



İŞLETMELERDE İŞ TATMİNİ: SERAMİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

JOB SATISFACTION IN BUSINESSES: AN APPLICATION IN CERAMIC SECTOR

İbrahim YILDIRIM² - Hasan ERASLAN³

Öz

Bu araştırmanın amacı, Diyarbakır ve Adana ilinin Organize sanayi bölgelerindeki seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmin düzeylerini belirlemektir. Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma verileri 2018 yılında Diyarbakır ve Adana ilinin organize sanayi bölgelerindeki seramik fabrikalarında faaliyet gösteren 210 çalışandan elde edilmiştir. Veriler Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ)'nden elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel (ortalama, standart sapma) ve ilişkisel (t-testi, Anova) analizler kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin genel anlamda "orta" düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yaşanılan il, gelir düzeyi ve medeni duruma göre ise anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İç Kaynaklı Tatmin, Dış Kaynaklı Tatmin, Seramik Firmaları

Abstract

The purpose of this study is to determine the job satisfaction levels of the workers in the ceramic factory in the Organized Industrial Zones of Diyarbakır and Adana. Descriptive and relational survey model was used in the study. Research data were obtained from 210 employees working in ceramic factories in organized industrial zones of Diyarbakır and Adana in 2018. In the analysis of the data, descriptive (mean, standard deviation) and relational (t-test, Anova) analyzes were used. As a result of the research, it was concluded that the job satisfaction levels of the employees in the ceramic factories are generally "moderate". Job satisfaction levels of the participants do not differ significantly according to their gender and educational status. It is concluded that there is a significant difference according to the province, income level and marital status.

Keywords: Job Satisfaction, Internally Satisfied, External Satisfied, Ceramic Firms

¹ Bu araştırma "İşletmelerde Dağıtım Adaletinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri Seramik Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Prof.Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, ibrahim.yildirim@hku.edu.tr, Orcid: 0000-0003-1557-8406

³ İşletme Bilim Uzmanı, hasaneraslan34@gmail.com, Orcid: 0000-0002-8112-0068

1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde küresel rekabet ortamında çalışanların işe odaklanmalarını sağlamak, çalışanlardan en yüksek seviyede verim almak, işletmelerin her alanda artan yoğun rekabetlere karşı ayakta kalmalarını sağlamak açısından işgücü büyük bir önem arz etmektedir. İşletmelerde işgücünü önemli kılan; vasıflı çalışanları bünyesinde barındırmak, personelleri bilinçli bir şekilde yönlendirmek, çalışanların birbirleri arasındaki koordinasyonu başarılı bir şekilde sağlamak, çalışan bireylerin verimliliğini arttırmak, işletmeye olan bağlılıklarını yükseltmek ve böylece çalışanlardan yüksek bir verim elde etmektir.

Hayatın her alanında insan faktörünün neredeyse merkezde yer alması; ona verilen değer, onun verdiği değer, yaşantısının ve diğer tüm oluşumlarının hem kendisine hem de içinde bulunduğu çevresine olası etkilerini beraberinde getirmektedir. Diğer bir ifade ile biyolojik, psikolojik ve sosyolojik bir oluşum içinde yer alan insanın kişiliği, yaşantısına etki edebilirken, iş hayatı ve sosyal ilişkileri ile de dinamik bir etkileşim içinde olabilmektedir (Uludağ, 2017:1).

Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, onların işlerinden memnun olmalarına bağlıdır (Ergül, 2015:1). İş tatmini sağlanmayan bireylerin işletmedeki işlerine yönelik performansları düşecek, çalışmış olduğu işletmeye karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyecek ve iş tatminine de ulaşamayacaklardır. Bu düşünceden yola çıkarak, çalışanların iş tatminlerine etki eden kavramların ne olduğu ve çalışanlardan elde edilen veriler yardımıyla, çalışanların iş tatmin durumları değerlendirilmiştir.

1.1. İş Tatmini

Bir kavram olarak iş tatmini, örgütsel davranış alanındaki yazar ve araştırmacılar için en yaygın olarak incelenen ve dikkat çeken konulardan biridir. Pek çok kavramda olduğu gibi iş tatmininde de farklı tanımlar yapılmıştır.

Şimşek (2003)'e göre iş tatmini; çalışanların bedensel ve ruhsal aynı zamanda duygularının da yansımasıdır. İş tatmini denilince, işten elde edilen kazançlar ile personellerin beraber ekip halinde çalışmaktan zevk aldığı mesai arkadaşları ve onlarla beraber yaptığı iş neticesinde meydana gelen iyi bir sonucun insana verdiği haz iş tatmininin belirtisidir (Şimşek, 2003: 150). Zhu (2012:295)'ya göre ise; çalışanlar iş hakkında olumlu ve hoş duygulara sahip ise, işle ilgili tutumları iş tatmini olarak tanımlanır. Öte yandan, çalışanlar olumsuz ve hoş olmayan duygulara sahip ise, çalışmaya yönelik tutumları memnuniyetsizlik olarak ifade edilmiştir.

Literatürdeki bazı çalışmalara göre (Toker, 2006; Gözen, 2007; Beşiktaş, 2009; Arslan, 2011; Arıkan, 2011; Takım, 2012; Eren, 2012; Demirdağ, 2015) iş tatminini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir; cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim durumu, statü, maaş, yönetim stili, promosyon fırsatları, genel çalışma ortamı, görev çeşitliliği, rol belirsizliği, takım çalışması ve işbirliği, kişisel gelişim, kariyer gelişimi, çalışma saatleri, zamanlama, üstlerin tanınması, şirket kültürü, şirket imajı ve kurum kültürü, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler gibi kavramlar yer almaktadır.

Çalışanların davranışlarını etkileyen etkenlerden biri de bireysel faktörlerdir. Bir kişinin istekleri ve beklentileri iş tatmini üzerinde ehemmiyetli bir yere sahiptir (Karaca, 2001: 37).

Çalışanların yapmış olduğu işlerden beklentileri evvela kendi bireysel özellikleri ile alakalıdır. Temel kişilik özellikleri, bireyin iş ve yaşamış olduğu toplum hayatından beklentilerinin nitelik ve nicelik bakımından öncelikli belirleyicisidir (Alkış, 2008: 67).

Bunula beraber her birey karakter yapısı farklı olduğundan, dolayısıyla bu bireyler de farklı beklenti ve isteklere sahip olacaktır. Sonuç olarak iş tatmini her bireyde farklı sonuçlar meydana getirecektir (Aydın, 2006: 49).

Sonuç olarak bir iş yerinde kişinin iş tatmin seviyesi yüksek derecede ise o çalışanın işine olan bağlılığı, sadakati ve verimliliği de yüksektir. Bu cihetten çalışanın olumlu vaziyeti iş arkadaşlarına da sirayet edecektir. İş arkadaşlarının verimliliği ve işe olan bağlılıkları düşük ise bu sayede artacaktır. Dolayısıyla daima çalışanın iş motivasyonu yüksek tutulmalı ve çalışana olumlu davranışlar sergilenmelidir. Aksi halde iş yerinde üretkenlik azalacak ve çalışanlardan istenilen verim elde edilemeyecektir. Bu bölümde iş tatminine taalluk eden bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim durumu, statü gibi kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır.

1.2. Cinsiyet

İş tatmini üzerinde önemli bir yere sahip olan cinsiyet kavramı üzerinde, birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmacılardan bazıları, kadınların erkeklerinkinden daha memnun olduğunu söylerken bazıları tersini savunmaktadır. Günümüzde birçok alanda kadınlar, az beceri gerektiren bir işte erkeklerden daha fazla sosyal memnuniyet yaşayabilirler. Örneklendirecek olursak; kadınların iş hayatında sosyal ilişkilere erkelere nispeten daha fazla ehemmiyet vermeleridir. Erkeklerin ve kadınların bu farklı rollerinden dolayı işten beklentileri de farklıdır. Erkekler maaş, terfi, statü gibi kavramlara daha fazla önem verirken, kadınlarda ise erkeklerden farklı olarak sosyal ilişkiler ve iş koşulları daha çok ön plana çıkmaktadır (Beşiktaş, 2009: 26).

Bununla beraber kadınlar günlük yaşamında aile içindeki sorumlulukları erkeklere nispeten daha fazla olduğundan dolayı iş potansiyelleri erkeklere nispeten daha düşüktür. Bu durum kadınlarda iş hayatını negatif yönde etkilemektedir.

1.3. Yaş

İş tatmini hususundaki araştırmaların birçoğunda, demografik özelliklerden kaynaklı iş tatmini ile yaş arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik araştırmalar yapılmış ve bunun neticesinde çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda iş tatmini ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür (Somuncuoğlu, 2013: 71). İş yaşamına genç yaşta başlayan çalışanların iş doyumlarının yükselmeye başlaması, yaşın 30'lu yaşlara gelmesiyle bu doyumda azalma yaşandığı, akabinde yaşın olgunlaşmasıyla beraber yeniden bu seviyenin arttığı belirlenmiştir (Takım, 2012: 44).

Yaş faktörü bireyin iş yaşamını etkilemektedir. Orta yaşlı, genç ve yaşlı bireylerin işe olan bağlılıkları kıyaslandığında; orta yaşta olan bireyler, iş hayatına aşına olduklarından ve deneyim kazanarak mevcut çalışmalarının koşullarına göre uyarlandıklarından dolayı işlerine olan bağlılık seviyeleri daha fazladır. Genç yaşta olan bireylerin yaşamlarında cezbedici uğraşlar bulma arzusu ve vakitlerinin diğer bölümünü de eğlenceye dayalı işlerde geçirmeye meyilli olduklarından dolayı, işlerine olan bağlılıklarının düşük olduğu kanısına varılabilir. Yaşlı bireylerin ise emniyete daha fazla ehemmiyet verdikleri, iş tecrübeleri ve kazanımları daha fazla olduğundan dolayı genç ve orta yaşta olan kişilerle kıyaslandığında işlerinden daha memnun oldukları söylenebilir (Eren, 2012: 203).

1.4. Kişilik

Kişilik, insanların davranışları, sahip olduğu yetenekler, sevdiği veya sevmediği şeyler, hayatı süresince tekrarladığı ve insanların kimliği haline gelmiş davranışların tamamından meydana gelmektedir (Somuncuoğlu, 2013: 73). Kişilik kavramı açısından bakıldığında, insan ilişkileri zayıf, yetenekleri sınırlı, çevreye uyum sağlamakta zorluk çeken,

öfkesine hakim olamayan, çabuk tepki gösteren, buldukları kişisel konularından memnun olmayan çalışanlar çalıştıkları örgütlerinde tatmin seviyesi düşük çalışanlar olarak görülmektedir (Gözen, 2007: 26).

Ilies ve Judge (2002, s.1120)'ye göre, bireylerin kişilik karakterleri farklılık gösterdiğinden ötürü aynı işte çalışan bir birey iş tatminsizliği yaşarken, başka bir çalışan işinden tatmin olabilmektedir. Bununla beraber yeni işe başlayan bir çalışana devamlı olarak aynı iş verildiğinde iş tatminsizliği yaşamazken, deneyimli bir çalışana devamlı olarak aynı işin tekrarlatılması iş tatminsizliği yaratacaktır. Bu durumda iş tatmini kavramının kişiden kişiye değiştiği görülmektedir (Çakmak, 2016: 22).

Bireyleri diğer bireylerden ayıran ve bireyleri tanımlamaya yarayan özellikler bütünü kişilik olarak ifade edilmektedir. Çalışan bireyler iş yaşamındaki karakterlerini yansıtacak tutum ve davranışlar sergilemektedir (Arısoy, 2007: 95). Mesela, asabi kişiliğe sahip olan bir çalışan, iş yaşamında da bu tavırları sergileyeceğinden dolayı çalışanın bu hali tatmin düzeyine etki edecek ve bu da olumsuz sonuçların doğmasına sebep olacaktır. Aynı şekilde, hayata pozitif bir bakış açısıyla bakan, ümitsizliğe kapılmayan çalışanlar ise, iş yaşamındaki olumsuz durumlara bile iyi niyet ve hoşgörü ile yaklaşabilecektir ve bu yaklaşım çalışanın tatmin düzeyine olumlu bir şekilde yansıtacaktır (Arslan, 2011: 20).

Sonuç olarak her birey farklı kişilik yapısına sahip olduğundan dolayı, kişilik faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişki de bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir.

1.5. Eğitim Durumu

Eğitim seviyesi iyi olan bireyler, düşük olan bireylere nazaran daha iyi ortamlarda çalışma olanağı yakalayabilmektedir. Dolayısıyla yaptıkları işten daha çok tatmin sağlayabilmektedir (Arıkan, 2011: 55). Fakat bu durum çalışanların beklentileri doğrultusunda farklılık gösterebilmektedir.

Bununla beraber eğitim seviyesi ve bilgi birikimi yüksek olan çalışanların, çalışma ortamları ve almış oldukları ücret miktarları da yüksek düzeydedir. Bu mesleklerde işgören kişiler kendi kabiliyetlerini kullanma ve geliştirme olanaklarına sahip olmaları neticesinde iş tatmin oranları da yüksek seviyede olmaktadır (Aravi, 2010: 63).

Adams vd. (1996: 418)'nin, iş ve yaşam tatmini ile iş ve aile çatışması isimli çalışmada, eğitim düzeyi düşük olan bireylerin iş ve yaşam tatmini düşük olmasına ek olarak, bu bireylerin yaşamlarında iş ve aile çatışmasına daha yatkın olabileceği belirtilmiştir.

Hara ve Tesone (2008: 84), otellerde çalışan personellerin iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışma sonuçlarında, eğitim seviyesi yüksek olan kadın çalışanlar, tatminsiz çalışanlar olarak belirtilmektedir.

Kuşlivan ve Kuşlivan'ın (2005: 193) yapmış olduğu çalışmada ise, eğitim ile çalışanların genel iş tatminleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Sonuç olarak yukarıda yapılan araştırmalara göre, ikisi arasındaki ilişkinin her zaman pozitif yönde olmadığı görülmektedir. Bazen çalışan bir bireyin eğitim seviyesi yüksek olmasına rağmen işlerine karşı tatminsizlik görülebilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ile eğitim durumu arasındaki ilişki, çalışan bireyin işteki pozisyonuna, işin türüne, almış olduğu ücret ve eğitim seviyesine göre değişiklik gösterebilmektedir.

1.6. Statü

İş tatminini etkileyen diğer önemli bir etkende statü kavramıdır. Statü, halk içinde kabul görmüş değerlerin sayesinde meydana gelen bir kavramdır. Çalışanlar için iş ayrımı

yapılmaksızın, çalışmasının sonucunda takdir edilmek, vasıflı bir eleman olarak kabul görmek ekseriyetle iş tatmin düzeyini arttırmaktadır (Eren, 2012: 40).

Statü, bir bireyin toplum içinde, diğer bireylere nazaran yapılan sıralamada sahip olduğu konum olarak ifade edilmektedir (Samadov, 2006: 20). Bununla beraber, iyi bilinen bir firmada ehemmiyetli görülen bir unvana sahip olma da, bireylere halk içinde bir statü oluşturmaktadır (Toker, 2006: 126).

Mesleki düzeyde bir bireyin statüsü arttıkça, iş tatmin düzeyi de paralel olarak artacaktır. Örnek olarak yüksek statülü işlerde çalışanlar, düşük yerlerde bulunanlara göre daha fazla iş tatmini sağlamaktadır (Gözen, 2007: 28).

Sonuç olarak, statü ile iş tatmini arasında güçlü bir bağ olduğu söylenebilir. Bununla beraber statüsü yüksek olan bir çalışan hem yüksek ücret hem de toplum tarafından hoşgörü ile karşılandığı için, maddi ve psikolojik olarak iş tatmini sağlanmış olacaktır. Statü seviyesi düşük olan çalışanlar için motivasyon sağlayıcı ve özendirici bir etki oluşturarak, iş tatminlerini pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Demirdağ, 2015: 59).

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatminin çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren organize sanayi bölgesindeki 1 Seramik fabrikası ve Adana ilinde faaliyet gösteren organize sanayi bölgesindeki 1 Seramik fabrikasındaki çalışanlardan elde edilen veriler yardımıyla, iş tatmin durumları değerlendirilmiştir.

İş tatmini ve alt boyutlarının çalışanlar üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik bir bakış açısı sunması bakımından bu çalışma önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışanlar üzerinde iş tatmininin etkileri ortaya konulduğu için, bu anlamda ilgililere bir fikir vererek literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir. Bununla beraber bu durumun ortaya çıkardığı olumlu ve olumsuz sonuçlar değerlendirilerek ilgili kişiler tarafından gerekli tedbirlerin alınması mümkün olacaktır.

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{1a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{1b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₂: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{2a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{2b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₃: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{3a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{3b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₄: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{4a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{4b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₅: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{5a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{5b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₆: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{6a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{6b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₇: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{7a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{7b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₈: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{8a}: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{8b}: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemi, evreni, veri toplama araçları ve uygulanan analizler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Diyarbakır ve Adana illerinde seramik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. İşletmelerde çalışan toplam personel sayısı 250'dir.

Evrenin tamamına ulaşılmıştır. Veriler evrenin tamamından toplanmakla birlikte verilerin ayıklanması sonucunda 210 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Anket formu 2 bölümden oluşmuştur. Birinci bölümünü kişisel bilgiler ikinci bölümünü ise iş tatmini ölçeceği soruları oluşturmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Bu araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Çalışanların iş tatminini tespit etmeye yönelik Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan 5'li likert ölçeği, 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir. 20 maddeden oluşan bu ölçek bireylerin içsel ve dışsal iş tatminlerini ölçmektedir. İçsel tatmin 12 soru (1.,2.,3.,4.,7.,8.,9.,10.,11.,15.,16.,20) ve dışsal tatmini test etmeye yönelik ise 8 soru (5.,6.,12.,13.,14.,17.,18.,19) yer almaktadır (Sunar, 2016: 61). Araştırma verileriyle elde edilen Cronbach Alpha katsayısı 0,94 olarak belirlenmiştir. İçsel tatmin Cronbach Alpha katsayısı 0,91 dışsal tatmin ise 0,88 olarak belirlenmiştir. Araştırmalarda 0,70 ve üzeri Cronbach Alpha değerleri verilerin güvenilir olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Bu durumda araştırma verilerinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Toplanan veriler SPSS paket programı yardımıyla gerekli analizler yapılmıştır. İki grup arasındaki değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için parametrik testler arasında yer alan Bağımsız Grup t-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Ayrıca çok gruplu değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, çalışanların demografik özellikleri ve mesleki özelliklerinin iş tatmini düzeyine yönelik yapılan analizler ve analizler sonucu elde edilen araştırma bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Çalışanların Demografik ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Bulgular

Diyarbakır ve Adana ilinde, faaliyet gösteren seramik fabrikasında çalışanların demografik özellikleri olan; il, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ile sektöre ilişkin özellikleri olan; sektördeki toplam deneyim süresi, aylık gelir ve işletmede bulunduğu pozisyona ilişkin değişkenin, iş tatmini düzeylerine yönelik etkileri incelenmiştir. Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanların; il, cinsiyet ve medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem için t-Testi (Independent Samples t-Test) ile belirlenmiştir. Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanların; yaş, eğitim durumu, sektördeki toplam deneyim süresi, aylık gelir ve işletmede bulunduğu pozisyon değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumları ise ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile tespit edilmiştir.

4.2. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile İl Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan "t-Testi (Independent Samples t-Test)" sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İl Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Faktörler	İl	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İç Kaynaklı Tatmin	Diyarbakır	80	3,68	0,69	208	4,787	.000*
	Adana	130	3,19	0,86			
Dış Kaynaklı Tatmin	Diyarbakır	80	3,68	0,69	208	4,311	.000*
	Adana	130	3,19	0,86			
Toplam	Diyarbakır	80	3,71	0,66	208	4,733	.000*
	Adana	130	3,20	0,82			

*p<.05

Tablo 1 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının yaşadıkları il ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$t(208)=4.787$; $p<.05$], dış kaynaklı tatmin [$t(208)=4.311$; $p<.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$t(208)=4.733$; $p<.05$] yüksek derecede anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Diyarbakır ilinde çalışan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin, Adana ilinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında H1 H1a ve H1b hipotezi kabul edilmiştir.

4.3. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “t-Testi (Independent Samples t-Test)” sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İç Kaynaklı Tatmin	Kadın	7	3,52	0,56	208	.930	.353
	Erkek	203	3,37	0,84			
Dış Kaynaklı Tatmin	Kadın	7	3,52	0,56	208	.465	.642
	Erkek	203	3,37	0,84			
Toplam	Kadın	7	3,62	0,38	208	.763	.446
	Erkek	203	3,39	0,81			

Tablo 2 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının cinsiyetleri ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$t(208)=.930$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$t(208)=.465$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$t(208)=.763$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeylerinin kadın ve erkek cinsiyetleri için eşit düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H2 hipotezi reddedilmiştir.

4.4. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	Yaş	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin	18-24 Yaş	37	3,36	0,66	Gruplar Arası	460.349	4	115.087	1.192	.316
	25-34 Yaş	88	3,27	0,94	Gruplar İçi	19799.675	205	96.584		
	35-44 Yaş	64	3,46	0,78	Toplam	20260.024	209			
	45-54 Yaş	18	3,61	0,79						
	55 Yaş ve Üzeri	3	3,42	0,63						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Dış Kaynaklı Tatmin	18-24 Yaş	37	3,36	0,66	Gruplar Arası	153.462	4	38.365	.865	.486
	25-34 Yaş	88	3,27	0,94	Gruplar İçi	9088.519	205	44.334		
	35-44 Yaş	64	3,46	0,78	Toplam	9241.981	209			
	45-54 Yaş	18	3,61	0,79						
	55 Yaş ve Üzeri	3	3,42	0,63						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	18-24 Yaş	37	3,39	0,69	Gruplar Arası	1139.883	4	284.971	1.108	.354
	25-34 Yaş	88	3,28	0,91	Gruplar İçi	52721.646	205	257.179		
	35-44 Yaş	64	3,49	0,73	Toplam	53861.529	209			
	45-54 Yaş	18	3,63	0,65						
	55 Yaş ve Üzeri	3	3,40	0,69						
	Toplam	210	3,39	0,80						

Tablo 3 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının yaşları ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F(4-205)=.930$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F(4-205)=.465$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F(4-205)=.763$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeylerinin 18–55 yaş aralığında bulunan tüm çalışanlar için aynı düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H3 hipotezi reddedilmiştir.

4.5. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin	İlkokul	68	3,41	0,77	Gruplar Arası	224.864	4	56.216	.575	.681
	Ortaokul	70	3,28	0,93	Gruplar İçi	20035.160	205	97.732		
	Lise	56	3,52	0,74	Toplam	20260.024	209			
	Meslek Y.O.	8	3,64	0,60						
	Lisans	8	3,39	0,73						
	Toplam	210	3,41	0,82						
Dış Kaynaklı Tatmin	İlkokul	68	3,36	0,66	Gruplar Arası	368.597	4	92.149	2.129	.078
	Ortaokul	70	3,27	0,94	Gruplar İçi	8873.384	205	43.285		
	Lise	56	3,46	0,78	Toplam	9241.981	209			
	Meslek Y.O.	8	3,61	0,79						
	Lisans	8	3,42	0,63						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	İlkokul	68	3,39	0,69	Gruplar Arası	1055.770	4	263.942	1.025	.396
	Ortaokul	70	3,28	0,91	Gruplar İçi	52805.759	205	257.589		
	Lise	56	3,49	0,73	Toplam	53861.529	209			
	Meslek Y.O.	8	3,63	0,65						
	Lisans	8	3,40	0,69						
	Toplam	210	3,39	0,80						

Tablo 4 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının eğitim düzeyleri ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F(4-205)=.575$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F(4-205)=2.129$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F(4-205)=1.025$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H4 hipotezi reddedilmiştir.

4.6. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “t-Testi (Independent Samples t-Test)” sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İç Kaynaklı Tatmin	Bekâr	73	3,45	0,83	208	4.768	.000*
	Evli	137	3,40	0,74			
Dış Kaynaklı Tatmin	Bekâr	73	3,45	0,83	208	4.195	.000*
	Evli	137	3,40	0,74			
Toplam	Bekâr	73	3,48	0,79	208	4.672	.000*
	Evli	137	3,39	0,74			

* $p<.05$

Tablo 5 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının medeni durumları ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$t(208)=4.768$; $p<.05$], dış kaynaklı tatmin [$t(208)=4.195$; $p<.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$t(208)=4.672$; $p<.05$] anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Evli olan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin, bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında H5, H5a ve H5b hipotezi kabul edilmiştir.

4.7. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Sektördeki Toplam Deneyim Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Sektördeki Toplam Deneyim Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	Sektördeki Toplam Deneyim	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin	1-5 Yıl	130	3,38	0,82	Gruplar Arası	536.020	3	178.673	1.866	.136
	6-10 Yıl	63	3,40	0,84	Gruplar İçi	19724.004	206	95.748		
	11-15 Yıl	11	3,36	0,78	Toplam	20260.024	209			
	16-20 Yıl	6	4,18	0,48						
	Toplam	210	3,41	0,82						
Dış Kaynaklı Tatmin	1-5 Yıl	130	3,35	0,83	Gruplar Arası	219.804	3	73.268	1.673	.174
	6-10 Yıl	63	3,32	0,83	Gruplar İçi	9022.177	206	43.797		
	11-15 Yıl	11	3,59	0,89	Toplam	9241.981	209			
	16-20 Yıl	6	4,04	0,71						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	1-5 Yıl	130	3,37	0,80	Gruplar Arası	1353.485	3	451.162	1.770	.396
	6-10 Yıl	63	3,37	0,81	Gruplar İçi	52508.043	206	254.893		
	11-15 Yıl	11	3,45	0,81	Toplam	53861.529	209			
	16-20 Yıl	6	4,13	0,55						
	Toplam	210	3,39	0,80						

541

Tablo 6 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının sektördeki toplam deneyim süreleri ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F(3-206)=.575$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F(3-206)=2.129$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F(3-206)=1.025$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H6 hipotezi reddedilmiştir.

4.8. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile Aylık Gelir Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının Aylık Gelir Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	Aylık Gelir	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin	1000–2000 tl	189	3,37	0,84	Gruplar Arası	611.759	2	305.880	3.233	.042*
	2001–3000 tl	19	3,85	0,52	Gruplar İçi	19648.264	207	94.919		
	3001–4000 tl	2	3,04	0,65	Toplam	20260.024	209			
	Toplam	210	3,41	0,82						
Dış Kaynaklı Tatmin	1000–2000 tl	189	3,35	0,84	Gruplar Arası	202.540	2	101.270	2.319	.101
	2001–3000 tl	19	3,72	0,67	Gruplar İçi	9039.441	207	43.669		
	3001–4000 tl	2	2,75	0,35	Toplam	9241.981	209			
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	1000–2000 tl	189	3,36	0,82	Gruplar Arası	1493.324	2	746.662	2.951	.054
	2001–3000 tl	19	3,79	0,56	Gruplar İçi	52368.205	207	252.986		
	3001–4000 tl	2	2,93	0,25	Toplam	53861.529	209			
	Toplam	210	3,39	0,80						

*p< .05

Tablo 7 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanlarının iç kaynaklı tatmin [$F_{(2-207)}=3.233$; $p<.05$] düzeyi ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında gelir düzeyi 2001–3000 tl arasında olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin gelir düzeyi 1000–2000 tl arasında olan çalışanlara kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular doğrultusunda H7a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan seramik fabrikası çalışanlarının dış kaynaklı tatmin [$F_{(2-207)}=2.319$; $p>.05$] düzeyi ve ölçeğin genelinde [$F_{(2-207)}=2.951$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının dış kaynaklı tatmin düzeyi ve iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H7 ve H7b hipotezleri reddedilmiştir. Olmayan hipotez

4.9. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyleri ile İşletmede Buldukları Pozisyon Değişkeni Arasındaki Bulgular

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ortaya çıkarabilmek için geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA)” sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ölçek Ortalamalarının İşletmede Bulunulan Pozisyon Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Faktör	İşletmede Bulunulan Pozisyon	n	\bar{x}	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı Tatmin	İşçi	197	3,39	0,83	Gruplar Arası	294.346	3	98.115	1.012	.388
	Şef	5	3,98	0,76	Gruplar İçi	19965.678	206	96.921		
	Muhasebeci	5	3,65	0,48	Toplam	20260.024	209			
	Yönetici/Müdür	3	3,36	0,72						
	Toplam	210	3,41	0,82						
Dış Kaynaklı Tatmin	İşçi	197	3,37	0,84	Gruplar Arası	152.309	3	50.770	1.151	.330
	Şef	5	4,00	0,82	Gruplar İçi	9089.672	206	44.125		
	Muhasebeci	5	3,25	0,59	Toplam	9241.981	209			
	Yönetici/Müdür	3	3,04	0,56						
	Toplam	210	3,37	0,83						
Toplam	İşçi	197	3,38	0,81	Gruplar Arası	778.937	3	259.646	1.008	.390
	Şef	5	3,99	0,78	Gruplar İçi	53082.592	206	257.682		
	Muhasebeci	5	3,49	0,48	Toplam	53861.529	209			
	Yönetici/Müdür	3	3,23	0,56						
	Toplam	210	3,39	0,80						

Tablo 8 incelendiğinde seramik fabrikası çalışanın işletmede buldukları pozisyon ile iş tatmini ölçeği; iç kaynaklı tatmin [$F(3-206)=.575$; $p>.05$], dış kaynaklı tatmin [$F(3-206)=2.129$; $p>.05$] boyutlarında ve ölçeğin genelinde [$F(3-206)=1.025$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında seramik fabrikası çalışanlarının buldukları pozisyon ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H8 hipotezi reddedilmiştir.

543

4.10. Seramik Fabrikalarında Çalışanların İş Tatmini Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Tablo 9. Seramik Fabrikası Çalışanlarının İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Madde No	Madde	n	\bar{x}	Düzy
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.	210	3.43	Katılıyorum (Yüksek)
2	Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından işimden memnunum.	210	3.35	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansının olması açısından işimden memnunum.	210	3.23	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi açısından işimden memnunum.	210	3.45	Katılıyorum (Yüksek)
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından işimden memnunum.	210	3.30	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)

6	Amirimin karar vermedeki yetkinliği açısından işimden memnunum.	210	3.32	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından işimden memnunum.	210	3.43	Katılıyorum (Yüksek)
8	Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği) işimden memnunum.	210	3.60	Katılıyorum (Yüksek)
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem açısından işimden memnunum.	210	3.30	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam açısından işimden memnunum.	210	3.32	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından işimden memnunum.	210	3.35	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından işimden memnunum.	210	3.47	Katılıyorum (Yüksek)
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum.	210	3.35	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
14	İş içinde terfi olanağının olması açısından işimden memnunum.	210	3.16	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından işimden memnunum.	210	3.23	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından işimden memnunum.	210	3.30	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)
17	Çalışma şartları açısından işimden memnunum.	210	3.56	Katılıyorum (Yüksek)
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından işimden memnunum.	210	3.53	Katılıyorum (Yüksek)
19	Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından işimden memnunum.	210	3.53	Katılıyorum (Yüksek)
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından işimden memnunum.	210	3.65	Katılıyorum (Yüksek)
	Genel Ortalama	210	3.39	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (Orta)

Tablo 9'daki analiz sonuçlarına göre: Seramik fabrikası çalışanların iş tatmini puan ortalamalarının en düşük ($\bar{X}=3.16$) olduğu maddenin "İş içinde terfi olanağının olması açısından işimden memnunum." maddesi (14. Madde) olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini puan ortalamalarının en yüksek olduğu maddenin ($\bar{X}=3.65$) ise "Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından işimden memnunum." (20. Madde) maddesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Seramik fabrikası çalışanlarının genel itibarıyla iş tatmini puan ortalamalarının "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (Orta)" ($2.61 < \bar{X} \leq 3.40$) düzeyinde olduğu görülmektedir.

Hipotezler	Kabul	Ret
H1: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H1a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H1b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H2: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H2a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H2b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H3: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H3a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H3b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H4: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H4a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H4b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H5: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H5a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H5b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H6: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H6a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H6b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla, sektördeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret

H7: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H7a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H8: Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H8a: Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret
H8b: Seramik fabrikalarında çalışanların "Dış Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla işletmede buldukları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.		Ret

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Elde edilen bulgulara göre, çalışanların iş tatmini düzeylerinin genel anlamda “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada alan çalışması, Diyarbakır ve Adana ilinin Organize sanayi bölgelerindeki seramik fabrikasında çalışanlar oluşturmaktadır.

Katılımcıların iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı ve dış kaynaklı tatmin düzeyi ile yaşadıkları il arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Diyarbakır ilinde çalışan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin, Adana ilinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diyarbakır ilinde çalışanların, diğer sektörlerde çalışma seçenekleri Adana iline göre daha sınırlı olduğundan dolayı, Diyarbakır ilinde ikamet eden çalışanların iş tatmin oranlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuç doğrultusunda seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeylerinin kadın ve erkek cinsiyetleri için eşit düzeyde olması, toplumsal olarak kadınlarında, iş hayatında erkeklerle eşit koşullarda değerlendirilme fırsatı onları bu alanda aktif kıldığı söylenebilir. Elde edilen bulgulara göre bu durumun iş tatmin oranında da birbirine yakın sonuçlar ortaya koyduğu görülebilmektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuç doğrultusunda seramik fabrikası çalışanlarının iş tatminine yönelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Eğitim düzeyleri farklılık göstermesine rağmen, çalışan bireylerin yaşam koşulları ve iş ortamında çalışanlara sunulan imkânların eğitim düzeyi ile paralel olmasından dolayı böyle bir sonuca varılabilmektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların iş tatmini alt boyutlarından iç kaynaklı ve dış kaynaklı tatmin düzeyi ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Elde edilen bulgular sonucunda evli olan seramik fabrikası çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin, bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evli olan çalışanların aile üzerindeki sorumlulukları ve yükledikleri maddi yük açısından bekâr çalışanlara oranla risk alma durumları daha az olmasından böyle bir sonuca varılabilmektedir.

Seramik fabrikalarında çalışanların "İç Kaynaklı Tatmin" boyutuna yönelik iş tatmini durumlarıyla aylık gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında gelir düzeyi 2001–3000 TL arasında olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin gelir düzeyi 1000–2000 TL arasında olan çalışanlara kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2001–3000 TL aylık geliri olan çalışanların, aldıkları ücret ve buldukları pozisyonların 1000–2000 TL olan çalışanlara nazaran yüksek olmasından dolayı, iş tatmin düzeylerini de olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Yöneticilerin çalışanlardan daha iyi verim elde etmek için çalışanlara terfi, prim, ücret, izin gibi imkânlar sağlanabilir. Bununla beraber çalışanların işlerine yönelik kurs ve eğitimler ile bilgi ve becerileri artırılabilir.

Yöneticilerin üzerinde yoğunlaşması gereken bir diğer husus da çalışanların ihtiyaçlarına yönelik tatmin düzeyi iyileştirilmelidir. Çünkü çalışanların ihtiyaçları karşılanmazsa işe yönelik motivasyon ve performanslarında azalma görülecek ve işe olan bağlılıkları azalacaktır.

Bu konu ile ilgili farklı sektörlerde ve farklı illerde benzer çalışmaların yapılması, daha orijinal sonuçlar ortaya koyması bakımından önem arz edecektir. Ayrıca farklı ölçeklerle yeni alan araştırmaları bu konu hakkındaki literatüre katkı sağlayacaktır

KAYNAKÇA

- Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hiyyen-Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aravi, B. (2010). *Lider Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Arıkan, E. (2011). *Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Tatmini Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Arslan, S. (2011). *Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çakmak, B. (2016). *Biçimsel Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma: Aras Kargo Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Konya.
- Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Demirdağ, Ş.A. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi* (13.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergül, O. (2015). *Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri* (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. (16. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Polat, A. (2014). *Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doymu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Samadov, S. (2006). *İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis AŞ'de Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel Ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doymu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alan Ya da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Somuncuoğlu, A. B.(2013). *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış* (8.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Uludağ, Y. (2017). *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Takım, A. (2012). *Örgütsel Çatışmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi (Bir Kamu Kurumunda Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Toker, B. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doymuna Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298.