

Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama

Yrd. Doç. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU

Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme Fakültesi, GEBZE

Yrd. Doç. Dr. Halit KESKİN

Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme Fakültesi, GEBZE

Serhat ERAT

Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme Fakültesi Doktora Öğrencisi, GEBZE

ÖZET

Günümüzün küreselleşen rekabet ortamında işletmelerin hayatta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için kaynaklarını verimli şekilde kullanmaları gerekmektedir. Özellikle işgücüne dayalı tekstil sanayi gibi sektörlerde insan kaynağı daha da önem kazanmaktadır. Çalışanların işlerinden memnun olmaları, işletmelerin hayatta kalmalarını kolaylaştıracak ve işletmelere rekabet avantajı sağlayacaktır. Bu yüzden çalışanların iş tatminlerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin çalışanların istekleri doğrultusunda iyileştirilmeleri gerekmektedir. Bu makale çalışmasında çalışanların ücret beklentileri, kariyer beklentileri ve işlerindeki yaratıcılık imkanının iş tatmini üzerine olan etkisi araştırılmıştır. Literatür desteği ile birlikte araştırma modeli meydana getirilerek değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiştir. İlişkileri test etmek için faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizine göre iş tatmini ile bütün değişkenlerin ilişkili olduğu ve en yüksek ilişkiye kariyer beklentisinin sahip olduğu görülmektedir. Regresyon analizinde ise ücret ve kariyer beklentileri ile yaratıcılık değişkenlerinin birlikte iş tatmini üzerine olan etkisi analiz edilmiştir. Bu analiz sonucuna göre ise iş tatmini üzerinde kariyerle ilgili beklentilerin etkisi oldukça belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Tatmini, Ücret, Kariyer, Yaratıcılık

The Relationships Between Salary, Career, Creativity And Job Satisfaction: An Application In Textile Sector

ABSTRACT

In today's globalized competitive environment, in order to survive and compete in the market, firms should use their resources productively. Especially in sectors requiring intensive labor force such as textile sector, human resource has become more important. Job satisfaction will not only enable firm's survival in the market, but also provides competitive advantage. In line with this, the factors effecting job satisfaction should be identified and improved in accordance with the expectations of employees. In this paper, the effect of wage and career expectations of employees and their potential of creativity on job satisfaction is studied. With the help of literature, a survey model is formed and the relationships between variables are tested through factor, reliability, correlation and regression analysis. According to correlation analysis, it is found that all variables are correlated with job satisfaction and career expectation has the strongest relationship. In regression analysis, the effect of wage, career expectations and creativity variables together on job satisfaction is analyzed. According to this analysis, it is found that career expectation has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Salary (Pay), Promotion (Career), Creativity

I. GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri, sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanmalarına bağlıdır. Son yıllarda çalışanların işletmenin en önemli kaynaklarından biri olduğunun anlaşılması ve insan kaynağına daha fazla önem verilmesi, çalışanların iş tatminleriyle ilgili araştırmaları da gündeme taşımıştır. Özellikle işletmelerin en üst düzeyde başarıyı ancak çalışanların hedefleri ile işletme hedeflerinin uyduğu noktada yakalayabileceğine olan inanç, iş tatmininin önemini daha da artırmaktadır.

Çalışanların hedeflerini optimum düzeyde sağlayabilmeleri, onların işlerinden yeterli düzeyde tatmin olmalarına bağlıdır. Bu da ancak işletme yönetiminin onlara sağlayacağı cazip, ilginç ve zevkli işler vasıtasıyla olabilir. Bunu sağlamak, başarılı olmak isteyen işletmelerin birincil zorunluluğudur. Bunun için işletme, çalışanların tatmin düzeylerine etki eden faktörleri belirlemeli, iş tatminlerini artıran etmenleri sağlayabilmeli ve tatminsizliğe sebep olan etmenleri ortadan kaldırmalıdır. Bu sayede iş tatminsizliğinden dolayı işe devamsızlık, işten ayrılma ve iş yavaşlatma gibi birçok olumsuz faktör azaltılabilecek ve örgüt performansı artırılabilir (Vecchio, 1995: 125).

İş tatmininin işletme performansına olan etkisinin anlaşılmasıyla birlikte, iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörler üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Özellikle iş tatmininin doğrudan çalışanın duyguları ve tecrübeleri ile ilgili olması, çalışanların işi hakkındaki düşüncelerini etkileyen faktörlerin neler olduğu ve çalışanların işleri hakkında neden farklı duygular besledikleri hususları araştırılmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda, iş tatmininin sadece çalışanların tüm ihtiyaçlarının karşılanmasıyla değil, çalışanların kendisi için neleri önemli gördüğü ve onları ne kadar çok istediğiyle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır (Berry, 1997). Bir çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini etkileyen değişkenler arasında ücreti, terfi imkanları, sosyal hakları, yöneticisi, iş arkadaşları, çalışma koşulları, haberleşme, güvenlik, verimlilik ve işin niteliği bulunmaktadır ve bu değişkenlerin her biri iş tatminini değişik şekillerde etkilemektedir (Friday ve Friday, 2003: 429-430; Savery, 1996: 18-26).

II. İŞ TATMİNİ

İş tatmini genellikle işten duyulan memnuniyetin bir göstergesidir ve aynı zamanda insanların işlerinin farklı yönleri hakkında neler istediklerini de ortaya koymaktadır (Nelson ve Quick, 1995: 116). Çalışanlar işlerini bir bütün olarak düşündüklerinde, genel olarak memnun olabilirler. Fakat fiziki ortam, ücret, kariyer ve yönetim gibi herhangi bir durumdan tatmin olmayabilirler. Bu durum hem çalışanların hemde işletmenin performansını olumsuz etkileyecektir. İnsan kaynakları yönetimi iş tatmininin artırılması için bu gibi durumların üstüne giderek iyileştirmeler yapmak durumundadır (Noe vd., 1997: 235-236). İş tatmininin artırılmasıyla, kullanılan değerli insan kaynağı örgüt için daha da değerli bir konumda olacaktır ve işe devamsızlık, işi sabote ve işten ayrılma gibi

olumsuz davranışlar olmayacaktır. Böylece, örgütlerin gelişmesinin önündeki engeller kalkmış olacaktır.

Lawler'e (1973) göre, iş tatminini çalışanın işten beklentileri ile işin fiili olarak sundukları arasındaki ilişki belirlemektedir. Yani iş tatmini, kişinin ne hak ettiği düşüncesi ile ne aldığı arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır. Bir çalışan hak ettiğine inandığı hususları elde edemezse, iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır. İş tatmini, sosyal ve fiziki şartlar göz önünde bulundurularak bireyin işindeki görevine karşı duygusal bir cevabı olarak da tanımlanabilir (Locke, 1969: 317). Diğer bir ifade ile, iş tatmini kişinin işindeki beklentilerinden ne kadar tatmin olduğunun bir göstergesidir.

İş tatmini, bir tutum olarak kişilerin işleri hakkındaki negatif veya pozitif duygularının bütünüdür ve kişiye özel bir durumdur (Hochwarter vd., 1999: 299). Bir kişi için tatmin edici bir iş, başka birisi için tatminsiz olabilir. Yani, çalışanları tatmin eden iş özelliği ile algıları değişkendir. Ayrıca, iş özelliğinin tatmini kişi için zamanla değişebilir ve aynı özellik zaman geçtikçe kişiyi tatmin etmeyebilir. İş tatmini sadece iş yaşantısını etkilemez. İş hayatı, bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Böylece bireyin iş hayatı haricindeki yaşamı, iş tatminini etkileyen bir durumdur ve iş tatmini yaşam tatminini, yaşam tatmini iş tatminini etkileyebilmektedir (Smither, 1998: 236-238).

İş tatmini; işin çekici yönleri, çalışma koşulları, ücret, şirketin takınacağı tutumlar gibi sistem belirleyicileri ile yakından ilgilidir (Crossman ve Abou-Zaki, 2003: 369). Birçok endüstriyel kuruluşta etkin olan bireyin işini sevmesi yanında, işin içeriğinin sağladığı tatmine de değer verilmektedir. Bu nedenle iş tatmininin bireyi sistemde tutması gerekir. Çalışanların daha yaratıcı olmaları için uygun ortamların hazırlanması, tüm çalışanlara eşit imkanların sağlanması, yıllık izinlerin düzenli olması, çalışma ortamının ergonomik olması, çalışanların sağlık sorunlarına verilen önem, bağımsız çalışma ortamlarının hazırlanması ve işyerinde yeni bireylerin yönetimlerce korunması gibi faktörler iş tatminini etkileyen faktörlerden birkaçıdır (Lester and Kickull, 2001; Graham ve Messner, 1998: 198).

III. ÜCRET

Ücret, tüm çalışanlar için iş tatmininde önemli rolü olan bir faktördür. Yapılan araştırmalar sonucunda, alınan ücretin iş tatminini doğrudan etkilediği bulunmuştur (Lam, 1995: 73; Feldman ve Hugh, 1986: 193). Çalışanın işe karşı tutumunu genellikle aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Ancak, ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi bir noktadan sonra miktarı ile değil, çalışanlar arasındaki dengeli dağılımı açısından önem arz etmektedir. Çalışanın kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret alması, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı çalışanlara göre ücretinin düşük olması, iş tatminsizliği yaratmaktadır (Erdoğan, 1996: 238).

Hipotez 1: Çalışanların ücret beklentileri ile iş tatminleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Alınan ücretin miktarı ve şirketteki ücret sisteminin yanında ücret sisteminin adilliği de iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60). Çalışan, ait olduğu işletmenin uyguladığı ücret sisteminin adil ve kendi beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret sistemi ne kadar adil ve çalışanın beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa, o kadar fazla iş tatminine neden olmaktadır. Alınan ücretin iş tatmini açısından diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir.

Çalışan, ücretinin adil olup olmadığını değerlendirirken kendi ücretini, kuruluştaki diğer çalışanların ve o sektördeki diğer kuruluşların çalışanlarının ücretleriyle karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan çalışan huzursuz olmakta, iş tatmin düzeyi düşmektedir (İncir, 1990: 33). Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre oluşturulmalıdır.

Bunlara ilave olarak para, tanınmanın ve başarının bir sembolü olarak görülmektedir. Para, başarı ve saygınlık için önemlidir. Paranın çekiciliğinin bir nedeni de, insana sembolik olarak verdiği ekonomik tatmindir. Psikolojik olarak insan, ne kadar paraya sahip olursa hertürlü arzusunu ve ihtiyacını o kadar çabuk gerçekleştireceğini düşünmektedir. Para ile istenilen birçok şey elde edilebilir. Doğal olarak para, insanların neredeyse tüm ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli en önemli araçtır. Para ile yiyecek, giyecek ve barınma ihtiyaçları karşılanabilir (Eren, 1998: 408). Para çoğu zaman da çalışanın örgüte katkılarında dolayı yönetimin takdirini ifade etmektedir. Çalışanlar, parayı yöneticilerin kendileri için ne düşündüklerinin bir sembolü olarak görmektedirler (Luthans, 1973: 121).

IV. KARIYER

Kariyer (terfi, yükselme) olanakları, iş tatminini yoğun biçimde etkilemektedir. Araştırmalar sonucunda, istenilen terfiye zamanında ulaşamamanın iş tatminini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Yükselmeyi hak ettiğine inanan çalışanların terfi edememesi nedeniyle iş tatminlerinin düşük olduğu ve devamsızlık yaptığı ortaya çıkmıştır (Savery, 1996: 18-26; Orpen, 1994: 27-29). Bu yüzden, örgütlerin çalışanlarının bireysel kariyer etkinliğini iyileştirecek politikaları ve uygulamaları devreye sokmaları gerekmektedir.

Terfi, yapılan işten elde edilen maddi geliri artırmasının yanında, işgörenin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu yüzden işgörenler, çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları da istemektedirler. Yükselme arzusu olan kişiler, ilerleme imkanı buldukları işten üst düzeyde tatmin olmaktadır. Her düzeydeki işgörenin başarılı olması halinde yükselme imkanı bulması, yaptığı işteki tatminini artıracaktır. İşletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, işgören başarılı olsa dahi yükselme imkanı bulamayacaksa kişinin giderek iş tatmini azalacaktır (Erdoğan, 1996: 238).

Yükselme, çalışanın daha yüksek konumdaki bir göreve, dolayısıyla daha güç bir göreve getirilmesidir. Görev güçleştikçe bireye yüklenen sorumluluklar artacak, tecrübe kazandıkça iş monotonlaşacak ve çalışanlar buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme yada yükselme yolları tıkanan çalışanların çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır. Kısacası, yükselme kararları parasal ve psikolojik ödülleri birlikte içeren bir çeşit ödüllendirme kararlarıdır. Bu kararlar çalışanın geleceğine ilişkin hayati kararlardır ve yükselme her şeyden önce personelin başarısını göstermektedir. Yükselme fırsatlarının bulunması, çalışanın davranışını etkilemektedir ve yükseldikçe kendini geliştirme imkanı elde eden personelin kendine olan güveni de artmaktadır (Boies ve Rothstein, 2002: 236-237).

Yükselme hem kuvvetli prestij, hemde kendilerini ilgilendiren konularda daha çok söz sahibi olmak isteyenlere bu olanağı sağladığından, psikolojik bir ödül niteliği taşımaktadır. Daha önemli bir iş, daha çok sorumluluk ve daha yüksek sosyal saygınlık anlamına gelen yükselme, personelin iş tatmin düzeyini artırmaktadır. Özellikle yönetici düzeyindeki terfilerde fazla ücret artışı söz konusu olduğu için, işgörelere nazaran yöneticilerde iş tatmini yüksek olmaktadır (Luthans, 1973: 121). Yöneticilerin astlarına göre terfi istekleri çok daha fazladır. Terfi sonucu ulaşılan sosyal statü, daha fazla sorumluluk yüklenme ve yüksek ücret artışı ile elde edilen psikolojik gelişim; yöneticilerin elde etmek istedikleri bir durumdur. Terfi etmek sıklıkla rastlanmayan bir durum olduğu için iş tatminini daha fazla artırmaktadır. Yönetici olmayan bireylerde ise özgürlüğü kısıtlayıcı, daha çok fiziksel güç gerektiren, tekrar gerektiren ve ücretin yetersiz olması; iş tatminini negatif etkilemektedir (Feldman ve Hugh, 1986: 195).

Hipotez 2: Çalışanların kariyer beklentileri ile iş tatminleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Ayrıca, terfi sisteminin adil olması ve bir temele dayanması, çalışanlar açısından önemlidir. Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedirler (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60). Çalışanların kariyer seçenekleri, bir işten diğerine geçme kararları, geleceklerini görebilmeleri ve spesifik meslek seçimleri yapmaları; işlerine karşı olan tepkilerini etkilemektedir. Kariyer beklentilerinin karşılanması düşük işgücü devrine, yüksek tatmin ve bağlılığa katkı sağlamaktadır. Bu yüzden bireylerin işteki ihtiyaçlarının iyi bir şekilde anlaşılması gerekir (Igarria vd., 1999).

V. YARATICILIK

Her insan belirli alanlarda uzmanlık kazanabilecek bazı yeteneklere sahiptir ve bu alanlarda araştırma, öğrenme ve bilinmeyen bazı şeyleri keşfetme girişimlerinde bulunmak ister. Bireysel hobileri ve tutkuları gerçekleştirmek, bazı yeni buluş ve yaratma çabalarında bulunmak kişiyi sadece örgüt içinde değil, çevresinde de tanınan bir kişi yapacaktır. Bu durumda insan, başarmak ya da çözümlenmek istediği sorunları çözerek sadece kendine değil örgüte ve topluma

yararlı sonuçlar ortaya koyacak ve böylece çalıştığı işten tatmin olacaktır (Eren, 1998: 405).

Hipotez 3: Çalışanların işlerindeki yaratıcılıkları ile iş tatminleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Yaratıcılık, birçok şekilde tanımlanmış olan kompleks ve ayrıntılı bir yapıdır. En yaygın kabul gören tanıma göre yaratıcılık; üretim, kavramsallaştırma veya bir birey veya birlikte çalışan birey grubu tarafından geliştirilen yeni ve yararlı fikirler, süreçler veya prosedürler geliştirmeyi kapsamaktadır (Shalley vd., 2000: 215). Diğer bir tanıma göre ise yaratıcılık; bilimden sanata, eğitime, iş hayatına ve günlük hayata dair basit, uygun ve yeni fikirlerin üretilmesidir (Amabile, 1997: 39). Tanımlardan da anlaşılacağı gibi yaratıcılık, çalışanların kendi özgün fikirlerini örgüte ve topluma yararlı buluşlar olarak ortaya koymalarıdır.

Gerek yaratıcılık yeteneği ve gerekse bu yeteneği kullanma fırsatlarının personele verilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Fakat, bu yetenekten yararlanma fırsatı bulunduğu durumlarda bundan iş tatmin aracı olarak faydalanmak gerekir. Kişilerin düşüncelerini uygulayabilecekleri, değişik şeyler deneyebilecekleri, kendi başlarına çalışma imkanı bulacakları ve orijinal şeyler yapabilecekleri bir ortamda çalışmalarını kendilerinin iş tatminlerini artıracaktır.

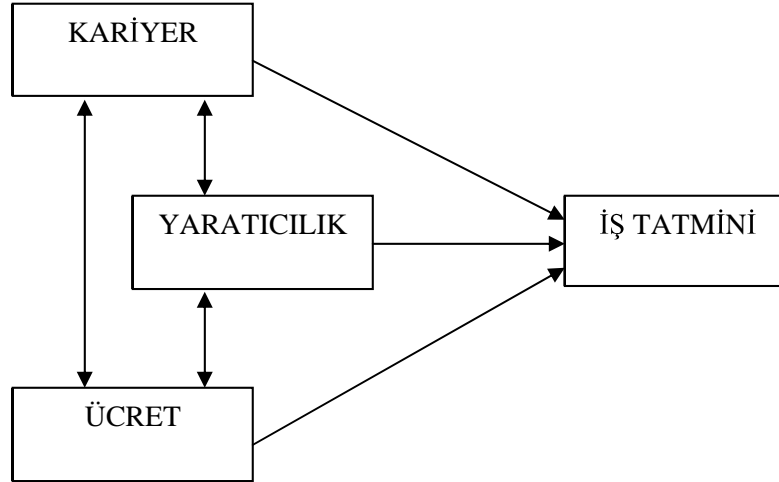
VI. ARAŞTIRMANIN AMACI VE METODU

Konya bölgesinde faaliyette bulunan tekstil sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışmada ücret, kariyer beklentileri ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu makale çalışmasında araştırma metodu olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin hazırlanmasında Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nden (Weiss vd., 1967) yararlanılmıştır.

Araştırma modelinde belirtilen ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanan anketler elektronik posta, normal posta ve bizzat elden takip yoluyla çalışanlara ulaştırılmıştır. Toplam 37 firmada 470 adet anket dağıtılmış olup bunların 192 adedi geri dönmüş ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur (dönüş oranı %40,85). Anketlerde 1-5 tipi Likert ölçeği kullanılmış (1= Hiç tatmin edici değil, 2= Tatmin edici değil, 3= Ne tatmin edici nede değil, 4= Tatmin edici, 5= Çok tatmin edici) ve elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 10.0 İstatistik programından yararlanılmıştır. Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

VII. ARAŞTIRMA MODELİ VE BULGULAR

Şekil 1'de gösterildiği gibi araştırma modeli; ücret, kariyer ve yaratıcılığın iş tatmini üzerine olan etkileri ve kendi aralarındaki etkileşimlerden oluşmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Tablo 1’de görüldüğü gibi varimax rotation kullanılarak yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda ankette sorulan sorular; daha önceden belirtilen kariyer, yaratıcılık, ücret ve iş tatmini başlıkları altında toplanmaktadır. Bu analiz, ilgili değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçeklerin uygunluğunu göstermektedir.

Tablo 2, değişkenler arasındaki korelasyonları, değişkenlerin ortalamalarını, standart sapmalarını ve güvenilirliklerini göstermektedir. Üç bağımsız değişkenin hem birbirleriyle ve hem de bağımlı değişken ile ilişki oldukları korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu sonuç hipotezleri desteklemektedir. Çalışanın iş tatmini ile en yüksek ilişkiye kariyer beklentisinin sahip olduğu ve onu yaratıcılık faktörünün izlediği görülmektedir. Korelasyon analizi sonucunda değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında; çalışanların kariyer beklentilerinden ve ücret düzeylerinden memnun olmadıkları ve işlerinde yaratıcı olamadıkları görülmektedir.

Tablo 1: Faktör analizi sonuçları

	1	2	3	4
KARİYER				
İşteki yükselme imkanları	.813			
Kariyerde ulaşılan başarıdan memnun olma	.818			
Terfi oranından memnun olma	.879			
Elde edilen ödeme seviyesinden memnun olma	.895			
YARATICILIK				
Düşünceleri uygulayabilme imkanı		.732		
Kendi kendine çalışabilme imkanı		.761		
Kendi buluşu olan yeni ve orijinal şeyleri yapabilme imkanı		.696		
İşte kendi başına çalışma imkanı		.803		

Her zaman değişik bir şey deneme imkanı		.705		
ÜCRET				
Yapılan işin karşılığında alınan ücret			.832	
Çalışanın arkadaşları kadar ücret alması			.790	
Ücretin diğer işletmelerde benzeri işlerde verilenlerle karşılaştırıldığında, yüksek olması			.772	
İŞ TATMİNİ				
Çalışanların görevlerinde en iyiyi yapmak için gösterdikleri çaba				.858
Çalışanların işlerinde “en iyi” olma arzuları				.858
Eigenvalues	2.90	3.25	2.66	1.472
Cumulative variance explained (%)	72.5	54.19	66.5	73.622

Tablo 2: Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart sapma	1	2	3	4
1. Kariyer	2.92	1.1091	$\alpha=.87$			
2. Yaratıcılık	2.64	.9270	.609**	$\alpha=.83$		
3. Ücret	2.68	.9693	.455**	.370**	$\alpha=.83$	
4. İş Tatmini	3,75	.9702	.372**	.284**	.221**	$\alpha=.71$

** p < .01

Çalışanın iş tatmini de vasat düzeyde görülmektedir. Uygulama çalışmasının tekstil sektöründe yapıldığı göz önüne alındığında, yapılan işlerin rutin olması son derece doğaldır. Ayrıca, bu sektörde işgücü devri de yüksek olduğu için kariyer beklentileri yeterince karşılanamamaktadır. Değişkenlerin güvenilirliklerine bakıldığında ise bütün değişkenlerin Nunnally'nin .70 olarak belirlediği sınıra üzerinde bir güvenilirliğe sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3'de değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla dört adet regresyon modeli kurulmuştur. Birinci modelde kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bu analize göre kariyer beklentisinin iş tatmini üzerine olan etkisi ön plan çıkmakta ve yaratıcılık faktörü etkisiz kalmaktadır. İkinci regresyon modelinde ise kariyer beklentileri ile ücretin iş tatmini üzerine olan etkisi analiz edilmiştir. Bu analiz sonucuna göre de kariyer beklentisinin güçlü etkisi gözlemlenirken, ücret faktörünün etkisiz olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Regresyon Analizi

	Kariyer	Yaratıcılık	Ücret	R ²	F	Sig.
1	.338**	.079		.15	13.702	.000
2	.359**		.081	.16	15.154	.000
3		.236**	.132	.09	7.952	.000
4	.330**	.061	.064	.16	9.133	.000

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

* p < .05, ** p < .01

Üçüncü regresyon modelinde ise yaratıcılık ve ücret faktörlerinin birlikte iş tatmini üzerine olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre yaratıcılık faktörünün iş tatmini üzerine etkisi görülmekte ve ücret faktörünün bu modelde etkisi görülmemektedir. Dördüncü regresyon modelinde ise kariyer, yaratıcılık ve ücret faktörlerinin birlikte iş tatmini üzerine olan etkisi analiz edilmiştir. Bu analizin sonucu, çalışanların kariyer beklentilerinin iş tatminleri üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır.

VIII. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu makale çalışması ülkemizde işgücü devrinin en fazla yaşandığı sektörlerden biri olan tekstil sektöründe yapılmıştır. Bu sektörde çalışanların kariyer beklentileri, yaratıcılık yeteneklerini kullanma durumları ve mevcut ücret düzeylerinin iş tatmini üzerine olan etkisi; faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır.

Korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde bütün değişkenlerin bire bir olarak çalışanların iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Fakat kariyer beklentisinin etkisinin diğer değişkenlerin etkisinden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü tekstil sektörü işgücü devrinin çok yüksek oranda yaşandığı ve çalışanların kariyer kaygılarının oldukça yüksek olduğu bir sektörü temsil etmektedir. Yine çalışmanın bulguları, çalışanların yaratıcılık yeteneklerini işlerinde yeterince kullanamadıklarını göstermektedir. Sektörde genellikle çalışanların rutin işler yaptıkları düşünüldüğünde, bu durum çalışanlarda monotonluğa yol açmakta ve iş tatmini kaybına sebep olmaktadır. Çalışanlardaki bu iş tatmini kaybını önlemek için iş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirme gibi motivasyonel iş tasarım tekniklerinin uygulanması yararlı olacaktır. Ayrıca çalışanlara fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin üzerinde iş yüklenmemesi gerekmektedir.

Tekstil sektörü oldukça sık işgücü değişiminin yanı sıra ücretlerin yeterli olmaması ile de bilinmektedir. Çalışanların çalışma saatlerinin fazla olması ve bunun karşılığı olan ücreti alamamaları durumunda, çalışanlar ücret açısından memnun olmayacak ve iş tatmini kaybına neden olunacaktır. Bu yüzden Maslow'un da belirttiği gibi, çalışanların en azından fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaları için asgari düzeyde bir ücrete ihtiyaçları bulunmaktadır.

Bu çalışmada çalışanın iş tatmini üzerinde kariyer beklentisi, yaratıcılık faktörü ve ücret değişkenlerinin etkisi direkt olarak incelenmeye çalışılmıştır. Fakat bu değişkenlerle iş tatmini arasındaki ilişkiye kontrol değişkeni olarak etki edebilecek bir takım farklı değişkenler de bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, kıdem, işletme büyüklüğü ve eğitim durumu gibi faktörlerin de modele katılarak bu ilişkilerin tekrar incelenmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

- AMABILE, Teresa M. (1997), "Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do", California Management Review, Vol. 40 No. 1, 39-58.
- BERRY, Lilly M. (1997), Psychology at Work, San Francisco: McGraw Hill Companies Inc.
- BOIES, Kathleen; ROTHSTEIN, Mitchell G. (2002), "Managers' Interest in International Assignments: The Role of Work and Career Satisfaction", International Journal of Intercultural Relations, 26, 233-253.
- BOZKURT, T.; TURGUT, T. (1999), "Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler", Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, Cilt 2, Haziran.
- CROSSMAN, Alf, ABOU-ZAKI, Bassem (2003), "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff", Journal of Managerial Psychology, Vol. 18 No. 4, 368-376.
- ERDOĞAN, İ. (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul.
- EREN, E. (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Beşinci Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- FELDMAN, Daniel; HUGH, Arnold (1986), Managing Individual and Group Behavior in Organizations, McGraw-Hill International Book Company: Auckland.
- FRIDAY, Shawnta S.; FRIDAY, Earnest (2003), "Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction", Journal of Management Development, Vol. 22 No. 5, 426-442.
- GRAHAM, Michael W.; MESSNER, Philip E. (1998), "Principals and Job Satisfaction", International Journal of Educational Management, 12/5, 196-202.
- HOCHWARTER, Wayne A.; PERREWÉ, Pamela L.; FERRIS, Gerald R.; BRYMER, Robert A. (1999), "Job Satisfaction and Performance: The Moderating Effects of Value Attainment and Affective Disposition", Journal of Vocational Behavior, 54, 296-313.
- IGBARIA, Magid; KASSICIEH, Suleiman K.; SILVER, Milton (1999), "Career Orientations and Career Success Among Research, and Development and Engineering Professionals", Journal of Engineering and Technology Management, 16, 29-54.
- İNCİR, G. (1990), Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, MPM Yayınları, Ankara.
- LAM, Simon S.K. (1995), "Quality Management and Job Satisfaction", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. 12 No. 4, 72-78.
- LAWLER, E.E. (1973), Motivation in Work Organizations, Monterey, California Brooks/Cole.
- LESTER, S.W., KICKUL, J. (2001), Psychological Contracts in the 21st Century: What Employees Value Most and How Well Organizations are Responding to These Expectations, HR Human Resource Planning, Vol. 24 No. 1, 10-21.
- LOCKE, E.A. (1969), "What is Job Satisfaction?", Organizational Behavior and Human Performance, 4, 309-336.
- LUTHANS, F. (1973), Organizational Behavior, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill.
- NELSON, D.L., QUICK, J.C. (1995), Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. Alternate Edition, New York: West Company.
- NOE, R.A., HOLLENBECK, J.R., GERHART, B., WRIGHT, P.M. (1997), Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. Second Edition, Chicago: McGraw-Hill.
- ORPEN, Christopher (1994), "The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success", International Journal of Manpower, Vol. 15 No. 1, 27-37.
- SAVERY, Lawson K. (1996), The Congruence between the Importance of Job Satisfaction and the Perceived Level of Achievement. Journal of Management Development, Vol. 15 No. 6, 18-27.
- SHALLEY, Christina E.; GILSON, LUCY L.; BLUM, Terry C. (2000), "Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave", Academy of Management Journal, Vol. 43 No. 2, 215-223.
- SMITHER, R.D. (1998), The Psychology of Work and Human Performance, Third Edition, New York: Longman.
- VECCHIO, R.P. (1995), Organizational Behavior. Third Edition, Fort Worth: The Dryden Press.
- WEISS, D.J., DAWIS, R.V., ENGLAND, G.W., LOFQUIST, L.H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Vol. 12, University of Minnesota Industrial Relation Center, Minneapolis, MN.