

SÜREKLİ VE GEÇİCİ STATÜDE İSTİHDAM EDİLEN BİLGİSAYAR İŞLETMENLERİNİ AYIRT EDİCİ İŞ DOYUM ÖĞELERİNİN BELİRLENMESİ

Yrd. Doç. Dr. İhsan Yüksel
Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

• • •

Özet

Bu çalışmada, sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin (işgören) iş doyum bileşenleri ortalamaları arasındaki farklılık, sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenleri ayırt edici iş doyum bileşenleri ve ayırt edici bileşenlere bağlı olarak sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenler öngörülme çalışılmıştır. Varyans analizi bulgularına göre sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenlerin iş doyum bileşen (Ek) ortalamaları arasındaki farklılık 7 bileşende .05 anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan önemli bulunmuştur. Diğer iş doyum bileşen ortalamaları arasındaki farklılık .05 anlamlılık düzeyinde önemli çıkmamıştır. Diskriminant analizi sonucunda ise 0.05 anlamlılık düzeyinde 14 iş doyum bileşeninden dördünün sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenleri ayırt edici değişken olduğu saptanmıştır.

Determining the Job Satisfaction Factors which Distinguish Computer Operators Employed Under Permanent and Temporary Status

Abstract

In this Study differentiation among averages of work satisfaction components of employees employed under the permanent and temporary status, discriminating work satisfaction components of employees employed under the permanent and temporary status and eventually based on the discriminating components employees employed under the permanent and temporary status have been taken into consideration. According to the findings of the variance analysis, variation among work satisfaction component (Annex) averages of employees employed under permanent and temporary status has been found significant in the 7 components at the level of .05 meaningfulness in respect to statistical point of view. The variation among averages of other work satisfaction components has not been resulted significant at the level of .05 meaningfulness. As the result of the discriminant analysis however at the level of 0.05 meaningfulness 4 of the 14 work satisfaction components have been found to be a discriminating variant for employees employed under permanent and temporary status. These discriminating components are the degree of safety provided by the work, personal improvement and promotion ensured by the work, the appreciation felt during performance of the work and the opportunity to compete at the business place.

Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Belirlenmesi

GİRİŞ

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte, işletmelerin uluslararası rekabet koşullarına uyum gerekliliğinden ötürü, istihdam biçimlerinde değişimler ve yeni istihdam biçimlerinin çalışma yaşamında geliştiği görülmektedir. Yeni istihdam türleri, korumacı hukuk düzenin getirmiş olduğu uygulamaların dışında çalışma biçimleri ortaya çıkarmıştır (AKTAY,1999:58). Esnek çalışma biçimi ya da atipik istihdam biçimi denilen bu yeni istihdam biçimleriyle çalışan işgörenler tipik istihdam biçimi ile çalışan işgörelere göre bir dizi sosyal, ekonomik, psikolojik ve fiziksel olumsuz iş koşullarına maruz kalabilmektedir. Dolayısıyla tipik istihdam biçimi ile istihdam edilen işgörelere atipik istihdam biçimiyle çalışan işgörelere iş tutumları arasında ya da iş tutumlarını etkileyen faktörler arasında farklılık olabilecektir.

Çalışma yaşamında iş doyumunu da, iş tutumları arasında bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları önemli olan bir tutumdur. İşletmelerde çalışanların işlerinden sağladıkları iş doyumunun düzeyi ve iş doyumunun hangi değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi işgörelere fiziksel ve ruhsal sağlığının sağlanmasının ve korunmasının yanında çalışanların üreticiliğe, yaratıcılığa yöneltilmesi açısından da önemli olabilecektir (MANDIRACIOĞLU vd., 1998:457).

Bu çalışmada, sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyum düzeylerini etkilemesi olası olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın alt amaçları ise şöyledir:

- 1- Sürekli (kadrolu) ve geçici statüde çalışan işgörelere iş doyum bileşen (Ek) ortalamaları arasındaki farklılığı saptamak.
- 2- Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörelere ayırt edici iş doyum öğelerini belirlemek.

- 3- Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenler arasındaki ayırt edici değişkenlere bağlı olarak sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenleri öngörmek.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çalışma Yaşamında Esneklik

19. Yüzyılın ortalarından 1970'lerin sonuna kadar endüstriyel üretimde, Fordist üretim yapısının benimsediği tam günlük standart istihdam biçimi egemen olmuştur. (ÇOLAK, 1999:100). Fordist üretim; sanayi üretiminin çoğunluğunun kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, idari işler ile kol kuvvetine dayalı işlerin Taylorist bir ayrımla belirlendiği, iş bölümünün ve iş tanımlarının katı bir biçimde yapıldığı ve ürün standartlaşmasını verimlilik artışları getirdiğini ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığını varsayan bir üretim biçimidir (ERAYDIN, 1992:15). Ancak, 1970'lerden sonra görülen ekonomik durgunluk, teknolojideki gelişmeler, ulusal ve uluslararası rekabet koşullarının değişmesi dolayısıyla işletmelerin rekabet gücünü korumak ve artırmak gereği, işletmenin çalışma süresi ile işgörenin çalışma süresi arasında uygunluğun sağlanması çabaları, sektörel yapıda oluşan değişiklikler, istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması hedefleri Fordist üretim biçiminin uygulanmasını güçleştirmiştir (AKTAY, 1999:54; YAVUZ, 1999:1; EYRENCİ, 1994:163-164; YAVUZ, 1994:10).

Değişen ve farklılaşan üretim ve rekabet koşulları, işletmeleri faaliyetlerini piyasada karşılaştıkları belirsizlik ve risk ortamında gerçekleştirebilecek, esnek ve devingen örgütlenmelere yöneltmiştir (ERDUT, 1999:102; ERDUT, 1994:41). Yazında genelde esnekleşmeyle değişik esneklik şekilleri ifade edilmektedir.

Çalışma yaşamında uygulanan esneklik biçimleri beş grupta ifade edilmektedir: Bunlar işyerinin esnekleştirilmesi, işin ve işçinin esnekleştirilmesi, iş sürelerinin esnekleştirilmesi, ücretin esnekleştirilmesi, iş yasalarının esnekleştirilmesidir (EKİN, 1999:13-14).

Çalışma yaşamında işgücü esnekliğiyle amaçlanan, sosyal refah devleti anlayışı ile ortaya çıkan ve gelişen, işe alma ve işten çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemelerdeki katılıkların en aza indirilmesidir. Özellikle iş güvencesinin daha fazla geçerli olduğu ülkelerde ya da sendikaların daha güçlü olduğu işletmelerde işten çıkarmanın zaman alıcı ve pahalı bir yöntem olduğu görülmüştür. İşletmelerin bir kısmı geçici işgücü kullanmayı tercih etmiş ve böylece iş güvencesi ile donatılmış işçi istihdam etmenin getireceği maliyetlerden kaçınma konusunda büyük avantajlar sağlamıştır (SAPANCALI, 1998:74). Bu nedenle, işletmeler açısından Fordist üretim yapısının benimsemiş

olduğu standart (tipik) istihdam biçiminden, atipik istihdam biçimine, bir diğer ifadeyle esnek çalışma biçimine geçme gereği ortaya çıkmıştır (YAVUZ, 1994:9).

1.2. Tipik ve Atipik İstihdam Biçimi

Tipik istihdam ya da normal istihdam olarak da ifade edilen istihdam biçiminde, işgörenin kendisini ve ailesini geçindirmesi için iş hukuku koruması altında ve genellikle toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının belirlendiği bir işyerinde sürekli ve tam süreli olarak çalışması kastedilmektedir (EYRENCİ, 1994:162).

Tipik istihdam biçiminin dört temel unsuru bulunmaktadır: Bunlar; iş akdinin belirsiz süreli olması, gerçekleştirilen çalışmanın tam zamanlı yapılması, tek işverene karşı işgören sorumluluğunun bulunması, haksız iş akdinin feshine ya da işten çıkarılmaya karşı işgörenin iş hukuku koruması ve güvencesi altında bulunmasıdır (BRONSTEIN, 1991:291). Bu tür bir iş ilişkisi niteliğini taşımayan istihdama da "atipik istihdam" biçimi denilmektedir (ÇOLAK, 1999:133).

Atipik çalışma biçimleriyle ilgili farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte, yazında önemli görülen atipik istihdam biçimleri; geçici çalışma, vardiya usulü çalışma, kısmi süreli çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, yıllık iş süresi ve belirli süreli hizmet ilişkisi, tele çalışma, evde çalışma, kendi başına çalışmadır (RAGHURAM vd., 2001:739; TUNCAI, 1999:11; SAPANCALI, 1998:75; ÇOLAK, 1999:135). Ancak, Delsen, kısmi süreli çalışma ile geçici çalışma biçiminin çalışma yaşamında yoğunlukla görülen atipik çalışma biçimleri olduğunu belirtmektedir (ÇOLAK, 1999:135).¹

1.3. Geçici İstihdam Biçimi

Bu araştırmanın da kapsamını oluşturan atipik çalışma biçimlerinden biri olan geçici çalışma biçimi, günümüzdeki ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişim karşısında önem kazanmıştır (ERDUT, 1994:28). Geçici çalışma sürekli olmayan çalışma biçimidir. Bu tür istihdama belirli süreli sözleşmeye dayalı çalışma da denir.

Geçici çalışma biçimi belirli bir işin ya da bir sürenin tamamlanmasıyla sınırlı kalmaktadır. İşin ya da sürenin bitiminden sonra iş ilişkisi sona ermektedir (ERDOĞDU, 1994:327). Çalışma yaşamında geçici çalışma biçimi farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Geçici çalışma biçiminin en yaygın uygulama biçimi; belirlenen sürenin ya da işin bitimi ile sona eren belirli süreli

1 ÇOLAK'ın kaynağı için bkz., DELSEN, L., (1995), *Atypical Employment: An International Perspective- Causes, Consequences and Policy* (Grönngen: Wolters-Noordhoff).

akitler, mevsim ya da dönemlerde yapılan mevsimlik çalışmadır (ÇOLAK, 1999:151).

Sürekli statüde istihdam edilen işgörenler; nitelikli, işletme için vazgeçilmez ve sayıca az bir grubu oluştururken, geleneksel iş hukuku kapsamı içinde kalmaktadırlar. Geçici statüde istihdam edilen işgörenler ise; atipik hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen, işletmeyle ilişkisi hizmet sözleşmesinin süresiyle sınırlı, mesleki yaşamları fiilen çalıştıkları dönemle sınırlı olan, genellikle niteliksiz işçilerdir. Geçici statüde istihdam edilen işgörenler, iş hukukunun koruyucu hükümlerinden, ya hiç yararlanamamakta, ya da sürekli statüde istihdam edilen işgörelere oranla daha az yararlanmaktadırlar (ERDUT, 1994:125).

Atipik istihdam biçimlerinden biri olan geçici çalışmanın sürekli istihdamdan belirgin farkı iş güvencesinin sürekli istihdam biçimine göre daha az olmasıdır (YAVUZ, 1994:106; CENTEL, 1994:251). Sosyal korumanın düzeyi sürekli istihdam biçimine göre geçici istihdam biçiminde daha azdır (DE GRIP vd., 1997:53). Geçici statüde çalışanlarla sürekli statüde çalışan işgörenler arasında ücret ve sosyal haklardan yararlanmada da farklılık ve eşitsizlikler bulunmaktadır. Bu eşitsizlikler, geçici istihdam biçiminin atipik yapısından kaynaklanmaktadır.

Geçici statüde istihdam edilen işgörenler, iş ilişkisinin devam ettiği dönemle sınırlı olan bir ücret elde etmektedir. Bu dönemde elde ettikleri ücret ve yan ödemeler sürekli statüde çalışan işgörelere göre daha azdır. Eşitsizlik, ücret ve yan ödemelerle de sınırlı olmayıp, aynı zamanda, belirli bir süre çalışmış olma koşuluna bağlı elde edilen haklardan yararlanmada da görülmektedir (ERDUT, 1994:110).

1.4. İşgören Açısından İşin Önemi

Çalışma yaşamında işgörenler iki temel sorunla karşılaşmaktadır; birincisi, işgörenin çalışmasının sonucu yaratmış olduğu katma değer karşılığında ücret elde etmesi, ikincisi ise bunun devamlılığını sağlayabilmesidir (ANDAÇ, 1999:1). Bu iki sorun işgörenin çalışma yaşamında istihdam bulmasıyla çözümlenebilir. Bu nedenle istihdam, dolayısıyla iş güvencesi çalışma yaşamının önemli ve öncelikli bir unsuru olup, işgörenin iş doyumunu belirleyen önemli bir faktör olmaktadır.

İşgören iş güvencesinden yoksun bir ortamda çalışıyorsa işine karşı yeterli bir hoşnutluk duyması olanaksızlaşacaktır (ERDOĞAN, 1996:244). Nitekim uluslararası yazın incelemesinde geçici statüde çalışan işgörenler (ELLINGSON vd., 1998:913) ile kısmi süreli çalışan işgörelerin tam süreli çalışan işgörelere göre iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu görülmüştür (MILLER/TERBORG, 1979:380; HALL/GORDON, 1973:58). Öte yandan iş

güvencesi, çalışma yaşamının insancillaştırılmasının temel bir ögesi olarak önemli bulunmaktadır. Günümüzde işin insancillaştırılması, istihdam güvencesini de içeren bir kavram olarak düşünölmektedir. Çalışma yaşamında görölen işsizlik riski işgörenin sağlığını bozabilmekte, psişik bozukluklara yol açan etkilere de neden olabilmektedir (SCHULZE, 1998:525).

Yazında geçici ve sürekli iş içeriğinin farklılığından ötürü geçici ve sürekli statüde çalışanların iş doyum düzeyi arasında farklılık olabileceği belirtilmiştir (ELLINGSON vd., 1998:920). Bununla birlikte geçici statüde istihdam edilen işgörenler çalıştıkları işte kısa bir süre kalacaklarını öngörüyorsa, gelecek beklentisi ile ya da sürekli istihdam edilen bir işçinin yaşam boyu tazmin paketinin bir ögesini oluşturan ertelenmiş ödöller ile güdülenmeleri söz konusu olmayacak ve işsizlik kaygısı yaşayabilecektir (ELLİOTT, 1997:261). Bu ise gerek işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığı, gerek örgütsel açıdan önemli davranuşsal sonuçlara neden olabilecek; iş doyum düzeyini olumsuz yönde etkileyebilecek, diğeri bir deyişle, iş doyum düzeyini azaltabilecektir.

1.5. İş Doyumunun İşgören ve Örgüt Açısından Önemi

İş doyumunun sağlanmasına yönelik çabalar, artık örgütlerin temel amaçlarından biri sayılmaktadır. Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünün ya da ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeyi amaçlarken, öbür yandan buna koşut olarak işgörenlerin iş doyumlarını yükseltmeye çalışmaktadır (BAŞARAN, 1991:198).

Doyum, bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından duyumsanan ve ifade edilebilen hoşnutluğu ya da iç huzuru göstermektedir. Bireyin doyum olmaksızın kendisini daha iyi duyumsaması pek olası görölmemektedir (EROĞLU, 2000:251).

İş doyumunu ise, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyumsamış olduğı haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (BAŞARAN, 1991:198). İş doyumunu, işin işgören için önemi ve işgörenin işten beklentileri ile elde ettikleri arasında algılanan ilişkinin bir fonksiyonu olarak kabul edilmektedir (KHALEQUE/RAHMAN, 1987:402). Hackman ve Oldham iş doyumunu işgörenin işinde tatmin ve mutlu olmasının derecesinin ölçütü olarak değerlendirmektedir (HACKMAN/OLDHAM, 1975:162).

Verimlilik, işgören ilişkileri, devamsızlık ve işgücü devir oranı bakımından iş doyum sonuçları örgüt için çok önemlidir (QUARSTIN vd., 1992:859; KHALEQUE/RAHMAN, 1987:401). Aynı zamanda işgörenin sağlığı ve gönenci açısından da iş doyumunu önemli görölmektedir (KHALEQUE/RAHMAN, 1987:401).

Yazında, motivasyon ve iş doyumunu kavramlarının farklılığı vurgulanmak-
la (HOWELL/DIPBOYE, 1986:43) birlikte, çalışma yaşamında iş doyumunu ya da
doyumsuzluğunda belirleyici olan öğeleri motivasyon kuramları ile açıklamaya
çalışan yaklaşımlar bulunmaktadır. İş doyumunu açıklamaya yönelik
motivasyon kuramları, içerik ve süreç kuramları biçiminde iki grupta ele
alınmıştır (BAŞARAN, 1991:200).

Çalışma yaşamında en çok sınınan ve çeşitli araştırmalara konu edilen
motivasyon kuramları arasında Herzberg'in Çift Faktör Teorisi bulunmaktadır
(EROĞLU,2000:259). Bu kurama göre, iş doyumsuzluğuna neden olan hijyen
faktörler ile, doyum sağlayan motivasyon faktörlerin birbirlerinden ayrılması
gerektiği belirtilmektedir. İşgöreni kötümser kılan ve işinden bezdiren faktörlere
hijyen faktörler denilmektedir (EREN, 2000:488). Hijyen faktörler çalışanları
güdülemekten daha çok, yoklukları durumunda doyumsuzluk oluştururlar.
Dışsal faktörler olarak da tanımlanan bu faktörler şunlardır (EROĞLU,
2000:260):

- İşletme politikası
- Teknik denetim
- Denetçiler ile karşılıklı ilişkiler
- Üstlerle karşılıklı ilişkiler
- Astlarla karşılıklı ilişkiler
- Ücret
- İş güvencesi
- Kişisel yaşantı
- Çalışma koşulları
- Statü

İşgöreni özendiren, işyerine daha çok bağlayıp doyum sağlayan
motivasyon faktörleri ya da içsel faktörler olarak tanımlanan faktörler ise
(EROĞLU, 2000:260) şunlardır:

- Başarı
- Tanınma
- İlerleme
- İşin kendisi
- Gelişme olanağı
- Sorumluluk

Motivasyon faktörleri, gerçek güdüleyici faktörler olurken, hijyen
faktörler ise, bireyin doyumsuzluğuna engel olmaktadır. Bu kurama göre, iş
doyumu, motivasyon faktörlerinin bir fonksiyonu iken, iş doyumsuzluğu da

hijyen faktörlerinin bir fonksiyonu olarak değerlendirilmektedir (EROĞLU, 2000:261).

Hackman ve Oldham'ın geliştirmiş olduğu iş özellikleri modelinde ise, beş temel iş özelliğinin motivasyon ve iş doyumunda belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Temel iş özelliklerinden beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü ve görevin önemi işin anlamlılığını etkileyen faktörler olduğu belirtilmektedir. Hackman ve Oldham, iş özelliklerinden dördüncüsü olan özerkliğin işgörenin işin sonuçlarına ilişkin sorumluluk duygusunu etkileyen faktör ve beşinci iş özelliği olan geri bildirim ise işgörenin yapmış olduğu işin sonuçları hakkında bilgi edinmeye olanak sağladığını ileri sürmektedirler. Bu modele göre, işgören yaptığı işi anlamlı bulması, işe ilişkin sorumluluk duyumsaması, iş sonuçlarına ilişkin bilgi edinmesi durumunda motivasyon ve iş doyumunu sağlanabilir (HACKMAN/ OLDHAM, 1980:90).

İş doyumunu ile motivasyon arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. İşgörendenlerin gerçekleşmesini istedikleri arzular ile iş çevresinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğunda doyum ortaya çıkmaktadır. İşgörenin çalışmasının sonucu olarak elde ettiği karşılıktan doğan doyum ile çalışması sırasında duyumsamış olduğu doyum farklı olmaktadır. Çalışmanın karşılığı sonucu elde edilen doyum "dışsal doyum", çalışması sırasında duyumsanan doyum ise "içsel doyum" olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla dışsal doyum dışsal ödüller sağlarken, içsel doyum da içsel ödüller sağlamaktadır. İşgören ancak, yeterli bir iş doyumuna ulaştığı zaman motive olabilmektedir. Benzer biçimde, ancak, motive olmuş bir işgörenin yapmış olduğu iş sonucunda doyumuna ulaşması olasıdır (ŞİMŞEK v.d., 2001:138).

İşletme yöneticilerinin üzerinde önemle durdukları konuların başında mevcut kaynakların en etkili ve verimli bir biçimde kullanılması gelmektedir. Mevcut kaynakların kıt olması bunların israf edilmeden kullanılmasını gerektirmektedir (ŞİMŞEK vd., 2001:138). Bir üretim faktörü olarak insan faktörünün verimliliği ise işgörenin işine karşı olan tutumu ile yakından ilgilidir. İşgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu arttıracaktır. Bununla birlikte yeterli bir iş doyum düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (BAYSAL/TEKARSLAN, 1996:281). İş doyumunun sağlanmadığı ya da yeterli düzeyde iş doyumuna sahip bulunulmadığında ise işletmelerin bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşmaları olasıdır. Bu olumsuz davranışsal sonuçlar; yüksek işgören devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık, verimsizliktir (BAYSAL/TEKARSLAN, 1996:281; ERDOĞAN, 1997:379; ŞİMŞEK vd., 2001:137). İşgören ve işletmelerin bu tür olumsuz sonuçlarla karşılaşmamları ya da en az düzeyde karşılaşması

için, iş doyumunda belirleyici olan ve yazında sıkça vurgulanan, ücret, işin kendisi, gözetim, çalışma grubu, çalışma koşulları, yönetim biçimi ve iş güvencesi gibi temel öğelerin (BAYSAL/ TEKARSLAN, 1996:279; ERDOĞAN, 1999:231-236) çalışma yaşamında dikkatle izlenmesi ve üzerinde durulması gereklidir.

1.6. İstihdam Biçimi İle İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki

İş doyumunu belirleyen temel öğelere bu çalışmanın örneğini oluşturan sürekli ve geçici biçimde istihdam edilme ayrımı açısından bakıldığında önemli farklılıkların olabileceği söylenebilir.

Geçici statüde istihdam edilenlerin sürekli statüde istihdam edilenlere göre öncelikli olarak bir iş güvencesi sorunu bulunmaktadır. Bundan başka geçici statüde istihdam edilenler, iş güvencesini de içeren genel anlamda bir sosyal ve ekonomik güvence sorunuyla karşılaşmaktadırlar (CENTEL, 1999:251). Dolayısıyla iş güvencesinden belirli bir süre sonra yoksun olmanın doğurabileceği sorunları düşünen işgörenin, yaptığı işten doyum sağlaması beklenemez. Nitekim iş doyumunu açıklamaya yönelik geliştirilen Herzberg'in modelinde, iş güvencesi faktörü hijyen faktörleri arasında belirtilmektedir. Bir diğer anlatımla iş güvencesinin olmayışı, işgörenin kötümser olmasına yol açmakta, dolayısıyla iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (EREN, 2000:488).

Geçici statüde istihdam edilen işgörenlerin iş güvencesi yanında; ücret, işin kendisi, gözetim, çalışma grubu, çalışma koşulları, yönetim biçimi faktörleri açısından da sürekli statüde istihdam edilen işgörelere göre daha olumsuz durumda oldukları söylenebilir. Sürekli statüde çalışanların hak ve menfaatleri iş hukuku koruması altında bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmekte iken, geçici statüde istihdam edilenler bu hak ve menfaatlardan çoğu kez yoksun kalabilmektedirler. Bu nedenle geçici statüde istihdam edilen işgörelerin sürekli statüde istihdam edilen işgörelere göre gerek iş doyum düzeyi gerekse iş doyumunu belirleyici faktörler açısından farklılıkların olabileceği söylenebilir. Nitekim, atipik ve tipik çalışma biçimlerine yönelik yapılmış olan araştırmaların bulguları da bu görüşleri doğrulayıcı niteliktedir.

Hall ve Gordon'un yapmış olduğu çalışmada kısmi süreli çalışanların iş doyum düzeylerinin tam süreli çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (HALL/GORDON, 1973:58). Gannon ve Nothorn'un bir süpermarket zincirinde kısa ve uzun dönemli kısmi süreli çalışanlara yönelik yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuç görülmüştür (GANNON/NOTHERN, 1971:687). Miller ve Terborg'un perakende satış alanında kısmi ve tam süreli çalışan işgörelere yönelik yapmış olduğu çalışmada, iş doyum açısından iki grup arasındaki farklılık bulunmuştur (MILLER/TERBORG,

1979:380). Araştırmada, işin kendisi ve faydalarıyla genel iş doyum düzeyi ortalaması, tam süreli çalışan işgörenlerde kısmi süreli çalışan işgörenlere göre yüksek bulunmuştur. İki grup arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan da ($P<.01$) önemli bulunmuştur. Aynı çalışmada, ücret, ilerleme ve denetim faktörleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ($P<.05$) bir farklılık saptanmamıştır. Yazında yer alan bir diğer çalışmada (ELLİNGSON vd., 1998:913) da geçici statüde istihdam edilen işgörenlerin iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Yazın incelemesinde kısmi süreli ve tam süreli istihdam edilen işgörenlere ilişkin iş doyum düzeylerini inceleyen çalışmalara (GANNON/ NOTHERN, 1971:687; MILLER/TERBORG,1979:380; HALL/GORDON, 1973:58) rastlamakla birlikte, Ellingson ve arkadaşlarının da belirttiği gibi, geçici statüde istihdam edilen işgörenlerin iş doyum düzeylerini inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır (ELLİNGSON vd., 1998:913). Yazında, geçici ve sürekli statüde istihdam edilen işgörenlerin iş doyum düzeyini ayırt edici değişkenleri eş anlı inceleyen çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu konudaki araştırmaların bulunmaması ya da az sayıda olması iki şekilde açıklanabilir: Birinci neden geleneksel iş hukuku engellemelerinden ötürü atipik çalışma biçiminin çalışma yaşamında henüz yaygınlaşmakta olması (CORDOVA, 1986:641), ikinci neden ise gerek tipik istihdam biçimi ile çalışanlar gerekse atipik istihdam biçimi ile çalışanların çalışma yaşamında çoğu kez benzer işlerde birlikte çalışmalarından ötürü iş tutumlarında farklılık olmayabileceğinin düşünülmesi olabilir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amaçları ve kuramsal çerçevesi ışığında geliştirilen hipotezler şunlardır:

HİPOTEZ 1: Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyum bileşenleri ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan ($P<.05$) önemlidir.

HİPOTEZ 2: Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini ayırt edici iş doyum bileşenleri istatistiksel açıdan ($P<.05$) önemlidir.

HİPOTEZ 3: Ayırt edici iş doyum bileşenlerine göre sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini öngörmek olasıdır.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın sonuçlarının genelleştirilmesini kısıtlayan ya da çalışma sonuçlarının ihtiyatla karşılanmasına neden olan yöntem sorunu araştırmanın örneklem seçimidir. Bilimsel çalışmalarda yığınla çalışmanın olanaksızlığı örnek kullanmayı gerektirmektedir. Örneğin yığını temsil edebilmesi ise, ancak, örneğin belli bir büyüklükte olması ve yığından rassal olarak seçilmesi koşullarına bağlıdır. Ancak, bu çalışmada geçici ve sürekli statüde istihdam edilen işgörenleri temsil eden bir örnekle çalışma olanağı bulunamamıştır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları verilerin toplandığı işyeri ile sınırlı olup çalışmanın sonuçlarının genelleştirilmesi olası değildir.

2.3. Araştırmanın Örneği

Araştırmanın örneğini yönetsel alanda hizmet sunan bir kamu kuruluşunda veri girişi yapan 200 bilgisayar işletmeninden rassal örneklem yöntemiyle belirlenen 96 işgören oluşturmuştur. Örneği oluşturan işgörenlerin yaş ortalaması 28.43, mesleki deneyim süresi ortalaması ise 6.1 yıldır. Araştırma kapsamındaki bilgisayar işletmenlerinin 77'si (.80) kadın, 19'u erkek (.20), 40'ı (.42) evli, 56'sı (.58) bekar, 57'si (.59) ortaöğretim, 39'u (.41) yükseköğretimlidir.

Araştırmanın hipotezlerinde anlaşılacağı gibi, araştırmanın bağımlı değişkeni çalışma biçimi (geçici ve sürekli) olup bağımsız değişkenler de iş doyumunu bileşenleridir (Ek). Bu nedenle araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim gibi değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi ya da bağımlı değişkenle olan ilişkisi araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Yazında iş doyumuna ilişkin farklı tanımlamalar olmakla birlikte, iş doyumunu işgörenin yaptığı işe karşı gösterdiği bir tutum olarak ifade edilmektedir (ERDOĞAN, 1999:231). Tanımdan da anlaşılacağı gibi iş doyumunda odak noktası yapılan iştir. Bu nedenle araştırmanın tasarım aşamasında araştırma verilerinin mümkün oldukça türdeş bir iş yapısı ve içeriğinin bulunduğu bir meslek grubundan sağlanması düşünülmüştür. Bilgisayar işletmenlerinin yaptıkları işin genelde türdeş bir yapı ve içerik taşımasından dolayı, bu araştırma örneğinin bilgisayar işletmenlerinden seçilmesinin uygun olabileceğine karar verilmiştir.

2.4. Araştırmada Kullanılan Anket

Yazın incelemesinde iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve sıkça kullanıldığı görülen başlıca ölçme araçlarının İş Tanım Endeksi (Job Descriptive Index), Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ve İş Teşhis Ölçeği (Job Diagnostic Survey) dir.

İş Tanım Endeksi Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (SMITH vd., 1969:69). İş Tanım Endeksi beş alanı ölçmeye çalışan toplam 72 maddeyi içermektedir. Endekste işin türü 18 madde, ücret 9 madde, yükselme fırsatları 9 madde, yönetim 18 madde, iş arkadaşları 18 maddeden oluşmaktadır (SMITH vd., 1969:83).

Minesota İş Doyum Ölçeği Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Anketin uzun formu 100 maddeyi, kısa formu ise 20 maddeyi içermektedir (WEISS vd., 1967).

Bu çalışmada da kullanılan, Hackman ve Oldham'ın geliştirmiş olduğu İş Teşhis Ölçeğinin alt bölümünü oluşturan iş doyum anketi 14 maddeyi içermektedir (HACKMAN/OLDHAM, 1980:284). Anket Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Anketin maddelerinin tamamı pozitif yönlü olduğu için en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14 tür. İş doyum puan genişliği 56'dır. İş doyum anketinin Cronbach Alpha değerinin Güler' in endüstride çalışan işçilere yönelik yapmış olduğu araştırmada .92 (GÜLER, 1990:94), Pearson ve Chong'un Malezya'daki hemşirelere yönelik yapmış olduğu araştırmada .90 (PEARSON/CHONG, 1997:363), Yüksel' in hekimlere yönelik yapmış olduğu çalışmada .88 (YÜKSEL, 1997:47) , bu araştırmada ise .89 olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada Hackman ve Oldham'ın geliştirdiği iş doyum ölçeğinin tercih edilmesinin bir nedeni, ölçeğin içermiş olduğu madde sayısının diğer ölçeklere göre az sayıda olmasından ötürü yanıtlanmasının daha kolay ve kısa sürede gerçekleşmesidir. Bir diğer neden ise ölçeğin içermiş olduğu iş doyum maddelerin sınıflandırılmasının araştırmanın amaçlarına uygun olabileceğinin düşünülmüş olmasıdır.

2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Değerlendirme Teknikleri

Bu araştırmada varyans analizi ile doğrusal diskriminant analizi kullanılmıştır. Varyans analizi k bağımsız ya da k bağımlı gruptan elde edilen verilerin grup ortalamalarının farklılığını test etmek için kullanılan bir yöntemdir (ÖZDAMAR, 1999:271). Diskriminant analizi ise varyans analizinin uzantısı olan çok değişkenli bir analizdir. Gruplar arası fark yoktur anlamını taşıyan H_0 hipotezi ret edildikten sonra, gruplar arası farkın olduğu sonucuna varılır. Belirlenen farklılığın ana nedenleri (ÜNSAL, 2000:19) ve birimlerin grup üyeliklerinin öngörülmesi (AKTAŞ, 1992:63) ise diskriminant analizi tekniğiyle belirlenir.

Bu araştırmada sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyum bileşenlerinin ortalamaları arasındaki farklılık varyans analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyum ortalamaları arasında farklılığa neden olan

iş doyum bileşenleri ve ayırt edici iş doyum öğelerine göre sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin öngörülmesi ise diskriminant analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Diskriminant analizinde istihdam biçimi (sürekli-geçici istihdam) bağımlı değişken, iş doyum bileşenleri (Ek) ise bağımsız değişken olarak modele alınmıştır. Diskriminant analizi S.P.S.S. 8.0 for Windows istatistik paket programı ile yapılmıştır.

3. BULGULAR

Bu araştırmada yer alan 14 iş doyum bileşeninin (Ek) teorik olarak alabileceği minimum toplam puan 14, maksimum toplam puan 70'tir. Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucunda, iş doyum bileşenlerinin toplam ortalamasının 33.5625, standart sapmasının 10.6927, minimum puanın 14, maksimum puanın 64 olduğu saptanmıştır.

HİPOTEZ 1: Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyum bileşenleri ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan ($P < .05$) önemlidir.

Tablo 1'de kadrolu ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyum maddelerine göre ortalama ve standart sapmaları ile iki grup ortalamaları arasında .05 anlamlılık düzeyindeki istatistiksel farklılık verilmektedir.

Tablo 1: İş Doyumu Maddelerinin Kadrolu ve Geçici Statüde İstihdam Edilme Durumuna Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişken Kodu	Ortalama Kadrolu Statü n = 35	Standart Sapma Kadrolu Statü n = 35	Ortalama Geçici Statü n = 61	Standart Sapma Geçici Statü n = 61	Gruplar Arası Önemlilik	Ortalama Toplam Örnek n = 96	Standart Sapma Toplam Örnek n = 96
JS01	2.6571	1.3272	1.6557	.9108	$P < .01$	2.0208	1.1786
JS02	2.1143	1.1825	1.1967	.6277	$P < .01$	1.5313	.9278
JS03	2.2286	1.1137	1.4590	.8281	$P < .01$	1.7396	1.0078
JS04	3.2000	1.4512	3.0984	1.2742	$P > .05$	3.1354	1.3347
JS05	2.5143	1.4219	2.7541	1.3374	$P > .05$	2.6667	1.3663
JS06	2.2857	1.2502	2.9836	1.4082	$P < .01$	2.7292	1.3878
JS07	3.1429	1.4172	3.1967	1.2493	$P > .05$	3.1771	1.3058
JS08	2.7714	1.4569	2.6066	1.3818	$P > .05$	2.6667	1.4043
JS09	2.5143	3.6248	1.2951	.7152	$P < .01$	1.7396	2.3181
JS10	2.1714	1.3609	1.7705	1.1014	$P > .05$	1.9167	1.2111
JS11	2.3429	1.2353	1.4918	.9420	$P < .01$	1.8021	1.1297
JS12	3.3143	1.1574	3.2295	1.3215	$P > .05$	3.2604	1.2586
JS13	2.2571	.9500	2.8689	1.1325	$P < .01$	2.6458	1.1048
JS14	2.5429	1.3360	2.5246	1.2194	$P > .05$	2.5313	1.2562

Tablo 1 incelendiğinde; sürekli statüde istihdam edilen işgörenlerle geçici statüde istihdam edilen işgörenler arasında işin işgörene sağladığı güvencenin derecesi (JS01), alınan ücret ve terfi miktarı (JS02), işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı (JS03), işin gerçekleştirilmesi sırasında hissedilen takdir edilme duygusu (JS06), yapılan iş karşılığında alınan ücretin adaletlilik derecesi (JS09), işyerinin geleceğe yönelik beklentilerinin gerçekleşme derecesi (JS11), işyerinde yarışma fırsatı (JS13) değişkenlerinin ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak .01 anlamlılık düzeyinde önemli bulunmuştur.

İstatistiksel olarak .01 anlamlılık düzeyinde önemli bulunan değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde; işin işgörene sağladığı güvencenin (JS01) ortalaması kadrolu işgörenlerde 2.6571, geçici statüde çalışanlarda 1.6557; alınan ücret ve terfilerin miktarı (JS02) maddesinin ortalaması kadrolu çalışanlarda 2.1143, geçici çalışanlarda 1.1967; işin işgörene sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı (JS03) maddesinin ortalaması kadrolu işgörenlerde 2.2286, geçici işgörenlerde 1.4590; işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu (JS06) maddesinin ortalaması kadrolu işgörenlerde 2.2857, geçici işgörenlerde 2.9836; yapılan işin karşılığında alınan ücretin adaletlilik derecesi (JS09) maddesinin ortalaması kadrolu işgörenlerde 2.5143, geçici çalışan işgörenlerde 1.2951; işyerinin geleceğe yönelik beklentilerini gerçekleştirebilme derecesi (JS11) maddesinin ortalaması kadrolu çalışan işgörenlerde 2.3429, geçici çalışan işgörenlerde 1.4918 ve işyerinde yarışma fırsatı (JS13) maddesinin ortalaması kadrolu çalışanlarda 2.2571, geçici çalışanlarda 2.8689 dur.

İş doyumunu maddeleri arasında yer alan; iş arkadaşları ve etkileşimde bulunulan kişiler (JS04), yöneticinin göstermiş olduğu adil davranış ve saygı derecesi (JS05), iş sırasında birlikte çalışılan arkadaşları tanıma şansı (JS07), yöneticiden görülen destek ve rehberlik (JS08), yapılan işte bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı (JS10), işyerindeki çalışma arkadaşlarına yardım etme fırsatı (JS12) ve işyerindeki yönetimin tutumu (JS14) bileşenleri ortalamaları arasındaki farklılık incelendiğinde sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenler arasında istatistiksel olarak .05 anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmadığı görülmektedir (Tablo 1).

İstatistiksel açıdan .05 anlamlılık düzeyinde farklılık gösteren iş doyum bileşenleri incelendiğinde; sürekli statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin; işin sağlanmış olduğu güvencenin derecesi, alınan ücret ve terfilerin miktarı, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, yapılan işin karşılığında alınan paranın adaletlilik derecesi ve işyerinin geleceğe yönelik beklentileri gerçekleştirme derecesine ilişkin ortalaması geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerine göre yüksek bulunmuştur ($P < .05$).

Geçici statüde çalışanların iş güvencesinin bulunmaması, kadrolu statüde çalışanlarla aynı işi yapmalarına karşın asgari ücret düzeyinde bir ücretle

çalışmaları, çalıştıkları işte ilerleme olanak ve beklentilerinin düşük olması, iki grup arasında görülen bu farklılığın nedeni olabileceği söylenebilir. Bu bulgular araştırma hipotezini doğruladığı gibi yazında atipik istihdama ilişkin ileri sürülen görüşleri de desteklemektedir. Nitekim yazında yer alan bir çalışmada (ERDOĞDU, 1994:330-333); atipik statüde istihdam edilen işgörenlerin ortalama ücret düzeyinin altında ücret aldıkları, fazla mesai, ikramiye, tazminat gibi ödemelerden yoksun oldukları belirtilmektedir. Bununla birlikte atipik çalışma koşullarında istihdam edilenlerin mesleki ilerleme ve mesleki ilerlemeye bağlı ücret artışlarından yararlanamadıkları ifade edilmiştir. Bütün bu olumsuzlukların yanında atipik istihdam ilişkisiyle çalışanların iş güvencesine sahip olamadıkları ve iş akdinin feshine karşı korunma ile kıdem tazminatı hakkından da yoksun oldukları ifade edilmektedir.

HİPOTEZ 2: Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini ayırt edici iş doyum bileşenleri istatistiksel açıdan ($P < .05$) önemlidir.

Sürekli ve geçici statüde çalışan bilgisayar işletmenlerinin iş doyumunu ayırt edici değişkenleri belirlemek amacıyla doğrusal diskriminant analizi yapılmıştır. Sürekli ve geçici statüde istihdam edilme bağımlı değişken, iş doyum bileşenleri (Ek) ise bağımsız değişken olarak analize alınmıştır.

Sürekli ve geçici statüde istihdam edilme arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla başlangıçta diskriminant modeline 14 iş doyumunu (Ek) bileşeni alınmıştır. Stepwise işlemi sonucunda modele .05 anlamlılık düzeyinde 4 bileşen girmiştir (Tablo 2). Modele giren bu değişkenler JS01 (işin sağladığı güvencenin derecesi), JS03 (işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı), JS06 (işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu) ve JS13 (işyerindeki yarışma fırsatı)'tür.

Modeldeki ayırıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki göreceli etkisini gösteren standardize diskriminant fonksiyonu katsayılarına göre gruplar arasında en fazla ayırıcı etkide bulunan değişkenlerin önem sırası JS06 (işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu), JS01 (işin sağladığı güvencenin derecesi), JS03 (işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı) ve JS13 (iş yerindeki yarışma fırsatı) biçimindedir.

Yapı matrisine göre, diskriminant fonksiyonu ile JS01 (işin sağladığı güvencenin derecesi) arasındaki korelasyon $-.492$, JS03 (işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı) arasındaki korelasyon $-.433$, JS13 (işyerindeki yarışma fırsatı) arasındaki korelasyon $.303$, JS06 (işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu) arasındaki korelasyon $.273$ 'tür.

Modelin Wilks' Lamda değeri $.543$, Ki-kare değeri 56.165 (S.D.=4) olup, model istatistiksel açıdan $.001$ anlamlılık düzeyinde önemli bulunmuştur. Modelin kanonik korelasyon değerinin $.676$ olduğu saptanmıştır.

Unstandardized kanonik diskriminant fonksiyon grup ortalamaları ise sürekli statüde istihdam edilenler için -1.198, geçici statüde çalışanlar için .688 bulunmuştur.

Tablo 2: Yapı Matrisi ve Fisher'in Doğrusal Diskriminant Fonksiyonu

Ayrıcı Değişken	Wilks' Lamda	Önemlilik	Yapı Matrisi	Unstandardize Kanonik Diskriminant Fonksiyon	Standardize Kanonik Diskriminant Fonksiyon	Fonksiyon 1	Fonksiyon 2
						Kadrolu Statü	Geçici Statü
JS01	.645	.001	-.492	-.638	-.689	1.230	.0266
JS03	.621	.001	-.433	-.666	-.627	1.237	.0707
JS06	.684	.001	.273	.577	.781	.358	1.445
JS13	.630	.001	.303	.542	.580	1.309	2.332
Sabit				-.561		-5.692	-6.268

Fisher'in doğrusal diskriminant fonksiyonunda yer alan değişkenlerin katsayıları (Tablo 2) incelendiğinde sürekli statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerine (Fonksiyon 1) ilişkin katsayılar ile geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerine ilişkin (Fonksiyon 2) katsayıların farklı olduğu görülmektedir. Sürekli statüde istihdam edilen işletmenlerin işin sağladığı güvencenin derecesi, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bileşenlerinin katsayıları geçici statüde istihdam edilenlere göre yüksek bulunmuştur. Sürekli statüde istihdam edilenler ile geçici statüde istihdam edilen işgörenler arasındaki bu farklılığın sürekli statüde çalışan işgörelere yasalarla verilmiş hak ve menfaatlardan kaynaklandığı söylenebilir. Bir diğer anlatımla sürekli statüde çalışan işgörenlerin yasal iş güvencelerinin bulunması ve bu yasal olanakların sağlamış olduğu kişisel gelişme ve yükselme olanağı sürekli statüde istihdam edilen işgörenlerin bu iki bileşende iş doyumunun daha yüksek olmasına neden olabilir.

Geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerin ise işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu ve işyerindeki yarışma fırsatına ilişkin iş doyum bileşenlerinin katsayıları sürekli statüde istihdam edilenlere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Bu farklılığın nedeni, sürekli statüde çalışanların yasal düzenlemelerin sağlamış olduğu koruma ve olanaklardan dolayı takdir edilme ve rekabet etme gibi gereksinimleri ve dolayısıyla davranışını göstermemesi olabilir. Bir diğer anlatımla sürekli statüde istihdam edilenlerin sürekli iş güvencelerinin bulunması işgörenleri performans gösterme konusunda bir çabaya yöneltmemektedir. Geçici statüde çalışanların aksine sürekli statüde istihdam edilenler en az düzeyde gösterilen bir performansla çalışmakta iken, geçici statüde çalışanların gelecek kaygısı duyması nedeniyle

rekabet içinde olmaları ve yaptıkları iş sonucunda takdir edilme duygusunun beklentisi içinde olması bu farklılığa neden olabilir. Nitekim, araştırmanın yapıldığı kurumdan edinilen bilgi ve gözlemlere göre geçici statüde çalışan işgörenler arasında önemli denilebilecek düzeyde bir rekabet ortamının yaratıldığı saptanmıştır. Bu rekabet sonucunda başarılı görülen geçici işgörenlerin istihdam süreleri tekrar uzatılmaktadır. En azında bir dönem daha istihdam edilme olanağı ve güvencesinin söz konusu olması geçici statüde çalışan işgörenlerin sürekli statüde çalışan işgörene göre rekabet ortamını daha farklı algılamasına neden olabileceği söylenebilir.

Diskriminant analizinde elde edilen bulgular varyans analizi sonucunda elde edilen bulgularla uyumlu görülmektedir. Nitekim varyans analizi bulgularında da geçici statüde istihdam edilen işletmenlerin işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu ve işyerinde yarışma fırsatı ortalamasının .05 anlamlılık düzeyinde sürekli statüde istihdam edilen işletmenlere göre yüksek bulunmuştu. Yine varyans analizi bulgularına göre sürekli statüde istihdam edilen işletmenlerin işin sağladığı güvencenin derecesi ile işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bileşenlerinin ortalaması geçici statüde istihdam edilen işletmenlere göre yüksek olduğu saptanmıştı. Bu bulgular araştırmanın hipotezini doğrulamaktadır.

HİPOTEZ 3: Ayırt edici iş doyum bileşenlerine göre sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini öngörmek olasıdır.

Tablo 3'te görüldüğü gibi diskriminant analizi bulgularına göre gerçek grup üyeliğinde yer alan 35 sürekli statüde istihdam edilen bilgisayar işletmeninin 34' ü (.971), geçici statüde istihdam edilen 61 bilgisayar işletmenin 45'inin (.738) doğru sınıflandırılmış olduğu saptanmıştır. Modelin bir bütün olarak doğru sınıflandırma gücü .823 bulunmuştur (Tablo 3).

Diskriminant analizi sonucunda geçici statüde istihdam edilen işgörenler ile sürekli statüde istihdam edilen işgörenleri en iyi öngören değişkenlerin; işin sağladığı güvencenin derecesi, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu ve işyerindeki yarışma fırsatı olup bu değişkenlerin sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenleri % 82.3 düzeyinde ayırt edici bileşenler olduğu saptanmıştır. Modelde görüldüğü gibi 4 iş doyum değişkeniyle sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini öngörmek olasıdır. Bu bulgu araştırma hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 3: Sınıflandırma Matrisi

Gerçek Grup Üyeliği	Tahmin Edilen Grup Üyeliği		
	Sürekli Statüde İstihdam	Geçici Statüde İstihdam	Toplam
Sürekli Statüde İstihdam	34 (.971)	1 (.029)	35
Geçici Statüde İstihdam	16 (.262)	45 (.738)	61

Doğru sınıflandırma gücü .823

4. DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerinin iş doyum bileşenlerinin ortalamaları arasındaki farklılık, sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini ayırt edici iş doyum bileşenleri ve ayırt edici bileşenlere bağlı olarak sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenler öngörülme çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda, işin sağladığı güvencenin derecesi, alınan ücret ve terfilerin miktarı, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, yapılan işin karşılığında alınan paranın adaletlilik derecesi ve işyerinin geleceğe yönelik beklentileri gerçekleştirme derecesine ilişkin iş doyum bileşenlerinin ortalaması geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerine göre sürekli statüde istihdam edilenlerde daha yüksek bulunmuştur ($P<.05$).

Araştırmada diskriminant modeline giren iş doyum bileşenleri; işin sağladığı güvencenin derecesi, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu ve işyerindeki yarışma fırsatıdır. Modele giren değişkenler, diğer bir anlatımla sürekli statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenleri ile geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini ayırt edici iş doyum bileşenlerinin güvence ve gelişme ile ilgili bulunduğu görülmüştür.

Fisher'in doğrusal diskriminant fonksiyonuna göre, sürekli statüde istihdam edilen işletmenlerin, işin sağladığı güvencenin derecesi, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı bileşenlerinin katsayıları geçici statüde istihdam edilen işletmenlere göre yüksek bulunmuştur. Sürekli statüde istihdam edilenlere yasal düzenlemelerin sağlamış olduğu hak ve menfaatlerin daha kapsamlı olması bu farklılığın nedenini oluşturduğu söylenebilir.

Geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerin ise işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu ve işyerindeki yarışma fırsatına ilişkin iş doyum bileşenlerinin katsayıları sürekli statüde istihdam edilenlere

göre yüksek olduğu saptanmıştır. Geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenleri, gelecek kaygısı ve yasal düzenlemelerdeki hak ve menfaatlerinin sürekli statüde çalışanlara göre daha yetersiz olmasından dolayı yaptıkları işlerde yüksek performans göstermekte ve dolayısıyla bir rekabet içinde bulunmaktadır. Bir diğer anlatımla geçici statüde çalışanlar tekrar istihdam edilme ya da sözleşme sürelerinin uzatılması için yoğun bir çaba göstermektedirler. Geçici statüde çalışanların bu gereksinim ve davranışları iki grup arasındaki farklılığın nedeni olabilir.

Diskriminant analizi modeline göre, sürekli statüde istihdam edilen 35 bilgisayar işletmenin 34'ü (% 97.1), geçici statüde istihdam edilen 61 işletmenin 45'i (% 73.8) doğru tahmin edilmiştir. Diskriminant modelinin sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işletmenleri doğru sınıflandırma gücü ise % 82.3 bulunmuştur. Bir diğer deyişle, diskriminant analizi sonucunda geçici statüde istihdam edilen işgörenler ile sürekli statüde istihdam edilen işgörenleri en iyi öngören değişkenler; işin sağladığı güvencenin derecesi, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu ve işyerindeki yarışma fırsatı olup bu değişkenlerin sürekli ve geçici statüde istihdam edilen işgörenleri % 82.3 düzeyinde ayırt edici bileşenler olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmanın sınırlılıklarında ifade edildiği gibi araştırmanın sonuçları inceleme kapsamındaki işyerindeki bilgisayar işletmenleri ile sınırlı olup, araştırmanın sonuçlarının genelleştirilmesine olanak bulunmamaktadır. Araştırmanın bundan sonra yapılacak çalışmalara gerek konu gerekse kullanılan yöntem olarak ışık tutabileceği söylenebilir. Araştırmanın sonuçlarının genelleştirilmesine yönelik saptamalar, ancak bu konuda daha geniş bir örneklem ve farklı iş türleri sonucunda yapılacak araştırmalarla olası görülebilir.

EK

- JS01- İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi
- JS02- Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı
- JS03- İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı
- JS04- İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler
- JS05- Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi
- JS06- İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu
- JS07- İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansını
- JS08- Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik adaletlilik derecesi
- JS09- Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi
- JS10- İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı
- JS11- İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi
- JS12- İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı
- JS13- İşyerimdeki yarışma fırsatı
- JS14- İşyerimdeki yönetimin tutumu

Kaynakça

- AKTAŞ, R. (1992), "Çok Boyutlu Erken Uyarı Sistemi," *Kara Harp Okulu Dergisi*, II /1: 60-72.
- AKTAY, N. (1999), "İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları," *Mercek* (Sayı 15): 53-61.
- ANDAÇ, F. (1999), *İşsizlik Sigortası* (Kayseri: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası).
- BAŞARAN, İ.E. (1991), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü* (Ankara: Gül Yayınevi).
- BAYSAL, C./TEKARSLAN, E. (1996), *Davranış Bilimleri* (İstanbul, 2. Bası).
- BRONSTEIN, A.S. (1991), "Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment?," *International Labour Review*, 130/3: 291-310.
- CENTEL, T. (1994), "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi," *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*: 239-252.
- CORDOVA, E. (1986), "From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations," *International Labour Review*, 125: 641-657.
- ÇOLAK, A. (1999), *İşin Yeniden Örgütlenme Sürecinde Esneklik* (Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- DE GRIP, A./ HOEVENBERG, J./ WILLEMS, E. (1997), "Atypical employment in the European Union," *International Labour Review*, 136/1: 49-71.
- EKİN, N. (1999), "Esneklik Çağı," *Mercek*, 15: 6-14.
- ELLİNGŞON, J.E./ GRUYS, M.L./ SACKETT, P.R. (1998), "Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees," *Journal of Applied Psychology*, 83: 913-921.
- ELLIOTT, R.F. (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi* (Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, Yayın No: 210) (Çev.: M. Beşeli vd.).
- ERAYDIN, A. (1992), *Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler* (Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi Matbaası).
- ERDOĞAN, İ. (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış* (İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No:5).
- ERDOĞAN, İ. (1997), *İşletmelerde Davranış* (İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:272, 2. Bası).
- ERDOĞAN, İ. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış* (İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No:266).
- ERDOĞDU, S. (1994), "Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik," *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri* (İzmir).
- ERDÜT, T. (1999), "Esneklik ve İş Süresi," *Mercek*, 15: 102-112.
- ERDÜT, T. (1994), *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi* (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- EREN, E. (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (İstanbul: Beta, Genişletilmiş Altıncı Baskı).
- EROĞLU, F. (2000), *Davranış Bilimleri* (İstanbul: Beta, 5. Baskı).
- EYRENCİ, Ö. (1994), "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi," *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri* (İzmir).
- GANNON, M./ NOTHERN, J. (1971), "A Comparison of short-term and long-term part-time employees," *Personnel Psychology*, 24: 687-696.
- GÜLER, M. (1990), *Endüstri İşçilerinin İş Doymumu ve İş Verimine Depresyon Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi* (Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi).

- HACKMAN, J.R./ OLDHAM, G.R. (1975), "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*, 60: 159-170.
- HACKMAN, J.R./ OLDHAM, G.R. (1980), *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company, (Massachusetts, California: Reading).
- HALL, D. / GORDON, F. (1973), "Career Choices of Married Women: Effects on conflict, role behavior and satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 58: 42-48.
- HOWELL, W.C./ DIPBOYE, R.L. (1986), *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*, (Chicago: The Dorsey Press, Third Edition).
- KHALEQUIE, A./ RAHMAN, M.A. (1987), "Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers," *Human Relations*, 40: 401-416.
- MANDIRACIOĞLU, A./ LEBLEBİCİ, Ç./ YAĞCIOĞLU, D./ BAKIRCI, N. (1998), "Bir Yağ Kombinasyonunda Çalışanların İş Doyumlarının Değerlendirilmesi," *6. Ergonomi Kongresi*, M.P.M. Yayın No: 622: 445-457.
- MILLER, H./ TERBORG, J. (1979), "Job Attitudes of Part-Time and Full-Time Employees," *Journal of Applied Psychology*, 64: 380-386.
- ÖZDAMAR, K. (1999), *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 2* (Eskişehir: Kaan Kitabevi).
- QUARSTIN, A.V./ MC AFEE, R.B./ GLASSMAN, M. (1992), "The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction," *Human Relations*, 45: 859-873.
- PEARSON, C.A.L./ CHONG, J. (1997), "Contributions of Job Content and Social Information on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An exploration in a Malaysian Nursing Context," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 357-374.
- RAGHURAM, S./ LONDON, M./ LARSEN, H.H. (2001), "Flexible employment practices in Europe: country versus culture," *Int. J. of Human Resource Management*, 12 (5 August): 738-753.
- SAPANCALI, F. (1998), "Üretimde Esnek Yapılanma, İşgücü Organizasyonunda Değişim ve Endüstri İlişkileri," *Verimlilik Dergisi*, M.P.M. Yayını, 4: 61-92.
- SCHULZE, N. (1998), "Yaşam Kalitesini Yükselten Unsurlar Olarak İşin İnsanlaştırılması," *6. Ergonomi Kongresi*, M.P.M. Yayın No: 622: 519-532.
- SMITH, P.C./ KENDALL, L.M./ HULIN, C.L. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes* (Chicago, Illinois: Rand McNally & Company).
- ŞİMŞEK, Ş./ AKGEMCİ, T./ ÇELİK, A. (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Geliştirilmiş 2. Baskı).
- TUNCAY, A.C. (1999), "Değişim ve Esneklik İhtiyacı," *İşveren* (Cilt XXXVII, Sayı 4): 10-13.
- ÜNSAL, A. (2000), "Diskriminant Analizi ve Uygulaması Üzerine Bir Örnek," *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3: 19-36.
- WEISS, D.J./ DAWIS, R.V./ ENGLAND, G.W./ LOFQUIST, L.H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII), (Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project).
- YAVUZ, A. (1994), *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi* (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- YAVUZ, A. (1999), "Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi," *İşveren* (Cilt XXXVII, Sayı 4): 14-23.
- YÜKSEL, İ. (1997), *İş Gücünün Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analizi* (Ankara: Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi).