T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE BAĞLAMINDA HİZMET SEKTÖRLERİNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Gülşah KORUCU

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

Çanakkale-2016

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi/Projesi olarak sunduğum **"Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmetler Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği"** adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

28 Ağustos 2016

Gülşah KORUCU



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Gülşah KORUCU'ya ait **Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği** adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Suat UĞUR

Üye Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
(Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Bora YENİHAN

Tez No : 1012788
Tez Savunma Tarihi : 06.09.2016

ONAY

Doç. Dr. Şerif KORKMAZ
Enstitü Müdürü
26/10/2016

ÖZET

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE BAĞLAMINDA HİZMET SEKTÖRLERİNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Kadınların çalışma hayatına girip emeklerinin karşılığı olan ücret ile çalışmaları sanayi devrimine dayanmaktadır. I. ve II. Dünya Savaşları ile iş gücünü oluşturan erkeklerin orduya katılmaları ile de hız kazanmıştır. Erkeklerin orduya katılmalarıyla çalışma hayatına daha köklü adımlar atan kadın işgücü, bundan sonra çalışma hayatının her alanında var olmaya başlamıştır. Böylece kadının ailedeki rolünün yanında, iş gören rolü de oluşmuştur.

İş yerlerinde ve evde ayrı ayrı mesai harcamak durumunda kalan kadının, erkek çalışana nazaran iş hayatından beklentileri farklı olmaktadır. Ücret çalışma hayatına katılımda kadının başlıca motivasyonudur. Evli ve çocuklu kadınlar evlerinde ev işleri ve çocuklarının bakımından sorumlu olduklarından ve evde çalıştıklarından iş hayatına girmeleri ücretin yüksekliğine bağlı olacak ve ücret ne kadar yüksek ise işe girme oranları da artacaktır, aynı şekilde günümüzde kadınlar iş yerlerinin evlerine uzaklıklarını dahi düşünmek durumunda kalıp, işe girme tercihlerini bu yönde de belirlemektedirler. Bunun yanı sıra, kadınların daha az okutulması, erken yaşta evlenip fazla çocuk sahibi olması, iş hayatına atıldığında ise cinsiyet ayrımcılığı, psikolojik veya cinsel taciz ve yıldırma ile karşı karşıya kalabilmektedirler ki kadın zaten ev ve iş yerindeki rollerinin çatışmasıyla iç dünyasında zorluklar yaşamaktadır.

Çalışmada geçmişten günümüze kadın istihdamı ele alınırken, çalışan kadının iş tatminini etkileyen faktörler ile karşılaştıkları sorunlar incelenmektedir. Son olarak hizmetler sektörlerinde kadın işgücünün iş tatminini etkileyen faktörler ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma kapsamında anket görüşmeleri ile bu yönde veriler alınmıştır. Araştırma sonuçları Çanakkale ilinde hizmet sektörlerinde çalışmakta olan kadın istihdamının iş tatmin oranlarındaki farklılığı ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, pozitif psikoloji sermaye, psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, iş-Aile çatışması, motivasyon, stres.

ABSTRACT

FACTORS THAT EFFECT WOMEN'S JOB SATISFACTION IN SERVICES INDUSTRİES WITH RESPECT TO POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: THE CASE OF CANAKKALE PROVINCE

Women's participation into worklife and earn their living find its roots in the industrial revolution. It accelerated with the World Wars I and II due to the exit of men from the several industries. Women stepped into the worklife to a great extent after these events and they started to appear every part of worklife. Therefore women become workers in addition to their roles as housewives.

Women have different demands in the worklife compared to men as they have to work both in the workplace and domestically. Wages are primary motivation for women because of their roles at homes such as taking care of the babies and doing housework. Already working women domestically enter the labor market due to wage motivation. On the other hand domestic work even limit mobility of women. Today women consider the proximity of their houses to work in a job. Besides, education levels of women, early marriages, gender inequality, psychological and sexual harassment are all problems that women face. Women have difficulties with respect to their inner lives due to the problems that they face in their domestic and worklife.

The study discusses the employment issue of women from past to today and the problems that they face. Finally the study also includes a research about the factors that affect their job satisfaction levels and their relationship with the positive psychological capital.

Key Words: Job Satisfaction, positive psychological capital, psychological capital, organizational commitment, work-family conflict, motivation, stress..

ÖNSÖZ

Çalışmada, çalışma hayatında bireysel, örgütsel ve yönetici açısından iş tatmininin önemi ve bireysel ve örgütsel sonuçları, kadın istihdamının iş tatminini etkileyen faktörler ile iş tatminini ölçme yöntemleri; dünyada ve Türkiye'de kadın istihdamı kadın istihdamını etkileyen faktörler ile yaşadıkları sorunları incelenmekte ve Çanakkale ilinde hizmetler sektöründe kadın işgücünün iş tatminini etkileyen faktörler ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma yer almaktadır.

Çalışmanın hazırlanmasında maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan ve bana her zaman güvenen sevgili aileme teşekkür ederim. Ayrıca bana yol gösteren, hazırladığım bu çalışma süresince bana her zaman destek veren ve benim kadar emeği olan tez danışmanım, değerli hocam Sn. Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA'ya teşekkür ederim.

Gülşah KORUCU

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖNSÖZ ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **ix**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **x**
GRAFİKLER LİSTESİ ..... **xii**
GİRİŞ **1**

BÖLÜM I

İŞ TATMİNİ VE İŞ TATMİN KURAMLARI

1.1.İŞ TATMİNİ KAVRAMI 3
1.1.1. İş Tatmini Tanımı 3
1.1.2. İş Tatmini Önemi 5
1.1.2.1. Birey Açısından İş Tatmininin Önemi 5
1.1.2.2. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi 5
1.1.2.3. Yönetici Açısından İş Tatmininin Önemi 5
1.2. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 6
1.2.1. Bireysel Faktörler 6
1.2.1.1. Yaş 6
1.2.1.2. Cinsiyet 7
1.2.1.3. Medeni Durum 8
1.2.1.4. Eğitim Durumu 9
1.2.1.5. Tecrübe 9
1.2.1.6. Kişilik 9
1.2.2. Örgütsel Faktörler 10
1.2.2.1. İşin Niteliği 10

1.2.2.4. Çalışma Arkadaşları 12
1.2.2.5. Çalışma Koşulları 13
1.2.2.6. İş Güvencesi ve İş Sağlığı 13
1.3. İŞ TATMİNİNİN TEORİLERİ 14
1.3.1. Kapsam Teorileri 14
1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi 14
1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi 16
1.3.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı 17
1.3.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi 19
1.3.1.5. McGregor X ve Y Kuramı 20
1.3.2. Süreç Teorileri 21
1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı 21
1.3.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı 23
1.3.2.3. Locke'un Amaç Kuramı 23
1.3.2.4. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi 25
1.4. İŞ TATMİNİNİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI 26
1.4.1. Performans 27
1.4.2. Verimlilik 29
1.4.3. Başarı 29
1.4.4.Motivasyon 29
1.4.5. Örgütsel Bağlılık 30
1.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN BİREYSEL ve ÖRGÜTSEL SONUÇLARI 30
1.5.1. Devamsızlık 31
1.5.2. Yabancılaşma 31
1.5.3. İşgören Devri 32
1.6. İŞ TATMİNİ ÖLÇME YÖNTEMLERİ 32

1.6.1. Minnesota Tatmin Ölçeği 33

1.6.2. Porter İhtiyaç ve Tatmin Ölçeği 33

1.6.3. İş Tanımlama Endeksi 34

1.7. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE BİLEŞENLERİ 34

1.7.1. Umut 36

1.7.2. İyimserlik 37

1.7.3. Özyeterlilik 37

1.7.4. Dayanıklılık 37

1.8. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK BAZI ÇALIŞMALAR 39

BÖLÜM II

KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

2.1.DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMI 44

2.2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE SEKTÖREL DAĞILIMI 48

2.3. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 53

2.3.1. Eğitim Faktörü 53

2.3.2. Medeni Durum 55

2.3.3. Yaş Faktörü 56

2.3.4. Kayıtdışı İstihdam 56

2.3.5. Ücret Faktörü 57

2.4. KADIN İSTİHDAMI KONUSUNDA YAŞANAN SORUNLAR 58

2.4.1. Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar 59

2.4.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik 59

2.4.1.2. İş Bulma ve Yükseltilmede Eşitsizlik 60

2.4.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik 62

2.4.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik 62

2.4.1.5. Psikolojik Yıldırma ve Cinsel Taciz..... 63

2.4.1.6. Cam Tavan..... 65

2.4.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar..... 66

2.4.2.1. İş-Aile Çatışması 66

2.4.2.2. Ev İşleri 67

2.4.2.3. Çocuk Bakımı 67

BÖLÜM III

HİZMET SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ve POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ÇANAKKALE İLİ YAPISI VE İŞGÜCÜ PİYASASI 68

3.1.1. Konum 68

3.1.2. Nüfus 68

3.1.3. Kadın İstihdamı 69

3.2. ÇANAKKALE İLİNDE HİZMET SEKTÖRÜNde KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK YAPILAN BİR ARAŞTIRMA..... 69

3.2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı 69

3.2.2. Araştırmanın Kapsamı 69

3.2.3. Araştırmanın Önemi 70

3.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 70

3.2.5. Araştırmanın Evreni 70

3.2.6. Veri Toplama Yöntemi 70

3.2.7. Prosedür ve İstatistiksel Analizler 71

3.2.8. Bulgular 75

SONUÇ 89

KAYNAKÇA 93

EKLER 108

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi. 15

Şekil 1.2: Victor Vroom'un Bekleyişi Teorisi 22

Şekil 1.3: Amaç Belirleme Modeli 24

Şekil 1.4: Geliştirilmiş Beklenti Kuramı 25

Şekil 1.5: İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi 26

Şekil 1.6: İş Tatmini-Performans İlişkisi 27

Şekil 1.7: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri 36

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Çift Faktör Teorisine Göre Hijyen ve Motive Edici Faktörler 17
Tablo 1.2: Maslow ve Alderfer Kuramlarının Karşılaştırılması 18
Tablo 1.3: Psikolojik Sermayenin Geliştirilmesi İçin Gerekli Olan Stratejiler 38
Tablo 2.1. Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri 65
Tablo 3.1: Medeni Duruma İlişkin Frekans ve Yüzdeler 75
Tablo 3.2: Yaşa İlişkin Frekans ve Yüzdeler 75
Tablo 3.3: Eğitim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzdeler..... 76
Tablo 3.4: Çalışma Süresine İlişkin Frekans ve Yüzdeler..... 76
Tablo 3.5: Çalışılan Sektörlere İlişkin Frekans ve Yüzdeler..... 77
Tablo3.6: Mesleklere İlişkin Frekans ve Yüzdeler..... 77
Tablo 3.7: Aylık Gelire İlişkin Frekans ve Yüzdeler 78
Tablo 3.8: İş Doyumu ve Psikolojik Sermaye Ortalama ve Standart Sapmaları..... 78
Tablo 3.9: Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve t-testi Sonuçları..... 78
Tablo 3.10: Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 79
Tablo 3.11: Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 79
Tablo 3.12: Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 80
Tablo 3.13: Sektöre Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları..... 81
Tablo 3.14: Mesleklere Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları..... 82
Tablo 3.15: Aylık Gelire Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları..... 83
Tablo 3.16: Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve t-testi Sonuçları..... 83
Tablo 3.17: Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 84
Tablo 3.18: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 84

Tablo 3.19: Çalışma Süresine Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 85
Tablo 3.20: Sektöre Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 85
Tablo 3.21: Mesleklere Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları 86
Tablo 3.22: Aylık Gelire Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçlar 87
Tablo 3.23: Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişki 88

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2.1: 1950 Yılında Aktif Kadın İşgücü 48

Garfik 2.2: Kadın İstihdamın Sektörel Dağılımı 52

Grafik 2.3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı 55

GİRİŞ

Tarihsel süreçte kadınların çalışma hayatına katılımları çok eski dönemlere uzanmaktadır. İlkel toplumlarda insanlar göçebe hayat yaşayıp, toplayıcılık ve avcılık yaparken kadının aile içinde rolü oldukça önemliydi. Erkek barınılan yerin dışında avcılık yaparken, kadın evde hafif işlerle ve toplayıcılıkla uğraşmaktaydı. Toplumsal savaşların çıkmasına kadar kadınların baskın olduğu o dönemde, savaşların çıkmasıyla ailede pasifleşerek, sadece ev işleri, çocuk bakımı gibi roller almıştır.

Kadının istihdamı sürecinin en fazla gelişim gösterdiği dönem sanayi devrimi dönemidir. Bu dönemde kadınlar gelişen sanayi ile birlikte ‘‘işçi’’ sıfatı ile, emeği karşılığında ücret alarak çalışmaya ve çalışma hayatında var olmaya adım atmıştır. İşverenlerce daha çok tekstil işkolunda, düşük ücretler ve kötü çalışma şartlarında çalışan kadın daha sonra oldukça iyi şartlarda çalışma hayatında var olmuştur. Sanayi Devrimi ile çalışma hayatına köklü adım atan kadın işgücü, I. ve II. Dünya Savaşlarında erkeklerin savaşa gitmeleri ile işverenlerden gelen işçi talebi sonucunda da çalışma hayatındaki yerlerini sağlamlaştırmıştır. Bu dönemde kadınlar daha yüksek ücret ile çalışma fırsatını bularak, iş hayatlarında eski dönemlere nazaran daha mutlu çalışma hayatı yaşamaya başlamıştır.

1950’li yıllar sonrasında kadın çalışma hayatında giderek aktifleşmiş, 15-64 yaş arasında çalışma hayatında var olan kadın işgücü oranı oldukça artış göstermiştir. Bununla birlikte kapitalizmin ortaya çıkışı sonucunda kadınların yoğun olarak var olduğu iş kolları olarak banka, sağlık, eğitim gibi hizmet sektörlerinde varlıklarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

İş tatmini konusu verimlilik ile yakından alakalı bir konu olarak önem taşımaktadır. Çalışma hayatında yeni üretim ve yönetim teknikleri gereği; işletmelerde bir değer olarak görülen çalışanların mutluluk düzeylerinin yüksek tutulması en az müşterilerin memnun edilmeleri kadar dikkat edilen hususlardan bir tanesidir. Kariyerinde iş tatmini yönünden doyum sağlayan çalışanlar, işletmeye bağlılık ve işe bağlılık konularında diğer çalışanlara göre daha başarılı olmaktadır.

İşletmelerde verimliliği ve çalışanlarda motivasyonu iş tatmini kadar etkileyen ve bu konu ile yakın ilişkili bir diğer konu ise pozitif psikolojik sermayedir. Pozitif psikolojik sermayeye sahip işletmeler geleceğe daha ümitle bakabilen işletmeler olarak öne çıkmaktadır.

Çalışma hayatını derinden etkileyen iktisadi krizler, siyasi çalkantılar ve bölgesel düzeyde görülen çatışmalar son yıllarda çalışanların motivasyon ve tatmin düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Bu durum işletmelerde verimlilik kayıplarına, çalışanlarda moral bozukluğuna ve toplumsal düzeyde sorunlara yol açmaktadır. Çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenerek bu konuya yönelik çözümler üretilmesi büyük oranda çevresel şartlara dayalı sorunların çalışanlar üzerindeki etkilerini azaltmada önem taşımaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş tatmininin kavramsal açıklaması ve bireysel ve örgütsel etkileri ile sonuçları yer almaktadır. Günümüzde, her alanda, her sektörde değişim yaşanmakta ve bilgi toplumuna geçişin sağlanması sonucunda bilgi işlem, iletişim ve çeşitli teknolojilerdeki yaşanan değişimlerin sonucunda ekonomik, kültürel ve sosyal değişimler de yaşanmakta olup bu durumda işletmeler de hiyerarşik ve bürokratik ilkelerle yönetim anlayışından ayrılmaktadırlar. Böylece, işletmelerin yönetim felsefeleriyle birlikte yapıları değişmektedir. İşletmeler de müşteri memnuniyetini en yüksek düzeyde yakalamak ve bu düzeyde korumak için uğraşmak durumundadır. İşgörenlerin çalışmakta oldukları işlerine karşı duyduğu güven ve bağlılık duygusunun performanslarına yansıması sonucunda müşteri memnuniyeti sağlanmaktadır. Müşteri memnuniyetini sağlayacak olan bu iyi performansı iş tatminine bağlı olmaktadır. İşletme ve iş gören açısından iş tatmini bu bölümde incelenecektir.

İkinci bölümde; sosyo-ekonomik yaşamda kadın ve kadınların ilkel dönemden günümüze işgücüne katılımının tarihsel süreci ile birlikte kadının Dünya geneli ve Türkiye'deki iş hayatı durumu göz önüne serilerek, kadının eğitim durumu, medeni durumu, doğurganlık durumu gibi iş hayatına girişini etkileyen unsurları da incelenecektir.

Üçüncü, bölümde Çanakkale ili konumu, nüfusu, işgücü yapısı ve kadın istihdamı ile ilgili veriler yer almaktadır. Kadın istihdamının hizmetler sektöründe öne çıkması ve son olarak Çanakkale ilinde hizmetler sektöründeki kadın istihdamı incelenecektir. Üçüncü bölümde ayrıca iş tatmini ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki Çanakkale İlinde hizmet sektörlerinde istihdam edilen kadınlar üzerinde uygulanan iki ölçek ile araştırılmaktadır. Böylece Çanakkale İlindeki kadın işgücünün tatmin düzeyleri ve bu noktada pozitif psikolojik sermayenin buna etkileri ile ilgili bir çalışmanın literatüre kazandırılması amaçlanmaktadır.

BÖLÜM I

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE İŞ TATMİN KURAMLARI

1.1. İŞ TATMİNİNİ KAVRAMI

1.1.1. İŞ TATMİNİ TANIMI

Genel olarak tatmin bir olaydan, bir işten bir durumdan, uyarımdan haz alma, memnun ve mutlu olma anlamına gelir. İş tatmini ise iş görenin yapmakta olduğu işin beklentilerine, isteklerine, değerlerine uyumlu olmasıyla birlikte ihtiyaçlarını gidermesi sonucunda yaptığı işten memnun olmasıdır (Budak 2006: 4). Bireyin yaptığı iş, onun gereksinimlerini karşılamanın yanında duygu ve değer yargılarını da etkiliyorsa, iş tatmini başlıyor demektir (Aksu 1995: 46). Çalışan birey kendi beklentilerini karşılayan, onu memnun eden, kişisel gelişimine katkı sağlayan, huzurlu çalışma imkanı sunan bir iş iş yerinde çalışıyorsa, o işiyle ilgili de tatmine ulaşma noktasına varmış denilebilmektedir.

İş tatmini üzerine yapılmış çalışmalar içerisinde kavramsal ifadeler ve görüşler bulunmaktadır. Yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde bu çalışmalarda yer alan tanımlar şu şekilde sıralanabilir (Yılmaz 2015: 37) :

Çalışan tüm iş görenlerin benimsediği özel tutumlar grubu olarak tanımlanabilen iş tatmini, iş görenin işine karşı gösterdiği tutum veya tavırlardır (Kantar 2010: 19).

İş tatmini ile ilgili çeşitli tanımlar yapılabilir; Türk Dil Kurumu'na göre tatmin kavramı "İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum, doygunluk" olarak tanımlanmıştır (http://tdkterim.gov.tr/bts/).

Mercer'e (1997: 57) göre ise tatmin, çevredeki kişilerce doğrudan gözlenemeyen sadece kişinin kendisi tarafından hissedilebilen zevk ve huzurdur. Ayrıca K. Davis (1998: 96) iş tatminini, çalışanların çalışmakta oldukları işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak ifadelendirmektedir.

Schultz'ın (1990: 334) iş tatminini tanımı ise: "İşgörenlerin yapmakta oldukları işleriyle ilgili tutumları, psikolojik durumları, kendilerini nasıl hissettikleri ve bunun gibi duygularını içermektedir. Benzer bir tanımla Brief (1998: 10) ise iş tatminini "kişinin çalışmakta olduğu işine karşı tavrı" olarak tanımlamıştır (Yılmaz 2015: 38). Başka bir

tanıma göre de iş tatmini çalışanın işin kendisine veya işin belirli yönlerine karşı hissetmiş olduğu duygular ve tavırlarıdır (Aşan ve Özyer 2008: 135).

İş tatmini çalışanların işe karşı algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği olumlu cevaptır (Luthans 2002: 114). İş tatmini kavramı genellikle çalışanların üzerinde bıraktığı olumlu düşünce ve duygular olarak düşünülmektedir. Kişi işinden beklediğini alabiliyorsa işine karşı olumlu davranışlarda bulunacaktır (Erdoğan 1991: 376).

İş tatmini literatürde bireyin işine karşı olumlu bir bakış açısına sahip olması olarak da ifade edilmektedir (Baş ve Arduç 2002: 73, Mrayyan 2005:41). Eren (2010: 202) de iş tatmini dendiğinde akla ilk gelen konuların kişinin işinden elde ettiği maddi çıkarlar ile çalışma arkadaşları ve çalışmasının sonucu olarak ortaya bir eser çıkarmanın sağladığı mutluluk olduğunu belirtmektedir.

İş tatmini, işin kendisi ve yönetim gibi şartların ve ücret, iş güvenliği, çalışma ortamı gibi işten elde edilen sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir (Altaş ve Çekmecelioğlu 2007 :50).

Demirel (1989: 13)'e göre iş tatmini; ücret, yapılan iş, işin çalışma koşulları, çalışana verilen sosyal hizmetler, işçinin geleceğe yönelik güvenlik duygusu, toplumsal statü, karar verebilme, yeteneklerini kullanabilme, sahip olunan yetki ve sorumluluk, başarı ve terfi olanakları elde etme, iş arkadaşları ve yöneticileriyle ilgili iyi ya da kötü duyguların bütünüdür (Demirdağ 2015: 49).

Farklı bir tanıma göre iş tatmini kavramı, işgörenin yapmakta olduğu işin ve elde ettiklerinin gereksinimleriyle doğru orantılı olduğu ve bu doğru orantının ortaya çıkmasına olanak sağladığını algılaması sonucu yaşadığı bir duygu olduğu belirtilmektedir. (Barutçugil 2004: 389).

Cranny, Smith ve Stone, iş tatmininin tanımı konusunda fikir birliğinin olduğunu belirterek iş tatminini, kişilerin işine karşı gösterdiği duygusal tepki şeklinde tanımlamaktadırlar (Sönmezer ve Eryaman, 2008: 191). Bireyleri makinelerden ayıran en temel özellik olarak ifade edilen duygusal yön, verimlilik noktasında önemli bir yere sahip bulunmaktadır.

1.1.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ

İş tatmininin önemi; bireysel, örgütsel ve yönetici açısından olmak üzere üç ana başlık altında incelenebilir (Çelik 2013: 67).

1.1.2.1. Birey Açısından İş Tatmininin Önemi

İş görenlerin iş seçiminde, işin niteliği, iş yerinin yeri, fiziki koşulları, işin gerektirdiği bilgi ve deneyimi, iş görene verilecek ücreti, güvenlik vb. bireysel gereksinmeleri önemsemeleri, iş tatmininin temelinin bireysel gereksinmelerin oluşturduğunu göstermektedir. İş görenlerin işlerinden aldıkları tatmin, genel olarak iş ve onunla ilgili her şeyin gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlı olmaktadır. İş tatmininin iş gören tarafından önemli olduğu bilinmektedir. İş tatmininin yüksek olması iş görenin mutluluğuna ve performansına katkıda bulunacağı, düşük olması ise kişinin çalışmakta olduğu işine yabancılaşmasına, buna istinaden de işe karşı ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe işten beklentilerinin artacağı, bu gelişmelere de işletmelerin cevap vermemesi durumunda ise iş tatminsizliğinin önemli sorunların kaynağı olabileceği çok iyi bilinmelidir (Erdoğan 1996: 229).

1.1.2.2. Örgüt Açısından İş Tatminini Önemi

Çalışanlarının iş tatmininin sağlanması, işletmelerin en önemli görevlerindendir. İyi motive olup ve iş tatminine ulaşan çalışanlar, diğerlerine göre daha yüksek morale sahip olmakta ve dolayısıyla işyerine daha yararlı olmaktadırlar. Çalışanlarının beklentilerini yerine getirebilen örgütlerin işçi bulmakta zorlanmadıkları, personelinin işinde kalıcı olduğu, iş tatminini sağlayamayan ve beklentileri yerine getiremeyen örgütlerin ise işçi bulmakta zorlandıkları, mevcut iş görenlerin de devamsızlıkların artış göstermesi ve bundan dolayı olarak verimliliğin düşüş göstermesi, iş tatmininin örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir (Çelik 2013: 67).

1.1.2.3. Yönetici Açısından İş Tatmininin Önemi

Bir yöneticinin başarısı, çalıştırdığı personelin örgüt amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına bağlı olmaktadır. Birey çalışmak istiyor ve zamanının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiriyorsa, yöneticiler ve yönetim iş yerini çalışanlarına iş tatmini

sağlayacak şekle getirmelidir. Bu durum yöneticiler için sosyal bir sorumluluk ve ahlaki açıdan önem arz etmektedir (Sevimli ve İşcan 2005: 55). Çalışanların iş yerinde adil davranışlar görmeleri, ödüllendirilmeleri ya da yöneticilerince takdir edilmeleri, çalışma arzusunu ve yönetime olan saygılarını arttırmaktadır (Çelik 2013: 67) .

1.2. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş görenin sağlık durumu, psikolojik durumu, istekleri ve ihtiyaçları, ailesiyle olan ilişkileri, sosyal konumu, boş zamanını değerlendirme faaliyetleri, politik, dinsel etkenler bir bütün olarak iş tatminini etkilemektedir (Somuncuoğlu 2013 :63). Örgüt içinde iş tatminini sağlamak veya çalışanların tatminini yükseltmek için, onların kişisel istekleri ve ihtiyaçları göz önüne alınarak bunlara yoğunlaşılmalı, işgörenin hedefleri yönetim tarafından ayrıntılı şekilde bilinmeli ve örgütün hedefleri ile de uyumlaştırılmalıdır. (Şahin 2007: 47). Yöneticiler tarafından çalışanların tatminini takip edilip genel geçer durumlarını değil daha ayrıntılı bilgiye sahip olunarak iş tatminini etkileyebilecek her faktörü tek tek incelenmelidir (Somuncuoğlu 2013 :63).

Literatürde iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörler hakkında bir hayli araştırma mevcuttur. Bu araştırmalarda ise iş tatminini etkileyen faktörler konusu iki grupta incelenmektedir. İlk grubu bireysel faktörler, ikinci grubu ise örgütsel faktörler oluşturmaktadır. (Aliyeva 2013: 55).

1.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler bireyin doğuştan sahip olduğu yaş, cinsiyet gibi özellikleri ve eğitim düzeyi, medeni durumu, kıdem gibi sonradan deneyimleriyle sahip olduğu özellikleridir (Aliyeva 2013: 55). Bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir (Yelboğa 2007:2).

1.2.1.1. Yaş

Literatürde iş görenlerin yaşı ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Bu araştırmalarda genel olarak bu iki parametre arasındaki ilişkinin olumlu olduğu yaşlı iş görenlerin genç iş görenlere göre iş tatminine daha fazla ulaştığı ortaya konmaktadır. İş görenler yaşları ilerledikçe, tecrübeye bağlı olarak işe olan uyumun artmasıyla işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları düşünülmektedir (Aksu 1995: 81).

Buna göre iş görenin deneyimi ve mahareti arttıkça ortaya daha iyi iş çıkarma olasılığı artmaktadır. Daha iyi iş çıkarmanın iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir (Groot ve Brink 1999: 355).

Yaşı genç olan insanlarda terfi beklentisi her zaman en üst düzeyde olacağı için tatminsizlik fazla olacaktır, örgütte uzun süre çalışan buna bağlı olarak da yaşı fazla olan kişiler terfi almış ya da alacak durumda olacağından iş tatmini daha fazla olacaktır.

Örgütlerde uzun zamandır çalışan deneyimi fazla olan iş görenler daha fazla maaş almaktadır. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar. Yani yaşlı çalışanlar bu durumda daha fazla maaş alacaklarından maaşla yaş arasında da olumlu ilişki olacağı görülmektedir. Yelboğa (2007:3) 'ya göre yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş tatminine yol açan bir etken olabilmektedir. Çalışanlarda iş tatminlerinin 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda biraz düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı bildirilmiştir.

Herzberg yaş ile tatmin arasındaki bağı U şeklinde bir eğriye benzeterek tanımlamıştır. Bu çalışmaya göre çalışma hayatına başlayan bireylerde ilk aşamada iş tatmin seviyesi yüksek iken otuzlu yaşlarda duyulan tatmin azalmakta, ilerleyen yıllarda ise çalışanın bireyin yaşlanması deneyiminin artış göstermesiyle iş tatmini seviyesinin yükseldiği gözlemlenmektedir (Kantar 2008).

İş tatmini ile bağdaşlaştırılmış ve bu durum iş yaşamı ile birleştirilip yeni bir eğilim ortaya konulmuştur. U biçimindeki bir tatmin dönemi olarak isimlendirilen bu eğilimde; yirmili yaşlarda yüksek bir tatmin seviyesi ile işe başlanılmakta otuzlu yaşlara gelindiğinde tatmin seviyesi azalmakta ve bir gerileme yaşanılmakta ve ardından iş hayatının ilerlemesine bağlı olarak yüksek tatmin seviyesinde bir artış yaşanmaktadır. İş ve maksatlar uyumlu hale gelmekte insanlar ile zamanlarını harcadıkları işleri arasında bir uyum sağlanmaktadır. Buna bakıldığında tatmininin iş hayatı sürecinde ilerleyen zamana uygun biçimde artış göstermesi beklenmektedir (Jepsen ve Sheu 2003).

1.2.1.2. Cinsiyet

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden, üzerinde en fazla araştırma yapılanı cinsiyettir. Çünkü kadın ve erkeğin sosyal hayatlarındaki farklılıkları, beklentilerinin de farklı olmasına yol açmış ve farklı tatmin kaynaklarının olmasına neden olmuştur. (Çıtak

2010: 54). Arvey vd. (1989: 190) tarafından yapılan bir araştırmada, iş tatminini çevresel olarak ve genetik bileşenler çerçevesinde incelemiş ve araştırmaya katılanların tatmin seviyesinin cinsiyete göre oldukça farklılık gösterdiğini koymaktadır. .

Kadın ve erkeğin sosyal hayattaki konumları da bu durum için bir etken olmaktadır. Kadınlar toplumda öncelikle anne olma rollerinden dolayı çalışma yaşamında üst düzey ihtiyaçlarını gidermeye amaçlamamakta, fiziksel unsur ve ödüller onlar için önemli olmaktadır. (Somuncuoğlu 2013:70) Ayrıca eve erkek bakar görüşünün çoğunlukta olduğu Türkiye'de kadının yüksek maaşlı işlerde çalışma amacının geri planda olduğu o yüzden işe karşı bakış açısının erkek kadar mecburi olmadığını da söylenebilir. Bu durumda da farklı görüş olan kadınların işlerinden çok beklentileri olmadığından dolayı iş tatminleri erkeklere göre her zaman daha yüksektir algısı da ortaya çıkmaktadır.

Yapılan bazı araştırmalarda da erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatminine sahip olduğu ortaya konmaktadır. Bu sonuca ulaşan araştırmacılar bu durumu kadınların erkeklere göre daha vasıfsız işlerde çalışmalarına ve daha düşük ücret almalarına ilişkilendirmişlerdir.

1.2.1.3. Medeni Durum

Evlilik, kişilere çeşitli sorumluluklar da yüklemektedir. Bu sorumluluk neticesinde düzenli bir iş hayatı önem taşımaktadır. Bu sorumluluğun gerekleri işin talepleri ile çatıştığında ise kişinin iş tatmini olumsuz yönde etkilenecektir. Evli olan çalışanların, ailelerine olan sorumlulukları dolayısıyla işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi istekleri, bekar olan çalışanlara göre daha az olmakta ve iş tatmin seviyeleri de olumlu yönde etkilenmektedir (Kanbay 2010: 17; Vural Özkan 2011: 150).

Clark (1996) 'ın yaptığı bir araştırma sonucunda evli olan bireylerin bekar olanlara göre daha fazla işlerinden memnun kaldıkları ortaya konmuştur (Gazioğlu ve Tansel 2006: 1168). Genel olarak evli olan bireylerin bekarlara göre daha düzenli bir yaşam tarzına sahip olmalarından dolayı, daha mutlu bir yaşam sürmeleri ve sorumluluk bilinciyle işinden daha fazla tatmin duymaları düşünülmektedir.

Evlilik kurumunun bireylerin hareketli bir yaşam tarzından, daha düzenli bir yaşam tarzına doğru yönlendirmesi ise iş tatmininde bir diğer etken olarak ifade edilebilir.

1.2.1.4. Eğitim Durumu

İş tatmini ile eğitim durumu arasında manalı bir bağ olduğu bilinmektedir. Eğitim düzeyi daha yüksek olan kişiler, eğitim düzeyi daha düşük olan kişilere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır (Seashore ve Taber 1975: 354). Çünkü eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar, eğitim düzeyi düşük olanlara göre maddi, manevi daha iyi şartlarda çalışma imkanı bulabilmektedir ve buna bağlı olarak yaptıkları işten daha fazla tatmin sağlayabilmektedir (Arıkan 2011: 55). Adams vd. (1996: 418)'nin, iş ve yaşam tatmini ile iş ve aile çatışması üzerine yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, eğitim düzeyi düşük olan bireylerin iş ve yaşam tatmini düşük olmasının yanı sıra, iş ve aile çatışmasına da daha yatkın olabileceği görülmüştür (Demirdağ 2015 :56).

Bir başka görüşe göre ise eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ters orantı vardır yani eğitim seviyesi yükseldikçe tatmin oranı azalmaktadır. Eğitim düzeyi bireylerin işlerine karşı beklentilerini arttıracak, bu beklentileri sağlayamama durumu da iş tatmininin düşmesine neden olacaktır. Örnek olarak İsviçre gibi eğitim düzeyinin yüksek ve eğitim olanaklarının oldukça iyi olduğu bir ülkede herkesin sahip olduğu eğitim seviyesine uygun bir iş bulamıyor olması sebebiyle iş tatmin olgusunun düşük olduğu ifade edilmektedir (Kantar2008).

1.2.1.5. Tecrübe

İş hayatına yeni başlayan veya iş deneyimi yeterince olmayan çalışanlar bir takım beklentilere sahip olabilmektedir. Çalışmak için bir yere başvuran ve iş için kabul edilen kişi, çalışma koşullarının en üst düzeyini hayal edebilmektedir. Zamanla iş hayatının zorlu gerçeklerini gören ve beklentilerinin gerçekleşemeyeceğini anlayan çalışan, tatminsizlik duygusunu yaşamaya başlar. Zaman ilerledikçe iş hayatına ve zorluklarını deneyimleyen kişinin beklentileri, gerçekçi temellere dayanacaktır (Köroğlu 2011: 38). İşte deneyim nedeniyle mesleki açıdan daha yüksek kademede olanlar, iş hayatında daha fazla tatmin sağlamaktadır (Ardıç ve Baş 2006:29)

1.2.1.6. Kişilik

Bireyleri diğer bireylerden ayıran ve bireyi tanımlamaya yarayan özellikler bütünü kişilik olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, iş hayatlarında kendi sahip oldukları kişiliklerini yansıtarak davranırlar (Arısoy 2007: 95). Örneğin, agresif bir kişiliği olan

çalışan, çalışma hayatında da o şekilde davranışlar sergiler ve bu da tatmin düzeyini olumsuz yönde etkiler. Aynı biçimde, hayata pozitif bakan, iyimser olan çalışanlar ise, iş hayatındaki olumsuz olabilecek durumlara bile hoşgörü ile yaklaşır ve bu da kişinin tatmin olma durumunu olumlu yönde etkiler (Arslan 2011: 20).

Çalışma hayatı ile kişilik arasında bir ilişkinin olduğu konusu, birçok araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır. Yapılan araştırmalara bakıldığında işlerine karşı daha uyumlu olan çalışanların iş tatminleri daha fazla olmaktadır. İş tatmini ile duygusal dengelilik arasındaki ilişki açıktır. Fakat kişilerde duygusal dengenin mi iş tatmininin mi önce geldiği açık değildir. Duygusal dengesizlik yaşamın her alanında memnuniyetsizlik nedeni olabilir ve uzun süreli iş tatminsizliği duygusal uyumda yetersizliğe neden olabilir (Derin 2003: 54).

1.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler iş görenin inisiyatifinde olmayan ve iş görenin engelleyemediği unsurlar olarak ifade edilir (Öztürkçü 2015 :55).

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler üzerine ilgili literatür taraması yapıldığında çok fazla örgütsel faktör olduğu görülmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeyini etkileyen başlıca örgütsel faktörler, işin niteliği, ücret, terfi etme olanakları, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, iş güvencesi ve iş güvenliğidir (Demirdağ 2015: 60).

1.2.2.1. İşin Niteliği

İş tatmini unsurlarından en önemlilerinden biri işin niteliği ve statüsüdür. Bu faktörler iş görenlerin iş tatminini arttırmak için kendilerinin yapamadığı fakat yöneticilerin üzerinde işlem yapabileceği değişkenlerdir. İşin sıkıcı ve monoton olmaması iş göreni motive eden bir faktördür. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi de artış göstermektedir (Eren 1991:393). Yapılan işin gereğince iş görene bağımsızlık verilmesiyle birlikte işi üzerinde karar verme yetkisine sahip olması iş görenin tatminini arttırmaktadır. Bu durumda da kişi düşüncelerinin de önemsendiğinin ve işlerin her yönüne dahil olduğunu hissetmektedir (Keser 2005: 79).

İşin niteliği işgörenin işe yabancılaşmasını engelleyen unsurlardan bir tanesini oluşturmaktadır. Sürekli olarak aynı işi yapan işgörenlerin geçen zaman içerisinde işe

yabancılaşarak verimliliklerinde düşüşler yaşanmakta bunun önüne geçilmesi için ise tedbirler alınması gerekmektedir.

Toplum tarafından beğenilmeyen ve ihtiyaçlar için yeterli görülmeyen işlerin yapılması iş gören için iş tatmini duygusunu azaltır. İşin enteresan olması, kişiye bilgi verici olması ve öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni olabilir. Kişiler kendilerine bir şeyi anlama ve yapabilme yeteneğini kullanabilme olanağı veren, çok yönlü ve özel vasıflar gerektiren işleri yaptıkça, işlerinde başarılı oldukları konusunda bilgilendirildikçe tatmin olurlar (Ardıç ve Baş 2001:5).

1.2.2.2. Ücret

Bireyler yaşamlarını idame edebilmeleri, geçimlerini sağlayabilmeleri için para kazanmak durumundadırlar. İş hayatında da ücret birey için hem maddi hem de manevi yönden önemlidir. Çalışanların yaşamlarını sürdürebilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasında sahip olacağı ücretin yeterli olup olmaması kişinin iş tatminini etkilemektedir. (Bozkurt ve Bozkurt 2008: 5). Çünkü çalışanların yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gelire ihtiyaçları vardır. Bu nedenle, çalışanların gelir seviyesi yükseldikçe ona doğru orantılı olarak iş tatminleri de yükselir (Karaman ve Altunoğlu, 2007: 112).

Çalışan bireylerin zamanlarının çoğunu geçirdikleri çalışma hayatlarında yer bulan, terfi, ücret, mükafat yöntemlerinin yöneticilerin iş görenlere karşı davranışlarının iş tatmininin sağlanmasında oldukça önemli etkileri olduğu vardır. Çalışanlar tarafından iş hayatlarında karşılaştıkları durumlar karşısında oluşan olumlu veya olumsuz izlenimler iş tatmini üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bunun yanında çalışanların dahil oldukları kurumdan beklentilerinin karşılanması ve kurum tarafından çalışanına sunulan imkanlar iş tatmininin sağlanmasında büyük rol oynayan diğer faktörlerdir (Sarı 2015 :35).

Ücret dağılımının adil olması gerekmektedir. İş gören aldığı ücreti diğer iş görenlerin aldığı ücretle karşılaştıracaktır. Bu şekilde aldığı ücretin adil olmadığını fark eden iş görenin iş tatmini de buna bağlı olarak sağlanmayacaktır (İşcan ve Sayın 2010: 199). İş gören hak ettiği ücreti aldığına inanırsa da tatmin seviyesi yüksek olacaktır. Yapılan çoğu araştırmaya göre kısaca iş görenlerde, yüksek ücrete yüksek tatmin duygusu vardır.

1.2.2.3. Terfi

Örgütte çalışan bir iş görenin yapmakta olduğu iş veya bulunduğu makamdan, daha fazla ücret, sorumluluk, saygınlık ve daha iyi çalışma koşullarının olduğu bir üst makama atanması terfi etmektir (Kuşluvan 2009: 54). Terfi belirli iş görenler için zamanla gereksinim hali olmaktadır. İlerleme fırsatı, bireylerin kabiliyetlerini ve başarılarını daha iyi yapabilmeleri için bir istek olmaktadır. Terfiler, bununla birlikte geçmişteki davranışların bir mükafat ya da mukabelesi olarak da işlev görebilmektedir (İşçan ve Timuroğlu 2007:127). İnsanlar, büyük bir çoğunlukla yaptığı işlerde başarı gösterme ve bir üst göreve terfi edebilme isteği içindedir. Terfi etme imkânına sahip olduklarında işlerine olan bağlılıkları ve çalışma istekleri artarken, kariyer sisteminin açık bir şekilde belirtilmediği ve adil bir terfi sisteminin olmadığı örgütlerde ise iş görenlerde tatminsizlik durumu yaşanmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt 2008: 6).

Çalışanlarda iş tatmini duygusunun sağlanabilmesi için, yükselme ve ödüllendirmeleri tüm çalışanlar için eşit şekilde uygulamalı ve örgüt içinde terfi edebilmenin yolu açık tutulmalıdır (Akşit Aşık 2010: 47). Çalışanın terfi etmesi, ona maddi olarak destek olmanın yanı sıra, sosyal statü kazandırıp (Dinler 2010: 20) kendine olan güveninin artmasına neden olacaktır.

1.2.2.4. Çalışma Arkadaşları

Çalışanlar, yapmakta oldukları işten yalnızca maddiyat veya başarı beklememektedir. Yaşamının çoğu zamanını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, anlaştığı iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisinde olmaktadır. Bu yüzden çalıştığı örgütte dostlar ve dayanağı olacak iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Erdoğan 1996: 242).

Her birey hoşuna giden ve güzel zaman geçirebildiği arkadaşlarıyla çalışmak isteyecektir (Omarov 2009: 70). Ayrıca birbiriyle anlaşamayan çalışma arkadaşlarının bulunduğu işyerinde işgörenin iş tatmini olumsuz etkilenebilmektedir. Örneğin, kadınlar erkeklerce terfi imkânlarının engellendiklerinden iş tatmin düzeyleri erkeklere göre daha düşük olmaktadır (Luthans 1989: 185).

Özellikle işgörenin çalışmakta olduğu örgüt işgörene destek oluyor, tavsiyeler veriyor ve iş konusunda türlü yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Oksay 2005:13).

1.2.2.5. Çalışma Koşulları

Çalışma ortamındaki ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü seviyesi, temizlik ve bakım durumları, oluşabilecek olası tehlikelere karşı alınan önlemler, iş için uygun makine, alet ve teçhizatlar çalışma koşullarını belirleyen faktörlerdir (Horozoğlu 1995: 34). Çalışma koşulları hem kişinin rahatlığı hem de yaptığı işi doğru bir şekilde yapması bakımından önemlidir. Buna örnek olarak, tehlikeli sayılabilecek hava kirliliği, havalandırmanın az olması, ısının çok olması veya ışığın az olması iş görenlerin rahatlıkla çalışmasına (Aydın 2006: 57) engelleyen ve verimliliği düşürecektir (Demirdağ 2015 :64).

Çalışma koşulları, fiziksel şartların yanında sosyal şartları da kapsamaktadır. Örneğin, iş güvenliği ve sosyal güvenliğin bulunması, iş görenlerin üst yönetimle iyi ilişkileri, yöneticiler tarafından fikirlerinin dinlenmesi, kendi işlerini yaparken bağımsız olup kendi kararlarını verebilmelerini, yöneticiler tarafından takdir edilmeleri iş için isteklendirilmeleri, olumlu eleştiri ortamının var olması gibi sosyal faktörler, çalışanların işlerinde motive olmalarını sağlayacak ve dolayısıyla iş tatminleri olumlu yönde etkilenecektir (Arısoy 2007: 94).

Çalışma koşulları iş görenin çalışma hayatı dışındaki yaşamını da tesir etmektedir. Örneğin, fazla mesailer ya da uzun çalışma saatleri iş görenlerin aile veya arkadaşlarına istedikleri kadar zaman ayıramamasına ve kendilerini iş dışı olaylar için geliştirememelerine sebebiyet vermektedir. Bağıntılı olarak çalışma saatleri veya uzun olmayan çalışmalar, iş görenlerin kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlayacaktır (Luthans 1973: 122).

1.2.2.6. İş Güvencesi ve İş Sağlığı

İş tatminini etkileyen bir diğer faktör iş güvencesi ve iş güvenliğidir. Çalışanlara olağanüstü durumlar dışında hakkıyla çalışıp ve başarı gösterdiği sürece işine son verilmeyeceği güvencesi verildiğinde, çalışanlar işlerinde daha huzurlu olacaklardır (Akıncı 2002: 24). Çalışanlar genel olarak, iş güvencesi ve iş güvenliği konusunda, iş sözleşmesinin yapılması, sigorta primlerinin ödenmesi, sendikal hareketlerin

engellenmemesi, işletmede çalışanlar için hassasiyetle gerekli güvenlik önlemlerin alınması gibi işletmelerin yasal düzenlemelere uymasını istemektedirler (Dil 2005: 76).

Çalışanlar, işletmede güvenlik unsurunun yüksek oranda olmasına ve kendilerine iş ortamında değer verildiğini hissediyorlarsa, bu onların iş tatmin seviyelerini olumlu yönde etkileyecektir (Dağdeviren Gözen 2007: 34). Kendileri için hayati öneme sahip olan iş güvenliği de, sağlıklarını riske atmayacak ve iş güvenliği yüksek olan işletmelerde çalışmak istemektedirler.

1930'lu yıllardan sonra iş yerlerinde iş görenlerin kıymeti anlaşılmaya başlanmış motivasyonu ve iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Böylece çalışanların motivasyonları ve işlerinden sağladıkları tatmin çalışmalarını etkilediğinden araştırmacılar bu kavramlarla ilgilenmiş ve böylece de bu konuda teoriler geliştirilmiştir (Pelit ve Öztürk 2010: 44). Bu teoriler kapsam ve süreç teorileri olarak incelenip değerlendirilmiştir.

1.3. İŞ TATMİNİ TEORİLERİ

Kapsam ve süreç olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.3.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri insanların çalışmasına neden olan faktörlerin neler olduğunu inceler. Bu teorilere göre, çalışanlar arzu ettikleri ve ihtiyaç duydukları şeyleri tatmin edebilmek için çalışmaktadırlar (Timuroğlu 2005: 52). Kısaca bu teoriler, insanları tatmine götürecek olan gereksinimlerin neler olduğunu ortaya koymaya çalışmaktır (Güleç 2009:17).

1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

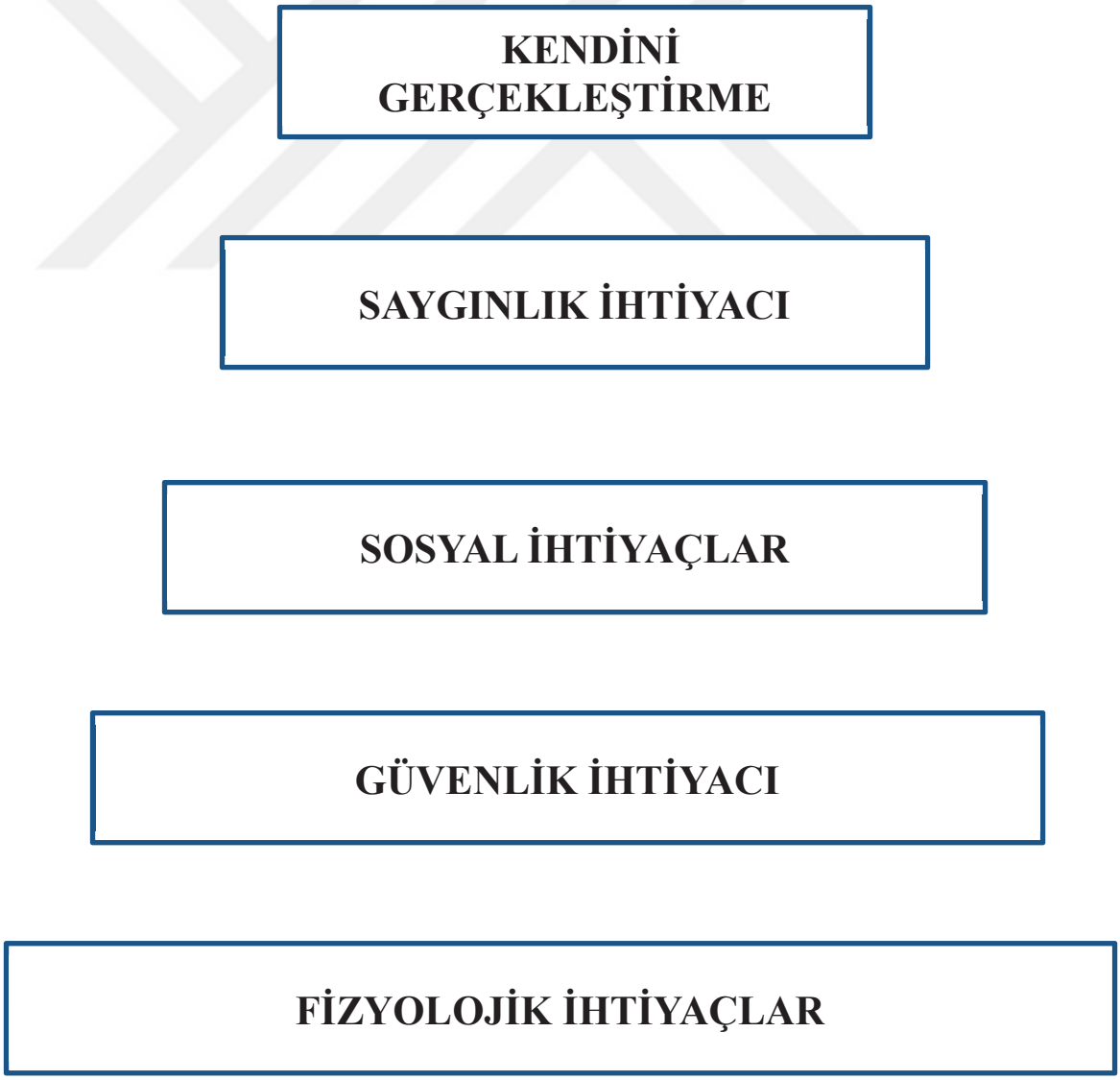
Maslow insan ihtiyaçlarını bir piramit şeklinde düşünmüştür. Biyolojik ihtiyaçlar alt katta, psikolojik ihtiyaçlar ise üst kattadır. Bu yaklaşım iki hipoteze dayanmaktadır. İlki; insanın ihtiyaçları davranışlarına yön vermektedir, ikincisi ise insanın ihtiyaçları onda belirli bir sırada yer almaktadır. Yani bu piramide bakıldığında alt kattaki ihtiyaç giderilmeden üst kattakine sıra gelmemektedir. (Çakırer 2013 : 2)

Maslow'un geliştirdiği kurama göre insanların başlıca ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, kendini gösterme ihtiyacı ve kendini tamamlama ihtiyacı (Türk 2007: 83).

Maslow, çeşitli gözlemlerinden sonra insanlarda temel ihtiyaçların neler olduğunu tespit etmiştir. Fakat farklı olarak Maslow'un kuramı ondan sonra incelenecek olan diğer kuramlar gibi sadece iş hayatı baz alınarak geliştirilmiş bir kuram olmayıp genel bir kuramdır (Onaran 1981, 13).

Kurama göre ihtiyaçlar önem sırasına göre; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde sıralanmaktadır (Maslow 1970, 27):

Şekil 1. 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



Kaynak: Çakırer 2013, 3.

***Fizyolojik İhtiyaçlar*:** Yemek yeme, su içme, barınma, uyku, seks yapma gibi sonradan öğrenilmeyen ihtiyaçlardır (Kantar 2010: 36).

***Güvenlik İhtiyaçlar*:** İş ve can güvenliği (Çakırer 2013: 3), tehlikelerden korunma, hasta olma ve yaşlılık gibi haller ile geleceğini garantileme gibi ihtiyaçlardır (Timuroğlu 2005: 53).

***Sosyal İhtiyaçlar*:** Sosyal ihtiyaçlar, sevme ve sevilme, arkadaş edinme gibi ihtiyaçlardır. Üst basamaklardaki ihtiyaçlardan sonra, sosyal ihtiyacın da tatmin edilmesi bireyi motive etmeyi sağlayacaktır (Arıkan 2011: 46).

***Saygınlık İhtiyaçlar*:** Bu ihtiyaç kişinin diğer kişilerce saygınlık görmesini ifade etmektedir (Çakırer 2013: 4). Kişi yaşadığı toplumda kendisinin önemli olduğunu hissettirerek, sevilmek, beğenilmek, saygı duyulmak ve örnek olmak ister (Horozoğlu 1995: 40).

***Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı*:** Kişinin başarma gücünü ve yeteneklerini ortaya koymasıdır. Büyük sanatkârlar, yazarlar, filozoflar bu aşamaya ulaşmışlardır (Çakırer 2013: 4)

1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Bu teori Herzberg ve arkadaşları tarafından 1959 yılında 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır (Aliyev 2013: 41).

İşe ilişkin tutumların, bireyin elde ettiği başarı ya da başarısızlıklarını tayin edilmesi düşüncesinden hareketle takribî 200 muhasebeci ve mühendise, 'işlerinde mutlak başarılı ya da başarısız olduklarını hissettikleri durumu detaylı olarak tanımlamaları' hususunda iki soru sormuşlardır. Elde edilen cevaplar doğrultusunda, Herzberg çalışanların güdülenmesinde önemli olan iki faktör bulmuştur: "Hijyen (sağlık) ve güdüleyici etmenler." (Eren 2003: 568).

Herzberg, arkadaşları ve öğrencilerinin de yardımıyla geliştirdiği bu teori ile iş tatminine ve iş tatminsizliğine neden olan parametreleri bulmayı gaye edinmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre iş tatminine neden olan parametreler (birinci küme); başarı elde etme, başkaları tarafından tanınma, işin kendisi, sorumluluk elde etme ve ilerleme olarak tespit etmişlerdir. Bu parametreler işin niteliğinden kaynaklanan içseldir. İş tatminsizliğine neden olan parametreler (ikinci küme) ise; yönetimden kaynaklı aksaklıklar, denetim, çalışma şartları, ücret ve iş arkadaşları ile olan ilişkiler olarak tespit etmişlerdir. Herzberg,

ilk kümedeki parametreleri motive edici faktörler ve ikinci kümedeki parametreleri ise hijyen (sağlık) faktörleri olarak iki ayrı kümede toplamıştır (Demirel 1989: 20; Horozoğlu 1995: 41-42; Sun 2002: 18; Kuşluvan ve Kuşluvan 2005: 184; Timuroğlu 2005: 54-5)

Bölükbaşı ve ÇakmurYıldırtan 2009:350).

Tablo 1.1 : Çift Faktör Teorisine Göre Hijyen ve Motive Edici Faktörler

Motive Edici Faktörler	Hijyen Faktörleri
- İşletme Politikaları - Gözetim ve Gözetim Teknikleri - İş görenler Arası İlişkiler - Gözetimciler Arası İlişkiler - İş Koşulları	- Başarı - Tanınma - İşin Kendi Özellikleri - İlerleme

Kaynak: Kantar 2010: 40.

Hijyen Faktörleri: Maaş, ücret, çalışma koşulları, hiyerarşik ilişki, işletme politikası, iş güvenliği ve güvencesi ilk olarak söylenebilir. Bu faktörler, bir iş yerinde iş görenlerin psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından uygun olarak var olması gereken şartları ifade etmektedir. Bu şartların var olmamasında iş görenlerin işlerine karşı istekleri azalır ve bu durumda da işgören işini bırakmayı düşünmektedir. (Kaya 2013: 28).

***Motive Edici Faktörler*:** Bu faktörler kişisel tatmini sağlayacakları için kişileri motive edici bir özelliktedirler. Çalışanı çalışmakta oldukları iş yerlerine bağlayıp çalışmaya teşvik etmektedir. Fakat bu motive edici faktörlerin ortadan kalkması çalışanı mutsuz etmez. Başkaları tarafından tanınma, üst kademeye çıkma olanakları, sorumluluk alma motive edici faktörler arasındadır (Tınaz 2005: 11)

1.3.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton P. Alderfer 'ın geliştirdiği kuram, Maslow'un kuramını bütünlemek amacıyla geliştirilmiştir. Alderfer'e göre üç türlü ihtiyaç vardır:

***Var Olma ihtiyacı*:** Bu ihtiyaç kişilerin yaşadıkları hayatı sürdürebilmesini sağlayan temel fizyolojik ihtiyaçlarının yanında güvenlik ihtiyacını da kapsamaktadır (Çelik 2013:78).

***Ait Olma İhtiyacı*:** İlişki kurma ihtiyacı bireyin çevresindeki insanlarla ilişkilerini, saygı görme, sevgi, insanlarca kabul görme, ait olma gibi bir takım sosyal ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Çelik 20132:78).

***Geliştirme İhtiyacı*:** Yine bu ihtiyaçta Maslow'un saygınlık ve öz gerçekleştirme İhtiyacına karşılık gelmektedir. Bu ihtiyaçta kişi kendisinden ziyade başkalarına da yararlı olabilme ve gelişimini sağlama adına bir çaba içerisinde olmaktadır. (Koçel 2010: 378).

Alderfer'in geliştirmiş olduğu bu kuram, Maslow'un geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının daha uygulanabilir bir halde olabilmesi için geliştirilmiştir. Bu kuram ile birlikte ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını iş yaşamında yer almasını isteyen bireyler, insanlardaki temel güdülerin neler olduğunu, insanların çalışmakta oldukları iş yerlerinde ne çeşit amaçlarda olduklarını, ihtiyaçlarının nelerden etkilendiği gibi bazı sorulara cevaplar aramaktadırlar (Onaran 1981: 44). Alferder'in geliştirmiş olduğu kuramın, Maslow'un geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisine benzer nitelikte olduğu, bunun yanı sıra ihtiyaçlar hiyerarşi kuramının iş yaşamı versiyonu niteliğinde olduğu da söylenebilmektedir. İş yaşamında bireyin çeşitli ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarının karşılanma önceliğine dikkat çekilmektedir.

Tablo 1. 2: Maslow ve Alderfer Kuramlarının Karşılaştırılması

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine İliskin Basamaklar	**Alderfer'in ERG Kuramına İlişkin Basamaklar**
1. Fizyolojik İhtiyaçlar 2. Güvenlik İhtiyacı	1. Var Olma İhtiyacı
3. Sosyal İhtiyaçlar 4. Saygınlık İhtiyacı	2. Ait Olma İhtiyacı
5. Kendini Gerçekleştirme	3. Geliştirme İhtiyacı

Kaynak: Efil 2002.

Bu iki kuram arasındaki en büyük fark bireyin ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra sonrasındaki durumdur. Maslow ihtiyaçların karşılandıktan sonra birey için büyük güce sahip olmadığını savunurken, Alderfer ise geliştirdiği kuramında gereksinimlerin karşılandığında birey için daha fazla önemli olmaya başladığını savunmaktadır (Statt 2004: 252)

1.3.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland'a göre, bireylerin çalışma yaşamı süresince içinde oldukları durumda sürekli olarak en iyi olma ve sürekli olarak mükemmelliği aramalarının altında yatan ana öge başarıyı yakalama duygusudur. McClelland'ın geliştirdiği başarma ihtiyacı teorisinin esası başarma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık kurma ihtiyacı oluşturur. (Yılmaz 2015: 62). Bu teoriye göre elde edilen başlıklar aşağıdaki gibi açıklanabilir (Öztürkci 2015; 64) :

Başarı ihtiyacı: Kişinin hedeflemiş olduğu başarı ve mükemmeliyete ulaşmak için yol aldığı durumlarda önüne çıkan engelleri ve zorlukları geçebilmesi için bir destekleyici unsur olarak belirtilebilir. (Sagie ve Elizar 1999: 375). Bu ihtiyaç yüksek düzeyde güdülenmiş insanlar, çoğunlukla zor olan hedefleri seçip ve risk alabilirler. Fakat, bazen çok zor olan hedeflerden başarılı olamamaktan korktukları için vazgeçtiklerine inanılır. Örgütlerde yüksek başarı ihtiyacı olan bireyler yaratıcılığını sergileyip ve yeni fikir üretebilirler (Çetinkanat 2000: 21-22).

Güç ihtiyacı: Bu ihtiyaç insanın çevresine hakimiyet kurma isteğinin sonucudur. Kuvvetli olan kişi güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etkileme ve onları kendi düşüncelerinin etki altında tutma bu şekilde onları kontrol etme, gücünü koruma, başkalarından sorumlu olma gibi davranışlarını göstermektedir. Başkasından üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kendi kontrolü altında tutmak için uğraşılması bireyin başka kişilerle çatışmaya girmesine neden olmaktadır. Bu durum ise bireyin güçlü olma isteğini biraz olsun durdurmaktadır. Bu yüzden bu ihtiyacın şiddeti de bireylerde farklı boyutlarda ortaya çıkmaktadır (Erol 2000: 501).

Bağlılık Kurma İhtiyacı: Bu ihtiyaç bireylerin oluşturduğu gruplara dahil olma ve kişiler arası sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade etmektedir (Koçel 2005: 301). Bağlılık kurma ihtiyacı kuvvetli olan birisi, kişiler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem vermektedir. Bireylerin başkalarıyla ile birlikte olma, onlarla zaman geçirme, bir şeyler paylaşma, sosyal etkileşimlerini artırma ve edindikleri bilgi ve tecrübeleri başka insanlara aktarma ihtiyacı vardır. Bu ihtiyacı gelişmiş olan kişiler sosyal olarak daha fazla ön plana

çıkmakta ve başkaları ile iletişimde olmaya daha fazla önem vermektedirler (Mammadova 2013: 57).

Mc Clelland'ın bu teorisi örgüt ve yönetim bakımından ele alındığında işgörenin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenmeli ve bu doğrultuda personel seçim ve yerleştirme sistemlerinin geliştirilmelidir. Örneğin, başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir işgörenin bunu sağlayabileceği iş yerleştirilmesi onun ve örgüt için daha iyi olacaktır. Böylece işgörenin motivasyonu için gerekli ortamı bulması neticesinde sahip olduğu bilgi ve yetenekleri işinde ve iş yerinde tam olarak kullanabilecek ve işinden tatmin olacaktır (Koçel 2005: 643).

1.3.1.5. McGregor X ve Y Kuramı

McGregor işletmelerde yöneticilerin ve çalışanların davranışlarını nasıl algıladıklarını inceleyerek bu konu elde ettikleri bulgularını 1957 yılında "The Human Side of Enterprise (Örgütlerin insan yönü) isimli kitabında açıklamıştır (Dalay 2013).

X ve Y yaklaşımları: İnsanların pasif oldukları ve örgütsel ihtiyaçlara direndikleri varsayımına dayanan X ve insanların motive edilmeye, sorumluluk almaya açık olduklarına dayanan Y kuramı biçiminde iki tür liderlik olarak incelenmektedir (Bakan, 2008: 5). McGregor'un X ve Y Kuramına bakıldığında liderlerin insan davranışları üzerindeki inançları iki zıt görüşü içeren bir yapı içerisinde topladığı görülmektedir.

X kuramına göre;

1. Ortalama bir insan çalışmayı sevmez ve çalışmakta olduğu işinden elinden geldiğince kaçmaya çalışır.

2. Ortalama bir insan sorumluluk almaktan kaçınır, bu konuda istekli olmaz ve güvende olmayı tercih eder.

3. Bu sebeplerden dolayı insanları çalışması için zorlamalı, yakinen kontrol altında tutmalı ve amaçlarını gerçekleştirmeleri için ceza sistemine başvurulmalıdır.

Y kuramına göre ise,

1. İnsan için çalışmak, oyun oynamak ve dinlenmek kadar doğaldır.

2. Bir insan doğuştan tembel olmamaktadır, onu bu hale getiren zamanla elde ettiği tecrübeleri olmaktadır.

3. Kişi belirlediği amaç için kendisini kontrol edip çalışabilmektedir, başka kişinin kontrolü gerekmemektedir.

4. Her insanın potansiyele sahiptir. Uygun şartlar neticesinde kişi bunları geliştirerek daha fazla sorumluluk almayı öğrenir ve ister.

5. Dolayısıyla lider uygun ortam oluşturmalı ve insanların kendini geliştirmesine katkı sağlamalıdır (Deniz ve Hasançebioğlu 2003: 57).

Kurama bakıldığında X teorisinde insanı pasif, çalışmayı sevmeyen, sorumluluk almaktan kaçınan ve çalışması için zorlanan olarak tanımlanırken, yönetici otoriter, sıkı kontrollü ve ceza sistemini oldukça kullanan olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon kaynağı olarak ise korku kullanılmaktadır. Y teorisinde ise kişinin çalışması, beslenmesi, oyun oynaması kadar doğal bir eylem olarak görülmektedir. İnsan çalışkan, sorumluluk sahibi olarak tanımlanır. İnsana saygı ön planda yer almaktadır (Boyacı 20-21).

McGregor X ve Y teorisinde X tipi bir yöneticinin başarılı olması oldukça zor olduğu kanıtlanırken tam tersi olarak Y tipi yöneticiler genellikle başarılı ve etkin olmaktadırlar(Dalay 2013).

1.3.2 Süreç Teorileri

Bireyin davranışlarının nasıl hareketlendirileceğini ve yönlendirileceğini açıklayan süreç teorileri motivasyon durumlarını açıklamak için geliştirilmiştir teorilerdir. (Koç ve Topaloğlu 2012: 209). Bu teoriler; Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı, Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi'dir.

1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

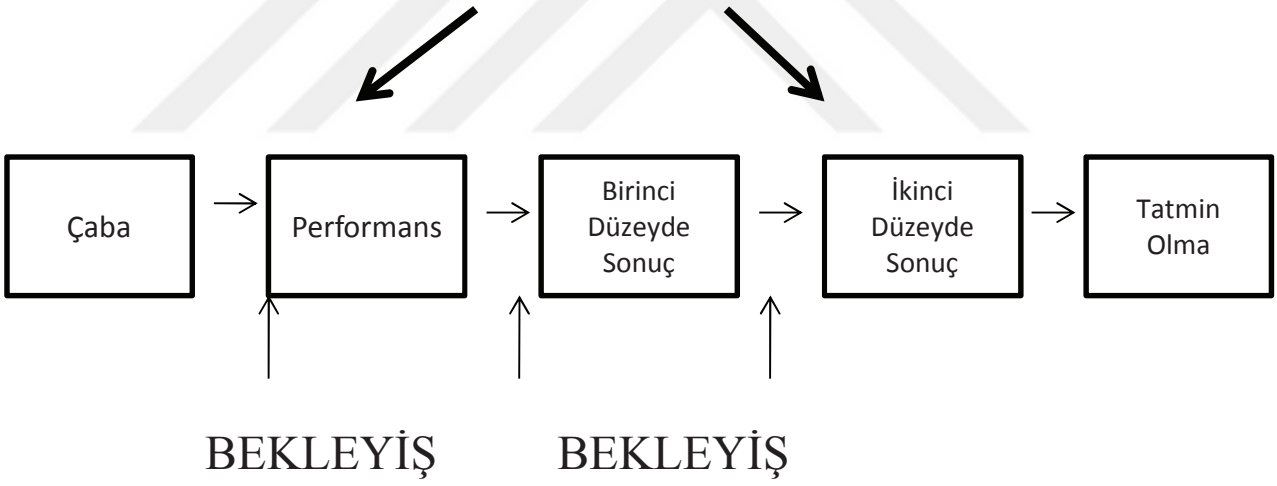
Vroom, iş tatmininin oluşmasında kişilerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasındaki bazı farklılıklar olacağı ve bu farklılıkların dikkate alınması gerektiğini (Temel Eğinli 2009: 37), her insanı başka insanlardan farklı yapan istekleri, gereksinimleri ve amaçları olduğunu ifade etmektedir. İnsanlar hayal ettiği, arzuladığı ödülü kazanacağı biçimde davranmaktadır. (Şen 2008: 15). Bir başka deyişle Vroom‟un bekleyiş teorisine göre, çalışan bireylerin emeklerinin ve çabalarının karşılığında çalışmakta oldukları işten elde etmeyi arzuladığı değerler, ödüller gibi beklentileri vardır ve bu beklentileri karşılığında da iş tatmini oluşur (Kuşluvan ve Kuşluvan 2005: 184).

Vroom, bu teorisinde insan davranışlarını, onun amaçları ve yapmış oldukları seçimlerle, bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışmıştır (Timuroğlu 2005: 57). Yani birey ihtiyaç duyduklarının tatminini, yapmakta olduğu davranışların gizli sebebi olarak ele alıp o davranışı ortaya çıkaran nedenleri çevresel uyarıcılarla insan ihtiyaçları arasındaki bağın içinde aramaktadır (Oksay 2005: 2).

Kişinin arzulama derecesi bu tanımlamadan anlaşılacak olan çıkan sonucun birey için caziplik derecesi ve istediği sona ulaşması için bekleyişi olmazsa kişiyi motive etmek çok zor olmaktadır (Güney 2008: 326).

Birçok eleştirilere maruz kalsa da bazı araştırmalar tarafından da desteklenen teoriye üç değişken içermektedir (Özkalp, vd., 2010: 293).

Şekil 1.2: Victor Vroom'un Bekleyişi Teorisi



Kaynak: Demirdağ 2005:76

Arzulama Derecesi: Valens da denilen bu değişken bir bireyin belirli bir amaç sarf ederek elde edeceği ödülü ne kadar arzuladığı gösteren derecedir . Belirli bir ödülün bazı kişiler tarafından çok fazla arzu edilmesi ve bazı kişiler tarafından aynı ödüle değer verilmemesi, valensin kişiden kişiye farklılıklar gösterdiğini ifade etmektedir (Dağdeviren Gözen, 2007: 18). Valens, pozitif, negatif ve sıfır düzeyinde değişkenlik göstermektedir. Pozitif olması, bireyin elde edeceği ödül için çaba göstermesini onu arzu ettiğini, sıfır

düzeyinde olması, ödül karşısında nötr kalmasını ve negatif olması ise ödül için hiçbir çaba göstermek istememesini ifade etmektedir (Bolat vd. 2008: 196).

Araçsallık (Instrumentality): Kişi istediği sonuçlara ulaştığında, bu durumun kendisi açısından ne gibi faydalar sağlayacağıyla ilgili algılar olarak ifade edilebilir (Arslan 2011: 84). Kişi belirli bir çaba ile belirli bir şekilde performans gösterecektir. Bu performansı da belirli bir şekilde ödüllendirilecektir (Koç ve Topaloğlu 2012: 210). Böylece asli amacın gerçekleşmesinden sonra ikincil, üçüncül gibi diğer amaçlara da ulaşılmışsa, bu durumda asli amaç diğer amaçlara aracılık yapmıştır denilebilir (Çıtak 2010: 25).

Bekleyiş (Expectancy): Modelin ikinci değişkeni olan beklenti belli davranışa yöneldiğinde belli sonuç elde edebileceği konusunda bireyin inancını yani kişinin belirli bir çabanın belirli bir ödülle ödüllendirileceğinin algılamasını ifade etmektedir (Can 2005; Yılmazer, 2010).

1.3.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı bir motivasyon kuramı olmanın yanı sıra, iş tatmini ve tatminsizliği ile ilgili mühim olan noktalara da ilgi çekmektedir. Bu kurama esasen, bireyin işteki başarısı ve işinden tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak idrak ettiği eşitlik veya eşitsizliklere bağlı olmaktadır (Toker 2007: 595).

İş yaşamındaki sosyal etkileşimlerin, bireylerin çalışmakta oldukları işlerine karşı olan tepkilerini ve örgüte olan katkılarını ne şekilde etkilediğini ölçen sosyal değiş tokuş teorilerindendir. Bu teorinin temelinde insanların göstermiş oldukları çaba karşısında kendilerine eşit davranılması isteğidir (Semerci 2005: 23).

Adams'a göre, iş tatmini kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre belirlenmektedir ve birey kendisinin sarf ettiği gayret ve karşısında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaşmaktadır (Tümgan 2007: 26).

1.3.2.3. Locke'un Amaç Kuramı

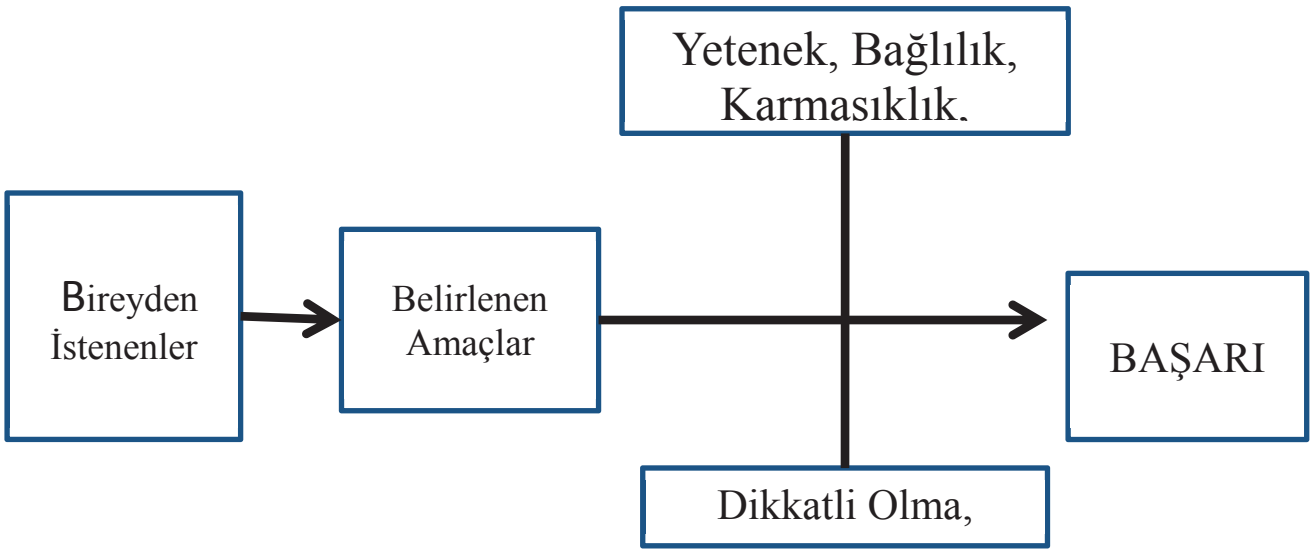
1968 yılında Edwin A. Locke tarafından geliştirilen teori, davranışın esas nedeni olarak bireyin bilinçli bir amaç ve niyette olduğu şeklinde öne sürmektedir. Locke'a göre, birey, bir işe ya da eyleme başladığından itibaren amacına ulaşıncaya kadar çalışmaya devam etmektedir (Taşpınar 2006: 49).

Bu teoriye göre, çalışan bireyler işlerinde kendilerine uygun amaçlar koyarlar ve bu amaçlara ulaşmak için çaba harcamaktan mutluluk duyarlar. Bu mutlulukta, kişinin kendi belirlediği amacı gerçekleştirmesi yolunda kişiyi motive etmektedir (Can vd. 2001: 317, Toker 2006: 111). Gerçekleşmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen bireyler, gerçekleşmesi kolay amaçlar belirleyen bireylere göre daha fazla çalışarak daha fazla motivasyon sağlayacaktır (Koçel 1999: 482)

Kuramın başlıca iki önermesi vardır. İlki, bir insanın kendisi için belirlediği amaçlar çoğunlukla onun davranışını yönlendirir. Birey hem fikri hem de bedeni enerjisini kendi belirlemiş olduğu amaca yöneltir ve ona göre davranış sergiler. Bu nedenle, bireyin performansını etkileyen önemli bir motive etkeni de bireyin amaçları ve niyetleridir olmaktadır.

Bunun dışında, örgüt tarafından verilen özendiriciler, işgörenlerin amaçlarını, niyetlerini etkileyerek iş performansı üzerinde de etkili olurlar. Bir başka şekilde açıklamak gerekirse, özendiriciler ve işgörenlerin davranışları arasındaki ilişki, işgörenlerin kendileri için belirledikleri amaçlar aracılığıyla olmaktadır (Onaran 1981, 139).

Şekil 1.3: Amaç Belirleme Modeli



Kaynak: Alkış 2008: 37.

Sonuç olarak, çalışanların iş tatmin seviyesinin, bireylerin amaçları doğrultusunda faklılık gösterebileceğini ifade eden amaç teorisi birey yüksek hedefler

belirlediğinde, o hedeflere ulaşmak için daha fazla çalışacak ve buna paralel olarak hedefine yaklaştıkça daha fazla tatmin sağlayacaktır. (Oksay 2005: 33).

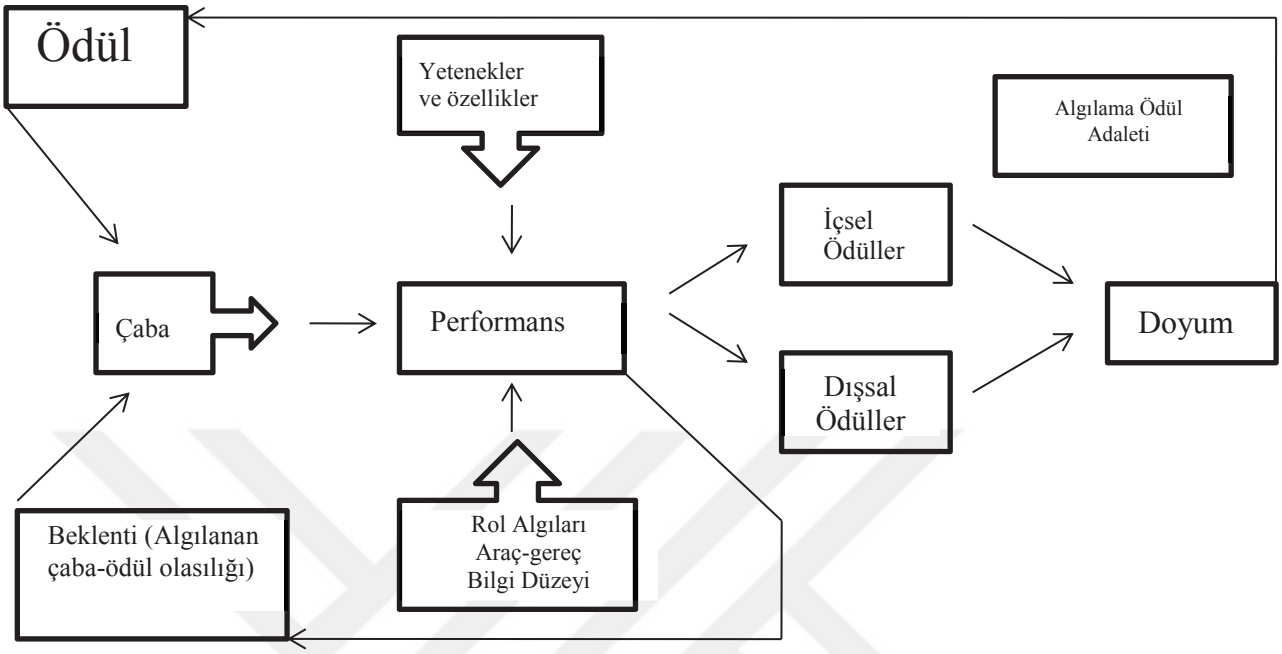
1.3.2.4. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Edward E. Lawler ve Lyman W. Porter tarafından geliştirilen teori 1968'de Vroom'un modelini esas alarak ve bazı eklemeler yaparak geliştirilmiştir (Koç ve Topaloğlu 2012: 210). Teoride iş tatminini çalışanın göstermiş olduğu performans ve bu performansın sonucunda aldığı ödül oluşturmaktadır. Çalışanların davranışı iş yerindeki eşitlik ve memnuniyetten etkilendiğinden dolayı gerçekleştirmek istediği amacı da bu doğrultuda şekillenmektedir (Bölükbaşı vd., 2009: 351).

Bu teorinin en önemli özelliği, daha önce incelenmiş çok sayıdaki değişkenin bir araya getirilip, aralarındaki ilişkinin belirlenmeye çalışılmasıdır (Dil 2005: 93).

Bu modelde yüksek başarının yüksek tatmin duygusu verebilmesi için çalışanların bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması gerektiği ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerektiği vurgulanmaktadır. Model bir örgütte az derecede başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceğini ve bunun aksine, çok başarılı fakat bekleyişlerine uygun ödüllendirilmemiş bireylerin var olabileceğini de vurgulamaktadır (Eren 2001: 536). Örgütler, çalışanlarının tatmin düzeyini yükseltmek ve bu düzeyi yüksek tutmak istiyorsa, çalışanlarının gösterdiği performans ve başarıları ödüllendirme konusunda objektif olmalıdırlar (Koçel 1999: 447).

Şekil 1.4: Geliştirilmiş Beklenti Kuramı



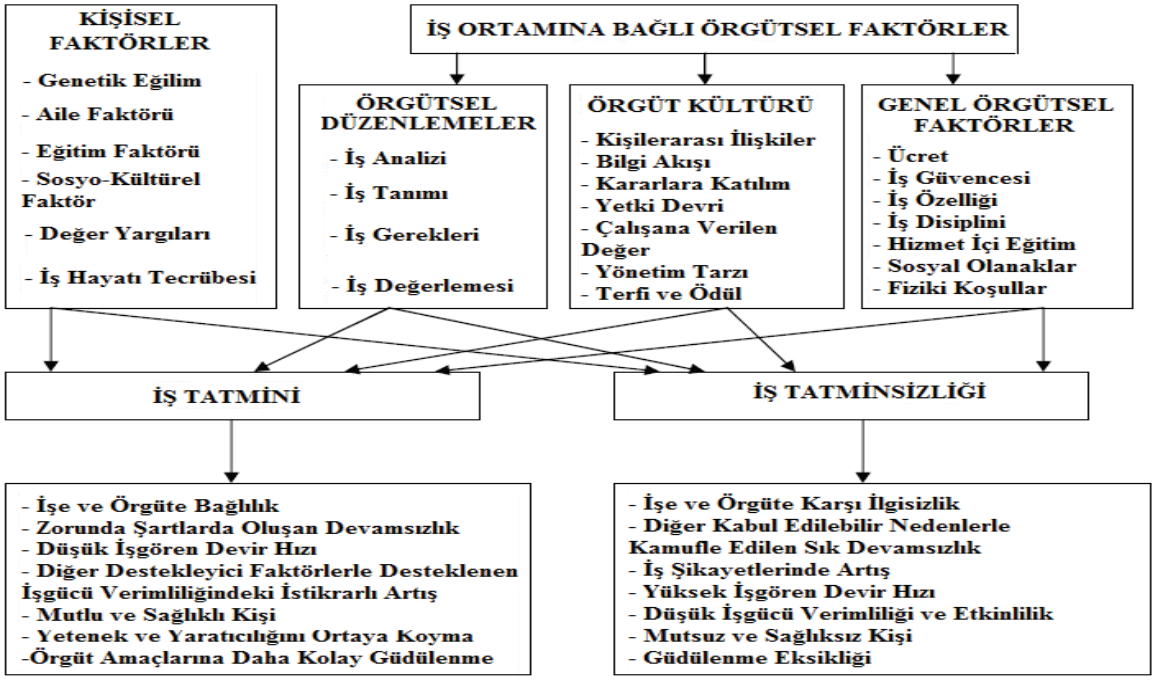
Kaynak: Dil 2005: 95.

1.4. İŞ TATMİNİN BİREYSEL ve ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Çalışma hayatının şartları, işgörenin işi hakkındaki bilgisi ve işin sonucuna dair yaklaşımları, onun işine karşı bir takım tavırlar sergilemesine neden olur. İş tatmini de bu tavırların özel bir boyutudur (Pulur 2006: 58). Çalışan bireyin iş tatmini etkileyen faktörler çalışan herkese göre değişiklikler gösterebileceği gibi iş tatmininin sonuçları da çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Kişilik özellikleri farklı olan işgörenlerin, çalıştıkları işlerinden algıladıkları iş tatmin duyguları ve buna bağlı olarak iş tatmin seviyeleri de farklı olabilmektedir. Zamanının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde geçiren bir işgörenin tatmin seviyesi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu yüzden çalışanın hem maddi hem de manevi huzuru göz önüne alındığında iş tatmini çalışanlar için oldukça önemli bir unsurdur.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde iş tatmininin bazı kavramlarla olan ilişkisine değinmek yerinde olacaktır (Çelik Keleş, 2006: 69). Bu konuyla ilgili aşağıda gösterilen şekil çalışana dair kişisel faktörler ve örgütsel faktörler incelenerek neden- sonuç ilişkisini şemalaştırılmış halidir.

Şekil 1.5: İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi



Kaynak: Akıncı2002:6.

İşgörenlerin iş tatmin seviyelerinin yüksekliği işgören mutluluğuna olumlu katkıda bulunmaktadır. Bunun aksine düşük olmasında işgörenin işine olumsuz etki ile onun işine karşı yabancılaşmasına neden olacağı buna bağlı olarak da ilgisizliğin, uyumsuzluğun ortaya çıkacağı anlayışı kabul görmektedir (Yiğit 2010: 106).

1.4.1. Performans

İş tatmin duygusu yüksek seviyede olan çalışanların, bu duygunun düşük olduğu çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde performans göstereceği düşüncesi, iş tatmini ile performans arasında genellikle olumlu yönde bir ilişki olduğu inancını güçlendirmektedir (Yeğin 2009: 40). Lawler ve Porter (1968)"in geliştirmiş oldukları beklenti teorisine bakıldığında, çalışanın performansının tatmine değil, sahip olduğu tatmin duygusunun performansa bağlı olduğu belirtilmektedir.

Yapılan bilimsel çalışmalar incelendiğinde, "İş tatmini başarımı artırır" görüşünün tersine, "İş tatmini başarıma zemin hazırlar" görüşü daha fazla desteklenmiştir. İş tatmini ile başarım değişkenleri arasındaki ilişkinin anlamlı olabilmesi için, çalışanların kendi özelliklerinin yanı sıra, çalışma sonucunda ödül beklentisi ve herkese adil davranılma algısı gibi birçok destekleyici değişkenin de olması gerekmektedir. Çalışmakta oldukları

işinden yüksek seviyede tatmin sağlayanların, düşük seviyede tatmin sağlayanlara göre daha fazla başarılı olma güdüsü olduğu da bir gerçektir (Akıncı 2002: 7-8).

Konu ile ilgili görüşler şu şekilde sıralanabilir;

-İş tatmini performansın artmasına neden olur,

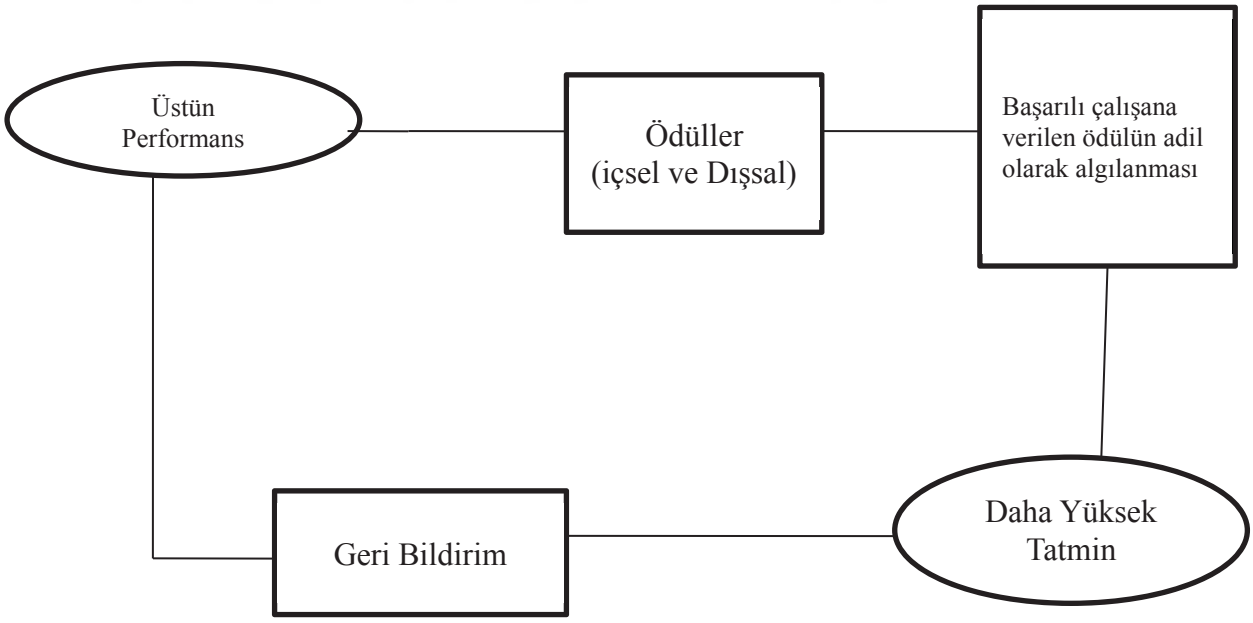
- Performans iş tatminine neden olur,

- Ödüller hem performansa hem de is tatminine neden olur.

İş tatmini mutlaka belli sınırlar çerçevesinde performansı etkileyecektir. Öncelikle iş tatmini, organizasyonlarda uygulanmakta olan insan ilişkileri sisteminin temelidir. Bireyler mutlu olurlarsa, daha verimli çalışacaklardır (Barutçugil 2005: 393).

Verimlilik ise işletmelerde üretim artışına sebep olarak karlılığa olumlu katkı yapan ve öngörülen hedeflerden birisidir. İş tatmini ile verimlilik arasındaki yakın ilişkinin varlığı konunun önemini gözler önüne sermektedir. Verimli işletmeler, günümüz piyasalarında en çok istenen rekabet edebilirlik gücüne sahip olarak varlıklarını sürdürmeye devam etmektedirler.

Şekil 1.6: İş Tatmini-Performans İlişkisi



Kaynak: Çelik Keleş 2006: 74.

1.4.2. Verimlilik

Örgütlerde, işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplinsiz davranışlar ve diğer örgütsel sorunların sebebi olarak, çalışanların işlerinden duyduğu tatminsizlik gösterilebilir. Diğer bir ifadeyle, iş tatminsizliği olgusu çalışanların işgücü verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Akıncı 2002: 3).

İşgörenler, istekli bir şekilde çalışmaya yönlendirmede kullanılan, ücret, güvenlik, terfi olanakları, statü, işin çekiciliği vb. motivasyonu arttırıcı araçlar gibi faktörler uygun kullanıldığında, işgörenlerin çalışmakta oldukları işlerinden tatmin olmalarını sağlamakta ve nihayetinde iş verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Ağırbaş vd. 2005: 348).

1.4.3. Başarı

İş tatmini ve başarı birbiriyle ilişkili kavramlardır. Başarma duygusu bir ihtiyaçtır ve bu ihtiyacın giderilmesine başarı önemli bir rol oynamaktadır (Dağdeviren Gözen 2007: 69). İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan ilk görüş tatminin başarıyı artırdığı şeklindedir. Herzberg'in kuramı bu görüşün bilinen en önemli destekleyicisi olmaktadır. Bu ilişki bazında ikinci görüşe göre başarı tatmine yol açmaktadır. Eğer işgören üstün basarı elde ettiğinde ödül alırsa sonunda tatmin olacaktır. Bu ilişkiyi açıklayan üçüncü görüş ise başarı ve tatmine verilen ödüllerin sebep olduğudur (Özcan 2006: 76).

Bir başka düşünceye göre ise; "Başarı tatmine yol açar" görüşü doğru olduğu inkar edilemez bir gerçektir. Yöneticiler, işgörenlerin daha üstün bir başarı sergilemelerini sağlayarak iş tatmin düzeylerini yükseltebilir. Buna bağlı olarak başlangıçta iş tatmini oluşturmak yerine, üstün başarı sağlamaya yönelik olarak çalışmalar yaparak, bu duruma uygun ortamlar oluşturmalıdır. Ödüllerin, başarı ve tatmini olumlu yönde etkilediğinden dolayı, adil olan ve iyi geliştirilmiş bir ödül sistemi, hem işgörenin tatmini hem de iş başarısını olumlu yönde etkileyecektir (Dağdeviren Gözen 2007: 69).

1.4.4. Motivasyon

Motivasyon, bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek için, istek ve arzularıyla davranışta bulunmaya yönlendirilmeleri anlamına gelir. Motivasyon, istek, arzu, gereksinim, dürtü ve ilgileri kapsamakta olan bir kavramdır (Bolat vd. 2008: 186).

İşgörenlerin motive olmalarının sağlanması ve buna bağlı olarak iş tatmin düzeylerini artırmak için, onların yönetime katılımı, etkin iletişimi, yetki devri ve sorumlulukları, çalışma hayatının kalitesi, takdir ve ödüllendirmeleri, eğitim ve gelişme olanakları gibi çeşitli faktörler belirlenmiştir. Bunun aksine işgörenlere becerilerini kullanma imkanının sağlanmaması, görevlerinin açık ve net bir şekilde belirlenmemesi, yetki ve sorumluluk devrinin yeterli şekilde yapılmaması, işlerini anlamlı bulmamaları gibi sebepler kendilerini daha fazla sorumlu hissetmemelerine yol açarak motivasyonsuzluğa neden olmaktadır. Bu durumun sonucunda da performans, verimlilik, işin kalitesi ve dolayısıyla da iş tatmin düzeyi azalmakta, işgörenin işe olan ilgisi ve bağlılığı azalmakta işe devamsızlık yapmaları ve işten ayrılmaları söz konusu olmaktadır (Yeğin 2009: 42).

1.4.5. Örgütsel Bağlılık

Çalışanın işine veya örgüte bağlılığı, yapmakta olduğu işi veya bulunduğu örgütü benimseme derecesidir. İş tatmini ile örgüte ve işe bağlılık arasında doğrusal bir denklem vardır. Çalışanların tatmin seviyesi yüksek olduğunda, çalışmakta oldukları örgütü sahiplenip, işlerine olan bağlılıkları artmakta ve böylece isteğe bağlı olarak şekillenen işgören devir hızı oranı azalmaktadır. İşini sahiplenen bir çalışanın güdülenmesi, yönetilmesi ve örgüt amaçlarına göre çalışması sağlanması örgütler için daha kolay olmaktadır. Fakat iş tatminsizliği yaşayan ve işine karşı bağlılığı düşük olan, yine de örgütte çalışmaya devam eden çalışanlar, ellerine geçen her fırsatta şikayette bulunmak, örgüt hakkında çevresine daima olumsuz şekilde konuşmak, diğer çalışanların da motivasyon ve işlerine karşı isteklerini azaltmaya çalışmak, işi yavaşlatmak, devamsızlık yapmak gibi olumsuz davranışlarda bulunmaktadırlar (Akıncı 2002: 8).

1.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

İş tatminsizliği, iş görenin çalıştığı işinden memnun olmaması, rahatsız ve mutsuz olmasıdır (Tikici 2005: 28). İş tatminsizliğiyle oluşan ruhsal bunalım sonucunda çalışanlar birtakım olumsuz tutumlar sergilerler (Çelik 2013: 99). Bu olumsuz tutumlar, şikayet etmeleriyle başlar ve performanslarının düşmesi, işe devamsızlık yapmaları ve nihayetinde de iş bırakmalarına veya iş değiştirmelerine neden olmaktadır. Örgütlerin bu istenmeyen sonuçlarla karşılaşmaması için, iş görenlerin işlerinden tatmin sağlamalarını önemser şekilde davranmalıdırlar (Kantar 2010: 71).

İş tatminsizliği neticesinde oluşacak durumlar şu şekilde sıralanabilir:

1.5.1. Devamsızlık

Devamsızlık; özürlü veya özürsüz olarak çalışılan ortamda bulunmama, hastalık, kaza veya neden dolayı olduğuna bakılmaksızın, çalışılmakta olan işi etkileyen işten ayrı kalmadır (Dağdeviren 2006: 75) Çalışanların yaşadıkları iş tatminsizliklerini ve olumsuz duygularını gösterdikleri en kolay yöntemlerden birisi işe devamsızlıktır (Samadov 2006: 58).

İş görenler, çalışmakta oldukları işletmelerde yaratıcılıklarını ve yapıcı olmalarını gösterebilecekleri bir ortam aramaktadırlar. Böyle bir ortam ise işgörenin kendisiyle ilgili olan konularda kararlara katılmasıyla sağlanabilir. Böyle bir ortamda çalışan kişi, işe ve işyerine fikri bakımdan da katkıda bulunduğunu görmekle işe yabancılaşma duygusundan uzaklaşacaktır. Tam tersi durumda, işyerinde, yapmakta olduğu iş işgörene anlamsız gelmesi, işgörenlerin sorunlarının yönetimce en uygun zamanında ele alınmaması, yönetimin işgörenleriyle olan iletişimlerinde yeterince geri bildirimde bulunmaması gibi durumlardan sonra işgören işyerinden kendini uzak tutmakta ve işe devamsızlık göstermektedir (Tanrıverdi 2006: 3). Tatminsizlik nihayetinde, çalışanların işe devamsızlığı ve işi yavaşlata uğraşları, işletme tarafından düşünüldüğünde ise burada üretim ve verim olumsuz yönde etkilenecektir (Aksu 1995: 88).

1.5.2. Yabancılaşma

İşgörenin çalışmakta olduğu işletmeden soğuması, psikolojik olarak uzaklaşması ve kendini çekmesi olarak tanımlanan yabancılaşma, bir işgörenin işine devam ederken bile kendisini çalıştığı işletmeden soyutlanmış hissetmesine ve kendini işletmenin bir üyesi olarak görmemesine neden olmaktadır (Başaran 1991: 207). Yabancılaşmanın en çok bilinen belirtileri; amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların azalması, başka kişilerle ilişki ve iletişim kurmaktan kaçınma kendini çaresiz hissetme ve zavallı görme, çevreye ilgisizlik ve can sıkıntısı, değişimi kabul etmemem ve karşı çıkma gibi şekillerde sıralanabilir (Somuncuoğlu 2013: 73).

İşgörenin iş tatminin sağlanması için, çabalarının takdir edilmesi, herkese adil bir ücret ve terfi sistemi olması, işgörenlere bulundukları örgütte değerli olduğunun hissettirilmesi, aitlik duygusu, işyerinde kararlara katılımına imkân verilmesi, pozitif

temele dayalı liderlik, işgörene kişisel amaçlarına ulaşma şansı verilmesi, herkse adil ve objektif şikayet çözüm süreci sağlanması, iş değerlendirmelerinde dürüstlük, işgörenin hayatını etkileyecek değişikliklerin haberinin verildiği iletişim ağı ve kişisel sorunların çözümünde yardımcı olunması gerekmektedir (Şahin 2007:668).

1.5.3. İşgören Devri

İş görenlerin bir işletmede istihdam edildikten sonra herhangi nedenlerle işlerinden ayrılmalarını veya işletmeden uzaklaşmaları olarak tanımlanan kavram "işgören devri" dir. (Eren 2001: 275) İşgören devri, işletmeler açısından, özellikle de belirli tecrübe ve ustalık gerektiren işlerde çalışanlar bakımından yaşanmasından dolayı önemli bir sorundur. Çünkü, işten ayrılan her bir deneyimli çalışanın yerine getirilen kişinin (işle ilgili deneyimi olsa bile), işin niteliğine göre tekrar eğitilmesi, oryantasyonu ve bu dönemdeki yapacağı her hata işletme için maliyetli olmalıdır (Şahin 2007: 65).

Düşük derecede iş tatminine sahip işletmelerde işgücü devir hızının bu duruma bağlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalıştıkları işlerinde mutlu olmayan çalışanların iş değiştirmeleri hem psikolojik olarak kendilerini hem de ayrıldıkları işletmeyi olumsuz olarak etkilemektedir. Bireysel açıdan işgören devrinin etkisinin yanı sıra işgören devrindeki artış, işletmeler için yetiştirilip deneyim kazandırılan eleman, zaman kaybı niteliğindedir ve hoş görülüp katlanılmasının götürüsü oldukça fazla olmaktadır. Burada önemli olan tek unsur maliyet değil ayrıca çoğalan eğitim zamanları, aksayan programlar, diğer iş görenler için için fazla çalışma, yapılan hatalar ve henüz bilgi ve tecrübesi olmayan veya az olan acemi işgörenlerin işletmede olması işgücü devri ile ilgili diğer olumsuz unsurlardır. Yapılan çalışmalara bakıldığında genellikle işgücü devir hızı ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya sonucuna varılmıştır (Çelik 2003: 101).

1.6. İŞ TATMİNİ ÖLÇME YÖNTEMLERİ

1930'lu yıllarda, bu zamana kadar iş tatmininin ölçmek için geliştirilmiş olan ölçekler kullanılmaya başlanmıştır (Toker 2006: 185). Bu amaçla yapılan araştırmalarda, standart iş tatmini ölçeklerinin yanı sıra, araştırmacıların kendilerinin geliştirmiş olduğu ölçekler de kullanılmıştır (Köroğlu, 2011: 266).

İş tatminini ölçümü doğrudan ve dolaylı olarak iki yol olarak öne sürülebilir. Dolaylı ölçüm yönteminde, personel devri, devamsızlığı, işi yavaşlatma eylemi gibi personelin geri çekilme hareketleri, iş tatmininin olmamasından kaynaklandığı şeklinde ifade edilir. Doğrudan ölçüm ise; Minnesota Doyum Anketi, Porter İhtiyaç ve Tatmin Anketi, İş Tanımlama Endeksi, Anket ve mülakat yolu kapsamaktadır (Dil 2005: 97; Nalbantoğlu 2012: 55)

1.6.1. Minnesota Tatmin Ölçeği

Weiss Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen ölçek Türkçe' ye 1985 yılında Aslı Baycan tarafından çevrilmiştir (Oksay 2005: 65). Minnesota tatmin ölçeği, çalışanların işlerinin genel yapısı ve algı doğuran özellikleriyle tatmin sağlayan yönlerini analiz ederek, çalışanların işlerinden aldıkları tatmin belirlenir (Zorlu Yücel 2006: 108). Minnesota İş Tatmin Ölçeği çalışanların işlerinden elde ettikleri tatmin ya da tatminsizliği ölçer (Öztürkci 2005: 69).

20 farklı boyutta iş tatminini ölçmeyi amaçlayan Minnesota Tatmin Anketi; çalışanın iş arkadaşları ile olan ilişkileri, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarma, çevresi tarafından tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, kişinin bağımsızlığı, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, yapılan değişiklik, işteki çalışma koşulları ve teknik yardımı içermektedir (Tümgan 2007: 31). Ölçekteki her ifade için , "hiç memnun değilim", "memnun değilim", "kararsızım", "memnunum" ve "çok memnunum" cevaplarından oluşan 5'li likert tipi ölçek ile değerlendirilir. Katılımcılara, katılmış oldukları anketin ifadelerini ayrı ayrı değerlendirilmesi ve her bir ifade için kendine en uygun olan cevabı işaretlemesi istenmektedir (Oksay 2005: 65).

Sonuç olarak Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile, çalışanların verdikleri bilgilere göre, yapılan işin tatmin sağlayan yönlerinin bulunacağı gibi, çalışanların sahip oldukları tatmin düzeyleri ile tatmin ve tatminsizliğe neden olan unsuların da ne olduğu tespit edilmektedir (Çelik Keleş 2006: 85).

1.6.2. Porter İhtiyaç ve Tatmin Ölçeği

Porter'in geliştirdiği ölçek, çalışanın tatmin ve tatminsizliğinin farklı iş tatmini kuramlarını kullanarak ölçmektedir. Bu ölçekte yine Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel almıştır. Porter ihtiyaçlar hiyerarşisinden hareketle çalışanın algıladığı mevcut şartlar

ile ideal olarak benimsediği şartlar arasında bir bağlantı kurmaktadır. Bunun yanında ölçek, genellikle özel olarak yönetici personel için kullanılmaktadır ve buradaki sorular özellikle yöneticilerin karşılaşmış olduğu problemlerle alakalı olmakta ve özellikli konulara yönelik olarak sorulmaktadır. (Tümgan 2007: 30).

Abraham Maslow"un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanan ihtiyaç ve Tatmin Ölçeği Maslow hiyerarşisine göre, birincil ihtiyaçlar olarak öncelikle birey için fiziksel ve güven ihtiyaçların ve daha sonra ikincil ihtiyaç olan sevme, sevilme ihtiyaçları, saygı ihtiyaçları ve kendini kanıtlama (kendini gerçekleştirme) gibi ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir (Tarlan ve Tütüncü 2001: 147).

1.6.3. İş Tanımlama Endeksi

İş tanımlama yöntemi çalışanın işinin beş boyutuna karşı olarak tavır ve davranışlarına bağlı olarak iş tatminini çözümlemeye yönelik bir yöntemdir (Toker 2007: 596). Ölçek çalışanların yapmakta oldukları işleri hakkında olumlu veya olumsuz hissiyatlarını özetleyen bir yöntem olarak karsımıza çıkmaktadır (Schermerhorn, Hunt, Osborn 1994: 145).

Endeks başlangıçta 100 maddeden oluşmaktadır ve veri tabanına dayanan elemelerden sonra geliştirilmiştir. Fakat daha sonraki geliştirmelerden işin türü (18 madde); ücret (9 madde), terfi olanakları (9 madde), yönetim (18 madde), çalışma arkadaşları (18 madde) gibi 72 maddeyi kapsamaktadır. Bu maddeler yapılan işi tanımlamaya yarayan cümlelerden oluşmaktadır. Cevaplar ise "Kararsız", "Evet" ya da "Hayır" tarzında belirlenmektedir (Cook ve diğ. 1981: 519.

1.7. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE BİLEŞENLERİ

İş hayatında, işgörenlerin davranışlarının sadece olumsuz yanına odaklanılması ve oluşan her sonucun negatif halinin vurgulanması, iş hayatının sorunlar nedeni olarak algılanması ve işgörenlerin de bu sorunlar içinde boğulması olayların daha karmaşık hale gelmesine neden olmuştur. Hayatta sadece olumsuz yanlar olmadığı gibi, çalışma hayatında bir şeyin ortaya konmasında da, sorumlulukların yerine getirilmesinde de, ortaya çıkan sonuçlarda da sadece olumsuz şeklinde değerlendirilebilecek durumlar yoktur. Bu durum biraz da kişinin bakış açısıyla da ilgili olmaktadır. İşgörenlerin bazıları üretkendir, niteliklidir, değişimin parçası olma isteklidir. İşgörenler artık olumlu durumların yaratıcısı olmakta, mutlu ve sağlıklı bireyler olma yolundadırlar. Pozitif psikoloji, bireylerin

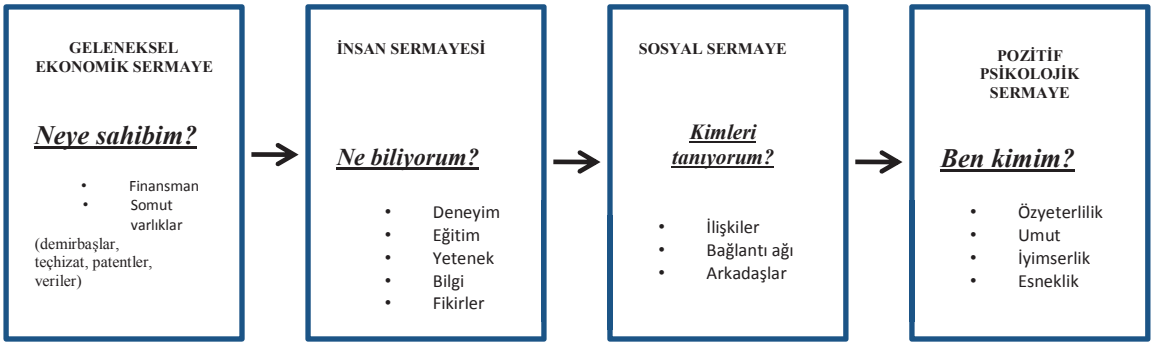
sorunlarının yanı sıra, bahsedilen iyi taraflarına yönelmektedirler. Buna göre bireyleri daha olumlu yapan özelliklerin konulmasında, pozitif psikoloji bilimi, örgütlere yardımcı olmaktadır. (Erkmen ve Esen 2012: 56).

Pozitif psikoloji hareketi, 1990'lı yılların sonunda Prof. M. Seligman ve arkadaşlarının çalışmaları sonucunda ortaya çıkmış ve örgütsel davranış alanında geniş yankı bulmuştur. Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar neticesinde, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanında çalışan Prof. F. Luthans, mikro düzeyde bir pozitif yaklaşımla, örgütlerde işgörenlerin performanslarının artırılması amacıyla güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmiştir. Bunun sonucunda pozitif psikoloji, "pozitif örgütsel davranış" olarak adlandırılan işgörenlerin zayıf noktalarına dikkat çekmek yerine güçlü taraflarına odaklanılmasına çalışan, güçlü yönlerin ardındaki psikolojik unsurları ölçmeye, geliştirmeye ve yönetmeye çalışmak suretiyle işyerinde performansta iyileşmeleri hedefleyen bir yaklaşımı ortaya çıkarmıştır (Luthans, 2002a:59; Luthans 2002b:698; Luthans and Youssef 2004:152).

Pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda ortaya çıkan ve değerlendirilen bir kavram olarak pozitif psikolojik sermayeyi tanımlamak mümkündür. Luthans tarafından ise Pozitif psikolojik sermaye "kişinin olumlu yönde gelişme durumu" olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğerleri 2007)

Psikolojik sermaye, geleneksel sermaye çeşitlerinden "neye sahip olunduğuna" yoğunlaşan "geleneksel ekonomik sermaye" den, "neyin bilindiğine" yoğunlaşan "insan sermaye" den ve "kimlerin tanındığını" gösteren "sosyal sermaye" den farklıdır. Çalışma psikolojisindeki yeni kavramsallaşma "bireyin kim olduğu" na odaklanan "psikolojik sermaye" üzerinde yoğunlaşmaktadır (Luthans 2002a).

Şekil 1.7: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri



Kaynak: Akçay 2012: 39

Şekil'de işletmelere rekabet üstünlüğü sağlayan, işgörenlerin değerlendirilmesi için kullanılan ve her biri çalışan performansına kaldıraç etkisi yapan sermaye türleri bulunmaktadır. Zamanla firmaların değerlerinin yalnızca finansal ya da fiziksel olarak değerlendirilemeyeceği ve insan unsurunun firmaya kattığı değerin önemi anlaşılmış; çalışanların, deneyim, eğitim vb. gibi sahip olduğu insan sermayesinin yanı sıra, çevresiyle ilişkilerini kapsayan sosyal sermaye de işletmeye rekabet üstünlüğü sağlayan faktörler arasında yerin edinmiştir. Son zamanlarda ise rekabet üstünlüğü sağlayan unsurlar arasında psikolojik sermaye de yer almıştır. Şekilde de belirtildiği üzere psikolojik sermaye; sosyal sermaye ve insan sermayesinin ötesinde, çalışanların çevre ilişkileri ya da neyi bildiği ile değil, kendisini nasıl tanımladığı ile ilgilidir (Akçay 2012: 39)

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olarak umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık ele alınmaktadır (Uğurlu Kara 2014: 12)

1.7.1. Umut

Umut, bireyin belirlediği amaçların başarılmasında yollar bulabilme ve bu yolları kullanmak için motive olmaya karşılık gelmektedir (Lopez ve diğerleri 2000:70'dan aktaran Uğurlu Kara 2014: 12). Umut ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapan Jerome Frank (1968) umu " iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik" olarak ele almaktadır (Akman ve Korkut 1993,193). Çalışanların, belirgin, gerçekçi, ölçülebilir ve zor örgütsel (ya da bireysel) hedefler koymaları, bu hedefleri yönetebilmek için alt hedeflere ayırmaları umutlarını geliştirmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlara güvenirlilik gösterilmesi, yetki ve sorumluluk verilmesi onların hedeflerine giden yollara ulaşmada irade göstermesine yardımcı olacaktır. Çalışanların hazır vaziyette

olması, beklenmedik olaylara karşı planlama ve zihinsel prova yapmaları ve işlerinde zorluklarla karşılaştıklarında yeni hedefler belirleyebilmeleri gerekmektedir (Oruç 2015: 25).

1.7.2. İyimserlik

İyimserlik, iş hayatında kişiyi motive edici, moral veren, fazla beklentili olan ve olumlu amaçlara sahip, zorluklar karşısında daha dik duran, kişisel yeterlilikleri daha az, fiziksel olarak ve ruhsal açıdan daha canlı bireylerin ruh halini açıklamaktadır (Çalışkan, Erim 2010:265).

İş hayatında iyimser olma bakış açısı sahipliğinin olumlu etkisine odaklanan Seligman ve Schulman'ın satış temsilcileri üzerinde yapmış oldukları çalışma, iyimser bakış açısına sahip olanların satış oranlarının ve performanslarının diğer çalışanlara daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. İş bırakma oranlarına bakıldığında ise kötümser olanların, iyimserlere göre, işi bırakma oranlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Seligman, Schulman 1986, 833'den Güler 2009).

1.7.3. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik, bireyin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, hayatında yaşanan ve yaşanacak olayları kontrol edecek şekilde yönlendirmesi ve yaşamında karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair inancı olup (Stajkovic, Luthans 1998: 66), bireyin becerilerinde ne kadar kâmil olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir ve bireyin güçlü yönlerinin en önemlilerinden biri olduğu kabul görmektedir.

Performansları hakkında öz yeterliliklerinden şüphesi olanlar, karşılaştıkları engeller önünde mücadeleden kaçarak, güçsüzleşecek bir kaygı içine girmektedirler. Bunun tersine yüksek öz yeterliliğe sahip olan bireylerin, oysa yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip olan bireylerin, karşılaştıkları engeller karşısında kendilerine daha mücadele gerektiren amaçlar belirledikleri ve karmaşık olan görevlerle baş etmede üstün yollar geliştirebildikleri gözlenmektedir (Keleş 2011: 347)

1.7.4. Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında sıçrama, harekete geçme ve riskli anlarda

veya zorluklarla karşı karşıya gelindiğinde, bu durumlara pozitif tepki gösterme ve uyum sağlamadır (Erkmen, Esen 2013: 24).

Kişinin almış olduğu eğitim seviyesi, sahip olduğu deneyimi ve daha sonra alınan eğitimlerinin yanı sıra (Coutu 2002: 4'tan aktaran Yıldız 2015: 29), dayanıklılığı, başarı ya da başarısız olmasını belirleyecektir (Reivich Shatte 2002: 12; Coutu 2002: 48; Seligman 2011: 106'tan aktaran Yıldız 2015: 29). Çünkü özellikle kaos zamanlarında kişiye baskı yapan yüksek seviyeli stres ve negatifliklerden kurtulup soğuk kanlı olup hızlı ve doğru karar verebilmek yalnızca dayanıklılık sayesinde mümkün olacaktır (Reivich Shatte 2002: 4).

Dayanıklılığın daha çok yaşanan olumsuzluklarda etkisini gösterdiği düşünülecek olursa, kavramın iş hayatına özgü olumsuz koşul ve dönemlerinde çalışanın stresle başa çıkmasını kolaylaştıran bir özellik olduğu söylenebilir (Luthans 2002, 61).

Tablo 1. 3: Psikolojik Sermayenin Geliştirilmesi İçin Gerekli Olan Stratejiler

Özveterlili	Başarı deneyimi Gözlem sonucu öğrenme /model olma Sosyal ikna Olumlu geribildirim Psikolojik ve fizyolojik uyarılma
Umut	Hedef belirleme Alt hedefler belirleme Sürece katılım Yöneticilerin çalışanlara güven göstermesi Hazır bulunuşluk Beklenmedik olaylara karşı planlama Zihinsel prova Yeni hedefler belirleme
İvimserlik	Geçmişi kabullenme Durumundan memnuniyet duyma Gelecek fırsatlar Gerçekçi yaklaşımlar
Davanıklılık	Varlık odaklı stratejiler Risk odaklı stratejiler Süreç odaklı stratejiler

Kaynak: Oruç 2015: 23

Pozitif psikolojik sermayenin önemli bir niteliği bileşenleri olan umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılığın her birinin ölçülebilirliği ve verilecek eğitimlerle sayesinde bireylere kazandırılabilmesi ve geliştirilebilir olmasıdır. Bu durumda çalışanlarından en üst seviyede verim alabilmek için olumlu iklim yaratan işverenler, çalışanlarının sahip olduğu güçlü veya zayıf yanlarıyla, kişilik özelliklerinden olan pozitif ve negatif davranışlarını anlamak, çalışanların bu yanlarının işlerine olan etkisini belirleyerek daha fazla verim alabilmek düşüncesiyle neler yapılabileceğini değerlendirmek yani "psikolojik sermayelerine" yatırım yapmak durumundadırlar. (Keleş 2011: 349).

1.8. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİ BAZI ÇALIŞMALAR

Literatüre bakıldığında yapılan bazı çalışmalar şu şekilde incelenmiştir:

Topçu, Ocak (2012), çalışmalarının katılımcıları Bosna Hersek örnekleminde 268 kişi, Türkiye örnekleminde 125 kişi ankete iştirak etmiştir. Ankete katılan Bosna Hersek çalışanlarının cinsiyete göre dağılımları %50 kadın ve %50 erkek, yaşlarının ortalaması 42,5 ve kıdemleri ortalaması 20,3 tür. Türk çalışanların cinsiyete göre dağılımı ise %59 erkek ve %41 kadın, yaşlarının ortalaması 35,7 ve kıdemleri ortalaması 10,1 dir. Çalışmada kuramdan yola çıkılarak oluşturulan yapısal eşitlik modelini ölçmek için Ergin (1992)'in Türkçe'ye uyarladığı Mesleki Tükenmişlik Ölçeği, Çetin ve Basım (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Şeşen (2010)'in Türkçe' ye uyarladığı İş Tatmini ölçeği kullanılmışlardır. Elde edilen bulgularda, psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısının ters yönlü bir ilişki içinde bulunduğu, psikolojik sermaye ile iş tatmini genelde aynı yönlü ilişki sergilerken Bosna örnekleminde ters yönlü bir ilişki bulunduğu, iş tatmini ile tükenmişlik algısı arasında herhangi bir etkiye rastlanılmadığı, bu nedenle aracılık etkisinden de bahsedilemeyeceği görülmektedir şekilde ifade etmişlerdir.

Özer, Topaloğlu ve Timurcanday Özmen (2013), psikolojik sermaye ve iş doyumu konulu çalışmalarında ana kütleyi sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir hastanenin tüm çalışanları olarak belirlemişlerdir. Bu çalışanlar yaklaşık 900 kişi iken 390 personelden aldıkları geri dönüş ile 390 kişiyle anket yapılmıştır. Yöntem olarak yazılı soru sorma yani anket tekniği kullanarak verilere ulaşmışlardır. Katılımcıların %57'si kadın, %8'i 20-40 yaş aralığında ve %38'i 1-5 yıl arasında iş deneyimine sahiplerdir. Meslek dağılımı olarak bakıldığında %6'sı sağlık personeli, %38'i hemşire ve %9'u doktordur. Psikolojik sermaye

düzeyini belirlemek amacıyla, Luthans ve arkadaşları (2007b) tarafından geliştirilmiş olan PsyCap Questionnaire (PCQ) araştırmacılardan izin alınarak ve Türkçeye aktardıkları 12 ifadenin çevirisi kullanılmıştır. Araştırmanın ana hipotezi olarak belirledikleri, destekleyici iklimin, psikolojik sermaye ve iş doyumu ilişkisindeki düzenleyici rolünü sorgulamak için hiyerarşik regresyon analizi yapmışlardır. Sonuç olarak psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans gibi sonuç değişkenleri ile pozitif ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmış olmakla birlikte, araştırmanın esas amacına dönük sorgulamada destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile doyum ilişkisini (kısmi biçimde) düzenlediği doğrulanmıştır.

Kaplan ve Biçkes (2013)'in yapmış olduğu çalışma Nevşehir şehirdeki Türkiye'de Turizm Bakanlığı tarafından ruhsatlı beş yıldızlı otel işletmelerinin 7 tanesindeki çalışanları kapsamaktadır. Çalışma için bu otellerde çalışan 181 kişi ile görüşülmüştür. İş tatmini Bu çalışmada bağımlı değişken olarak belirlenmiştir, Psikolojik sermaye boyutları (öz-yeterlik, umut, esneklik ve süre iyimserlik) bağımsız değişken olarak kabul edildi. Psikolojik sermaye ölçmek için biz Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen 24 madde Psikolojik Sermaye Anketi kullanılmıştır. Sonuç olarak psikolojik sermaye ve iş tatmini kavramları analiz otel işletmelerinde çalışanlar için büyük önem taşımakta olduğunu ve pozitif psikoloji ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu gözlemlemişlerdir.

Fındıklı ve Erkus (2013) Çalışmada psikolojik sermaye, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkileri incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada, araştırmanın örneklemini farklı meslek gruplarında (polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant ve akademisyen) iş yaşamlarına devam eden çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya kolayda örneklem yöntemiyle seçilen toplam 572 kişi katılmıştır. Örneklem %60,8'i kadın, %39,2'si erkektir. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 35,18; iş tecrübesi 12,04 yıldır. Araştırmada katılımcıların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde Luthans vd. tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Anketi'', İş tatmininin ölçülmesinde Babin vd. tarafından geliştirilen "İş Tatmini Ölçeği", İş performansının ölçülmesinde ise Bush vd. tarafından geliştirilen "Davranış Temelli Performans Ölçeği", Seashore vd tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği'ndeki işten ayrılma niyeti ile ilgili 3 madde kullanılmıştır. Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılan analizlerde, iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler, psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki

bulunarak, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların iş performansları yüksek olduğu Bu konuda belirtilmiştir. Yaptıkları araştırmalar psikolojik sermayenin iş performansını artırdığını göstermektedir. Araştırmada en son psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkiler incelenmiştir. Analizler sonucunda yüksek psikolojik sermaye ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olduğu belirlenmiştir.

Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü çalışması yapan Biçkes, Yılmaz, Demirtaş, Uğur (2014), çalışmalarının verilerini lise ve dengi okullarda görev yapan eğitimcilerle yüz-yüze görüşme yöntemiyle uygulanan anket sonrasında elde etmişlerdir. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen "psikolojik sermaye ölçeği" kullanılmıştır, Katılımcıların duygusal emek düzeylerini ölçmek için Diefendorff ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen "duygusal emek ölçeği" kullanılmıştır ve katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek için Minesota İş Tatmin Ölçeğinin kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçek, 20 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmanın ana kütlesini Nevşehir il merkezinde bulunan liselerde görev yapmakta olan öğretmenler (16 lisede görev yapmakta olan 513 öğretmen) oluşturmaktadır. Sonuç olarak psikolojik sermayenin bütün alt boyutları (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğunu göstermişler ve Bu ilişki, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatminini olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilecek bireysel ve örgütsel faktörler üzerinde diğer çalışanlara nazaran daha belirleyici olabilmeleriyle, olumsuzluklara göğüs gerebilmeleriyle ve başarıya odaklanmalarıyla açıklanabilir olduğunu söylemişlerdir.

Şen, Mert ve Aydın (2015) çalışmalarında Ankara ve Malatya bölgelerinde görev yapan çalışanların katılımıyla bir saha araştırması gerçekleştirip hazırladıkları soru formunu 298 katılımcıya uygulanmışlardır. Araştırmada beş bölüm 51 sorudan oluşan soru formu kullanılmıştır formun ilk bölümü Psikolojik Sermaye Ölçeği İkinci bölümde Stres Ölçeği bulunmaktadır İş Tatmini Ölçeği üçüncü bölümü oluşturmaktadır son bölümde ise 6 sorudan oluşan demografik özellikleri ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Katılımcılar cinsiyet bakımından incelendiğinde % 81.2'sinin erkek, % 18.8'inin kadın olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre en düşük katılımcı yaşı 20, en yüksek katılımcı yaşı ise 49'dur. Katılımcıların % 7'si ilköğretim, % 11.4'ü lise, % 12.8'i ön lisans, %

37.6'sı lisans, %34,9'u yüksek lisans ve % 2.7'si doktora eğitimine sahiptir. Medeni durumları incelendiğinde % 77.2'si evli ve % 22.8'i bekâr olduğu görülmektedir. atılımcıların aylık gelire ve kurumda çalışma sürelerine ilişkin merkezi eğilim istatistikleri incelendiğinde en düşük gelirin 1.000 TL, en yüksek gelirin 8.900 TL ve ortalamasının 3.703,35 TL; en az kurumda çalışma süresinin bir yıl, en yüksek 29 yıl ve ortalama kurumda çalışma süresinin 14.33 yıl olduğu görülmektedir. Araştırma bulguları, bireyin pozitif psikolojik durumunu geliştirmek olarak tanımlanabilen psikolojik sermayenin; örgütsel bağlamda başarı ve performansla ilişkilendirilen temel değişkenlerden olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile arasında orta düzeyde, pozitif; stres düzeyi ile arasında ise orta düzeyde, negatif yönde bir ilişkinin bulunduğunu ortaya çıkarmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çalışma yapan (Çetin ve Varoğlu: 2015) 'nun araştırmalarının örneklemi, Ankara'da büyük ölçekli özel bir firmada çeşitli pozisyonlarda görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma için toplam 250 çalışana anket uygulanmış ve çeşitli nedenlerle örneklem sayılarını 237 çalışandan oluşturmuşlardır. Elde ettikleri sonuçlar: çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça, iş performansı ve iş tatmininin arttığını, işi bırakma niyetinin ise azaldığını; bu süreçte psikolojik sermaye-işi bırakma niyeti ilişkisinde iş tatminin bir aracılık rolü olduğunu; kadınların, erkeklere göre psikolojik sermayeleri arttıkça daha fazla iş tatmini yaşadıkları ve daha az işten ayrılma niyetini düşündüklerini göstermiştir. Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç ise, kadınların psikolojik sermayeleri arttıkça, erkeklere göre daha fazla iş tatmini yaşadıkları ve daha az işten ayrılma niyetini düşündüklerini göstermiştir. İş tatmininin, çalışanların kendi işine yönelik çok boyutlu psikolojik değerlendirmeler (bilişsel, davranışsal ve duygusal) içeren bir tepki olduğu; kadınların duygusal süreçleri erkeklere göre daha yoğun yaşadıkları ve arzu edilen sonuçların ortaya çıkmasında pozitif duyguların önemli rolü olduğu düşünüldüğünde; bu tepkinin ortaya çıkmasında kadınların erkeklere göre duygu süreçlerini daha çok kullandıkları ve yaşadıkları pozitif duyguların işlerine yönelik tatminlerinde daha doğrudan ve aktif rol oynadığından bahsedilebilir.

Araştırmalarının amacını, örgütler için arzulanan çıktılar olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutları; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın etkisinin Bosnalı Öğretmenler örnekleminde test edilmesi olarak belirleyen (Ocak, Güler ve Basım, 2015) araştırmanın sınırlılığı, verilerin toplandığı Bosna'nın Tuzla kantonunda yedi farklı okulda görev yapan

öğretmenlerdir. Sonuç olarak psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu ve anlamlı etkilerinin olduğudur. İyimser olan bireyler yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere bağlamaktadırlar.

BÖLÜM II
KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Kadın iş gücünün (çalışan, issiz fakat is arayan) kadın nüfusuna oranı kadınların iş gücüne katılım miktarını göstermektedir. İstihdam edilmiş kadınları konusu ücret karşılığı çalışanların yanı sıra ücretsiz aile işçileri de girmektedir (Tansel 2002, 4).

Kadınların çalışma hayatına girip ücret karşılığı çalışmaları sanayi devrimi ile yaygınlaşmıştır. I. ve II. Dünya Savaşları'nda, erkek işgücünün savaşlara katılmasıyla birlikte çalışma alanında kadınlar yer almaya başlamıştır bundan sonra bireylerin (kadın-erkek) ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanlarını genişletilmiş. Endüstrileşme ile birlikte kadınlara yeni çalışma alanları yaratılmış ve hem sosyal hayatta hem de ekonomik hayatta yeni roller yüklenmeye başlanmıştır (Kocacık, Gökkaya 2005: 196). Bununla birlikte kadınları ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanları genişleyerek %70'lere yükselmiş böylece erkeklerin işgücüne katılma oranlarına yaklaşmışlardır.

Son 20 yıldaki işgücüne katılım oranları incelendiğinde, kadın işgücünün Dünyanın genelinde göstermiş olduğu artışın ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir. Fakat bunun yanı sıra eskiye göre kadınların çok çeşitli meslek dallarında çalıştıklarını da görülmektedir.

Bu çalışmada tarihsel olarak kadın işgücünün Dünya'da ve Türkiye'de olmak üzere gelişimi ele alınarak bunu etkileyen unsurlar incelenecek buna bağlı olarak Türkiye'de hizmetler sektöründe kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler gerek kadınlara yönelik temel göstergelerden yararlanılarak, gerekse daha önce bu konuda yapılan araştırmaların bulgularından yararlanılarak analiz edilecektir. (Peker, Kubar 2012: 173-174)

2.1. DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMI

İlkel toplumlarda başlangıçta insanlar göçebe hayat yaşayıp avcılık ve toplayıcılık yaparak hayatlarına devam ederken, kadın aile içindeki cinsiyet bazındaki işbölümünde önemli rolleri vardır. Buna bağlı olarak, bu işbölümü içinde erkek barınılan yerden uzakta avcılıkla uğraşırken; kadın; hafif işler olan bitki toplayıcılığı, çocuk bakımı ve çeşitli hava şartlarına göre korumasını üstlenmiştir. Ayrıca o dönemde kadınlar kolay yoğurulabilen balçığın şekillendirip pişirerek çeşitli çanak-çömlek yapımı, tezgah kullanarak iplerini

dokunmuş tezler haline getirmek gibi işleri de vardı (Can 2010:l4). Dönemde üretmenin doğaya ait olan bir meziyet olduğu düşünüldüğünden dönem adını anaerkil dönem olarak almıştır. Anaerkil dönemde yönetici konumda olan kadındır ve söz sahibidir. Kadınların üretime katılım biçimleri tarlada ve evde çalışmak şeklinde sınırlandırıldığından kadının buralarda çalışması, örtü ve halılar dokuyarak bunları değiş tokuş yapması, dönemde ilkel anlamda sanayi işi yapıp, ticaret yapması ve tarım işçiliği yapmasına karşın erkeğin sadece avlanması durumunu oluşturmuştur (Dalkıranoğlu 2006:8). O dönemde aile hayatında kadının toplumda her bakımdan üstün bir statüye sahipti fakat insanoğlunun doğa ve hemcinsleri ile mücadele etmesi ve egemenlik çatışmaları savaşa neden olmuş böylece kadının ailedeki rolü daha pasif hale gelmiştir. Kadınlar da bu dönemden sonra aktif olarak barınak dışı uğraşlarını bırakıp aile içi uğraşlar, yemek, çocuk bakımı, temizlik gibi işlere yönelmiştir. Böylece, aile ve toplum içinde cinsiyete dayalı iş bölümü değişerek anaerkil yapıdaki ailenin durumu ataerkil yapıya dönmüş ve bu durum da kadının üretime katılımı erkeklerle arasında büyük uçurumlar oluşturmuştur (Can 2010: 4).

18.yy'da toplumda kadın kavramına yön veren iki fikir oluşmuştur. Bunların biri Yahudi ve hristiyan dinlerinden gelen ve kadını şeytani ve tehlikeli ve kontrolü sağlanması gereken varlık olarak adlandırılmasıdır. Bir diğer görüş ise kadının yasal, ekonomik, sosyal ve eğitim alanlarında kadının engelleriyle ilgili değerlendirmeler yapan yeni bilimsel akımlar ve aydınla dönemi olmuştur. Bu dönemde doğanın keşfedilmesi için yapılan uğraşlar bunun yanı sıra kadının da tanımının yapılması için de yoğunlaşmıştır. Buna göre; kadının kendi iç dünyasındaki doğası anlaşıldığında, onun aynı zamanda toplumdaki yeri, diğer insanlarla olan bağı ve kadın için gerekli eğitim ile ilgili varsayımlar yapabilecekti. Fakat erkeğin haklarını iyileştirerek onu özgürleştiren kadının haklarını da sınırlandıran natüralistler oldukça etkindi (Simontan'dan aktaran Topkaya 2016: 14). Aynı zamanda bu dönemde kadınların oy verme, evlendiklerinde mülk sahibi olma, işe göre ücret alma, bir meslek edinme ya da evlendiklerinde eğer kocalarından şiddet görüyorlarsa bu şiddete karşı herhangi korunma durumu yoktu (Olsen 1999: 34). Ayrıca kadınların çalışma hayatlarına girebilmeleri medeni durumlarına bağlıydı. Bir mesleği olmayan ev kadınlarının öncelikli işi ev işleri ve aile bireylerinin bakımıydı. Evli olmayan kadınların çalışabilmeleri yaşadıkları bölge, yaşları, medeni durumu, çocuklarının sayısı etkilemektedir (Verdon 2002: 1-2)

Kadının istihdam sürecindeki en önemli gelişimin sanayi devrimi, I ve II. Dünya Savaşı ve son zamanlarda yaşanılan küreselleşme ile olduğu görülmektedir. Sanayi Devrimi, önce adına ‘’işçi’’ denilen, ücret karşılığında işverene bağımlı olarak çalışan bir kitlenin oluşmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuş, kadınları ve çocukları çalışma hayatlarına adım attırarak ilk kez ‘’kadın ve çocuk işçi’’ kavramlarının ortaya çıkmasına yol açmış (Yılmaz 2006: 41). ve böylece de kadının emeğini kullanarak ücretli işçi sıfatıyla çalışma yaşamına girişi 18.yy.’da yaşanan sanayi devriminin yaşanması ile gerçekleşmiş ve II. Dünya savaşından sonra hız kazanmış. Devrimin ilk zamanlarında kadınlar işverenler tarafından günde 12 saat süreyle özellikle tekstil işkolunda oldukça düşük ücretle ve kötü çalışma koşullarında çalıştırılmıştır. Bu dönemde imalat sanayinde çalışan kadınların oranı İngiltere’de 1841’de %35’lerde iken bundan 10 yıl sonraya bakıldığında %45’e yükselmiştir. Bu dönemde tarım sektöründen boşa çıkan kadın işgücüne, imalat sektörü tarafından yeterli istihdam imkânı yaratılamaması sebebiyle, kadın işgücünün önemli bir kısmı kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaya başlamıştı. İngiltere’de başlayıp daha sonra Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılan sanayileşme süreci kadın istihdamında önemli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur (Peker, Kubar 2012:174). 1840-1860 yıllarında tekstilde tezgahların durumuyla ilgili yayınlanan raporda cinsiyet konusu gündeme gelmiştir. Kadınlar ile ilgili görüşü olanlar onları ikinci tezgah ustaları olarak değerlendirmiştir (Bradley’den aktaran Topkaya 2016: 15). Kadınlar bu dönemde öğretmenlik, hemşirelik gibi kendi mesleklerini de yapmaya başlamışlardır (Domenico, Jones 2006: 2).

1900’lü yıllarında sanayi devrimi devam ederken kadınlar çalışma hayatlarına katılımları devam etmiştir (Topkaya 2016: 17) 1915 yılında yaşanılan I. Dünya Savaşı kadınların istihdamını doğrudan etkilerken yeni şartları da doğurmuştur. Savaş öncesinde çalışma hayatında kadın ve erkek arasında farklılıklar gözükürken savaşla birlikte erkeklerin orduya çağrılması ve ülke içinde istihdam açısından oluşan talep sonucu, erkek çalışanların yerine kadın çalışanların istihdam edilmeleri hızlanmıştır. Bu durumda kadınlar daha yüksek ücretlerle iş sahibi olmalarını sağlamıştır (Greenwald 1990: 26).

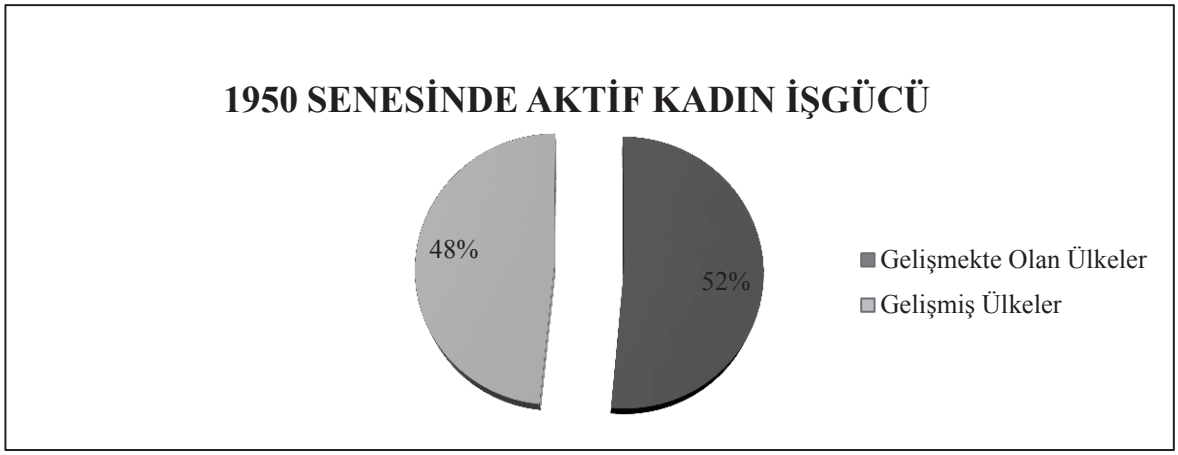
1929 yılında yaşanan ekonomik kriz sonucunda ortaya çıkan işsizlik neticesinde iş hayatlarından çekilmek durumunda kalıp evlerine dönen kadınlar, daha sonrasında yaşanan II. Dünya Savaşı sonrasında tekrar iş hayatlarına geri dönmüşlerdir (Yılmaz, Bozkurt, İzci 2008, 92). Savaşa giden erkeklerin aileye olan gelirlerinin yok olmasıyla kadınların emek

arzlarının artmasına ve iş gücü talebinin artması neticesinde kadınlara verilen ücretlerin de artmasına yol açmıştır (Aydın 2011 :6).

1950'li yıllardan günümüze kadar kadının çalışma hayatındaki yeri bakımından en büyük gelişim kadının iş hayatında aktifleşmesi olmuştur ki 15-64 yaş arası kadın nüfusunun %50'si, gelişmiş ülkelerde ise %47'si çalışma hayatında aktif görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde çalışma hayatında aktif olan kadınların %87'si tarım sektöründe yer alırken; gelişmiş ülkelerde bu oran %47 şeklinde görülmektedir. Aynı yılda gelişmiş ülkelerde aktif nüfus içinde kadınların oranı %36.7 iken 1975'te %40.6, 1985'te ise %41.4 olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, 1985 yılında kadınların tarım dışı sektörlerde de çalışmalarının yaygınlaştığı, aktif nüfusun %58'e yükselmiştir. Bu durumun önemli sebebi hizmet sektöründeki gelişmeler olmuştur. 1990'lı yılardaki hizmet sektöründe kadın işgücü oranlarına bakıldığında Latin Amerika'da bu oranın % 71', Asya ve Pasifik Ülkelerinde ise % 40 olduğu görülmektedir (Koray'dan aktaran Pınarcıoğlu 2006: 29). Kadın işgücünün önemli bir değişim gösterdiği 20. yy.'da kadınlar kitlesel olarak çalışma hayatında varlıklarını göstermeye başlamışlardır. Bu kitlesel değişim ile Avrupa'da erkek işgücünün yerini kadın işgücü almıştır (Çolak ve Kılıç'tan aktaranlar Berber ve Yılmaz Sezer 2008 :3).

Bununla birlikte kapitalizmin de kurumsal bir yapı olmasını sağlamıştır. Kapitalizmin 20. yüzyıldaki gelişimi çok hızlı bir şekilde gerçekleşmiş ve dünya ekonomisi, daha önce rastlanmamış bir değişim geçirmiştir. Globalleşmenin işgücü piyasasına yaptığı etki ilk olarak üretim sisteminde yaşanan dönüşüm ile meydana gelmiştir. Gelişmiş be gelişmekte olan birçok ülkede gerçekleştirilen araştırmalar, kadınların yoğun şekilde çalışmaları bakımından klasikleşmiş iş dalları ve meslek gruplarını belirgin hale getirmiştir. Buna dayalı olarak kadınların, erkek çalışanlar açısından klasikleşen iş dallarına kaydığı bir gerçektir. Kadınların yoğun şekilde bulunduğu iş dalları, işveren bakımından kadın çalışanın bazen ucuz işgücü şeklinde görüldüğü ve kadın bakımından işin basit şekilde gerçekleştirilebilirliğinin mevzu bahis olduğu dallardır. Klasik yönden bakıldığında bu dallar finansal hizmetler ve banka, sağlık hizmetleri, eğitim, satış hizmetleri, özel hizmetler ve eğlence şeklinde ifade edilebilir. Bunların haricinde yer alan ve daha çok teknik nitelikler sergileyen birçok iş dalında erkekler egemendir.

Grafik 2.1: 1950 Yılında Aktif Kadın İşgücü



Kaynak: TİSK 2000, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu.

Dünyada artık kadınların işgücüne dahil olmaları ve istihdamda bulunmaları devamlı artan bir ivme sergilemektedir. Kadın işgücü kimi gelişmiş ülkelerde hemen hemen erkek işgücü ile aynı düzeydedir. Ancak az gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdam durumu bir hayli düşük seviyededir. 1950 senesinden günümüze kadar kadın işgücü bakımından ön planda olan konu, çalışma hayatında aktif şekilde bulunan kadın sayısındaki yükseliştir.

2.2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE SEKTÖREL DAĞILIMI

İlk çağlardan beri Türk kadınının toplumdaki yeri incelendiğinde pek çok değişiklik olduğu görülmektedir. Göçebe yaşam sürülürken Türk kadını, erkekler gibi ok atar, ata biner, kılıç kuşanır ve savaşa katılırdı. Yerleşik hayat tarzının benimsenmesiyle beraber Türk kadını çok daha pasif bir hal almıştır (Doğramacı 1997, 3). Osmanlı'da kadınların kırsalda ücretsiz olarak iş görmesi haricinde çalışması, kapitalizmin oluşması ile aynı zamanda ilerlemiştir. Tanzimat süreciyle kadınlar, toplumda özne olarak var olmaya başlamıştır. Fakat kadınların bu katılımı, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile bağlantılı olmuştur. Osmanlı Dönemi'nde kentte yetişen ve ekonomik açıdan durumu iyi olan kadınlar gayrimüslim okullarda ve evlerinde aldıkları eğitim neticesinde çalışma hayatına katılırken, kentte düşük gelirli kadınlar ise 14-15 saat geçinebilecekleri ücretle kentlerde kurulan atölye şeklindeki sanayide çalışmışlardır. Kırsaldaki kadınlar ya batılı sanayilerde halı dokuyarak ilmek başına ücret alarak, ya da aile işi olan tarımda ücretsiz olarak çalışmaktaydılar. Osmanlı'da kadınlar batıdaki gibi özel kesimde çalışma hayatına adım atmışlardır. Çeşitli tahminler olmakla beraber 1908 yılından itibaren 250 bin sanayi

işçisinin 75 binini kadınlar oluşturmaktaydı. Kadınların kamu kesiminde çalışmaları da daha geç tarihlerde olmuştur (Önder 2013: 33).

Türkiye'de kadınların emek piyasası içinde yer almaları sanayileşme ile paralellik göstermektedir. O yıllarda İzmir ve Uşak çevresinde çoğunlukla Avrupalılar tarafından işletilen halı atölyelerinin bir tanesinde tezgah kullanılmakta ve bu tezgahta da 300 kadar kadın işçi istihdam edilmekteydi (Altan'dan aktaran İnce 2010: 60) 1880'de bu sayı 60 tezgaha çıkmış ve 3.000 ile 5.000 kadın işçi istihdam edilmekteydi. 1900'lü yıllara gelindiğinde tezgâh sayısı 1.200'e çıkarken çalışan kadın sayısı da 6.000' çıkmıştır. Bu şekildeki halı imalatında 1913 yılında Batı Anadolu'da 60.000 kadın çalışmaktaydı. O yıllarda ithal makinelerin işlerine zarar vereceklerini düşünen kadın çalışanlar fabrikaları basıp eylemler yapmaya, makineleri tahrip etmeye başlamış bunun sonucunda da bir fabrikayı da ateşe vermişlerdi. (Karakışla 2002).

Sanayi devrimi ile dokuma sektöründe varlığını gösteren gelişmeler kadın işgücüne olan talebi arttırmış fakat o dönemde yaygın olan liberal iktisat görüşü ''Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler'' kadın ücretlerinin erkeklerinkinden daha düşük olmasına neden olmuştur (Tilly, Scott 1978: 69; Kocacık, Gökkaya 2005: 197).

19. yy'a baktığımızda değişen koşullar Osmanlı'yı da etkilemiştir. 1839 yılında imzalanan Tanzimat Fermanı'ndan sonra 1908 Anayasası da özgür ve siyasal ortamı da beraberinde getirmiştir. Böylece kadınlar da kendilerini ifade edebilecekleri ortam bulmuşlardır. Bunun beraberinde 1895 yılında ''Hanımlara Mahsus Gazete'' adlı dergi yayınlanmıştır (Say 1998: 14-25).

Türkiye'de kadın istihdamında yaşanan en köklü değişim I. Dünya Savaş'ı ile yaşanmıştır (Erarslan 2009: 13) Türkiye'de kadının çalışma hayatına bu şekilde girmesi zorunluluk sonucu yaşanmıştır. Bunun nedeni I.Dünya Savaşı yaşanırken erkek nüfusun çoğu orduya katılmak zorunda kalmış böylece de kadınlara çalışma hayatında talep artış göstermiştir (Bekata 2000). Toplumda kadın evinden çıkamaz çarşafını çıkarmak isterken bile izin alır durumda iken birdenbire üretimde yer alması, o dönemde yaşanan savaşın getirdiği olumsuz koşulların sonucu yaşanan gelişmelerden olmuştur (Erarslan 2009: 61). Özer ve Biçerli (2003: 58) bu dönem kadının savaşa giden erkeklerin yokluğunda üretimdeki boşluğu doldurduğu ve erkeğin para kazanma işlevini üstlendiği dönem olmuştur. Yine bu dönemde kadının çalışma alanı yüksek derecede tarım olduğu görülmekte, tarım dışında ise halıcılık ve dokumacılık sonraki çalışma alanlarıydı (Eldem

1994). Halıcılık ile birlikte evlerinde dokudukları halı başına ücret alan kadın da çalışmaktaydı. Bu sisteme Avrupa'da '' eve iş verme'' adı verilirken kadınlar bu sistemle ücretli olarak istihdam edilmekteydi (Ayata 1987: 33). Örneğin; 1913 ve 1915 yıllarında yapılan Sanayi Sayımı sonuçlarına göre; 1913 yılında gıda sanayisinde çalışan kadın oranı %31 iken, 1915'de % 44'e yükselmiştir (Altan 1980). 1916 yılına gelindiğinde Harbiye Nazırı Enver Paşa ve eşinin uğraşları sonucunda Müslüman kadınları değişik alanlarda daha fazla istihdama sokmak amacıyla ''Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi'' adlı bir örgüt kuruldu ve bu örgüt sonucunda iki buçuk ayda 14.000 kadın iş için başvurdu. İşe yerleştirilen kadın sayısı bir yıl içinde 8.860 kişiye ulaştı. (Sevim'den aktaran Erarslan 2009: 14)

1923 yılında Cumhuriyet'in kurulmasıyla kadın ve kadın işgücü hakkında birçok değişiklik yaşanmıştır. Teşkilat'ı Esasiye Kanunu yani 1924 Anayasası, kadın ve erkek ayrımı yapmadan ilköğretimi bütün çocuklara zorunlu kılmış ve modern örgün eğitimin temelleri atılmıştır (Çullu 2009:18). 4 Ekim 1926 tarihinde çıkarılan Medeni Kanun ile kadın erkek eşitliği sağlanmıştır ve kadın ve erkek velayet, veraset, evlilik, boşanma vb. konularda eşit haklara sahip olmuşlardır. Bu kanunda Osmanlı'da kadının toplumda erkeğe göre daha aşağı konumda olmasının aksine çağdaş kadın statüsüne kavuşması imkânı verilmiştir (Çakmak 2001, 44).

Önemli gelişmelerden biri de 1930 tarihli Hıfzısıhha Kanunu'dur. Kanun, kadın işçileri koruma amaçlı Türkiye'de devletin sosyal politika alanında yaptığı ilk müdahalesi olmuştur (Uygur 1999). Ayrıca kanun; kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, çalışma süreleri, çalıştıkları işin özellikleri ve işçi olan kadın ve çocuğun bedensel niteliklerine göre çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler içerir. Devletin çalışma yaşamına kapsamlı olarak ilk müdahalesi ise 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk iş Kanunu ile başlar (Altan 1980).

II. Dünya Savaşı sonucunda yaşanan işgücü azlığı, Türkiye'de kadın istihdamını da olumlu yönde etkilemiştir. Kadınlar savaş döneminde hem üretim sürecine katılmış hem de hane içinde üretime katkıda bulunmuştur. Kadınlar, tarlada çalışmalarından ziyade yetiştirilen hayvanlara bakmak, gıda maddeleri, giyim dikişi yapmak ve kilim dokumak gibi işleri vardı. Kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerinden az olsa da, Türkiye'de yapılan ilk işgücü istatistiklerine bakılacak olursa, 1937'de çalışan kadınların oranı %18.9'dan 1943'te %20.7'e yükselmiştir (Makal 2001: 3). Türkiye'de kadınların çalışma

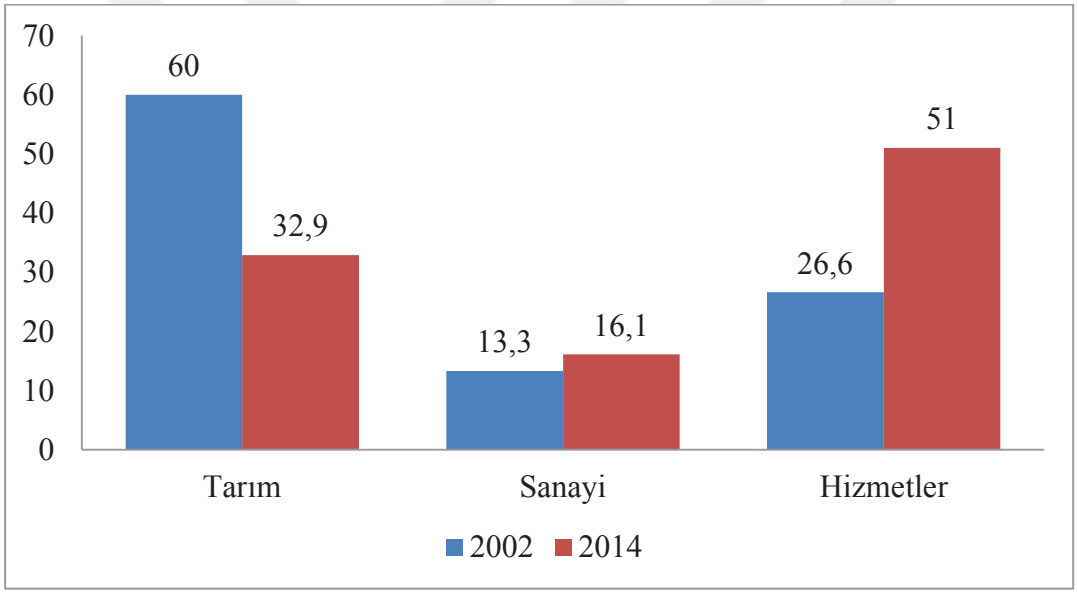
yaşamında daha aktifleşmeleri 1950'li yıllara tekabül gelmektedir. O yıllarda kentlerdeki sanayi işçiliği, toplumsal statü bakımından, hizmet sektörünün gerisindeydi ve zorunlu kalınmadıkça kadınlar çok tercih etmemekteydiler. Bu dönemde gelişen hizmet sektörü, erkeklerin katılımı kadar olmasa da kadınlar açısından da yeni iş imkanı yaratmaktaydı. 1970'li yıllardan sonra hem kentsel yaşamın getirdiği şartların olumsuz yanları hem de kent yaşamının yapısal kültürüne bağlı olarak, kentlerde çalışma isteği olan kadınların sayısı oldukça artış göstermiştir. Bunun yanı sıra 1980 yılından sonra kadınları bu çalışma isteklerine karşın sanayi sektörü de aynı miktarda artış sağlanamamıştı (Çullu 2009: 19).

Türkiye hızlı bir sanayileşme sürecinde olmasına rağmen tarım toplumu olma özelliğini sürdürmektedir. Bunun sonucunda da kadının işgücüne katılımının büyük çoğunluğu da tarımsal üretimde yer almaktadır (Çitçi 1982: 93). Türkiye'de tarım sektöründe çalışan kadınların çoğunluğu, özellikle kırsal alanda çalışanların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kırsal alanda kadınlar tarlada, bahçede, bağda ekimden dikime, bitki yetiştiriciliğinden pazarlamasına kadar üretimin her aşamasında etkindirler ve bunun yanı sıra evinin ve çocuklarının her türlü işlerinden de sorumludurlar (Koray vd. 1999: 14; Akt: Berber, Eser 2008: 6). Kadının yaşamın her alanında erkekle eşit hatta ondan daha fazla sorumluluk taşıması kırsal kesimde daha fazla görülmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın kırsal kesim ekonomisinin önemli yapı taşı olmaktadır. Ailede evin kadını ve çocuklarının sorumluluklarını taşıyan anne olan kadınlar, bunun yanı sıra tarımda da üretime katılmaktadır (Yılmaz 2005'ten aktaran Dilek 2013: 37). Maliye Bakanlığı'nın yıllık raporuna bakıldığında kadınların istihdamının tarım sektöründe son 12 yılda oldukça düşüş göstererek %60'tan %32,9 'a düştüğü görülmektedir.

Sanayi sektörü ağır iş imkânları dolayısıyla erkekler gibi kadınlar tarafından da çok fazla tercih edilmemektedir (Berber, Eser 2008: 5). Kadınların sanayi sektöründe çalışmaları daha önce de belirtildiği gibi yaşanılan savaşlar ve ekonomik buhranın etkisiyle Meşrutiyet döneminde başlamışlardır. Fakat Meşrutiyet'ten önce de kadınlar çeşitli fabrikalarda çalışmışlardır. Buna örnek olarak 1897'de İstanbul Kibrit Fabrikasında çalışan 201 işçinin 121'i yani %50'den fazlası kadın idi. Bu dönemdeki mevcut bilgilere bakıldığında fabrikalarda çalışan kadınların erkeklere oranla %25-95 arasında değişim gösterdiği ve ücretlerde de farklılıklar olduğu görülmektedir. Erkekler kadınlara göre daha fazla ücretle çalışmakta olduğu bu oran ise 1/3 ile 1/6 arasında değişiklik gösterdiği de görülmektedir.. O dönemde kadınlara erkeklerden daha düşük ücretler verilmesi işverenler

tarafından kadın çalışana olan talebi arttırmıştır. Bu durumun olumsuz etkisi olarak kadın iş gücünün sömürüsünü gösterebileceğimiz gibi olumlu etkisi olarak kadının iş hayatında çoğalması sağlanmıştır. Çünkü işverenler kadınlardan da aynı verimi aldıklarını gördüklerinde kadın iş gücüne ağırlık vermişlerdir. Dünya genelinde kadınların sanayide çalışmaya başlaması sanayi devrimi ile gerçekleşirken, Türkiye'de I. Dünya Savaşı'nın etkisi oldukça büyük olmuştur. Kadınlar artık evlerinin dışında kitle halinde fabrikalarda çalışmaya başlayacaklardır (Yılmaz 2005). Günümüzde Maliye Bakanlığı'nın yıllık ekonomik raporuna bakıldığında son 12 yılda sanayi sektöründe kadın istihdamında artış olduğu, 2002 yılında 13,3 olan oran 2014 yılına gelindiğinde 16,1 oranına yükseldiği görülmektedir.

Grafik 2.2: Kadın İstihdamın Sektörel Dağılımı



Kaynak: Maliye Bakanlığı Yıllık Ekonomik Rapor 2015 (http://www.maliye.gov.tr)

Kadınlar hizmet sınıflarının hepsinde yer almakta ve bununla birlikte sağlık ve avukatlık hizmetlerinde kadınlar erkeklerden daha fazla yer almaktadırlar. Bunun yanı sıra eğitim ve öğretim hizmetlerinde kadın ve erkek istihdam oranları birbirlerine en yakın olan sınıftır. Bu önemli gelişmelerin yanı sıra kadınların her hizmet sınıfının iç hiyerarşisinde, alt düzeylerde yoğunlaştığı görülmektedir. Mesela genel idare hizmetlerinde çalışan kadınların çoğunluğu büro memuru ve daktilo iken (%70,3), sağlık hizmetlerinde ise %86'sı hemşire ve ebe olarak çalışırken, eğitim hizmetlerinde çalışanların çoğunluğu ise ilkokul öğretmeni olarak çalışmaktadır (Yılmaz 2005'ten aktaran Dilek 2012; 39). Maliye Bakanlığı'nın ekonomik yıllık raporuna bakıldığında hizmet sektöründe istihdam edilen

kadın çalışanlar 2002 yılında 26,6 oranında iken, 2014 yılına bakıldığında %51'lere geldiği görülmektedir. Bu oranla da kadınların en çok istihdam edildiği sektör hizmetler sektörü olduğu anlaşılmaktadır.

2.3. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kadın istihdamını etkileyen faktörleri 5 başlıkta incelemek mümkündür.

2.3.1.Eğitim Faktörü

Eğitim bireylerin iş hayatına girmeleri kararında en önemli etkendir. İş hayatına girecek kişinin eğitim seviyesi arttıkça işin niteliğinde ve olanaklarında da artış olur. Eğitim düzeyleri arttıkça hem erkeklerde hem de kadınlarda işgücüne katılma oranları artış gösterir. Bunun yanı sıra iş hayatına katılımda eğitim kadınlarda erkeklere göre daha etkili olmaktadır. Kadınların iş hayatına katılması, meslekleri ve bundan sağladıkları kazançları eğitim düzeyleri ile paralellik göstermesi beklenmektedir. Yüksek eğitim almış olan kadınlar daha iyi meslekler seçerken, daha fazla öğrenme olanağı olup daha az işsiz kalmaktadır (Blau, Ferber 1990: 16)

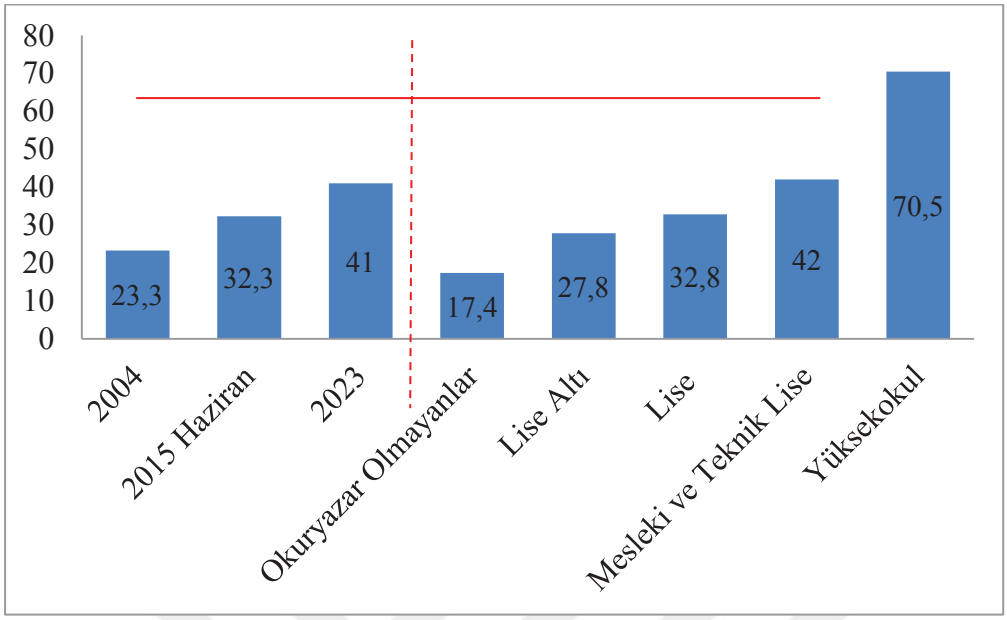
Cumhuriyet'in ilanının ilk yıllarında kadınların eğitim oranlarında artış görülse de, erkeklerin eğitim oranlarıyla kadınların eğitim oranı arasında oldukça fark vardır. 1935 yılında altı ve daha büyük yaştaki kız çocuklarından yazma bilen nüfus oranı %9.8 iken 1999 yılında bu oran %77,4'e yükselirken, erkeklerde bu oranlar %29.3'ten %94.2'ye yükselmiştir. Kadınlardaki okuma yazma oranındaki artışa rağmen oldukça fazla okuma yazma bilmeyen kadın bulunmaktaydı. Bu durum, kadınlar ve erkekler arasındaki işgücüne katılmadaki farklılığın önemli sebeplerinden biri olarak kabul görmektedir. Bunun nedeni olarak''eşitliğe açılan kapının anahtarı eğitimdir'' denilebilir (Moroğlu 2006: 33'den aktaran Erarslan 2009: 28)

Türkiye'de erkek ve kadın eğitim seviyelerine bakıldığında her iki cinsiyet grubunun da eğitim seviyeleri düşük olduğu söylenebilir. Fakat kadınlar erkeklere göre, ataerkil aile yapısı gereği daha düşük eğitim alma durumunda kalmaktadır. Kız çocuklarının eğitim alma oranları erkek çocuklarına göre düşük olsa da, kentlerde kadın işgücünün eğitim düzeyleri erkeklerin eğitim düzeylerinden daha fazladır. Kentlerde yaşayan kadınlar iş hayatının gerek gördüğü eğitim düzeyine sahip olmakla işgücüne katılımlarını kolaylaştırmakta, lise ve üstü eğitim alan kadınların sayısı da böylece gittikçe artış göstermektedir. Toksöz, eğitim durumu ile işgücüne katılım oranı arasındaki

bağlantıyı şu şekilde değerlendirmektedir: Kadınların almış oldukları eğitim seviyeleri ile işgücüne katılım oranları birbirlerine paraleldir. Bu bağlantı kırda çok belirgin olmasa da, kentte kadınların eğitim düzeylerindeki artış sonucunda işgücüne katılımlarında da görülen artış oldukça belirgindir. Kadınların aldıkları eğitim sadece çalışmakta oldukları işte üretkenliklerini ve ücretlerini etkilememekte bunun yanı sıra toplumdaki ataerkil zihniyet yapısını zayıflatıp işgücüne katılımlarını meşruiyet kazandırmaktadır. Bununla birlikte lise ve dengi okullardan mezun olan kadınların işgücüne katılım oranlarının %30'larda olması eğitimin de istihdama hazırlama potansiyelinin çok yeterli olmadığı görülmektedir(Toksöz 2007: 6).

Zamanla değişen koşullara bağlantılı olarak daha iyi eğitim olanaklarına sahip olmaları durumunda kadınlar, ev kadınlığı rollerinden sıyrılıp, erkekler gibi iş hayatına girip ekonomik faaliyetlere katılma imkânı bulmaktadırlar. Bu durumda eğitim, he toplumsal olarak hem de ekonomik anlamda bağımsızlık kazandırıp, statülerini arttırmaktadır. Başlangıçta aile gelirine katkıda bulunmak amacıyla iş hayatına katılan kadın, belirli bir eğitim düzeyine ulaşıp meslek sahibi olduktan sonra, sahip oldukları mesleklerini yapmanın mutluluğu ve toplumdaki saygınlığından dolayı çalışmayı daha çok istemektedir. Fakat, buna rağmen gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş hayatına girmeleri yeterli seviyede olmamakla birlikte dengesizdir. Bu durum da onarlı iş hayatında marjinal yapmaktadır. Bu durum neticesinde, gelişmekte olan ülkelerde kadınların birçoğu ekonomik faaliyetlere katılmaları yolu ile elde edebilecekleri yarardan mahrum kalmakta ve kadınlar için toplumsal statü değişimi de sınırlı olmaktadır. Yine bu ülkelerde eğitim unsurunun kadının işgücüne katılımında arttırıcı etkisi olduğu yadsınamaz gerçek olmaktadır. Kadının işgücü içerisinde marjinalleşmesinden kurtulmasında kentleşme, ekonomik olarak büyüme, sanayi ve hizmet sektörlerinde iş imkânlarının artış göstermesi, evlilik yaşının yükselmesi, doğurganlık oranının azalması gibi faktörlerden ziyade, eğitim imkanlarının cinsiyete göre eşit ve dengeli dağılımının da etkisi büyük olmaktadır (T.C. KGSM, Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği 1999: 11).

Grafik 2. 3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı



Kaynak: Maliye Bakanlığı Yıllık Ekonomik Raporu 2015 (http://www.maliye.gov.tr)

Eğitim faktörünün kadınlar için oldukça önemli olduğunu ve eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranının da arttığı gözlenmiştir. Yükseköğretimden mezun kadınların işgücüne katılım oranı Haziran 2015'te yüzde 70,5 iken okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı ise yüzde 17,4'tür (Maliye Bakanlığı Yıllık Ekonomik Raporu 2015 http://www.maliye.gov.tr)

2.3.2.Medeni Durum

Evlilik ve çocuk sahibi olma kadınların işgücüne katılımını oldukça etkilemektedir. Birçok aile yapısında çocukların bakımı kadınların sorumluluğunda olarak algılandığından çocukların-özellikle okul çağı dışında olanların- varlığı kadınların iş hayatına girmelerinin yerine evde çalışmayı tercih etmeye zorlamaktadır(Biçerli 2000: 69-70). Çünkü çocuk baskımı ve yetiştirmesi esas olarak kadının görevi olarak adlandırılmaktadır. Bu toplumda bir beklenti halinde büyümektedir. Bu beklenti, ev dışında çalışsın ya da çalışmasın, kadınların çocuklarla ilgili her hizmette sorumlu kılmaktadır. Kadınlar ne zaman, nerede, hagi koşullarda çalışacaklarını seçerken eşine ve çocuklarına tabi olmak durumunda kalmaktadırlar. (Ecevit 2011:89). Yapılan araştırmalarda okul çağı dışında çocuğu olan evli kadınların işgücüne katılmalarının çocuksuz kadınlara oranla daha düşük olduğunu göstermektedir (Biçerli 2000: 69-70).

Bunun yanı sıra, evli kadınların boşanma kararları da çoğu zaman ekonomik faaliyetlerini yıkıcı etkide olabilmektedir. Boşanmış kadınlar bekârlara göre evde verimliliklerini arıtmak amacıyla yaptıkları sermaye birikiminin fırsat maliyeti daha fazla olmaktadır. Bu yüzden kadınlar boşandıkları eşlerinden hayatlarını geçindirecek nafaka alamazlar ise, ekonomik olarak hayatlarını devam ettirebilmeleri için emek piyasasına katılmaları gerekmektedir.(Seitz 1999: 4).

Doğurganlık kadınların emek piyasasına girişleri üzerinde önemli derecede etkilidir. Ücretli olarak çalışan kadınların, çalışmayanlara nazaran daha az çocukları olduklarını göstermektedir (Doğan 2014: 18). Kadınların emek piyasasına girme oranları ile doğurganlık oranları negatif bir ilişki içersinde olmakta ve emek piyasasına katılımları arttıkça, doğurganlıkları azalmaktadır (İnce 2010: 38). Fakat kırsal bölgelerde aile işçisi olarak çalışan kadınlarda bu oran tam tersi şeklinde görülmektedir (Doğan 2014: 18).

2.3.3.Yaş Faktörü

Yaş faktörünün de kadıların iş piyasasına girmelerinde önemli etkileri vardır. Kadınların erken yaşlarda iş gücü piyasasında daha fazla yer almaları beklenirken, daha sonraki yaş gruplarında bu oranın azaldığı gözlenir (İnce 2010: 40).

2.3.4.Kayıtdışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam Türkiye'de özellikle kadınların emek piyasasına katılımını etkileyen ve emek piyasasına katılım oranını düşüren temel unsurlardandır. İstatistiklere bakılıp ''çalışmıyor, işsiz'' olarak görülen birçok kadın, özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapmakta olan fabrikalardan ve toptancılardan parça başına iş alarak, iğne oyası, dikiş, gündelik temizlik işlerinde giderek çalıştıkları bilinmektedir (Özer, Biçerli 2003-2004: 67)

Kadınları kayıt dışı istihdama yönelten en önemli sebeplerden biri de çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri birilerinin olmaması, çocuk bakım evlerinde de ücretlerin yüksek olmasıdır. Bu durum kadınları ev dışı çalışma imkanını da alıkoyup, evlerinde yapabilecekleri işler edinmelerine neden olmaktadır (Özbay 1982: 186). Kentlerde kadınlara yönelik kayıtdışı istihdam kadınların tutumlarından da kaynaklanmaktadır. Evlere gündelikçi olarak giden kadınlar, yaptıkları işin niteliğinden dolayı, sayımlarda kendilerinin ''ev kadını'' olarak tanımlamaktadırlar. Bu durumda olan

erkek çalışanlar en azınan kendilerini işsiz olarak tanımladıklarından faal nüfus içinde kaydedilirken, kadınların kendileri ‘‘ev kadını’’ olarak tanıtmaları kadın-erkek işgücüne katılım oranlarındaki farkın yükselmesine neden olmaktadır (Özbay 1993: 135).

Kadınları kayıt dışı istihdama iten nedenler şu şekilde sıralanabilir (Lordoğlu, Minibaş 1999: 35-36):

- Kadınların formel düzeylerinin düşük seviyede tutulması ve beceri gerektiren işler için beceri kurslarının olmaması, Kadınların emek piyasasında belli işlere ve mesleklere kabul edilmemesi,
- Kadınların belli iş ve mesleklerde oranlarının dondurulması,
- İşe alımlarda ve işyerlerinde kadına yönelik ayrımcı tavırlar,
- Ücretlerde ayrımcı uygulamaların olması,
- Evlenmeleri ve çocuk doğurmaları hallerinde kadınların işten çıkarılmaları,
- Kriz ve ekonomik gerileme durumlarında özellikle evli kadın çalışanların, erkeklerden daha önce işten çıkarılmaları,
- Kadınların koruyucu mevzuat neticesinde bazı işlere girmelerinin engellenmesi,
- Sendikalarda yönetim kadrolarında kadınların çok az oranda temsil ediliyor olması

Bununla beraber, kayıt dışı istihdam ev işlerinin aksamaması, ulaşım, işyerine uyum sağlama, iş yerinde cinsel tacize maruz kalma ve çalışmak için aile büyüklerinden izin alma gibi çokça problemi ortadan kaldırıp, ailelerin bütçesine katkıda sağlama gibi konuda yararlı olarak nitelendirilebilir (Lordoğlu, Minibaş 1999 5-10).

2.3.5.Ücret Faktörü

Kadınların emek piyasasına girmeleri ya da işlerine devam etmelerinde en önemli etkenlerden biri ücrettir. Şöyle ki; evli ve çocuklu kadınlar ev işleri ve çocuklarının bakımından sorumludurlar, zaten hali hazırda evde oldukça yoğun işi olan kadınların iş hayatına girmeleri ücretin yüksekliği ile doğru orantılı olmaktadır. Evinden, çocuğundan ayrı vakit geçirecek kadın ücretin onu tatmin etmesini isteyecektir. Eve erkek bakar görüşünün hakim olduğu toplumlarda erkeğin çalışması yeter görüşünün de yüksek düzeyde olmasıyla, çalışmak zorunda olmayan kadınlar ücretin azlığı ile belki de erkeklerin yapamayacağı şekilde işini çok düşünmeden bırakabilmektedir.

Ücret faktörünün kadınların işgücüne girmelerinin bir etkisi olarak ele alırken, kadınların işten ayılmaları üzerindeki etkisini de inceleyen çalışmalara yer verilmelidir. Şöyle ki; Viscui (1980), Blau, Kahn (1981) ve Kahn (1981) ile Haber, Lamas, Green (1983) 'in çalışmalarına bakıldığında kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek iş devri olmasının sebebinin düşük ücretler olarak ele alındığını görülmektedir. Viscui (1980)'e göre, kadınlar eşlerinden daha düşük ücret aldıklarından dolayı, ikincil gelir sağlayan kişidir. Bu yüzden de geçici ekonomik ihtiyaç dönemlerinde işe girip, bu dönem sonunda da işten çıkmaktadırlar. Blau ve Kahn (1981), kadınların erkeklere göre oldukça fazla oranla daha çok işlerini bıraktıklarını, işi bırakmalarının gençlerin hem bulunulan dönemdeki ücretlerini hem de uzun dönem kazanç beklentilerini iyileştirdiğini, işi bırakmanın kadınlar açısından getirisinin kısa ve uzun dönemlerde erkeklerden daha fazla olduğunu söylemektedirler. Haber, Lamas ve Green (1983)' göre ise, düşük ücret ile çalışan kadınlar erkeklere nazaran daha fazla işten ayrılmaktadırlar. Ortalama ya da ortalamadan daha yüksek ücretlerle çalışan kadınların işten ayrılmaları ise, erkeklerle aynı oranda olmaktadır. (Aydın 2011: 11-12)

2.4. KADIN İSTİHDAMI KONUSUNDA YAŞANAN SORUNLAR

Kadınlar, işe alınma sürecinde, erkeklere göre dezavantajlı konumdadırlar. Kadınlar ataerkil toplum yapısında kendilerinin çalışma hayatına kabul ettirmek zorunda kalarak çalışma hayatlarında sorun yaşamaya işe alınma sürecinde hatta daha öncesinden yaşamaya başlarlar. Çalışma hayatlarında, eğitim eksikliği, yaşanan kadın erkek ayrımcılığı gibi sorunların yanında, iş ve aile hayatının birlikte zor yürütülmesi ve ev işleri, çocuk bakımı gibi sorunlarla da karşılaşabilmektedirler. Bu gibi sorunlardan dolayı özellikle düşük eğitimli kadınların, emek piyasasında formel bir işleri olmaları zorlaşmaktadır. Bunların sonucunda da kadınlar iş hayatlarında düşük ücret alan, iş güvenceleri olmayan, enformel sektörde sosyal güvenlik olmayan bir şekilde yer alan çalışanlar olmaktadırlar. Kadınların enformel sektörde kayıtsız şekilde çalışması milli gelir hesaplarında emeklerini görünmez yapmaktadır (Bolcan 2006: 18).

Konu ile ilgili araştırma sonuçlarına göre, hem aile hem de iş hayatı olan kadınların muzdarip oldukları sorunlar şu şekilde özetlenebilir (Kayhan 2005: 66).

- Çalışan kadınların çocukları için kreş ve emzirme odaları konusundaki işveren yükümlülükleri, büyük işyerlerinde yerine getirilirken, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde yerine getirilmemesi,
- Çalışma hayatında haftalık iş sürelerinin uzun olması,
- Yetersiz iş güvenliği, iş imkânlarının kısıtlılığı,
- Eşit işe eşit ücret verilmemesi,
- İşyerlerinde kadın erkek ayrımının yapılması,
- İş Piyasasında çalışmak istemeyen evli kadınların eşlerine çok düşük ücret verilmesi (%24),
- Genellikle kadınların karar verme gücü olan mevkide ve yönetici statüsünde çalıştırılmamaları,
- Kadın çalışanların sendikal örgütlenmeye yeterince zaman ayıramamaları,
- Sendikaların bugünkü demokratik olmayan yapılanmalarıyla kadın sorunlarını çözmekten uzak kalıp erkek sendika yöneticilerin göreve, genelde gönüllülük ilkesiyle değil, profesyonel maddi iş imkânı olarak bakmalarıdır.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları iş yaşamında karşılaşılan sorunlar ve aile hayatında karşılaşılan sorunlar olmak üzere iki ana grupta inceleyebiliriz (Kocacık, Gökkaya 2005: 205).

2.4.1. Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İş Yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunları 5 grupta toplamak mümkündür (www.tisk.org.tr).

2.4.1.1.Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Eğitime katılımın az olması, kadınların iş hayatlarında mesleki ilerlemesini engelleyen etkenlerdendir. Toplumdan kaynaklanan bazı önyargılar, kadınların eğitim olanaklarını kısıtlamaktadır. Bu durum da kadınların kariyer gelişimine engel olmaktadır. (Yılmaz 2006: 90).

Dünyanın çoğu ülkesinde kadınların eğitim seviyesi erkeklerin eğitim seviyesine göre daha düşük düzeyde kalmıştır. Kadın erkek eşitliği anayasada yer almasıyla birlikte kadınlar bu güne kadar eğitim olanaklarından erkekler gibi yararlanamamışlardır. Toplumda erkeklerin eğitimi kadınların eğitiminden daha önemli sayılmış, bu konuda erkeklere öncelik verilmiştir. Bunun tersine kız çocuklarına verilecek eğitim, ülke refahının artmasına katkı sağlayacaktır (Aydın 2011: 29).

Eğitim sorunu ilk aşamada kadınların yaptıkları ya da yapacakları işleri belirginleştirmektedir. Eğitim düzeylerinin düşük olmasından dolayı, kadınların vasıflı ya da yarı vasıflı işler bulmaları zorlaşmakta ve kadınlar erkeklerle rekabet edememektedir (Lordoğlu, Minibaş 1999, 255). Kadınlar genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde çalışma hayatında erkeklere göre daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe de kadınların, kadınların kumanda pozisyonlarda yer almaları riskli olarak görülmektedir. Özel sektörde çalışan kadınlar insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece ttaff (kurmay) pozisyonlarda çalışarak, yetkisiz sorumluluklar üstlenerek, az para kazandıran, tekdüze işlerde çalışmaktadırlar (Kocacık, Gökkaya 2005: 207). Kadınların çalışma hayatında az oranda yönetici olması, eğitim alanına geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların yansıması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam olarak gerçekleştirilememesi ve bunun sonucunda kadınların, işlerinin istediği bilgi ve becerileriyle yeterince donatılmamış olmasına bağlanabilir (Altan, Ersöz 1994: 27).

2.4.1.2.İş Bulma ve Yükseltilmede Eşitsizlik

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücü ve tüketicilerin özelliklerinde oluşan değişmeler, kadınların toplumdaki statüsünü de değiştirerek onların sosyal ve ekonomik hayattaki rollerini giderek arttırmıştır. Bunun sonucunda kadınların iş hayatına girmeleri ve kariyer geliştirmelerinde önemli derecede artışlar olmuştur. Fakat, eğitimli, iyi yetişmiş ve deneyimli olan kadınların bile üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere oranla aynı başarıda olamadıkları, kariyerine yeni başlayanların ise üst seviyelere çıkması çok zaman aldığı saptanmıştır (Aytaç'tan aktaran Kocacık ve Gökkaya 2005: 208)

İşverenler arasında hakim olan görüşe göre, ''kadınların genellikle geçici olarak çalıştıkları, işlerine kendilerini erkeklere nazaran daha az verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri sebebiyle terfi olanaklarının ellerinden alındıkları ve üst yönetim basamaklarına çıkmaları engellendikleri görüşü vardır. Kadınların mesleki başarısı ve kariyeri ikinci plana

atılırken, önce annelik ve eş durumları ile toplumsal rollerini üstlenmesi beklenmektedir. (www.tisk.org.tr)

Kadınlar işe seçilme, yerleştirilme ve terfi alma süreçlerinde erkeklere karşı eşit olmamaktadırlar. Özellikle işe alımlarda çalışan olarak erkek eleman aranması, mülakata çağırılan kadın adayların hamile olması halinde diğer adaylardan üstün özellikleri olsa dahi işe alınmaması, bazı sektörlerde çalışan kadınların hamile kaldıklarının öğrenilmesi durumunda işlerine son verilmesi gibi haksızlıklara uğratılabilmektedir (Aydın 2011: 30).

Kadınların mesleklerinde terfi etme imkânları aile içindeki sorumlulukları sebebiyle kısıtlanmakta, bu durum da kadınlara yönelik cam tavan kavramını gündeme getirmektedir. Cam tavan, kadınların iş hayatlarında yükselmelerini engelleyen, görünmeyen bariyerler şeklinde tanımlamak mümkündür. Cam tavan, işletmelerin rekabet edebilmek için gerekli olan farklı ve değişik yetenekleri olan kişilerin üst düzey yönetimde görev almalarına ve işletmelerin kârlılığına ve sağlığına katkı ekleyecek şekilde kullanılmasına neden olmaktadır. Bu tavan kırılması da oldukça zor bir engel olarak nitelendirilebilir (Aytaç 2000: 908-909).

Yapılan araştırmalara bakıldığında kadınların çalışma hayatlarında tepe noktalara gelmelerini engelleyen sebepler şu şekildedir (Griffin'den aktaran Kocacık ve Gökkaya 2005: 209):

- Çalışan kadınların, çocuklarını büyütmek sebebiyle kariyer süreçlerini yavaşlatmaları ve durdurmaları, tepe yönetim noktalarına gelmeleri için önemli bir engeldir.
- Çalışan kadınlar, mühendislik, işletme ve liderlik konusunda beceriden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır olmamaktadır.
- Kadınlar, genelde aile hayatı ve iş hayatındaki sorumluluklarını dengeleme arayışındadırlar. Evlilik hayatı ve çocuk sahibi olma, çalışmakta olan kadınların tüm gün boyunca kendini işine vermesine engellemektedir. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri istemektedir. Bu yüzden tepe yönetim noktalarına gelmeleri kendileri tarafından zorlaşmaktadır.

- Kadınlarda, tepe yöneticilik için lazım olan iş tecrübesi ve otorite yeterli seviyede değildir. Tepe yönetime yükselmeden kadınlar işlerini erkek çalışanlara nazaran daha fazla terk etmektedirler.

- Kadınlar, duygusal olmalarından dolayı yönetme becerisinden yoksundurlar.

2.4.1.3.Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınlara çalışmak için verilen işler genelde düşük ücretli işlerdir. Erkeklerle aynı mesleği icra eden kadınlar bile ortalama olarak erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar. Türkiye'de 1980 yılı sonrasında kadınlar yaşanan ekonomik krizden dolayı, daha fazla çalışma hayatına girmişlerdir. İş hayatında bulundukları konum incelendiğinde de, çoğunlukla fazla emek isteyen, niteliksiz ve düşük ücreti olan işler olduğu görülmektedir. Kadınların ikincil işgücü niteliğinde olması bu işlere uygun olduğu düşünülse de, bu durum kadın erkek arasındaki eşitsizliği fazlalaştırmıştır (www.tisk.org.tr).

Çalışan kadınlara ödenen ücret son 20 yılda artış gösterse de, erkeklere ödenen ücret ile kadınlara ödenen ücret arasında eşitsizlik hala sürmektedir. Kadınlar, daha düşük ücretlerle, daha fazla emek harcayarak çalışmaktadırlar. Erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile kadınlar, ortalama olarak erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar. Örnek olarak, İngiltere'de basit büro işlerinde çalışmakta olan kadınlar, aynı işte çalışmakta olan erkeklerin aldığı ücretin % 60'ını, kadın satış elemanları aynı işte çalışmakta olan erkeklerin aldığı ücretin % 57'sini almaktadırlar (Giddens'den aktaran Kocacık, Gökkaya 2005: 211).

2.4.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

İş hayatındaki kadınların 'kadın erkek arasında olan denklik ilkesi' çerçevesinde hastalık, iş görmezlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinin kadınlar tarafından yararlanabilmeleri yanında bu risklerle karşı karşıya kalan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı olmaksızın yararlanmaları esastır (Yılmaz 2006: 93).

Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılma sosyal haklar içerisinde olup, kadınların sosyal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklere oranla daha az oldukları görülmektedir (Seymen 1992: 12). Sendikalar ve kadın çalışan arasındaki ilişki incelendiğinde en başında problemli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sendikalar kadın işçilere sendikal koruma sağlamak yerine, onları iş hayatından

dışlamışlardır. Çokça sendikanın tüzüğünde ‘‘ çalışan işçilerin gelirini olumsuz etkileyen, niteliksiz kadın işçilerin dışlanmasını’’ isteyen maddeler vardı. Sendikalar kadın çalışanın hakkını savunurken bile, erkek egemen anlayışına önem verilmekteydi. Sendikaların var oluşundan bu yana süren anlayış olan eşit işe eşit ücret, erkekler ile kadınların çalışması konusunda varlığını göstermemiştir (Urhan 2009: 85). Günümüzde işgücü piyasası incelendiğinde kadın işgücünün sayısının artış gösterdiği görülmektedir. Bu durumla doğru orantılı olarak başta hizmet sektöründe olmak üzere sendikalar içerisinde kadın işgücünün de sayısı artış göstermesine rağmen, ‘‘kadın-sendika’’ arasındaki ilişki sorunlu olarak devam etmektedir. Asıl sorun ise kadınların karar verme mekanizmasında ve de tepe noktasında üye sayısı ile paralel şekilde temsil edilmemeleridir. Konu ile ilgili Türkiye iş piyasasına bakıldığında sorunların daha büyük boyutlarda olduğu görülmektedir. Çünkü Türkiye’de çalışan kadınların sendikalaşma oranları hem çok düşük seviyededir hem de sendikaların karar mekanizmaları ve tepe noktalarında kadınlar hiç denecek kadar az yer almaktadırlar (Alp, Yenihan 2015:4).

Kadın işçiler özel sektörde daha fazla istihdam edilmektedir, bunun nedeni erkeklere oranla daha zor sendikalaşmalarıdır. Kadın işçi, kayıt dışı sektör dahilinde değerlendirilebilecek küçük işletmelerde çalışmakla birlikte önemli bir bölümü kaçak işçi olarak çalışmaktadır. Bunun yanında kentlerde gündelikçi olarak çalışmak, eve iş sistemi şeklinde çalışmak, kentlere göç eden kadınlar için önemli derecede iş imkanı sağlamaktadır fakat bu tip işler iş yasası dahilinde olmadığından, bu işlerde çalışanlar her tür yasal güvenceden yoksun kalırken örgütlenmeden de yoksun kalmaktadırlar (Çullu 2009’dan aktaran Karan 2014: 56).

Kadın çalışanların erkeklere oranla örgütlenmeleri az olunca da, sesleri yeterince duyulmamakta böylece sorunların çözümü için yeterli adım atılmamaktadır, kadınların bazı sosyal haklara kavuşmaları için örgütlenmeleri gerekmektedir (Aydın 2011: 31-32).

2.4.1.5. Psikolojik Yıldırma ve Cinsel Taciz

İşyerinde yaşanan psikolojik yıldırma İngilizcesi olarak mobbing, çalışma hayatının ortaya çıkışından bu zamana yaşanan, insanın doğası gereği açığa çıkmasından kaçınılan, sanki bilinmezlikten gelen karmaşık, çok boyut ve çok disiplinli bir (Acar, Dündar 2008: 111).

Mobbing kavramı, yapılan çalışma psikolojisi ile ilgili bazı çalışmalarda çalışma, aynı iş yerinde çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlar sergileyerek taciz etmeleri, yani, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamalarıdır. İşyerinde uygulanan psikolojik şiddet, işyerinde gergin çalışanların, çatışmalı bir ortamın var olmasına neden olan tüm olumsuz psikolojik faktörlerin birleşimi ile ortaya çıkan, çalışılan kurumun sağlığını bozan, çalışanların iş tatminini ve başarısını olumsuz etkileyen temek bir sorundur. Bu olumsuz durumun devamlılığı, çalışanın kurum ve çalışma yaşamının dışına itilmesine de neden olmaktadır. Bu durum kişinin saygısız hareketler ve zararlı bir davranışa maruz kalmasıyla başlayan bir süreçtir. Genelde süreç, çalışanın işine karşı kayıtsızlığı, bıkkınlık ve yılgınlık hissi, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır (Tınaz 2006: 13-28).

Cinsel taciz, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önemli bir (Narman 2006: 22). İş yerinde cinsel taciz konusu sanayi devriminden beri var olan bir sorun olmasına rağmen 1970'li yılların ortalarında incelenmeye başlanmıştır. Konuya duyarlılığın oluşması ve önlemeye yönelik yasaların düzenlenmesinde 1960'larda kurulan kadın kuruluşlarının çabalarının büyük payı vardır (Aydın 2011: 32). İşyerinde tacize uğrayanlar sosyal ve psikolojik sebepler dolayısıyla ortaya çıkmamakta ve bu yüzden de konuyla ilgili yapılan araştırmalar gerçek veri ve rakamlarla ölçülememektedir. Bunun nedeni de cinsel tacizin yüksek olduğu tahmin edilse de şikayet sayısının az olmasıdır. Kadınlar diğer çalışan erkeklerden de böyle tacizlere maruz kalmaktan ve toplumda kendilerine bakış açılarının değişeceğinden korktuklarından dolayı bu tür olaylara maruz kaldıklarının ortaya çıkmasından çekinirler. Ayrıca kadınlar bu olayın ortaya çıkmasından sonra işlerinden çıkarılacaklarını düşünmektedirler (Narman 2006: 22).

Cinsel tacize uğrama korkusu kadınları çalışma isteğini azaltıp, çalışma hayatına girmekten vazgeçirebilir, erkeklerin yoğun olduğu işlerden uzak durmalarına neden olabilir. Bu yüzden kadınlar da düşük statülü, düşük gelirli işlere yönelip, var olan mesleki ayrımı sağlamlaştırırlar. Kadınların bu durumda işten ayrımları, işverenlerin kadın çalışanların işlerine bağlı olmadıkları düşüncelerini güçlendirmektedir (Gerni 2001: 20-24).

İş yerinde kadına tacizi önlemenin büyük payı yöneticilere düşmekte, çalışanlar arasında olan bu tip olayları fark edip mağdurları konuşmaya cesaretlendirmeyi görev edinmelidir. Konunun tartışılarak ortaya çıkarılması bu tip olayların tekrarlanmaması yönünde etkili olacaktır (Narman 2006: 23).

2.4.1.6. Cam Tavan

Cam tavan kavramı 1970'li yıllarda ABD de ortaya çıkmıştır. Örgütlerde önyargılar ve bazı kalıplar tarafından ortaya atılan, çalışan kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmeleri veya doğrudan gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmaktadır (Örücü, Kılıç, Kılıç 2007: 118). Cam tavan, çalışmakta olan kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarına, üst yönetime layık olup olmalarına bakılmadan ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen yapay olan, aynı zamanda aşılması zor veya aşılamayan engelleri nitelendirmektedir (Aytaç 1997:27-28). Bir kadın yönetici terfi beklerken tam olarak ortaya koyamadığı nedenler dolayısıyla terfiyi alamama şeklinde de açıklanmaktadır (Şiyve 2004).

İşletmelerde rekabet üstünlüğü yaratabilecek potansiyelde olan kişilerin üst düzey yönetim kademelerinde görev alamamasına ve işletmelerin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına cam tavan engelleri neden olmaktadır (Aytaç 1997:27-28).

Tablo 2.1. Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
• Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	• Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • Informal İletişim Ağlarına Katılamama	• Mesleki Ayrım • Stereotipler(Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Kaynak: Mızrahı, Aracı 2010: 150

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller: Kadın yöneticinin çocukları ve eşi için kendi zamanını ve sınırlarını tanımlayamaması bu engele neden olmaktadır. Eşi ve çocukları ile geçireceği zaman için kariyerde yükselmenin getireceği sorumlulukları göze alamamaktadır (Barutçugil 2002:58).

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller: İş hayatında çalışan kadınların kariyer olanaklarında erkek çalışanlar ile eşit fırsatlar yakalamaları örgüt kültürüne göre de değişiklik göstermektedir. Kadın çalışanlar bazı örgütlerde kendilerini kabul ettirmek için çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar (Rosener 2006:128). Erkek odaklı örgüt kültürüne sahip işletmelerde kadınlar kariyer yolunda önemli bir engel olarak görülmektedir. Kadınların işletme içinde, terfi almalarının, yönetime geçmelerinin örgüt kültüründeki insana odaklı, çalışanların performans değerlendirmelerine dayanan ve cinsiyet eşitliğini esas kabul eden uygulamalarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Ergeneli 2004:89).

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller: Cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği, toplum cinsiyetlerine göre onlardan farklı roller üstlenmelerini beklemektedir (Eyüpoğlu 1999:33). Çalışan kadın hakkındaki önyargılar, kadının çalışma hayatın a engel olduğu gibi, yönetici olmalarını önleyerek, üst yönetim için uygun olmayacakları düşünceleri ortaya çıkarmıştır (Mızrahı, Aracı 2010: 150).

2.4.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Aile yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunları 3 grupta toplayabiliriz.

2.4.2.1. İş-Aile Çatışması

Toplumsal cinsiyete dayalı zihniyetler, aile ve toplum içerisinde kadın-erkek rollerini belirlemekte, tüm toplumsal yapı içersinde ikili dünyayı kurmakta ve bu anlayış içinde kadın-erkek arasında hiyerarşik bir ilişkiye neden olmaktadır (Koray 2011: 16). Bu hiyerarşik ilişki hem sosyal hayatta hem de iş hayatında varlığını hissettirmiştir.

Çalışma hayatına giren kadınların işlerini kısa sürede bırakması ve/veya kariyerinde yükselme yönünde tüm çabasını ortaya koymamasının temel nedeni, ev ve iş hayatını uzlaştırma konusunda yaşadıklarıdır (Sandıklı'dan aktaran Can 2010: 61). Kuşkusuz ki çalışma hayatı, kadın için ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değerlerinin artışı gibi çokça avantaj sağlamaktadır. Öte yandan geleneksel değer ve tutumların sürmesi sebebiyle bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim, günümüzde çalışma hayatı ve aile hayatı arasında kalan kadın, iki farklı rolün gereklerini yerine getirmeye çalışırken, ikilem yaşamakta ve bu durum da kadın fazla rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir (Kocacık, Gökkaya 2005: 213). Bu durumda kadın iş hayatındaki rolüne adapte olamamakta bu da işindeki rolü ile aile içindeki rolünde arada kalmasına neden olmaktadır.

2.4.2.2. Ev İşleri

Çalışma hayatına giren kadınlardaki artış, kadının işi ve ailesi gibi farklı alanlardaki rollerinin birbirlerini etkilemesine neden olmaktadır. Kadının çalışma hayatına vereceği anlam da bu etkileşimin sonucuna bağlı olmakla birlikte, profesyonel derecede meslekleri olmaları, yüksek maaşlı işlerde çalışmaları, kariyerine bağlı, başlı başına işten aldığı tatmin kadar çalıştıkları iş nedeniyle ev / aile hayatını iyi bir biçimde iyi organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır (Koray vd.'den aktaran Kocacık, Gökkaya 2005: 213).

Asıl olarak, kadınların işgücüne katılımı, ev işlerinden kurtulmaları sonucunu vermemektedir. Buna bağlı olarak, piyasada çalışma; kadınlar için ev işleri yapmanın alternatifi değil, doğal görevlerine ek ikinci bir iş olmaktadır. Ev işlerinin bu özelliği; kadınların iş hayatına girmeleri konusunda önemli derecede etki ve sonuçlara sahip olmasıdır. (Acar 1992: 17).

2.4.2.3. Çocuk Bakımı

Çocuk yetiştirme; gebelik, çocuğun doğumu, emzirilmesi ve büyüdükçe beslenmesi, barınması, giyimi ve temizliği gibi ihtiyaçlarının karşılanması, eğitim gibi ileriki dönemde oluşacak görevleri de içine alan, kadınların ücretsiz olarak yaptıkları bir çalışma şeklidir. Bunu kısaltacak olursak; kadınların ''annelik rolü'' ve bunun emek piyasasında yer alan biçimi (dadılık, bakıcılık gibi) şeklinde yerine getirdikleri görevdir. (Acar 1993: 23).

Çalışma isteği olan ya da çalışan kadınların en çok ikilemde kaldıkları konu çocuklarının yetiştirilmesidir. Çocuk bakımı görevi annelik rolüyle bağlantılı olup, ''çocuğa en iyi annesi bakar'' görüşünün halim olduğu ülkemizde, kadınlar bu durumdan suçluluk duygusu ile başlayan yoğun olarak psikolojikmen etkilenmektedirler. Bu durumdan da annelik, kadın için kariyer veya iş arasında kalmasının en büyük nedeni olmaktadır (TİSK 2003: 36'dan aktaran Can 2010: 4).

BÖLÜM III

HİZMET SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ve POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ÇANAKKALE İLİ YAPISI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

3.1.1. Konum

Avrupa ile Asya kıtalarını birbirinden ayıran ve kendi adıyla anılan boğazın kıyısında kurulan kent, Türkiye'nin kuzeybatısında, Trakya'da Gelibolu yarımadası, Anadolu'da Biga yarımadası toprakları üzerinde yer almaktadır. 60.2 kilometre kıyı uzunluğuna sahip, Anadolu'nun en batı noktası olan Bababurnu ile Türkiye'nin en batı noktası Gökçeada'daki İnce Burun, sınırları içindedir. Çanakkale'nin Anadolu toprakları, antik dönemde Troas olarak adlandırılan Biga Yarımadası'nı kapsamaktaydı. Kazdağı 1767 metre ile en yüksek dağıdır (Çanakkale Valiliği, http://www.canakkale.gov.tr/).

Çanakkale'nin merkez ilçe dışında 11 ilçesi: Ayvacık, Bayramiç, Biga, Bozcaada, Çan, Eceabat, Ezine, Gelibolu, Gökçeada, Lapseki ve Yenice'dir. Merkez İlçe'den sonra en büyük ilçesi Biga, en küçük ilçesi ise hiç köyü olmayan Bozcaada'dır. Çanakkale il sınırları içinde 565 Köy, 21 Belde ve 34 Belediye teşkilatı bulunmaktadır(Çanakkale Valiliği, http://www.canakkale.gov.tr/).

3.1.2. Nüfus

Çanakkale nüfusu 2015 yılına göre 513.341'dir. Bu nüfus, 259.721 erkek ve 253.620 kadından oluşmaktadır. Yüzde olarak ise: %50,59 erkek**,** %49,41 kadındır. (Çanakkale Valiliği, http://www.canakkale.gov.tr/).

Nüfus itibariyle en kalabalık ilçe 159.758 nüfus ile Merkez ilçemiz olup, Biga 87.747nufus, Çan 48.947 nüfus ile merkez ilçeyi takip etmektedir. Naz nüfusa sahip ilçemiz ise 2643 nüfus ile Bozcaada'dır. (Çanakkale Valiliği, http://www.canakkale.gov.tr/). Nüfusa göre, Çanakkale ili istihdam oranı ise 2013 istatistiğine göre 45.0 'dır.

3.1.4. Kadın İstihdamı

Dünyada Ülkemizde kadın istihdamı oldukça önemli bir yere sahiptir. Kadınlar geçmişten günümüze her sektörde var olmuş, taban iş pozisyonlarından en üst düzey yöneticiliğine kadar yükselmiştir.

Gelişen ülkemizde kadınların iş yerlerine bağlılığı, daha verimli çalışma istekleri iş hayatlarında sahip oldukları iş tatmini seviyesine bağlı olmaktadır. Çanakkale ilinde hizmet sektörlerinde çalışmakta olan kadın istihdamının iş tatminlerinin araştırılması çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmada Çanakkale ilinde kadın istihdamının iş tatminini etkileyen faktörler ve iş hayatında yaşadıkları sorunlar ele alınmıştır.

3.2. ÇANAKKALE İLİNDE HİZMET SEKTÖRLERİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

3.2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu "hizmet sektörlerinde çalışmakta olan kadınların iş tatminlerini etkileyen faktörlerin araştırılıp, iş tatmin seviyelerinin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisinin olup olmadığının tespit edilmesi" olarak belirlenmiştir. Bu amaçla araştırmada veriler işveren ve ya çalışan kadın çalışanlardan toplanmıştır.

Hem evde hem de iş yerinde çalışma durumunda olan kadınların yaşadıkları ikilemlerin, yaşadıkları sorunların, iş tatminini belirleyen faktörler ile kadın çalışanların örgüte olan bağlılıklarının saptanması; işverenler açısından bakıldığında kadın çalışanların ne gibi sorunlarla karşı karşıya geldiğinin belirlenmesi ve bu sorunların giderilmeye çalışılması konusunda yapılması gerekenlerin neler olduğunun saptanması amaçlanmıştır.

3.2.2.Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı olarak Hizmetler sektöründe kadın çalışanların iş tatminini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırma Çanakkale ilinde sağlık sektöründe 100 kadın çalışan, eğitim sektöründe 100 kadın çalışan, konaklama ve yiyecek sektöründe 75 kadın çalışan, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektöründe 75 kadın çalışan ve mali hizmetler ve sigorta sektöründe 75 çalışan kadın olmak üzere 425 kadın çalışana yapılmıştır. Buna bağlı olarak yapılan anket çalışmalarının sonuçları Çanakkale ilinde farklı hizmet sektörlerinde çalışan kadın işgücünün iş tatmini konusunda bilgi vermektedir.

3.2.3. Araştırmanın Önemi

Kadın işgücü her geçen gün artmaktadır. Kadınlar artık evdeki rollerinin dışında iş hayatında da önemli roller üstlenmekte, taban pozisyonlardan, tavan pozisyonlara her alanda var olmaktadır. Erkek iş gücüne göre daha farklı iş tatmini unsurundan etkilenen kadın iş gücü sektörlere göre de iş tatminini farklı boyutlarda yaşamaktadırlar.

Çanakkale ilinde hizmet sektörlerindeki kadın çalışanlar arasında iş tatmini yönünden herhangi bir farklılık olup olmadığı ve pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Çalışma bu yönüyle farklılık taşımaktadır. Anket uygulamasınbın değerlendirilmesi, çalışmanın iş görenler üzerindeki iş tatmini seviyelerinin ortaya konulması bakımından önemini göstermektedir.

3.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışma Çanakkale ilinde hizmetler sektöründe faaliyet gösteren kurumları kapsamakta olup, bu kurumlarda istihdam edilen kadınların görüşleri ile sınırlıdır.

2. Çalışma sonuçları veri toplama aracı ile sınırlıdır.

3. Anketin sonuçları uygulandığı dönemde elde edilen veriler göz önünde bulundurularak yorumlanmaktadır.

3.2.5. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Çanakkale ilinde hizmet sektörlerinde sağlık sektöründe çalışmakta olan 100 kadın iş gören, eğitim sektöründe çalışmakta olan 100 kadın iş gören, Konaklama ve Yiyecek sektöründe çalışmakta olan 75 kadın iş gören, Mali Hizmetler ve Sigorta sektöründe çalışmakta olan 75 kadın iş gören, ve Mesleki, Bilimsel ve Teknik faaliyetler sektöründe çalışmakta olan 75 kadın iş gören oluşturmaktadır.

3.2.6. Veri Toplama Yöntemi

Çanakkale ilinde toplam 425 kadın çalışan ile yapılan anket yönteminden yararlanılacak ve elde edilen bulgular SPSS programına aktarılacaktır. Bu kapsamda ‘Minnesota İş Tatmini Ölçeği’’ ve ‘“Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği”, kullanılmıştır. Ölçekler hakkındaki bilgi kısaca aşağıda sunulmuştur.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği*:* Bilimsel araştırmalarda daha çok tercih edilen Minnesota iş tatmini ölçeği 1967 yılında Wiess, Dawis, England ve Lofquist tarafından

geliştirilmiştir. Minnesota Tatmin Ölçeğinin 100 sorudan 74 oluşan uzun formu ve 20 sorudan oluşan kısa formu olmak üzere iki versiyonu bulunmaktadır.

Ölçek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatminini ölçebilmektedir. Ölçekte iş koşulları ile iş tatminin ilişkilendirilmektedir. Soru formunda yer alan ifadelerden içsel tatmin: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20; dışsal tatmin: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 ve genel iş tatmini: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, 1- hiç memnun değilim; 5- çok memnunum; olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota iş tatmini ölçeği Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77) (Aşan ve Özyer, 2008: 74).

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans vd. (2007a: 237- 238) tarafından geliştirilen 24 ifadeli "Psikolojik Sermaye Ölçeği (PCQ-24)" kullanılmıştır. Ölçekte *öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık* olmak üzere dört boyut bulunmaktadır. Her bir boyutta 6 madde bulunmaktadır. Araştırmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının Çetin ve Basım (2012) ile Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013: 309-310) tarafından yapıldığı Türkçe hali kullanılmıştır.

3.2.7. Prosedür ve İstatistiksel Analizler:

Araştırmaya konu olan verilerin toplanması ve değerlendirilmesi Nisan 2016-Temmuz 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada katılımcıların doldurduğu anket ve ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik paket programına aktarılmıştır. Verilerin analizi SPSS 22.0'da yapılmıştır. İlk olarak örneklem grubunu oluşturan bireylerin frekans ve yüzdelik dağılımları incelenmiştir. Veride sınırlı sayıda örneklem kaybı olduğu gözlendiğinden regresyon tekniği kullanılarak veri ataması yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin gruplandırılmasından sonra veri setinin aykırı değerler (outliers) içerip içermediği kontrol edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin; Çetin ve Basım (2012) tarafından önerilen dört faktörlü bir yapıya (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, özyeterlilik) uyum gösterip

göstermediği Doğrulayıcı Faktör Analizi aracılığıyla incelenmiştir. Veriler doğrulayıcı faktör analizinin varsayımlarını karşılamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde test edilen modelin veriyle uyumu, uyum iyiliği indeksleri aracığıyla incelenmektedir. Bu çalışmada modelin veriyle uyumu, Ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2 /sd), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (SRMR), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), aracılığıyla incelenmiştir. Literatürde, Ki-karenin serbestlik derecesine oranının ikiden büyük beşten küçük ya da eşit olması ($2< \chi^2$ /sd$\leq$ 5), RMSEA değerinin .05 ila .08 aralığında olması ($0.05\leq$RMSEA≤ 0.08), SRMR değerinin .08 ve altında,CFI'nın .90 ve üzerinde olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; McDonald ve Marsh, 1990). Bu indeksler için mükemmel uyum değerleri ise χ^2 /sd oranı için 2' nin altı, CFI için .95 ve üstü, RMSEA ve SRMR için .05 ve altıdır (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Marsh ve diğerleri, 1988; McDonald ve Marsh, 1990). Doğrulayıcı faktör analizi Lisrel 8.3 programında Maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kurulan modelin (χ^2 /sd : 3.19,RMSEA: .072 [% 90 Güven Aralığı: .067- .078],CFI: .89, SRMR: .077) bir bütün olarak kabul edilebilir uyum verdiği görülmüştür. Ancak program tarafından önerilen modifikasyon önerileri ve madde içerikleri incelendiğinde, madde kökleri ve içerikleri benzer olan 27 ve 25 ile 33 ile 28. maddelerin model uyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür. Bu nedenle iki maddenin hata terimlerinin ilişkili olmasına izin verilerek analiz tekrar edilmiş ve modelin kabul edilebilir uyuma işaret ettiği görülmüştür (χ^2 /sd : 2.96, RMSEA: .068 [% 90 Güven Aralığı: .063- .074], CFI: .91, SRMR: .07). Ölçeğin standardize edilmiş madde faktör yük değerleri .12 (M23) ile .56 (M44) arasında değişmektedir.

Minnesota iş tatmin ölçeğinin Baycan (1985) tarafından önerilen tek faktörlü bir yapıya uyum gösterip göstermediği Doğrulayıcı Faktör Analizi aracılığıyla incelenmiştir. Veriler doğrulayıcı faktör analizinin varsayımlarını karşılamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde test edilen modelin veriyle uyumu, uyum iyiliği indeksleri aracığıyla incelenmektedir. Bu çalışmada modelin veriyle uyumu, Ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2 /sd), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (SRMR), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), aracılığıyla incelenmiştir. Literatürde, Ki-karenin serbestlik derecesine oranının ikiden büyük beşten küçük ya da eşit olması ($2< \chi^2$ /sd$\leq$ 5), RMSEA değerinin .05 ila .08

aralığında olması (0.05≤RMSEA≤0.08), SRMR değerinin .08 ve altında,CFI'nın .90 ve üzerinde olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; McDonald ve Marsh, 1990). Bu indeksler için mükemmel uyum değerleri ise χ^2 /sdoranı için 2' nin altı, CFI için .95 ve üstü, RMSEA ve SRMR için .05 ve altıdır (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Marsh ve diğerleri, 1988; McDonald ve Marsh, 1990). Doğrulayıcı faktör analizi Lisrel 8.3 programında Maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kurulan modelin (χ^2 /sd : 5.28,RMSEA: .10 [% 90 Güven Aralığı: .094- .11],CFI: .89, SRMR: .079) iyi biruyum vermediği görülmüştür. Ancak program tarafından önerilen modifikasyon önerileri ve madde içerikleri incelendiğinde, madde kökleri ve içerikleri benzer olan 5ve 6 ile 15 ile 16. maddelerin model uyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür. Bu nedenle iki maddenin hata terimlerinin ilişkili olmasına izin verilerek analiz tekrar edilmiş ve modelin kabul edilebilir uyuma işaret ettiği görülmüştür (χ^2 /sd : 3.79, RMSEA: .08 [% 90 Güven Aralığı: .075- .08], CFI: .94, SRMR: .07). Ölçeğin standardize edilmiş madde faktör yük değerleri .34 (M2) ile .70 (M19) arasında değişmektedir.

Her iki ölçeğinde uygulandığı örneklemde elde edilen güvenilirlik katsayıları aşağıdaki gibidir:

İş tatmini ölçeğinin iç tutarlılık (güvenilirlik) düzeyine gösteren Cronbach Alpha Değeri, 0,86 olarak hesaplanmıştır.

Güvenilirlik İstatistiği	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,885	20

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iç tutarlılık (güvenilirlik) düzeyine gösteren Cronbach Alpha Değeri, 0,79 olarak hesaplanmıştır.

Güvenilirlik İstatistiği	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,787	24

İş tatmini ve psikolojik sermaye puanları standardize edilmiş *z* puanlarına dönüştürülmüştür. Field (2009), *z* puanlarının -3 veya +3 değerleri arasında olması gerektiğini belirtmektedir. Bu değerlerin dışında kalan bireylerin veri seti dışına çıkarılmasını önermektedir. Standardize edilmiş z puanları bu değer aralığının dışında olan hiçbir birey veri setinde bulunmamıştır. Verilerin analizinde parametrik ya da parametrik olmayan tekniklerin kullanılıp kullanılmayacağını belirlemek amacıyla verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Literatürde normallik varsayımını test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi, Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri ve aynı zamanda Histogram, Normal Q-Q plot, Box-Plot grafiklerinden yararlanılmaktadır. Ancak Kolmogorov-Smirnov testi büyük örneklemlerde normallikten ufak sapmalarda dahi anlamlı çıkma eğilimindedir (Pallant, 2011). Bu nedenle araştırmacılar büyük örneklemlerde grafiksel yaklaşımlar kullanmayı önermektedir (Garson, 2012; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada hem grafiksel yaklaşımlar hem de Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri normallik varsayımını test etmek amacıyla kullanılmıştır. Histogram, Normal Q-Q plot, Box-Plot grafikleri verilerin normale yakın bir dağılım gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri -1 ila +1 arasında değişmektedir. Bu nedenle parametrik testler kullanılmıştır. Ortalamalar arasındaki farkı test etmek amacıyla Bağımsız örneklemler için t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır.

Her iki istatistiksel analizin normalik varsayımının yanı sıra varyansların homojenliği varsayımı bulunmaktadır. Bu varsayım Levene testi ile kontrol edilmiştir. Ancak bazı analizlerde bu varsayımın ihlal edildiği görüldüğünden, bu durumlarda Welch düzeltmesi yapılmıştır (Field ,2009). Varyansların homojenliği varsayımımnın karşılandığı durumlarda işlem sonrası Scheffe testi, karşılanmadığı durumlarda başka bir ifadeyle Welch düzeltmesi yapıldığında Games-Howell testi kullanılmıştır. Sosyodemografik değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde psikolojik sermaye ve iş doyumu arasındaki ilişki Spearman Korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Betimsel istatistikler frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (X) ve standart sapma (Ss) ile sunulmuştur. İş tatmini ve psikolojik sermayenin çalışılan sektör durumuna, yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ANOVA yapılmıştır. Tüm analizlerde .05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

3.2.8. Bulgular

Bu bölümde ilk olarak araştırma çalışma grubuna dahil edilen çalışan bayanlara ilişkin betimsel istatistikler verilmiş, ikinci olarak katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri hakkında bilgi sağlanmış, üçüncü olarak, katılımcıların araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere (medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışan yıl, sektör, meslek ve ortalama gelir) göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri arasındaki farklılıklar incelenmiş ve son olarak demografik değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş doyumu düzeylerini arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 3.1: Medeni Duruma İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	n	%
Medeni Durum		
Bekar	133	31.5
Evli	289	68.5
Toplam	422	100

Tablo 1 de katılımcıların medeni durumuna ilişkin frekans ve yüzdeler görülmektedir. Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan kadınların % 31.5 (*n*=133)' i bekar ve % 68.5 (*n*= 289)' i evlidir.

Tablo 3.2: Yaşa İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	n	%
Yaş		
20-25 arası	51	12.1
26-30 arası	84	19.9
31-35 arası	67	15.9
36-40 arası	141	33.4
41 yaş ve üzeri	79	18.7
Toplam	422	100

Tablo 2 de katılımcıların yaşına ilişkin frekans ve yüzdeler görülmektedir. Tablo 2 de görüldüğü gibi katılımcıların % 12.1(*n*=51)'i 20-25 yaş arasında, % 19.9 (*n*=84)' u 26-30 yaş arasında, % 15.9 (*n*=67)' u 31-35 yaş arasında, % 33.4 (*n*=141)' ü 36-40 yaş arasında, % 18.7 (*n*=79)' si 41 yaş ve üzerindedir.

Tablo 3.3: Eğitim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	n	%
Eğitim Düzeyi		
Ortaokul ve Altı	49	11.6
Lise mezunu	57	13.5
Yüksekokul mezunu	47	11.1
Lisans mezunu	230	54.5
Lisansüstü mezunu	39	9.2
Toplam	422	100

Tablo 3 de katılımcıların eğitim düzeyine ilişkin frekans ve yüzdeler görülmektedir. Tablo 3 de görüldüğü gibi katılımcıların % 11.6 (*n*=49)' sı ortaokul mezunu, % 13.5 (*n*=57)' i lise mezunu, % 11.1 (*n*=47)' i meslek yüksekokulu mezunu, % 54.5 (*n*=141)' i üniversite mezunu ve % 9.2 (*n*=39)' si 41 yüksek lisans ya da doktora düzeyinde eğitime sahiptir.

Tablo 3.4: Çalışma Süresine İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	n	%
Çalışma Süresi		
0-3 yıl	101	23.9
4-7 yıl	96	22.7
8-11 yıl	80	19
12-15 yıl	80	19
16 yıl ve üstü	65	15.4
Toplam	422	100

Tablo 4 de katılımcıların çalışma süresine ilişkin frekans ve yüzdeler görülmektedir. Tablo 4'de görüldüğü gibi katılımcıların % 23.9 (*n*=101)' u 3 yıl veya daha az süredir çalışırken, % 22.7 (*n*=96)' si 4-7 yıl arası, % 19 (*n*=80)'u 8-11 yıl arası, % 19 (*n*=80)'u 12-15 yıl arası ve % 15.4 (*n*=65)' ü 16 ve üstü süredir çalışmaktadır.

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde hizmetler sektöründeki kadın çalışanların çoğunluğunun 3 yıl veya daha az süredir çalışmakta olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum nüfusun işgücü arzı bakımından çalışma çağındaki nüfusun genç olması ile

ilişkilendirilebilir. Öte yandan ekonominin 2008 küresel krizi sonrası yeniden genişleme dönemine girdiği de konunun bir başka yönünün teşkil etmektedir.

Tablo 3.5: Çalışılan Sektörlere İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	n	%
Sektör		
Mesleki bilimsel teknik	75	17.8
Eğitim	101	23.9
Konaklama ve yiyecek	74	17.5
Sağlık ve sosyal hizmetler	97	23
Mali hizmetler ve sigorta	75	17.8
Toplam	422	100

Tablo 5 de katılımcıların çalıştıkları sektöre ilişkin frekans ve yüzdeler görülmektedir. Tablo 5 de görüldüğü gibi katılımcıların % 17.8 (*n*=75)' i mesleki, bilimsel ya da teknik sektörlerde, % 23.9 (*n*=101)' i eğitim sektöründe, % 17.5 (*n*=74)' i konaklama ve yiyecek sektöründe, % 23 (*n*=97)' si sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe ve % 17.8 (*n*=75)' i 16 mali hizmetler ve sigorta sektöründe çalışmaktadır.

Tablo3.6: Mesleklere İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	n	%
Meslek		
Yönetici	55	13
Çalışan	104	24.6
Akademisyen	30	7.1
Bankacı	71	16.8
Hemşire	84	19.9
Öğretmen	78	18.5
Toplam	422	100

Tablo 6 da katılımcıların mesleklerine ilişkin frekans ve yüzdeler görülmektedir. Tablo 6 da görüldüğü gibi katılımcıların % 13(*n*=55)' i yönetici, % 24.6 (*n*=104)' sı çalışan, % 7.1 (*n*=30)' i akademisyen, % 16.8 (*n*=71)' i bankacı, % 19.9 (*n*=84)'u hemşire ve % 18.5 (*n*= 78)' i öğretmen olarak görev yapmaktadır.

Tablo 3.7: Aylık Gelire İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	n	%
Aylık Gelir		
1000-1500 tl	97	23
1501-2000 tl	61	14.5
2001-2500 tl	71	16.8
2501 ve üzeri tl	193	45.7
Toplam	422	100

Tablo 7 de katılımcıların aylık gelirlerine ilişkin frekans ve yüzdeler görülmektedir. Tablo 7 de görüldüğü gibi katılımcıların % 23 (*n*=97)' ü 1000-1500 tl aylık gelire sahipken, % 14.5 (*n*=61)' i 1501-2000 tl, % 16.8 (*n*=71)' i 2001-2500 tl, % 45.7(*n*=193)' si 2501 tl ve üzeri aylık gelire sahiptir.

Tablo 3.8: İş Doyumu ve Psikolojik Sermaye Ortalama ve Standart Sapmaları

	Ort.	S.s.
İş Doyumu	3.93	.50
Psikolojik Sermaye	3.98	.36

Tablo 8 de tüm katılımcıların iş doyumu ve psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Her iki ölçekte beşli Likert tipi bir ölçek olduğundan ölçekte alınabilecek en düşük puan 1 iken en yüksek puan 5' tir. Her iki ölçekten alınan puanların 4' e yakın olduğu görülmektedir. Bu nedenle, araştırma örneklemini oluşturan bireylerin psikolojik sermaye ve iş doyumu düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3.9: Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve t-testi Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	*Sd*	*t*	*p*
Bekar	133	3.95	.45	291.50†	.47	.640
Evli	289	3.92	.52			

Not: † = Welch düzeltmesi yapılmıştır.

Tablo 9 da medeni durum değişkenine göre iş doyumu ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu puanlarında medeni duruma göre

anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklemler için t-testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklemler için t-testi sonucunda medeni duruma göre iş doyumunun değişmediği bulunmuştur (t (291.50) = .47, p >. 05).

Tablo 3.10: Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
20-25 arası	51	3.80	.42	4,173.68†	5.06	.001*
26-30 arası	84	3.85	.56			
31-35 arası	67	3.83	.56			
36-40 arası	141	3.97	.43			
41 yaş ve üzeri	79	4.11	.49			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, † = Welch düzeltmesi yapılmıştır., $p < .001$*.

Tablo 10'da yaş değişkenine göre iş doyumu ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu puanlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda yaşın iş doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (4, 173.68) = 5.02, p < .001).Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell testi sonucunda 41 yaş ve üzeri olan bireylerin (Ort: 4.11), 20-25 yaş (Ort: 3.80), 26-30 yaş (Ort: 3.85), 31-35 yaş (Ort: 3.83) arasındaki bireylerden iş doyumunun anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.11: Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
Ortaokul ve Altı	49	3.94	.51	4, 123.29†	3.77	.006*
Lise mezunu	57	4.09	.31			
Yüksekokul mezunu	47	3.93	.35			
Lisans mezunu	230	3.88	.55			
Lisansüstü mezunu	39	3.97	.48			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, † = Welch düzeltmesi yapılmıştır., $p < .01$*.

Tablo 11 da eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyumu ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu puanlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda eğitim durumunun iş doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (4, 123.29) = 3.77, p <. 01).

Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell testi sonucunda lise mezunlarının (Ort: 4.09) iş doyumu puanlarının lisans mezunlarından (Ort: 3.88) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.12: Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
0-3 yıl	101	3.83	49	4, 417	3.77	.001*
4-7 yıl	96	3.84	.54			
8-11 yıl	80	3.88	.52			
12-15 yıl	80	4.07	.40			
16 yıl ve üstü	65	4.11	.47			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, p < .001*.

Tablo 12 da çalışma süresi değişkenine göre iş doyumu ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu puanlarında çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda çalışma süresinin iş doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (4, 123.29) = 3.77, p <. 01).

Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Scheffe testi sonucunda, çalışma süresi 12-15 yıl (Ort: 4.07) ve 16 yıl ve üzeri olan (Ort: 4.11) bireylerin iş doyumu puanlarının çalışma süresi 0-3 yıl (Ort: 3.83) ve 4-7 yıl(Ort: 3.84) bireylerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.13: Sektöre Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
Mesleki bilimsel teknik	75	3.97	.46	4,196.33†	38.63	.001*
Eğitim	101	4.26	.35			
Konaklama ve yiyecek	74	4.07	.44			
Sağlık ve sosyal hizmetler	97	3.77	.37			
Mali hizmetler ve sigorta	75	3.52	.55			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, † = Welch düzeltmesi yapılmıştır. $p < .001$*.

Tablo 13 da sektör değişkenine göre iş doyumu ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu puanlarında sektöre göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda sektörün iş doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (4, 196.33) = 38.63, $p < .001$).

Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell testi sonucunda sırasıyla aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Eğitim sektörü çalışanlarının (Ort: 4.26), mesleki bilimsel ve teknik (Ort: 3.97), konaklama ve yiyecek (Ort: 4.07), sağlık ve sosyal hizmetler (Ort: 3.77), mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.52) sektörü çalışanlarından iş doyumlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki teknik ve bilimsel sektöründe çalışanların ise iş doyum puanları sağlık ve sosyal hizmetler (Ort: 3.77), mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.52) sektörü çalışanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde konaklama ve yiyecek (Ort: 4.07) sektöründe çalışanların iş doyum puanları sağlık ve sosyal hizmetler (Ort: 3.77), mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.52) sektörü çalışanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalışanların ise (Ort: 3.77), mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.52) sektörü çalışanlarından iş doyumu anlamlı bir şekilde yüksektir. Mali hizmetlerin iş doyumu (Ort: 3.52) diğer tüm sektörlerin iş doyumundan daha düşüktür. Yukarıda belirtilmeyen, diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.14: Mesleklere Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
Yönetici	55	4.16	.44	5,155.88†	28.88	.001*
Çalışan	104	3.93	.43			
Akademisyen	30	4.12	.35			
Bankacı	71	3.49	.54			
Hemşire	84	3.78	.38			
Öğretmen	78	4.27	.36			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, † = Welch düzeltmesi yapılmıştır. $p < .001$*.

Tablo 14 de mesleklere göre iş doyumu ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu puanlarında mesleklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda mesleklerin iş doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (5, 155.88) = 28.88, $p < .001$).

Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell testi sonucunda sırasıyla aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Üst düzey yöneticilerin(Ort: 4.16), iş doyumu çalışanlardan (Ort: 3.93), bankacılardan (Ort: 3.49) ve hemşirelerden (Ort: 3.78) anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Çalışanların iş doyumu (Ort: 3.93) bankacılardan anlamlı bir şekilde daha yüksek ancak öğretmenlerin(Ort: 4.27) anlamlı bir şekilde daha düşüktür. iş doyumundan mali hizmetler ve sigorta sektörü çalışanlarından iş doyumlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin (Ort: 4.25) iş doyumu puanları, çalışanlardan(Ort: 3.93), bankacılardan (Ort: 3.49) ve hemşirelerden (Ort: 3.78) anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Hemşirelerin(Ort: 3.78) iş doyumu puanları bankacılardan (Ort: 3.49) anlamlı bir şekilde yüksek ancak öğretmenlerin (Ort: 4.27) iş doyumundan anlamlı bir şekilde düşüktür. Son olarak yukarıda da görüldüğü gibi bankacıların iş doyumu puanları diğer tüm meslek gruplarından anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

Tablo 3.15: Aylık Gelire Göre İş Doyumu Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
1000-1500 tl	97	3.90	.45	3, 418	3.61	.014*
1501-2000 tl	61	3.76	.54			
2001-2500 tl	71	3.94	.53			
2501 ve üzeri tl	193	4.00	.49			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, $p < .05$*.

Tablo 15 de aylık gelire göre iş doyumu ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu puanlarında aylık gelire göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda aylık gelirin iş doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (3, 418) = 3.61, $p < .05$). Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Scheffe testi sonucunda aylık geliri 2501 tl ve üzeri olan bireylerin (Ort: 4.00) iş doyumlarının 1501-2000tl arasında olan bireylerden (Ort: 3.76) anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.16: Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve t-testi Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	*Sd*	*T*	*p*
Bekar	133	3.97	.35	420	.34	.731
Evli	289	3.92	.52			

Tablo 16 de medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklemler için t-testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklemler için t-testi sonucunda medeni duruma göre psikolojik sermaye puanlarını değişmediği bulunmuştur (t (420) = .34, $p >$. 05).

Tablo 3.17: Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
20-25 arası	51	3.90	.33	4, 417	4.34	.002*
26-30 arası	84	3.90	.37			
31-35 arası	67	3.98	.35			
36-40 arası	141	3.98	.36			
41 yaş ve üzeri	79	4.11	.37			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, $p < .01$*.

Tablo 17 da yaş değişkenine göre psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda yaşın psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (4, 417) = 4.34, $p < .01$). Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Scheffe testi sonucunda 41 yaş ve üzeri olan bireylerin (Ort: 4.11) psikolojik sermaye puanlarının, 20-25 yaş (Ort: 3.90), 26-30 yaş (Ort: 3.90), arasındaki bireylerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.18: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
Ortaokul ve Altı	49	4.04	.43	4, 417	4.24	.002*
Lise mezunu	57	4.01	.37			
Yüksekokul mezunu	47	4.01	.33			
Lisans mezunu	230	3.92	.34			
Lisansüstü mezunu	39	4.15	.36			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, $p < .01$*.

Tablo 18 da eğitim düzeyi değişkenine göre psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla

incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda eğitim durumunun psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (4, 417) = 4.24, p < .01). Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Scheffe testi sonucunda lisanüstü eğitime sahip bireylerin psikolojik sermaye puanlarının (Ort: 4.15) lisans düzeyinde eğitime sahip bireylerin (Ort: 3.92) puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.19: Çalışma Süresine Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
0-3 yıl	101	3.92	.34	4, 417	2.30	.058
4-7 yıl	96	3.93	.37			
8-11 yıl	80	4.03	.36			
12-15 yıl	80	4.02	.36			
16 yıl ve üstü	65	4.04	.38			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, p < .001*.

Tablo 19 de çalışma süresi değişkenine göre psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda çalışma süresinin psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür (F (4, 417) = 2.30, p > .05).

Tablo 3.20: Sektöre Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
Mesleki bilimsel teknik	75	4.00	.42	4,199.53†	18.36	.001*
Eğitim	101	4.09	.29			
Konaklama ve yiyecek	74	4.10	.37			
Sağlık ve sosyal hizmetler	97	3.94	.34			
Mali hizmetler ve sigorta	75	3.74	.29			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, † = Welch düzeltmesi yapılmıştır., p < .001*.

Tablo 20 da sektör değişkenine göre psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında sektöre göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda sektörün psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (4, 196.33) = 38.63, p < .001). Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell testi sonucunda sırasıyla aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Mesleki teknik ve bilimsel sektöründe çalışanların (Ort:4.00) psikolojik sermaye puanları mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.74) sektörü çalışanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Eğitim sektörü çalışanlarının psikolojik sermaye puanları (Ort: 4.09), sağlık ve sosyal hizmetler (Ort: 3.94), mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.74) sektörü çalışanların psikolojik sermaye puanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Konaklama ve yiyecek (Ort: 4.10) sektöründe çalışanların psikolojik sermaye puanları mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.74) sektörü çalışanların psikolojik sermaye puanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, sağlık ve sosyal hizmetler (Ort: 3.94) sektörü çalışanlarının psikolojik sermaye puanları mali hizmetler ve sigorta (Ort: 3.52) sektörü çalışanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Başka bir ifadeyle, mali hizmetler ve sigorta sektöründe çalışanların psikolojik sermaye puanları diğer tüm sektörlerde çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Yukarıda belirtilmeyen, diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.21: Mesleklere Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
Yönetici	55	4.22	.40	5,152.90†	18.94	.001*
Çalışan	104	3.94	.37			
Akademisyen	30	4.23	.35			
Bankacı	71	3.74	.29			
Hemşire	84	3.91	.29			
Öğretmen	78	4.06	.28			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, † = Welch düzeltmesi yapılmıştır. p < .001*.

Tablo 21 de mesleklere göre psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında mesleklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda mesleklerin psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (5, 152.90) = 18.94, p < .001). Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell testi sonucunda sırasıyla aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Üst düzey yöneticilerin(Ort: 4.16), psikolojik sermaye puanlarının çalışanlardan(Ort: 3.94), bankacılardan (Ort: 3.74) ve hemşirelerden (Ort: 3.91) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, akademisyenlerin (Ort: 4.23) psikolojik sermaye puanları, çalışanlardan (Ort: 3.94), bankacılardan (Ort: 3.74) ve hemşirelerden (Ort: 3.91) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Çalışanların (Ort: 3.94) psikolojik sermaye puanları, bankacılardan (Ort: 3.74) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Son olarak öğretmenlerin (Ort: 4.06) psikolojik sermaye puanları bankacılardan (Ort: 3.74) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yukarıda belirtilmeyen, diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3.22: Aylık Gelire Göre Psikolojik Sermaye Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	N	*Ort*	*S.s*	Sd_1, Sd_2	*F*	*p*
1000-1500 tl	97	3.92	.39	3, 418	4.12	.007*
1501-2000 tl	61	3.90	.36			
2001-2500 tl	71	3.96	.32			
2501 ve üzeri tl	193	4.04	.36			

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, p < .01*.

Tablo 22 de aylık gelire göre psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında aylık gelire göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığıyla incelenmiştir. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda aylık gelirin psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (F (3, 418) = 4.12, p < .01). Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasındaki puan farklılığından kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Scheffe testi sonucunda aylık geliri 2501 tl ve üzeri olan bireylerin (Ort: 404) psikolojik sermaye puanlarının 1501-2000tl arasında olan bireylerden (Ort: 3.90) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Son olarak, sosyo demografik değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek için Spearman korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize dahil edilen kontrol değişkenleri medeni durum, yaş, eğitim, durumu, çalışılan yıl, sektör, meslek ve ortalama gelir düzeyidir. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 22 ede görülmektedir.

Tablo 3.23: Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

	İş Doyumu
Psikolojik Sermaye	.49
P	.001*
Sd	413

Not: *Sd*: Serbestlik Derecesi, $p < .001$*.

Tablo 22 de görüldüğü gibi sosyo-demografik değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde psikolojik sermaye ve iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır ($r(413)= .49$, $p < .001$). Başka bir ifadeyle sosyo-demografik değişkenler kontrol edildiğinde, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin iş doyumu yüksek, psikolojik sermayesi düşük olan bireylerin iş doyumu düşüktür.

SONUÇ

Kadınlar, ilkel toplumlardan bu yana üretim faaliyetleri içerisinde yer almıştır. İnsanlar toplayıcılık ve avcılık gibi işler yaparak hayatlarını sürdürürken, kadın işlerin her alanında var olan önemli bir iş gören olmaktaydı. Erkek ile iş bölümü içinde olan kadın, barınılan alandan uzakta çalışırken kadın ise barınağa yakın yerde çeşitli işler yapmaktaydı. Daha sonra Sanayi Devrimi ve de I. ve II. Dünya Savaş'larının etkisiyle kadınlar çalışma hayatına daha yakın olmak durumunda kalmışlardır. Sanayi devrimi ile makinelerin ve yeni iş alanlarının ortaya çıkması ve bu işlere kadınların uyum sağlaması ve makineleri kullanabilirliği ile kadınlar sanayileşmeye sağladıkları uyum ile iş hayatında varlıklarını sağlamlaştırmıştır. Bunun yanında I. ve II. Dünya Savaş'ları esnasında erkeklerin savaşlara gitmesi neticesinde boşalan işlere kadınların geçmesi ile de kadınlar iş hayatlarında yerlerini iyice sağlamlaştırmıştır. Çalışan kadınlar, genel olarak geleneksel kadın rollerini benimsemekte ve çalışma ortamlarındaki rollerini ikinci plana atmaktadırlar. Bu durumda kadınlar çalışmakta oldukları işlerinin beklentileri karşılayacak düzeyde olmalarını, onlar tatmin etmesini istemektedirler.

Kadınların çalışma hayatında katılımlarının artması sektörel gelişmeyle yakından ilişkili bir konudur. 1950'li yıllarda sonra hizmetler sektörünün gelişmesi kadınların çalışma hayatına katılımlarını arttırmıştır. Finans, sigortacılık, konaklama, ulaşım..vb alanları kapsayan hizmetler sektörü, sanayi sektörünün ortaya çıkardığı üretim hacminin değerlendirildiği ve bu sektöre yardımcı işleri barındıran bir sektör olmasına karşın geçen yıllar içerisinde önemi ve büyüklüğü giderek artmıştır. Günümüzde ister gelişmiş isterse de gelişmekte olan olsun tüm ülkelerde hizmetler sektörü en fazla istihdam alanı yaratan sektördür.

Çalışanların işlerinden duyduğu mutluluk; yaptıkları işin, onların ihtiyaçlarını karşılayarak isteklerine uyumlu olması ve bunun sonucu olarak da mutluluk duygusunu yaşatması olarak tanımlanan iş tatmini, çalışanların doğuştan sahip olduğu cinsiyet özelliği ile medeni durumları, çocuk sayısı, eğitim seviyesi, yaptıkları işin niteliği, aldıkları ücret, onlara verilen iş güvencesi, işletmede alınacak kararlara katılabilme şansına sahip olmaları, terfi imkânları ve çalışma arkadaşları gibi etkenlere göre değişiklik göstermektedir. Kadınların iş-aile yaşamı arasında çatışma yaşaması, aldıkları ücretlerde ayrımcılığa maruz kalmaları durumunda iş tatmin düzeyleri olumsuz etkilenebilmektedir.

Çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması, iş yerinde mutlu ve huzurlu olacaklarından performanslarını ve verimliliklerini olumlu etkilerken, aksi durumda iş tatminsizliği yaşayacak ve bunun sonucunda işlerine yabancılaşma, devamsızlık ve sonuç olarak da işlerini bırakma durumunda kalacaklardır.

İş tatmini ile bağlantısı olan pozitif sermaye ş hayatında çalışanların davranışlarının yalnızca olumsuz ve sorunlu yanlarına değil, aksine olumlu ve iyi taraflarına odaklanılmasını vurgulayan bilim dalı olup alanında yapılan çalışmalar sonucunda çalışanların onları zayıf yapan yönlerinin göz ardı edilip, güçlü yanlarına göre nitelendirilmesi sağlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye Luthans tarafından ‘‘ bireyin olumlu yönde gelişmesi’’ olarak tanımlamaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007). Pozitif psikolojik sermaye, bireyin kendisini tanıması ve umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık ile kendisini tanımlaması ile ilgili olmaktadır.

Geçmişten günümüze değin kadınlar medeni durumu, eğitim seviyesi, çocuk sayısı, toplumdaki kadın anlayışı gibi sebeplerle sorunlar yaşamış, ailedeki rolleri ile iş hayatındaki rolleri çatışmıştır. Toplumda kadınların okutulmaması ya da erkeklere nazaran daha az eğitim Toplumda kadınların kariyer yönlü başarısı yerine öncelikli olarak anne rolü düşünülmekte, evde yemek pişirme, çocuk bakma görevleri her zaman öncelikli işleri olmaktadır. Çalışmak için buldukları işler ise genelde düşük ücretli işlerdir. Bazı durumlarda erkeklerle aynı işleri yapanlar bile daha düşük ücret almak, bunun yanında psikolojik olarak pozitif psikoloji hareketine zıt davranışlarla karşılaşma durumda kalmaktadırlar.

Çalışma isteği olan ya da çalışan kadınların en çok ikilemde kaldıkları konu çocuklarının yetiştirilmesidir. Çocuk bakımı görevi annelik rolüyle bağlantılı olup, ‘‘çocuğa en iyi annesi bakar’’ görüşünün halim olduğu ülkemizde, kadınlar bu durumdan suçluluk duygusu ile başlayan yoğun olarak psikolojik olarak etkilenmektedirler.

Ortaya çıkan mobbing kavramı, aynı iş yerinde çalışan iş görenlerin birbirlerini psikolojik olarak taciz etmeleri anlamına gelerek kadınların mobbinge daha fazla maruz kaldıkları araştırılan çalışmaklar neticesinde saptanmıştır. Psikolojik şiddetin yanı sıra cinsel tacize de maruz kalan kadınlar zaten ikinci iş niteliği taşıyan iş hayatındaki rolünü terk etmek ile sonuçlanan psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Bu gibi sorunlar yaşayan kadınların iş hayatındaki rollerine devam etmeleri iş tatmin seviyelerine bağlı olmaktadır.

Kadınların iş tatmini erkeklerden farklı olmakta, evdeki rollerini bir süreliğine bırakma durumunda kalan kadın, iş hayatından beklentileri erkeklere göre çok daha fazla katı olmaktadır. Kadınlar ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerin sahibi olmakta, kariyer yapma, çalışma hayatı içinde olma isteği olan kadınların ise, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, yüksek ücret, iş yerinde bulunan çocuk kreşi hatta evlerinin işlerine mesafesine kadar seçici olmalarını, bu isteklerinin olması durumunda iş hayatında kalıcı olma istekleri de artış göstermektedir. Zaten erkekler gibi, iş hayatında olmaları evdeki rollerinden dolayı bazen çok mümkün olmasa da, istedikleri ücreti alamayan kadın iş görenler evde olmayı tercih edebilir, erkekler gibi birkaç araç değiştirerek iş yerine gitmektense işi bırakmayı tercih edebilirler.

Yapılan araştırmada Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ile Mesleki, Bilimsel ve Teknik; Eğitim; Konaklama ve Yiyecek; Sağlık ve Sosyal Hizmetler; Mali Hizmetler ve Sigorta sektörlerinde çalışan 422 kadın çalışana anket yapılmıştır. Analizler sonucunda Çanakkale ilinde; 41 yaş üstü olanların, lise mezunu olanların, işlerinde olan çalışma süresi olarak 16 yılı aşmış olanların, eğitim sektöründe çalışmakta olan öğretmenlerin iş tatmin seviyeleri; 41 yaş üstü olanların, lisansüstü eğitim seviyesi olanların, çalışma süresi bakımından aynı kurumda 16 yılı aşkın çalışmakta olanların, konaklama sektöründe çalışan fakat bununla bağlantılı olmayan akademisyen olan kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek çıktığı görülmektedir.

Genç çalışanların iş tatmin seviyelerinin düşük çıkmasında temel etken henüz kariyerlerinin başında olmaları sebebiyle ücret, iş güvencesi ve çalışma koşullarını kabul etme noktasında yaşı ilerlemiş çalışanlara göre daha çatışmacı olmalarıdır. Özellikle genç nüfusa sahip ülkemizde, henüz eğitimleri devam ederken gençlere çalışma hayatı ile ilgili çeşitli uygulamalı eğitim verilmesi ve staj imkanı sağlanması onların çalışma hayatına uyumlarını kolaylaştıracak ve iş tatmin düzeylerini arttıracaktır.

Sektörel olarak yapılan çalışmada eğitim sektöründeki iş tatmin düzeylerinin diğer sektörlere göre daha yüksek çıktığı görülmüştür. En düşük sektör ise bankacılık sektörünü de içeren mali hizmetler ve sigortacılık sektörüdür. Bu sonuç sürekli olarak üzerlerinde iş baskısı hisseden banka çalışanlarının durumunu da gözler önüne sermektedir. Tamamen kâr güdüsüyle hareket eden bir sektörde çalışanlardan sürekli olarak belirli kotaları doldurmalarının beklenmesi onların iş tatmin düzeylerinin düşük çıkmasına yol açmıştır.

Bunun yanı sıra gelecekte bu sektörler arasında personel devir hızlarının ölçülmesi, çalışmada elde edilen sonuçları desteleyecek yeni bulgulara ulaşılmasını sağlayabilir.

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında olumlu ilişkinin olduğu ve sosyo-demografik değişkenler kontrol edildiğinde, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin iş doyumunun yüksek, psikolojik sermayesi düşük olan bireylerin iş doyumunun düşük olduğu saptanmıştır. Birbirleriyle doğru ilişkili olduğu saptanan iki kavramın çalışma hayatına yansıması da paralel olmalıdır. İşletmeler; çalışanlarının iş tatminlerini ve psikolojik sermayelerini geliştirmeye odaklı programlar ve uygulamalar gerçekleştirmelidir. Pozitif psikolojik sermaye alanı kişinin geliştirilebilir yönlerini ortaya koyarak bu yönlerinden hareketle bireyin vasıf ve verimlilik düzeyini arttırmayı hedeflemektedir. Mali hizmetler ve sigortacılık sektöründe çalışan bayan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, diğer sektörlere göre daha düşük çıkmaktadır. Bu alana yönelik gelecekteki araştırmalarda bunun sebeplerinin ortaya konması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, Ahmet Cevdet. ‘’Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma’’, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, *Doktora Tezi*, s.17, İstanbul, 1992.

Acar, Beyhan Aslı; Dündar, Gönen. ‘‘İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:37, Sayı:2, 2008, ss.111-120

Ağırbaş, İsmail; Çelik, Yusuf; Büyükkayıkçı, Hüseyin. ‘’Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma’’, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı :3, 2005, s.s.: 326-350.

Akçay, Vildan Hilal. ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştıma’’, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, İstanbul, 2012.

Akçay, Vildan Hilal. ‘’Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi’’, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı: 1, 2002, ss. :123-140.

Akıncı, Zeki.‘‘Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama’’, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 2002, s.s. :1-25.

Aksu, Akın. ‘‘Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Verimlilikle Olan İlişkisinin Değerlendirilmesi ve Antalya Yöresinde Bir Uygulama’’, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Antalya, 1995.

Akşit Aşık, Nuran. Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 467, 2010, s.s. :31-51

Aliyeva, Aynura. ‘‘Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma’’*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* Ankara, 2013.

Alp, Elif; Yenihan, Bora. ‘‘ Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika- Kadın İlişkisine Eleştirel Bir’’,*Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜ İİBF Dergisi*, Cilt:6, Sayı:11, 2015.

Altan, Şengül; Ersöz Aysel. *Kadının Çifte Yükümlülüğü*. Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı: 2, 1994.

Altaş, Semiha Sevinç; Çekmecelioğlu Gündüz, Hülya. ‘‘Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma’’, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 29 Sayı:3, 2015, ss.: 421-439.

Ardıç, Kadir; Baş, Türker. Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26, 2001.

Aren, Sadun. *İstihdam Para ve İktisadi Politika,* (12. Baskı), Savaş Yayınevi, Ankara, 2005.

Arıkan, Ersin. ‘‘Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama’’, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Afyonkarahisar, 2011.

Arısoy, Burcu. ‘‘Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri’’*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2007.

Arslan, Serdar. ‘‘Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması’’, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya, 2011.

Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L. & Abraham, L. M. *Job Satisfaction:Environmental and Genetic Components.* Journal of Applied Psychology, 74 (2), 1989, ss.187-192.

Aşan, Öznur; Özyer, Kubilay. “Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:3, 2008, s.s.: 129-151.

Ataman, B.Ceylan. *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, Siyasal Yayıncılık, Ankara, 1999.

Aydın, Deniz. ‘‘Eğitim Kurumu Çalışanlarında İş Doyumu’’, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2006.

Aydın, Fatma Fehime. ‘‘Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması’’, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Kayseri, 2011.

Aytaç, Serpil. *Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu*. TÜHİS, 2000, s.s.: 905-914.

Aytaç, Serpil. Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1. Baskı, 1997.

Aytaç Güner, Merve Tuğçe. ‘‘Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı’’*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2010.

Bakan, İsmail; Büyükbeşe, Tuba. ‘‘Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması’’, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı:7, 2004, s.s. : 1-30.

Bakan, İsmail. “Örgüt Kültürü’’ Ve ‘‘Liderlik’’ Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması’’, *KMU İİBF Dergisi,* Sayı:14, 2008.

Barro, Robert J. (1991). *Economic Growth in a Cross Section of Countries,* The Quarterly Journal of Economics, Vol: 106, No: 2., pp: 407-443.

Barutçugil, İsmet . *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim*, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2004.

Barutçugil, İsmet. *İş Hayatında Kadın Yönetici*, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2002.

Başaran, İbrahim, Ethem. *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*., (2. Baskı), Gül Yayınevi, Ankara, 1991.

Berber, Metin, Yılmaz Eser, Burçin. Türkiye’de Kadın İsithdamı: ‘‘Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz’’*, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 2008, ss.:1-16.

Biçerli, Kemal. *Çalışma Ekonomisi,* 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000.

Biçkes, Mehmet Durdu; Yılmaz, Celal; Demirtaş, Özgür; Uğur, Ayşegül. ‘‘Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması’’, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İBBF Dergisi*, Ağustos 2014, 9(2), s.s.: 97-121.

Blau D. Frabcine, Ferber, A. Marianne. (1990).*Women’s Work, Women’s Lıves: A Comparate Economıc Perspectıve,* Nber Workıng Papers Serıes.

Bolat, Taner; Aytemiz Seymen, Oya; Bolat, Oya İnci; Erdem, Barış. *Yönetim ve Organizasyon,* (6. Baskı). Detay Yayıncılık, Ankara, 2008.

Bolcan, Elif Aybike. ‘‘Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği’’,*İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2006.

Bozkur, Öznur; Bozkurt, İlhan. ‘‘İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması’’, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı:1, 2008, s.s. :1-18.

Bölükbaşı, Ayşe Gül; Çakmur Yıldırtan, Dina. ‘’Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması’’*, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:17, Sayı:2, 2009, s.s. :345-336.

Budak, Arif. ‘‘Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri’nde Bir Uygulama’’, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir, 2006.

Can, Tayfun. ‘‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama’’*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, *Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş, 2010.

Cook John, Hepworth Susan, Wall Toby, ve (and) Warr Peter, The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use, Academic Press, Inc., Orlando, 1981, s. 51.

Çakırer, Mehmet Ali. *İşletme Yönetimi*, Ekin Yayınları, Bursa, 2013.

Çelik, Yasemin. ‘‘Çalışanların İşletmenin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yönelik Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma’’, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2013.

Çelik Keleş, Hatice Necla. *‘‘İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma’’, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Konya, 2006.

Çetin, Fatih; Basım, H. Nejat. ‘‘Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması’’*, Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, 2012, s.s. :121-137.

Çetin, Fatih; Varoğlu, A. Kadir. ‘‘Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü’’, *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt. 2, Sayı: 2, Ekim 2015, ss. 105- 113.

Çetinkanat, C. *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.

Çıtak, Zümral. ‘‘Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Etkisi Üzerine Bir Araştırma’’*, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Niğde, 2010.

Çolak Ö. Faruk, Kılıç Cem. *‘‘Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği’’*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 214, 2010.

Dağdeviren Gözen, Emine. ‘‘İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama’’*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2007.

Davis, Keith. *İşletmede İnsan Davranışı*, (Arizona State University, 5. Baskı, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No:199, 1988, s.96.

Demirdağ, Şerif Ahmet. ‘‘Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma’’*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2015.

Demirel, Reyhan. ‘‘Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi’’*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 1989.

Deniz, Levent; Hasançebioğlu, Tulya. ‘‘Öğretmen Liderlik Stillerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Çalışması’’, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi,* Sayı 17, 2003, Ss : 55-62.

Derin, Ö. Dershane Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkiler, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2003, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Dil, Meltem. ‘‘İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama’’, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya, 2005.

Dinler, Abide. ‘‘Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Etkileyen Etmenler’’*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Isparta, 2010.

Dönmez, Beril. ‘‘Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi’’, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Mersin, 2014.

Ecevit, Yıldız. “İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye‟de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi”, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Der. İpek İlkkaracan, 1. Basım, Metis Yayınları, 2011.

Efil İsmail., *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, 10. Baskı, Alfa Yayın, 2009.

Erarslan, İlkay. ‘‘Türkiye’de Kadın İstihdamının Artıtılması: Tespit ve Öneriler’’, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2009.

Erdogan, İlhan. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 1996.

Erdogan, İlhan. *İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayını, NO: 266, İstanbul, 1996.

Eren E. *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1991.

Ergeneli, Azize; Ceren, Akçamete, ‘‘Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları’’, *Ankara: Hacettepe Ü. İİBF Dergisi* Cilt: 22, Sayı:2, 2004.

Ergün, G. *İşgücü Piyasası Bilgileri*, Siyasal Yayıncılık, Ankara, 1999.

Erkmen, Turhan, Esen Emel. ‘’Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması’’*, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 10: Sayı: 39, 2013, ss. :23-30.

Erkuş, Ahmet; Afacan Fındıklı, Mine. ‘‘Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma’’, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 42, Sayı: 2, 2013, ss.: 302- 318.

Field, Andy. *Discoveriy Statistics Using SPSS (3. Bs.).* London: Sage Publications, 2009.

Luthans, Fred; Carolyn M. Youssef; Avolio Bruce J., *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, Oxford University Press, 2007.

Garson, David. Testing Statistical Assumptions. North Carolina: Statistical Associates Publishing, 2012.

Gerni, Mine. İş Yerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama*, Ankara Üniverstlesi SBF Dergisi*, 2001, 56-3.

Giddens, Anthony. (2012). *Sosyoloji*, Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2012.

Groot, W.; Brınk, H.M. “Satisfaction of Older Workers”, *International Journal of Manpower*, Cilt: 20, Sayı 6, 1999, pp.355.

Güleç, Döndü. ‘’Rotasyon İle Çalışan Hemşirelerden İş Doyumunun Belirlenmesi’, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2009.

Gümüşoğlu, Firdevs. ‘’Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet’’, *Toplum ve Demokrasi*, Cilt: 2, Sayı:4, 2008, ss. 39-50.

Horozoğlu, Şenol. ‘‘Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O Örneği)’’, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 1995.

İnce, Meltem. ‘‘Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği’’*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Afyonkarahisar, 2010.

İşcan, Ö. Faruk, Sayın, Ufuk. ‘‘Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki’’*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4, 2010, s.s.: 195-216.

İşcan, Ö. Faruk, Timuroğlu M. Kürşat. ‘‘Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama’’, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, Ocak 2007, ss.: 119-195.

Jepsen, D. A., & Sheu, H.-B. General Job Satisfaction From A Developmental Perspective:Exploring Choice-Job Matches At Two Career Stages. *Career Development Quarterly, 52*(2), 2003, pp. 162-179.

Kanbay, Ayşegül. ‘‘Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı’’*, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2010.

Kantar, H. *İşletmede Motivasyon*. (2. Baskı), Kum Saati Yayınları, İstanbul, 2010.

Kaplan, Metin; Biçkes Mehmet Durdu. ‘’The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses İn Nevşehir’’, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:20 Sayı:2, 2013, s.s.: 233-242.

Karaman, Filiz; Altunuğlu Ali Ender. ‘’Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler’’ *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:14 Sayı:1, 2007, s.s.: 109-120.

Kaya, Nilay. ‘‘İş Tatminini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama’’, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2013.

Kayhan, Necati. ‘‘Türkiye’de Kadın İşgücü İstanbul İmalat Sektöründeki Çalışma Şartları ve Kayıt Dışı İstihdam’’, *TÜHİS*, 2005, s.s. : 61-71.

Keleş, Hatice Necla. ‘‘Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkilei’’, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2011, s.s.: 343-350.

Keser, Aşkın. ‘‘İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama’’, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/4.

Kocacık, Faruk; Gökkaya, Veda B. ‘‘Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları’’, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 2005, s.s.: 195-218

Koç, Hakan; Topaloğlu, Melih. *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi: Temel Kavramlar, Kuramlar ve İlkeler,* (2. Baskı), Seçkin İşletme ve Finans Yayınları, Ankara, 2012.

Koçel, Tamer. *İşletme Yöneticiliği*. (7. Baskı), Beta Basım-Yayım Dağıtım, İstanbul, 1999

Koçel, Tamer. *İşletme Yöneticiliği*, 12. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2010.

Koray, Meryem. *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, Basınen Yayını, Ankara, 1993.

Koray, Meryem. '' Avrupa Birliği ve Türkiye'de "Cinsiyet" Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri'', *Çalışma ve Toplum, 2011*

Köroğlu, Özlem. İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Balıkesir, 2011.

Kuşluvan, Zeynep; Kuşluvan Salih. ''Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği'', *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 2005, s.s. :183-203.

Lordoğlu, Kuvvet; Minibaş,Türkel. Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, KSSGM Yayınları: Ankara, 1999.

Luthans, Fred. ''Successful vs. Effective Real Managers'', The Academy of Management Executive, Vol. 2, No. 2 (May, 1988), pp. 127-132, 1987.

Mammadova, İlaha. *İş Tatmini*, Sokak Kitapları Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Maslow, Abraham H. *Motivation And Personality, Longman, 1970.*

Mercer, D. "Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction", *School Leadership and Management*, Vol:17, Number:1,1997, pp:57-68.

Mızracı, Rozi; Aracı, Hakan. ''Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma'', *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2010

Mrayyan, M. T. "Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan." *Journal of Nursing Management*, 13(1), 2005, pp.: 40-50.

Nalbantoğlu, Can Burak. ''Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığının İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek

Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi Saha Araştırması'', *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2012.

Narman, Gözde. ''Kadının İş Yaşamına Katılımı ve Kadın Yöneticilik Modelleri'', *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara, 2006.

Ocak, Metin; Güler, Murat; Basım, H. Nejat. ''Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma'', *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, http://dx.doi.org/10.18074/cnuiibf.274, 2016.

Oksay, Aygen. ''Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma'', *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Isparta, 2005.

Omarov, Azad. ''Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama'', *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2009.

Onaran, Oğuz. ''Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuralları'', *Ankara Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları,* NO: 470, Ankara, 1981.

Oruç, Emre. ''Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma'', *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya, 2015.

Önder, Nurcan. ''Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü'', *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt**:** 1, Sayı**:** 1, Temmuz-Eylül 2013**,** ss.: 35-61.

Örücü, Edip; Kılıç, Recep; Kılıç, Taşkın. ''Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği'', *Yönetim Ve Ekonomi* ,Cilt:14 Sayı:2, 2007, ss.: 118.

Özcan, Yeşim. ''İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki Düzeyi'', *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2006.

Özer Mustafa; Biçerli Kemal. ''Türkiye'de Kadın işgücünün Panel Veri Analizi'', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3 Sayı:1 , 2003-2004, s.s.: 55-82.

Öztürkçi, Nizamettin. ‘‘İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğü’nde Bir Araştırma’’, *Muğla Sıktı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Muğla, 2015.

Pallant, Julie. *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide To Data Analysis Using The SPSS Program*. Sydney: Allen & Unwin, 2011.

Peker, A. Esra; Kubar, Yeşim. ‘Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış’’*, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi,* Cilt:14, Sayı:2, 2012, s.s.: 179-188.

Pelit, Elbeyi; Öztürk Yüksel. ‘‘Otel İşletmeleri İş görenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Araştirma’’, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 2/1, 2010, s.s.: 43-72.

Pınarcıoğlu, Nihal Şirin. ‘‘Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği’’, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli, 2006.

Peker, Esra A.; Kubar, Yeşim. ‘‘Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış’’, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi,* Cilt: 14, S: 2, 2012, s.s.: 173-188.

Rosener, Judy B. ‘‘Kadınların Liderlik Tarzları İş Yaşamında Kadınlar’’, (Çev. Leyla Aslan), İstanbul: MESS Yayınları No.494, 2006.

Samodov, Sakit. ‘‘İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, *Yüksek Lisans Tezi,* İzmir, 2006.

Sarı, Gülhani Ozan, ‘‘Bireysel Özelliklerin Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Mülki İdare Amirleri Üzerine Bir İnceleme’’, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Mersin, 2015.

Say, Görgün. *Siyasal Değişimde Kadın Boyutu*, Kurtiş Yayıncılık, İstanbul, 1998.

Schermerhorn, John; Hunt James; Osborn Richard. *Managing Organizational Behavior***.** John Wiley and Sons, Inc., New York, 1994.

Seashore, S. E.; Taber, T. D . Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18 (3), pp.: 333-368, 1975.

Seitz, Shannon N.. "Labor Supply, Divorce and Remarriage." Department of Economics Research Reports, 9902. London, ON: Department of Economics, University of Western Ontario, 1999.

Semerci, Ali Sinan. ‘‘İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nda Bir Uygulama’’, *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Ankara, 2015.

Sevimli, Figen; İşcan, Ömer Faruk. ‘‘Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu’’, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 1 Cilt: 5, 2005, s.s.: 55-64

Somuncuoğlu, Ayşe Banu. ‘‘ Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama’’, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,* İstanbul, 2013.

Sönmezer, Gürsel Mehmet; Eryaman Mustafa Yunus. ‘‘A Compatarıve Analysıs Of Job Satısfactıon Levels Of Publıc And Prıvate School Teachers’’, Eğitimde Kuram ve Uygulama Journal of Theory and Practice in Education Articles /Makaleler , 2008 , 4 (2): 189-212 , ISSN: 1304-9496.

Stajkovıc, A. D., Luyhans, ‘‘F. Self-Efficacy and Work Related Performance:A Meta-Analysis’’, *Psychological Bulletin*, Vol. 124, 1998a. pp.: 240-261.

Statt D. A., *Psychology and the World of Work*, Second Edition, 2004.

Sun, H. Özlem. ‘‘İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü’’, *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Ankara, 2002.

Süral Özer, Pınar; Topaloğlu, Tayfun; Timurcanday Özmen, Ömür N. , ‘‘Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi’’, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 4, Ekim 2013, s.s. 437-447.

Şahin, Nülüfer. ‘‘Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, İzmir, 2007.

Şen, Tuğba. ‘‘İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma’’, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2008.

Şen, Cemal; Mert, İ. Sani; Aydın, Oğuz B., ‘‘Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi’’, *23.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 14-16 Mayıs 2015, Muğla.

Tabachnick, Barbara, G; Fidell Linda S. *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson/Allyn & Bacon, 2007.

Tanrıverdi, Haluk. ‘‘Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma’’, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:1-29, 2006.

Tansel, Aysıt. ‘‘İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri’’, ERC Working Papers in Economics 01/05T, Mayıs 2012, s.s.: 1-32.

Tarlan, Deniz; Tütüncü Özkan. ‘‘Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı:2, 2001.

Taşpınar, Fatih. ‘‘Motivasyon Araçlarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma’’, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar, 2006.

T.C. Çanakkale Valiliği, “Nüfusu”, <http://www.canakkale.gov.tr/tr/canakkale-rehberi/canakkale/nufusu> , 29 Ağustos 2016.

T.C. Çanakkale Valiliği, “Konumu”, < http://www.canakkale.gov.tr/tr/canakkale-rehberi/canakkale/konumu> , 29 Ağustos 2016.

Temel Eğinli, Ayşen. ‘‘Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma’’, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt: 23, Sayı: 3, 2009.

Tikici, Mehmet; Mehmet Deniz, Örgütsel Davranış, Nobel Yayın, 2005.

Timuroğlu, Muhammed Kürşat. ‘‘İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama’’, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum, 2005.

Tınaz, Pınar. ‘‘ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’’, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4.

Toker, Boran. ‘‘Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri- İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, İzmir, 2006.

Toker, Boran. ‘‘Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma**’’,** *Journal of Yasar University, 2(6), s.s.: 591-614, 2007.*

Topçu, Mustafa Kemal; Ocak, Metin*. Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği* , 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012: ss.: 685-690.

Topkaya, Selda. Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Emziren Anne İşçinin Korunması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2016, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Toksöz, Gülay. Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Birinci Baskı, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, 2007.

Tösten, Rasim. ‘‘Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi’’*,Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*, Gaziantep, 2015.

TUİK, ‘‘Seçilmiş Göstergelerle Çanakkale’’, **<**http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/CANAKKALE.pdf>, 17 Ağustos 2016.

Tümgan, Cengiz. ‘‘Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini’’, *Kahramanmaraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş, 2007.

Türk, Sezai, *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini,* Gazi Kitap Evi, İstanbul, 2007.

Uğurlu Kara, Arzu. ‘‘Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği’’, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2014.

Urhan, Betül. "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 21, 2009, s.83-110.

Vural Özkan, Gülşah.'' İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi'', *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2009.

Yakut, Gözdenur. ''Türkiye'de Kadın İstihdamı, Meslek Edindirme Kursları ve Yerel Yönetimler: İstanbul'da Bazı İlçe Belediyeleri Üzerine Bir Araştırma'', *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2011.

Yeğin, Muharrem. ''İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi'', *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir*, 2009.

Yelboğa, Atilla. "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı:2, ss.: 2-18, 2007.

Yiğit, Barış. ''Invertors In People (İnsana Yatırım Standardı) Çerçevesinde Uygulanan İnsan Kaynakları Sistemlerinin Çalışanların İş Tatminine Etkisi'', *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2010.

Yıldız, Harun. ''Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması'', *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Balıkesir, 2015.

Yılmaz, Ebru. ''Akademik Hayatta Kadınların Statüsü, İstihdamı ve Sorunları (Odtü- Sdü Karşılaştırması)'' *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Isparta, 2005.

Yılmaz, Güler. ''Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi'', *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2006.

Yılmaz, Emine. ''Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama'', *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Isparta, 2015.

Youssef, Carolyn M. ''Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience'', *Published in Journal of Management* 33:5, October 2007 , pp.: 774-800.

Zorlu Yücel, Pınar. ''Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma'', *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2006.

EKLER

EK-1

İŞ TATMİNİ ANKET FORMU Yüksek lisans tezi için hazırlanmış bu anket formunun amacı; firmanızın amaçlarına ulaşmasında önemli rol oynayan iş tatminini ve iş tatminini etkileyen faktörleri tespit etmektir. Aşağıda yaptığınız işten duyduğunuz doyum derecesini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan dereceyi gösteren yere (X) işareti koyunuz. Formlara isim yazmanıza gerek yoktur. Katkılarınız için teşekkür ederim. **İŞİMDEN**	**Hiç memnun değilim**	**Memnun değilim**	**Kararsızım**	**Memnunum**	**Çok memnunum**
1- Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
2- Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
3- Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
4- Toplumda ‘‘saygın’’ bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
5- Amirimin emrindeki kişileri idare etme tarzından,	☐	☐	☐	☐	☐
6- Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
7- Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olması bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
8- Bana sabit bir iş sağlaması bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
9- Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
10- Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
11- Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
12- İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
13- Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
14- İş içinde terfi imkanımın olması bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
15- Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
16- İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐

17- Çalışma şartları bakımından,	☐	☐	☐	☐	☐
18- Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması açısından,	☐	☐	☐	☐	☐
19- Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından,	☐	☐	☐	☐	☐
20- Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden,	☐	☐	☐	☐	☐
Aşağıdaki bölüm bu kısma göre cevaplandırılacaktır.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
21- Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	☐	☐	☐	☐	☐
22- Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
23- Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
24- Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
25-Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, isimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
26- Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
27- Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	☐	☐	☐	☐	☐
28- İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yasıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
29- İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	☐	☐	☐	☐	☐
30- Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	☐	☐	☐	☐	☐
31-Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	☐	☐	☐	☐	☐
32- Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
33- İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
34- İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	☐	☐	☐	☐	☐
35- Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
36- Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐

37- Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
38- İşimle ilgili gelecekte basıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
39-İşime "her şeyde bir hayır vardır" seklinde yaklaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
40- Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
41-Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
42-İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	☐	☐	☐	☐	☐
43- Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
44- Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐

Cinsiyetiniz: (…) Kadın (…) Erkek

Medeni Durumunuz: (…) Bekâr (…) Evli

Yaşınız: (...) 20-25 (...) 26-30 (...) 31-35 (...) 36-40 (...) 41 yaş ve üstü

Eğitim Durumunuz: (…) Lise altı (…) Lise (…) MYO

(…) Lisans (…) Yüksek lisans (…) Doktora

Bu İşletmede/Kurumda Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?

(...) 0-3 (...) 4-7 (...) 8-11 (...) 12-15 (...) 16 yıl ve üstü

Sektörünüz

(…) Ulaştırma ve depolama
(…) Bilgi iletişim
(…) Mesleki, Bilimsel ve Teknik faaliyetler
(…) Eğitim
(…) Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor
(…) Kamu Yönetimi ve Savunma, Sosyal Güvenlik
(…) Konaklama ve Yiyecek
(…) Gayrimenkul
(…) İdari ve Destek Hizmetleri
(…) Sağlık ve sosyal hizmetler
(…) Mali Hizmetler ve Sigorta

Mesleğiniz/Pozisyonunuz:

(…) Üst Düzey Yönetici
(…) Çalışan
(…) Doktor
(…) Akademisyen
(…) Şoför
(…) Garson
(…) Sanatçı
(…) Yetkili/Şef
(…) Bankacı
(…) Hemşire
(…) Öğretmen
(…) Host/Hostes
(…) Aşçı
(…) Polis

(…) Asker

Ortalama aylık geliriniz:

(...) 1.000-1.500 TL (...)1.501-2.000 TL (...) 2001-2500 TL (…)2501 TL ve üstü

EK-2

ÖZGEÇMİŞ

Gülşah KORUCU, 1991 yılında İstanbul'da doğmuştur. 2010 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Bölümünü bitirip aynı yıl Dikey Geçiş Sınavı ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nü kazanmıştır. 2014 yılında lisans öğrenimini tamamlamıştır. 2014 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tezli Yüksek Lisans Programını kazanmıştır. 2016 yılında Yüksek Lisans öğrenimini tamamlamıştır.