

Süleyman Demirel Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Y.2005, C.10, S.2 s.153-164.

## KOBİ'LERDE İŞ TATMİNİNİN SEKTÖRLER İTİBARIYLA KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ VE ÇORUM ÖRNEĞİ

### COMPARATIVE JOB SATISFACTION ANALYSIS BY SECTORS IN SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES; ÇORUM EXAMPLE

Doç.Dr.İrfan ÇAĞLAR\*

#### ÖZET

*Bu çalışmada, Çorum'daki değişik sektörlerde faaliyette bulunan işletmelerde çalışan iş gücünün iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Zira, örgütsel verimlilik ve etkinlik çalışanlar aracılığıyla sağlanmakta, bu da çalışanların çalıştıkları ortamda tatmin edilmiş olmalarına bağlı olmaktadır. İş gücü tatmini; bir taraftan verimliliği artırırken, öte yandan da çalışanların son müşteri beklentilerine yoğunlaşmalarını sağlamaktadır. İş gücü tatmin düzeylerinin Çorum işletmeciliği açısından belirlenmesi; onlara yönelik olarak, etkinlik ve verimlilik artışı ile ilgili hedef belirlememize yardımcı olacaktır.*

#### ABSTRACT

*This research aims to determine the work satisfaction level of employees who work in organizations dealing with various sectors in Çorum. Because, organizational productivity and efficiency is achieved by means of employees, and this is depended on the satisfaction of employees in their working atmosphere. The satisfaction of employees, not only enhances the productivity; but also causes the employees to concentrate on the expectations of last customer. To determine employees work satisfaction level for organizations in Çorum, will help us put forward a target related to enhancement of efficiency and productivity*

İş tatmini, örgütsel verimlilik, son müşteri beklentileri  
Work satisfaction, organizational productivity, expectations of last customer.

#### GİRİŞ

İşletmelerin iki tür müşterisi vardır. Bunlardan biri iç müşteri (çalışanlar) diğeri ise dış müşteridir. Son müşterinin tatmini, büyük oranda iç müşterinin tatminiyle ilgilidir. Örgütsel verimlilik çalışanlar eliyle

\* Gazi Üniversitesi Çorum İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi

sağlanmakta, bu da çalışanların çalıştıkları ortamda tatmin edilmiş olmalarına bağlı olmaktadır. Söz konusu tatmin, bir taraftan verimliliği artırırken, öte yandan da çalışanların dış müşteri beklentilerine yoğunlaşmalarına esas teşkil etmektedir.

Bu nedenle, çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenmesinde, iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen etmenlerin ortaya çıkarılması büyük önem taşımaktadır. Örgütün kendisiyle barışık, huzurlu ve üretken olması, çalışanların işlerinde üst düzeyde tatmin sağlamaları ile yakından ilgilidir. İnsanların günlük yaşama süresinin 1/3 'ü işyerinde geçmektedir. Bu yüzden iş yeri şartları, iş tatmini açısından son derece önemlidir. İş tatmini insanların değer sistemlerine ve iş davranışlarına bağlı olan bireysel düzeyde bir algılamadır. İş tatmini yüksek olan birey, işine karşı olumlu bir tutum içindedir. İş tatmini düşük olan birey ise, muhtemelen işine karşı olumsuz bir tutum içinde olacaktır.<sup>1</sup>

Yukarıda da belirtildiği gibi iş tatmini, işletmelerin verimliliği üzerinde önemli bir faktör olarak kabul edilebilir. Bu yüzden, iş tatmininin Çorum KOBİ'leri üzerindeki etkisi, değişik sektörler üzerinde karşılaştırmalı olarak test edilmek istenmiştir. Ankete dahil edilen sektörler; KOBİ'lerde çalışan toplam işçi sayısının %40'ının bu sektörlerde çalışıyor olması, Çorum'dan gerçekleştirilen toplam ihracatın %35'inin bu sektörlerdeki işletmelerce gerçekleştirilmesi ve profesyonel yönetim yeteneğine en fazla yine bu sektördeki işletmelerin sahip olması gibi özellikler açısından inceleme konusu yapılmıştır.<sup>2</sup>

Çalışmanın amacı; yukarıda belirtilen sebepler dolayısıyla, Çorum'da araştırmaya örnek alınan sektörlerle ait KOBİ'lerin insan kaynaklarına ve onun tatminine ne oranda önem verdiklerinin ve etkin kullanıp kullanmadıklarının saptanmasına yöneliktir.

## 1. İŞ TATMİNİNİN TANIMI, ÖNEMİ VE FARKLI BOYUTLARI

### 1.1 İş Tatmininin Tanımı ve Önemi

İşgücünün yaptığı işten tatmin olması, örgütün ürün üretmek gibi temel amaçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünün ya da ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan buna koşut olarak işgörenlerin işte doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür.<sup>3</sup>

Bireyin çalışmasının sonucu olarak elde ettiği karşılıktan doğan tatmin ile çalışması sırasında hissettiği tatmin farklıdır. Çalışmanın karşılığı

<sup>1</sup> GÜNEY, Salih., Abdülkadir VAROĞLU ve Aliye Mavili AKTA.: "Özel ve kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma", Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Ankara,1996

<sup>2</sup> Çorum Ticaret ve Sanayi Odası Faaliyet Raporu, Çorum, 2003

<sup>3</sup> BAŞARAN, İbrahim Ethem.: Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara,1991

sonucu elde ettiği tatmin “dışsal tatmin” çalışma esnasında hissettiği tatmin ise “içsel tatmin” dir. Dışsal tatmini dışsal ödüller sağlarken, içsel tatmini de içsel ödüller sağlamaktadır.<sup>4</sup> İşte bu ödül ortamını sağlayacak olan da yönetimin kendisidir. Yönetim, ödül sisteminin oluşturulmasında ve işletilmesinde dikkatli olmalıdır. Yoksa yanlış bir ödül sistemi; işgücünü tatmin etmediği gibi, onların motivasyonunda da etkisiz kalır.

İş tatmini kavramının algılanması konusunda çok farklı tanımlar üretilmiştir. Örneğin Locke’e göre iş tatmini; bir kimsenin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hislerdir.<sup>5</sup> Bir diğer iş tatmini tanımı da; bireylerin kendi işlerine karşı gösterdikleri olumlu etki ya da duygular olarak yapılmıştır.<sup>6</sup> Davis’e göre iş tatmini ise, kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliklerdir.<sup>7</sup> Tanıma göre, işin nitelikleri ile çalışanların istekleri arasında bir ilişki vardır. Başka bir deyişle, çalışanların istekleri ile işin nitelikleri örtüşürse, işgücünün tatmininden bahsedilebilir. Aksi takdirde bir tatminsizlik söz konusudur.

Tanımların ortak noktası bireylerin yaptıkları işten duydukları memnuniyete dayanmaktadır. Yapılan işten duyulan memnuniyet ise; işin sonucunda elde ettikleri ödüllerin, kişilerin yaptıkları işten dolayı ortaya çıkan beklentileri karşılmasına bağlıdır. Başka bir deyişle, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş ortamı ve işin özellikleri uyum içindeyse, işgörenin duyduğu mutluluk, artacaktır.

İş koşullarının; işin insan yaşamında hem zamanını değerlendirmesi, hem yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltmesi ve hem de bunların sonucunda edindiği doyum ile ruh sağlığını da korumasına yönelik bir tatmin verecek şekilde düzenlenmesi çalışma hayatının da kalitesini artıracaktır. Bu da işgücü tatminini olumlu yönde etkileyecektir.

### 1.2 İş Tatmininin Farklı Boyutları

İş tatmininin sağlanabilmesi için yönetimin, insan faktörünü olumsuz yönde etkileyen, fiziksel ve mental yüklenmelere neden olan iş özelliklerini bilmesi ve bu olumsuz etkileri minimize edecek tedbirleri alması gerekir.<sup>8</sup> Aynı zamanda çağdaş yönetim düşüncesi, işletmelerin rasyonel sonuçlar elde etmesi için işgörenlerin aradıklarını işte ve iş ortamında

<sup>4</sup> ŞİMŞEK, Şerif., AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan., **Davranış Bilimlerine giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayınevi, Ankara,2000

<sup>5</sup> EDWIN, Lock.:“Nature and Causes of Job Satisfction”, Handbook of industrial and Organizational psychology, Dumette, John Wiley and sons,1983

<sup>6</sup> BARON R. and GREENBERG V.: Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work, Prentice-Hall Inc., 2000

<sup>7</sup> DAVIS, Keith.: **İşletmelerde İnsan Davranışı, Örgütsel Davranış**, (Çev: Kemal TOSUN vd.) İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 98, İstanbul,1983

<sup>8</sup> YÜKSEL, İhsan., KURT, Mustafa ve ÖNDER H. Hüseyin.: “İş Güçlüğü’nün İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Stepwise Regresyon Analizi ile belirlenmesi”, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Ankara,1999

bulmaları gerektiğini, en basit şekliyle iş-kişî uyumunun çok boyutlu olarak gerçekleşmesini etkin yönetim şartları arasında görmektedir.<sup>9</sup>

Öte yandan iş tatmininin yönetim ve örgütsel yapı üzerinde de etkili olduğu kabul edilebilir. Bu etki kendisini; örgütsel başarının artırılması, devamsızlık ve işten ayrılmaların azalması gibi olumlu, davranışsal bozuklukların ortaya çıkması ve işgörenin iş ve kişî özellikleri üzerinde olumsuzluklar gibi hususlar üzerinde de olumsuz bir şekilde gösterir.<sup>10</sup> Başka bir deyişle iş tatmini olumlu sonuçların doğmasına neden olurken, iş tatminsizliği de olumsuz sonuçlara neden olabilir.

İş tatminini sağlayan faktörleri kişîye ve işe bağılı faktörler olarak iki grup altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi; değer yargıları, iş tecrübesi ve işgörenin sosyal yapısı gibi bireysel nedenlerden, ikincisi ise, işin zorluk derecesi, ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi iş ortamına bağılı nedenlerden oluşmaktadır.<sup>11</sup> Buna göre, örgütsel yapıda iş tatmininden söz edebilmek için, yukarıdaki faktörlerin tam bir uyumunun olması gerekir. Yönetim bu anlamda bir taraftan kişisel tatmin faktörlerine önem verirken, diğer taraftan iş ortamını da tatmin sağlayacak bir düzeye getirmek durumundadır.

İş tatmininin sağlanması konusunda etkili olan bireysel ve örgütsel ortamları ilgili tatmin faktörleri daha detaylı olarak şu şekilde sıralanabilir:<sup>12</sup>

Tatmin;

- İşgörenin işten elde ettiği maddî çıkarları ile ilgilidir,
- İş güvenliği ile ilgilidir,
- İşin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir,
- Üretimde bulunmaktan doğan gururla ilgilidir,
- Umut verici mesleki projelerle ilgilidir,
- İş akışını ve hızını denetleyen işgörenin yeteneği ile ilgilidir,
- İşyerindeki olumlu beşeri ilişkilerle ilgilidir,
- İşletmenin genel durumu ile ilgilidir,
- Amirin tutumu ile ilgilidir,
- Sendikal ilişkilerle de ilgilidir,

Sıralanan bu faktörlerin büyük oranda ve eş zamanlı olarak sağlanması iş tatmini açısından önemlidir. Bu sağlanamazsa sonuç tatminsizlik olur. İş tatminsizliğinin belirtileri de şu şekilde kendini gösterebilir:<sup>13</sup>

- İşgören devir hızı artar,

<sup>9</sup> ERDOĞAN, İlhan.: **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İ.Ü. İşletme Fakültesi yayımları, İstanbul,1996

<sup>10</sup> ERDOĞAN, s.246-257

<sup>11</sup> ERDOĞAN, s.234-245

<sup>12</sup> BİNGÖL, Dursun.: **Personel Yönetimi**, Beta Yayınevi, 2.Baskı, İstanbul,1996

<sup>13</sup> ŞİMŞEK, s.137

- Yüksek devamsızlık söz konusu olur,
- Firma sadakati düşer,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıklar ortaya çıkar,
- Grevler gündeme gelebilir,
- Hırsızlık vakalarında artış olabilir,
- Makine ve tesislere zarar verilebilir,

İş tatmin kaynaklarının neler olduğu, tatminsizlik sonuçlarının da etkisini ne şekilde gösterebileceği yukarıda ifade edilmiştir. Bir örgütsel yapıda iş tatmininden bahsedilebilmesi için ne tür göstergeler olması gerekir? Bu sorunun cevabını Amerikan Çalışma Enstitüsü şu maddelerle belirlemiştir.<sup>14</sup>

- İşe duyulan ilgi,
- Kariyerdeki hedeflere ulaşabilme imkanları,
- İş ile ilgili kararlara katılabilme,
- İş esnasında kişinin kendisini geliştirebilmesi,
- Başarıya göre terfi imkanları,
- Yönetime duyulan güven,
- Kişiye gösterilen saygı,
- İş stresinin bulunmaması,
- Maddi açıdan rahatlık,
- Uygun fiziksel çalışma ortamı,
- Amirle olan uyumlu ilişkiler,
- İşin kişisel yaşam üzerinde ki olumlu etkisi,
- Sendika-İşveren ilişkilerinde uyum,

Sıralanan iş tatmin göstergelerinin ölçümü son derece zordur. Bunları kesin rakamlarla ifade etmek çoğu kez mümkün değildir. Çünkü büyük bir kısmı spesifik değerlerden oluşmaktadır. Ancak pek çoğu zaman içerisinde yönetim tarafından hissedilebilir. Yönetim bunu sık sık anketler düzenleyerek veya bir takım gözlemlerde bulunarak yapabilir.

## 2. İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Araştırma; Çorum'da faaliyette bulunan iki sektördeki işletmelerde çalışan toplam 1300 işçi üzerinde anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Anket çalışmasının amacı; Çorum KOBİ'lerindeki insan kaynaklarına hangi oranda önem verildiğinin belirlenmesi, verimli ve etkin

<sup>14</sup> BAYSAL, Ayşe Can.: **Çalışma Yaşamında İnsan**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul,1993

kullanılıp kullanılmadıklarının test edilmesi ve kullanılmıyorsa, nasıl daha verimli bir şekilde kullanılabilceğinin ortaya konmasıdır.

Araştırmada anket yöntemi uygulanmış ve kümenin tamamı ile birebir anket çalışması yapılmıştır. Anket özellikle Çorum KOBİ'lerini; çalıştırdığı işgücü sayısı, toplam ihracat payı içindeki yeri ve profesyonel yönetim anlayışı gibi göstergeler açısından temsil yeteneğine sahip iki sektördeki işletmeler üzerinde uygulanmıştır.

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak "Anket Yöntemi" seçilmiştir. Veri toplamak amacıyla 12 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

Anket sorularının hazırlanmasında; Amerikan Çalışma Enstitüsünün İş Tatmin Göstergeleri esas alınmıştır. Öte yandan soruların hazırlanmasında, ilgili kişi ve kurum yöneticilerinin görüşlerine başvurulmuş ve daha önce yapılmış anket çalışmalarından da yararlanılmıştır.

Anket çalışmasında ana kitle olarak kabul edilen 1300 işçinin tamamına anket uygulandığı için, anketlerin geri dönüşüm oranı %100 olarak gerçekleşmiştir.

Verilerin analizinde "SPSS for WINDOWS" bilgisayar değerlendirme programı kullanılmıştır. Tasnif ve analizler sayı ve yüzde olarak bu program aracılığıyla yapılmıştır.

### 2.1 Çorum KOBİ'lerinin Sektörel ve İstihdam İle İlgili Dağılımı

Çorum'da faaliyette bulunan KOBİ'lerle ilgili sektörel dağılım, istihdam edilen işçi sayısı bakımından tablo.1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Çorum KOBİ'lerinin Sektörel ve İstihdam Dağılımı

Sektörler	Üretici Firma Sayısı	İstihdam Edilen İşçi Sayısı
Gıda Sanayi	46	1.606
Tekstil Sanayi	20	1.100
Kimya ve Plastik Sanayi	17	172
Taş ve Toprağa Dayalı Sanayi	68	3.823
Makina İmalat Sanayi	67	1.790
TOPLAM	218	8.491

Kaynak: Çorum Ticaret ve Sanayi Odası Faaliyet Raporu, Çorum, 2003, s.35

Sektörel dağılım tablosu incelendiğinde; incelemeye esas alınan iki sektörün (Gıda Sanayi ve Makine İmalat Sanayi) istihdam ettiği işgücü sayısı, toplam işçi sayısının %40'ını oluşturmaktadır. Toplam işgücü sayısının %45'ini oluşturan Taş ve Toprağa Dayalı Sanayinin Seçilmemesinin sebebi ise, işçilerin büyük bir kısmının mevsimlik olması dolayısıyla sağlıklı göstergeler oluşturamayacağı düşüncesidir.

Her iki sektörde (Gıda ve Makine imalat) çalışan toplam 3396 işçinin %38'ine (1300 işçi) anket çalışması uygulanmıştır. Bu oran,

literatürde kabul gören bir orandır<sup>15</sup>. Gerçekleştirilen anket uygulaması bu yüzden anlamlı kabul edilmiştir.

### 2.2 Çalışanların Yaptıkları İş Sevmeleri İle İlgili Dağılım

Yapmakta oldukları işi sevip sevmedikleri ile ilgili sorunun cevap dağılımı tablosu aşağıdaki gibi bir dağılım göstermektedir.

Tablo 2: Çalışanlarca Yapılan İşin Sevilip Sevilmemesi Dağılımı

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Evet	390	60.0	455	70.0
Kısmen	195	30.0	130	20.0
Hayır	65	10.0	65	10.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Tablo dağılımları, her iki sektörde de çalışanların işlerini sevdiklerini ortaya koymaktadır. İşini sevme oranı, makine imalat sektöründe gıdaya oranla biraz daha yüksektir.

### 2.3 İş Arkadaşlarının Birbirlerine Karşı Tutumları İle İlgili Dağılım

İş Arkadaşlarının birbirlerine karşı tutumları aşağıdakilerden hangisine daha uygundur sorusunun cevabı şöyledir.

Tablo 3: İş Arkadaşlarının Birbirlerine Karşı Tutumları İle İlgili Dağılım

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Sempatik	117	18.0	169	26.0
Birbirine bağlı	507	78.0	455	70.0
Uyumsuz	26	4.0	26	4.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Dağılımlara göre; olumlu değerler (sempatik, birbirine bağlı), olumsuz değer olan “uyumsuzluk” seçeneğine göre daha yüksek bir oranla ön plana çıkmaktadır. Olumlu değerlerin oranı her iki sektör içinde %96’dır.

### 2.4 Amirlere Bakış Açısı İle İlgili Dağılım

Amirlerini nasıl gördükleri sorusuna çalışanların vermiş oldukları cevap dağılımları tablo-4’de görüldüğü gibidir.

<sup>15</sup> THILL, J. vd., Excellence in Business Communication, 2 Baskı, McGraw – Hill Book, Inc., USA, 1993

Tablo 4: Amirlere Bakış Açısı Dağılımı

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Güvenilir	130	20.0	260	40.0
Fikrimizi Sorar	195	30.0	195	30.0
Adil değil	325	50.0	195	30.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Amirlere bakış açısında, makine imalat sanayinin olumlu değerler oranı, gıda sanayinden yüksektir. Bu da makine imalat sanayinde yönetici-işgücü diyalogunun, gıda sanayi sektörüne göre daha iyi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

### 2.5 Yapılan İşin Özellikleri İle İlgili Dağılım

Yaptıkları işi nasıl gördükleri sorusunun cevap dağılımı da aşağıda belirtildiği gibidir.

Tablo 5: İş Özellikleri İle İlgili Dağılım

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Hoşuma gidiyor	488	75.0	507	78.0
Saygı değer	32	5.0	65	10.0
Sıkıcı ve gereksiz	130	20.0	78	12.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

İş özellikleri dağılımında da, her iki sektörde çalışanların işlerini beğendikleri ortaya çıkıyor. Ancak, olumlu değerler makine imalat sanayinde biraz daha ağırlıklı olarak kendini gösteriyor.

### 2.6 Çalışma Koşullarının Durumu İle İlgili Dağılım

Çalışma koşullarını nasıl buldukları ile ilgili cevap dağılımları da şöyledir.

Tablo 6: Çalışanların Çalışma Koşullarını Algılama Dağılımı

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Rahat	358	55.0	325	50.0
Temiz ve ferah	97	15.0	65	10.0
Yorucu	195	30.0	260	40.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Tablo dağılımlarına göre, her iki sektörde de çalışma koşulları olumlu değerlendirilmektedir. Ancak, gıda sektörü makine imalat sektörüne göre konuya daha olumlu yaklaşmaktadır. Çünkü, makine sektörünün iş



yapısının doğası ve çalışma koşulları gıda sektörüne nazaran biraz daha yorucudur.

### 2.7 Örgütsel Yapı ve Yönetim Anlayışına Bakış Açısı İle İlgili Dağılım

İçinde buldukları örgütsel yapıyı ve çalıştıkları kurumun yönetim anlayışını nasıl algıladıklarıyla ilgili sorunun cevap dağılımı tablosu şöyle oluşmuştur.

Tablo 7: Örgütsel Yapı ve Yönetim Anlayışına Bakış Açısı Dağılımı

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Çalışanların fikirlerine saygılı	130	20.0	273	42.0
Çağdaş değerlere yatkın	130	20.0	117	18.0
Çalışanlarla ilgilenilmiyor	390	60.0	260	40.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Tablo değerleri, işçilerin makine imalat sektöründe örgütsel yapıyı ve yönetsel anlayışı yeterli bulduklarını göstermektedir. Ancak, bu durum gıda sektörü için söylenememektedir. Farklılaşmanın sebebi, gıda sektöründeki yönetim ekibinin henüz esnaflık zihniyetinden kurtulamadığı ve profesyonelleşemediği ile izah edilebilir. Makine imalat sektörünün kurucuları ve yöneticileri genelde üniversite mezunu mühendislerden oluşmaktadır. Başka bir deyişle, eğitim ve kültür düzeyleri yüksektir. Bu durumun çalışanlarla ilişkilere olumlu yönde yansıtılabileceği düşünülebilir.

### 2.8 Kariyer Geliştirme İmkanlarına Bakış Açısı İle İlgili Dağılım

Çalışma ortamında sağlanan kariyer geliştirme imkanlarına bakış açıları sorulan çalışanların cevap dağılımları şöyledir.

Tablo 8. Kariyer Geliştirmeye Bakış Açısı Dağılımı

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
İyi	273	42.0	293	45.0
Beni teşvik ediyor	182	28.0	195	30.0
Olanaklar yetersiz	195	30.0	192	25.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Dağılımların incelenmesi, her iki sektörde de kişisel geliştirme olanaklarının sağlandığını göstermektedir. Ancak, bu olanak makine imalat sektörü için daha fazla söz konusudur. Kariyer geliştirme olanaklarını yetersiz bulanların oranı gıda sanayinde %30, makine imalat sanayinde ise %25'tir. Sonuçlar olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir. Kariyer geliştirme olanaklarının makine imalat sektöründe daha iyi olması, teknolojik

gelişmelerin bu sektörde daha yoğun bir şekilde gerçekleşmesine bağlanabilir.

### 2.9 Maaş, Ücret ve Prim Düzeyine Bakış Açısı İle İlgili Dağılım

Maaş, ücret ve sağlanan prim düzeyinin durumu ile ilgili ne düşündükleri sorulan çalışanların cevap dağılımı tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 9: Maaş, Ücret ve Prim Düzeyine Bakış Açısı Dağılımı

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Tatmin edici	117	18.0	162	25.0
Sorumluluklarına uygun	273	42.0	293	45.0
Az ve yetersiz	260	40.0	195	30.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Maaş, ücret ve prim düzeyini yeterli ve sorumluluklarına uygun bulanların oranı, gıda sanayi için %60, makine imalat sanayi içinse %70'dir. Bu dağılımın anlamı, her iki sektörde de çalışanların belli oranda elde ettikleri ücret düzeyinden tatmin oldukları şeklinde ifade edilebilir.

### 2.10 Günlük Çalışma Mesaisi İle İlgili Dağılım

Günlük çalışma mesaisinin firma çalışanları açısından nasıl görüldüğü ile ilgili cevap dağılımları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10: Günlük Çalışma Mesaisi İle İlgili Dağılım

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Uygun	228	35.0	195	30.0
Normal	162	25.0	130	20.0
Yorucu	260	40.0	325	50.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Çalışma mesaisini normal ve uygun bulan çalışan oranı gıda sektöründe %60, makine imalat sektöründe ise %50'dir. Böyle bir dağılım normaldir. Çünkü makine imalat sektörü işin doğası gereği yorucudur. Buna rağmen çalışanların en az %50'si işinden memnun olduklarını belirtmektedirler. Bu da olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir.

### 2.11 Çalışanların İşini Kaybetme Endişeleri İle İlgili Dağılım

Çalıştığınız kurumda işinizi kaybetme endişesi yaşıyor musunuz sorusunun cevap dağılımı tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 11: Çalışanların İşlerini Kaybetme Endişesi Dağılımı

Seçenekler	Sektörler			
	Gıda Sanayi		Makine ve İmalat Sanayi	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Evet	182	28.0	195	30.0
Kısmen	130	20.0	130	20.0
Hayır	228	52.0	325	50.0
TOPLAM	650	100.0	650	100.0

Tablo dağılımları; her iki sektörde de yaklaşık %50 oranında çalışanlarda iş kaybetme endişesinin bulunduğunu göstermektedir. Özellikle işletmelerin kriz döneminin baskısı ile küçülme eğilimi içine girmelerinin bu sonuç üzerinde önemli etkisinin olduğu düşünülebilir.

## SONUÇ

Yapılan araştırmalar, Çorum KOBİ'lerinin iki farklı sektöründe istihdam edilen işgücünün iş tatmin düzeylerinin düşük olmadığını göstermektedir. Ancak, bu demek değildir ki, iş tatmin düzeyleri beklenenin çok üstünde. Kurumsallaşma düzeyinin çok yüksek olmadığı, yönetimin sahiplikten çıkarak profesyonelleşmediği ve insani değerlerin ürettiği bir örgütsel iklimin tam anlamıyla kurulamadığı bu işletmelerde, ulaşılan sonuçları normal kabul etmek gerekir. Ancak şunu da bilmek gerekir ki, iş tatmin düzeylerini yükseltmeyen firmaların gelişmesi, ayakta kalabilmesi ve sektörel rekabette gücünü devam ettirebilmesi de pek mümkün değildir.

İş tatmin düzeylerinin beklenenin üstünde gerçekleşebilmesi aşağıdaki önlemlerin alınmasına bağlıdır. Bu çerçevede firmalar;

- Örgütsel yapılarını ve yönetsel anlayışlarını organik yönetim modeli çerçevesinde yeniden düzenleyebilirler.
- Yönetimde profesyonelleşerek, kendi gerçeklerine uygun bir insan kaynakları politikası geliştirebilirler.
- İşgücünün eğitim ve kariyerlerinin geliştirilmesine önem vererek bu konuda üniversite kurumlardan yardım alabilirler.
- İşgücüne insanca geçimini temin edebilecek, piyasa gerçeklerine uygun bir ücret düzeyini sağlayabilirler.
- Uzun süreli bir istihdam politikasını uygulayarak çalışanlarda güven duygusunu oluşturabilirler.
- Olumlu ve insani bir örgütsel kültür ve örgütsel iklim oluşturma konusunda çaba gösterebilirler.
- İş yükünü yeniden ve işgücünün beklentilerine uygun bir şekilde ve onlarla birlikte düzenleyebilirler.

Bütün firma kaynaklarının kıt ve bu kaynakların milli ekonominin kolayca oluşturulamayan değerleri olduğu da düşünülürse, iş tatmininin yükseltilmesi ile ilgili önlemlerin biran önce alınması zorunluluğu ortadadır.

Küresel rekabet piyasalarında, verimliliği ve dolayısıyla rekabet gücü düşük firmalarla ayakta kalmak ve ülkenin ekonomik gelişmesine katkı sağlamak pek mümkün görünmemektedir. Bunun yolu da firmaların iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesinden geçmektedir. Bütün bu hususlar, KOBİ'lerin işgücü tatminine yoğunlaşmaları gerektiği düşüncesini öncelemektedir.

#### KAYNAKÇA

1. BARON R. and GREENBERG V.: Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work, Prentice-Hall Inc., 2000
2. BAŞARAN, İbrahim Ethem.: **Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü**, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara,1991
3. BAYSAL, Ayşe Can.: **Çalışma Yaşamında İnsan**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul,1993
4. BİNGÖL, Dursun.: **Personel Yönetimi**, Beta Yayınevi, 2.Baskı, İstanbul,1996
5. Çorum Ticaret ve Sanayi Odası **Faaliyet Raporu**, Çorum, 2003
6. DAVIS, Keith.: **İşletmelerde İnsan Davranışı, Örgütsel Davranış**, (Çev: Kemal TOSUN vd.) İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 98, İstanbul,1983
7. EDWIN, Lock.:“Nature and Causes of Job Satisfaction”, Handbook of industrial and Organizational psychology, Dumette, John Wiley and sons,1983
8. ERDOĞAN, İlhan.: **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İ.Ü. İşletme Fakültesi yayınları, İstanbul,1996
9. GÜNEY, Salih., Abdülkadir VAROĞLU ve Aliye Mavili AKTA.: **“Özel ve kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma”**, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Ankara,1996
10. ŞİMŞEK, Şerif., AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan., **Davranış Bilimlerine giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayınevi, Ankara,2000
11. THİLL, J. vd., Excellence in Business Communication, 2 Baskı, McGraw – Hill Book, Inc., USA, 1993
12. YÜKSEL, İhsan., KURT, Mustafa ve ÖNDER H. Hüseyin.: **“İş Güçlüğüünün İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Stepwise Regresyon Analizi ile belirlenmesi”**, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Ankara,1999