

**LOJİSTİK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİ VE İŞ TATMİNLERİ İLE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

JOB SATISFACTION LEVELS OF LOGISTICS SECTOR EMPLOYEES AND THE RELATIONSHIP BETWEEN DEMOGRAPHIC PROPERTIES OF JOB SATISFACTION LEVELS

**Tahsin GEÇKİL**

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye

[orcid.org/0000-0002-5666-9905](http://orcid.org/0000-0002-5666-9905)

**Beyza KILINÇ**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, SBE, Konya, Türkiye

[orcid.org/0000-0003-3412-9569](http://orcid.org/0000-0003-3412-9569)

**ÖZET**

Dinamik rekabet ortamı işletmeleri, beşeri sermayelerini rekabet avantajı olarak kullanmaya zorlamaktadır. Beşeri sermayenin rekabet avantajına dönüştürülebilmesinin bağlı olduğu faktörlerden birisi de tatmin olmuş çalışanlardır. Yüksek düzeydeki iş tatmin düzeyi sık sık yüksek performans ile ilişkilendirilmektedir. İş tatmini bir işin bütün özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu onun hakkında oluşan pozitif duygudur. İş tatminini belirleyen unsurları içsel ve dışsal faktörler olarak iki temel grupta incelemek mümkündür. İçsel unsurlar bireysel özelliklerden oluşmaktadır. Dışsal unsurlar ise örgütsel özelliklerden oluşmaktadır.

Bu araştırmanın amacı lojistik sektörü çalışanlarında iş tatmini düzeyini belirlemek ve iş tatmin düzeyi ile iş tatminini belirleyen unsurlardan demografik özellikler ilişkisini araştırmaktır. Araştırma evrenini Konya ilindeki lojistik işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem bu evren içinden kolayda örneklem yoluyla seçilen 76 çalışandan oluşmuştur. Veriler demografik özelliklere ait 7 soru ile Minnesota iş tatmini ölçeğinin kısa formu ile toplanmıştır. Toplanan veriler bilgisayarda sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplarda t testi ve One-Way ANOVA testleri kullanılarak analiz edildi. Lojistik sektörü çalışanlarının genel iş tatmin düzeyleri (3.87±.75) yüksek olarak saptanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasında yalnızca cinsiyet değişkeni ile dış tatmin düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuş, bunun dışında diğer demografiklerin iş tatmin düzeyleri ile anlamlı ilişkisi çıkmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Lojistik, lojistik sektörü, iş tatmini, demografik özellikler

**ABSTRACT**

The dynamic competitive environment forces businesses to use their human capital as a competitive advantage. Satisfied employees are one of the factors on which human capital can be transformed into a competitive advantage. A high level of job satisfaction is often associated with high performance. Job satisfaction is a positive sense about a job as a result of evaluating all of its features. It is possible to examine the factors that determine job satisfaction in two main groups as internal and external factors. Internal elements consist of individual characteristics. External elements consist of organizational features.

The aim of this study is to determine the level of job satisfaction among employees in the logistics sector and to investigate the relationship between job satisfaction and demographic characteristics, one of the factors that determine job satisfaction. The research universe consists of the employees of logistics enterprises in Konya. The data were collected using the short form of the Minnesota job satisfaction scale with 7 questions about demographic characteristics. The collected data were analyzed using the number, percentage, mean, standard deviation, independent groups t-test, and One-Way ANOVA tests. The general job satisfaction levels of the logistics sector employees (3.87 ± .75) were found to be high. A significant relationship was found between the demographic characteristics of the participants and their job satisfaction levels only with the gender variable and the level of external satisfaction, and no significant relationship was found with the job satisfaction levels of other demographics.

**Keywords:** Logistics, logistics industry, job satisfaction, demographics

## GİRİŞ

Artan rekabet, örgütsel ve çevresel koşullarındaki olağanüstü değişimin ve belirsizliğin yarattığı çalışma ortamı iş görenleri stres, mutsuzluk, verimsizlik ve yüksek kaygı düzeyi gibi duygulara itebilmektedir (Parasuraman-Alutto 1984:345). Bu durum çalışanların iş tatmin düzeyini negatif etkilemektedir. Ancak iş tatmin düzeyini olumsuz etkileyen faktörler bununla da sınırlı değildir. Kişisel faktörlerin de iş tatminsizliğine yol açmada önemli rolü olduğu bilinmektedir. Günümüz işletmeleri varlıklarını sürdürebilmek ve iş dünyasının başarılı oyuncularını olabilmek için diğer gerekliliklerin yanında çalışanlarının işle ilgili olumsuz duygu durumlarına sebep olacak değişkenleri de kontrol altına almaya çalışmaktadırlar. Bunlar iş görenlerin iş ve özel yaşamına ilişkin olabilir. İşletme yönetimleri tarafından işle ilgili değişkenler (iş dizaynı, daha küçük çalışma grupları, toplam kalite programları, kendini yöneten takımlar ve sosyo-teknik yaklaşımlar) yoluyla düzenlenebilir. Bu tür bir değişim çalışanın işi ile ilgili bütün faktörleri göz önüne aldığı anda işi için iyi değerlendirmesi yapmasına önemli oranda katkı verebilir. Yani iş tatmin düzeyini yükseltebilirler. Öte yandan kişisel faktörler diyebileceğimiz işle ilgili faktörlerin tamamı işyerleri tarafından kontrol edilememektedir.

İş görenin işinden mutlu olması işini daha çok severek yapmasına sebep olacaktır. İşini severek yapma yani yüksek tatmin düzeyi ile performans arasında pozitif korelasyon (Judge, vd 2001:387), örgütsel vatandaşlık düzeyinde artış (Podsakoff, vd 2000:532), yüksek düzeyli müşteri tatmini (Koys, 2001:102), azalan devamsızlık (Scot-Taylor 1985: 599), azalan işgücü devri (Griffeth, vd 2000:483), azalan üretkenlik karşısı iş yeri davranışları (Spector, vd. 2006:454-455) ve artan işletme ve hisse değerine yol açtığı (Robins-Judge 2013:87) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum örgütün amaçlarına daha kolay ulaşmasına katkı sağlayabilir. İş tatmini iş görenin işine karşı geliştirmiş olduğu tutumlar olarak adlandırılmaktadır. Çalışanlar, iş tatmin düzeylerine bağlı olarak işten ayrılma, işe kayıtsız kalma, devamsızlık yapma, sadakat ya da sadakatsizlik gibi davranışlar sergilerler. İş tatmini ile iş gören performansı arasında sebep sonuç ilişkisi vardır. İş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanın motivasyonu ve performansı da yüksek olacaktır. İş tatmin düzeyi birçok faktörden etkilenebilmektedir. İş tatmin düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki temel grupta toplanmaktadır.

## KURAMSAL ÇERÇEVE

### İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğünde; “İş görenin birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla uyum içinde olması, yaptığı işten duyduğu hoşnutluk ve doyum sağlama derecesi.” (TUBA, 2013) biçiminde tanımlanmıştır. Literatürde çeşitli tanımlamalarla karşılaşılmaktadır. İş tatmini; bir çalışanın iş yerindeki görevlerinin ve bu görevlerden elde ettikleri kazanımların ihtiyaçları, beklentileri ve değer yargılarıyla uyumlu olması durumunda yaşadığı bir duygu olarak tanımlanabilir (Bedük, 2012:108). Spector’a göre (1997) iş tatmini insanların işlerini sevme derecesidir ve bireylerin işleri ve işin farklı yönleri hakkında hissettikleri duygular bütünüdür. Bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu onun hakkında oluşan pozitif duygudur (Robins-Judge 2013:80). Locke (1976, s.1304) iş tatminini, “... kişinin kendi işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan keyifli ya da olumlu duygusal durum” olarak tanımlıyor (Spector vd 2009:30).

İş tatmini kişinin işine ve işyerine karşı oluşan davranış türlerinden biridir. Söz konusu davranışlar nesnelere, olaylar ya da insanlar hakkında -olumlu ya da olumsuz- değerlendirme içeren ifadelerdir. Yüksek iş tatminine sahip bir birey işine ve işyerine karşı olumlu davranışlar sergilerken düşük iş tatminine sahip bir bireyin olumlu davranışlar sergilemediği düşünülmektedir (Geçkil, vd 2017:652). Çalışanın yüksek iş tatmini düzeyine sahip olması durumunda; artan performans, örgütsel bağlılık, devamsızlıkta azalma, kişinin kendi yaşamını pozitif algılama gibi olumlu etkiler ortaya çıkarken, düşük iş tatmini düzeyinde ise işten ayrılmalar, işe devamsızlıkların artması, performans düşüklüğü gibi olumsuz etkiler görülür (Geçkil, vd 2017:652). Bireyin yüksek iş tatmin düzeyine sahip olması hem bireyi hem de iş yerini olumlu etkilerken, düşük iş tatmin seviyesine sahip olması olumsuz etkilemektedir. Bir diğer görüşe göre soyut bir kavram olan iş tatmini kişinin işe karşı duygusal yaklaşımları ile ilgilidir. Örneğin; işi sevme, iş görenin işe karşı bağlılığı, işi şevkle yapma duygusu iş tatmini olarak adlandırılabilir (Soysal-Tan 2013: 47).

İş tatmini mesleğe yönelik olumlu ve olumsuz tutumlarla ilgilidir. Mesleğe yönelik bu tutumlar birçok etkene bağlıdır. Bireysel nitelikler mesleğe yönelik beklentileri de etkilerken aynı zamanda iş tatmin düzeyini de etkileyebilmektedir (Yelboğa, 2009: 1066). İş görenlerin performansları için oldukça önemli olan iş tatmininin faydaları yönetici, çalışan ve örgüt açısından olmak üzere üç farklı grupta incelenir. Her bir birey farklı özelliklere sahip olduğu için iş tatmin düzeyleri de farklı olmaktadır. İş görenin iş tatmin düzeyinin yüksek olması mutluluğa sebep olacakken düşük bir iş tatmin seviyesi mutsuzluk, huzursuzluk ve birtakım sağlık problemlerini de birlikte getirebilecektir (Akıncı, 2002: 7). İş görenlerin çalıştıkları örgütlerden destek görmesi iş tatmin düzeylerini arttıracaktır. Hissettikleri örgütsel destek sonucunda iş görenlerin iş tatmin düzeyleri arttığı gibi, işe katılım durumları ve performansları da olumlu değişim gösterecektir. İş görenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması, işlerini şevkle yapmaları yöneticilerin performanslarını ve tatmin düzeylerini de olumlu etkileyecektir. Yöneticilerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması departmanlar arası koordinasyonun yüksek olmasını ve verimli çalışmayı beraberinde getirecektir. İş tatmini yüksek iş görenler, yöneticilerle birlikte örgüt amaçlarına daha çabuk ulaşacaktır (Eroğlu, 2011: 124).

Literatürde iş tatmini teorileri içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki temel grupta incelenmektedir. İçerik teorileri, iş görenin içinde bulunduğu faktörleri belirlemeye yöneliktir. Şayet yönetici bireyin içinde bulunduğu bu etkenleri anlayabilirse bu etkenleri kullanarak, iş göreni daha iyi yönlendirebilir (Özpehlivan, 2019: 46). Süreç teorileri, davranışın meydana gelmesinden son bulmasına kadar geçen sürede faaliyetlerdeki değişimi açıklamaktadır. Bu teoride aynı zamanda bireylerin kişisel özelliklerindeki farklılıkların motivasyonu etkileme düzeyleri de incelenmiştir. İş tatmini, endüstriyel/örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında oldukça fazla araştırmaya konu olmuştur. Locke (1976) etkileyici incelemesinde 1973 yılına kadar 3300'ün üzerinde araştırma yapıldığını düşündüğünü belirtmektedir (Spector vd 2009:29). Spector (2009:29-30) "PsycINFO veri tabanını kullanarak 1973 yılına kadar iş tatmini konusunda bunların dışında 7856 araştırma yapıldığını tespit edebildik, bu da iş tatminini endüstri/örgüt psikolojisi alanından muhtemelen en yaygın biçimde araştırılan konu haline getirmektedir" demektedir. İş tatmini, işletmelerin istenilen hedeflere ulaşabilmesi adına örgütsel gelişim ve personel verimliliğindeki sürdürülebilirliği sağlayabilmeleri için gerekli görülmektedir (Locke, 1976). Bu etkileri nedeniyle araştırmacılar ve profesyoneller tarafından sıklıkla incelenmektedir.

### **İş Tatminini Etkileyen Unsurlar**

İş görenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar farklı sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bu unsurları içsel ve dışsal faktörler olarak iki temel grupta incelemek mümkündür. Bunlardan birincisi bireysel unsurlardır. Bireysel unsurlar yaş, cinsiyet çalışanın kişiliği, tecrübesi ve eğitimi gibi özelliklerdir. İkincisi ise örgütsel unsurlardır. Örgütsel unsurlar, yapılan işin niteliği, çalışma şartları, ücret, beşeri ilişkiler ve terfi imkânlarıdır (İşcan-Sayın 2011: 198-199). Genel iş tatminine ilişkin olarak iş yerinin fiziksel özellikleri, iş arkadaşları, iş saatlerindeki esneklik, ücret, işteki stres, emeklilik planları ile birlikte kişilik özelliklerinin (Robins- Judge 2013:81-82) oldukça etken olduğu iddia edilmektedir. Pozitif öz benlik değerlendirmelerine sahip bireylerin negatif öz benlik değerlendirmelerine sahip olanlardan daha fazla iş tatmini yaşadıkları iddia edilmektedir. Değerlerine güvenen ve yetersizlik yaşamayan bireyler işlerinden daha çok tatmin olmaktadır. Bütün bu farklı değerlendirmelere ve adlandırmalara rağmen iş tatmini alan yazınında iş tatminini etkileyen faktörler beş kategoride incelenmektedir. Bunlar; ücret, terfiler, çalışma arkadaşları, yönetim ve işin kendisidir.

#### **Bireysel Unsurlar (İçsel Faktörler)**

İş doyumunun oluşmasında önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, bireyin doğuştan itibaren getirdiği çeşitli özellikler ile yaşamı süresince elde ettiği kazanımlar temelinde belirlenmektedir. Bu bağlamda, iş tatmin düzeyini etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, çalışanın kişiliği, yaşı, tecrübesi ve eğitim düzeyi gibi özelliklerdir (Eğinli, 2010: 38-39). Bireysel unsurlardan iş tatmin düzeyi ile ilişkisi en fazla olan unsurlardan birisi “yaş” değişkenidir. Bu konuda üç farklı görüş bulunmaktadır. Birinci görüşe göre iş tatmini genç yaşta yüksek orta yaşta düşük ileri yaşta yüksektir. İkinci bir görüşe göre bireylerin yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeyleri artmaktadır. Bir diğer görüşe göre ise belirli bir yaşa kadar doğrusal artış göstermekte daha sonra düşüşe geçmektedir (Sığırı-Basım 2006: 134). Yapılan İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada kadınların işlerine karşı daha az beklentide oldukları ve bu sebeple iş doyumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Cinsiyet değişkenine bağlı iş tatmin düzeyi farklılığının kaynağının çalışanın iş yerindeki statüsü ile bağlantılı olarak ortaya çıktığı da iddia edilmektedir (Yelboğa, 2007: 3).

#### **Örgütsel Unsurlar (Dışsal Faktörler)**

İş tatminini etkileyen örgütsel unsurlar, yapılan işin niteliği, çalışma şartları, ücret, beşeri ilişkiler ve terfi imkânlarıdır (İşcan-Sayın, 2011: 198-199). Bunların dışında çalışılan kurumun kendisi ve kamuoyundaki itibarı, ücret dışı haklar ve yararlar, işletmenin değerleri, güvenlik ve politika ve prosedürleri de iş tatmin düzeyi ile yakından ilgilidir.

Yapılan işin niteliği: Bireyin yaptığı işin ilgi çekici olması, işin zorluğu ya da kolaylığı, yeni bir şey öğrenme fırsatı vermesi, kişinin yaptığı işte kendi yeteneklerini kullanma imkânı verilmesi bireylerin iş tatmin düzeylerine olumlu etki yapar. İlginç işler çalışanların çoğunu memnun ederler (Barling, Kelloway ve Iverson, 2003: 279). Sıkıcı ve tekrarlayıcı olmayan, bireyde bağımsızlık ve kontrol duygusu yaratan, ilginç ve istisnai nitelikli işler yüksek iş tatmin düzeyi sağlayan işlerdir. Zor ve önemli görülen işler yüksek iş tatmini sağlayan işler olarak görülmektedir.

Çalışma şartları: İş görenlerin, iş yerindeki çalışma şartları tatmin düzeyleri ile yakından ilgilidir. Yapılan işin zorluğu ya da kolaylığı, istisnai nitelikte olup olmaması, önemli hissettirmesi ya da sıradan hissettirmesi iş tatmin düzeyi ile yakından ilgilidir.

Ücret: Bireylerin hayatlarını devam ettirebilmek için gelire ihtiyaçları vardır. Kişilerin daha fazla gelire sahip olmaları refah seviyelerinde artışa sebep olacaktır. Refah seviyesi artan insanın iş tatmin düzeyi de artar. Ücret, iş tatmini konusunda sıkça araştırılan hususlardan biridir. Araştırma bulgularında ücret artışının bir yere kadar tatmin sağladığı ancak belirli bir seviyeden sonra tatmin artışı sağlamadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Paranın motivasyon sağladığı muhakkaktır. Ancak motivasyon sağlayan mutluluk sağlar mı? Araştırma bulguları her zaman böyle olmadığını işaret etmektedir (Robins-Judge, 2013:82).

Beşeri İlişkiler: Çalışanın iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler tesis etmesi, iş tatminine pozitif etki etmektedir (Gülner, 2007: 111). İş görenlerin çalışma arkadaşları ile geliştirdiği ilişkiler ve bu ilişkilerin sıcaklığı ve samimiliği iş tatmini üzerindeki önemli etkenlerdendir.

Terfi İmkânları: Bireyler işlerinde deneyim kazandıkça yaptıkları işler onlar için tekdüze bir hal almaya başlar. Bu durumda terfi imkânları çalışanları bu tekdüzelikten kurtaracaktır. Terfi imkânlarının bulunmadığı bir işte çalışanların iş tatmin düzeyleri düşük olacaktır (Gülner, 2007:111).

## YÖNTEM

Bu bölümde, lojistik sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyi ile bireysel demografik değişkenlerinin iş tatmin düzeyi ile ilişkisini incelemek için yapılan bu araştırmaya ait yönteme ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya ilindeki Lojistik işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem bu işletme çalışanları arasından kolayda örneklem yöntemiyle seçilen ve araştırmaya katılma konusunda gönüllü olan 76 çalışandan oluşmaktadır.

### Verilerin Toplanması

Veriler araştırmacılar tarafından anket yöntemi ve yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Veri toplama aşamasında öncelikle lojistik işletmelerine gidilerek işletme sahipleri ya da sorumlu yöneticiye araştırma amacı anlatılmış ve veri alma isteği iletilmiştir. İstek olumlu karşılandığında çalışanlarla yüz yüze görüşülerek araştırmaya katılmaya istekli olanlara anket formu verilmiş ve doldurmaları istenilmiştir. Doldurulan anket formları alınarak diğer personellere geçilmek suretiyle veriler toplanmıştır. Veriler 2019 yılı Haziran- Temmuz aylarında toplanmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda katılımcıların demografik özelliklerine ait yedi soru ve Minnesota iş tatmin ölçeğinin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeği Weiss, vd (1967) tarafından geliştirilmiş olup Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77). Beşli Likert tipinde olan ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Ters ifade olmayan ölçekte içsel tatmin 12 ifadeden oluşurken, dışsal tatmin 8 ifadeden oluşmaktadır. Genel tatmin ise bu iki boyutun toplamı olan 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

İçsel doyum boyutu ifadeleri ölçeğin 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerinden oluşmaktadır. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve

terfiye bağı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili ögelerden oluşmaktadır ve cinsiyet, çalışanın kişiliği, yaşı, tecrübesi ve eğitim düzeyi gibi özelliklerden etkilenmektedir (Eğimli, 2010).

Dışsal doyum boyutu ifadeleri ölçeğin 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmaktadır. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, hiyerarşik yapı, karar verme modelleri ve süreçleri, çalışma koşulları, ücret gibi işin bütününe ait ögelerden oluşmaktadır.

### Verilerin Analizi

Toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS istatistik programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının tespiti için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Skewness değerlerinin  $-0,882$  ile  $0,276$  arasında Kurtosis değerlerinin ise  $1,398$  ile  $0,545$  arasında değiştiği gözlenmiştir. Tabachnick ve Fidel'e göre  $-1,5$  ile  $+1,5$  arasında değişen değerlerin normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick-Fidel 2013). Verilerin normal dağılımının tespiti sonrasında sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplarda t testi ve One-Way ANOVA testleri kullanılarak analizler yapıldı.

### Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma yalnızca bir şehirde sınırlı bir örneklem ile yapılmıştır. Daha geniş bir örneklem ve farklı şehir ve coğrafyalardan örneklem alınması bulgularda farklılığa ve dolayısıyla daha genellenebilir bulgulara ulaşmaya imkân sağlayabilir. Araştırma verilerini araştırmaya katılanların ifadelerinden oluşması bir diğer kısıtlılıktır. Bu kısıtlılık, araştırma bulgularında öznellikler ortaya çıkarmış olabilir. Araştırma bulguları araştırmanın yapıldığı yer tarih ve veri toplanan örnekleme ilişkindir.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında Lojistik sektörü çalışanlarından toplanan veriler analiz edilerek ulaşılan araştırma bulguları sunulmuştur. Araştırma bulgularının sunulmasında üç adet tablodan yararlanılmıştır. İlk tabloda katılımcıların iş tatmin düzeyleri, ikinci tabloda katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı, üçüncü tabloda ise lojistik sektörü çalışanlarının demografik ve çalışma özelliklerine göre iş tatmini düzeyleri sunulmuştur.

**Tablo 1.** *Katılımcıların İş Tatmin Düzeyleri (N=76)*

| İş Boyutları  | Tatmini | N  | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|---------------|---------|----|---------|----------|----------|----------------|
| İçsel Tatmin  |         | 76 | 1.00    | 5.00     | 3.89     | .76            |
| Dışsal Tatmin |         | 76 | 1.50    | 5.00     | 3.85     | .89            |
| Genel Tatmin  |         | 76 | 1.25    | 5.00     | 3.87     | .75            |

Tablo 1'in incelenmesi sonucunda lojistik sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyleri içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyleri dikkate alındığında minimum 1.00 ve maksimum 5.00 olarak saptanmıştır. İş tatmin düzeyleri ortalamalarda içsel tatmin için  $3.89 \pm .76$ , dışsal tatmin için  $3.85 \pm .89$  ve genel tatmin için  $3.87 \pm .75$  olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** *Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N = 76)*

| Demografik Özellikler |                           | n  | %     |
|-----------------------|---------------------------|----|-------|
| Cinsiyet              | Erkek                     | 12 | 15.8  |
|                       | Kadın                     | 64 | 84.2  |
| Medeni Hal            | Evli                      | 49 | 64.5  |
|                       | Bekâr                     | 27 | 35.5  |
| Eğitim düzeyi         | Lise ve altı              | 27 | 35.5  |
|                       | Önlisans                  | 12 | 15.8  |
|                       | Lisans                    | 19 | 25.0  |
|                       | Lisansüstü                | 8  | 10.5  |
|                       | Bildirmeyen               | 10 | 13.2  |
| Yaş                   | 21-30                     | 42 | 55.3  |
|                       | 31-40                     | 23 | 30.3  |
|                       | 41-50                     | 11 | 14.5  |
| Çalışma Süresi        | 6Ay-1 yıl                 | 16 | 21.1  |
|                       | >1-5 yıl                  | 34 | 44.7  |
|                       | >5-20 years               | 20 | 26.3  |
|                       | Bildirmeyen               | 6  | 7.9   |
| Aylık Gelir           | 2000-3000 TL              | 39 | 51.3  |
|                       | 3001-5000 TL              | 27 | 35.5  |
|                       | 5001-10.000 TL            | 9  | 11.8  |
|                       | Bildirmeyen               | 1  | 1.3   |
| Pozisyon              | İşletme Müdürü            | 5  | 6.6   |
|                       | Departman Müd/Sorumlu     | 11 | 14.5  |
|                       | Lojistik Depo/Oper. Sorm. | 25 | 32.9  |
|                       | Lojistik Uzmanı           | 18 | 23.7  |
|                       | Lojistik Depo Elm.        | 17 | 22.4  |
| Toplam                |                           | 76 | 100.0 |

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya farklı pozisyonlardan 76 lojistik sektörü çalışan katılmıştır. Katılımcıların %84.2’si erkektir. Bu oran sektördeki çalışan görünümüne (erkek egemen bir sektör) uygundur. Katılımcılar ağırlıklı bir biçimde, %64.5 oranında evli çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların eğitim düzeyleri incelendiğinde en büyük bölümün lise ve altı eğitim düzeyinde %35.5 olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi sorusuna katılımcıların %13.2’si cevap vermemiş ve bu soruyu boş bırakmıştır. Yüksek eğitilmiş olanlar ise (lisans ve lisansüstü) %35.5’ini oluşturarak lojistik sektörü açısından önemli bir değer oluşturmaktadır. Katılımcıların %55.3’ü 21-30 yaş aralığında olan genç çalışanlardan oluşmaktadır. Sektör çalışanlarının yaş görünümü hakkında önemli bir göstergedir. Çalışma süreleri incelendiğinde 6 ay-1yıl arası çalışanlar (%21.1) ile 1-5yıl arası çalışanların (%44.7) çok büyük bir ağırlıkla (%65.8) sektör çalışanlarının iş yaşamlarının erken evresinde olduğunu göstermektedir. Bu soruya katılımcıların %7.9’unun da cevap vermediğini ifade etmek gerekir. Katılımcıların aylık gelirlerine ilişkin soruda ise %51.3 oranında 2000-3000 TL arası gelir elde ettiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Bu değer yasal asgari ücret düzeyini (Verilerin toplandığı dönemde asgari ücret aylık net 2324,70 TL) veya onun civarındaki bir ücreti ifade etmektedir. Lojistik sektörü çalışanlarında ücretlendirmenin belirgin bir biçimde düşük olduğu görülmektedir. Bu durum sektör çalışanlarının önemli oranda düşük eğitilmiş (Düşük eğitim oranı zaten çalışmanın bulguları arasındadır.) ve sınırlı nitelikli çalışanlardan oluştuğunun bir göstergesi olarak düşünülebilir. Tablo 1’de katılımcıların işyerlerindeki pozisyonları

incelendiğinde ise en büyük grubun %32.9 ile lojistik depo/operasyon Sorumlusu grubu olduğu, %23.7 ile lojistik uzmanlarından oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 3.** *Lojistik Sektörü Çalışanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre İş Tatmini Düzeyleri (N=76)*

| Tanımlayıcı Özellikler (n)   | İç Tatmin Ort. ± SS | Dış Tatmin Ort. ± SS | Genel Tatmin Ort. ± SS |
|------------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| <b>Cinsiyet</b>              |                     |                      |                        |
| Kadın (12)                   | 4.15 ± .73          | 4.21±.54             | 4.17±.42               |
| Erkek (64)                   | 3.84 ± .66          | 3.78±.93             | 3.81±.79               |
| Testler/p                    | t=1.288; p=.202     | t=2.209; p=.036      | T=1.516; p=.134        |
| <b>Medeni Hal</b>            |                     |                      |                        |
| Evli (49)                    | 3.81 ± .77          | 3.79±.92             | 3.80±.76               |
| Bekâr (27)                   | 4.02 ± .74          | 3.94±.85             | 3.99±.74               |
| Testler/p                    | t=-1.168; p=.247    | t=-.715; p=.477      | t=-1.045; p=.299       |
| <b>Yaş Grupları</b>          |                     |                      |                        |
| 21-30 (42)                   | 3.92 ± .67          | 3.92±.82             | 3.92±.66               |
| 31-40 (23)                   | 3.71 ± .93          | 3.61±1.04            | 3.67±.92               |
| 41-50 (11)                   | 4.13 ± .65          | 4.05±.81             | 4.10±.67               |
| Testler/p                    | F=1.239; p=.296     | F=1.247; p=.294      | F=1.426; p=.247        |
| <b>Eğitim Düzeyi</b>         |                     |                      |                        |
| Lise ve Altı (27)            | 3.83 ± .89          | 3.88±1.01            | 3.85±.86               |
| Ön Lisans (12)               | 3.99 ± .80          | 3.79±.96             | 3.91±.82               |
| Lisans (19)                  | 4.00 ± .64          | 4.00±.63             | 4.00±.61               |
| Lisansüstü (8)               | 3.70 ± .78          | 3.81±.85             | 3.74±.78               |
| Testler/p                    | F=.391; p=.760      | F=.167; p=.918       | F=.248; p=.863         |
| <b>Aylık Gelir (TL)</b>      |                     |                      |                        |
| 2000–3000 TL (39)            | 3.88 ± .73          | 3.73±.95             | 3.82±.76               |
| 3001–5000 TL (27)            | 3.72 ± .82          | 3.92±.82             | 3.80±.78               |
| 5001–10 000 TL (9)           | 4.39 ± .52          | 4.25±.78             | 4.33±.57               |
| Testler/p                    | F=2.754; p=.070     | F=1.356; p=.264      | F=1.930; p=.153        |
| <b>Pozisyon</b>              |                     |                      |                        |
| İşletme Müdürü               | 4.42±.52            | 4.15±1.06            | 4.31±.67               |
| Departman Müdürü/Sorumlusu   | 3.66±.70            | 3.85±.83             | 3.74±.72               |
| Lojistik Operasyon Sorumlusu | 3.93±.46            | 3.78±.85             | 3.87±.55               |
| Lojistik Uzmanı              | 3.81±.80            | 3.77±.81             | 3.80±.75               |
| Lojistik Depo Sorumlusu      | 3.90±1.09           | 3.93±1.09            | 3.91±1.04              |
| Testler/p                    | F=.916; p=.460      | F=.247; p=.911       | F=.555; p=.696         |
| <b>Çalışma Süresi</b>        |                     |                      |                        |
| 6 ay-1 Yıl (16)              | 3.91±.77            | 3.84±.85             | 3.88±.75               |
| >1Yıl-5Yıl (34)              | 3.94±.76            | 3.87±.91             | 3.91±.77               |
| 5Yıl-20Yıl (20)              | 3.82±.88            | 3.83±1.05            | 3.8±.873               |
| Testler/p                    | F=.140; p=.870      | F=.018; p=.983       | F=.081; p=.922         |

Tablo 3'ün incelenmesi sonucunda, kadınlar ile erkekler arasında iş tatmin düzeyleri arasında iş tatmininin genel tatmin ve boyutları itibariyle kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde tatmin ifadesinde buldukları görülmektedir. Ancak kadınların puan yüksekliği yalnızca dış tatmin boyutunda istatistiki olarak anlamlıdır ( $p<0.05$ ). Katılımcıların medeni hallerine göre iş tatmin düzeyleri incelendiğinde ise istatistiki olarak anlamlı olmayan farklar (bekârların daha yüksek puana sahip olması) ortaya çıktığı görülmektedir. Yaş düzeyi farklarına göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşmadığı Tablo 2'nin incelenmesinden



anlaşılmaktadır. Yaş gruplarında 41-50 yaş grubunun iş tatmin düzeyi genel iş tatmini ve boyutlarda da 4'ün üzerinde ölçülmüştür. Benzer durum eğitim düzeylerine göre de ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeylerine göre yapılan analiz sonucunda farklı eğitim seviyesindekilerin iş tatmin düzeylerinde farklılık ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Lisans seviyesinde eğitim alanların iş tatmin seviyesi 4 olarak ölçülmüştür. Katılımcıların aylık gelirlerine göre iş tatmin düzeyleri incelendiğinde 5001-10 000 TL arası gelir elde edenlerin (bunlar katılımcılar arasında en üst düzey gelir elde edenlerdir) diğerlerine göre daha yüksek iş tatmini düzeyini yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu yüksek değer istatistiki olarak anlamlı değildir. Katılımcıların çalışma sürelerine göre iş tatmin düzeyleri değerlendirildiğinde ise çalışma süresine bağlı olarak iş tatmin düzeyi farklılığı tespit edilememiştir. Katılımcıların iş yerindeki pozisyonlarının iş tatmin düzeyini etkileyip etkilemediğine ilişkin analiz sonucunda pozisyonlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklar bulunamamıştır.

### TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Bu bölümde, lojistik sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeylerini ölçmek ve çalışanların iş tatmin düzeyi ile çalışanlara ait demografik ve çalışma özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada varılan sonuçlar incelenmiştir. Araştırma kapsamında çalışanların yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim düzeyinden oluşan demografik değişkenleri ile çalışma süresi, aylık gelir ve pozisyon değişkeninden oluşan çalışma özellikleri incelenmiştir. Bu özelliklerin iş tatmini ilişkisinin incelendiği bazı araştırmaların bulguları ile bu araştırmanın bulguları tartışılacak ve ulaşılan sonuçlar değerlendirilecektir. Katılımcıların iş tatmin düzeyleri ortalama olarak içsel tatmin için  $3.89 \pm 0.76$ , dışsal tatmin için  $3.85 \pm 0.89$  ve genel tatmin için  $3.87 \pm 0.75$  olarak tespit edilmiştir. Bu değerler beşli likert tipi bir ölçüm aracı için "iyi" olarak kabul edilebilecek değerlerdir. Öcal (2011:49) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerine yönelik yapmış olduğu araştırmada iç tatmin puanını  $3.84 \pm 0.56$ , dış tatmin puanını  $3.27 \pm 0.69$  ve genel tatmin puanını  $3.55 \pm 0.57$  olarak bulmuştur. Geçkil, vd (2017:657)'nin hastane çalışanlarında yaptığı bir çalışmada içsel tatmin puanı  $3.05 \pm 0.80$ , dışsal tatmin puanı  $2.67 \pm 0.84$  ve genel tatmin puanı  $2.86 \pm 0.76$  olarak rapor etmişlerdir. Bu değerler lojistik sektörü çalışanlarını iş tatmin düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. İş tatmini kişilik özellikleri (Robins-Judge, 2013:82-83) ve beklentilerle de ilişkilidir. Beklentilerde büyük ölçüde kişinin nitelikleri ile ilgilidir. Lojistik sektörü çalışanları için, en azından araştırmanın örnekleme için eğitim düzeylerine bakılarak yüksek nitelikli olmadıkları söylenebilir. Yük düzeydeki iş tatmini kişilerin işi ile ilgili beklentilerinin azlığı ile açıklanabilir.

Yaş değişkeni açısından iş tatmin düzeyi incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde ise yaş değişkeninin iş tatminine etkisi her zaman bulunamamıştır. Karakuş (2019:99) hemşirelerle ilgili yaptığı bir çalışmada 41 ve üzeri yaş düzeyinde olanların iş tatmin düzeyini daha alt yaş grubundakilere göre anlamlı bir biçimde yüksek bulmuştur. Nalbantoğlu (2012: 88) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada 40-49 yaş grubundaki akademisyenlerin genel tatmin düzeyinin daha alt yaş grubundakilere göre anlamlı biçimde yüksek olduğunu bulmuştur. Toker (2007: 102) Otel çalışanları üzerinde yaptığı demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri konulu yaptığı çalışmada yaş değişkeninin iş tatminini yordadığını ifade etmiştir. Öcal (2011: 54) yaş kriteri ile içsel tatmin ve genel tatmin arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiş ancak dışsal tatmin boyutunda

anlamli ilişki bulamamıştır. Yelboğa (2007: 11) i ve dış doyumun yaş değişkeni ile ilişkisinin olmadığını ama genel iş doyumunun anlamli bir ilişki gösterdiğini, 41 ve üstü yaş grubunun daha yüksek iş doyum düzeyini ifade ettiğini bulmuştur. Köse (2009: 77) demografik özelliklerin iş tatmini üzerine etkisini incelediği bir araştırmada ŝirket çalışanlarının yaŝlarının iş tatminini etkilemediği sonucunu bulmuştur.

Araştırmada cinsiyet değişkeni özelliğine göre iş tatmin düzeyi incelendiğinde dış tatmin boyutunda kadınların erkeklere göre daha yüksek tatmin düzeyine sahip olduğu ve bu yksekliliğin anlamli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İ tatmin ve genel tatmin de ise anlamli ilişki bulunamamıştır. Literatür sonuçları bu deęiŝkende de farklılıklar göstermektedir. Köse (2009: 78) cinsiyet değişkeni le iş tatmin düzeyi arasında anlamli ilişki bulamamıştır. Toker (2007: 101)'de cinsiyet ile iş tatmin düzeyi arasında anlamli ilişki bulamamıştır. Karakaya iek-Çoruk (2017: 754)' de böyle bir ilişki bulamamıştır. Yelboğa (2007:10) cinsiyet değişkeni ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamli ilişki bulamamıştır. Bunlara karŝın cal (2011:51) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerine yönelik yapmış olduğu araştırmada kadın çalışanların iş tatmin düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Nalbantoğlu (2012: 86) akademisyenlerin iş tatmin düzeyi üzerine yaptığı çalışmada erkeklerin iş tatmin algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karakuş (2019) zel bir hastanede iş tatmini üzerine yapmış olduğu bir araştırmada kadın çalışanların iş tatmin düzeylerini erkek çalışanlardan daha yüksek bulmuştur. Eğinli (2010:46) erkek çalışanların kadınlara göre daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Görüldüğü gibi bazı çalıŝmalarda ilişki bulunamazken bazılarında kadınların iş tatmin düzeyi yüksek ve yine bazılarında erkek çalışanların iş tatmin düzeyleri yüksek çıkmaktadır.

Katılımcıların medeni hali ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki arayıŝımızda her ne kadar bekr katılımcıların iş tatmin puanları yüksek ıttı ise de anlamli bir ilişkiye rastlanamamıŝtır. Öcal (2011:52)'ın çalışmasında evli çalışanların bekr çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öte yandan Nalbantoğlu (2012: 87)'nun akademisyenlerin iş tatmin düzeyi üzerine yaptığı çalışmada akademisyenlerin medeni durumlarının iş tatmini üzerinde herhangi etkisinin olmadığı anlaŝılmıŝtır. Köse (2009: 74) ŝirket çalışanlarının medeni hali iş tatminleri arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılık bulunmadığını gözlemlemiŝtir. Karakuş (2019: 99)'da medeni durumun iş tatminini anlamli ŝekilde etkilemediği gözlenmiştir.

Araştırmada eğitim düzeyi ile iş tatmini ilişkisi araştırılan bir diğer deęiŝken olmuştur. Eğitim düzeyindeki farklılıklar iş tatmin düzeyinde anlamli farklılığa yol açmamıŝtır. Benzer ŝekilde Karakuş (2019: 99) anlamli bir fark bulamadığını rapor ederken Toker (2007: 102) niversite mezunu olanların iş tatmin düzeyinin anlamli biçimde yüksek olduğunu raporlamıŝtır. Yelboğa (2010: 14) eğitim düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında ilişki bulamamıştır.

Araştırmada alıŝma özelliklerinden olan çalışma süresi (Baŝka bazı araştırmalarda kıdem olarak incelenmiştir.) değişkeni yönünden iş tatmini ilişkisi incelenmiŝ ve anlamli bir ilişki bulunamamıştır. Karakaya iek-Çoruk (2017: 754) yaptığı çalışmada, 21 yıl ve üzeri çalışma yaşamına sahip öğretmenlerin 16-21 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlere göre anlamli biçimde daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Nalbantoğlu (2012), hizmet süreleri ile iş tatmini arasındaki ilişki arayışında pozitif sonuçlara ulaşmıştır.

Nalbantoğlu (2012: 89)'na göre 5-9 yıl arası hizmet süresi olanlar 1-4 yıl arası hizmet süresi olanlara göre daha yüksek iş tatmin düzeyine sahipler. Karakuş (2019: 99) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip hemşirelerin 11-20 yıl kıdemi olanlardan daha fazla iş tatmin düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ancak daha az çalışma süresine sahip olanlarla anlamlı ilişkilere ulaşamamıştır. Köse (2009: 76) çalışma süresi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişki arayışında anlamlı bir ilişki bulamadığını rapor etmiştir. Yelboğa (2010: 13) kıdem değişkeni ile genel iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulabilmişken boyutlar itibarıyla ilişki tespit edememiştir. Öcal (2011:59) öğretmenlerin iş tatmin düzeyini incelediği çalışmasında içsel tatmin ve genel tatmin düzeyinde 16 yıl ve sonrası kıdeme sahip olanların daha az kıdeme sahip olanlara göre anlamlı biçimde yüksek iş tatmini düzeyini ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların aylık gelirlerine göre farklı iş tatmin düzeyine sahip olup olmadıkları incelendiğinde gruplar arası anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Nalbantoğlu (2012: 93) akademisyenlerin iş tatmin düzeyi ile ilgili yaptığı çalışmasında dış tatmin düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Ancak iç tatmin ve genel tatminde bu tür bir ilişkiye rastlanmadığını rapor etmiştir. Nalbantoğlu (2012) yüksek gelir seviyesinin dışsal iş tatminini arttırdığını tespit etmiştir. Eğinli (2010: 48) ücret ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğunu ve ücret arttıkça iş tatmin düzeyinin arttığını bulmuştur. Gelir artışının iş tatminini olumlu etkileyeceği ile ilgili genel bir beklenti olmasına rağmen bu konuda yapılan çalışmaların beklentilerle tam olarak örtüşmediği, belirli bir seviyeye kadar iş tatminini yordadığı, daha sonra ise gelir artışına paralel bir artışın olmadığı araştırmalarda ortaya çıkan genel sonuçtur (Robins-Judge 2013:83).

Son olarak araştırmada çalışanların iş yerlerindeki pozisyonları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların pozisyonlar ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yelboğa (2010: 12)'da çalışanların iş tatmin düzeyi ile iş yerindeki pozisyonları (unvan) arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Ortaya çıkan farklı sonuçlar örneklem farklılıkları, örneklem büyüklüğü, sektörel farklılıklar ve araştırmaların yapıldığı zaman farklılıkları ile açıklanabilir.

**KAYNAKÇA**

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

Barling, J., Kelloway, E.K. ve Iverson, R.D. (2003). High-Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational Injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 276–283.

Baycan, F.A., (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eğimli, A. (2010). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 35-52.

Erogluer, K. (2011). The Relationship between Organizational Communication and the Aspects of Job Satisfaction: A Theoretical Study. *Ege Academic Review*, 11(1): 121-136.

Geçkil, T., Akpınar, A. T., Taş, Y. (2017). Örgütsel Demokrasinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4): 649-674.

Griffeth, R.W., Hom, P.W. ve Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3): 463-488.

Gülner, B. (2007). Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

İşcan, Ö. ve Sayın, U. (2011). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4): 195-216.

Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. ve Patton, G.K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.

Karakaya Çiçek, H. ve Çoruk, A. (2017). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31: 750-761.

Karakuş, Ç. (2019). Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1): 92-104.

Koys, D.J. (2001). The Effect of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on organizational Effectiveness: A Unit- Level, Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 54: 101-114.

Köse, H. (2009). Algılanan Liderlik Davranışlarının ve Demografik Özelliklerin İş Tatminine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMcNally.

Nalbantoğlu, B. (2012). 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, İstanbul.

Öcal, Ö. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi: İstanbul İli Maltepe İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özpehlivan, M. (2019). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2): 43-70.

Parasuraman, S. ve Alutto, J.A. (1984). Sources and Outcomes of Stress in organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model. *Academy of Management Journal*, 27(2): 330-350.

Podsakoff, P., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3): 513-563

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). Örgütsel Davranış (Çev. Ed. İnci Erdem). 14. Basımdan Çeviri. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Scott, K. D., ve Taylor, G. S. (1985). An Examination of Conflicting Findings on The Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3): 599-612. <https://doi.org/10.2307/256116>

Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (2): 45-63.

Sığırı, Ü., Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12): 130-154.

Spector, P.E. Fox, S. Penney, L.M. Bruursema, A. Goh and S. Kessler. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460

Spector, P., Judge, T., Parker, S. Colbert, Amy E., Heller, D. ve Ilies R. (2001). Job Satisfaction: An intercultural review. (Eds. N. Anderson, D.S. Ones, H. Kepir Sinangil, C. Viswesvaran) *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. 2. (pp. 29-60). London: Sage Pub.

Tabachnick, B.G., ve Fidell, L.S. (2015). *Using Multivariate Statistics* (Translation editor: M. Baloğlu). Boston, Pearson.

Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü (2013). İş Doyumu. <http://www.tubaterim.gov.tr/>. Erişim tarihi: 26.12.2020.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1): 92-107.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-18.

Yelboğa, A. (2009). *Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS)*. *World Applied Sciences Journal*, 6(8): 1066-1072.