca çalışanların performanslarına da etki ettiği düşünüldüğünde, çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açan etkenlerin tespit edilerek bir çözüme kavuşturulması ve çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulması önemli bir hal almıştır.

İş tatmini ile ilgili çalışmalar dünya literatüründe 1930'lu yıllardan itibaren; ancak Türkiye'de yeni yeni başlamıştır. Bilhassa Hawthorne Araştırmalarının sonucu olarak insanlara ve insan unsurlarına önem verilmeye başlanması, bu alanda çalışmalar yapılmasının da zeminini oluşturmuştur. *İş Tatmini Algısının Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkları: Kastamonu İli Kamu Sektörü ve Özel Sektör Kurumlarında Bir Araştırma*

Literatürde iş tatmini algısının, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiğinin ispatlandığı birçok çalışma bulunmaktadır.

Toker (2007), İzmir ilindeki dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırma sonucunda iş tatmininin eğitim durumu, yaş ve çalışanların aldıkları turizm eğitimi değişkenleri açısından farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak (2013), Antalya Atatürk Devlet Hastanesi'nde yürüttükleri bir araştırma sonucu, tıbbi sekreterlerin iş doyumunu aldıkları ücretin, çalışma ortamlarının, sosyal güvencelerinin ve güvenliklerinin etkilediğini saptamışlardır.

Yenihan, Öner ve Balcı (2016), Sakarya'daki AVM çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışma ile iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını; ancak diğer çalışanların demografik nitelikleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Belias, Koustelios, Sdrolis ve Koutiva'nın (2013) Yunanistan'daki banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalar, banka çalışanları tarafından algılanan iş tatmini değişkenlerinin, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışanın tutumu gibi çeşitli demografik özelliklerden etkilendiğini göstermiştir.

Pala, Eker M. ve Eker S. (2008), Türkiye'nin sağlık sektöründe belirledikleri bir örneklem aracılığıyla iş tatmini üzerinde etkileyici olan faktörleri eğitim, unvan, kurum, aynı meslek ve kurumda çalışma süresi gibi değişkenler olarak saptamışlardır.

Aydın, Özmen ve Tekin (2013), su ürünleri işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde yaptıkları araştırma sonucu iş tatmini algısının çalışılan bölüme, çalışma pozisyonuna ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), Michigan Kurumsal Değerlendirme Paketi Veri Bankası'ndan her biri birbirinden farklı 21 organizasyona ait 10.192 çalışana ait topladıkları verilere göre bir araştırma yapmışlardır. Bu kuruluşlar üretim şirketleri, hizmet şirketleri ve hükümet kuruluşlarıdır. Araştırmanın sonucunda iş tatmini algısının yaş ve örgütsel görev ile ilişkisinin anlamlı düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, özel sektör çalışanlarında iş tatmini algısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulmalarına rağmen aynı ilişkiyi kamu çalışanlarında tespit edememişlerdir. Buna ek olarak da hizmet sektöründe iş tatminini etkileyen faktörler ile demografik değişkenler arasında kuvvetli bir ilişki tespit edilememiştir.

Weaver (1980) ise, Amerikalı işçiler arasında yaptığı araştırma sonucunda iş tatmini ile yaş, gelir, meslek ve eğitim arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca o dönemlerde siyahi çalışanların memnuniyet düzeylerinin beyaz çalışanlardan daha düşük olduğunu gözlemlemiştir.

Bu araştırma örgütlerdeki yöneticilere çalışanlarının iş tatmin düzeylerini artırabilmek adına çeşitli öneriler sunmaktadır. Çalışanların ihtiyaçlarına ve kişisel özelliklerine göre etkili bir ödül sistemini, kişisel gelişim imkânları ve örgütte adaletin sağlanmasına yönelik bir rehber niteliğindedir. Ayrıca çalışma, çalışanların işten duydukları tatmin düzeylerinin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğini saptamayı, her bireyin ayrı bir değer olduğunu hatırlatmayı, örgütlerde bireylere yönelik tutumları düzeltebilmeyi ve yeni yönetim tekniklerinin geliştirilmesine ışık tutabilmeyi amaçlamaktadır.

2. İş Tatmini

İş tatmini hakkında literatürde birçok tanım bulunuyor olsa da, kısaca insanların hangi işten ne kadar hoşlandıklarının veya hoşlanmadıklarının derecesidir (Spector, 1997:2). Munchinsky'nin ifadesiyle iş tatmini, çalışanların kendi işlerinden edindikleri zevk duygusudur (Munchinsky, 2006: 313). Bir başka çalışmada ise iş tatmini, bir iş görenin yaptığı işin ve kazançlarının ihtiyaçları ve değer yargılarıyla örtüşmesine imkan sağlaması sonucu yaşadığı duygu olarak tanımlamıştır (Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013 :146).

Tüm tanımlar incelendiğinde hepsinin işe karşı olumlu veya olumsuz duygular olarak ortak bir noktada birleştiği görülebilir. Bu nedenle de iş tatmini kavramının bir davranıştan ziyade bir tutum olduğunu söylemek mümkündür (Sökmen, 2013:16).

İşinden tatmin olan bir çalışanın daha üretken olacağına inanılmış ve bunun üzerine yapılan araştırmalarda da performans ve iş tatmini arasındaki ilişki ispatlanmıştır. Ayrıca Robbins'e göre (2010) iş tatminin devamsızlık ve iş gücü devri ile negatif yönlü ilişkiye

sahip olduğu kabul görmektedir (Sökmen, 2013:16). Yani bir örgütte başarının sağlanması ve verimliliğin artırılması için çalışanların tutumları göz ardı edilmemelidir.

Çalışanların iş tatminlerinin düşük olması sadece kendileri için değil çalıştıkları örgütler için de olumsuz sonuçlar doğuracaktır. İş tatmini düşük çalışanlarda işe gitme isteksizliği, yetersizlik hissi, örgütten ayrılma isteği, iş ile ilgili hatalar yapma, işbirliği sağlayamama, işten uzaklaşma isteği, yanlış kararlar verme gibi durumlar gözlemlenebilmektedir (Bozkurt, Gürel ve Alparlan, 2016:114). Kawaguchi'nin 2002'de yaptığı bir araştırma, iş değiştirmelerin büyük oranla tatminsizlik sonucu olduğunu belirtmiştir (Bozkurt Ö. ve Bozkurt İ., 2008:3).

2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini birçok nedenden dolayı meydana gelebilir. Bu nedenler kişinin kendisinden, çalıştığı kuruluşun yapısından veya yaşadığı çevreden meydana gelebilir.

i. Kişinin Kendisinden Kaynaklanan Faktörler

Yaş: Yaş ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmaların çoğu (Newman, 1975; Noris ve Steers, 1979; Weaver, 1980) yaş ile iş tatmini arasında doğru orantısal bir ilişki bulmuşlardır (Oldham ve Hackman, 1981:68). Fakat Herzberg'in yaptığı bir araştırmada, iş tatmininin erken yaşta yüksek, orta yaşta düşük, ileri yaşlarda ise tekrar yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Aydoğan, Köse ve Şenel, 2011:122).

Cinsiyet: Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespiti için birçok araştırma yapılmış olsa da net bir sonuca ulaşılabildiğini söylemek mümkün değildir. Ancak Rousseau'nun (1978) araştırması sonucu iş tatmini algısı ile cinsiyet arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Oldham ve Hackman, 1981:68).

Eğitim Düzeyi: Moris ve Steers 1979 yılında yaptıkları bir çalışmada eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Weaver de 1980 yılındaki çalışması sonucunda eğitim ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. (Oldham ve Hackman, 1981:68).

İş Tecrübesi: İşten beklentilerin tecrübe edindikçe daha gerçekçi temellere oturtulmaya başlaması ve kişinin iş ortamına daha da uyumlu hale gelmesi nedeniyle meslekteki çalışma süresi arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Çünkü genelde yeni işe başlayan veya iş tecrübesi az olan kişilerin gerçekçi olmayan hayalleri vardır (Aydoğan vd., 2011:123).

Medeni Durum: Evliliğin bireylerin hayatlarını düzene koymaları nedeniyle işten duyulan tatmin düzeylerinin arttığına dair çalışmalar olsa da, medeni durum ile iş tatmini

arasında anlamlı bir ilişki bulunamayan çalışma sayısı da oldukça fazladır (Mercanlioğlu, 2012:131)

ii. Kişinin Çalıştığı Kuruluşun Yapısından Kaynaklanan Faktörler

İş Yerinin Fiziki Yapısı: Bu başlık altına iş yerinin ısı, havalandırması, ışığı, sessizliği, güvenli oluşu, binanın donanımı, gerekli araç gereçlerin temin edilmesi gibi birçok etmenin yanı sıra iş yerinin çalışanın evine yakın oluşu, ulaşımının kolay olması gibi etmenler de alınabilir.

Terfi Olanakları: Çalışanlar iş yerlerinde terfi imkanlarının olmadığını veya ücretlerinde herhangi bir artışın olmayacağını düşünürlerse minimum seviyeden öte çaba göstermeyeceklerdir çünkü terfi bireylere çalışma isteği ve azmi kazandıran bir unsurdur (Bozkurt Ö. ve Bozkurt İ., 2008:6)

Örgütsel Denetimler: Bir örgütte sürekli denetim yapılması çalışanların motivasyonlarını olumsuz bir şekilde etkileyeceğinden iş tatmini seviyesini düşürmektedir (Demirel ve Özçınar, 2009:134).

İşin Yapısı: Çalışanın emeğinin karşılığını alacağına dair inancı, hedefe ulaşma isteği, olumlu sonuçlar elde edeceğini düşünmesi iş tatmini açısından önemlidir (Emre, 2016:9). Ayrıca bireyin işini yaparken kendini özgür hissetmesi, yaptığı işe ilgi duyması ve işin monoton ve sıkıcı bir yapıdan uzak olması da iş tatmini açısından önemlidir.

Ödüller: Çalışanların ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir ödüllendirme sistemi iş tatminini olumlu bir şekilde etkiler ancak bu ödüllendirme sadece maddi değerlerle ilgili değildir, sosyo-psikolojik boyutları da kapsar (Demirel ve Özçınar, 2009:134).

İş Arkadaşları: Sosyal bir varlık olan insanların, günlerinin büyük bir bölümünü geçirdikleri iş yerindeki diğer arkadaşları ile iyi geçinebilmesi hem örgüt içindeki işbirliği ve yardımlaşmayı artıracak hem de bireylerdeki iş tatmini imkânını yükseltecektir.

Yönetim Biçimi: Çalışanların yönetime katılmaları, onların psikolojik olarak doyumunu sağlayacak ve yeteneklerini daha ön planda sergilemelerine imkan tanıyacaktır. Yapılan araştırmalara göre, bazı iş ortamlarında ücret faktörünün yetersiz olmasına rağmen iş tatminin yüksek olması yöneticilerin ve yönetim tarzlarının iyi olmasına bağlıdır (Bozkurt Ö. ve Bozkurt İ., 2008:4).

Çalışma Süresi: Araştırmalara göre iş görenin aynı işteki çalışma süresi arttıkça o kişinin hem işe olan bağlılığı hem de tatmin düzeyi artmaktadır. (Demirel ve Özçınar, 2009:133).

iii. Kişinin Yaşadığı Çevreden Kaynaklanan Faktörler

Bu faktörler, yaşanan çevrelere göre değişkenlik gösterebileceğinden çevre başlığı altında incelenmiştir. Örneğin, bir meslek grubunun statüsü bir toplumsal çevrede yüksek iken başka bir toplumsal çevrede düşük olabilir. Veya yapılan iş karşılığı alınan ücret bir toplumsal çevre için yeterli görülebilirken, başka toplumsal çevrelerde düşük veya yüksek olarak nitelendirilebilir.

Ayrıca 2015 yılında yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre eğitim seviyesinin arttıkça devlet otoritesini temsil eden mesleklere verilen puanın azaldığı gözlemlenmiştir. Örneğin, Okur-Yazar olmayan kesimin verdiği cevaplara göre hâkimler ikinci sırada yer alırken, ilkökul ve ortaokul mezunlarında hâkimler dördüncü sırada yer almaktadır. Lisansüstü mezunlarında Belediye Başkanları beşinci sırada yer almış fakat ilkökul, ortaokul, lise ve üniversite mezunlarında ilk ona bile girememiştir. Cinsiyete göre incelendiğinde ise kadınlara göre yüzbaşı grubu generallerden daha yüksek itibara sahipken, erkeklerde askeri mesleklerin itibarı rütbe ile doğru orantılı olarak sıralanmıştır (Sunar vd. 2015).

Statü: Davis (1988), toplumsal açıdan yüksek statülü mesleklerde çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğu tespit etmiştir (Aydemir: 2013:32).

Ücret: Araştırmalar ücretin kişiden kişiye farklılık gösterdiğini açıklamaktadır. Fizyolojik ihtiyaçları öne çıkaran bireyler için ücret çok önemli iken, psikolojik veya sosyal ihtiyaçlara önem veren bireyler için unvan veya statü gibi kavramlar önem kazanmaktadır (Çetin vd., 2013: 150)

Toplumsal Düzensizlik: Birey yaşadığı toplumda kendisini güvende ve mutlu hissetmediği sürece çalıştığı kurumda da mutlu olmayacak ve iş tatmini negatif yönde etkilenecektir.

Ekonomik Durgunluk: Ekonomik durgunluk dönemlerinde işletmelerin küçülme ve birleşme girişimlerinin artması sonucu çalışanların iş güvencelerini kaybetme tehlikesi hissetmeleri de iş tatminini olumsuz etkileyecektir (Özel, 2014:264).

2.2.İş Tatminin Etkileri

Çalışanların işyerlerinde veya yaptıkları işlerde duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik, gerek bireysel açıdan çalışanların gerekse de örgütsel açıdan kurumun üzerinde etkili olmaktadır.

i. İş Tatminin Bireysel Etkileri

İş tatmini veya tatminsizliği bireyler üzerinde fiziksel ve ruhsal olarak etkiler yaratabilir. Ancak bu etkiler bireyler arasında farklılık göstermektedir. İş tatmini algısı bireylerin sahip oldukları karakteristik özelliklere ve demografik özelliklere göre değişkenlik gösterebilir. Diğer taraftan yine bireylerin farklı beklentileri, başarı istekleri, değerleri veya çıkarları da iş tatmin algısında farklılık meydana getirecektir.

Örgüt faaliyetlerinde kendisini etkileyen kararların verilmesi sürecinde söz sahibi olmayan ve başkalarının hedefleri için çalışan insanlar git gide kendilerine, örgütlerine ve toplumlarına yabancılaşmaktadırlar (Aydoğan vd., 2011:124)

ii. İş Tatminin Örgütsel Etkileri

İş tatminin bireysel etkilerinin örgüte yansması elbette ki kaçınılmaz olacaktır. İş yerinde mutlu olan, yani iş tatmini yüksek olan bir çalışan örgütte de olumlu etki bırakır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerine daha çabuk uyum sağlayabileceklerdir. Morali yüksek olan bireyler, iş yerlerine severek gelecekler ve katkı yapacaklardır. Kurumun değerlerine, sembollerine, kültürüne ve yöneticilerine daha fazla saygı duyacaklar ve bağlanacaklardır.

Eğer çalışanların iş tatminleri düşük olur ise, bireyin kendi içerisindeki olumsuz duygu ve düşünceleri etrafına etki eder. Tatminsiz bireylerin moralleri düşük olacağından dolayı çalışma ve işe gelme hevesleri de düşük olacaktır. Ayrıca bu çalışanlar geçimsiz ve huysuz olacağından dolayı, işbirliğine ve samimiyete de kapılarını kapatmaları muhtemeldir. Hatta ileri düzey tatminsiz durumlarda çalışanların devamsızlık yapmaları da kaçınılmaz olacaktır. Bu bireylerin, örgüte ve yöneticilerine saygısı sadece göstermelik olacaktır.

İşten duyduğu tatmin düşük olan bireylerin fazla olması sonucu o örgütte personel devir hızı yüksek olacağından dolayı yetişmiş eleman kaybı yaşanacaktır. Bunların yanı sıra iş yavaşlayacak hatta durma noktasına bile gelebilecek, çalışanlardaki devamsızlık ve gecikmeler artacak, örgüt içi iletişimde geçimsizlik gibi durumlar da görülecektir (Aydoğan vd., 2011: 24)

3. İş Tatminini Sağlamaya Yönelik Motivasyon Teorileri

Koçel(2014:732), motivasyon teorilerini iki ana grupta toplamıştır. Birinci grubu 'Kapsam Teorileri' adı altında incelemiştir. Kapsam teorileri bireylerin içerisinde bulunan ve onları belli davranışlara yönlendiren faktörleri anlamaya çalışır, yani içsel faktörlere önem verir. İkinci grup ise 'Süreç Teorileridir'. Bu teoriler ise iş yerinde belli bir davranış gösteren çalışanın bu davranışı nasıl tekrarlayacağı ya da tekrarlamayacağı sorusu üzerine yoğunlaşır, yani dışsal faktörlere ağırlık verir.

Tüm motivasyon teorileri, bu teorilerin ağırlık noktaları ve başlıca katkıları aşağıdaki tabloda kısaca özetlenmiştir.

Tablo 1. Motivasyon Teorileri

	TEORİ	AĞIRLIK NOKTASI VE KATKISI
KAPSAM	İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Bireylerin ihtiyaçları belirli bir sıralamaya göre şekillenir ve kişinin davranışları da bu ihtiyaçları tatmin edecek şekilde gelişir.
	Çift Faktör Teorisi	Motivasyonun temel unsuru ihtiyaçlardır. Bazı faktörler direk motivasyonu sağlarken, bazı faktörler ise motivasyonu sağlamasalar da motivasyon için gereklidir.
	Başarım İhtiyacı Teorisi	Çalışanların performansları yüksek ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanır.
	ERG Teorisi	Bireyler kademeli olarak ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışırlar.
SÜREÇ	Sonuçsal Şartlandırma Yaklaşımı	Belirlenen bir ödüllendirme ve cezalandırma yöntemi ile çalışanlarda arzu edilen davranışların tekrarlanması kuvvetlendirilebilir, arzu edilmeyen davranışlar ise zayıflatılabilir.
	Bekleyiş Teorisi	Kişiler için iş ile ilgili ödüllerin bir değeri vardır. Harcadıkları emek ile ödülü kazanmak arasında kurulan ilişkiler açısından bireylerin beklentileri vardır.
	Eşitlik Teorisi	Kişiler kendi çabalarını ve sonuçlarını diğer bireyler ile karşılaştırırlar.
	Amaç Teorisi	Amaçların ulaşılabilirlik derecesine göre kişilerin motivasyonları ve gösterecekleri performans değişkenlik gösterecektir.

Kaynak: H. Churden and A. Sherman, Jr.: Personnel Management, The Utilization Human Resources (Aktaran: T. KOÇEL, 2014:751)

4. Araştırma Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların işten duydukları tatmin algısının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmektir. Ayrıca araştırma, organizasyonların yönetim kadrolarına, çalışanlarının her birinin ayrı bir birey olduğunu hatırlatarak yeni yönetim tekniklerinin geliştirilebilmesine ışık tutması ve bireysel farklılıkların olumsuz etkilerinin en aza indirilebilmesi için fikir verebilmesi açısından önemlidir.

Aynı zamanda çalışanlar için etkili bir ödül sistemi geliştirilmesine, kişisel gelişim olanaklarının sağlanmasına ve örgütsel adaletin sağlanmasına yardımcı olacak bir araştırma

olması ve bu alanda literatüre katkı sağlaması da bu araştırmanın önemli olmasının sebeplerindedir.

4.2.Araştırmanın Kapsamı, Sınırlılıkları ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlelerini Kastamonu ilindeki kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan bireyler oluşturmaktadır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle araştırma sadece Kastamonu ili ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle de araştırmanın Türkiye'deki tüm kamu kurumları ve özel kurumlarına genellenmesi doğru olmayacaktır. Çünkü bireylerin demografik özelliklerinin yanı sıra, yaşadıkları şehirlerden kaynaklanan mutlulukları veya mutsuzlukları da iş tatminlerini etkileyen faktörler arasına girebilir. Buna ek olarak, demografik özellikler birey sayısı çoğaldıkça farklılık göstermektedir.

Çalışmanın örneklemini Kastamonu il sınırları içerisindeki okul, hastane, banka, tekstil, fidanlık şefliği, belediye, muhasebe bürosu, otel ve diğer kamu kurumları çalışanlarından tesadüfi yöntemle seçilen 275 kişi oluşturmaktadır. Kurumların bu denli çeşitlendirilmesinin nedeni demografik nitelikler bakımından birbirinden farklı bireylere ulaşabilmektir.

4.3.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma, birden fazla değişken arasındaki etkileşimleri belirlemek veya grup ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla kullanılan *ilişkisel tarama modeline* dayanmaktadır (Şimşek, 2012: 92).

Araştırmada incelenmek için oluşturulan hipotezler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Hipotezleri

No.	Hipotez
H1	Bireylerin iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.
H2	Bireylerin iş tatmin düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
H3	Kamu kurumu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile özel kurum çalışanlarının iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H4	Çalışanların iş tatminleri sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
H5	Çalışanların iş tatminleri en uzun yaşadıkları yerleşim birimlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.
H6	Çalışanların gelir düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
H7	Çalışanların iş tatmini algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H8	Çalışanların iş tatmini algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
H9	Çalışanların iş tatmini algıları kurumdaki konumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
H10	Çalışanların kurumlarındaki hizmet sürelerine göre iş tatmin algıları anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H11	Çalışanların mesleklerinde yeteneklerini kullanabilmelerine dair memnuniyetleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
H12	Çalışanların yöneticilerinin tutumlarından duydukları memnuniyet ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

4.4. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada verileri toplamak için anket formları kullanılmıştır. Araştırmaya başlanırken 400 adet anket formu çıkarılmış fakat bu anketlerden sadece 275 tanesi incelenmeye değer bulunmuştur. Geri kalan 125 tanesi, bireylerin ankete katılım isteksizliği veya formları yanlış veya eksik doldurmaları gibi nedenlerden dolayı incelemeye tabi tutulmamıştır. Anketler bireylere araştırmacı tarafından bizzat yüz yüze uygulanmıştır.

Daha önceden birçok araştırmada güvenilirliğinin test edilmesi ve kullanılması nedeniyle anket formunda, 1967 yılında Davis, Lofquist ve England tarafından geliştirilen “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye çevirisi araştırmacılar tarafından yapılmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, “içsel” ve “dışsal” faktörlerden toplamda 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin içsel faktöründeki soru sayısı 12, dışsal doyum faktöründeki soru sayısı ise 8’dir. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert Ölçeği ile değerlendirilmiştir ve cevapların ifadeleri “1 - Hiç Memnun Değilim”, “2 – Memnun Değilim”, “3 – Ne Memnunum Ne Memnun Değilim”, “4 – Memnunum” ve “5 – Çok Memnunum” yanıtlarından oluşmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach’s Alpha kat sayısından yararlanılmış ve güvenilirlik katsayısının değeri 0,908 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayının 0,70’ten daha yüksek değerde olması ölçeğin güvenilir olduğunu, 0,80’den daha yüksek değerde olması ise ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2012:156). Aşağıdaki Tablo 2’de ölçeğin güvenilirliğini ölçen Cronbach’s Alpha Katsayısı değeri verilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	20

4.5. Verilerin Analiz Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler ‘Statistical Package for the Social Sciences’ (SPSS) programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek adına Cronbach’s Alpha Katsayısından faydalanılmış ve bu katsayının 0,908 olduğu görülmüştür. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını görebilmek için ise *Skewness* ve *Kurtosis* değerlerine bakılmış ve değerlerin -1,5 ve +1,5 Aralığında olduğu görülmüştür. Bu aralık verilerin normal dağılıma uygun olduğunu gösterir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Veriler normal dağılıma uygun oldukları için, demografik değişkenlere göre farklılıkları tespit edebilmek adına H1, H2, H3 hipotezlerinde *Independent T-Test*; H4, H5, H6, H7, H8, H9, H10 hipotezlerinde ise *One-Way Anova* testleri kullanılmıştır. Yine verilerin normal dağılıma uygun olmasından dolayı H11 ve H12 hipotezlerinde de, değişkenlerin birbirleri ile arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek adına *Pearson Korelasyon Testi* kullanılmıştır.

5. Araştırma Bulguları

5.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İncelenmesi

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		F	%			F	%	
Cinsiyet	Kadın	138	50,2	Medeni Durum	Evli	177	64,4	
	Erkek	137	49,8		Bekar	98	35,6	
Toplam		275	100,0	Toplam		275	100,0	
Yaş	17-23	20	7,5	Eğitim Durumu	İlkokul	56	20,4	
	24-30	71	25,8		Ortaokul	23	8,4	
	31-36	49	17,8		Lise	48	17,5	
	37-41	44	16,0		Ön lisans	38	13,8	
	42-46	34	12,4		Lisans	97	35,3	
	47-52	27	9,8		Yüksek Lisans	13	4,7	
	53 ve üzeri	30	10,9		Doktora	0	0	
Toplam		275	100,0	Toplam		275	100,0	
Meslek	Doktor	8	2,9	Gelir Durumu	0-1000 TL	24	8,7	
	Hemşire ve Ebe	19	6,9		1001-2000 TL	94	34,2	
	Öğretmen	57	20,7		2001-3000 TL	62	22,5	
	Devlet Memuru	54	19,6		3001-4000 TL	61	22,2	
	Muhasebe	6	2,2		4001-5000 TL	23	8,4	
	Bankacı	14	5,1		5001-6000 TL	5	1,8	
	Güvenlik	5	1,8		6001-7000 TL	3	1,1	
	Temizlik/Mutfak	31	11,3		7001 TL ve üzeri	3	1,1	
	İşçi	81	29,5		Toplam		275	100,0
	Toplam		275		100,0	Toplam		275
Kurumdaki Hizmet Süresi	0-1 yıl	92	33,5	Çocuk Sayısı	Yok	114	41,5	
	1-3 yıl	45	16,4		1	45	16,4	
	3-5 yıl	32	11,6		2	78	28,4	
	5-7 yıl	20	7,3		3	33	12,0	
	7-10 yıl	21	7,6		4	4	1,5	
	10 yıl ve üzeri	65	23,6		5+	1	0,4	
	Toplam		275		100,0	Toplam		275
Kurumdaki Konumu	İşçi veya Memur	208	75,6	En Uzun Yaşadığı Yerleşim Birimi	Köy	52	18,9	
	Uzman	31	11,3		İlçe	125	45,5	
	Orta Düzey Yön	26	9,5		Şehir	98	35,6	
	Üst Düzey Yön	10	3,6	Toplam		275	100,0	
Toplam		275	100,0	Çalıştığı Sektör	Kamu	143	52,0	
					Özel	132	48,0	
				Toplam		275	100,0	

Tablo 3'te görüldüğü gibi ankete katılan katılımcıların %50,2'si kadın, %49,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %64,4 gibi bir ağırlıkta evli oldukları gözlemlenmiştir. Ek olarak, katılımcıların %41,5'lik bir oranının çocuk sahibi olmadığı,

%28,4'lük oranla da geri kalanların çoğunlukla iki çocuğa sahip olduğu gözlemlenmiştir. %25,8'lik bir oranla genel yaş aralığı 24-30 olarak, bunu takiben de %19,8 ile yaş aralığı 31-36 aralığı olarak saptanmıştır.

Katılımcıların %35,3 oranında çoğunluğu lisans mezunu, ardından da %20,4 ile ilkokul mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanında katılımcıların gelir durumlarının %34,2'lik bir oranla 1001-2000 TL aralığında olduğu, ardından ise %22,5 ile 2001-3000 TL ve %22,2'lik bir oranla da 3001-4000 TL aralığında olduğu gözlemlenmiştir.

Ankete katılan çalışanların kurumlarındaki konumları çoğunlukla %75,6'lık bir oranla İşçi veya Memur, %11,3'lük bir oranla Uzman, %9,5'lik bir oranla Orta Düzey Yönetici ve %3,6'lık bir oranla da Üst Düzey Yönetici konumundadır. Bu katılımcıların kurumdaki hizmet süreleri %33,5'lik bir oranla 0-1 yıl aralığında, %23,6'lık bir oranla ise 10 yıl ve üzerinde olarak belirlenmiştir. Katılımcıların en uzun yaşadıkları yerleşim birimi %45,5'lik bir oranla ilçe, %35,6'lık bir oranla şehir ve %18,9'luk bir oranla ise köy olarak saptanmıştır.

Katılımcıların %52'si kamu kurumu çalışanı, %48'i özel sektör çalışanıdır. Ayrıca bu katılımcıların %20,7'si öğretmenlik mesleğini icra ederlerken, %19,6'sı ise devlet memuru (hükümet binası, belediye, milli eğitim müdürlüğü vb. kurum çalışanları) olarak gözlemlenmiştir. Buna ek olarak katılımcıların %29,5'lik bir oranı işçi (mevsimlik işçiler, tekstil işçileri, taşeron işçileri vb.), %11,3'ü temizlik ve mutfak çalışanlarıdır.

5.2. İş Tatmini Algısının Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 5. İş Tatmini – Cinsiyet Bağımsız T-Testi

İş Tatmini Faktörleri	Cinsiyet	N	Ortalama Mean	SS (Std. Deviation)	t	Sd (df)	P Sig. (2-tailed)
İçsel Tatmin	Kadın	137	3,7622	,62737	,548	273	,584
	Erkek	138	3,7198	,65738			
Dışsal Tatmin	Kadın	137	3,6195	,69588	,768	273	,443
	Erkek	138	3,5543	,71194			
Genel Tatmin	Kadın	137	3,7051	,60709	,683	273	,495
	Erkek	138	3,6536	,64298			

Kadın ve erkek katılımcıların iş tatmini algılarındaki farklılaşmayı test edebilmek adına Bağımsız T-Testi uygulanmıştır. Değerler $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır (Eymen, 2007:113). Bu nedenle Tablo 4'te de görüldüğü üzere, P (Sig. 2-Tailed) değerleri 0,05'ten büyük oldukları için cinsiyete göre iş tatmini algısının farklılaştığına dair bir sonuç elde edilememiştir.

Yani “H1: Bireylerin cinsiyetleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi reddedilmiştir.

5.3. İş Tatmini Algısının Medeni Duruma Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 6. İş Tatmini – Medeni Durum Bağımsız T-Testi

İş Tatmini Faktörleri	Medeni Durum	N	Ortalama Mean	SS (Std. Deviation)	t	Sd (df)	P Sig. (2-tailed)
İçsel Tatmin	Evli	177	3,7255	,64521	-,535	273	,593
	Bekâr	98	3,7687	,63335			
Dışsal Tatmin	Evli	177	3,5650	,70611	-,692	273	,490
	Bekâr	98	3,6263	,70035			
Genel Tatmin	Evli	177	3,6613	,62800	-,641	273	,522
	Bekâr	98	3,7117	,62035			

Evli ve bekâr katılımcıların iş tatmini algılarındaki farklılaşmayı test edebilmek adına Bağımsız T-Testi uygulanmıştır. Tablo 5’te de görüldüğü üzere, P (Sig. 2-Tailed) değerleri 0,05’ten büyük oldukları için, medeni duruma göre iş tatmini algısının farklılaşmasına dair bir sonuç elde edilememiştir.

Yani “H2: Bireylerin medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

5.4. İş Tatmini Algısının Çalışılan Sektöre Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 7. İş Tatmini – Çalışılan Sektör Bağımsız T-Testi

İş Tatmini Faktörleri	Çalışılan Sektör	N	Ortalama Mean	SS (Std. Deviation)	t	Sd (df)	P Sig. (2-tailed)
İçsel Tatmin	Kamu	143	3,8374	,59036	2,630	273	,009
	Özel	132	3,6364	,67695			
Dışsal Tatmin	Kamu	143	3,6198	,70833	,808	273	,420
	Özel	132	3,5511	,69896			
Genel Tatmin	Kamu	143	3,7503	,59058	1,974	273	,049
	Özel	132	3,6023	,65306			

Kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında iş tatmini algılarındaki farklılaşmayı test edebilmek adına Bağımsız T-Testi uygulanmıştır. Tablo 6’da da görüldüğü üzere, içsel tatmin ($P=0,009 < 0,05$) ve genel tatmin ($P=0,049 < 0,05$) faktörlerinin P (Sig. 2-Tailed) değerleri 0,05’ten küçük oldukları için, çalışılan sektöre göre iş tatmini algısının farklılaştığı sonucu elde edilmiştir.

Yani “H3: Kamu kurumu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile özel kurum çalışanlarının iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi içsel ve genel iş tatmini algısı faktörlerine göre reddedilemezken, dışsal iş tatmini faktörü için reddedilmiştir ($P=0,420 > 0,05$).

5.5. İş Tatmini Algısının Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 8. İş Tatmini – Sahip Olunan Çocuk Sayısı One-Way Anova Testi

	Sahip Olunan Çocuk Sayısı	N	Ortalama (Mean)	SS (Std. Deviation)	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Genel Tatmin	Yok	114	3,6829	,58710	,937	,443	-
	1	45	3,8100	,62918			
	2	78	3,5891	,66731			
	3	33	3,7121	,61847			
	4	4	3,6500	,79718			

Sahip oldukları çocuk sayısına göre çalışanların iş tatmini algısındaki farklılaşmaları tespit edebilmek adına One-Way Anova testi kullanılmıştır. Bu testin değerleri P (Asymp. Sig.) <0,05 düzeyinde anlamlılık göstermektedir (Eymen, 2007:163). Tablo 8’de görülen P değeri, 0,05’ten büyük olduğu için çocuk sayılarına göre çalışanların iş tatmini algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P=0,443 > 0,05).

Yani, “H4: Çalışanların iş tatminleri sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

5.6. İş Tatmini Algısının Çalışanların En Uzun Yaşadıkları Yerleşim Birimine Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 9. İş Tatmini – En Uzun Yaşanan Yerleşim Birimi One-Way Anova Testi

	En Uzun Yaşanan Yerleşim Birimi	N	Ortalama Mean	SS Std. Deviation	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Genel Tatmin	Şehir	98	3,7036	,60126	,766	,466	-
	İlçe	125	3,7004	,05887			
	Köy	52	3,5827	,08127			

En uzun yaşadığı yerleşim birimi şehir, ilçe veya köy olan çalışanlar arasında iş tatmini algısındaki farklılaşmayı tespit edebilmek için One-Way Anova testi kullanılmıştır. Tablo 9’da görülen P (Sig.) değeri 0,05’ten büyük olduğu için çalışanların en uzun yaşadıkları yerleşim birimleri ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (P=0,466 > 0,05).

Yani, “H5: Çalışanların iş tatminleri en uzun yaşadıkları yerleşim birimlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

5.7. İş Tatmini Algısının Gelir Düzeyine Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 10. İş Tatmini – Gelir Düzeyi One-Way Anova Testi

	Gelir Düzeyi	N	Ortalama Mean	SS Std. Deviation	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Genel Tatmin	0 – 1000 TL	24	3,6271	,11738	1,853	,077	-
	1001 – 2000 TL	94	3,5846	,06776			
	2001 – 3000 TL	62	3,7040	,08094			
	3001 – 4000 TL	61	3,7467	,07096			
	4001 – 5000 TL	23	4,0196	,13362			
	5001 – 6000 TL	5	3,3400	,27359			
	6001 – 7000 TL	3	3,3167	,21279			
	7001 TL ve üzeri	3	3,5000	,18028			

Gelir düzeyleri farklı olan çalışanlar arasında iş tatmini algısındaki farklılaşmayı tespit edebilmek için One-Way Anova testi kullanılmıştır. Tablo 10'daki P (Sig.) değeri 0,05'ten büyük olduğu için çalışanların gelir düzeyleri ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($P=0,077 > 0,05$).

Yani “*H6: Çalışanların gelir düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

5.8. İş Tatmini Algısının Çalışanların Yaşlarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 11. İş Tatmini – Yaş Aralığı One-Way Anova Testi

	Yaş Aralığı	N	Ortalama (Mean)	SS (Std. Deviation)	F	P (Asymp. Sig.)	Anlamlı Fark
Genel Tatmin	17-23	20	3,5025	,69443	2,273	,037	31-36 ile 53 ve üzeri (0,012)
	24-30	71	3,7824	,57421			
	31-36	49	3,5459	,59089			
	37-41	44	3,5898	,61791			
	42-46	34	3,6265	,71342			
	47-52	27	3,6741	,71634			
	53 +	30	3,9667	,46113			

Çalışanların iş tatmini algılarının yaşlarına göre gösterdiği farklılaşmaları tespit edebilmek adına One-Way Anova testi kullanılmıştır. Tablo 11'deki P değeri, 0,05'ten küçük olduğu için yaşlarına göre çalışanların iş tatmini algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($P=0,037 < 0,05$).

Yani, “H7: Çalışanların iş tatmini algıları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

5.9. İş Tatmini Algısının Çalışanların Eğitim Durumları İle Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 12. İş Tatmini – Eğitim Durumu One-Way Anova Testi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama Mean	SS Std. Deviation	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Genel Tatmin	İlkokul	56	3,6973	,62212	2,270	,048	İlkokul – Lise (0,033) Lise – Ön Lisans (0,008) Lise – Lisans (0,003)
	Ortaokul	23	3,6043	,62284			
	Lise	48	3,4375	,68218			
	Ön Lisans	38	3,7987	,63464			
	Lisans	97	3,6115	,58306			
	Yüksek Lisans	13	3,6793	,52763			

Eğitim durumları farklı olan çalışanlar arasında iş tatmini algısındaki farklılaşmayı tespit edebilmek için One-Way Anova testi kullanılmıştır. Tablo 12’deki P (Sig.) değeri 0,05’ten küçük olduğu için çalışanların eğitim durumları ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (P=0,048 > 0,05).

İlkokul mezunları ile lise mezunları, lise mezunları ile ön lisans mezunları ve lise mezunları ile lisans mezunlarının iş tatmini algılarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İlkokul mezunlarının (0,033), ön lisans mezunlarının (0,008) ve lisans mezunlarının (0,003) iş tatmin algılarının lise mezunlarınınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yani, “H8: Çalışanların iş tatmini algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir

5.10. İş Tatmini Algısının Çalışanların Kurumdaki Konumlarına Göre Farklılıkların İncelenmesi

Tablo 13. İş Tatmini – Kurumdaki Konum One-Way Anova Testi

	Kurumdaki Konumu	N	Ortalama Mean	SS Std. Deviation	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Genel Tatmin	İşçi / Memur	208	3,6365	,61145	3,708	,012	İşçi/Memur – Ü.D.Y. (0,002) Uzman – Ü.D.Y. (0,009) O.D.Y. – Ü.D.Y. (0,045)
	Uzman	31	3,6726	,70991			
	Orta Düzey Yönetici	26	3,8038	,56479			
	Üst Düzey Yönetici	10	4,2650	,49444			

Farklı konumlarda faaliyet gösteren çalışanlar arasında iş tatmini algısındaki farklılaşmayı tespit edebilmek için One-Way Anova testi kullanılmıştır. Tablo 13'teki P (Sig.) değeri 0,05'ten küçük olduğu için çalışanların kurumdaki konumları ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($P=0,012 < 0,05$).

Üst Düzey Yönetici Konumunda çalışan bireylerin iş tatmini algılarının diğer tüm konumdaki çalışanlarla farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farklılığın da üst düzey yöneticilerin iş tatmini algılarının daha yüksek düzeyde seyretmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Yani, “*H9: Çalışanların iş tatmini algıları kurumdaki konumlarına göre farklılık gösterir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

5.11. İş Tatmini Algısının Çalışanların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Tablo 14. İş Tatmini – Kurumdaki Hizmet Süresi One-Way Anova Analizi

	Hizmet Süresi	N	Ortalama Mean	SS Std. Deviation	F	P Sig.	Anlamlı Fark
Genel Tatmin	0-1 Yıl	92	3,6370	,58101	1,598	,161	-
	1-3 Yıl	45	3,6089	,60596			
	3-5 Yıl	32	3,8516	,66046			
	5-7 Yıl	20	3,5425	,69760			
	7-10 Yıl	21	3,9333	,48253			
	10 Yıl ve üzeri	65	3,6631	,67911			

Çalışanların hizmet sürelerine göre iş tatmini algılarındaki farklılaşmayı tespit edebilmek için One-Way Anova testi kullanılmıştır. Bu testin değerleri P (Sig.) $< 0,05$ düzeyinde anlamlılık göstermektedir (Eymen, 2007:95). Buradaki P (Sig.) değeri 0,05'ten büyük olduğu için çalışanların hizmet süreleri ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($P=0,161 < 0,05$).

Yani, “*H10: Çalışanların kurumlarındaki hizmet sürelerine göre iş tatmin algıları farklılık göstermektedir.*” hipotezi reddedilmiştir.

5.12. İş Tatmini Algısı İle İşte Yeteneklerin Kullanılabildiğinin Düşünülmesi Arasındaki İlişki

Tablo 15. İş Tatmini – Yetenek Kullanımı Pearson Korelasyon Analizi

		Genel Tatmin	Yeteneklerin Kullanımı
Genel Tatmin	Pearson Correlation	1	,696**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	275	275
Yeteneklerin Kullanımı	Pearson Correlation	,696**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	275	275

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Çalışanların yaptıkları işte yeteneklerini kullanabildiklerini düşünmelerine dair memnuniyetleri ile iş tatmini algıları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen Pearson Correlation (r) değerinin 0,696 olarak gözlemlenmesi, çalışanların yeteneklerini kullanabildiklerini düşünmeleri ile iş tatmini algıları arasında pozitif yönde güçlü bir anlamlı ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Yani, “*H11: Çalışanların mesleklerinde yeteneklerini kullanabilmelerine dair memnuniyetleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

5.13. İş Tatmini Algısı İle Yönetici Tutumlarından Duyulan Memnuniyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 16. İş Tatmini – Yönetici Tutumu Pearson Korelasyon Analizi

		Genel Tatmin	Yönetici Tutumu
Genel Tatmin	Pearson Correlation	1	,640**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	275	275
Yönetici Tutumu	Pearson Correlation	,640**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	275	275

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Çalışanların, yöneticilerinin tutumlarına dair memnuniyetleri ile iş tatmini algıları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen Pearson Correlation (r) değerinin 0,640 olarak gözlemlenmesi, çalışanların yöneticilerinin tutumlarından duydukları memnuniyet ile iş tatmini algıları arasında pozitif yönde güçlü bir anlamlı ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Yani, “H12: Çalışanların yöneticilerinin tutumlarından duydukları memnuniyet ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada üretilen hipotezler ve analiz sonucu durumları, Tablo 17’de özetlenmiştir.

Tablo 17. Hipotezlerin Özeti

No.	Hipotez	Durumu
H1	Bireylerin cinsiyetleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedildi
H2	Bireylerin medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedildi
H3	Kamu Kurumu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile özel kurum çalışanlarının iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edildi
H4	Çalışanların iş tatminleri sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılık gösterir.	Reddedildi
H5	Çalışanların iş tatminleri en uzun yaşadıkları yerleşim birimlerine göre farklılık gösterir.	Reddedildi
H6	Çalışanların gelir düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedildi
H7	Çalışanların iş tatmini algıları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.	Kabul Edildi
H8	Çalışanların iş tatmini algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul Edildi
H9	Çalışanların iş tatmini algıları kurumdaki konumlarına göre farklılık gösterir.	Kabul Edildi
H10	Çalışanların kurumlarındaki hizmet sürelerine göre iş tatmin algıları farklılık göstermektedir.	Reddedildi
H11	Çalışanların mesleklerinde yeteneklerini kullanabilmelerine dair memnuniyetleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Kabul Edildi
H12	Çalışanların yöneticilerinin tutumlarından duydukları memnuniyet ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Kabul Edildi

6. Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma bulgularında da görüldüğü üzere, cinsiyete göre iş tatmini algısının farklılaşmasına dair bir sonuç elde edilememiştir. Yapılan birçok araştırmada da cinsiyet ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunamamış olsa da, bu ilişkiyi bulan araştırmalar da vardır (Rousseau 1976; Belias vd.2013). Bu nedenle cinsiyet ile iş tatmini algısı arasındaki farklılaşmaya dair belirli bir yorum yapmak çok mümkün gözükmemektedir.

Evli veya bekâr olmalarına göre çalışanların iş tatmini algılarının farklılaşmasına dair yaptığımız analiz sonucunda, bu durumun da iş tatmini algısının farklılaşmasına neden olmasına dair bir sonuç elde edilememiştir. Yine birçok araştırmada da medeni durum ile iş tatmini arasında bir farklılaşma tespit edilememiş olsa da, evliliğin düzenli bir hayat sağladığı için, çalışanlarda tatmin algısını artırdığını söyleyen araştırmalar da olmuştur (Mercanlıoğlu, 2012:131).

Kamu kurumu çalışanları ve özel sektör çalışanları arasındaki içsel iş tatmini ve genel iş tatmini algısında anlamlı düzeyde bir fark tespit edilmesine rağmen dışsal iş tatmini algısında anlamlı düzeyde bir fark bulunamamıştır. Bunun nedenleri, kamu kurumu çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri, geleceğe güvenle bakabilmeleri, göreceli olarak daha doygun ücretler almaları, çalışma koşullarının iyi olması olabilir. Bu çalışmada özel sektör çalışanlarının terfi olanakları bakımından, çalışma koşulları bakımından, kendi yöntemlerini kullanabilme şansları bakımından, işleriyle ilgili kararların uygulamaya konması bakımından ve işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımından ortalamalarının kamu kurumu çalışanlarına göre oldukça düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir. Yani özel sektörde çalışanların memnuniyetlerinin sağlanması için, yönetime katılımları sağlanmalı, fikirleri önemsenmelidir. Bu sayede çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesi sağlanabilir. Ayrıca özel sektör çalışanlarının çalışma koşulları düzeltilirse, çalışanların da iş yerlerinde daha mutlu olmaları sağlanabilir. Yine özel sektör çalışanlarının geleceğe güvenli bakmaları, gelecek kaygılarının ortadan kaldırılması da, özellikle günümüz hayat koşullarında çalışanlara yüksek düzeyde bir memnuniyet sağlayabilir. Çünkü eğer bir çalışan, günlük hayat kaygılarından arınmış olarak işe gelirse, o işte verimliliğin, geçimliliğin ve katılımcılığın artması kaçınılmaz olur.

Çalışanlardaki iş tatmini algısının sahip oldukları çocuk sayılarına göre ve en uzun yaşadıkları yerleşim birimine farklılaştığına dair bir sonuç elde edilememiştir. Buna ek olarak çalışanların gelir durumuna göre iş tatmini algılarının farklılaştığına dair de bir sonuca ulaşılamamıştır. Hatta gelir durumu 0-1000 TL olan insanların iş tatmini algılarının, gelir durumu 6001-7000 TL arası olan çalışanlardan daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Tablo 10'da görülebileceği gibi, iş tatmini algısı ortalaması 3001-4000 TL arası gelir durumu olan çalışanlarda en yüksek düzeydedir. Yani buradan elde edilecek sonuç, çalışanların aldıkları ücretin yüksek olmasından ziyade, ihtiyaçlarına uygun olması önemli bir husustur. Nitekim her insanın hayattan farklı beklentileri, farklı ihtiyaçları olacaktır. Çalışmada göze çarpan bir husus ise öğretmenlerin %38,60'lık bir çoğunluğunun, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret bakımından memnun olmadığı, %22,80'lik bir kısmın da ücret memnuniyeti konusunda kararsız olduklarıdır. Ücret memnuniyetsizliği olarak 2,84 ortalama ile en düşük seviyede öğretmenler bulunmaktadır.

Yapılan birçok araştırmada (Newman, 1975; Noris ve Steers, 1979; Weaver, 1980) yaş ile iş tatmini arasında doğru orantısal bir ilişki bulunmuştur (Oldham ve Hackman, 1981:68). Bu araştırmalar dışında da yaş ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunan bir çok araştırma yapılmıştır (Toker, 2007; Belias vd., 2013; Rousseau, 1978; Weaver, 1980). Bu çalışmada da çalışanların iş tatmini algılarının yaşlarına göre farklılaştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre genel tatmin boyutlarına verdikleri cevapların ortalamalarına bakıldığında, 17-23 yaş aralığındaki bireylerin iş tatminlerinin 3,5025 ile en düşük düzeyde, 53 ve üzeri yaş grubundaki bireylerin iş tatminlerinin ise 3,9667 ile en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, işe büyük umutlarla başlayan gençlerin hayal kırıklığına uğramaları, iş hayatında tecrübe edinen bireylerin de artık daha gerçekçi beklentilerinin olması olabilir.

İş tatmini algısının eğitim durumlarına göre farklılaşması incelendiğinde ise, İlkokul – Lise, Lise – n Lisans ve Lise – Lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Toker (2007), Belias vd. (2013), Pala vd. (2008), Weaver (1980) de yaptıkları araştırmalar sonucunda eğitim ile iş tatmini algısı arasında bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Dolayısıyla iş tatmini algısı ve eğitim düzeyinin arasında bir ilişki bulunmadığını söylemek yanlış olacaktır.

Bireylerin kurumdaki hizmet sürelerinin artmasıyla beklentilerinin normal seviyelerde olacağı düşüncesi nedeniyle iş tatmin düzeylerinin yüksek olacağı düşünülmesine rağmen (Aydoğan vd., 2011:123), bu çalışmada çalışanların hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Çalışanların kurumlarındaki konumlarına göre iş tatmini algılarında ise anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığa göre, üst düzey yöneticilerin iş tatmini algıları, işçi/memurlara, uzmanlara ve orta düzey yöneticilere göre daha yüksektir.

Bunların yanında çalışanların iş tatmin algıları ile işlerinde yeteneklerini kullanabilmelerine dair memnuniyetleri ve yönetici tutumlarına dair memnuniyetleri arasında pozitif yönde güçlü ilişkiler tespit edilmiştir. Dolayısıyla, alışanlar bir iş için görevlendirilirken o işin çalışanın yeteneğine uygun olması hem çalışanın memnuniyetini artıracak, hem de o organizasyonda verimliliği artıracaktır. Ayrıca alışanların, yöneticilerin tutumlarına dair duydukları memnuniyet de iş tatminlerini artırdığı için, yöneticilerin çalışanlarına yakın mesafede durması, onların problemlerini çözmesi, sağlıklı kararlar verebilmesi ve gerçekçi hedefler belirleyebilmesi de bir organizasyonda hem verimliliğin artması hem de iş tatminin artması için kilit bir rol taşımaktadır.

Araştırma zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı sadece Kastamonu ilinde yapılmıştır. Bu nedenle bu araştırmanın sonuçlarının tüm Türkiye'ye genellenmesi doğru olmayacaktır. İleride bu konu hakkında yapılacak araştırmalar farklı birkaç ilde daha fazla örnekleme üzerinde yapılırsa, daha sağlıklı sonuçlar elde edilebilir.

7. Kaynakça

- AYDEMİR, P. (2013), *İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı: Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- AYDIN, A., ÖZMEN, M., TEKİN, Ö.A. (2014), İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Su Ürünleri İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, (11), 57-72
- AYDOĞAN, E., KÖSE, A., ŞENEL, G. (2011), Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15, 119-138
- BELIAS, D., KOUSTELIOS, A., SDROLIAS, L., KOUTIVA., M. (2013), The Influence Of Demographic Features On The Job Satisfaction Of Greek Bank Employees, *International Journal Of Human Resource Management and Research*, 3 (4), 15-28
- BOZKURT ÇETİNKAYA, Ö., GÜREL BULGURCU, E.B., ALPARSLAN, M. (2016), Üniversite Çalışanlarında İş Yeri Arkadaşlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 111-126
- BOZKURT, Ö. VE BOZKURT İ. (2008), İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18
- BRUSH, D.H., MOCH, M.K., POOYAN, A. (1987), Individual Demographic Differences and Job Satisfaction, *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 139-156
- ÇETİN, H., AYGİN ZETTER, S., TAŞ, S., ÇAYLAK, M. (2013), İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 26, 145-163
- DEMİREL Y., ÖZÇINAR M.F. (2009), Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (1), 129-145
- EMRE, G. (2016), *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- HACKMAN, J.R. ve OLDHAM G.R. (1981), Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks, *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 66-83
- KOÇEL, T. (2014), *İşletme Yönetiliği* (15. Baskı), İstanbul: Beta

MERCANLIOĞLU A.. (2012), Demografik Değişkenler Bazında İŞ Tatmini Boyutlarında OluŐan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma, *neri Dergisi*, 10 (37), 121-138

MUNCHINSKY P.M. (2006), *Psychology Applied to Word* (8th edition), Belmont: Thomson Wadsworth

ÖZEL, N. (2014), İŞ Tatmini Güvencesi ve örgütsel zdeŐlik Algularının alıŐanların İŞte Kalma Niyetleri zerinde Etkisi: Bolu İmalat Sektör alıŐanları zerinde Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 262-280

PALA, F., EKER, S., EKER, M. (2008), The Effects Of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turlish Health Care Staff, "*İŞ, G*" *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10 (2), 54-75

ROUSSEAU D.M. (1978), Chararacteristics of Departments, Positions and Individuals: Contexts for Attitudes and Behavior, *Administrative Science Quarterly*, 23, 521-540

SÖKMEN, A. (2013), *rgtsel Davranış* (1. Baskı), Ankara: Detay

SPECTOR P.E. (1997), *Job Satisfaction Application, Assesment, Causes and Consequences* (1st Edition), London: SAGE Publications Inc.

SUNAR, L., (2015), *Türkiye Mesleki İtibar Araştırması*, (12.11.2017) <http://turkeyses.net/meslekiitibar/>

ŞİMŞEK, A. (Ed.), (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (1. Baskı), EskiŐehir: Web-Ofset

TABACHNICK B.G. ve FIDELL L.S. (2001), *Using Multivariate Statistics* (5th Edition), Boston: Pearson Education Inc.

TOKER, B. (2007), Demografik Değişkenlerin İŞ Tatminine Etkileri: İzmirdaki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107

YENİHAN, B., NER, M. Ve BALCI, B. (2016), İŞ Doyumu ve YaŐam Doyumunun Demografik zelliklerle İliŐkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları zerine Bir Araştırma, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 33-49

WEAVER, C.N. (1980), Job Satisfaction in the United States in the 1970s, *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367