

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ARAŞTIRILMASI

Bayram TOPAL

Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
btopal@sakarya.edu.tr

Hasan ŞAHİN

Öğr. Gör., Dumlupınar Üniversitesi, Simav Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon
Bölümü
hasan.sahin@dpu.edu.tr

ÖZET

Rekabetin giderek arttığı, teknolojinin hızla geliştiği globalleşen dünyada işletmeler değişerek gelişmek zorunda kalmışlardır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilmesi; bilgi teknolojilerinde, rekabette ve insan haklarında gelişmelere neden olmuştur. Bu yüzden işletmeler iş gören temini sürecinde ve işe alım sonrasında dikkat etmesi gereken uygulamalar ile yeni bir organizasyon yapılarını oluşturmaktadırlar. Ekonominin ve teknolojinin değişip geliştiği bu ortamda işletmeler yönetim stratejileri geliştirmek durumundadırlar. İnsan kaynakları yönetimi, örgütün faaliyetlerini gerçekleştirmesi için önemli bir kaynak olan insanın yönetimine stratejik ve ayrıntılı bir yaklaşımdır. Ayrıca, insan ilişkilerini, yönetim ve personel yönetimi konusundaki bilgi ve ilkeleri, bir bütün olarak ve farklı bir bakış açısı ile ele alır. İnsan unsuru, işletmeler için başlıca kaynak olduğundan insan potansiyelinin en etkin bir şekilde kullanımı esastır. Bu görüşü destekleyen ve uygulayan kavram insan kaynakları yönetimi olup, en temel amacı kurumun hedeflerine verimli bir biçimde ulaşarak iş tatminini sağlamaktır.

Bu araştırmada, insan kaynakları yönetiminde çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Farklı sektörlerde çalışanlar arasından rastgele seçilen 427 kişi üzerinde yapılan bir anket çalışmasından elde edilen veriler istatistik yöntemlerle analiz edilmiştir. Ayrıca bu araştırmada çeşitli demografik özelliklerin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri de çalışılmıştır. Çalışma ortamının, iş arkadaşlarının, yöneticilerin tutum ve davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkileri ise çeşitli istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İş tatmini, İstatistiksel analiz

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION FACTORS AFFECTING EMPLOYEES

ABSTRACT

In a globalized world where competition is rising and technology is developing rapidly, businesses have to change and improve. The transition from the industrial society to the information society leads to the developments in information technology, competition, and human rights. Thus, businesses perform a new organization structure by applications of needed to pay attention during and after of supplying employee. Businesses in the environment where technology and economy has been changing and developing have to develop management strategies. Human resources management is a strategic and detailed approach as an important resource of human management to perform its activities. Besides, it deals with human relations, the information and principles of management and employee management as a whole and with a different point of view. Since human resources are the primary source for businesses, it is essential to use human potential most effectively. The concept that supports and performs of this idea is human resources management; the main aim of it is to obtain job satisfaction by reaching the institution's goals efficiently. This research was examined the effects of employees working human resource management on job satisfaction. The data obtained from a questionnaire survey of 427 randomly selected employees from different sectors were analysed by statistical methods. Moreover, the effects of various demographic characteristics on the job satisfaction of employees were studied in the research. The effects of working environment, colleagues and managers' attitudes and behaviours on job satisfaction were analysed by various statistical methods.

Key Words: Human Resources Management, Job satisfaction, Statistical analysis

GİRİŞ

Günümüzün yoğun rekabet koşulları işletmeleri çalışanlarını etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayacak yönetim sistemleri geliştirmeye zorlamaktadır. Bunu sağlamak için işletmeler çalışanların iş tatmini artırıcı önlemler alması gereklidir. İşletmeler belirlenmiş hedef ve amaçlara ancak işletme içerisindeki yüksek iş tatminine sahip çalışanlarla ulaşabilir. Bundan dolayı, işletmeler çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörleri belirlemek ve iyileştirmek zorundadırlar.

İşletmeler verimliliği arttırmak, ürün ve hizmet kalitesini yükseltmek için çalışanların performanslarının yükseltmek durumundadır. Çalışanların tümünden aynı performansı göstermesi beklenemez, fakat performanslarının yükseltmek için insan kaynakları yönetimi tarafından birtakım tespitler yapılarak bazı tedbirler alınabilir. Bu kapsamda işletmelerin son yıllarda üzerinde titizlikle durduğu kavramlardan birisi de iş tatminidir. İş tatmini genel anlamda çalışanların işine karşı göstermiş olduğu duygusal tepki olarak ifade edilmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde yapılan çalışmalarda iş tatminini ölçmek için çeşitli anketler yapılmakta ve bu anket sonuçlarına göre de insan kaynakları yönetimi politikaları belirlenebilmektedir. Çalışanların beklentileri ve gereksinimleri karşılandıkça işlerine karşı daha olumlu bir tutum sergiledikleri gözlemlenmektedir. Performans çalışanların iş ile ilgili elde ettiği sonuçlara ilişkin bir kavram olarak olup belirlenen hedeflere ulaşma derecesidir. Bu bağlamda çalışanların iş tatminleri arttıkça bunun sonucu olarak performanslarında da arttığı ifade edilmektedir.

1. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)

İnsan kaynağı, “örgütlerin rekabet ortamında başarı elde edebilmek ve bunu gerçekleştirebilmek için kullanabilecekleri potansiyel bir kaynak” şeklinde tanımlanabilir. Bu anlamda İKY, herhangi bir örgütsel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara uyularak etkin yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümüdür (Uyargil vd, 2008). Barutçugil (2004)’e göre, insan kaynakları yönetimi, bir organizasyon içinde yüksek performanslı işgücünün kazanılması, geliştirilmesi, motivasyonunun sağlanması ve elde tutulması için yerine getirilen bütün etkinliklerin yönetimidir. İnsan kaynaklarının işletmeler açısından önemi entelektüel bir sermaye ve stratejik bir değer olarak görülmesidir. İKY’nin işletmeler açısından (1) Etkinlik ve verimliliği arttırmak, (2) İşgörenlerin iş yaşam kalitesini yükseltmek şeklinde iki temel amacı vardır (Şenkal, 1999). Üretimden pazarlamaya kadar işletmedeki tüm faaliyetlerin etkinliği ve verimliliği çalışan personelin nicelik ve niteliğine bağlıdır (Sabuncuoğlu, 2009). İnsan kaynakları faaliyetleri bir işletmede tüm yöneticileri ilgilendiren faaliyetlerdir (Sabuncuoğlu, 2009). Dolayısıyla İKY, organizasyonun diğer bütün birimleri ile de yakından ilişki ve etkileşim halindedir (Fındıkcı, 1999). İşletme içi işgören hareketleri, işletmenin geleceğe ilişkin yatırım, büyüme, küçülme planları, ürün çeşitlendirmesi, İK faaliyetleri için bütçeden ayrılan pay gibi örgüt içi değişkenler, örgüte alınacak veya örgütten çıkartılacak personelin sayısı ve niteliği hakkında verilen kararları etkilemektedir (Bramham, 1994). Rençber (2014), insan kaynakları yönetim uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü ilişkiler tespit etmiştir. Performans değerlendirme insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevleri arasındadır. Performans değerlendirme ile kişinin herhangi bir konudaki etkinliğini ve başarı düzeyini belirlemeye yönelik çalışmalar kastedilmektedir (Özgen, 2005: 25). Performans değerlemenin amacı, işgörenin görevini yapmasıyla elde ettiği ürünün, örgütün amaçlarına göre değerini ortaya çıkarmaktır (Eren ve Argon, 2004: 224).

1.2. Çalışma Hayatında İş Tatmini

İş tatmininin teorik temelleri, Maslow'un 1954'te "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in 1959'da "Çift Faktör Kuramı" ile oluşmuştur. Gerek pazarlama gerekse örgütsel davranış literatüründe, iş tatmini ile ilgili çok sayıda tanım bulunmaktadır. İş tatmini, bireyin sahip olduğu işten ne beklediği ile o işten gerçekte ne aldığı arasındaki algılanan ilişkinin ve bireyin işine ne kadar önem veya değer yüklediğinin bir fonksiyonu olarak ele alınabilir. İş tatmini "insanların işi ve işlerinin farklı yönleri hakkında ne düşündüğü" şeklinde tanımlanmaktadır. Kısaca işlerinden hangi insanların memnun hangilerinin memnun olmadığını bir ölçüsü olarak görülebilir (Nergiz ve Yılmaz, 2016). Günümüzde modern yönetim anlayışı çalışan tatmini üzerinde önemle durmaktadır. Tüm kurumlarda kurum başarısı çalışanın iş doyumunu ile doğru orantılıdır. Kurumların kullandıkları kaynaklar içinde en karmaşık ve değişken olanı insan gücüdür. Örgütsel davranış alanında iş tatmini, en çok önem verilen ve sıklıkla araştırılan bir davranış olarak görülmektedir (Luthans, 1992:114). İş tatmininin kurumlar ve işletmeler için önemli bir öğe olmasının nedenleri arasında personel giderlerinin bütçede önemli bir paya sahip olması, iş yavaşlatma, düşük verim, başarısızlık, ilişkilerde bozulma ve disiplin sorunları sayılmaktadır. İş görenin işinden elde etmeyi umduğu ile elde ettiği arasındaki algılanan farklar olumlu veya olumsuz farklar olabilir. Dolayısıyla iş görenin almayı umduğu ile aldıkları arasındaki algılanan farklılık ne kadar çok ise o işten duyulan tatminsizlik de o kadar fazla olacaktır (Başaran, 2008). İş tatmininin oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, bireyin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerdir. Bunlar, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durumu gibi sıralanabilir. Bu faktörler kişinin içinde bulunduğu durumu algılamasına önemli oranda etki etmektedir.

Tablo 1: İş Tatminini Etkileyen Faktörler (Nergiz ve Yılmaz, 2016)

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
Cinsiyet	Ücret
Yaş	Terfi Olanakları
Eğitim Düzeyi	Takdir
Zeka	İletişim
Yetenek	Yönetim Tarzı
Kişilik	Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler
Medeni Durumu	Çalışma Koşulları
Statü	İş Güvenliği

1.3. İnsan Kaynakları Yönetimi-İş Tatmini İlişkisi

Gürbüz ve Yüksel (2011), duygusal zekanın işgörenlerin bazı demografik özellikleri ile ilişkili olduğunu incelemiştir. Duygusal zekanın iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir. Akçadağ ve Özdemir (2005), bir hizmet sektörü olan otel işletmelerinde, insan unsurunun önemini vurgulamak ve işgörenlerden beklenen verimi almak için insan kaynakları yönetimi tekniklerini uygulamanın gerekliliğini savunmuştur. İşcan ve Timuroğlu (2007), örgütlerdeki kültür tiplerinin iş tatmini üzerine etkisini belirlemiştir. Eğinli (2009), kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri ve iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemiştir. Çınar vd. (2016), iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Ekşili vd. (2016), kariyer planlamasının, iş tatminini olumlu yönde etkilediğini, kariyer planlama ve mesleki gelişim alt boyutlarının etkisinin anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Nergiz ve Yılmaz (2016), çalışanların iş tatminleri ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bunun için çalışanların iş tatminlerinin performanslarına etkisinin olup olmadığı, varsa ne düzeyde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Sökmen ve Şahingöz (2017), konaklama sektöründeki kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun boyutlarından biri olan ve zihinsel

durağanlığı etkileyen değişkenlerden kurum ikliminin, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiştir. Sökmen ve Sezgin (2017), otel işletmesinde çalışanların iş tatmin düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini değerlendirmiş ve Antalya’da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 362 sınır birim çalışanın iş tatmini ve işten ayrılma niyetini ölçmüştür.

2. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE KAPSAMI

Bu çalışmada çalışanların iş tatminini etkileyen faktörler araştırılmıştır. İç müşteri olarak ta ifade edilen çalışan memnuniyeti, kişilerin işlerini daha severek, isteyerek ve verimli bir şekilde yapmasını sağlayacaktır. İşletmelerde genellikle kıymeti fazla bilinmeyen bu kaynağın daha etkin kullanımı işletmenin rekabet gücü açısından da önem arz etmektedir. İşletmeler açısından önemi sürekli vurgulanan işgören tatmini bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bunun için farklı demografik özelliklere sahip, farklı sektörlerde ve farklı bölgelerde iş gören konumunda bulunan kişiler araştırmaya dahil edilmiştir. Anket yöntemi ile toplanan veriler istatistik tekniklerle analiz edilmiştir.

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışanların iş tatminini çeşitli açılardan ele aldığımız bu çalışma nicel bir araştırma niteliğindedir. Araştırma için literatürde mevcut çalışmalardan (Torun, 2007) yararlanarak oluşturulan bir anket çalışması esas alınmıştır. Söz konusu anket çalışmasından elde edilen veriler çeşitli istatistik yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırmanın kapsamı küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş gören niteliğinde çalışan kişiler oluşturmıştır. Çalışma Türkiye’nin farklı bölgelerinde yaşayan kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması rastgele seçilen 448 çalışan üzerinde yüz yüze görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiş, ancak tutarsız ve eksik cevaplar nedeniyle 21 anket kapsam dışı tutularak kalan 427 anket formunda elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Örneklem büyüklüğü açısından literatürde çeşitli kriterler esas alınmaktadır. Bunlardan biri değişken sayısının belli bir katı örneklem seçmektir. Bir başka yaklaşım ana kütleinin belli bir yüzdesinin gözlemlenmesi, bir başka yaklaşım ise belli bir hata ile belli bir güven düzeyinde çekilebilecek örneklem hacminin istatistik yöntemlerle belirlenmesidir. İstatistik açıdan %5 hata payı ve %95 güven düzeyinde örnek hacmi 384 birimden oluşması yeterli olduğu belirtilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Yapılan anket çalışmasından elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi SPSS 21.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. 25 sorudan oluşan ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı 0,896 olarak elde edilmiştir. Buna göre ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu anlaşılmıştır. KMO değeri 0,923 olarak elde edilmiş olup örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğu, Bartlet testine göre (Approx. Chi square= 4839,7, sig.: 0,000) verilerin faktör analizi için de uygun olduğu anlaşılmıştır. Hotelling T2 (T2 = 467, sig.: 0,000) testine göre soru ortalamalarının eşit olmadığı, dolayısıyla toplanabilirlik özelliğinin sağlanmadığı belirlenmiştir. Madde toplam korelasyonları için sadece 9. değişken haricinde tüm korelasyonlar 0,3’ün üzerinde çıkmıştır. Madde-toplam korelasyon değeri 0,3’ün altında olan 9. madde ölçüm gücünün zayıflığı sebebiyle analiz kapsamından çıkarılmıştır.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%	Sektör	Frekans	%		Frekans	%
Kadın	201	47	Kamu	153	36	Kadrolu	215	51
Erkek	223	53	Özel	269	64	Sözleşmeli	106	25
Toplam	424		Toplam	424		Geçici işçi	100	24
						Toplam	421	
Yaş	Frekans	%	Öğrenim dur.	Frekans	%	Pozisyonu	Frekans	%
18-25	121	29	İlkokul	28	7	Yönetici İdari	118	28
26-35	128	30	Ortaokul	27	6	P.	66	16
36-45	116	27	Lise	101	24	Mühendis/tek.	49	11
46-54	41	10	Üniversite	213	50	Pazarlamacı	29	7
55 üstü	18	4	Yüksek	47	11	Ustabaşı	87	20
Toplam	424		lisans	10	2	İşçi	76	18
			Doktora	426		Diğer	425	
			Toplam			Toplam		
Ücret	Frekans	%	Çalışan sayısı	Frekans	%			
1500 den az	83	20	20 den az	130	31			
1500-2000	142	34	21-50	81	19			
2000-2500	70	16	51-100	71	17			
2500 üstü	128	30	101-500	82	19			
Toplam	423		500 den çok	61	14			
			Toplam	425				

Yukarıda Tablo 2’den görüleceği üzere katılımcıların %47’si kadın, %53’ü erkek olup yaklaşık %60’ı 35 yaş altı kişilerden oluşmaktadır. Öğrenim durumu açısından %63 ü en az üniversite mezunu olup %64’ü özel sektörde çalışmaktadır. Asgari ücret seviyesinde ücret alanlar %20 civarında iken %30’luk kesim 2500 TL üzerinde ücret almaktadır. Katılımcıların %51’i kadrolu olup yönetici ve idari pozisyonda çalışanlar %28’lik kesimi oluşturmaktadır. Çalışan sayısı açısından işletme büyüklüklerine bakıldığında %31’i 20 kişiden az çalışanı olan küçük işletmelerden oluşurken, 100 kişiden fazla çalışanı olan işletmelerin %33 olduğu görülmüştür.

3.1. Çalışanların iş tatmin durumunun t testi ile analizi

Çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olan göstergelerin belirlenmesi için t testi uygulaması yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda t testi için elde edilen sonuçlar verilmiştir.

Tablo 3: İş Tatminine Etki Eden Ölçütlerin T Testi İle Analizi

İş tatmini ile ilgili göstergeler	N	Ortalama	Std. Sapma	t	Sig. Çift taraf
1-Mesleğim benim için değerlidir	427	4,2436	1,141	13,465	,000**
2-Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum	427	4,0960	1,063	11,590	,000**
3-Dünyaya tekrar gelmiş olsaydım yine aynı mesleği seçerdim	427	3,3208	1,371	-2,700	,007**
4-İçinde çalıştığım kurumun amaçlarını biliyorum	427	4,0422	1,091	10,267	,000**
5-Yaşım ilerledikçe işimi daha çok seviyorum	425	3,4541	1,268	-,746	,456
6-Yeni katılmak isteyenlere mesleğimi tavsiye ederim	427	3,5176	1,293	,281	,779
7-Mesleğe ilk başladığımda mesleğimi daha çok seviyordum	427	3,2857	1,351	-3,278	,001**
8-Mesleğimden ayrılmayı hiç düşünmedim	426	3,4718	1,319	-,441	,660
9-Mecburiyetimin olmasa şu anki mesleğimden ayrılırdım	425	2,9059	1,409	-8,690	,000**
10-Her gün işime giderken istekli bir şekilde giderim	425	3,7176	1,151	3,897	,000**
11-Mesaide yaptığım şeyleri seviyorum	425	3,5624	1,202	1,069	,285
12-Yaptığım işten zevk alıyorum	423	3,8014	1,157	5,356	,000**
13-Bilgi ve yeteneğimi kullanabileceğim bir iş te çalışıyorum	426	3,7793	1,203	4,792	,000**
14-Mesai arkadaşlarımla aynı ortamı paylaşmaktan memnunu	426	4,0399	1,081	10,312	,000**
15-Mesai arkadaşlarımla iş dışında da severek görüşüyorum	425	3,8824	1,194	6,604	,000**
16-Amirlerim dürüsttür	427	3,7728	1,215	4,640	,000**
17-Amirlerim düşüncelerime önem verirler	426	3,7324	1,198	4,005	,000**
18-Yaptığım işe karşılık maaşımı yeterli buluyorum	426	3,3357	1,378	-2,461	,014*
19-Aynı maaşı alabileceğim başka bir iş teklifini kabul etmem	427	3,4145	1,303	-1,355	,176
20-Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum	425	3,5012	1,270	,019	,985
21-Sağlık hizmetleri ve sosyal haklar çoğu kurumdan daha iyi	427	3,6206	1,239	2,011	,045*
22-Gayretlerim hak ettiğim ölçüde ödüllendiriliyor	427	3,2810	1,321	-3,423	,001**
23-İşimde mesleki, kültürel alanda kendimi geliştirebiliyorum	425	3,5094	1,289	,150	,881
24-Amirlerime kolaylıkla ulaşabilmekteyim	426	4	1,144	9,023	,000**
25-İşyerimde kendimi mutlu ve huzurlu hissediyorum	426	3,838	1,153	6,04	,000**

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tablodan görüldüğü gibi çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde 7 faktörün etkisiz olduğu, geri kalan 18 faktörün önemli etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Çalışanlar işinin kendisi için değerli olduğu, çalıştığı kurumun bir parçası olduğu, mesai arkadaşları ile aynı ortamda bulunmak ve amirlerine kolayca ulaşabilmek konusunda yüksek bir memnuniyet duymaktadırlar. Ancak maaş ve ödüllendirilme konusunda bir memnuniyetsizliğin varlığı gözden kaçmamaktadır. Ayrıca çalışanlar çalıştıkları kurumun amaçlarını bildikleri ve mecbur olmadıkları sürece işlerinden ayrılmayacaklarını belirtmişlerdir.

3.2. Kurum ve kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri

Çalışanların demografik özelliklerin ve kurumsal özelliklerin iş tatmini üzerinde farklı etkiler gösterip göstermediği ki-kare bağımsızlık testleri ile araştırılmıştır. Aşağıda bu konuda yapılan analizler sunulmuştur.

3.2.1. Cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisinin analizi

İş tatmini göstergelerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği ki-kare bağımsızlık testi ile araştırılmış ve önemli bulunan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyetin İş Tatmini İlişkisi

İş Tatmini Ölçütü	χ^2	Serb. Der.	Anlamlılık
Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum	10,24	4	0,037*
İçinde çalıştığım kurumun amaçlarını biliyorum	10,59	4	0,032*
Yaptığım iş ile karşılaştırdığımda maaşımı yeterli buluyorum	13,51	4	0,009**

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere sadece 3 iş tatmini göstergesinde kadın ve erkekler farklı düşünmektedir. Tabloda belirtilen her üç tatmin ölçütü hakkında erkekler kadınlara göre daha pozitif düşünmektedirler.

Çalışan yaşının iş tatmini üzerindeki etkisi ki-kare bağımsızlık testi ile araştırılmış, ancak yaşın iş tatmini üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

3.2.2. Öğrenim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisinin analizi

Çalışanların öğrenim düzeylerinin iş tatmini üzerinde farklı etkiler gösterdiği ölçütler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5: Öğrenim Düzeyi İş Tatmini İlişkisi

İş Tatmini Ölçütü	χ^2	Serb. Der.	Anlamlılık
Mesleğim benim için değerlidir	25,33	12	0,013*
Dünyaya bir kez daha gelmiş olsaydım yine aynı mesleği seçerdim	21,41	12	0,045*
İçinde çalıştığım kurumun amaçlarını biliyorum	24,52	12	0,017*
Yaşım ilerledikçe işimi daha çok seviyorum	26,58	12	0,009**
Mesleğimden ayrılmayı hiç düşünmedim	21,71	12	0,041*
Mesaide yaptığım şeyleri seviyorum	22,81	12	0,029*
Yaptığım işten zevk alıyorum	31,44	12	0,002**
Amirlerim düşüncelerime önem verirler	27,03	12	0,008**
Yaptığım iş ile karşılaştırdığımda maaşımı yeterli buluyorum	24,82	12	0,016*
Bu işyerinde Mesleki ve kültürel alanda kendimi geliştirebiliyorum	21,69	12	0,041*

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloya göre eğitim düzeyi yükseldikçe, kişiler mesleklerinin kendisi için değerli olduğu, dünyaya tekrar gelse yine aynı mesleği seçeceği, yaşı ilerledikçe işini daha çok sevdiği, kurumun amaçlarının bilincinde olma konusunda daha pozitif düşünmektedirler. Yüksek lisans doktora yapanların mesleklerine daha sıkı bağlı oldukları, işini yapmaktan zevk aldıkları, buna karşılık ilkökul, ortaokul mezunlarının daha az zevk aldıkları görülmüştür. Yüksek lisans, doktora yapanlar amirlerin fikirlerine değer verdiğini düşünürken, eğitim düzeyi düşük çalışanlar ücretlerinin düşüklüğünden şikâyetçidirler. Eğitim düzeyi yükseldikçe kişiler işyerinde kendilerini mesleki ve kültürel açıdan daha çok geliştirme fırsatı bulduklarını ifade etmişlerdir.

3.2.3. İşletmenin içinde bulunduğu sektörün iş tatminine etkisi

Kamu ve özel sektörde çalışıyor olmanın iş tatmini üzerindeki etkisinin varlığı için yapılan ki-kare testinin anlamlı olan sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6: Sektör – iş tatmini ilişkisi için ki- kare testi sonuçları

İş Tatmini Ölçütü	χ^2	Serb. Der.	Anlamlılık
Mesleğimden ayrılmayı hiç düşünmedim	12,25	4	0,016*
Mecburiyet olmaması durumunda şu anki mesleğimden ayrılırım	14,98	4	0,005**
Her gün işime giderken istekli bir şekilde giderim	9,77	4	0,044*
Mesaide yaptığım şeyleri seviyorum	19,43	4	0,001**
Yaptığım iş ile karşılaştığımda maaşımı yeterli buluyorum	15,59	4	0,004**
Bu işyerinde Mesleki ve kültürel alanda kendimi geliştirebiliyorum	15,25	4	0,004**

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Kamu ve özel sektörde çalışıyor olma durumuna iş tatmininde farklılık gösterdiği altı gösterge tablo 6'da görülmektedir. Buna göre kamu sektöründe çalışanlar mesleklerinden ayrılmayı düşünmedikleri, işe istekli gitme, mesaide yaptıkları şeyleri sevdikleri, yaptığı işe karşı aldığı maaşın yeterli olduğu konusunda özel sektör çalışanlarına göre daha olumlu düşünmektedirler. Buna karşılık özel sektör çalışanlarında mecbur olmasa mesleğinden ayrılma ve işyerinde mesleki ve kültürel olarak kendini geliştirebildiği düşüncesi öne çıkmaktadır.

3.2.4. Çalışanın Pozisyonunun iş tatminin etkisinin analizi

İşgörenin işletmedeki çalıştığı pozisyonun iş tatmini üzerindeki etkisi ki-kare bağımsızlık testi ile araştırılmış ve sonuçlar tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Çalışanın pozisyonu– iş tatmini ilişkisi için ki- kare testi sonuçları

İş Tatmini Ölçütü	χ^2	Serb. Der.	Anlamlılık
Mesleğim benim için değerlidir	39,2	18	0,003**
Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum	40,1	18	0,002**
Dünyaya bir kez daha gelmiş olsaydım yine aynı mesleği seçerdim	42,3	18	0,001**
Yaşım ilerledikçe işimi daha çok seviyorum	33,8	18	0,013*
Mesleğe ilk başladığımda mesleğimi daha çok seviyordum	39,9	18	0,002**
Mesleğimden ayrılmayı hiç düşünmedim	39,2	18	0,003**
Her gün işime giderken istekli bir şekilde giderim	36,3	18	0,006**
Yaptığım işten zevk alıyorum	36	18	0,007**
Amirlerim düşüncelerime önem verirler	29,4	18	0,044*
Aynı maaşı alabileceğim başka bir iş teklifini kabul etmezdim	38,1	18	0,004**
Sağlık hizmetleri ve sosyal haklar çoğu kurumdan daha iyidir	38	18	0,004**
İşyerimde kendimi mutlu ve huzurlu hissediyorum	38,7	18	0,003**

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Müdürler ve idari personel diğer personele göre mesleğinin kendisi için değerli olduğunu daha kuvvetle vurgulamıştır. Ustabaşı ve işçi kesimi kendini kurumun bir parçası olduğunu diğer personel kadar tasdiklememiştir. Özellikle işçi kesimi dünyaya tekrar gelse aynı mesleği seçmek istemediğini belirtmiştir. Ustabaşı ve işçi kesimi işe ilk girdiğinde mesleğini daha çok sevdiği fikrine katılmadıkları halde müdürler ve idari personel bu görüşü desteklemektedir. Meleğinden hiç ayrılmak istemeyenlerin oranı mühendis ve idari personelde yüksek iken, diğer kesimlerde bu oranın düşük olduğu anlaşılmıştır. Müdürler, idari personel ve mühendisler diğer kesimlere göre işine daha istekli bir şekilde gittiğini ve işinden zevk aldığını vurgulamıştır. Aynı maaşı alabileceği başka bir iş teklifini kabul etmeyi düşünenlerin oranı ustabaşı ve işçi kesiminde daha yüksektir. Bu durum ustabaşı ve işçi kesiminde iş memnuniyetsizliğinin bir göstergesi olarak algılanabilir. Sağlık hizmetleri ve sosyal hakların diğer kurumlardan daha iyi olduğu görüşüne ustabaşı ve pazarlamacılar diğer kesimlere göre daha az katılmaktadır. İşinde kendini mutlu ve huzurlu olduğunu düşünenlerin oranı müdürler, idari personel ve mühendislerde diğer kesimlere göre daha yüksektir.

3.2.5. İşletme büyüklüğü iş tatmini ilişkisi

İşletme büyüklüğü olarak çalışan sayısı esas alınmıştır.

Tablo 8: İşletme büyüklüğü– iş tatmini ilişkisi için ki- kare testi sonuçları

İş Tatmini Ölçütü	χ^2	Serb. Der.	Anlamlılık
İçinde çalıştığım kurumun amaçlarını biliyorum	27,58	16	0,035*
Her gün işime giderken istekli bir şekilde giderim	28,5	16	0,027*
Amirlerim dürüsttür	31,92	16	0,01**
Aynı maaşı alabileceğim başka bir iş teklifini kabul etmezdim	28,3	16	0,029*
Bu işyerinde Mesleki ve kültürel alanda kendimi geliştirebiliyorum	29,7	16	0,018*
Amirlerime kolaylıkla ulaşabilmekteyim	42,8	16	0,000**

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Katılımcılar genel olarak çalıştıkları kurumun amaçlarını bildiklerini belirtmiş olmakla birlikte bu oran küçük ve büyük işletmelerde orta büyüklükteki işletmelere göre daha yüksektir. İşine istekli şekilde gidenlerin oranı küçük işletmelerde yüksek iken büyük işletmelerde nisbeten daha düşüktür. Küçük işletmelerde Amirlerin dürüstlüğüne inananların oranının büyük işletmelere göre daha fazla olduğu anlaşılmıştır. Küçük işletmelerde çalışanların işletme bağlılığının büyük işletmelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendini işyerinde mesleki ve kültürel alanda geliştirdiğini söyleyenlerin oranı küçük işletmelerde daha yüksek çıkmıştır. Amirlerine kolaylıkla ulaşabildiğini söyleyenlerin oranının en düşük orta büyüklükteki işletmeler olduğu görülmüştür.

3.2.6. Ücret iş tatmini ilişkisi

Ücret seviyesinin çalışanın iş tatminine etkisi aşağıdaki tablo9’da özetlenmiştir.

Tablo 9: Ücret – iş tatmini ilişkisi için ki- kare testi sonuçları

İş Tatmini Ölçütü	χ^2	Serb. Der.	Anlamlılık
Mesleğim benim için değerlidir	38,6	12	0,000**
Yeni katılmak isteyenlere mesleğimi tavsiye ederim	27,3	12	0,007**
Mesleğimden ayrılmayı hiç düşünmedim	23,4	12	0,024*
Her gün işime giderken istekli bir şekilde giderim	31,1	12	0,002**
Mesai yaptığım şeyleri seviyorum	28,3	12	0,005**
Bilgi ve yeteneğimi kullanabileceğim bir iş te çalışıyorum	23,9	12	0,021*
Mesai arkadaşlarımla aynı ortamı paylaşmaktan memnunum	35,1	12	0,000**
Mesai arkadaşlarımla mesaiden sonra da severek görüşüyorum	25,5	12	0,012*
Amirlerim dürüsttür	26,5	12	0,009**
Amirlerim düşüncelerime önem verirler	25,3	12	0,013*
Yaptığım iş ile karşılaştırdığımda maaşımı yeterli buluyorum	40,01	12	0,000**
Aynı maaşı alabileceğim başka bir iş teklifini kabul etmezdim	24,3	12	0,018*
Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum	21,8	12	0,04*
Sağlık hizmetleri ve sosyal haklar çoğu kurumdan daha iyidir	30,3	12	0,002**
İşyerimde kendimi mutlu ve huzurlu hissediyorum	32,6	12	0,001**

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tablonun analizinden ücreti yüksek olanlar düşük olanlara göre mesleklerinin kendileri için daha değerli olduğu, mesleğe katılmak isteyenlere daha kuvvetle tavsiye ettikleri, mesleklerinden ayrılmayı daha az düşündükleri, işlerine daha bir istekle gittikleri ve mesaide işlerini severek yaptıkları anlaşılmıştır. Ücreti yüksek olanlar bilgi ve yeteneğini kullanabildikleri bir işte çalıştıklarını, mesai ve sonrasında iş arkadaşları ile aynı ortamı paylaşmaktan mutluluk duyduklarını belirtmişlerdir. Yüksek ücret alanlar amirlerinin dürüst oldukları daha kuvvetle vurgularken 2000-2500 arası ücret alanlar amirlerinin görüşlerine daha fazla değer verdiğini bildirmiştir. Doğal olarak düşük ücret alanlar yaptığı işin karşılığında aldığı ücretin ve sosyal hakların düşük olduğunu düşünmektedir. İşletme bağlılığın yüksek ücret alan çalışanlarda daha yüksek olduğunu görülürken, düşük ücret alan çalışanlar ailelerine daha az vakit ayırabildiklerinden yakınmaktadır.

3.2.7. Kadro durumu iş tatmini ilişkisi

İşgörenin kadrolu, sözleşmeli ya da mevsimlik işçi statüsünde çalışma durumunun iş tatmini üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkileri ki kare bağımsız testi ile araştırılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 10: Kadro durumu– iş tatmini ilişkisi için ki- kare testi sonuçları

İş Tatmini Ölçütü	χ^2	Serb. Der.	Anlamlılık
Mesleğim benim için değerlidir	26,7	8	0,001**
Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum	27,6	8	0,001**
Mesleğimden ayrılmayı hiç düşünmedim	22,7	8	0,004**
Yaşım ilerledikçe işimi daha çok seviyorum	24,8	8	0,002**
Yeni katılmak isteyenlere mesleğimi tavsiye ederim	20,9	8	0,007**
Mesleğe ilk başladığımda mesleğimi daha çok seviyordum	17,8	8	0,023*
Mesleğimden ayrılmayı hiç düşünmedim	23,3	8	0,003**
Her gün işime giderken istekli bir şekilde giderim	19	8	0,015*
Mesaide yaptığım şeyleri seviyorum	22,1	8	0,005**
Bilgi ve yeteneğimi kullanabileceğim bir iş te çalışıyorum	19,5	8	0,012*
Yaptığım iş ile karşılaştığımda maaşımı yeterli buluyorum	18,9	8	0,015*
Aynı maaşı alabileceğim başka bir iş teklifini kabul etmezdim	17,1	8	0,029*
Gayretlerim hak ettiğim ölçüde ödüllendiriliyor	28,2	8	0,000**
Bu işyerinde Mesleki ve kültürel alanda kendimi geliştirebiliyorum	24,3	8	0,002**
İşyerimde kendimi mutlu ve huzurlu hissediyorum	21,9	8	0,005**

(*) %5, (**) %1 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 10'da görüldüğü gibi hemen tüm iş tatmini ölçütleri için kadrolu çalışanların diğerlerine göre özellikle geçici olarak çalışanlara göre olumlu düşündükleri belirlenmiştir. Bu da kadrolu çalışmanın iş tatminine pozitif katkı sağladığı anlamına gelmektedir. Özellikle mevsimlik çalışanlarda iş tatmin düzeyinin düşük olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Çalışan tatmini için faktör analizi

Faktör analizinin, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişkenin arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemektir. Yani temel bileşenler analizi gibi bir boyut indirgeme ve bağımlılık yapısını yok etme yöntemidir (Doğan ve Başokçu, 2010).

İş tatmini için oluşturulan ölçeğe faktör analizi yapıp yapılamayacağını belirlemek için KMO değerinden ve Bartlett testinden yararlanılmıştır. Madde toplam korelasyonu 0,3'ün altında çıkan 9. değişken analizden çıkarıldıktan sonra KMO değeri 0,924 olarak elde edilmiş ve verilerin faktör analizi için mükemmel derecede uyumlu olduğu anlaşılmıştır. Diğer taraftan Bartlett küresellik testi için ki- kare değeri 4790,5 olarak elde edilmiş olup 276 serbestlik derecesi için $\alpha = 0,001$ anlam düzeyinde “kütle korelasyon matrisi birim matristir” şeklindeki Ho hipotezi reddedilmiştir. Buna göre iş tatmini için oluşturulan ölçeğe faktör analizi uygulamak için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu kabul edilmiştir (Field, 2000).

Toplam açıklanan varyansa bakıldığında ölçekte özdeğeri 1 den büyük olan 5 faktör görülmektedir. İlk faktör (özdeğeri 9,423) varyansın %39,26'sını açıklarken ikinci faktör (özdeğeri 1,675) ise varyansın %6,98' ini açıklamaktadır. Özdeğerler ve faktör yükleri arasındaki farklar dikkate alındığında birinci ve ikinci faktörlerin öz değerleri arasındaki farka büyük olması sebebiyle ölçeğin tek boyutlu olduğu düşünülmüştür. Maddelerin birinci faktör üzerindeki yükleri 6. madde hariç (Bu maddenin birinci boyuttaki faktör yükü 0,3 civarındadır.) 0,502 ile 0,741 arasındadır.

Faktörlerin yorum isimlendirilmesini kolaylaştırmak için döndürme yöntemi kullanılmıştır. Döndürme yönteminin seçiminde faktörler arası korelasyonlara bakılmış ve faktörler arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülerek Varimax dik döndürme tekniğinin

kullanılmasına karar verilmiştir. Faktörler özdeğerleri ve açıkladıkları varyans aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11: Faktörler Özdeğerler ve Açıklanan Varyanslar

Bileşen	Başlangıç özdeğerler			Açıklanan varyans			Rotasyon sonrası açıklanan varyans		
	Toplam	Açıklanan varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Açıklanan varyans (%)	Kümülatif %	Toplam	Açıklanan varyans (%)	Kümülatif (%)
1	9,423	39,264	39,264	9,423	39,264	39,264	4,372	18,217	18,217
2	1,675	6,977	46,241	1,675	6,977	46,241	3,543	14,763	32,980
3	1,385	5,770	52,012	1,385	5,770	52,012	2,835	11,811	44,791
4	1,152	4,800	56,812	1,152	4,800	56,812	2,202	9,176	53,967
5	1,036	4,316	61,128	1,036	4,316	61,128	1,719	7,161	61,128
6	,888	3,701	64,829						
7	,876	3,650	68,479						
...						
....									

Çıkarım metodu: Ana bileşenler analizi.

Yukarıdaki Tablo 11'e göre özdeğerleri 1'in üzerinde olan 5 faktör olduğu görülmüştür. Bu 5 faktörle toplam varyansın %61,13'ü açıklanabilmektedir. 1. Faktör toplam varyansın 18,22'sini, 2. Faktör %14,76'sını, 3. Faktör %12,81'ini, 4. Faktör %9,18'ini, 5. Faktör %7,16'sını açıklamaktadır.

Tablo 12: Madde Faktör Yapısı

Faktör Numarası	Maddeler	Faktör yük aralığı	Faktör
1	3-5-6-8-10-11-12-13	0,562 – 0,712	Meslek ve mesleki gelişim faktörü
2	16-17-23-24-25	0,508 – 0,702	Yönetici ve iş ortamı faktörü
3	18-19-20-21-22	0,588 – 0,673	Ücret, sosyal haklar ve ödül faktörü
4	1-2-4	0,639 – 0,839	Kurumla bütünleşme faktörü
5	7-14-15	0,488 – 0,754	Çalışanlar arası ilişkiler faktörü

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapmış olduğumuz bu çalışmada işgörenlerin iş tatminini etkileyen değişkenler, işgörenlerin demografik özellikleri ve iş tatmini ilişkisi ve iş tatmini üzerinde etkili faktör yapısının belirlenmesi için çeşitli istatistik tekniklerle analizler yapılmıştır. Bu çerçevede yapılan t testine göre 18 değişkenin iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür. İş tatminini bu değişkenlerden 14'ü pozitif, 4'ü negatif yönlü etkilemektedirler. Özellikle maaş, ücret ve ödül uygulamaları konusunda bir tatminsizlik söz konusudur. Çalışanın mesleğinden, iş ortamı ve mesai arkadaşlarından, amirleri ile iletişim kurabilme konularında pozitif bir iş tatmini vardır.

Ki kare bağımsızlık testleri ile kurum ve kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Buna göre çalışanın yaşının iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı, cinsiyetin 3, öğrenim düzeyinin 10, sektörün 6, işletmedeki pozisyonun 12, işletme büyüklüğünün 6, ücret seviyesinin 15, Kadro durumunun 15 iş tatmini değişkeni üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır.

Faktör analizi ile iş tatmini için bir faktör yapısı oluşturulmuştur. Buna göre 5 faktörlü bir yapı ortaya konmuştur. Söz konusu faktörler: meslek ve mesleki gelişim, yönetici ve iş ortamı, ücret sosyal haklar ve ödüllendirme, kurumla bütünleşme ve çalışanlar arası ilişkiler şeklinde belirlenmiştir.

Bu çalışmanın neticesinde ortaya konmuş olan faktör yapısı için doğrulayıcı faktör analizleri yapılabilir. İşgörenlerin çalışmış oldukları sektörler açısından (kamu-özel) bu faktör yapısının varlığı test edilebilir. Ayrıca hizmet ve sanayi sektörü çalışanlarının iş tatmin göstergeleri ve düzeyleri karşılaştırmalı olarak analiz edilebilir.

NOT: Bu makale 17-18 Kasım 2017 tarihlerinde İstanbul - TÜRKİYE’de düzenlenmiş olan ICOMEP’17 kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA:

- Akçadağ, S. ve Özdemir, E. (2005). İnsan kaynakları kapsamında 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iş tatmini: İstanbul’da yapılan ampirik bir çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10) 2005/2, 167-193
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Ekinoks Eğitim Basım Yayım, Ankara
- Bramham, J. (1994). Human Resourceplanning. An Introduction: Bebs Distribution
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016). iş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum’da bir kamu kurumu örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136
- Gürbüz, S., ve Yüksel, M. (2011). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Doğan, N. ve Başokçu, T. O. (2010). İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, Kış 2010, 1(2), 65-71
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Ekşili, N., Ünal, Z. ve Gündüz, H. Z. (2016). iş tatmini ve kariyer planlama arasındaki ilişki: konaklama işletmeleri yöneticileri üzerine bir araştırma. *IMUCO 2016*, 350.
- Eren, A. ve Argon, T. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 10. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Field, A. (2000). Discovering Statistics Using SPSS for Windows, London, Thousand Oaks-New Delhi, Sage Publications.
- Fındıkcı, İ. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi 1.Baskı. İstanbul: Alfa Basım Yayım
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135
- Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L. (1992). Organizational Commitment: Analysis of Antecedents, *Human Relations*

- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 50-79
- Özgen, H., Azim, Ö. ve Yalçın, A. (2005). İKY, Kapsamı, Tanımı, Amaçları ve İşlevleri. Adana: Nobel Kitabevi.
- Rençber, İ. (2014), İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle. 4. Baskı Bursa: Furkan Ofset.
- Sökmen, A., & Şahingöz, S. A. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-133.
- Sökmen, A. ve Sezgin, A. C. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: otel işletmeleri sınır birim. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 237, 250.
- Şenkal, A. (1999). Sendikasız Endüstri İlişkileri. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Torun, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatmini. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Uyargil, C., Adal, Z., Ataay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., ... & Tüzüner, L. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Beta, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, S:50, Ankara, Detay Yayıncılık.