



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2010, Volume: 5, Number: 2, Article Number: 2C0020

VOCATIONAL SCIENCES

Received: May 2009

Accepted: March 2010

Series : 2C

ISSN : 1308-7355

© 2010 www.newwsa.com

Saliha Ağaç

Nalan Gürşahbaz

Saliha zelmas Kahya

Meryem Arga Şahinođlu

Gazi University

asaliha@gazi.edu.tr

Ankara-Turkey

**HAZIR GIYİM İŞLETMELERİNDEKİ İŞGÖRENLERİN İŞ DOYUM DURUMLARININ
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

ÖZET

Bu araştırmada, hazır giyim işletmelerinde işgörenlerin iş özellikleri, ücret durumları, çevre, yönetici özellikleri ve arkadaşlık ilişkileri ile ilgili görüşleri incelenerek, işgörenlerin iş doyum durumlarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın materyalini; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne (TOBB) kayıtlı 15 - 150 arası işçi çalıştıran hazır giyim işletmelerinden, Ankara'da faaliyet gösteren 9 orta ölçekli işletmede çalışan 135 işgörene uygulanan anket yardımıyla elde edilen veriler ve ilgili kaynaklar oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; Hazır Giyim Sektörü çalışanlarının, işlerine ilişkin bilgi ve yönergelerin yönetim tarafından sağlandığı; yönetimin yaklaşımından memnun oldukları; ancak hizmet içi eğitim uygulamalarını yetersiz buldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ergonomi, İş Doyumu, Hazır Giyim, İşgören, Motivasyon

**A RESEARCH ON IDENTIFYING JOB SATISFACTION LEVELS OF EMPLOYERS IN
READY TO WEAR COMPANIES**

ABSTRACT

In this research, it is aimed to identify the work satisfaction levels of employers who are employed in ready to wear companies, by identifying the employing alternatives, job properties, payment levels, environment properties, characteristics of managers and their opinions about friendship relations. The materials of the research consists of the data and the related resources obtained by a questionnaire over 135 workers employed in 9 small and middle enterprises in Ankara each of which is joined to the Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey, employing 15-150 employers and involved both in internal and external commerce. The obtained results are the following facts: the employers of ready to wear sector the information and the directive related with their jobs are supplied by the management and they are content with managers' approach to them; but they are inadequate in-service training practices have been identified.

Keywords: Ergonomics, Job Satisfaction ,Ready-To-Wear, Employee, Motivation

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İnsan emeğinin yoğun olarak kullanıldığı sektörlerden biri olan hazır giyim sektörü istihdam, milli gelire katkı ve ihracat gelirleri açılarından Türkiye için önemli bir sektördür. İmalat sanayiinde uygulanan yeni yaklaşımlar ve teknolojik donanımdaki gelişmeler Türk Hazır Giyim Sektörüne de büyük ivme kazandırarak, uluslararası pazarda pay sahibi olmasını sağlamıştır. Büyük teknolojik gelişmelere rağmen, hazır giyim endüstrisi hala emek-yoğun görünümünü devam ettirmektedir [1]. Bu bağlamda hazır giyim üretiminde "işgücü" en önemli üretim faktörü olma özelliğini korumaktadır. Çünkü emeği veren işgörendir. İşgören; işletmedeki görevlerini belli ücret karşılığında yerine getiren örgüt üyesidir [2]. İnsana işletmeler açısından bakıldığında, işgören amaçlarının, üyesi olduğu işletmenin amaçlarıyla uyumlu olması beklenir. Aksi takdirde işletme verimliliği ve ürün kalitesi olumsuz yönde etkilenecektir. Buna göre; yapılması gereken işgören ve işletme amaçlarının uyumlaştırılmasıdır. Bu noktada, işdoymu ve motivasyon kavramları devreye girmektedir.

İş doymu kavramı güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme, gönül gücü (moral), işe karşı tutum ve verimlilikle ilgili görülmektedir. Motivasyon, bir amacı gerçekleştirmek için çaba harcamayı ifade ederken; iş doymu, işe bağlı olarak işten memnun olmak ve olumlu duygular hissetmeyi anlatmaktadır. İş doymu: bir örgüte katılan işgörenin, örgüt üyeliği döneminde işini yada iş yaşamını değerlendirmesi ve beklentileri doğrultusunda işten dolayı elde ettiği duygunun, kendisinde oluşturduğu memnuniyet ve hoşnutluk duygusudur [3]. İşgörenin, ulaştığı bu haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise işinden sağladığı doyumda o oranda yüksek olmaktadır [4].

İş doymu, işgören ve örgüt açısından oldukça önemli bir kavramdır. İşgörenin doymu çok kısa vadede direk olarak üretimi etkilemektedir. Doyum yeterli düzeyde olmadığında, işgören işinde doyma ulaşamadığında, doymsuzluğu oranında hayal kırıklığına uğramaktadır. Hayal kırıklığına uğrayan işgören işe karşı isteksizlik, örgüte karşı soğukluk, devamsızlık, işini eksik yapma gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler göstermektedir [5]. İş doymunun önemli olmasının en büyük nedenlerinden birisi de, verimlilik, görev başında bulunma alışkanlığı ve örgütsel etkinlik gibi faktörleri etkilemesidir [6].

Çalışanların iş doym düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doym elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise iş ve niteliği, yönetim tarzı ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırılmaktadır [7].

İşgörenin hem bireysel hem de örgüt üyesi olarak gereksinimleri mevcuttur. İşgörenin bireysel gereksinimleri fiziksel, ruhsal ve toplumsal; örgüt içindeki gereksinimleri ise örgütsel, yönetsel ve işlevsel olarak sınıflandırılmaktadır.

İş doymu etkeni olarak bireysel özelliklerin incelenmesi, doymsuzluğu meydana getiren ve bu nedenle örgüt içerisinde sorunlara yol açabilecek bireylerin belirlenmesi ve yöneticilerin hangi bireylerin doymu ile daha fazla ilgilenmesi gerektiği konusunda bilgi verecektir. İş doymu etkeni olarak en çok sözü edilen bireysel özellikler; yaş, kıdem, zeka, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, statü, sosyo-kültürel çevre ve kişiliktir.

İş doymu, genellikle kişisel gereksinimlere ve beklentilere bağlı olduğu için belirli ölçütler geliştirmek güç olmaktadır.

Çalışanların iş doyum düzeyini belirlemek için bireysel özellikler ile çevresel veya örgütsel özelliklerin etkileşimini incelemek gerekmektedir. Çevresel veya örgütsel özellikler içerisinde; işin niteliği, ücret, yükselme imkanı, övülme, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan işgörenler, yönetim ve yöneticilerin niteliği gibi konular ele alınmaktadır.

Çalışanların motivasyonun sağlanması iş hayatının önemli konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır. Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş hayatında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır [8].

Yöneticiler bir yandan örgüte uygun bir iş gücü oluşturmanın yollarını ararken diğer yandan da çalışanlarının temel bazı ihtiyaçlarını sürekli olarak izlemek ve göz önünde bulundurmaları zorundadırlar. İnsanları motive etme sanatı, insan ihtiyaçları konusundaki bu temel anlayış üzerine inşa edilmiştir. Motivasyon aynı amaca ulaşma yönünde bir bireyin içinde bulunan arzu ve hazır olma derecesidir. Motive etme fonksiyonu ise, örgütsel amaçları anlama, kabul etme ve çalışanları bu amaçlara ulaşmada olumlu olarak katkıda bulunmaya yönlendirmektir. Motive etme sürecinde yönetici, çalışanların kabul sınırlarını belirler, çalışanların istekli iş yapmalarını sağlayacak olan bir iş ortamı yaratır ve çalışanlar isteklendirilir [7].

İş doyumunu ve davranışlar arasındaki ilişki işgörenin olumlu ve olumsuz duygularının değişik tepkilere yol açması ile açıklanmaktadır. Olumlu duygular, işe yaklaşma ve yeni amaçlar belirleme gibi tepkilere neden olmaktadır. Olumsuz duygular ise, işten uzaklaşma, fiziksel saldırı, zarar verme, yakınma, eleştirme, işi yavaşlatma gibi tepkilere yol açmaktadır. Bu tepkilerle ilgili olarak, işgören çeşitli davranışlar geliştirir. Örneğin, işi yavaşlatma ile ilgili olarak iş yapıyor gibi görünüp gereksiz şeylerle uğraşması gibi davranışlar görülebilir [3].

İş doyumunu ile işe devamsızlık ve işten ayrılma davranışları arasında ters yönde yüksek bir ilişki mevcuttur. İşten ayrılma davranışı sosyal ve ruhsal ihtiyaçların karşılanmaması nedeniyle görülmektedir. Değişik iş alternatiflerinin varlığı, yaş, aile yapısı, toplumsal değerler ve ekonomik sorumluluklar gibi etkenler çalışanın işi bırakma kararını etkilemektedir. Bu durumda, işgörenler doyumda olsalar işten ayrılmayacak ve olumsuz davranışlarını sürdürecektirler [9].

İş doyumunun önemini analiz edebilmek için; işgörenin, ücretinden memnuniyeti, örgüte bakış açısı, örgütün iyi bir teminat sağlaması, işinde yaratıcılığını kullanması, işindeki görevlerden doyum sağlaması gibi benzer durumların incelenmesi gereklidir [3].

Bu araştırmayla, hazır giyim işletmelerinde çalışanların işletmelerdeki işgören özellikleri, iş özellikleri, ücret durumları, çevre, yönetici özellikleri ve arkadaşlık ilişkileri ile ilgili görüşleri tespit edilerek, işgörenlerin iş doyum durumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Günümüzde ihracat potansiyeli yüksek imalat sektörlerinden biri olan hazır giyim sektöründe kurum kültürünün oluşturulması, kalite ve verimlilik konusunda sürdürülebilir politikaların izlenmesinde işletme

çalışanlarının iş doyumları önemli rol oynamaktadır. Ayrıca iş doyumunu çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerindedir.

İş doyumunun yönetim alanında çok önemli bir konu olmasının temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçların elde etmenin büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaya bağlı olmasıdır [11]. İş doyumunu işgörenlerin örgütsel amaçlar doğrultusundaki katkılarını artıran en önemli faktörlerden biridir. Çalışanların yaptıkları işten haz duymaları, işi severek yapmaları ile gerçekleştirilen hizmetin kalitesi ve etkililiği arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. İşgörenlerin motivasyonu ve işdoyum durumlarının belirlenmesi ve bu durumları olumlu etkileyecek, iyileştirecek çözümlerin uygulanması üretim kalitesi ve verimliliği açısından önemli görülmektedir.

Bu araştırma, hazır giyim işletmelerinde çalışanların işgören özellikleri, iş özellikleri, ücret durumları, çevre, yönetici özellikleri ve arkadaşlık ilişkileri ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi, işgörenlerin iş doyum durumlarının ortaya konması açısından önemli görülmektedir.

3. YÖNTEM (METHOD)

Araştırmanın materyalini; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne kayıtlı Ankara'da faaliyet gösteren, iç ve dış pazara ürünlerini pazarlayan orta ölçekli 9 hazır giyim işletmesinden anket yardımıyla elde edilen veriler ve ilgili kaynaklar oluşturmaktadır.

Hazırlanan anketin uygulanmasında KOSGEB'in 19.10.2005 tarihinde yürürlüğe giren işletme büyüklüğü sınıflaması esas alınmıştır. Bu sınıflamaya göre 50 - 250 arası işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli olarak değerlendirilmiştir. Anket Ankara'da rastlantısal olarak seçilen ve anket uygulamasına izin veren iç dış pazara ürünlerini pazarlayan 9 orta ölçekli işletmede, her işletmede 15 kişiye olmak üzere toplam 135 işgörene uygulanmıştır. Anket uygulamadan önce işletmelere ürünlerini nereye pazarladıkları sorulmuş ve sadece hem iç hem de dış pazara üretim yapan işletmelere anket soruları yöneltilmiştir.

Araştırmada hazır giyim sektöründeki işgörenlerin motivasyon durumlarını tespit etmek amacıyla betimsel yöntem kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla anket hazırlanmıştır. Yapılan pilot çalışma sonucunda ankette gerekli değişiklikler yapılarak son şekli verilmiştir.

Verileri elde etmek için kullanılan anket, toplam 68 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmaya katılanlara ilişkin genel bilgileri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise işgörenlerin iş doyum durumunu ölçmek için işin özellikleri, ücret politikası, çevre koşulları, yöneticinin özellikleri, yönetim politikası ve arkadaş ilişkileri ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Elde edilen veriler SPSS 17.0 paket yazılımından yararlanılarak analiz edilmiştir. İşgörenlerin motivasyonunu etkileyen iş, ücret, çevre, yönetim, arkadaşlık ve tüm boyutlardaki olumsuz yargılara ilişkin elde edilen verilerin sayı ve yüzde değerleri cinsiyet değişkenine göre çapraz tablolarda verilmiştir.

İlk olarak çalışmada 5'li likert ölçeği ile ölçülen 60 farklı değişken için ölçek geçerliliği/güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa (α) test istatistiği sonuçlarına bakılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir[10].

Araştırmada yapılan Cronbach Alpha (α) istatistiği = 0.9291 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuçlara göre veri toplama aracında (ankette) kullanılan 60 sorudan oluşan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik test sınavında geçerliliği ispatlanmıştır. Sonuç olarak

hem bütünsel anlamda, hem de ölçek bazında kullanılan soruların tümü için geçerlilik/güvenilirlik sağlanmıştır. İşgörenlerin cinsiyetlerine göre motivasyon boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile t testi uygulanmıştır. İşgörenlerin cinsiyetlere göre motivasyon durumları açısından gösterdiği anlamlı farklılık $P < 0.10$ anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

İşgörenlerin cinsiyet değişkeni ile motivasyon durumlarına ilişkin değişkenleri arasında istatistiksel farkın ölçümü için t testi analizi kullanılmıştır. T testi için hipotezler aşağıdaki şekilde yapılandırılmıştır.

H_0 = Örneklem cinsiyetlere göre dağılımı ile motivasyon değişkenleri arasında istatistiksel fark yoktur.

H_1 = Örneklem cinsiyetlere göre dağılımı ile motivasyon değişkenleri arasında istatistiksel fark vardır.

Hipotezin kabul ya da reddi için olasılık değeri $(P) < \alpha = 0,10$ ise H_0 Ret, H_1 Kabul edilebilir. Yani değişkenler arasında istatistiksel fark vardır.

Hipotezin kabul ya da reddi için olasılık değeri $(P) > \alpha = 0,10$ ise H_0 Kabul, H_1 Ret edilebilir. Yani değişkenler arasında istatistiksel fark yoktur.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA (FINDINGS AND DISCUSSIONS)

Orta ölçekli hazır giyim işletmelerinde işgörenlerin iş doyum durumlarını belirlemek için planlanıp yürütülen araştırmada, uygulanan anket sonucu araştırmaya katılan işgörenlerin karakteristik özelliklerine ve iş doyum durumlarına ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir.

İşgörenlerin;

- %53,3'ünün erkek, %46,7'sinin kadın olduğu,
- %29,6'sının 22-25 yaş aralığında, %17'sinin 30-33 yaş aralığında, %15,6'sının 18-21 yaş aralığında, %14,1'inin 26-29 yaş aralığında, %11,1'inin 34-37 yaş aralığında, %7,4'ünün 38-41 yaş aralığında, %5,2'sinin ise 18 yaşından küçük olduğu,
- %34,1'inin ortaokul, %31,1'inin lise, %25,2'sinin ilkokul, %5,2'sinin lisans, %4,4'ünün ise ön lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. İşgörenlerin çalışma sürelerine göre dağılımı
(Table 1. Distribution of employees according to the working time)

Seçenekler	Sayı	%
0-3 Yıl	32	23,7
4-6 Yıl	34	25,2
7-10 Yıl	30	22,2
11-15 Yıl	24	17,8
16-20 Yıl	6	4,4
21 veya Daha Fazla	9	6,7
Toplam	135	100,0

İşgörenlerin çalışma sürelerine ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde; %25,2'sinin 4-6 yıl arasında, %23,7'sinin 0-3 yıl arasında, %22,2'sinin 7-10 yıl arasında, %17,8'inin 11-15 yıl arasında, %6,7'sinin 21 ve daha fazla yıl olduğu, %4,4'ünün ise 16-20 yıl arasında çalıştıkları görülmektedir. Araştırmada en fazla yığılmanın 4-6 yıl arasında olduğu belirlenmiştir.

Yapılan bir araştırmada, hazır giyim sektöründe evlenme, hamilelik, doğum, askere gitme veya başka işyerine geçme gibi nedenlerle işten ayrılmalar ortaya çıkmakta ve işçi sirkülasyonu yıllık %30'lara ulaşmaktadır[12]. Tablodaki sonuçlardan işgörenlerin

çalışma sürelerinin fazla olmadığı görülmektedir. Bu sonucun, sektördeki işçi sirkülasyon fazlalığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 2. İşgörenlerin aylık gelirlerine göre dağılımı
(Table 2. Distribution of employees according to income)

Seçenekler	Sayı	%
520 TL'den Az	9	6,7
521-571	7	5,2
572-622	10	7,4
623-673	6	4,4
674-724	18	13,3
725-775	36	26,7
776-826	31	23,0
827 TL Ve Üzeri	18	13,3
Toplam	135	100,0

İşgörenlerin aylık gelirlerine göre dağılımı incelendiğinde; %26,7'sinin 725-775 TL arasında, %23'ünün 776-826 TL arasında, %13,3'ünün 827 TL ve üzerinde olduğu, diğer %13,3'ünün 674-724 TL arasında, %7,4'ünün 572-622 TL arasında, %6,7'sinin 520 TL'den az, %5,2'sinin ise 521-571 TL arasında aldığı görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde sektörde işgören ücretlerinin düşük olduğu görülmektedir. Hazır giyim sektöründeki işgörenlerin ücretlerinin düşük olması daha önceki bulgularla değerlendirildiğinde işletmede kısa süreli çalışmalarına ve genellikle genç yaş gruplarının işgücü olarak yoğunlaşmasına bağlanabilir.

İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden iş boyutuna ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde; en fazla yığılmanın birlikte çalıştıkları grubun büyüklüğünün yaptıkları işe göre yeterli olduğu, yaptığı iş üzerinde kontrol sahibi oldukları ve işlerini sevdikleri seçeneklerinde olduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin; işlerinin kapsamından memnun oldukları ve işlerinin kişilik, yetenek ve becerilerine uygun olduğunu belirttikleri; ancak, işyerindeki hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterli bulmadıkları görülmektedir.

Tablo cinsiyetler açısından incelendiğinde ise, erkeklerin kadınlara göre; işte yükselme, işyerindeki kararlara katılma ve yaptıkları işin aldıkları eğitime uygunluğu konusunda katılım oranları daha yüksektir. Kadınların ise; yaptıkları işin kişilik, yetenek ve becerilerine uygunluğu, kendilerine saygınlık kazandırdığı ve işlerini yaparken özgür bırakıldığı konularında katılım oranlarının yüksekliği dikkat çekmektedir.

İşgörenin kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde kendi davranışını etkiler. Yani bireyin amaç ve niyetleri iş başarısını etkileyen güdüsel etmenlerdir. İşyerlerinin belirlediği özendiriciler de işgörenlerin amaç ve niyetlerini etkileyerek iş başarısını sağlamada motive edici unsurdur. Yapılan araştırmalar, işgören amaç ve hedeflerinin iş performansı üzerinde etkili olduğu ve iş performansını artırdığını göstermektedir[13]. İşgörenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, iş doyumunun yüksek olmasını sağlamaktadır. İşgörenin işini beğenmesi aşağıdaki koşullara bağlıdır[4].

- Yetenekleri, yüksek becerileri kullanmaya elverişlilik,
- Öğrenmeye olanak vermesi,
- İşin yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa elverişli olması,
- Denetim biçiminin demokratik olması,
- İşin değişik düşünce, beceri ve tutumu içerecek zenginlikte olması,

- İşin bilişsel buluşlara, yeniliklere açıklığı,
- İşin sorun çözmeye dayanması.

Bu bilgiler ışığında Tablo 3 değerlendirildiğinde hazır giyim sektöründeki hem erkek hem de kadın işgörenlerin işte yükselme imkanları ve hizmet içi eğitim seçenekleri dışında iş doyum oranlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3. İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin iş boyutu açısından değerlendirilmesi
(Table 3. Factors affecting job satisfaction of employees in terms of business volume)

SEÇENEKLER	Cinsiyet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimde bana yükselme imkanı sağlanmaktadır (işimde yükselebilirim)	ERKEK %	6,9	33,3	11,1	31,9	16,7
	KADIN %	20,6	25,4	14,3	27,0	12,7
	TOPLAM %	13,3	29,6	12,6	29,6	14,8
İş yerimde hizmet içi eğitim programları uygulanmaktadır	ERKEK %	26,4	37,5	2,8	22,2	11,1
	KADIN %	22,2	49,2	7,9	9,5	11,1
	TOPLAM %	24,4	43,0	5,2	16,3	11,1
İşyerimdeki kararlara katılabiliyorum (görüşlerime değer veriliyor).	ERKEK %	16,7	15,3	15,3	37,5	15,3
	KADIN %	23,8	19,0	22,2	23,8	11,1
	TOPLAM %	20,0	17,0	18,5	31,1	13,3
Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü yaptığımız işe göre yeterlidir.	ERKEK %	5,6	11,1	23,6	43,1	16,7
	KADIN %	6,3%	11,1	12,7	49,2	20,6
	TOPLAM %	5,9	11,1	18,5	45,9	18,5
İşimi seviyorum.	ERKEK %	5,6	1,4	16,7	38,9	37,5
	KADIN %	3,2	4,8	20,6	41,3	30,2
	TOPLAM %	4,4	3,0	18,5	40,0	34,1
İşimin kapsamından memnunum.	ERKEK %	8,3	9,7	15,3	43,1	23,6
	KADIN %	-	15,9	25,4	46,0	12,7
	TOPLAM %	4,4	12,6	20,0	44,4	18,5
İşimi zevkli ve ilginç buluyorum.	ERKEK %	8,3	11,1	16,7	34,7	29,2
	KADIN %	7,9	27,0	12,7	38,1	14,3
	TOPLAM %	8,1	18,5	14,8	36,3	22,2
İş yerindeki araç-gereçler iş için yeterlidir.	ERKEK %	12,5	18,1	16,7	34,7	18,1
	KADIN %	4,8	15,9	25,4	41,3	12,7
	TOPLAM %	8,9	17,0	20,7	37,8	15,6
Yaptığım iş üzerinde kontrol sahibiyim.	ERKEK %	9,7	4,2	9,7	43,1	33,3
	KADIN %	4,8	9,5	19,0	47,6	19,0
	TOPLAM %	7,4	6,7	14,1	45,2	26,7
İşimi yaparken özgür bırakılıyorum.	ERKEK %	20,8	23,6	11,1	23,6	20,8
	KADIN %	9,5	30,2	17,5	30,2	12,7
	TOPLAM %	15,6	26,7	14,1	26,7	17,0
İş performansıyla ilgili olarak bana bilgi (geri bildirim) veriliyor.	ERKEK %	16,7	18,1	12,5	36,1	16,7
	KADIN %	14,3	22,2	20,6	33,3	7,9
	TOPLAM %	15,6	20,0	16,3	34,8	12,6
Yaptığım iş, kişilik, yetenek ve becerilerime uygundur.	ERKEK %	1,4	8,3	20,8	38,9	30,6
	KADIN %	6,3	11,1	7,9	47,6	27,0
	TOPLAM %	3,7	9,6	14,8	43,0	28,9
Yaptığım iş, aldığım eğitime uygundur.	ERKEK %	11,1	11,1	12,5	40,3	25,0
	KADIN %	7,9	27,0	17,5	30,2	17,5
	TOPLAM %	9,6	18,5	14,8	35,6	21,5
İşim bana saygınlık kazandırmaktadır.	ERKEK %	12,5	11,1	25,0	29,2	22,2
	KADIN %	11,1	17,5	20,6	34,9	15,9
	TOPLAM %	11,9	14,1	23,0	31,9	19,3

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Kısmen katılıyorum 3.Katılıyorum
4.Oldukça katılıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum

Tablo 4. İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin ücret politikası açısından değerlendirilmesi
(Table 4. Factors affecting job satisfaction of employees in terms of wage policy)

ÜCRET BOYUTU	Cinsiyet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yeterlidir.	ERKEK %	23,6	29,2	23,6	12,5	11,1
	KADIN %	22,2	30,2	28,6	11,1	7,9
	TOPLAM %	23,0	29,6	25,9	11,9	9,6
İş yerimde performansımın değerlendiriliş biçimi motive edicidir.	ERKEK %	18,1	5,6	20,8	31,9	23,6
	KADIN %	14,3	15,9	27,0	30,2	12,7
	TOPLAM %	16,3	10,4	23,7	31,1	18,5
İşyerimde ikramiye/prim olanağı vardır.	ERKEK %	51,4	26,4	8,3	6,9	6,9
	KADIN %	42,9	36,5	11,1	4,8	4,8
	TOPLAM %	47,4	31,1	9,6	5,9	5,9
İşyerimde iyi bir iş sonucu personel övgü, para vb şekilde ödüllendirilir.	ERKEK %	33,3	36,1	11,1	9,7	9,7
	KADIN %	30,2	41,3	14,3	3,2	11,1
	TOPLAM %	31,9	38,5	12,6	6,7	10,4
İşyerimde iyi bir iş sonucu personel hediye, izin vb şekilde ödüllendirilir	ERKEK %	48,6	26,4	9,7	12,5	2,8
	KADIN %	38,1	31,7	14,3	14,3	1,6
	TOPLAM %	43,7	28,9	11,9	13,3	2,2

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Kisimen katılıyorum 3.Katılıyorum
4.Oldukça katılıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum.

Tablo 4'te işgörenlerin iş doyumunu etkileyen boyutlardan ücret faktörü incelendiğinde; işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun işyeri tarafından personele prim/ikramiye vb. teşvik edici ödüllendirmelerin yapılmadığını; iyi bir iş sonucunda personele övgü yada para gibi ödüllendirmelerin olmadığını ve yaptıkları iş karşılığı alınan ücret düzeyinin de yeterli olmadığını belirttikleri görülmektedir. İşgörenler, işyerlerindeki performans değerlendirmesinden ise memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4 cinsiyetler açısından incelendiğinde ise; her iki grubunda ücretlerini yetersiz buldukları; işyerlerinde ikramiye/prim olanakları bulunmadığı; iyi bir işin ödüllendirilmediği; performans değerlendirmesinin ise motive edici olduğu görüşlerinde aynı fikirde oldukları görülmektedir.

Ücret işgörenin doyumunda önemli bir etken olmasına karşın, ücretin yüksek olması, işgörenin işten doyum sağlamasına yetmemektedir. İşgörenin, ihtiyaç duyduğu para ile elde ettiği para arasındaki denge doyumunda önemli bir etken olmaktadır. İşgörenin yaşı, kıdemi, öğrenim durumu gibi bireysel özellikleri; harcadığı çaba, üretimin niteliği, yaratıcılığı, yenileşmeye eğilimi gibi bireysel eğilimleri; sorumluluk, yeterlilik gibi görev özellikleri, ücretin iş doyumunu etkilemesinde önem taşımaktadır [4]. Bu bağlamda Tablo 4'te yer alan bulgular incelendiğinde işgörenlerin ücret konusunda iş doyumlarının düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 5. İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin yönetim boyutu açısından değerlendirilmesi
(Table 5. Factors affecting satisfaction of employees in terms of business management)

YÖNETİM BOYUTU	Cinsiyet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İş yerimdeki yönetim politikası ve işleyiş biçiminden memnunum.	ERKEK %	13,9	15,3	22,2	36,1	12,5
	KADIN %	14,3	9,5	25,4	42,9	7,9
	TOPLAM %	14,1	12,6	23,7	39,3	10,4
İşyerimde yönetim hiyerarşik yapı izlemektedir(işçi-patron görüşü vardır)	ERKEK %	9,7	22,2	22,2	29,2	16,7
	KADIN %	6,3	19,0	25,4	33,3	15,9
	TOPLAM %	8,1	20,7	23,7	31,1	16,3
Amirlerimin yöneticilik stilinden memnunum	ERKEK %	6,9	15,3	18,1	45,8	13,9
	KADIN %	11,1	6,3	28,6	38,1	15,9
	TOPLAM %	8,9	11,1	23,0	42,2	14,8
İşyerinde sorunların çözümüne idarenin yaklaşımı olumludur.	ERKEK %	13,9	8,3	16,7	37,5	23,6
	KADIN %	7,9	14,3	27,0	34,9	15,9
	TOPLAM %	11,1	11,1	21,5	36,3	20,0
İşyerimde motivasyonu arttırmaya yönelik danışmanlık hizmeti verilmektedir.	ERKEK %	27,8	26,4	23,6	18,1	4,2
	KADIN %	34,9	30,2	20,6	11,1	3,2
	TOPLAM %	31,1	28,1	22,2	14,8	3,7
İşyerim motivasyonumuz ve memnuniyetimiz için de çalışmaktadır.	ERKEK %	12,5	6,9	25,0	38,9	16,7
	KADIN %	12,7	20,6	31,7	23,8	11,1
	TOPLAM %	12,6	13,3	28,1	31,9	14,1
Amir-işgören arasında hoşgörü, işbirliği, memnuniyet, dostluk, güven, paylaşım var	ERKEK %	4,2	4,2	22,2	51,4	18,1
	KADIN %	6,3	15,9	31,7	30,2	15,9
	TOPLAM %	5,2	9,6	26,7	41,5	17,0
İş yerimde sendikalaşma vardır.	ERKEK %	44,4	27,8	16,7	5,6	5,6
	KADIN %	41,3	27,0	9,5	15,9	6,3
	TOPLAM %	43,0	27,4	13,3	10,4	5,9
İşyerinde kimin ne iş yapacağı açık ve bellidir.	ERKEK %	4,2	1,4	5,6	47,2	41,7
	KADIN %	3,2	14,3	12,7	49,2	20,6
	TOPLAM %	3,7	7,4	8,9	48,1	31,9
İşyerimde benden beklenenler yeterince belirtilmektedir.	ERKEK %	6,9	8,3	6,9	58,3	19,4
	KADIN %	4,8	15,9	15,9	47,6	15,9
	TOPLAM %	5,9	11,9	11,1	53,3	17,8
Yönetimin, personele karşı tavrı olumludur.	ERKEK %	11,1	9,7	15,3	38,9	25,0
	KADIN %	4,8	15,9	22,2	39,7	17,5
	TOPLAM %	8,1	12,6	18,5	39,3	21,5
Personeli doğudan ilgilendiren konularda karar alınırken personele de danışılır.	ERKEK %	18,1	15,3	22,2	37,5	6,9
	KADIN %	22,2	22,2	23,8	30,2	1,6
	TOPLAM %	20,0	18,5	23,0	34,1	4,4
Yöneticilerimiz personele samimi (dostça) davranıyor.	ERKEK %	9,7	11,1	18,1	38,9	22,2
	KADIN %	3,2	17,5	22,2	46,0	11,1
	TOPLAM %	6,7	14,1	20,0	42,2	17,0
Yöneticimizin yetenek ve ilgisi işe uygundur.	ERKEK %	6,9	5,6	13,9	44,4	29,2
	KADIN %	4,8	17,5	17,5	39,7	20,6
	TOPLAM %	5,9	11,1	15,6	42,2	25,2
Yöneticimiz gereksinimlerimizle ilgileniyor.	ERKEK %	11,1	9,7	16,7	40,3	22,2
	KADIN %	11,1	22,2	20,6	28,6	17,5
	TOPLAM %	11,1	15,6	18,5	34,8	20,0

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Kısmen katılıyorum 3.Katılıyorum
4.Oldukça katılıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum.

İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden yönetim boyutuna ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 5 incelendiğinde; genel değerlendirmede en fazla yığılmanın, işgörenlerin işyerinde yapacağı işlerin açık ve belli olduğu, yönetimin işgörenlerden beklenenlerini

yeterince belirttikleri, yönetimin personele karşı tavırlarının olumlu olduğu, yöneticilerin işgörenlere samimi davranması ve yöneticilerin yetenek ve ilgisinin işe uygun olduğu belirlenmiştir. İşyerinde sendikalaşmanın olmadığı ve işgörenlerin motivasyonunu arttırmaya yönelik danışmanlık hizmetinin ise verilmediği görülmektedir.

Cinsiyetler açısından Tablo 5 incelendiğinde ise; erkeklerin kadınlara göre; amirlerinin yöneticilik stilinden daha çok memnun olduğu, amir-işgören arasında hoşgörü, işbirliği, memnuniyet, dostluk, güven, paylaşımın olduğu, yöneticilerin işgören gereksinimleriyle daha çok ilgilendiği ve personeli ilgilendiren konuların karar verilmesinde erkek işgörenlere daha çok danışıldığı görülmektedir. Kadınların ise erkeklere göre; işyerindeki yönetim politikası ve işleyişten memnun oldukları, yönetimde hiyerarşik yapının izlenmesi, işyerinde motivasyonu arttırmaya yönelik danışmanlık hizmetlerinin verilmesi seçeneklerine katılma oranlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yöneticiler, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş doyumunu ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş doyumunu konusunda gereken özeni göstermelerinin kendileri ve örgütleri açısından önemini dikkate almalıdırlar [1].

Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına olanak veren, ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yöneticiler, işgörenlere daha yüksek doyum sağlamaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin dostça, nazik, hoş ve samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunları ile ilgilenmesi, çalışmalarına yardımcı ve destek olması, engellememesi, sürekli kusur aramaması, takdir etmesi, çalışana güven duygusunu göstermesi, iş doyumunu artırmaktadır[9].

İşdoyumunu etkileyen unsurlardan yönetim konusunda işgörenlerin sendikalaşma ve motivasyonu arttırıcı danışmanlık hizmeti dışında yönetsel faaliyetlerden memnun oldukları söylenebilir.

Tablo 6'da işgörenlerin iş doyumunu etkileyen çevre faktörü incelendiğinde; toplamda en fazla yığılmanın öğlen yemeği hizmetinin verildiği, işyerinde yeterince aydınlatma ve havalandırmanın olduğu, işyerindeki makinelerin iş için yeterli olduğu, işyerindeki çalışma saatlerinden memnun olduğu seçeneklerinde olduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin sağlık hizmetlerini ise yetersiz buldukları görülmektedir.

Tablo 6 cinsiyetler açısından incelendiğinde ise; erkeklerin kadınlara göre çalışma saatlerinden, sağlık hizmetlerinden, işyerinin temizliği ve düzeninden daha çok memnun olduğu görülmüştür. Kadınlar ise erkeklere göre, öğlen yemeği hizmetinin verilmesi, işyerindeki makinelerin iş için yeterliliği, iş güvenliğini konularında daha fazla memnun oldukları; işyerindeki ısınmanın yeterliliğinden ve çalışma saatlerinden ise daha az memnun olduklarını belirtmiştir.

Uygun çalışma ortamı, işin gerektirdiği koşulları ve işgörenin gereksinimlerini karşılayan bir ortamdır [14]. İşgörenler; ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işyerini tercih etmektedirler. Ayrıca işgörenlerin çoğu, işyerinin evlerine yakın oluşu; çalıştıkları binanın yeni, temiz; işleri için gerekli olan araç-gereçlerin kullanılabilir olmasını istemektedirler. Bireylere bu olanakların sağlanması, hem verimlilik, hem de iş doyumunu için gerekli görülmektedir [15].

Tablo 6. İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin çevre boyutu açısından değerlendirilmesi
(Table 6. Factors affecting job satisfaction of employees' in terms of environment)

SEÇENEKLER	Cinsiyet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Aydınlatma yeterlidir	ERKEK %	11,1	9,7	11,1	50,0	18,1
	KADIN %	3,2	11,1	23,8	49,2	12,7
	TOPLAM %	7,4	10,4	17,0	49,6	15,6
Havalandırma yeterlidir	ERKEK %	15,3	22,2	8,3	37,5	16,7
	KADIN %	15,9	23,8	12,7	34,9	12,7
	TOPLAM %	15,6	23,0	10,4	36,3	14,8
Isıtma yeterlidir.	ERKEK %	16,7	26,4	9,7	29,2	18,1
	KADIN %	33,3	34,9	11,1	12,7	7,9
	TOPLAM %	24,4	30,4	10,4	21,5	13,3
İş güvenliği (sigorta, vb) yeterlidir.	ERKEK %	19,4	16,7	18,1	31,9	13,9
	KADIN %	14,3	15,9	14,3	41,3	14,3
	TOPLAM %	17,0	16,3	16,3	36,3	14,1
İşyerim düzenli ve temizdir.	ERKEK %	15,3	12,5	15,3	38,9	18,1
	KADIN %	14,3	20,6	17,5	30,2	17,5
	TOPLAM %	14,8	16,3	16,3	34,8	17,8
Ulaşım imkanı sağlanıyor.	ERKEK %	16,7	15,3	11,1	27,8	29,2
	KADIN %	23,8	22,2	3,2	25,4	25,4
	TOPLAM %	20,0	18,5	7,4	26,7	27,4
Sağlık hizmeti verilmektedir.	ERKEK %	31,9	11,1	8,3	33,3	15,3
	KADIN %	23,8	33,3	6,3	19,0	17,5
	TOPLAM %	28,1	21,5	7,4	26,7	16,3
Çalışma saatlerimden memnunum	ERKEK %	11,1	11,1	15,3	44,4	18,1
	KADIN %	12,7	17,5	19,0	34,9	15,9
	TOPLAM %	11,9	14,1	17,0	40,0	17,0
Öğlen yemeği imkanı sağlanıyor.	ERKEK %	6,9	1,4	12,5	37,5	41,7
	KADIN %	-	3,2	4,8	50,8	41,3
	TOPLAM %	3,7	2,2	8,9	43,7	41,5
Makineler iş için yeterlidir.	ERKEK %	12,5	19,4	19,4	29,2	19,4
	KADIN %	9,5	14,3	11,1	42,9	22,2
	TOPLAM %	11,1	17,0	15,6	35,6	20,7

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Kısmen katılıyorum 3.Katılıyorum
4.Oldukça katılıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum.

Tablo 7. İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin arkadaşlık boyutu açısından değerlendirilmesi
(Table 7. Factors affecting job satisfaction of employees' in terms of friendship)

SEÇENEKLER	Cinsiyet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İş yerimdeki arkadaşlarla ilişkilerim iyidir.	ERKEK %	-	1,4	8,3	43,1	47,2
	KADIN %	4,8	1,6	12,7	49,2	31,7
	TOPLAM %	2,2	1,5	10,4	45,9	40,0
İşyerimdeki işgörenler arası iletişim şekli hoşuma gidiyor.	ERKEK %	9,7	8,3	20,8	45,8	15,3
	KADIN %	15,9	31,7	11,1	25,4	15,9
	TOPLAM %	12,6	19,3	16,3	36,3	15,6
İşyerimde hoşgörü, işbirliği ve yardımlaşma vardır.	ERKEK %	9,7	5,6	19,4	38,9	26,4
	KADIN %	9,5	12,7	23,8	38,1	15,9
	TOPLAM %	9,6	8,9	21,5	38,5	21,5
İşgörenlerle, kendimle ve işle ilgili konuları rahatça paylaşabilirim	ERKEK %	15,3	13,9	18,1	29,2	23,6
	KADIN %	4,8	22,2	15,9	42,9	14,3
	TOPLAM %	10,4	17,8	17,0	35,6	19,3

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Kısmen katılıyorum 3.Katılıyorum
4.Oldukça katılıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum.

İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin arkadaşlık boyutuna ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 7 incelendiğinde; toplamda en fazla yığılmanın işgörenlerin işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin iyi olduğu, işyerinde hoşgörü, işbirliği ve yardımlaşmanın olduğu ve işyerindeki işgörenler arasında iletişim tarzının hoşlarına gittiği belirlenmiştir. Cinsiyetler açısından tablo 7 incelendiğinde ise; erkeklerin kadınlara göre işyerindeki işgörenler arasındaki iletişimden daha çok memnun olduğu görülmüştür. Kadınların ise erkeklere oranla daha fazla, iş arkadaşlarıyla iş ve kendileri ile ilgili konuları konuşup paylaştıkları görülmektedir.

Çalışma grubundaki ilişkilerin de çalışanların doyumunda etkili olduğu bilinmektedir. Grup birliği ve dayanışması yüksek olan, çalışma arkadaşları arasında uyumlu ilişkiler bulunan, gruptaki birey sayısı az olan çalışanların iş doyumunu artmaktadır [16]. Tablo 7'deki bulgularda işgörenlerin arkadaşlık boyutundan memnun oldukları söylenebilir.

Tablo 8. İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen olumsuz faktörlerin tüm boyutlar açısından değerlendirilmesi
(Table 8. Negative factors affecting job satisfaction of employees in terms of all variables)

SEÇENEKLER	Cinsiyet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimde bana yüklenen sorumluluk ve verilen yetki fazladır.	ERKEK %	12,5	25,0	16,7	27,8	18,1
	KADIN %	15,9	27,0	22,2	23,8	11,1
	TOPLAM %	14,1	25,9	19,3	25,9	14,8
İşten çıkarılmaktan korkuyorum.	ERKEK %	23,6	34,7	22,2	9,7	9,7
	KADIN %	39,7	20,6	22,2	11,1	6,3
	TOPLAM %	31,1	28,1	22,2	10,4	8,1
İş yüküm diğer bölümlerinkinden daha ağır.	ERKEK %	16,7	16,7	31,9	25,0	9,7
	KADIN %	6,3	27,0	31,7	27,0	7,9
	TOPLAM %	11,9	21,5	31,9	25,9	8,9
Önemsiz işlerde çalışanlara daha fazla maaş veriliyor.	ERKEK %	26,4	23,6	19,4	23,6	6,9
	KADIN %	17,5	22,2	28,6	20,6	11,1
	TOPLAM %	22,2	23,0	23,7	22,2	8,9
Kötü veya hatalı iş sonucu ücrette kesinti, azarlama vb. şekilde ceza alır.	ERKEK %	25,0	23,6	19,4	18,1	13,9
	KADIN %	22,2	28,6	20,6	17,5	11,1
	TOPLAM %	23,7	25,9	20,0	17,8	12,6
Farklı bir işletmede benimle aynı işi yapanların maaşı benimkinden fazla.	ERKEK %	16,7	16,7	25,0	23,6	18,1
	KADIN %	7,9	14,3	19,0	28,6	30,2
	TOPLAM %	12,6	15,6	22,2	25,9	23,7
Aynı parayla başka bir işte çalışmayı isterdim.	ERKEK %	23,6	22,2	18,1	20,8	15,3
	KADIN %	27,0	25,4	31,7	11,1	4,8
	TOPLAM %	25,2	23,7	24,4	16,3	10,4
Yöneticimiz adam kayırma, torpil, (eşitsizlik) yapıyor.	ERKEK %	38,9	22,2	12,5	19,4	6,9
	KADIN %	20,6	25,4	20,6	22,2	11,1
	TOPLAM %	30,4	23,7	16,3	20,7	8,9
İşe alınmada siyasi görüş, akrabalık, hemşerilik vb. rol oynar.	ERKEK %	37,5	22,2	13,9	22,2	4,2
	KADIN %	31,7	28,6	17,5	20,6	1,6
	TOPLAM %	34,8	25,2	15,6	21,5	3,0
İş kazası ile karşılaşma riskim yüksek.	ERKEK %	25,0	25,0	16,7	22,2	11,1
	KADIN %	17,5	41,3	20,6	14,3	6,3
	TOPLAM %	21,5	32,6	18,5	18,5	8,9
İşyerimde gürültünün fazla oluşundan rahatsız oluyorum	ERKEK %	20,8	12,5	20,8	31,9	13,9
	KADIN %	9,5	28,6	23,8	31,7	6,3
	TOPLAM %	15,6	20,0	22,2	31,9	10,4
İş arkadaşlarımı kendime rakip olarak görüyorum.	ERKEK %	37,5	33,3	11,1	9,7	8,3
	KADIN %	30,2	41,3	14,3	11,1	3,2
	TOPLAM %	34,1	37,0	12,6	10,4	5,9

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Kısmen katılıyorum 3.Katılıyorum
4.Oldukça katılıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum.

Tablo 8’de işgörenlerin iş doyumunu etkileyen olumsuz çevre faktörü incelendiğinde; en fazla yığılmanın farklı işletmelerde aynı işi yapan işgörenlerin ücretlerinin daha yüksek olduğu, işyerindeki gürültüden rahatsız oldukları, verilen iş yükünün diğer bölümlerden daha fazla olduğu, işgörelere yüklenen sorumluluk ve yetkinin fazla olduğunu belirttikleri görülmüştür. İşgörenlerin işten çıkarılma korkusunun olmadığı, aynı ücretle başka bir işte çalışmak istemedikleri, iş arkadaşlarını kendilerine rakip görmedikleri, hatalı yapılan iş sonucunda cezalandırılmadıkları, yöneticilerin eşitsizlik yapmadığı ve işe alımlarda siyasi görüş, akrabalık ve hemşerilik kavramlarının rol oynamadığı görülmektedir.

Tablo 8 cinsiyetler açısından incelendiğinde ise; erkeklerin kadınlara oranla, yöneticilerin eşitsizlik yapmadığı, iş kazaları riskinin yüksek olmadığı şeklinde daha fazla görüş belirttikleri belirlenmiştir. Kadınların ise; önemsiz işlerde çalışanların daha fazla maaş verilmesi ve farklı işletmede aynı işi yapanların ücretlerinin fazla olduğu seçeneklerinde olumsuz düşündükleri görülmektedir.

İşgörenler, iş ilişkilerinde eşit muamele görmek istemekte ve bu istek iş doyumunu etkilemektedir. Kişinin işteki başarısı ve doyum derecesi çalıştığı ortamında algıladığı eşitlik ve eşitsizliğe bağlı olmaktadır. Kişi iş ortamında gösterdiği çaba ve elde ettiği sonuç ile başkalarının gösterdiği çabayı ve elde ettiği sonucu karşılaştırmaktadır [17].

Tablo 8’de yer alan iş doyumunu etkileyen tüm boyutlara ilişkin olumsuz görüşlere ilişkin bulgular incelendiğinde olumsuz görüşlerin daha çok iş boyutunda olduğu görülmektedir. İşgörenlerin iş boyutu dışında diğer boyutlarda olumsuz düşüncelerinin olmadığı ve iş doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 9. İşgörenlerin bireysel ve örgüt içi gereksinmelerinin cinsiyetler faktörü açısından farklılık durumları
 (Table 9. Individual needs of employees and the organization of internal factors in terms of the gender differences)

	Cinsiyet	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	t	Ser. Der.	(P)	Hipotez Kabul
İş	Erkek	72	47,9167	10,95927	,934	133	,352	H ₀ kabul
	Kadın	63	46,2698	9,31389				
Ücret	Erkek	72	12,0833	3,40567	,321	133	,749	H ₀ kabul
	Kadın	63	11,8889	3,63722				
Yönetim	Erkek	72	50,3333	9,57991	1,666	133	,098	H ₁ kabul
	Kadın	63	47,5873	9,53032				
Çevre	Erkek	72	33,1667	8,40355	,691	133	,491	H ₀ kabul
	Kadın	63	32,1746	8,22769				
Arkadaşlık	Erkek	72	14,8333	3,48033	1,861	133	,065	H ₁ kabul
	Kadın	63	13,7302	3,38501				
Tüm boyutlara ilişkin olumsuz görüşler	Erkek	72	39,5972	8,36603	-,005	133	,996	H ₀ kabul
	Kadın	63	39,6032	6,36406				

Tablo 9’da işgörenlerin bireysel ve örgütsel gereksinimlerine ilişkin boyutlarla, cinsiyet değişkeni ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda yönetim ve arkadaşlık boyutları ortalamalarında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş ve H₁ Hipotezi kabul edilmiştir. Her iki boyutta da

erkeklerin ortalama skor değeri kadınlardan daha büyüktür. Yani erkekler kadınlara göre bu boyutlarda daha katılımcıdır denilebilir.

5. SONUÇ (CONCLUSION)

Hazır giyim sektörünün küresel pazar ekonomisinde rekabet edebilme ve pazarda tutunabilme çabaları, gelişen teknolojiler ve yeni uygulamaların etkisiyle güçleşmektedir. Hazır Giyim Sektörü, hem yarattığı katma değer ve geniş istihdam olanakları, hem de ihracat içindeki hızla büyüyen payı nedeni ile Türkiye açısından önemli bir konuma sahiptir. Teknolojinin giderek gelişmesi hazır giyim sektöründe ne insan unsurunu ne de insan emeğinin etkisini azaltmıştır. Bunlara bağlı olarak, üretim sektöründe çalışan işgücünün oranı azalırken niteliğinin arttığı, bununla birlikte bireylerin yeni durumlar ve sorunlarla karşı karşıya kaldıkları kabul edilmektedir. Tüm bunların ışığında çalışan bireyin işi ile uyumlu olması, işdoyumunu ve motivasyonu alanında yapılan araştırmaların önemi artmaktadır.

Bu noktadan hareketle, hazır giyim işletmelerinde işgörenlerin motivasyonu ve işdoyum durumlarının incelenmesini konu alan araştırmada, elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir;

- Araştırma kapsamında incelenen işletmelerde işgörenlerin büyük bir bölümünün 18-33 yaş gurupları arasında gençlerden oluştuğu; işgörenlerin küçük bir bölümü lisans ve ön lisans eğitime sahipken, çoğunluğunun eğitim düzeyinin lise, ortaokul ve ilkokul olduğu;
- İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden iş boyutuna ilişkin bulgularda en fazla yığılmanın birlikte çalıştıkları grubun büyüklüğünün yaptıkları işe göre yeterli olduğu, yaptığı iş üzerinde kontrol sahibi oldukları ve işlerini sevdikleri; ancak, işyerindeki hizmet içi eğitim uygulamalarının yeterli olmadığı;
- İş doyumunu etkileyen ücret faktöründe işgörenlerin çoğunluğunun işyeri tarafından personele prim/ikramiye vb. teşvik edici ödüllendirmelerin yapılmadığı; yaptıkları iş karşılığı alınan ücretler de memnuniyet düzeyinin yeterli olmadığı;
- İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin yönetim boyutuna ilişkin genel değerlendirmede en fazla yığılmanın, işgörenlerin işyerinde yapacağı işlerin açık ve belli olduğu; yönetimin işgörenlerden beklenenlerini yeterince belirttikleri; yönetimin personele karşı tavırlarının olumlu olduğu; yöneticilerin işgörelere samimi davranması ve yöneticilerin yetenek ve ilgisinin işe uygun olduğu; ancak işyerinde sendikalaşmanın olmadığı ve işgörenlerin motivasyonunu arttırmaya yönelik danışmanlık hizmetinin verilmediği;
- İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen çevre faktörüne ilişkin durumlardan memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu; ancak çalışanların genel toplamda sağlık hizmetlerini yetersiz buldukları;
- İş doyumunu etkileyen faktörlerin arkadaşlık boyutunda işgörenlerin işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin iyi olduğu; işyerinde hoşgörü, işbirliği ve yardımlaşmanın olduğu ve işyerindeki işgörenler arasında iletişim tarzının hoşlarına gittiği;
- İş doyumunu etkileyen olumsuz çevre faktörlerine göre işyerindeki gürültüden rahatsız oldukları; verilen iş yükünün diğer bölümlerden daha fazla olduğu; işgörelere yüklenen sorumluluk ve yetkinin fazla olduğu; farklı işletmelerde aynı işi yapan işgörenlerin ücretlerinin daha yüksek olduğu;

- İşgörenlerin bireysel ve örgüt içi gereksinimleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, yönetim ve arkadaşlık faktörleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Hazır giyim sektöründe çalışan işgörenlerin ücret boyutu hariç, diğer boyutlarda iş doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Yapılacak yeni düzenlemeler işgörenlerin iş doyumunu artıracak ve dolayısıyla işletmelerin kalite, hız, esneklik, verimlilik gibi hedeflere ulaşmada olumlu katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA (REFERENCES)

1. Vural, T., Ağaç, S. ve Çivitci, Ş., (1998). "Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışma Yerlerinin Ergonomik Açından Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma", 6. Ergonomi Kongresi, ss:621-630, TUBİTAK, 27-29 Mayıs, Ankara.
2. Aşkun, İ.C., (1978). "İşgören: Eğitsel Yapıt", Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
3. Arslan, H.Y. ve Çoruh, E., (2003). "Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışanların İş doyumlarının İncelenmesi", Konfeksiyon Teknik, Eylül, ss:192-193.
4. Başaran, İ.E., (1982). "Örgütsel Davranış", Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
5. Poyrazoğlu, N., (1992)., "Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
6. Mottaz, J.C. and Falls, R., (1987). "Work Satisfaction Among Hospital Nurse, Hospital and Health Services Administration", 33: 1, ss:57-74.
7. Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A., (2005). "Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8, Sayı:3, <http://www.sid.hacettepe.edu.tr/Makale/83/8034.pdf> (Erişim Tarihi:05.01.2009).
8. Açırbas, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H., (2005). "Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma", Hacettepe Üniversitesi, Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8 Sayı:3, <http://www.sid.hacettepe.edu.tr/Makale/83/8032.pdf> (Erişim Tarihi: 05.01.2009).
9. Aksayan, S., (2002). "Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi", İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul. 1990.
10. Özdamar, K., "Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi", Kaan Kitapevi, Eskişehir, ss:673.
11. Sevimli., F., (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 5, Sayı:1-2, Ocak-Temmuz, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf> (Erişim Tarihi: 05.10.2009).
12. Ağaç, S., (2001). "Hazır Giyim İşletmelerinde Örnek Edinme-Benchmarking", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
13. Onaran, O., (1981). "Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları", SBF, Ankara.
14. Gönen, E., Kalinkara, V. ve Özgen, Ö., (1988). "Mutfak Çalışma Merkezlerinde Optimum İş Yüksekliği ve Antropometrik Ölçüm İlişkisi Üzerinde Ergonomik Bir Araştırma", MPM Yayınları, Yayın no: 379, Ankara.

15. Başaran, İ.E., (1992). "Örgütsel Davranış-İnsan Üretim Gücü", Kadioğlu Matbaası, Gül Yayınevi, Ankara.
16. Baysal, C. ve Tekarslan, E., (1987). "Davranış Bilimleri", Bayrak Matbaacılık, İstanbul.
17. Tikici, M. ve Deniz, M., (1993). "Örgütsel Davranış", Özmert Ofset, Malatya.