

Sosyodemografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerinde Etkisi: Zonguldak Maden İşletmelerinde Bir Alan Araştırması

Kerem ERDEM

Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

keremmerdem@gmail.com

Selman KARAYILMAZLAR

Prof. Dr. Bartın Üniversitesi, Orman Fakültesi

selman@bartin.edu.tr

Orcid:0000-0002-8262-0443

Makale Başvuru Tarihi : 15.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 21.08.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045956

Özet

Anahtar Kelimeler:

İş Tatmini,
Sosyodemografik
Faktörler, MSQ (İş
Tatmin Ölçeği), İş
Gören

Bu çalışmanın temel amacı Zonguldak ili içerisinde faaliyet gösteren özel maden işletmeleri çalışanlarının sosyodemografik özellikleri göz önünde bulundurularak çalışanların iş tatminini (doymu) hangi boyutlarda etkilediğini tespit etmektir. Bu amaçla Zonguldak ili özel maden işletmeleri çalışanları arasından random (rastgele) seçim yöntemiyle 170 personele iki kısımdan oluşan anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulamasının ilk kısmında çalışanların sosyodemografik verilerine ulaşılmış ikinci kısımda ise MSQ (Minnesota İş Tatmin Ölçeği) kısa formu olan 20 soruluk anket deneklere yöneltilmiştir. Elden edilen veriler SPSS (2023) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Genel olarak bakıldığında, medeni durum, gelir, görev türü, çalışma süresi gibi iş yeri ile ilgili faktörler iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Öte yandan cinsiyet, çalışma biçimi, yaş, eğitim düzeyi ve işyerinde çalışma süresinin iş doymu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde iş tatmini üzerine yapılmış olan bazı araştırmaların bulguları bu verileri desteklerken bu alanda yapılan diğer çalışmalarda ise demografik değişkenler ile iş doymu seviyesi arasında araştırmaların bağlamına göre farklı ilişkiler ortaya çıktığı gözlemlenmiştir.

Effect of Sociodemographic Factors On Job Satisfaction: A Field Study in Zonguldak Mining Operations

Abstract

Keywords:

Job Satisfaction,
Sociodemographic
Variables, MSQ (Job
Satisfaction Scale)

The main purpose of this study is to determine the extent to which the job satisfaction (satisfaction) of the employees is affected by taking into account the sociodemographic characteristics of the employees of private mining enterprises operating in the province of Zonguldak. For this purpose, a questionnaire consisting of two parts was applied to 170 personnel by random selection method among the employees of private mining enterprises in Zonguldak province. In the first part of the questionnaire, the sociodemographic data of the employees were obtained, and in the second part, the short form of MSQ (Minnesota Job Satisfaction Scale) with 20 questions was directed to the subjects. The obtained data were analyzed using the SPSS (2023) program. In general, it is seen that workplace-related factors such as marital status, income, type of job, working time affect job satisfaction levels significantly. On the other hand, it was determined that gender, working style, age, education level and working time at the workplace did not have a significant effect on job satisfaction. While the findings of some studies on job satisfaction in the literature support these data, they also reveal that there are different relationships between demographic variables and job satisfaction level.

GİRİŞ

Yoğun rekabetin olduğu sektörlerden biri olan üretim sektöründe işletmelerin varlığını sürdürülebilir kılmaları için gerçekleştirmeleri gereken en önemli faktör verimli ve etkin biçimde kullanılması gereken kıt kaynaklardır. Üretim sektöründe yer alan maden çıkarım ve işletim sektörü için ise emek-yoğun bir çalışma metodu kullanıldığından dolayı söz konusu kaynakların en başında insan kaynağı gelmektedir. Personelin performansının maksimize olması ve etkin bir şekilde çalışmaları onların yaptıkları işlerden duydukları doyum ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. İşletmelerin uzun ömürlü olabilmelerinin arkasında maddi bir takım faktörlerin haricinde personelin tatmini ve performansı önemli bir yer almaktadır. Bu faktörler personelin fizyolojik ve sosyolojik durumuna göre değişiklik göstermektedir (Cengiz, 2001: 13). Bu nedenle işletmede ki karar vericilerin personelin iş tatmininin gerçekleştirilmesi konusunda çok hassas davranmaları gerekmektedir. İdarecilerin iş görenleri üretim sürecinin bir parçası olarak görmelerinin doğru olmayacağı onların bir takım sosyal taleplerinin olabileceğini de dikkate almaları beklenmektedir. Yapılan araştırmalarda; iş görenin psikolojik ve fiziksel tatmininin iş yaşamında ki verimliliğini üst seviyelere çıkarmış olup iş görenin yaşayabileceği bazı sorunlarının bertaraf edilmesiyle işverenin de motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği görülmüştür (Erdoğan, 1999: 231). Buna ilave olarak iş tatmini, çalışan ve işveren performansının artması ile birlikte işletme başarısını ve büyüme hızını etkileyen önemli faktörlerdendir (Orucu ve Esenkal, 2005:145). Organizasyon içerisinde yaşanabilecek iş tatminsizliği ise çalışanların psikolojik, fiziksel sağlıklarını ve çalışan performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda modern yönetim sistemleri, işgören tatmini ile işletme hedeflerine ulaşılabilirliğinin ayrılmaz bir bütün olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmini kavramı sadece işletme davranış bilimcilerin son yıllarda en fazla üzerinde durduğu edimsel(davranışsal) konulardan biri olarak göze çarpmaktadır (Özaltın vd. 2002: 423).

Araştırmamızın konusunu oluşturan iş tatminini ile direkt ilişkili olan bireysel faktörlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma şekli) anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Veriler anket yöntemi ile toplanarak iş tatmini ve sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel analiz sonuçları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu alanda çok sayıda çalışma yapılmış olmasına karşın araştırmamızın evrenini oluşturan maden sektörü çalışanları üzerine daha önce araştırma yapılmamış olması bu araştırmayı özgünleştirmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

“İş, organizasyon içerisinde daha önceden belirlenmiş olan zaman diliminde gerçekleşen bununla beraber bazı ilişkileri beraberinde getiren ve belirli bir ücret karşılığında ortaya konan mal ve hizmet üretme çabasının tamamına denilmektedir. Tatmin kavramı ise iş görenin yaptığı iş karşılığında duymuş olduğu olumlu tepkilerdir (Oshagbemi, 2000:88).

Baron’a göre tatmin çalışanın şahsi beklentilerine ciddi olarak bağlı olan kişisel tecrübeleridir. (Baron,2021:35) Tatmin göreceli bir kavram olduğundan dolayı farklı birden çok tanımlı yapılmıştır. Bireyler içerisinde oldukları duygularını etrafındakilere belirli bir ölçüde aktarabilmektedirler. (Samadov, 2006:2) İş tatmini personelin yaptıkları işleri neticesinde aldıkları hazdır (Davis,1988:96). Davranışların genel sonucudur ve personelin mental ve fizyolojik açıdan iyi durumda hissetmesini ifade etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:56). İşletme içerisinde personelin, organizasyondan beklentilerinin karşılanması sonucunda hem ruhsal hem de maddi anlamda rahatlamaları ile iş yaşamına olumlu bakacaklardır (Çubuk, 2001: 6)

İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLER

İş tatmini çalışanları motive etmek amacıyla organizasyon tarafından kullanılan bir araçtır. Ortalama bir insan yaşamının büyük bir kısmını kapsayan iş yaşamı, birey için hayati bir öneme sahiptir. Bireyin iş yaşamında mutlu olması onun tüm yaşamını etkilemektedir. İş hayatında memnun olan iş gören özel yaşamında da mutlu olmaktadır. İş hayatında duygusal olarak beklentileri karşılanmış olan bir çalışan fiziksel ve psikolojik olarak da sağlıklı bir insan olmaktadır (Kılıç,2021:56).

Bu araştırmada; cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik verilerin iş tatminini hangi boyutlarda etkilediği araştırılmıştır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma da veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma anketinin birinci bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresi sosyodemografik veriler olarak ifade edilen başlıkları ile katılımcılardan veriler toplanmıştır. Araştırmacılara yöneltilen sosyodemografik sorular içerisinde tek açık uçlu soru “göreviniz” olarak belirlenmiştir. Araştırmacıların verdiği cevaplar doğrultusunda bu veriler de sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Araştırmacıların görev ve unvanlarına uygun şekilde verdikleri cevaplar ile kategorilendirme yapılmıştır. Bu veriler şu şekilde oluşmuştur; elektrik-elektronik, maden işçisi, mekanik, usta, operatör, finans-transport-destek. Tüm bu sorulardan toplanan veriler ile araştırmanın sosyodemografik dağılım tabloları oluşturulmuştur.

Araştırma anketinin ikinci bölümünde 1985 yılında Aslı Baycan tarafından tercüme edilerek bilimsel araştırmalarda kullanılmaya başlanan Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin ölçeğinin yalınlaştırılarak kısa form haline getirilen ve birçok araştırmacının iş tatmini ölçümünde veri toplama aracı olarak kullandığı 20 soruluk form anketin ikinci kısmını oluşturmaktadır. Bu ölçeğin var olan soruları üzerinden dağılım tablosu meydana getirilmiştir. Bu ölçeğin iç, dış ve iş tatmin ölçeği olmak üzere üç kısmı bulunmaktadır. İç tatmin kısmı için araştırmacılara yöneltilen 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. Sorularının ortalama değeri hesaplanarak tabloya aktarılmıştır. Dış tatmini kısmı için yöneltilen sorular 5,6,12,13,14,17,18,19.’dir. Yine bu kısım için alınan veriler doğrultusunda gerekli hesaplamalar yapılmış ve tablo halinde sunulmuştur. Ölçeğin son kısmı olan İş Tatmin Ölçeği için 1-20 sorulara verilen cevaplar doğrultusunda frekans dağılım tabloları oluşturulmuştur. Hesaplanan bu verilerin normal dağılımdan gelmediği ispatlanarak ve parametre dışı istatistik yöntemlerinin kullanılması gerektiği anlaşılmıştır. İç Tatmin, Dış Tatmin, İş Tatmin Ölçeğinin araştırma anketindeki sosyodemografik verilere göre farklılık gösterip göstermediği irdelenmiştir. Son olarak İç Tatmin, Dış Tatmin ve İş Tatmin Ölçeğinin aralarındaki ilişki araştırılmış ve tespit edilen bu ilişkiler yorumlanarak bulgular ortaya konmuştur. Mann Whitney U Testi 2 değişkenli karşılaştırmaları yaparken kullanılırken, 2’den fazla değişkenli karşılaştırmaları yapmak için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Boyutlar ve toplam ölçek arasındaki ilişkiyi görebilmek için ise Spearman’ın Sıra Korelasyon kullanılarak araştırma kısmı tamamlanmıştır.

İSTATİSTİKİ ANALİZLER VE BULGULAR

1.Sosyodemografik Veriler İçin Frekans Dağılım Tablosu

Sosyodemografik Veriler			
Sorular	Değişkenler	N	%
Cinsiyetiniz	Kadın	4	2,4
	Erkek	166	97,6
Medeni Durum	Evli	127	74,7
	Bekar	43	25,3
Yaşınız	18-20	7	4,1
	21-30	47	27,6
	31-40	57	33,5
	41-50	45	26,5
	51 Yaş ve	14	8,2

	Üstü		
Göreviniz	Elektrik-Elektronik	10	5,9
	Maden işçisi	90	52,9
	Mekanik	8	4,7
	Usta	35	20,6
	Operatör	14	8,2
	Finans-Transport-Destek	13	7,6
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	5,3
	Tam Zamanlı	161	94,7
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	27,6
	Ortaokul	89	52,4
	Ön Lisans	16	9,4
	Lisans	14	8,2
	Lisans Üstü	4	2,4
Gelir Düzeyiniz	5000 TL ve daha az	1	0,6
	5000-5500 TL	4	2,4
	5501-6000 TL	3	1,8
	6001-6500 TL	2	1,2
	7001 TL ve Üzeri	160	94,1
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yılden Az	10	5,9
	1-5 Yıl	38	22,4
	6-10 Yıl	46	27,1
	11-15 Yıl	34	20,0
	15 Yılden Fazla	42	24,7
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yılden Az	16	9,4
	1-5 Yıl	60	35,3
	6-10 Yıl	61	35,9
	11-15 Yıl	23	13,5
	15 Yılden Fazla	10	5,9

Araştırmaya katılan iş görenlerin sosyodemografik verileri, cinsiyet durumuna göre; kadın 4 kişi erkek 166 kişi olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılanların medeni durumu göz önüne alınarak elde edilen verilere göre; evli olanların sayısı 127 bekar olanların sayısı 43 olarak ortaya çıkmıştır. Diğer bir sosyodemografik değişken olan yaş kriterine göre; 18-20 yaş aralığında olan personelin sayısı 7, 21-30 yaş aralığında olan katılımcıların sayısı 47, 31-40 yaş arası katılımcıların sayısı 57, 41-50 yaş aralığında olan katılımcıların sayısı 45, 51 yaş ve üzeri

olan katılımcıların sayısı ise 14 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan iş görenlerin görev tanımlamalarına bakıldığında; Elektrik-elektronik kısmında görev yapan iş gören sayısı 10, maden işçisi olarak maden üretim noktasında görev alanların sayısı 90, mekanik bölümünde görev alan personel sayısı 8, Usta unvanı ile görev alan personelin sayısı 35, operatör unvanıyla görev yapan iş gören sayısı 14, Finans-Transport-Destek bölümünde görev yapan personel sayısı 13'dür. Araştırmaya katılım sağlayan personelin çalışma şekline ilişkin ulaşılan veriler şu şekildedir; yarı zamanlı çalışan iş gören sayısı 9, tam zamanlı çalışan iş gören sayısı ise 161 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan personelin eğitim durumuna ilişkin veriler; ilkokul mezunu olan iş gören sayısı 47, ortaokul mezunu olan iş gören sayısı 89, ön lisans mezunu olan iş gören sayısı 16, lisans mezunu olan iş gören sayısı ise 14, lisansüstü eğitim durumunda olan iş gören sayısı ise 4 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan personelin gelir düzeyine ilişkin verilere bakıldığında; 5000 TL ve daha az gelir elde eden personel sayısı 1, 5000-5500 aralığında gelir seviyesinde olan personel sayısı 4, 5501-6000 bandında ücret alan personelin sayısı 3, 6001-6500 arasında gelir düzeyinde olan personelin 2, 7001 TL ve ücret alan personelin sayısı 160 %94,1 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan personelin maden sektöründe çalışma sürelerine ilişkin veriler ise; 1 yıldan az olmak kaydıyla çalışan personel sayısı 10, 1-5 yıl arasında çalışan personel sayısı 38, 6-10 yıl arasında süreyle çalışan personel sayısı 46,1 11-15 yıl arasında süreyle çalışan personelin 34, 15 yıldan fazla süreyle çalışan personel sayısı 42'dir. Araştırmaya katılan iş görenlerin bağlı bulundukları organizasyon içerisinde geçirmiş olduğu sürelerle bakıldığında; 1 yıldan az olmak üzere bu iş yerinde olanların sayısı 16, 1-5 yıl süreyle aynı iş yerinde çalışan personelin sayısı 60, 6-10 yıl arasında aynı iş yerinde çalışanların sayısı 61, 11-15 yıl arasında aynı iş yerinde çalışanların sayısı 23, 15 yıl ve daha fazla ayı iş yerinde çalışan personelin sayısı ise 10 olarak saptanmıştır.

2.Minnesota İş Tatmin Ölçeği Frekans Dağılım Tablosu

İş Tatmin Ölçeği										
SORULAR	Hiç memnun değil		Memnun değil		Kısmen memnunum		Memnunum		Çok memnunum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Yaptığım İşin Beni Sürekli Meşgul Etmesinden	11	6,5	15	8,8	46	27,1	61	35,9	37	21,8
2. Tek Başıma Çalışma İmkânı Vermesinden	9	5,3	21	12,4	45	26,5	64	37,6	31	18,2
3. Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden	5	2,9	15	8,8	38	22,4	72	42,4	40	23,5
4. Sosyal Statümü Arttırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden	7	4,1	9	5,3	35	20,6	77	45,3	42	24,7
5. Yöneticimin astları yönetme şeklinden	7	4,1	11	6,5	31	18,2	76	44,7	45	26,5
6. Yöneticimin karar	5	2,9	14	8,2	31	18,2	80	47,1	40	23,5

verme yeteneğinden										
7. Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından	2	1,2	9	5,3	40	23,5	77	45,3	42	24,7
8. Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından	5	2,9	7	4,1	29	17,1	71	41,8	58	34,1
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımın olmasından	2	1,2	10	5,9	27	15,9	82	48,2	49	28,8
10. İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	1	0,6	9	5,3	36	21,2	71	41,8	53	31,2
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından	1	0,6	3	1,8	32	18,8	85	50	49	28,8
12. İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından	5	2,9	15	8,8	29	17,1	75	44,1	46	27,1
13. Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten	6	3,5	12	7,1	32	18,8	74	43,5	46	27,1
14. Çalıştığım işyerinde terfi olanaklarının olmasından	6	3,5	11	6,5	33	19,4	69	40,6	51	30
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden	5	2,9	9	5,3	32	18,8	76	44,7	48	28,2
16. Kişisel Yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden	3	1,8	4	2,4	29	17,1	75	44,1	59	34,7
17. İşyerimin çalışma koşullarından	9	5,3	12	7,1	41	24,1	61	35,9	47	27,6
18. İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden	6	3,5	6	3,5	31	18,2	76	44,7	51	30

19. Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten	5	2,9	12	7,1	29	17,1	68	40	56	32,9
20. Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden	6	3,5	1	0,6	28	16,5	70	41,2	65	38,2

Tablo da araştırmanın anket uygulamasında kullanılmış olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği içerisinde araştırmacılara yöneltilen sorulara verilen cevaplardan alınan verilere göre frekans dağılım tablosu oluşturulmuş. Her soruya verilen cevaplar tek tek analiz edilerek tabloya aktarılmıştır. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yaptığım işin beni sürekli meşgul etmesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 11 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 15 kişi kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 46 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 61 kişi çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 37 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Tek başıma çalışma imkânı verilmesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 21 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 45 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 64 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 31 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 15 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 38 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 72 kişi %42,4, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 40 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sosyal statümü artırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 7 kişi %4,1, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 35 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 77 kişi, çok memnunum cevabını verenleri sayısı ise 42 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yöneticimin astları yönetme şeklinden sorusuna” hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 7 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 11 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 31 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 76 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 45 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yöneticimin karar verme yeteneğinden sorusuna” hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnunum değilim cevabını verenlerin sayısı 14 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 31 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 80 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 40 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 2 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 40 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 77 kişi çok memnunum cevabını verenlerin ise 42 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 7 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 71 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 58 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 2 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 10 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 27 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 82 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 49 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 1 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 36 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 71 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 53 kişidir. Araştırmada katılımcılara “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı sayısı 1 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 3 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 32 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 85 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 49

kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 15 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi, memnunum cevabını verenlerin sayısı 75 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 46 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 12 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 32 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 74 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 46 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Çalıştığım işyerinde terfi olanaklarının olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 11 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 33 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 69 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 51 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 32 kişi % memnunum cevabını verenlerin sayısı 76 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 48 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Kişisel yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 3 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 4 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 75 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 59 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “İş yerimin çalışma koşullarından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 12 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 41 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 61 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 47 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 31 kişi, memnunum cevabını verenlerin sayısı 76 kişi çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 51 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 12 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 68 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 56 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 1 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 28 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 70 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 65 kişidir.

3.İç Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu

Demografik Verilere Göre İç Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	Grup Farklılıkları
Cinsiyet	Kadın	4	4,25	4,42	4,67	136,75	127,000	0,035	
	Erkek	166	1,00	4,00	5,00	84,27			
Medeni Durum	Evli	127	2,00	3,92	5,00	77,84	1757,500	0,000*	Evli bekardan farklıdır
	Bekar	43	1,00	4,25	5,00	108,13			
Yaş	18-20 Yaş	7	2,75	3,92	5,00	92,93	4,981	0,289	
	21-30 Yaş	47	2,00	4,00	5,00	92,16			
	31-40 Yaş	57	1,00	3,92	5,00	74,39			
	41-50 Yaş	45	2,58	4,00	5,00	87,46			
	51 Yaş ve Üstü	14	3,42	4,04	5,00	98,39			
Görev	Elektrik-Elektronik	10	2,58	4,04	4,58	85,20	3,695	0,594	
	Maden İşçisi	90	1,00	4,00	5,00	81,88			
	Mekanik	8	2,58	3,79	4,92	65,25			
	Usta	35	2,92	4,00	5,00	92,97			
	Operatör	14	3,33	4,04	4,75	98,32			
	Finans-Transport-Destek	13	2,75	4,00	5,00	89,35			
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	3,33	4,00	4,50	98,50	599,000	0,396	
	Tam Zamanlı	161	1,00	4,00	5,00	84,77			
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	2,33	4,00	5,00	89,28	1,806	0,771	
	Ortaokul	89	1,00	3,92	5,00	81,77			
	Önlisans	16	2,92	4,04	4,58	86,03			
	Lisans	14	2,83	4,00	5,00	89,14			
	Lisans Üstü	4	3,75	4,17	4,92	109,25			
Gelir Düzeyi	5000 TL ve Daha Az	1	1,00	5,00	5,00	5,00	8,104	0,088	
	5000-5500 TL	4	4,00	2,75	3,38	3,92			
	5501-6000 TL	3	3,00	2,75	3,83	4,75			
	6001-6500 TL	2	2,00	3,33	3,42	3,50			
	7001 TL ve Üzeri	160	160,00	1,00	4,00	5,00			
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,83	3,83	5,00	80,90	5,969	0,201	
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,78			
	6-10 Yıl	46	2,33	4,00	5,00	89,87			
	11-15 Yıl	34	2,25	3,83	4,75	68,46			
	15 Yıldan Fazla	42	2,58	4,00	5,00	94,45			
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,83	3,83	5,00	80,90	5,924	0,205	
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,78			
	6-10 Yıl	46	2,33	4,00	5,00	89,87			
	11-15 Yıl	34	2,25	3,83	4,75	68,46			
	15 Yıldan Fazla	42	2,58	4,00	5,00	94,45			

$\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$ Mann-Whitney U Testi

Yukarıdaki tabloya göre iç tatmin alt boyutlarının sosyodemografik verilere göre alt boyutlarına bakılmıştır. Yapılan bu inceleme sonucunda elde edilen bulgular şu şekilde yorumlanmaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği İç Tatmin alt boyutunun sosyodemografik veriler olan cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmek amaçlanmıştır. Sosyodemografik verilerden olan medeni duruma göre İç Tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den küçük olduğu saptanmıştır. Medeni duruma göre İç Tatmin Alt Boyutu düzeyleri farklılık gösterdiği

görülmektedir. Araştırmada yapılan ikili karşılaştırmalara neticesinde ise bekar olan personelin İç Tatmin Alt Boyut düzeyi (108,13) evli olan personelin İç Tatmin Alt Boyut Düzeyi (77,84)'nden daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir sosyodemografik verilerin ikili karşılaştırma analizi yapıldığında cinsiyet ve çalışma şekline göre İç Tatmin alt boyutunun farklılaşıp farklılaşmadığı irdelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu görülmektedir. İç Tatmin Alt Boyutu olan cinsiyet ve çalışma şekline göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresine göre İç Tatmin Alt Boyutunun farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu hesaplanmıştır. İç Tatmin Alt boyutlarından; yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermediği görülmüştür.

4. Dış Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu

Sosyodemografik Verilere Göre Dış Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	Grup Farklılıkları
Cinsiyet	Kadın	4	3,13	4,38	5,00	110,88	230,500	0,295	
	Erkek	166	1,00	4,00	5,00	84,89			
Medeni Durum	Evli	127	1,50	3,88	5,00	78,13	1794,500	0,001	Evli Bekardan farklıdır
	Bekar	43	1,00	4,25	5,00	107,27			
Yaş	18-20 Yaş	7	2,75	3,75	5,00	93,36	4,161	0,385	
	21-30 Yaş	47	1,88	4,13	5,00	93,35			
	31-40 Yaş	57	1,00	3,88	5,00	77,11			
	41-50 Yaş	45	1,75	4,00	5,00	90,14			
	51 Yaş ve Üstü	14	2,13	3,94	4,88	74,43			
Görev	Elektrik-Elektronik	10	1,50	3,38	5,00	49,90	14,087	0,015	Elektrik-Elektronik Operatörde farklıdır
	Maden işçisi	90	1,00	4,00	5,00	81,17			
	Mekanik	8	2,38	3,56	5,00	68,75			
	Usta	35	2,63	4,00	5,00	94,49			
	Operatör	14	3,00	4,31	5,00	116,04			
Çalışma Şekli	Finans-Transport-Destek	13	2,63	3,88	5,00	96,08	1,358	0,244	
	Yarı Zamanlı	9	3,50	4,13	4,75	104,06			
Eğitim Düzeyi	Tam Zamanlı	161	1,00	4,00	5,00	84,46	4,030	0,402	
	İlkokul	47	1,75	4,00	5,00	92,16			
	Ortaokul	89	1,00	3,88	5,00	79,58			
	Önlisans	16	1,50	4,13	4,75	86,84			
	Lisans	14	2,75	4,00	5,00	90,00			
	Lisans Üstü	4	3,75	4,31	5,00	117,88			
Gelir Düzeyi	5000 TL ve Daha Az	1	5,00	5,00	5,00	162,00	10,476	0,033	5000-5500 TL , 5000 TL ve daha az'dan ve 7001 TL ve üzerinden farklıdır
	5000-5500 TL	4	1,88	2,63	3,75	26,38			
	5501-6000 TL	3	2,75	3,00	4,25	53,33			
	6001-6500 TL	2	3,50	3,63	3,75	56,50			
	7001 TL ve Üzeri	160	1,00	4,00	5,00	87,47			
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,88	3,94	5,00	86,10	10,631	0,031	11-15 yıl 6-10 yıldan farklıdır
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,36			
	6-10 Yıl	46	1,75	4,13	5,00	95,97			
	11-15 Yıl	34	1,50	3,63	5,00	62,04			
	15 Yıldan Fazla	42	2,13	4,00	5,00	92,11			
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	16	2,38	4,00	5,00	94,13	9,248	0,055	
	1-5 Yıl	60	1,00	4,00	5,00	87,69			
	6-10 Yıl	61	1,75	3,88	5,00	76,09			
	11-15 Yıl	23	2,00	4,00	5,00	81,85			
	15 Yıldan Fazla	10	3,13	4,63	5,00	124,35			

$\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$ Mann-Whitney U Testi

$\alpha=0,05$ Kruskal-Wallis H Testi

Tabloda yer alan verilerde dış tatmin alt boyutlarını incelenerek elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Dış Tatmin alt boyutunun sosyodemografik verileri olarak araştırmada incelenen cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak amaçlanmıştır. Sosyodemografik verilerden olan Medeni duruma göre dış tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'ten küçük olduğu saptanmıştır. Medeni duruma göre dış tatmin alt boyutu düzeyleri farklılık gösterdiği görülmüştür. İkili karşılaştırmalar neticesinde elde edilen verilere göre bekar olan personelin iç tatmin alt boyut düzeyi (107,27), medeni durumu evli olan personelin iç tatmin alt boyut düzeyi (78,13)'ünden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Görev, gelir düzeyi, çalışma süresine göre dış tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği araştırılmak istendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'ten küçük olduğu saptanmıştır. Görev, gelir düzeyi, çalışma süresine göre dış tatmin alt boyutu farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Organizasyon içerisinde ki görev tanımlarına göre yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda elden edilen verilere göre; elektrik-elektronik unvanıyla görev yapanların dış tatmin alt boyut düzeyi (49,90), unvanı operatör olan iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (116,04)'ünden daha düşük olduğu görülmektedir. 5000-5500 TL aralığında gelir elde eden iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (26,38), gelir düzeyi 5000 TL ve daha az olan iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (162,00) ve son olarak gelir düzeyi 7001 TL ve üzeri olan iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (87,47)'sinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Maden üretim sektöründe 6-10 yıl arasında iş geçmişine sahip olan personelin sayısı dış tatmin alt boyut düzeyi (95,97), 11-15 yıl arasında iş geçmişine sahip olan personelin dış tatmin alt boyut düzeyi (62,04)'nün daha yüksek olduğu görülmektedir. Bir başka sosyodemografik veri olan cinsiyet ve çalışma şekline göre dış tatmin alt boyut düzeyinin farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'ten büyük olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak yapılan istatistiksel analizler neticesinde sosyodemografik verilere göre cinsiyet ve çalışma şekline göre farklılık göstermediği görülmektedir. Yaş, eğitim düzeyi ve bu işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik veriler göz önüne alınarak yapılan analizde dış tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$)'den büyük olduğu saptanmıştır. Yaş, eğitim düzeyi ve bu işyerinde çalışma süresine göre dış tatmin alt boyutu farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

SONUÇ

Araştırma özünde cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma türü, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi ve aynı işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik verilerin iş tatminin boyutları üzerinde etki gösterip göstermediğini incelemek ve sonuçları ortaya koymak bulunmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında medeni duruma göre içsel tatmin alt boyutu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle medeni durumu bekar olan iş görenlerin içsel tatmin alt boyutu, evli iş görenlerin iş tatmin alt boyutuna kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunun yanında cinsiyet ve çalışma şekline göre iş tatmin düzeyi irdelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İçsel tatmin alt boyutu; yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, aynı sektör ve işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik kıstaslar göz önüne alınarak yapılan değerlendirmede farklılaşma görülmemiştir. Bu sonuçlar sosyodemografik faktörler içerisinde bazı faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olabilirken bazı faktörlerin ise etkili olmayabileceğini ortaya koymaktadır.

Saha ve Kumar (2018), Madan ve Srivastava (2015), Ali ve diğerleri (2013) ve Ghafoor (2012) tarafından yapılan araştırmaların konusunu, iş tatmini ve demografik veriler arasında ki ilişki oluşturmuştur. Araştırmacıların yaptıkları çalışmaların sonucunda sosyodemografik verilerin iş tatmini üzerinde değişen derecelerde etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu alanda araştırma yapan bilim insanlarının ortaya koymuş olduğu sonuç yaptığımız araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Ghafoor (2012), Pakistan da iş görenler üzerinde yaptığı çalışmasında sosyodemografik özelliklerin iş tatmini (doyumu) üzerinde ki etkisini irdelenmiştir. Çalışma, yaş, eğitim ve gelir gibi demografik faktörlerin iş

tatmini ile arasında pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyet ve medeni durumun ise iş tatmini ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Araştırma da tüm bu sonuçlara ilave olarak çalışma şekli açısından iş görenlerin iş tatmini boyutu incelendiğinde; daimi olarak işletmede görev alan iş görenin iş doyumunun geçici olarak çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmadan elde edilen verilere göre dış doyum alt boyutu medeni duruma göre anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Çalışma da medeni durumu evli olan iş görenlerin iç doyum alt boyut düzeyinin (107,27), evli olan iş görenler ile kıyaslandığında (78,13) daha yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulguya göre, sosyodemografik faktörlerden olan medeni durumun iş tatmin seviyeleri üzerinde anlamlı tesiri bulunmaktadır. Evli olan iş görenlerin iş yaşamı dışındaki özel yaşamında daha fazla sorumluluk almaları gerektiğinden bekar çalışanlara oranla iş doyum seviyesinin düşmesi olağan görülmektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise dış doyum alt boyutunun göreve, gelir düzeyine ve çalışma süresine göre farklılık göstermesidir. Bulgular, gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi faktörlerin iş tatmini düzeyleri üzerinde önemli etkiye sahip olduklarını göstermektedir. Çalışmada yapılan karşılaştırmalı analizlerde dış doyum alt boyut düzeyinin cinsiyete ve çalışma biçimine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulguya paralel olarak dış doyum alt boyutu da yaşa, eğitim düzeyine ve aynı işyerinde çalışma süresi gibi faktörlere göre farklılaşmadığı görülmektedir.

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde iş tatmininin farklı boyutlarının incelendiği görülmüştür. Elde edilen bulgular, şirket kültürü, şirket politikası, insan kaynağı yönetimi gibi işletmeden işletmeye değişebilecek uygulamaların iş tatminini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Bu bulgulara ilave olarak gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi sosyodemografik göstergelerin de iş doyumunu şekillendirmede önemli olabileceği görülmektedir. Bu bulgular, çalışmamızın sosyodemografik değişkenler ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmasıyla örtüşmektedir. Çalışmamıza dayanarak, sosyodemografik değişkenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilişkili olup olmadığını incelemek için katılımcılara Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MJSS) uygulanmıştır. Elde edilen bulgular medeni durumun ve gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi işyeri ile ilgili faktörlerin iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Çalışmanın özünden çıkan sonuçlara göre, dış tatmin alt boyutunun medeni duruma, görev türüne, gelir düzeyine ve çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmasıdır. Diğer taraftan cinsiyet, çalışma biçimi, yaş, eğitim düzeyi ve işyerinde çalışma süresinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Tartışma açısından bakıldığında, bu konuda çalışma yapan araştırmacılar, çalışmanın yapıldığı sektöre göre demografik değişkenlerin iş tatminini farklı seviyelerde etkileyeceği görülmektedir. Örnek olarak eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkisi bankacılık alanın da eğitim sektörüne göre farklı boyutlarda değişiklik gösterebilmektedir. Bu sebeple, sosyodemografik faktörler ile iş tatmini arasındaki bağlantıyı çalışmanın özüne göre değiştirmesi göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Genel olarak, araştırmadan elde edilen sonuçlar iş tatmini seviyelerinin birçok sosyodemografik faktörden etkilenebileceğini ortaya koymaktadır. Bu çıkarım, organizasyonlar ve işverenler açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri daha iyi anlamak gerektiği vurgusunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında iş görenler arasında iş tatminini sağlamak için odak noktası belirlemek için faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

Ali, A. Y. S., Sidow, M. A., & Guleid, H. S. (2013). Leadership Styles and Job Satisfaction: Empirical Evidence from Mogadishu Universities. *European Journal of Management Sciences and Economics* Vol, 1(1), 1-10.

- Cengiz, A. A. (2001). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Çubuk, M. (2010). “Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: TPAO Örneği”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın 5. İstanbul.
- Figen Sevimli ve Ömer Faruk İşcan. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. E. Ü. Ege Akademik Bakış Dergisi. Cilt:5, Sayı:1, 2005, s. 56.
- Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. Far East Research Centre, 6(1), 30-45.
- Keith Davis, „İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış“, Çev: Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1988, s. 96.
- Kılıç, A. S.(2021). Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Madan, P., & Srivastava, S. (2015). Employee engagement, Job satisfaction and demographic relationship: An empirical study of private sector bank managers. FIIB Business Review, 4(2), 53-62.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği),Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8/14, s. 141-166.
- Özaltın, H. Sıdika, K. Demir, C. Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Gülhane Tıp Dergisi, 44/4: 423-427.
- Robert A. Baron,““Behavior in Organizations: Understandingand Managingthe Human Side of Work“, Allynand Bacon inc., 1986, s.155”ten aktaran Samuray Karaca, „İş tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama“, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2001, s. 35.
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. International Journal of Public Sector Management, 31(2), 184-206.
- Sakit Samadov,“İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama” ,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, s. 2.
- Titus Oshagbemi, “Satisfaction with Co Workers” Behaviour. Employee Relations, Vol:22 (1), 2000, p. 88.