

EkmeK Fırını Çalışanları Üzerine Keşifsel Bir Araştırma: Mersin Örneği

An Exploratory Research on Bakery Employees: Mersin Case

Doç. Dr. Kamil UNUR*
Doç. Dr. Dilek ATÇI**
SabahatCeylin ŞANLI***
Zeynep ALBAYRAK****

Yayın Bilgileri

Kabul tarihi: 10.03.2018

Yayın tarihi: 15.04.2018

Yazar Bilgileri

*ORCID: 0000-0003-2992-7427
kunur@yahoo.com

**ORCID: 0000-0002-5541-9584
dilek-tetik@hotmail.com

***ORCID: 0000-0001-7339-0538
ceylin_sanli@hotmail.com

****ORCID: 0000-0002-7752-5425
zeyneppalbayrak@gmail.com

ÖZET

Araştırmanın amacı ekmeK fırını çalışanlarının iş-yaşam dengeleri, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetlerini incelemektir. Bu amaçla Mart-Haziran 2017 tarihleri arasında Mersin il merkezinde faaliyet gösteren ekmeK fırını çalışanlarına anket uygulanmıştır. Kullanılabilir 370 anket üzerinden frekans analizi ve betimsel analiz yapılmıştır. Analizler sonucunda ekmeK fırını çalışanlarının iş yaşamlarının özel yaşamlarını etkilediği, ancak buna rağmen çalışanların işlerinden tatmin oldukları ve ayrılmayı düşünmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş-yaşam dengesi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, ekmeK fırınları.

ABSTRACT

The aim of the research is to examine the work-life balance, job satisfaction and intention to leave the job of bakery employees. For this purpose, a questionnaire was applied to the employees of the bakery in Mersin province between March-June 2017. Frequency analysis and descriptive analysis were performed on 370 available surveys. As a result of the analysis, it has been found that the bakery employees' private lives affect their business life, but even so the employees are satisfied with their work and do not consider leaving.

Key words: Work-life balance, job satisfaction, intention to leave, bakery.

GİRİŞ

Sosyal ve ekonomik koşulların günümüze göre daha kötü olduğu dönemlerde insanların “çalışmak için yaşamak” anlayışı yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte “yaşamak için çalışmak” anlayışına dönüşmüştür. Klasik yönetim anlayışında işgörenler sadece bir üretim unsuru olarak değerlendirilirken; neoklasik yönetim anlayışında ise işgörenlerin bir makina olmadığı, duygu ve düşüncelere sahip olduğu ele alınarak çalışanların tutum ve davranışlarına da önem verilmeye başlanmıştır. Günümüzde işgörenlerin sadece performansları değil, psikolojik ve duygusal yeterlilikleri de dikkate alınmaya başlanmış ve bireylerin iş yaşamı kadar özel yaşamlarına da zaman ayırmaları konusunda düzenlemeler yapılarak iş yaşam dengesi gözetilmiştir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 116). İş yaşam dengesi çalışanların işlerinden duyabileceği tatminsizliği azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. İş-yaşam dengesi yüksek olan çalışanların işlerine yönelik olumlu tutum ve davranışlarının artması ve olumsuz tutum ve davranışlarının azalması beklenmektedir (Gökkaya, 2014: 2). Bu bağlamda işgörenlerin iş-yaşam dengelerindeki değişimlerin iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini de etkileyeceği düşünülmektedir. Bu çalışma da bu düşünce üzerine kurgulanmıştır.

Literatür incelendiğinde hem geçmişte hem de günümüzde insanoğlu için önemli bir yere sahip olan ve kutsal sayılan ekmeğin üretiminin yapıldığı fırınlara ve fırın çalışanlarına akademik anlamda gerekli önemin verilmediği ve ekmek fırınları çalışanları üzerine yapılan çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür (Unur vd., 2017: 369). Bu çalışmanın amacı ekmek fırını çalışanlarının iş-yaşam dengeleri, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşlerini incelemektir. Bu açıdan bu çalışmanın sonuçlarının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi kavramı 1980’ lerde işle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve aile ile geçirilen zamanın düzenlenmesi konusunda denge sağlanmasında sorunların yaşanmaya başlamasıyla ortaya çıkmıştır. (Kaliannan ve diğerleri, 2015: 342). 1986 yılında iş yaşamının aile yaşamını olumsuz yönde etkilemesinin farkına varılması ve insan unsurunun da dikkate alınmaya başlanması ile iş yaşam dengesi literatürde yer almaya başlamıştır (Choudhary ve Singh, 2016: 49).Başlangıçta iş yaşam dengesi kavramı ile ilgili yapılan düzenlemelerde çocuklu ve çalışan kadınlar üzerinde yoğunlaşılırken; günümüzde iş yaşam dengesi düzenlemelerinde tüm işgörenler üzerinde yoğunlaşmıştır (Dhas ve Karthikeyan, 2015: 11).

İş yaşam dengesi kavramı ile ilgili birçok tanımlama söz konusudur. İş yaşam dengesi, minimum rol çatışması ile iş ve iş dışı yaşamdan tatmin olmak olarak tanımlanmaktadır (Sturges ve Guest, 2004:6). İş yaşam dengesi, kişilerin işleri ile aile, seyahat, sanat gibi sosyal yaşam içerisindeki aktiviteler arasındaki dengeyi özgürce sağlayabilmesidir (Saif, Malik ve Awan, 2011:608). Sree ve Jyotbi (2012:35), iş yaşam dengesi kavramını işgörenlerin iş yaşamları ve sosyal yaşamlarını özgürce kontrol edebilmesi şeklinde tanımlamaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Bir başka tanıma göre iş yaşam

dengesi; bireyin iş ve özel yaşam ile ilgili aktiviteler arasında denge kurarak iki alanda da doyuma ulaşabilmesidir (Dilek ve Yılmaz, 2016: 38).

İşletmelerin iş dünyasında rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için işgörenlere performansları karşılığında maddi imkanlar sağlamakla birlikte; yaşamlarını kolaylaştıracak birtakım maddi olmayan hizmetler de sağlamaları gerekmektedir. Bu imkanlardan biri olarak değerlendirilebilecek iş yaşam dengesinin oluşmasını sağlayacak esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evden çalışma imkanı gibi düzenlemeler ile işletmeler, işgörenlerin iş ve yaşam faaliyetlerini daha etkin yöneterek işgören performansı, iş tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde olumlu sonuçlar elde edebilecektir (Gökkaya, 2014: 2). İş yaşam dengesine önem verilmesi, işletmelerin işgörenler tarafından tercih edilmesini ve işletme performansını olumlu yönde etkileyen işgörenlerin işletmede tutulmasını sağlayabilecektir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 116). Fakat işgörenlerin uzun süre çalışmak zorunda olmaları iş yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. İş yaşam dengesinin sağlanamaması iş ve aile yaşantısı arasında uyumsuzluk ve çatışma halinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Küçükusta, 2007: 245).

Bir işgörenin iş yerinde geçirdiği süre ile iş yeri dışındaki zaman arasında denge kurulması, çalışanların moralinin ve tatmin düzeylerinin yükselmesiyle işe yönelik stresi azalmaktadır (Gerçek, Atay ve DüNDAR, 2015: 72). İş yaşam dengesinin sağlanması işletmeler açısından, işgörenenin işletmeye bağlılığını sağlamak, verimliliklerini arttırmak, değişime dirençlerini ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak gibi olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Küçükusta, 2007: 263). Bu nedenlerle iş yaşam dengesinin sağlanması, hem işgören hem de örgüt bazında büyük önem arz etmektedir.

İş Tatmini

İş tatmini kavramı ilk defa 1920'li yıllarda incelenmeye başlanılmış ancak konunun önemli 1940'lı yıllara kadar tam olarak anlaşılammıştır (Eğinli, 2009: 36). Literatürde iş tatmininin sistematik olarak ilk kez incelenmesi motivasyon kuramları ile ele alınmasıyla olmuştur. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Herzberg' in Çift Faktör Teorisi ve Vroom' un Beklenti Teorisi iş tatminini inceleyen başlıca çalışmalardır (Yüksel, 2005: 294). İş tatmini "Bir çalışanın iş durumunun genel olarak duygusal değerlendirilmesi" dir (Bettencourtve Brown, 1997: 42). Bu duygusal değerlendirmenin olumlu olması iş tatminini ortaya çıkartırken, olumsuz olması iş tatminsizliğiyle sonuçlanmaktadır (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 274). Bir başka deyişle çalışanların iş ve çalışma ortamından beledikleri ile algıladıkları durum arasındaki fark iş tatmini olarak kabul edilmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 27). İş tatmin düzeyi, çalışanların işe dönük beklentileri ile yakından ilgilidir (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014: 100).İşin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirileri ile uyumlu olduğunda iş tatmini gerçekleşmektedir (Davis, 1982: 96' dan aktaran Akgündüz, 2013: 182). İş tatmini özellikle işin kendisi veya yönetimin tutumu gibi iş şartları ile işten elde edilen ücret, iş güvenliği gibi iş sonuçlarının kişisel bir değerlendirilmesi olarak ortaya çıkmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 28).

Drummond ve Stoddard (1991) iş tatminini genel tatmin ve belirli (özel) tatmin olmak üzere iki kategoriye ayırmıştır (Petty, Brewerve Brown, 2005: 59). Genel tatmin, bir kişinin işine olan duygusunun genel bir değerlendirilmesi olarak kabul edilirken belirli tatmin işin çeşitli yönlerinin değerlendirilmesidir. Çalışma koşulları, ücret, iş arkadaşları ve yöneticiyle ilişkiler, örgüt politikaları ve işin kendi doğası belirli tatmine örnek gösterilebilir.

İş tatminini etkileyen unsurları genel olarak bireysel (kişisel) faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür (Eğimli, 2009: 38). Bireysel faktörler kişinin doğuştan getirdiği özellikler ve yaşamı boyunca elde ettiği deneyimleri kapsamaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kişinin işteki pozisyonu bireysel faktörlerin birkaç örneğidir. Örgütsel faktörler ise ücret, işgücü devir oranı, iş ortamı, örgütteki çalışma süresi, örgüt büyüklüğünü kapsamaktadır.

İş tatmini veya tatminsizliğinin doğurduğu olumlu ve olumsuz sonuçlar örgütler açısından büyük önem arz etmektedir. Örgütlere karşı olumlu duygular besleyen, işinden tatmin olmuş çalışanların örgütlerin karşı gösterdikleri olumsuz örgütsel davranışları azalacaktır ve olumlu örgütsel davranışlar gösterme eğilimleri artacaktır (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014: 101). Yapılan araştırmalar iş tatmini ile devamsızlık (Scottve Taylor, 1985; Sagie, 1998), işten ayrılma niyeti (IgbariaveGuimaraes, 1993; Lu, Lin, Wu, Hsieh ve Chang, 2002) ve iş stresi (Davisve Wilson, 2000; Yüksel, 2003) arasında negatif, örgütsel bağlılık (IgbariaveGuimaraes, 1993), işe bağlılık (Yüksel, 2003; ChiuveChen, 2005), örgütsel vatandaşlık davranışları (Batemanve Organ, 1983; ChiuveChen, 2005), iş performansı (Judge, Thoresen, Bono vePatton, 2001), motivasyon (Davisve Wilson, 2000), iletişim (Eğimli, 2005), yaşam doyumu ve özyeterlilik (Akgündüz, 2013) ve iş anlamlılığı (ChiuveChen, 2005) arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, örgütlerdeki işgörenlerin mevcut iş koşullarından tatminsiz olmaları neticesinde sergilemiş oldukları aktif ve yıkıcı eylemlerdir (Rusbult, Farrell, RogersveMainous, 1988: 599). İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin işi bırakma yönünde bilinçli tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37) ve işten ayrılma davranışının en büyük habercisidir (TettveMeyer, 1993: 259).

Düşük nitelikli işgörenin işinden ayrılması her ne kadar istenen bir durum olsa da, eğitilmiş ve nitelikli işgörenin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur (Arı, Bal ve Bal, 2010: 146). Ayrıca işten ayrılmalar sonucunda yeni işgörenlerin yetiştirilmesi için harcanan zaman ve para örgütler için büyük bir maliyet unsuru oluşturmaktadır (Kitapçı, Kaynak ve Ökten, 2013: 53). Bu nedenle henüz niyet aşamasındayken gerekli önlemler alınarak işten ayrılmaların önüne geçilmesi gerekmektedir (Arı, Bal ve Bal, 2010: 146).

Bireyler çevrelerindeki birçok iş alternatifi içerisinde bir tanesini seçip örgüte girip işe başlarlar ve işgören ile örgüt arasında etkileşim başlar. Bu etkileşim sonucunda belli bir düzeyde iş motivasyonu, algılanan başarı, iş tatmini, örgütsel bağlılık oluşur. Bunlardan biri veya birkaçının düşük olması durumunda işgörende işten ayrılma niyeti oluşabilir. Buna bağlı olarak işgören başka iş fırsatlarını aramaya başlar ve uygun bir iş alternatifinin bulunması durumunda da örgütten ayrılabilir. İşgörenin mevcut örgütten ayrılıp yeni bir örgütte işe başlamasıyla aynı süreç tekrar başlamaktadır (StumpfveHartman, 1984: 309).

İşten ayrılmalar gönüllü işten ayrılma ve zorunlu işten ayrılma olarak iki şekilde ortaya çıkabilmektedir (Price, 1997: 532). İş bırakma gönüllü işten ayrılma niyetinin en sık karşılaşılanıdır. Zorunlu işten ayrılma ise bireyin kendi iradesi dışında gerçekleşmektedir. İşten çıkarılma, kovulma ve ölüm zorunlu işten çıkarılmanın örneklerindedir.

İşgören davranışları ve bu davranışların bağlı olduğu faktörler araştırılıyor olmasına rağmen işgörenlerin işten ayrılması örgütler için hala önemli bir sorundur (Çekmecelioğlu, 2005: 28). Yapılan araştırmalar özellikle işten ayrılma niyeti ile iş tatmini ve örgütsel

bağlılık (TettveMeyer, 1993; Chen, 2006; Poyraz ve Kama, 2008) arasında güçlü ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyeti ile algılanan örgütsel destek (Turunç ve Çelik, 2010), algılanan yönetici desteği (Maertz, Griffeth, CampbellveAllen, 2007), örgütsel adalet (Örücü veÖzafşarlıoğlu, 2013), iş performansı (Hui, WongveTjosvold, 2007; Çelik ve Çıra, 2013), işe bağlılık (SjöbergveSverke, 2000; Çakar ve Ceylan, 2005), tükenmişlik (Kim ve Lee, 2009; Arı, Bal ve Bal, 2010)arasında negatif yönde anlamlı; iş-aile çatışması (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009), rol belirsizliği (Jaramillo, Mulkiye Solomon, 2013) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı ekmek fırını çalışanlarının iş-yaşam dengelerini, iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Mersin il merkezinde faaliyet gösteren ekmek fırını çalışanlarına 2 kısımdan oluşan bir anket uygulanmıştır. Soru formunun ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler yer alırken, ikinci kısımda ölçekler yer almaktadır. Bu ölçekler Fisher-McAuley vd. (2003) tarafından geliştirilen (akt. Hayman, 2005) iş yaşam dengesi ölçeği; Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen (akt. Alan, 2011) iş tatmini ölçeği ve Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçekleridir. Ölçeklerin yanıt kategorileri “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” olarak belirlenmiştir.

Çalışmada iş-yaşam dengesi ölçeğinin sadece işin özel yaşama etkisini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan soru maddeleri kullanılmıştır. Bunun sebebi fırın çalışanlarının işlerinde çok yoğun olarak çalıştıklarını ve özel yaşamlarının kesinlikle olmadıklarını belirtmiş olmalarıdır (Unur vd., 2017).

Bu araştırmanın evrenini Mersin il merkezinde faaliyet gösteren ekmek fırını çalışanları oluşturmaktadır. Ancak faaliyet gösteren ekmek fırını sayısına erişilemediği için net çalışan sayısı belirlenememiştir. Bu nedenle sınırsız evren formülü uygulanarak 384 asgari örneklem sayısına ulaşmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda veriler kolayda örnekleme yöntemi ile Mart-Haziran 2017 tarihleri arasında ulaşılabilen ekmek fırınlarına gidilerek toplanmıştır. Toplamda 398 adet ekmek fırını çalışanına anket formu yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Analizler 370 kullanılabilir anket üzerinden yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilere frekans analizi ve betimsel analiz yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılanların %83,8’ i erkek (310 kişi), %65,7’ si evli (243 kişi), %46,2’ si 36 yaş ve üzerinde (171 kişi) ve %46,8’ i lise mezunudur (173 kişi). Bu katılımcıların %51,7’ si 10 yıldan az (189 kişi) fırıncılık tecrübesine sahip olduğunu belirtmiştir. Tablo 1’ de katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımı sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
Cinsiyet			Yaş grubu		
Kadın	59	15,9	25 yaş ve altı	95	25,7
Erkek	310	83,8	26-35 yaş	102	27,6
Eksik Veri	1	0,3	36 yaş ve üstü	171	46,2
Medeni Durum			Eksik Veri	2	0,5
Evli	243	65,7	Fırıncılık Tecrübesi		

Bekar	124	33,0	10 yıldan az	189	51,1
Eksik Veri	5	1,4	11-20 yıl arası	82	22,2
Eğitim seviyesi			21 yıl ve üzeri	99	26,8
İlköğretim	154	41,5	Eksik Veri	2	0,
Lise	173	46,8			
Ön Lisans	25	6,8			
Lisans ve üzeri	4	1,1			
Eksik Veri	14	3,8			

Tablo 2. Ekmek Fırını Çalışanlarına Yönelik Diğer Demografik Özellikler

Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
Pozisyon			Ücret Durumu		
Usta	161	43,7	Asgari Ücretten Az	47	12,7
Kalfa	44	11,9	Asgari Ücret	155	41,9
Çırak	50	13,6	Asgari Ücretten Fazla	157	42,4
Tezgahtar	66	17,9	Eksik Veri	11	3,0
Fırın sahibi	39	10,6	Sosyal Güvence		
Şoför	3	0,8	Evet	295	79,7
Eksik Veri	7	1,5	Hayır	75	20,3
Vardiyalı Çalışma Durumu			Haftalık İzin		
Evet	106	28,6	Evet	194	52,4
Hayır	261	70,5	Hayır	174	47,0
Eksik Veri	3	0,8	Eksik Veri	2	0,5
Çalışma Süresi			Yıllık İzin		
8 saat	31	8,4	Evet	85	23
9-12 saat	215	58,1	Hayır	281	75,9
13-18 saat	121	32,7	Eksik Veri	4	1,1
Eksik Veri	3	0,8			

Katılımcıların %43,7' si (161 kişi) ekmek fırınlarında usta olarak çalışmaktadır. Fırın çalışanlarının %42,4'ü (157 kişi) asgari ücretten fazla ücret aldıklarını belirtmişlerdir. %79,7' si (295 kişi) sosyal güvenceye sahip olduklarını; %70,5' i vardiyalı çalışmadıklarını ve %58,1'i ise (215 kişi) 9-12 saat arasında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %52,4' ü haftalık izinleri bulunurken; % 75,9' u ise yıllık izinleri bulunmamaktadır. Ekmek fırını çalışanlarına yönelik demografik özellikler tablo 2' de sunulmuştur.

İş-yaşam dengesi ölçeğinin işin özel yaşama olan etkisi boyutuna betimsel analiz yapılmıştır. Buna göre genel ortalama 3,3865 olarak bulunmuştur. Madde ortalamaları 3,8660 ile 2,3104 arasında değişmektedir. Ortalamalara ilişkin veriler Tablo 3' te sunulmuştur.

Tablo 3. İş-Yaşam Dengesi Ölçek Ortalamaları

	Ortalama
İşin Özel Yaşama Etkisi (6 Madde)	3,3865
İşim nedeniyle özel yaşamımı erteliyorum.	3,8660
İşim nedeniyle kişisel faaliyetlere zaman ayıramıyorum.	3,8533
İşim nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.	3,7859
İşim yüzünden özel yaşamım aksıyor.	3,7040
İş yaşamımı ve özel yaşamımı dengelemekte zorlanıyorum.	2,7977
Özel yaşamıma yeterli zaman ayırabiliyorum.	2,3104

Fırın çalışanlarının iş tatminlerine yönelik ifadelerle ilişkin ortalamalar Tablo 4'te sunulmuştur. Genel ortalama 3,8401 olarak bulgulanmıştır. Madde ortalamaları 3,9233 ile 3,6741 arasında değişmektedir.

Tablo 4. İş Tatmini Ölçek Ortalamaları

	Ortalama
İş Tatmini Ölçeği (3 Madde)	3,8401
İşimi yaparken mutluyum.	3,9233
İşimi severek yaparım.	3,9230
Mevcut işimden memnunuz.	3,6741

Fırın çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine verdikleri yanıtlara uygulanan betimsel analiz sonucunda genel ortalama 2,4936 olarak belirlenmiştir. Madde ortalamaları 2,8547 ile 2,2356 arasında değişmektedir. Ortalamalara ilişkin veriler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Ortalaması

	Ortalama
İş Ayrılma Niyeti Ölçeği (3 Madde)	2,4936
İşimi bırakmayı ciddi olarak düşünüyorum.	2,3907
Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	2,8547
Şu an başka iş arıyorum.	2,2356

SONUÇ

Araştırma kapsamında Mersin il merkezinde faaliyet gösteren ekmek fırını çalışanlarına demografik sorular yöneltilmiştir. Alınan cevaplara frekans analizi uygulanmıştır. Katılımcıların %15,9' u kadın, %83,8' i ise erkektir. Toplumda her ne kadar “Elinin hamuru ile erkek işine karışma” deyimi olsa da fırıncılık sektöründe erkeklerin daha yoğun olarak çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ekmek fırını çalışanlarının % 65,7' si evlidir. Katılımcıların %73,8'inin 26 yaş ve üzeri olduğu düşünüldüğünde evlilik oranlarının bu kadar yüksek çıkması normal kabul edilebilir.

Analizlerin bir diğer sonucu fırın çalışanlarının eğitim düzeyi ile ilgilidir. Verilerden yola çıkıldığında fırın çalışanlarının %54,7' sinin lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç her ne kadar bu sektör çalışanlarının eğitim düzeylerinin yüksek olduğunu gösterse de, çalışmaya veri toplama sürecinde okur yazar olmayanlar anketleri okuyamadıkları için dahil edilememeleri nedeniyle oran yüksektir. Araştırmacılar okuryazar olmayanlara soruları okumayı teklif etse de fırın sahipleri çok zaman alacağı gerekçesiyle buna izin vermemiştir.

Çalışanların %12,7' sinin asgari ücretten düşük bir ücretle çalışıyor olması çalışmanın ilginç bir bulgusudur. Bu sonuç, en azından Mersin özelinde fırıncılık sektöründe devletin koyduğu sınırın altında ücretle çalışıldığının, yani asgari ücretin %100 uygulanmadığının bir göstergesidir.

Fırın çalışanlarının yalnızca %8,4' ünün 8 saat çalışıyor olması araştırmanın bir başka ilginç bulgusudur. Çalışanların %32,7' sinin 13 saatten daha fazla çalışıyor olması ise çalışanların özel yaşamları için zaman kalmamasının önemli bir sebebi olarak düşünülebilir. Fırın çalışanlarının ücretli yıllık izin kullanamıyor olması, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle birleştirildiğinde fırıncılık sektörünün çalışma koşullarının ne kadar ağır olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir.

Araştırmacıların bir diğer gözlemi her fırında en az bir Suriyeli sığınmacının çalışıyor olmasıdır. Bu çalışanların çoğu yeterli Türkçeye sahip olmadığı için anket dolduramamıştır.

Çalışma kapsamında fırın çalışanlarına iş yaşamlarının özel yaşamlarına etkisi ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu doğrultuda alınan cevaplara betimsel analiz uygulanmıştır. Analiz sonucunda genel ortalama 3,3865 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu fırın çalışanlarının işlerinin özel yaşamlarına etkisi konusunda kararsız oldukları şeklinde yorumlanabilir. En yüksek ortalamaya sahip olan madde 3,8660 ortalama ile “İşim nedeniyle özel yaşamımı erteliyorum.” maddesidir. En düşük ortalamaya sahip olan madde ise 2,3104 ortalama ile “Özel yaşamıma yeterli zaman ayırabiliyorum.” maddesidir. Demografik özelliklerde de belirtildiği üzere ekmek fırınlarında vardiya sisteminin ve yıllık izinin bulunmaması, uzun çalışma saatlerinin olması ve dolayısıyla çalışanların özel yaşamlarına ayıracak yeterli vakitlerinin kalmaması ve çalışanların, özel yaşamlarının olmadığı düşüncesine sahip olmalarının bu sonuçta etkili olduğu söylenebilir.

İş tatmini ölçeğinin genel ortalaması 3,8401 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin en yüksek ortalamaya sahip olan maddesi 3,9230 ortalama ile “İşimi severek yaparım” maddesi iken en düşük ortalamaya sahip olan madde 3,6741 ortalama ile “Mevcut işimden memnunum” maddesi olmuştur. Bu sonuç fırın çalışanların her ne kadar uzun çalışma saatlerine sahip

olsalar da işlerinden memnun oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçta çalışanların ekmeği kutsal saymaları ve yaptıkları işi anlamlı bulmaları etkili olduğu düşünülmektedir (Unur vd., 2017).

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin genel ortalaması ise 2,4936 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin en yüksek ortalamaya sahip olan maddesi 2,3907 ortalama ile “İşimi bırakmayı ciddi olarak düşünüyorum” ifadesi iken en düşük ortalamaya sahip olan madde 2,2356 ortalama ile “Şu an başka iş arıyorum” ifadesi olmuştur. Bu sonuç çalışanların işlerinin kutsal bir amaca hizmet ettiklerini düşündükleri için işlerinden tatmin oldukları ve dolayısıyla işlerinden ayrılmayı düşünmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan alanyazın taramasında fırıncılık sektöründe yapılmış sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılabilmektedir. Bu çalışmaların sayısının artırılması ekmeğin fırını çalışanlarının mesleklerine yönelik algılarının belirlenebilmesi konusunda fayda sağlayacaktır. Daha sonraki araştırmalar için çalışmaların farklı bölgelerde ve farklı değişkenlerle tekrarlanması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akın, A., Ulukök, E. & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Arı, G. S., Bal, H., & Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Bateman, T. S. & Organ, S. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bettencourt, L. A. & Brown, S. W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1), 39-61.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. & Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.

- Chen, C. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turn over intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276.
- Chiu, s. & Chen, H. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*.33(6), 523-540.
- Choudhary, N & Singh, N., K. (2016). Work-family balance as per life stage and total experince: an empirical study among officers of defense (Central public sector enterprises) in Bangalore. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 49-70.
- Çakar, N. D. & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çarıkçı, İ. H.,& Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelik, M. & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Davis, J. & Wilson, S. M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. [The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas](#), 73(6), 349-353.
- Dhas, D., B. & Karthikeyan, P. (2015). Work-life balance challenges and solutions: overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 12(2), 10-19.
- Dilek, A., S. & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- 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), 35-52.
- Gerçek, M. Elmas Atay, S. & DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67-86.

- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi-Kocaeli belediyeler örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 2-18.
- Hui, C., Wong, A. S. H. & Tjosvold, D. (2010). Turn over intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.
- Igbaria, M. & Guimaraes, T. (1993). Antecedents and consequences of job satisfaction among information center employees. *Journal of Management Information Systems*9(4), 145-174.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turn over intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Judge, T. J., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001), The jobsatisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kaliannan, M., Perumal, K. & Dorasamy, M. (2016). Developing a work-life balance model towards improving job satisfaction among medical doctors across different generations. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351
- Kim, H. & Lee, S. Y. (2009). Supervisory Communication, Burnout, and Turn over Intention Among Social Workers in Health Care Settings. *Social Work in Health Care*, 48(4), 364-385.
- Kitapçı, H. Kaynak, R. & Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268
- Lu, K., Lin, P. Wu, C., Hsieh, Y. & Chang, Y. (2002). The relationships among turn over intentions, Professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219.
- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S. & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turn over. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059-1075.

- Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Pekdemir, I. & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracı rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Petty, G. C., Brewer, E. W. & Brown, B. (2005). Job satisfaction among employees of a youth development organization. *Child & Youth Care Forum*, 34(1), 57-73.
- Price, L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4,5,6), 305-558.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.
- Saif, M., I., Malik, M., I. & Awan, M., Z. (2011). Employee work satisfaction and work-life balance: a Pakistani perspective. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 606-617.
- Scott, K. D. & Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *The Academy of Management Journal*, 28(3), 599-612.
- Sjöberg, A. & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turn over revisited: A note on the mediating role of turn over intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247-252.
- Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual exploration to organizational commitment with drawal. *The Academy of Management Journal*, 27(2), 308-329.
- Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Research Management Journal*, 14(4), 5-20.

- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turn over intention, and turn over: Pathanalyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology Personnel Psychology*, 1(46), 259-293.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Unur, K., Atçı, D., Albayrak, Z., & Şanlı S. C. (2017). *Fırıncılıkta ekmek var mı? Fırıncılar üzerinde bir araştırma*. VI. Ulusal II. Uluslararası Dođu Akdeniz Turizm Sempozyumu, 14-15 Nisan 2017, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep
- Yeşilyurt, H., Koçak, N. (2014). İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin analizi (Teknisyenlere yönelik bir uygulama). *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-224.