

Fabrika Çalışanlarının İş Memnuniyetini Etkileyen Etmenler

MEHMET KÖK*
mkok@atauni.edu.tr

ARZU ÇAKICI**
arzucakici@myynet.com

Özet: Bu çalışmanın amacı Kocaeli-İzmit merkez atık geri dönüşüm fabrikalarında çalışanların iş doyumunun Minnesota Doyum Ölçeği ile ölçülerek yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam gelir, kıdem, çalışma saati, yöneticilik, iş seçimi, işe uygunluk, işe bağlılık, gece nöbeti, yöneticilik ve kişisel ihtiyaçların karşılanmasını içeren demografik değişkenlerle ne kadar yordandığını incelemektir. Çalışmaya, İzmit ilinde 2013 yılında kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş 150 işçi katılmıştır, ancak veri toplama araçları 67 kişiden geri alınabilmiştir. Katılımcılara, Demokratik Bilgi Toplama Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmış, verilerin analizi için frekans dağılımı ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, örnekleme girenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam gelir, kıdem, çalışma saati ve yöneticilik boyutlarına ve bu boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunamamış ($P > 0,05$) ancak statü, iş seçimi, iş uygunluğu, işe bağlılık, gece nöbeti, kişisel ihtiyaçların karşılanması boyutlarının genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunmuştur ($P < 0,05$). Buna göre iş doyumunu; işini koşullar gereği değil de kendi isteği ile seçenlerde, işinin kendisine uygun olduğunu, işine bağlı olduğunu düşünen ve gece nöbeti olmayan personelde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca yemek ve giyim gibi kişisel ihtiyaçları işyeri tarafından karşılanan personelin iş doyumunu, karşılanmayanlara göre yüksektir. Statü değişkeninde ise, idari işlerde çalışan personelin ($X=3,14$) iş doyumları, idare ve teknik elemandan ($X=3,99$) daha düşük bulunmuştur. Yine yapılan Dunnett's C testine göre işçiler ($X=3,39$) ile idari elemanların ($X=3,14$) iş doyumunu, idari ve teknik personelden ($X=3,99$) daha düşük bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, İşçiler, Fabrikalar.

Giriş

Mesleki etkinlikler insan yaşamının yaklaşık 1/3 ünü kapsamaktadır. Sağlıklı insan, iş yaşamında çalışarak potansiyellerini kullanır, bundan da hoşlanır ve mutlu olur. Kişinin iş yaşamındaki mutluluğu, genel yaşamına yansımaktadır. İş doyumunu, bu

* Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, K.K. Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı.

** Psikolojik Danışman, Kocaeli Yarbay Refik Cesur İlkokulu.

nedenle endüstri psikologlarının ve iş danışmanlarının önemle üzerinde durduğu konulardan birisidir (Kuzgun, Aydeniz ve Hamamcı 1999, 14).

İş doyumunu, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Bütün bu tanımlardan en önemli olan, literatürde en sık rastlanan ve iş doyumunu konusunu araştıran kişiler tarafından en çok atıfta bulunulan tanımlar aşağıda belirtilmektedir.

İş doyumunu insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde ettikleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştiğinde doyum sözü konusudur. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkili olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu aynı zamanda bireyin kendi egosunun doyum yolu olarak tanımlanabilmektedir

Bir kısım görüşte iş doyumunun bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgili olduğu, bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi olduğu, iş ortamında çalışanın isteklerinin bir şekilde karşılanması sonucu ortaya çıkan memnuniyeti ifade ettiği söylenmiştir (Başaran 2000, 28).

Bir başka görüşe göre iş doyumunu, iş şartlarının (işin kendisi, fiziksel ortam, yönetim tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) iş gören tarafından değerlendirilmesidir. İş doyumunu işgörenin normlar, değerler ve beklentiler sisteminden geçerek değerlendirilen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerden oluşmaktadır (Gençtürk ve Memiş 2010, 1040).

Akın ve Koçak (2007), Davis (1988)'in, iş doyumunu işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımladığını belirtmişlerdir (Akın ve Koçak 2007, 355).

İş doyumunu ya da doyumumsuzluk durumunun, işgücü devrini, işe devamsızlığı, işten yakınmayı ve diğer önemli personel konuları yakından etkilediği belirtilmektedir. Temel olarak kişinin beklentileri ve mevcut gerçeklik arasındaki farka bağlıdır. İş doyumunu ya da doyumumsuzluk durumunun, işgücü devrini, işe devamsızlığı, işten yakınmayı ve diğer önemli personel konuları yakından etkilediği belirtilmektedir. Temel olarak kişinin beklentileri ve mevcut gerçeklik arasındaki farka bağlıdır. Bu nedenle kişinin işinden bekledikleri ve işin ona verdiklerini bulmak önemlidir (Çinar ve Kavlak 2009, 34).

İş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu işin özellikleri ve bireylerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Sat 2011, 4).

İş doyumunu ile ilgili tanımlar incelendiğinde, aralarında büyük ölçüde benzerlik olduğu görülmektedir (Taşdan ve Tiryaki 2008, 57).

Çalışanın işinden elde ettiği doyumunu, işten ne elde etmek istediği, ne kadar elde etmek istediği ve ne elde ettiğine olan inançların bileşkesi sonucunda oluşan duygusal durumdur (Işıkhani 1996, 119).

Diğer bir grup araştırmacı ise iş doyumunu bir semptom olarak değerlendirmektedir; yetersiz iş tasarımı hem iş doyumsuzluğunun hem de olumsuz iş davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Ergin 1997, 26-27). İşyerindeki fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma miktarı, ışıklandırma durumu, kalabalıklık v.b.) bireysel (sorumluluk miktarı, iş yükü, rollerdeki belirginlik düzeyi v.b), kişilerarası (amirler ve meslektaşlarla ilişkiler) ve kurumsal faktörler (belirsizlik, idari politikalar, çok fazla ya da az yapılandırılmışlık), çalışanların iş doyumundaki artışlar ya da azalmalarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Batıgün vd 2006, 33).

İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş yerlerine ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu düşünce ve davranışlarının bir bütünü olması bakımından içsel değerlendirmeleri ile yaptıkları işe yönelik genel bir tutumu belirtmektedir (Solmuş 2004,186).

“İş doyumunu ilk kez 1920’ lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930’ lu ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan bu yana ilgili alandaki literatürün en fazla çalışılan konusu haline geldiği görülmektedir. (Yıldırım, 254).

Diğer taraftan, Pelit ve Öztürk (2010), endüstri ve örgütsel psikoloji alanında, iş doyumuyla ilgili çalışmaların büyük yer tutacak miktarda olduğunu belirten Locke (1976)’ un konuyla ilgili yayınlanan makale sayısının 3.350’nin üzerinde olduğunu belirttiğini vurgulamışlardır. (Pelit ve Öztürk 2010, 44).

Bu açıklamalar doğrultusunda ve yapılan literatür taramalarında ülkemizde sanayi sektöründe çalışanların iş doyumlarının bireysel demografik değişkenlerle olan ilişkileri konusunda yapılmış çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülerek söz konusu araştırmanın yapılması planlanmıştır.

Kavramlar

İş Doyumsuzluğu

İş doyumunu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumunu yüksek olan kişiler ile iş doyumunu düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir.

İş doyumunun düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi, iş devamsızlık, doyumsuzluğu pekiştirici iş ortamı, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi faktörler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Akt: Çam, O. ve ark; 2005, 214).

Beehr ve Newman 1978, Dua 1996, iş doyumundaki azalmaların, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, allerjik reaksiyonlar, gastroenjestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili gördüklerini belirtmiştir (Batıgün ve Şahin 2006, 33).

Eren 2001'e göre iş ile ilgili sorunlar ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumlar; işin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı yakınma ve doyumumsuzluklar, bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlarla ilgili yakınma ve doyumumsuzluklar, takdir edilme ve sosyal saygınlık durumlarıyla ilgili yakınma ve doyumumsuzluklardır (Dede ve Çınar 2008, 4).

Kişilerin işleri ile ilgili beklentilerinin gerçekleşmemesi, hayal kırıklıkları yaşamaları memnuniyetsizlik ile sonuçlanır. İş memnuniyetsizliğini etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Literatürde kişilik yapısı, yaş, cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolü, işin özellikleri gibi birçok etmen ile iş memnuniyetsizliği arasında ilişki olduğu bildirilmiştir. Yapılan çalışmalar iş memnuniyeti ile işin olumlu havası, kişinin özgürlüğünde artış olduğu duygusu, başarı duygusu ve iş üzerinde kontrolü olduğu duygusu arasında ilişki bulunduğu gösterilmiştir (Yasan vd. 2008, 229).

İş doyumumsuzluğunun, genel yaşam doyumu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanı sıra, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir.

Çalışanların iş doyumu, meslek grupları arasında değişiklik gösterebileceği gibi, aynı meslek grubunda, ülkeler, bölgeler ve kurumlar arasında da farklılıklar olabilmektedir (Durmuş ve Günay 2007, 140).

İş Doyumunun Özellikleri

İş doyumunun dört önemli özelliği bulunmaktadır:

1. İş doyumu, iş ile ilgili farklı tutumları temsil etmektedir. Diğer bir deyişle, iş görenler işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Bu nedenle genel iş doyumu bulunurken, iş doyumunun farklı boyutları incelenmelidir (Sat, 2011).
2. İş doyumu derecesi, genellikle çıktılarının, beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlı olmaktadır (Sat, 2011).
3. İş doyumu, iş ortamında oluşan duruma karşı verilen duygusal yanıt olmaktadır.

Bu nedenle görülememekte, sadece hissedilmekte ya da ifade edilmektedir.

4. İş doyumu dinamik bir kavramdır. Bir kez iş doyumunun sağlanması sürekli aynı seviyede tutulabileceği anlamına gelmemektedir. İş doyumu hızla elde edilebildiği gibi hızla da iş doyumumsuzluğuna dönüşebilmektedir. İş yerindeki fiziksel, bireysel, kişiler arası ve kurumsal faktörler iş görenlerin iş doyumundaki yükselme veya düşmelerle yakından ilişkili olmaktadır (Sat, 2011).

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş tatmini ile işten ayrılma eğilimi ve iş verimliliği arasında bir bağın bulunduğu bilinmektedir. Bu nedenle, Tütüncü ve Çiçek (2000)' e göre birçok araştırmacı, iş tatminini ölçümleyerek, iş ortamında daha olumlu bir iklim yaratılmasına yardımcı

olacak faktörleri belirlemeye çalışmaktadır (Toker 2007, 93). İş doyumuna ilişkin literatür tarandığında araştırmacıların, iş doyumuna ilişkin farklı teori ve modelleri açıkladıkları görülmesine rağmen üzerinde birleştikleri nokta, söz konusu bu olgunun, içsel ve dışsal faktör bileşenlerinden oluşmasıdır (Pelit ve Öztürk 2010, 47). İş doyumuna etki eden faktörler kapsamında da değerlendirilebilecek içsel faktörler, bireyin işinden doyum sağlamasında etken olan ve bireyi içten güdüleyici olan başarı, tanınma, ilginç veya rekabet gerektiren görev, sorumluluk, yükselme ve gelişme olanağı verme gibi faktörleri kapsamaktadır. Diğer taraftan, Judge ve arkadaşları (2001), dışsal faktörlerin, bireyin işinden doyum sağlamasına katkıda bulunan ve bireyin örgüt içinde sağlıklı çalışması için örgüt tarafından gerçekleştirilmesi beklenen-gereken örgüt prosedürleri, denetim, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları vb. gibi faktörleri kapsadığını düşünmektedir (Pelit ve Öztürk 2010, 47).

1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, değerler, beklentiler, cinsiyet, kişilik, eğitim, zeka, statü, tecrübe, sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilmektedir.

a. Beklentiler

Beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerine yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini saptamışlardır (Sat 2011, 7).

b. Cinsiyet

Ülkemizde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir. Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanların iş doyumundan düşük olduğu belirlenmiştir. Çarıkçı, kadın çalışanlarda doyumsuzluk yaratan faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir. Şahin (2003) 'ün yaptığı araştırmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir (Sat 2011, 7).

c. Yaş

Genel olarak, iş doyumunu yaşla birlikte artmaktadır. Gençlerde daha düşük iş doyumunu görülmektedir. Çünkü genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olmadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadır. Herzberg ve arkadaşlarına göre ise, yaş ve tatmin arasında U şeklinde bir ilişki mevcuttur. Böyle bir ilişkiye göre çalışanların 25 yaş öncesi ile 45 yaş sonrasında iş tatmin düzeyleri yükselmektedir. Yani iş tatmini, işe ilk girişte yüksek, fakat sonra düşmektedir. İşteki kariyer yükseldikçe tatmin düzeyi de yeniden artmaya başlamaktadır (Sat 2011, 8).

d. Unvan

Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında uyguladığı anketlerden toplanan veriler baz alınarak yapılan bir araştırmada araştırmacılar,

bireyin hiyerarşik konumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği görülmüştür. Diğer yılların verileri ile yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır (Ebeling ve King 1981, 568).

e. Kişilik

Birçok bilimsel araştırma, çalışma yaşamı ile kişilik arasında bir etkileşimin olduğunu göstermektedir. Yine araştırmalara göre işlerine daha iyi uyum sağlayan ve duygusal dengesi daha iyi olan çalışanların iş doyumları daha yüksek olmaktadır. Bazı araştırmacılara göre, genelde iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar çevreye uyum sağlayamayan, insan ilişkileri zayıf, fazla sinirli olan, kişisel konumlarından hoşnut olmayan bireyler olmaktadır (Sat, 2011).

f. Eğitim

Eğitim, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi olmaktadır. Burada önemli olan, eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle, yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması olmaktadır (Sat, 2011).

g. Öğrenim durumu

Öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden inceleyen bir araştırmada, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğunu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmüştür. Türkiye'de yapılan bir araştırmanın sonucu ise öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Bilgiç 1998, 549-558). Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikayetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler (Yelboğa 2007, 5).

h. Zeka

Zeka, yapılan işle ilgili olarak ele alındığında iş doyumunda önemli bir etken olmaktadır. Birçok iş ve meslekler belirli bir zeka seviyesi gerektirmekte ve bunun altında ya da üzerinde zekaya sahip kişiler bu işlerden doyum elde edememektedir (Sat 2011, 10).

ı. Statü

Mesleki statü yükseldikçe iş doyumunu da artmaktadır. Üst düzeyde olanların alt dü-

zeyde olanlara göre iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeninin, üst düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu görülmektedir (Sat 2011, 10).

i. Tecrübe ya da Kıdem

Yapılan birçok araştırmada, mesleki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatmininde arttığı görülmektedir. Bu durum, işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmayaya başlaması, kişinin kendisini iş ortamına uydurması, yüksek pozisyonlarda ücret ve çalışma şartlarının iyi olmasından kaynaklanmaktadır (Sat 2011, 10). Bu bağlamda çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan bireylerin beklentileri çoğunlukla gerçekçi olmamakta ve karşılanmayan beklentileri iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır.

Çevresel ya da Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, bireysel faktörlerle etkileşime geçerek çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ise; yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, ücret, stres, işin niteliği, çalışma arkadaşları, güvenlik ve fiziksel ortam, takdir edilme ve terfi olarak belirlenebilmektedir.

a. Yönetim Biçimi

Liderlik ve yönetim tarzı çalışanların motivasyonu ve iş tatmini üzerinde iki boyutta etkilidir. Bunlardan birincisi çalışan merkezli olmaktır. Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumlarını artırmaktadır. İkinci boyut ise karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Bu katılım iş doyumunu önemli oranda artırmaktadır. Robbins,1996' ya göre, örgüt ortamı içerisinde çalışanlar, yaptıkları işin başkaları tarafından takdir edildiğini gördüklerinde, işlerinde daha fazla doyum sağlarlar. Örgütte genel olarak karmaşıklık ve biçimsel ilişkiler, iş doyumunun düşmesine yol açar (Taşdan ve Tiryaki 2008, 59).

b. Çalışma Olanakları ve Koşulları

Yapılan işin gerçekleştirilebilmesi ve çalışabilme için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayacak olanakların yeterliliğidir (Yerlisu ve Çelenk 2008, 89).

Çalışma koşulları: Başaran (2000)'e göre, çalışma ortamının uygun olmaması, rahatsız edici olması, araç-gereç sıkıntısı, işyerine ulaşımın zor olması vb. çalışmada doyumsuzluk yaratacak değişkenlerden sayılabilir (Taşdan ve Tiryaki 2008, 59).

c. Gelişme ve Yükselme Olanakları

İş doyumunu açısından yükselme ve gelişme olanaklarının, ücretten daha etkili olduğu yapılan çalışmalar sonucunda saptanmıştır. İş yerinde terfi olanaklarının ve verilen ödüllerin iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir (Yerlisu ve Çelenk 2008, 89).

d. Ücret

Çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri de ücrettir. İş doyumu konusunda ücretin önemi işten işe geçebilmektedir (Akt: Sat, 2011). Bir işgören örgüte verdiği emeğinin de karşılığını, ödeme olarak geri almalıdır. Ödeme, işgörenin örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıkları kapsar (Taşdan ve Tiryaki 2008, 59).

e. Stres

Stres, her kişi üzerinde aynı etkiyi göstermeyen ve bireyin endişe, üzüntü, gerilim ve baskıya yol açan duyguları yaşamaması olarak tanımlanmaktadır. Stres, çalışan kişilerde iş doyumsuzluğu yaratmaktadır.

f. İşin Niteliği

İşin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten duyulan doyumu artmaktadır (Kağan, 2005). Çalışanlar, kendilerinin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih etme eğilimindedirler. Tekdüze yapılmayan işlerde, genellikle iş tatmin düzeyi artmaktadır. Çalışanların aşırı baskı altında çalışmayı sevmemelerinin yanısıra her konuda işlerine karışılmasından ve kendilerine emir verilmesinden de hoşlanmadıkları görülmektedir.

g. Çalışma Arkadaşları

Çalışanın, çalışma arkadaşlarına ve çalıştığı gruba kendisini ait hissetmesi iş doyum düzeyini etkilemektedir. Çalışma arkadaşları, kişinin iş doyumunu kişi içinde ya da örgütte yeni olduğunda güçlü bir şekilde etkilemektedir. Çünkü çalışan işe yeni başladığında işle ilgili neleri yapması ve neleri yapmaması gerektiğini bilmemektedir.

Çalışma arkadaşları bu nedenle çalışanların iş doyumunu etkilemektedir (Akt: Sat, 2011). Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması iş doyumunu artırmaktadır. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu artırmaktadır. İşyerinde, işverenin tutumu da iş doyumunu çok etkilemektedir. İşverenin arkadaşça ve anlayışlı davrandığında da iş doyumunun arttığı dikkati çekmektedir (Yerlisu ve Çelenk 2008, 88).

h. Güvenlik ve Fiziksel Ortam

İş güvenliğinin olması, çalışan için ayrı bir iş doyum faktörü olmaktadır. Çalışanlar işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum çalışanın işinden doyum elde etmesine yardımcı olacaktır (Yerlisu ve Çelenk 2008, 88).

ı. Takdir Edilme

Erdil ve arkadaşlarına (2004) göre, çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işler-

den daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde ilerleme fırsatlarından tatmin olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Bozkurt ve Bozkurt 2008, 5).

Mesleğinde maddi ve manevi doyuma ulaşamayan çalışan, işine yoğunlaşmamakta ve verimli çalışmamaktadır. Barutçugil (2004)'e çalışanların yeterli düzeyde motive edil(e)mediği ve iş doyumunu sağlan(a)madığında çoğu kez yeteneklerini kullanmadıkları ve potansiyellerini performansla dönüştür(e)medikleri gözlenmektedir (Yılmaz ve Ceylan 2011, 280).

Çalışanların iş yaşamlarındaki doyumlarını ve doyumsuzluklarını ortaya koymak amacıyla birçok literatür çalışması yapılmış ve bu çalışma sonuçlarından hareketle ilgili kuram ve yaklaşımlar üretilmiştir. Yapılan bu çalışmalarda da görüldüğü gibi iş doyumunu kavramı, çoğunlukla işe yönelik tutumların anlamıyla eş değer olarak düşünülmektedir. Bu çalışmada da açıklandığı üzere, işle ilgili tutumlar, içsel faktörler (kişisel özellikler) tarafından ya da dışsal faktörler (kişiyi etkileyen çevresel güçler) tarafından belirlenebilmektedir. Yani iş doyumunu birbirinden farklı birçok faktör ile etkileşim içinde olmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar ve yapılan literatür taramaları doğrultusunda ülkemizde sanayi sektöründe çalışanların iş doyumlarının bireysel demografik değişkenlerle olan ilişkileri konusunda yapılmış çalışmaların yeterince kapsamlı olmadığı görülerek alana bir nebze de olsa katkı sağlaması amacıyla bu araştırmanın yapılması planlanmıştır.

Amaç

Yukarıda ifade edilen temel sorun bağlamında bu araştırmanın genel amacı; sanayi sektöründe bireysel demografik değişkenlerin, iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemektir.

Araştırmada bu genel amaca ulaşabilmek için, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. “Yaş” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
2. “Cinsiyet” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
3. “Eğitim durumu” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
4. “Medeni durum” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
5. “Toplam gelir” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
6. “İş deneyimi (Kıdem)” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
7. “Statü” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
8. “Mesai saati” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
9. “İş seçimi” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
10. “İş uygunluğu” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
11. “İşe bağlılık” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
12. “Gece nöbeti” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

13. “Yöneticilik” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
 14. “Kişisel ihtiyaçların karşılanması” değişkeni, personelin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

İş doyumunun bireysel demografik değişkenler ile ilişkisini inceleyen tarama türündeki bu araştırmanın yöntem bölümünde araştırma grubu, veriler ve toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizine verilmiştir.

Araştırma Grubu

Bu çalışmanın örneklemini, KOCAELİ-İZMİT merkezde faaliyet gösteren geri dönüşüm fabrikalarında görev yapan 150 çalışan oluşturmuştur. Veriler, 150 personele dağıtılmış ancak 67 kişiden geri alınabilmiştir. Katılımcıların 18’si kadın, 49’u erkektir. Örneklemin yaş aralığı 18-56’dir. Katılımcılar gönüllü olarak çalışmaya katılmıştır.

Veriler ve Toplanması

Verilerin toplanması ilgili fabrika kuruluşlarında araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırma için kullanılan ölçme aracı araştırma grubuna dağıtılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veriler, uygulanan iki farklı veri toplama aracı yoluyla toplanmıştır. Bağımlı değişkene (iş doyumunu) ilişkin verilerin toplanmasında, “Minnesota

Doyum Ölçeği”; bireylerin kişisel bilgilerini toplamak için ise “ Sosyodemografik Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Sosyodemografik Bilgi Toplama Formu

Anket Formu; 14 sorudan oluşmaktadır. Fabrika çalışanlarının tanımlayıcı özellikleri, çalışma koşulları, meslekleri ile ilgili düşünce ve memnuniyetleri, mesleklerini seçme nedenlerini içeren sorulardan oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha = 0,77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. 1- İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9,10, 11,

15, 16, 20 2- Dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 3-Genel doyum: 1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir (Çam vd. 2005, 213-220).

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Minnesota İş Doyum Ölçeği ile toplanan veriler, analiz için SPSS 13.0 for Windows programına girilmiştir. Veri girişi tamamlandıktan sonra araştırmanın amaçları doğrultusunda uygun istatistik teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

İki grup ortalamaları iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi, t testi; üç ve ya daha fazla grup ortalamaları ANOVA analizi ile karşılaştırılmıştır. Tüm veriler için istatistiksel anlamlılık düzeyi $P < 0,05$ olarak alınmıştır. Analizlerde cinsiyet, yaş, iş deneyimi (kıdem) ,medeni hal, eğitim düzeyi, toplam gelir, statü, mesai saati, iş seçimi, iş uygunluğu, işe bağlılık, gece nöbeti, yöneticilik görevi, kişisel ihtiyaçların karşılanıp karşılanmadığı değişkenleri kullanılmıştır.

Bu doğrultuda, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla ölçeğe verilen yanıtların personelin cinsiyet,medeni durum,iş seçimi,işe uygunluk,işe bağlılık,gece nöbeti,yöneticilik ve kişisel ihtiyaçların karşılanması göre değişip değişmediğine t-testi ile; yaş,eğitim düzeyi,toplam gelir,statü, mesai saati ve iş deneyimi (kıdem) durumuna göre değişip değişmediğine ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile bakılmış, gruplar arasında fark bulunduğu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere post-hoc Scheffe ile Dunnett's C testleri yapılmıştır.

Bulgular

Tablo 1: Çalışmaya katılanların demografik özellikleri

Demografik özellikler	N: 67	% / SD
<i>Yaş Aralığı</i>		
18-29	39	58,2
30-41	20	29,9
42 ve üzeri	7	10,4
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	18	26,9
Erkek	49	73,1

<i>Eğitim Durumu</i>		
İlkokul mezunu	14	20,9
Ortaokul mezunu	19	28,4
Lise mezunu	15	22,4
Ön lisans – lisans – yüksek Lisans	19	28,4
<i>Medeni hal</i>		
Evli	30	44,8
Bekar	37	55,2
<i>Toplam gelir</i>		
Düşük	9	13,4
Orta	40	59,7
Yüksek	18	26,9
<i>Çalışma yılı</i>		
1-7 yıl	42	62,7
8-14 yıl	14	20,9
15 ve üzeri	11	16,4
<i>Statü</i>		
Yönetim ve teknik eleman	10	14,9
İşçiler	38	56,7
İdari işler ve hizmet	19	28,4
<i>Çalışma saati</i>		
1-5 saat arası	8	11,9
6-10 saat arası	54	80,6
11-15 saat arası	5	7,5
<i>İş seçimi</i>		
Kendi isteği ile	51	76,1
Koşullar gereği	16	23,9
<i>İş uygunluğu</i>		
Uygun	30	44,8
Uygun değil	37	55,2
<i>İşe bağlılık</i>		
Bağlıyım	43	64,2
Bağlılığım yok	24	35,8
<i>Gece nöbeti</i>		
Var	24	35,8
Yok	43	64,2
<i>Yöneticilik görevi</i>		
Var	9	13,4
Yok	58	86,6

<i>Kişisel ihtiyaçları sağlama</i>		
Evet	46	68,7
Hayır	21	31,3
<i>İş memnuniyeti düzeyi</i>		
Düşük	14	20,9
Nötr	5	7,5
Yüksek	48	71,6

Tablo 2: Fabrika Çalışanlarının Cinsiyete Göre İş Doyumunu Puan Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

<i>Cinsiyet</i>	N	X	S	sd	t	P
Kadın	18	3,600	,554	65	1,337	,186
Erkek	49	3,336	,763			

Fabrika çalışanlarının iş doyumunu puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir deyişle, kadın personelin iş doyum düzeyleri ile erkek çalışanların iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir fark yoktur ($t(65) = 1,337, P > ,05$).

Tablo 3: Fabrika Çalışanlarının Medeni Hale Göre İş Doyumunu Puan Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

<i>Medeni hal</i>	N	X	S	sd	t	P
Evli	30	3,51	,77			
Bekar	37	3,32	,67	65	1,087	,281

Fabrika çalışanlarının iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(65) = 1,087, P > ,05$). Başka bir deyişle, evli personelin iş doyum düzeyleri ile bekar çalışanların iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir fark yoktur.

Tablo 4: Fabrika Çalışanlarının İş Seçimi Durumuna Göre İş Doyumunu Puan Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

<i>İş seçimi durumu</i>	N	X	S	sd	t	P
Kendi isteği ile	51	3,51	,662	65	2,180	,033
Şartlara bağlı	16	3,07	,811			

Personelin toplam iş doyumunu puanları, iş seçimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(65) = 2,180, P < ,05$). Bu bulguya göre kendi isteği ile işlerini seçen personelde iş doyumunu daha yüksek olacaktır.

Tablo 5: Fabrika Çalışanlarının İşe Uygunluk Durumuna Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının T- Testi Sonuçları

<i>İşe uygunluğu</i>	N	X	S	sd	t	P Anlamlı fark
Uygun değil	30	3,09	,827	45,568	3,273	,002
Uygun	37	3,65	,500			

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi fabrika personelinin iş doyumu puanları, işe uygunluk durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(45,568) = 3,273$, $P < ,05$). Bu bulguya göre işlerinin kendilerine uygun olduğunu düşünen personelde iş doyumu daha yüksek olacaktır.

Tablo 6: Fabrika Çalışanlarının İşe Bağlılık Durumuna Göre İş Doyum Puan Ortalamalarının T- Testi Sonuçları

<i>İşe bağlılık</i>	N	X	S	sd	t	P Anlamlı fark
İşe bağıyım	43	3,67	,605	65	4,665	,000
İşe bağlı değilim	24	2,93	,664			

Tabloda da görüldüğü gibi fabrika personelinin iş doyumu puanları, işe bağlılık durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(65) = 4,665$, $P < ,05$). Bu bulguya göre işlerine bağlı olduğunu düşünen personelde iş doyumu daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 7: Fabrika Çalışanlarının Gece Nöbeti Durumuna Göre İş Doyum Puan Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

<i>Gece nöbeti</i>	N	X	S	sd	t	P Anlamlı fark
Var	24	2,98	,853	32,093	3,471	,002
Yok	43	3,64	,502			

Tabloda da görüldüğü gibi fabrika personelinin iş doyumu puanları, gece nöbetinin olup olmaması durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(32,093) = 3,471$, $P < ,05$). Bu bulguya göre çalıştığı fabrikada gece nöbeti olmayan personelin iş doyumu daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8: Fabrika Çalışanlarının Kişisel İhtiyaçlarının Karşılanması Durumuna Göre İş Doyum Puan Ortalamalarının T- Testi Sonuçları

<i>Kişisel ihtiyaçların karşılanması</i>	N	X	S	sd	t	P Anlamlı fark
Evet	46	3,55	,615	65	2,412	,019
Hayır	21	3,10	,845			

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi fabrika personelinin iş doyumu puanları, yeme-içme,giyim vb. gibi bir kısım ihtiyaçların karşılanması durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(65) = 2,412, P < ,05$). Bu bulguya göre çalıştığı fabrikada bir kısım kişisel ihtiyaçları karşılanan personelin iş doyumu daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 9: Fabrika Çalışanlarının Yönetici Olup Olmama Durumlarına Göre İş Doyum Puan Ortalamalarının T- Testi Sonuçları

Yöneticilik	N	X	S	sd	t	P
Var	9	3,52	,611	65	,512	,610
Yok	58	3,39	,737			

Tabloda da görüldüğü gibi fabrika personelinin iş doyumu puanları, çalıştığı işyerinde yöneticiliklerinin olup olmaması durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(65) = ,512, P > ,05$). Başka bir deyişle işyerinde yöneticilik görevi olan personel ile diğer personelin iş doyumları aynıdır.

Tablo 10a: Uyum Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Yaş	N	X	SS
18-29	39	3,33	,642
30-41	20	3,53	,899
42 ve üzeri	7	3,40	,638

Tablo 10b: Fabrika Çalışanlarının Yaş Aralıklarına Göre İş Doyum Ölçeği Puanlarının ANOVA Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
Gruplararası	,564	2	,282	,530	,591
Gruplarıçi	33,505	63	,532		
Toplam	34,069	65			

Analiz sonuçları, personelin genel iş doyumu düzeyleri arasında yaş düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $F(2,63) = ,530, P > ,05$.

Tablo 11a: Uyum Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Eğitim Düzeyi	N	X	SS
İlkokul	14	3,50	,761
Ortaokul	19	3,22	,816
Lise	15	3,51	,805
Ön Lisans – Lisans – Yüksek Lisans	19	3,45	,500

Tablo 11b: Fabrika Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Ölçeği Puanlarının ANOVA Sonuçları

<i>Varyansın kaynağı</i>	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
Gruplararası	1,016	3	,339	,645	,589
Gruplarıçi	33,090	63	,525		
Toplam	34,106	66			

Analiz sonuçları, personelin genel iş doyumunu düzeyleri arasında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $F(3,63) = ,645$, $P > ,05$.

Tablo 12a: Uyum Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

<i>Toplam gelir</i>	N	X	SS
Düşük	9	3,40	,781
Orta	40	3,37	,648
Yüksek	18	3,50	,862

Tablo 12b: Fabrika Çalışanlarının Toplam Gelire Göre İş Doyum Ölçeği Puanlarının ANOVA Sonuçları

<i>Varyansın kaynağı</i>	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
Gruplararası	,219	2	,109	,206	,814
Gruplarıçi	33,89	64	,529		
Toplam	34,11	66			

Analiz sonuçları, personelin genel iş doyumunu düzeyleri arasında toplam gelir bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $F(2,64) = ,206$, $P > ,05$.

Tablo 13a: Uyum Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

<i>Kıdem</i>	N	X	SS
1-7 yıl arası	42	3,36	,652
8-14yıl arası	14	3,51	,791
15 ve üzeri	11	3,45	,911

Tablo 13b: Fabrika Çalışanlarının Kıdeme Göre İş Doyum Ölçeği Puanlarının ANOVA Sonuçları

<i>Varyansın kaynağı</i>	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
Gruplararası	,263	2	,131	,248	,781
Gruplarıçi	33,843	64	,529		
Toplam	34,106	66			

Analiz sonuçları, personelin genel iş doyumunu düzeyleri arasında kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $F(2,64) = ,248$, $P > ,05$.

Tablo 14a: Uyum Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Statü	N	X	SS
Yönetim ve teknik eleman	10	3,99	,233
İşçiler	38	3,39	,735
İdari işler ve hizmet	19	3,14	,702

Tablo 14b: Fabrika Çalışanlarının İşyerindeki Statüye Göre İş Doyum Ölçeği Puanlarının ANOVA Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P Anlamli fark
Gruplararası	4,797	2	2,399	5,238	,008
Gruplariçi	29,309	64	,458		
Toplam	34,106	66			

Analiz sonuçları, personelin genel iş doyumunu düzeyleri arasında işyerindeki statü bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $F(2,64) = 5,238$, $P > ,05$. Ancak, birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc testlerden Scheffe testinin sonuçlarına göre; idari işlerde çalışan personelin ($X=3,14$) iş doyumları, idare ve teknik elemandan ($X=3,99$) daha düşük bulunmuştur. Yine yapılan Dunnett's C testine göre işçiler ($X=3,39$) ile idari elemanların $X=3,14$ iş doyumunu, idari ve teknik personelden ($X=3,99$) daha düşük bulunmuştur.

Tablo 15a: Uyum Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Mesai Saati	N	X	SS
1-5 saat	8	3,30	,894
6-10 saat	54	3,42	,725
11-15 saat	5	3,50	,353

Tablo 15b: Fabrika Çalışanlarının Mesai Saati Aralığına Göre İş Doyum Ölçeği Puanlarının ANOVA Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
Gruplararası	,138	2	,069	,130	,878
Gruplariçi	33,968	64	,531		
Toplam	34,106	66			

Analiz sonuçları, personelin genel iş doyumunu düzeyleri arasında mesai saatleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $F(2,64) = ,130$, $P > ,05$.

Tartışma

Analizlerde cinsiyet, yaş, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim düzeyi, medeni hal, toplam gelir, statü, mesai saati, iş seçimi, iş uygunluğu, işe bağlılık, gece nöbeti, yöneticilik görevi, kişisel ihtiyaçların karşılanıp karşılanmadığı gibi değişkenler araştırılmıştır.

Cinsiyet değişkeni erkek ve kadın olmak üzere iki grup altında incelenmiştir. Yaş değişkeni ile ilgili olarak; "18- 29", "30- 41" ve "42 ve üstü" olmak üzere üç grup olarak belirlenmiştir. Eğitim durumu, ilkokul, ortaokul, lise ile ön lisans ile lisans ve yüksek lisans kategorilerinde ele alınmıştır. Statü olarak idare ve teknik eleman, işçiler ve idari elemanlar olarak üç bölümde incelenmiştir. Çalışma saati olarak 1- 5, 6- 10 ve 11-15 olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır. İş Deneyimi (kıdem) değişkeni ile ilgili olarak; "1- 5 yıl", "6- 10 yıl", "11-15 yıl" olmak üzere üç grupta incelenmiştir. İş seçimi değişkeni, kendi isteğiyle ve koşullar gereği olarak iki bölümde ele alınmıştır. İşe uygunluk değişkeni uygun değil ve uygun olarak ele alınmıştır. İşe bağlılık değişkeni bağılım ve bağıl değilim kategorilerini oluşturmuştur. Diğer değişkenler olan gece nöbeti değişkeni evet, hayır; yöneticilik görevinin olup olmadığı var, yok ve kişisel ihtiyaçların karşılanıp karşılanmadığı değişkeni ise yine evet ve hayır şeklinde incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, örnekleme giren yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam gelir, kıdem, çalışma saati ve yöneticilik boyutlarına ve bu boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunamamış ($P > 0,05$), statü, iş seçimi, iş uygunluğu, işe bağlılık, gece nöbeti, yöneticilik, kişisel ihtiyaçların karşılanması boyutlarının genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunmuştur ($P < 0,05$). Buna göre iş doyumunu: işini koşullar gereği değil de kendi isteği ile seçenlerde, işinin kendisine uygun olduğunu, işine bağlı olduğunu düşünen ve gece nöbeti olmayan personelde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca yemek ve giyim gibi kişisel ihtiyaçları işyeri tarafından karşılanan personelin iş doyumunu, karşılanmayanlara göre yüksektir.

Araştırmamızda iş doyumunu açısından cinsiyet bir önemlilik arz etmemektedir. Kadın ve erkek çalışanlarda iş doyumunun farklı olmamasını kimi araştırmaların da desteklediği görülmektedir. Yurt dışında yapılan araştırmalarda evli olmak ve destekleyici bir eşe sahip olmak tükenmişliği önlemede önemli bir etken olarak bildirilmişse de, ülkemizde hekimlerde yapılan iki araştırmada araştırmamıza paralel olarak evli, bekar ya da dul/boşanmış olmanın tükenmişlik ve iş doyumunu üzerine etkisinin olmadığı saptanmıştır (Erol vd. 2007, 245). Araştırmamızda medeni durum, iş doyumunu etkilememiştir. Mevcut çalışmada evli olmanın iş doyumunu olumlu yön de etkilediği görülmüştür. Bu sonuç ülkemizde yapılan bir çalışma sonucu ile paralellik göstermektedir; ancak diğer çalışmalarda medeni durumun iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur (Kavlu ve Pınar 2009, 1552).

Evli olmak ve yaşlı olmak iş ve yaşam doyumunu artırıcı etkenler gibi görünmektedir. Çalışmamızda olduğu gibi Linn ve arkadaşları da (1985) evli ve daha yaşlı hekimlerde iş ve yaşam doyumunu daha yüksek saptamışlardır (Ünal vd. 2001, 117).

Araştırmamızda toplam gelirin iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır. Oysaki literatür tarandığında toplam gelirin iş doyumunu etkilediğine dair araştırmalar mevcuttur. Bu durum işe bağlılık, işinden hoşnut olma ile açıklanabilir. Ancak yine de ücret yüksekliğinin iş doyumunu olumlu yönde etkilemesi kaçınılmaz bir gerçektir.

Ücretlerin yükselme olanağı, yönetim tarzı, işin kişiye genel uyumu ve iş arkadaşlarıyla olan genel ilişkiler, iş doyumunu etkileyen önemli etkenlerdir (Kurçer 2005, 10).

Statü değişkeninde ise, idari işlerde çalışan personelin ($X=3,14$) iş doyumları, idare ve teknik elemandan ($X=3,99$) daha düşük bulunmuştur. Yine yapılan Dunnett's C testine göre işçiler ($X=3,39$) ile idari elemanların ($X=3,14$) iş doyumları, idari ve teknik personelden ($X=3,99$) daha düşük bulunmuştur. İşyerinde emir altında olmayan personelin iş doyumunun daha yüksek olmasını aşağıdaki ifadeler de desteklemektedir. Bireyler sürekli kontrol altında bulunmaktan hoşlanmazlar. Keser (2006)'ya göre bu tür otoriter yaklaşımlar, çalışanların motivasyonlarını ve verimliliklerini olumsuz etkiler; yaratıcılık ve yenilikçilik gibi özelliklerini törpüleyerek sürekli hata yapmalarına da yol açabilir (Dede ve Çınar 2008, 10).

Araştırmamızda, işe uygunluk değişkeni, iş doyumunu yordamaktadır. Başka bir deyişle yaptıkları işin kendilerine uygun olduğunu düşünen fabrika personelinin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Telman 2005'e göre iş yaparken kişiye ne derece özgürlük tanınıyorsa, bu, o derecede doyum verir. Çalışan, çalışma saatlerine kendi karar verebiliyor, çalışma yöntemlerini kendi seçebiliyor, yapılacak işlerin sırası konusunda söz sahibi olabiliyorsa, işindeki özerkliği yüksek kabul edilir. Ayrıca iş doyumuna ilişkin bir takım değişkenlerin bireyin iş doyumuna yönelik algılarında etkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin bir iş ne kadar beceri gerektiriyorsa, kişiye o derece doyum vereceği düşünülür. Sürekli aynı türde, özellikle de pek fazla uzmanlık gerektirmeyen, çok kolay öğrenilebilen becerilerin kullanıldığı işlerde çalışanlar genellikle daha doyumuzdurlar. (Keser 2006, 105).

Çalışanlar, genellikle işi yerine getirme konusunda belirli bir oranda da olsa kendilerine özgürlük tanınmış olan işleri tercih etme eğilimindedirler. Çalışanların deneyimlerini ve yeteneklerini yeterince kullanamadıkları görev ya da pozisyonlar doyumuzluğa neden olabilirken, çalışanın nitelikleri ya da yeterlilikleriyle birebir örtüşen iş ya da pozisyonların mutluluk ve doyum yaratacağı beklenebilir (Solmuş 2004, 189). Araştırmamızda kıdem iş doyum üzerinde önemli bir etken değildir. Ancak literatür incelendiğinde şu bulgulara rastlamak mümkündür: İş yaşamına yeni başlamış olan kişiler işlerinden doyum sağlama eğilimindedirler. Bu dönemdeki teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini de kapsamaktadır. İş yeni olduğu için kişiye ilginç ve çekici görünebilir. Erken oluşan bu doyum, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi sürmeyince azalmaktadır. İşindeki ilk birkaç yıldan sonra çalışanın cesareti kırılmakta ve kurum içindeki terfisi oldukça yavaş olmaktadır. Yapılan çalışmalarda çalışma hayatının ilk yıllarında iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur. İşe yeni başlayan çalışanlar, çalışma arkadaşlarından ve kendilerinden daha kıdemli olan çalışanlardan sosyal destek elde edemezlerse daha yüksek düzey-

lerde iş doyumunu bildirmektedirler. Türkiye’de yapılan bir araştırmada kıdemin dışsal iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Yelboğa 2007, 5).

Bir diğer değişken olan işe bağlılık durumu da araştırmamızda iş doyumunu yordar nitelikte olup yapılan bir çalışma sonucunda da, bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, iş doyumunu açısından önemli kriterlerdir. Bu durum bireyin yaşamdan keyif almasını, yaşamında mutlu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamdan daha fazla doyum aldıklarını söylemek olasıdır. İş yaşamından beklentilerini karşılaması, iş doyumunu pozitif yönde etkileyen diğer bir unsurdur. Beklentilerin karşılanmaması durumunda yaşam doyumunun olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.

Araştırmamızda bir diğer değişken olan kişisel ihtiyaçların karşılanmasının da iş doyumunun üzerinde önemli bir etkisi vardır. İşyerinde kişisel ihtiyaçları karşılayan personelin iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer araştırmalardaki bulgular da bu bulgumuzu kanıtlar niteliktedir. Çalışma ortamında fizyolojik gereksinimler için ödemeler; güvenlik gereksinimine sosyal güvenlik; ait olma ve sevgi gereksinimi için iş arkadaşları ile uyumlu çalışma, saygınlık gereksinimine unvan sahibi olma ve kendini gerçekleştirme için örgütte ilerleme örnek verilebilir (Keleşoğlu vd. 2007, 117).

Sonuç ve Öneriler

Geri dönüşüm fabrika çalışanlarında iş doyumunun ve iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda; fabrika çalışanlarının iş doyumlarını iş seçimi, işe uygunluk, işe bağlılık gibi içsel faktörlerle; statü, gece nöbeti ve kişisel ihtiyaçların karşılanması gibi dışsal faktörlerin etkilediği saptanmıştır. Çalışma hayatında iç ve dış faktörler sürekli etkileşim halindedir ve iş doyumunu bu faktörlerden oldukça etkilenmektedir. Musal ve arkadaşlarının(1995) da belirttiği üzere iş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan işin içeriği, ücret politikası, çalışma koşulları gibi kurumsal ve çevresel etkenler etkilenmektedir (Ünal vd. 2001, 114). Davis,1988 ‘in de belirttiği gibi genellikle işgörenler kendi iş koşullarını toplum koşullarıyla karşılaştırırlar, eğer iş koşulları vasat ancak toplum koşulları kötü ise, bu durum doyumlarını yükseltme eğilimindedir; çünkü kendilerini oransal olarak iyi sayarlar (Kayıkçı 2005, 518).

Diğer yandan Quarstein ve arkadaşları, iş doyum ve doyumсуuzluğunun durumsal oluşumlardan (molalar, kötü yemekler) ve durumsal özelliklerden (iş arkadaşları, çalışma şartları vb.) etkilendiğini savunmaktadır. Buna göre, içsel ve dışsal faktörler önemli olsa dahi durumsal koşulların birbiri ile etkileşiminin önemlidir İş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, iş doyumunu artırmaya yönelik önlemlerin alınması için oldukça önemlidir (Şahin ve Dursun 2009, 161).

Çalışılan ortamının olumsuz fiziksel koşulları, yetersiz araç ve gereçler, mesleki gelecek kaygıları, yoğun çalışma temposu gibi nedenler iş verimini, sağlığı ve sosyal yaşantıyı etkilemekte, bu etkilenmede iş doyumunda azalmaya neden olabilmektedir (Çan vd. 2006, 19).

Çalışmanın sonucunda araştırmamızda fabrika çalışanlarının iş doyumunu olumsuz etkileyen etkenler ile yukarıda değinilen iş hayatı olumsuzluklarının ortadan kaldırılmasının iş doyumunu pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İçsel ve dışsal faktörlerde iyileşme oldukça iş doyumunun da arttığı göz önünde bulundurularak bundan sonraki çalışmaların iş doyumunu arttırıcı girişimlere yönelik olarak planlanması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akın, Uğur ve Recep Koçak. Yaz 2007. “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 51: 353-370.
- Başaran, İbrahim Ethem. 2000. *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Batıgün, Durak, Ayşegül ve Nesrin Hisli Şahin. 2006. “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”. *Türk Psikiyatri Dergisi* 17/1: 32-45.
- Bilgiç, Ramazan. 1998. “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers”. *Journal of Psychology* 132/5: 549-558.
- Bozkurt, Öznur ve İlhan Bozkurt. 2008. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9/1: 1-18.
- Çam, Olcay, Ebru Akgün, Aysun Gümüş Babacan, Ayşegül Bilge, Ünal Keskin. 2005. “Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi.” *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 6/2: 213-220.
- Çam, Olcay, Ebru Akgün, Aysun Gümüş Babacan, Ayşegül Bilge, Emine Çan, Murat Topbaş, Asuman Yavuzyılmaz, Gamze Çan ve Şükrü Özgün. 2006. “Hekimlerin Tükenmişlik Sendromu ile İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler”. *O.M.Ü. Tıp Dergisi* 23/1: 17-24.
- Çınar, İbrahim ve Oya Kavlak. 2009. “İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi”. *Acil Tıp Dergisi* 8/3: 33-37.
- Dede, Meral ve Sezgi Çınar. 2008. “Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi”. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 1/1: 3-14.
- Durmuş, Selma ve Osman Günay. 2007. “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”. *Erciyes Tıp Dergisi* 29/2: 139-146.
- Ebeling, Jon S. ve Michael King. 1981. “Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Replate”. *Human Relations* 34/7: 567-572.
- Ergin, Canan. 1997. “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Türk Psikoloji Dergisi* 12/39: 25-36.

- Erol, Almıla, Aybala Sarıççek ve Şeref Gülseren. 2007. "Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumunu ve depresyonla ilişkisi". *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 8: 241-247.
- Gençtürk, Aycan ve Aysel Memiş. 2010. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Alguları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi". *Elementary Education Online* 9/3: 1037-1054.
- Işıkkhan, Vedat. 1996. "Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu". *MPM, Verimlilik Dergisi* 1: 117-130.
- Kağan, Mücahit. 2005. "Devlet ve Özel İlköğretim İlkokulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi - Ankara İli Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Kavlu, İnci ve Rukiye Pınar. 2009. "Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi". *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences* 29/6: 1543-55.
- Kayıkcı, Kemal. 2005. "Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Alguları ve İş Doyum Düzeyleri". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 11/4: 507-527.
- Kelecioğlu, Hülya, Filiz Bilge ve Yasemin Akman. 2006. "Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Türk Psikoloji Danışma ve Rehberlik Dergisi* 3/26: 32-41.
- Keser, Aşkın. 2006. "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11/1: 100-119.
- Kurçer, Mehmet Ali. 2005. "Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri". *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 2/3: 10-15.
- Kuzgun, Yıldız, Sevim Aydeniz ve Zeynep Hamamcı. 1999. "Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2/11: 14-18.
- Pelit, Elbeyi ve Yüksel Öztürk. 2010. "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2/1: 43-72.
- Sat, Sultan. 2011. "Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya' da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme". Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Sat, Sultan ve Ünal Ay. 2010. "Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/2: 47-66.
- Solmuş, Tarık. 2004. *İş yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım.
- Tarlan, Deniz ve Özkan Tütüncü. 2001. "Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlendirmesi ve İşdoyumu Analizi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3/2: 141-163.

- Taşdan, Murat ve Eda Tiryaki. 2008. “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Eğitim ve Bilim* 33/147:147.
- Toker, Boran. 2007. “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 8/1: 92-107.
- Şahin, Hülya ve Aylin Dursun. 2009. “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 9/18: 160-174.
- Gülseren, Ünal Keskin. 2005. “Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 6: 213- 220.
- Ünal, Süheyla, Rıfat Karlıdağ ve Saim Yoloğlu. 2001. “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi”. *Klinik Psikiyatri* 4: 113-118.
- Yasan, Aziz, Altan Eşsizoglu, Murat Yalçın ve Mustafa Özkan. 2008. “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinde İş Memnuniyeti, Anksiyete Düzeyi ve İlişkili Etmenler”. *Dicle Tıp Dergisi* 35/ 4: 228-233.
- Yelboğa, Atilla. 2007. “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4/2: 1-19.
- Yerlisu, Tennur ve Barbaros Çelenk. 2008. “Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”. *Sportre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 6/2: 87-93.
- Yıldırım, Fatma. 2007. “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 62/1: 253-278.
- Yılmaz, Ali ve Çiğdem Ceylan Boğa. 2011. “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17/2: 277-394.

Factors Affecting Job Satisfaction of Factory Workers

MEHMET KÖK

ARZU ÇAKICI

Abstract: *The purpose of this study is to measure work satisfaction of workers employed at waste recycling factories in Kocaeli-Izmit center by Minnesota Satisfaction Scale and to examine the extent to which it is predicted with demographic variables including age, gender, marital status, level of education, total income, rank, working hours, managership, selection of job, suitability for work, commitment to work, night duties, managership and meeting of personal needs. The study was attended by 150 workers chosen with easy access sampling method in Izmit province in 2013, but data collection tools were returned by 67 workers. Democratic information gathering form and Minnesota job satisfaction scale was applied to the participants and frequency distribution and unilateral variance analysis was applied for analysing the data.*

As a result of the conducted analysis, significant difference was not found ($P > 0,05$) as per the dimensions of age, gender, marital status, education level, total income, rank, working hours and managership of those in the sample but significant difference was found ($P < 0,05$) as per status, job selection, suitability for work, commitment to work, night duties, meeting personal needs. Accordingly, job satisfaction of those employees who choose their job not based on conditions but with their free will, who think that the job is suitable for them, those who think that they are committed o their job and those who have no night duties is found to be higher. In addition, the job satisfaction of personnel whose personal needs such as catering and clothing are met by the workplace is found to be higher compared to the otherwise. As regards statute variable, job satisfaction of workers employed at administrative works ($X=3,14$) is found to be lower than administrative and technical employees ($X=3,99$). According to the Dunnett's C test, the job satisfaction of workers ($X=3,39$) and administrative staff $X=3,14$ is found to be lower than administrative and technical personnel ($X=3,99$).

Keywords: *Job satisfaction, Workers, Factories.*