

**T.C.
ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI**

**BİR BORU VE PROFİL FABRİKASI ÇALIŞANLARINDA
İŞ DOYUMU DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dr. Atınç KAYINOVA

Zonguldak, 2005

121
KAYNOVA

KAYNOVA

K. Kaynovas (K. Kaynovas)

gib. K. Kaynovas (K. Kaynovas)

in. Kaynovas (K. Kaynovas)

Y. Kaynovas (K. Kaynovas)

Y. Kaynovas (K. Kaynovas)

**BİR BORU VE PROFİL FABRİKASI ÇALIŞANLARINDA
İŞ DOYUMU DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Dr. Atınç KAYINOVA

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Halk Sağlığı Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

ZONGULDAK

Eylül 2005

KABUL:

Dr. Atınc KAYINOVA tarafından hazırlanan “**BİR BORU VE PROFİL FABRİKASI ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından değerlendirilerek, Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 21.09.2005.

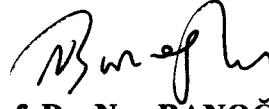
Başkan : Yrd.Doç.Dr. Ferruh N. AYOĞLU

Üye : Yrd.Doç.Dr. Sibel KIRAN

Üye : Doç.Dr. Ayşe OCAKÇI

ONAY :

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.
..../...../2005.



Prof. Dr. Nur BANOĞLU

Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürü

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

BİR BORU VE PROFİL FABRİKASI ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Atınc KAYINOVA

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ferruh Niyazi AYOĞLU

Eylül 2005, 56 sayfa.

İş sisteminde iş gücüne neden olan ve sağlığı etkileyen değişkenlerin belirlenmesi sorunun çözümü için önemlidir. Bir işyerindeki kişiler arası ilişkiler, işçilerin birbirleri ile olan ilişkileri, yöneticilerle ilişkileri, işyerinin yönetim şekli, ücret politikası gibi konular çalışanın işe bağlılığını ve işten aldığı doyumunu etkiler. İş doyumunu düzeyi, kişinin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı üzerinde etkilidir. Bu nedenle ağır sanayi çalışanlarında iş doyumunu düzeyinin ve bunu etkileyen etmenlerin belirlenmesi yararlı olacaktır.

Kesitsel tipte planlanan çalışmada Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen ve Gödelek ve Güler tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş doyumunu ölçeği" kullanılmıştır. Sosyodemografik anket formundan kişisel özelliklere ve çalışma yaşamı bilgilerine ulaşılarak iş doyumunu puanları incelenmiştir.

Çalışmada, bir boru ve profil fabrikasındaki 130 çalışandan 109'u iş doyumunu ölçeği ve sosyodemografik anket formunu yanıtladı. Katılımcıların hepsi erkekti. Katılımcıların %61,5'i üretim grubunda çalışmaktaydı, yaş ortalaması $33,0 \pm 5,7$ yıld, %93,6'sı evli, %89,4'ü çocuk sahibiydi, %46,2'si ilkokul mezunuydu. Katılımcıların ortalama iş deneyimi $8,9 \pm 6,2$ yıld. %38,5'i daha önce iş kazası geçirmişti.

ÖZET (devam ediyor)

İşyerindeki ortalama iş doyumu puanı $43,5 \pm 11,7$, ortanca iş doyumu puanı 43,0'dı. İş yerindeki görev alanı, meslek yaşamı süresi, iş kazası geçirip geçirmeme, yaş, medeni durum, çocuk sahipliği, öğrenim düzeyinin iş doyumu puanı ile anlamlı bir ilişkisi gösterilemedi.

Sonuç olarak, boru ve profil fabrikası çalışanlarında iş doyumu düzeylerinin kişisel faktörlerle ya da işe bağlı faktörlerle değiştiğini saptayan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ağır sanayi çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine doğrudan katılımlarını ve bu konuda söz ve karar sahibi olmalarını sağlayacak bir işletme politikası ve eylem planı geliştirilmeli ve uygulanmalı, uygulamada sürekliliği sağlayacak bir kurumsal örgütlenme gerçekleştirilmelidir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı, iş doyumu, ağır sanayi

Bilim Kodu: 101.17.07

ABSTRACT

Master of Sciences Thesis

EVALUATION OF JOB SATISFACTION LEVEL OF LABORERS IN A PIPE AND TUBE FACTORY

Dr. Atınc KAYINOVA

**Zonguldak Karaelmas University
Institute of Health Sciences
Department of Public Health**

**Thesis Advisor: Assistant Prof. Dr. Ferruh Niyazi AYOGLU
September 2005, 56 pages.**

It is important to determine variables that affect health and causes job difficulties at work system in order to solve the problem. The issues such as; relation between workers, directors, the type of direction, the wage policy affects the workers job satisfaction and loyalty. Job satisfaction is effective on both physical and psychological health of the person. Therefore, it will be helpful to find out the job satisfaction level and factors effecting of heavy industry workers.

In this cross sectional study, we used "Job Satisfaction Scale" which is created by Hackman and Oldham. and adapted to Turkish by Gödelek and Güler. Job satisfaction points are studied with socio-demographic survey and work life data.

In this study, of the 130 employee, 109 had answered the "Job Satisfaction Scale" and socio-demographic survey. All the participants were male. Of the participants; 61,5% were working at product section, 93,6% were married and 89,4% had child. The mean age were $33,0 \pm 5,7$ and, the mean work experience were $8,9 \pm 6,2$ years. Of the participants; 38,5% had occupational accident.

The mean job satisfaction point was $43,5 \pm 11,7$ and the median was 43,0. There were no significant association of job satisfaction point with duty at work, occupational experience, had/had not occupational accident, age, marital status, had/had not child, level of education.

Abstract (continuing)

As a result; there were no significant association with job satisfaction points of tube and pipe factory laborers with personal properties and work conditions. There must be a corporate policy and action plan that will perform the participation of heavy industry laborers in improving work conditions and institutional organization that will perform the continuousness.

Key words: Occupational health, job satisfaction, heavy industry.

Science code: 101.17.07

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim ve tez çalışmam boyunca bana sabrederek desteğini, bilgisini ve yol göstericiliğini benden esirgemeyen danışmanım, hocam, Anabilim Dalı Başkanı Sayın Yrd. Doç. Dr. Ferruh Niyazi AYOĞLU'na, başta yöntem önerileri olmak üzere her aşamada önerilerini ve yardımlarını eksik etmeyen hocam, Sayın Yrd. Doç. Dr. Sibel KIRAN'a, iki haftalık yoğun bir programla Halk Sağlığı Biliminin temellerini öğrenmemdeki katkıları nedeniyle Sayın Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU'nun şahsında tüm Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyelerine, birlikte çok güzel bir eğitim ortamını paylaştığım yüksek lisans öğrencisi arkadaşlarıma, tez çalışmam boyunca bana sabreden, desteğini esirgemeyen, gerçek dost, Sayın Dr. Zühtü Şahin'e, yine tez çalışmam boyunca iki kişilik çalışıp bana destek olan Merkez 2 No'lu Sağlık Ocağı doktorlarından Sayın Dr. Zeynep EKŞİ'ye, çalışmalarına sabır ve anlayış gösterip destek olan sevgili eşim Arzu KAYINOVA, oğlum Arınç Erol KAYINOVA ve kızım Melek Azra KAYINOVA'ya, ilerlemiş yaşıma rağmen her sorunumda yanımda olan ve beni hep destekleyen, tez çalışmamı bitirebilmem için uzaktan da olsa beni sürekli motive eden sevgili annem ve babama teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK	i
KABUL VE ONAY	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. SAĞLIK KAVRAMI VE SAĞLIĞI BELİRLEYEN ETMENLER	5
2.1.1. Kişisel Özellikler	6
2.1.2. Çevresel Özellikler	6
2.1.3. Etken	7
2.2. İŞ VE ÇALIŞMA KAVRAMLARI	7
2.2.1. İş	7
2.2.2. Çalışma Yaşamı	7
2.2.3. Çalışmanın Önemi	8
2.3. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI VE BELİRLEYİCİ ETMENLER	8
2.4. İŞ DOYUMU	10
2.5. İŞ DOYUMU KURAMLARI	20
2.5.1. Güdülenme Kuramları	20
2.5.1.1. Gereksinim kuramları	22
2.5.1.2. Bilişsel kuramlar	29

İÇİNDEKİLER (devam ediyor)

3. AMAÇLAR	32
4. YÖNTEM	33
4.1. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER	33
4.2. ARAŞTIRMA ZAMAN ÇİZELGESİ	33
4.3. ARAŞTIRMA TİPİ	33
4.4. ARAŞTIRMA EVRENİ	33
4.5. DEĞİŞKENLER	34
4.5.1. Bağımlı Değişken	34
4.5.2. Bağımsız Değişkenler	34
4.6. DEĞİŞKEN ÖLÇÜTLERİ	34
4.6.1. Bağımlı Değişken Ölçütleri	34
4.6.2. Bağımsız Değişkenlere Ait Ölçütler	35
4.6.2.1. İşçinin Sosyodemografik Özellikleri İle İlgili Bağımsız Değişkenlere Ait Ölçütler	35
4.6.2.2. İşçinin İşine Yönelik Özellikler İle İlgili Bağımsız Değişkenlere Ait Ölçütler	36
4.7. VERİLERİN TOPLANMASI	36
4.8. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	36
4.9. KISITLILIKLAR	37
5. BULGULAR	38
6. TARTIŞMA	44
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	48
7.1. SONUÇLAR	48
7.2. ÖNERİLER	48

İÇİNDEKİLER (devam ediyor)

KAYNAKLAR	50
EK 1. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ	53
EK 2. SOSYODEMOGRAFİK ANKET FORMU	55
ÖZGEÇMİŞ	56

İş ve çalışma koşulları hakkında
bilgiyi elde etmek için bu kısım

- Doğru ve doğru olmayan ve diğer sorular

İş ve çalışma koşulları ile ilgili olarak çalışma koşulları
ile ilgili olarak çalışırken karşılaşılan sorunlar ve
4- İş ve çalışma koşulları hakkında bilgi

İş ve çalışma koşulları

3- İş ve çalışma koşulları ile ilgili olarak karşılaşılan sorunlar ve diğer sorular

İş ve çalışma koşulları

3- İş ve çalışma koşulları ile ilgili olarak karşılaşılan sorunlar ve diğer sorular

İş ve çalışma koşulları ile ilgili olarak karşılaşılan sorunlar ve diğer sorular

İş ve çalışma koşulları ile ilgili olarak karşılaşılan sorunlar ve diğer sorular

1- İş ve çalışma koşulları

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 2.1. Maslow'un gereksinim hiyerarşisinin örgütlere uygulanması	25
Çizelge 5.1. Araştırmaya katılanların bazı sosyodemografik özellikleri.	38
Çizelge 5.2. Araştırmaya katılanların öğrenim durumları.	39
Çizelge 5.3. Araştırmaya katılanların anne ve babalarının öğrenim durumları.	40
Çizelge 5.4. Araştırmaya katılanların işine yönelik özellikleri.	40
Çizelge 5.5. Öğrenim durumunun iş yerindeki idari duruma göre dağılımı ve iş doyumu puanları.	41
Çizelge 5.6. İş doyumu puanlarının işe bağlı bazı değişkenlere göre dağılımı.	42
Çizelge 5.7. İş doyumu puanlarının bazı sosyodemografik özelliklere göre dağılımı.	43
Çizelge 5.8. İşyerindeki görev alanına göre iş doyumu puanlarının dağılımı.	43

KISALTMALAR DİZİNİ

DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
A.Ş.	Anonim Şirket

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Ergonomik iş düzenlenmesi, insanı olumsuz yönde etkileyen iş özelliklerinin bilinmesi ve bunların minimize edilmesi ya da kontrol altına alınması ile sağlanabilir. Bu nedenle iş sisteminde iş güçlüğüne neden olan değişkenlerin belirlenmesi sorunun çözümü için önemli olmaktadır. Ancak bu değişkenlerin çok sayıda olması iş güçlüğüne neden olan temel faktörlerin görülebilmesini, bunların minimize edilmesini ya da kontrol altına alınmasını güçleştirmektedir. Bu sorunu çözmek için iş güçlüğüne neden olan temel faktörlerin belirlenmesi gereklidir. Böylece sorunun kaynakları belirlenecek ve çözümü kolaylaşabilecektir (1).

İş üretken bir faaliyettir ve sonucunda bir ürün ortaya çıkar; bu ürün insanı simgeleyen somut bir sonuçtur. Çalışma ise, bireyin bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde kullanabilmesidir (2). İş bireyin yaşamının belki de en önemli yanıdır. Diğer etkinliklerle kıyaslandığında bireyin en fazla zamanını alan etkinliğin iş olduğu görülür. Daha da önemlisi bireyin yaşama tarzı için gerekli olan finansal desteği de iş sağlar (3).

Birey için çalışma, emek ve zihin gücünü harcaması ve karşılığında gelir elde etmesinin ötesinde anlamı olan bir kavramdır. Hangi kesimde ve düzeyde olursa olsun çalışma bireye toplum içinde yer ve rol kazandırır. Ona toplumsal nitelikler ve sorumluluklar yükler, bireyi topluma bağlar, toplumla bütünleştirir. Çalışma ile birey, enerjisini diğer insanlara yararlı olacak şekilde kullanmaktadır. Yararlı olma duygusu bireye haz verir (2).

İş sağlığı, konu olarak çalışan insanın sağlıkla ilgili sorunlarını ele alır ve bu sorunlara çözüm getirmeyi amaçlar (4). İş sağlığı çalışmalarının amacı da iş yerinde bulunan sağlık risklerini etkili bir şekilde kontrol altına alarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlamak ve böylece çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmektir (4).

İş ve sağlık ilişkileri konusunda belirleyici olan başlıca iki temel öğeden söz edilebilir; bunlar kişisel özellikler ve çevre faktörleri yani işyeri ortam faktörleridir (5). Bir insanın beden yapısı ve özellikleri, yaş, cins, yaşama alışkanlıkları, eğitim düzeyi gibi kişisel faktörler sağlığın olumlu ya da olumsuz olmasında çok önemli nedenlerdir (4). Bunun yanında işyeri risklerinin etkili bir biçimde kontrol altına alındığı bir ortamda çalışmanın sağlık üzerindeki olumlu etkisinden söz edilebilir. Ancak, işin sağlık üzerindeki etkisi daha ağırlıklı olarak olumsuz bir etkidir, yani çalışan kişi işyeri ortamında bulunan pek çok faktörle karşılaşmak durumunda olduğu için bu faktörlerin etkisi ile sağlığı olumsuz etkilenmektedir (4).

Bir çalışma ortamında çalışan kişinin sağlığını etkileyen pek çok faktör bulunabilir. Bir işyerinde bulunan değişik kişiler arası ilişkiler, bu arada işçilerin birbirleri ile olan ilişkileri, işçilerin ustabaşı veya yöneticilerle ilişkileri, işyerinin yönetim şekli, ücret politikası gibi konular psikososyal faktörler başlığı altında incelenebilir (5).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumu, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutsuzluk duygusudur. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar gereksinimleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır. Genel olarak doyum; sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir (6). Çalışma yaşamı, birey gereksinimlerinin doyurulması açısından önemlidir. Çalışma öncelikle bireylere, temel fizyolojik gereksinimlerini karşılayacak gelir sağlar. Sosyal güvenlik uygulamaları ile birey, geleceğini de güvence altına alır (2).

İş doyumu konusunun giderek daha fazla önem kazanmasının nedenlerinden biri de, iş doyumu düzeyinin, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkisidir. İş doyumu azaldıkça, stres ve stresle ilişkili hastalıklardan zarar görme olasılığı artmaktadır (7).

İş doyumunu ile ilgili yapılan bir çok araştırmada iş doyumunun, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, zeka ve hizmet süresi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, kişiler arası ilişkiler, gelişme ve yükselme imkanları ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden de etkilendiği belirtilmektedir (6). Kişilikle ilgili değişkenlerin iş doyumunu etkileyebileceği ileri sürülmüş, ancak bu etkinin varolan duruma olumlu ya da olumsuz tepki vermekle sınırlı kaldığı anlaşılmıştır (8).

Farklı meslek gruplarının iş doyumları arasında önemli farklılıklar olduğu saptanmış ve bu farklılıkların, mesleğin saygınlığı, iş üzerindeki denetim, çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi, mesleki topluluklar olmak üzere dört temel etmenden kaynaklandığı düşünülmüştür: Bu etmenlerden en önemlisi mesleğin saygınlığıdır. Saygınlık arttığı ölçüde, iş doyumunu da artmaktadır (9).

Çalışanın işinden doyum sağlaması, işveren açısından da önemlidir. İş doyumunun yüksek olması verimliliğin yüksek olması, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesi, işe bağlılığın artması gibi işveren tarafından arzulanan sonuçlara yol açar (2). Kiely'nin (7) yaptığı incelemelere göre, iş doyumunun düşük olması ile, personel değişim hızı, performansın düşmesi ve işe devamsızlık arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Mutsuz çalışanlar, iş arkadaşlarının motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemekte ve ortak moralin düşmesine neden olabilmektedirler.

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. İnsanların güdülenmesi, genellikle, herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Bu nedenle işlerinde başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerektiği söylenebilir (10). Bilimsel yönetim ve insan ilişkileri kuramları, çalışan insanları

neyin güdülediğini anlamamıza yardım eden birçok değişik kuramın ortaya çıkmasına neden olmuşlardır (10).

Güdülenme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow'un geliştirdiği günümüzde popülerliğini koruyan bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır. Maslow kuramındaki beş gereksinim, alanı gözleme dayandığı, ekonomik ve kültürel gelişmeye göre farklılık gösterebileceği, özellikle kendini gerçekleştirme konusunda daha fazla araştırmaya gereksinim olduğu konularında eleştirilere uğramakla birlikte, bu felsefenin en yararlı kuram olduğu da kabul edilmiştir (10).

İş doyumu ile ilgili farklı kuramlar arasında en çarpıcı olanlarından biri de Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramıdır. Bu kurama göre, işle ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler; başarıma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler ise; işletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler (işçiler ve işçilerle yönetim) arası ilişkiler ile gözetim ve çalışma koşullarıdır (9). Herzberg'in kuramı benzer ya da aynı işlerde çalışan tüm çalışanlar için belli bir düzeyde iş doyumu öngörmektedir. Bu yaklaşım çalışanların işlerine değişik biçimde tepkiler verdikleri gerçeğini yadsımaktadır. Bu da kuramın eksik yanına vurgu yapmaktadır (3).

Çalışma yaşamından kaynaklanan ve çalışanların sağlık veya sağlıksızlığını belirleyen psikososyal etmenlerden biri olan iş doyumu düzeyini etkileyen etmenlerin belirlenmesi ve olumlu yönde geliştirilmesi, bir yandan çalışanların sağlığını olumlu yönde etkilerken diğer yandan da iş verimini artırıcı etki yapacaktır.

BÖLÜM 2

GENEL BİLGİLER

2.1. SAĞLIK KAVRAMI VE SAĞLIĞI BELİRLEYEN ETMENLER

İş sağlığı konu olarak çalışan insanın sağlıkla ilgili sorunlarını ele alır ve bu sorunlara çözüm getirmeyi amaçlar. Bu bakımdan önce genel olarak sağlığın ne olduğunu, onu oluşturan ve geliştiren faktörleri gözden geçirmek ve sonra iş sağlığının genel sağlık içindeki yeri ve özelliklerini incelemek gerekir (4).

Tarihsel süreç içerisinde sağlık kavramına yönelik olarak pek çok tanımlama geliştirilmiştir. Söz konusu tanımlamalardan en çok bilinen ve en yaygın biçimde kabul edilenlerden birisi de DSÖ Anayasa'sında yer alan tanımlamadır. Bu tanımlamaya göre, “sağlık, sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir” (11).

Sağlık bilimlerinin temel amacı, sağlık sorunlarının önlenmesi, var olan sağlık sorunlarının uygun bir biçimde sağaltımı, sağaltımın tam anlamıyla başarısız olduğu durumlarda esenlendirme ve sağlığın geliştirilmesi çabaları ile bireyin yaşam süresinin ve yaşam kalitesinin artırılması olarak tanımlanabilir. Bu amaçlara ulaşmak için planlanan ve uygulanan eylemlerin tümü ise sağlık hizmetlerini oluşturur (11).

Tanımlamasını ve kapsamını belirttiğimiz sağlık hali çeşitli faktörlerin bir araya gelmesi ile yükselir, iyileşir veya aksine bozulur. Bu çeşitli faktörlerin iyice bilinmesi ve tanınması ile sağlıkla ilgili bir sorunu anlamak ve çözümünü bulmak olası olur. Bu düşünce, bizi sağlıkla ilgili sorunları, özellikle hastalıkları yalnızca tek bir sebebe bağlamaktan korur. Bunun sonucunda sağlığın bozulmasını önlemek için alınması gereken önlemler ortaya çıkar ve bu önlemler uygulanınca olumlu sonuç alınır (4).

Sağlıkla ilgili her konu bütün nedenleri ele alan kapsamlı bir yaklaşım gerektirir. Sağlıkla ilgili bir sorunun ortaya çıkma sebeplerini geniş ve kapsamlı bir görüşle incelemekle koruma önlemleri en faydalı bir şekilde alınır ve sonuca varılır (4).

Sağlık ve dolayısı ile hastalıkla ilişkili sebepler kişisel özellikler, çevresel özellikler ve etken (ilk sebep) olarak üç grupta toplanabilir (4).

2.1.1. Kişisel Özellikler

Her insanın kendine göre bir özelliği veya diğer bir deyişle başka insanlardan farkları vardır. Bireyler arasındaki farklar yalnız yapısal değildir. Davranışlar da farklıdır. İşte bu ayrı yapı ve ayrı davranış bütün canlıların özelliği olan “değişkenlik” tir. Değişkenlik insanın kişiliğini oluşturur. Kişilik bir taraftan insana kalıtımla ana ve babası tarafından gelen özelliklerin, diğer taraftan eğitim, yaşantı, beslenme gibi doğumdan sonra kazanılmış niteliklerin sonucudur. Kişinin özellikleri sağlıkla ilgili her konuda önem kazanır. Örneğin bazı işçilerin aynı işyerinde aynı işi yapan diğer işçilerden daha sık iş kazası geçirdiği ve bu işçilerde dalgınlık, dikkatsizlik veya yavaş reaksiyon gösterme gibi bireysel sorunların var olabileceği bilinmektedir.

Sağlığı etkileyen kişisel özellikler içinde yaş, cins ve ırkla ilgili olanları kişisel özelliklerin değiştirilemeyenleri olarak belirleyicidir. Bir insanın beden yapısı, özellikleri, yaş, cins, yaşama alışkanlıkları, eğitim düzeyi gibi kişisel faktörler sağlığın olumlu ya da olumsuz olmasında çok önemli nedenlerdir. Yaş ile hastalık arasındaki ilişki iş sağlığında da önemlidir. Örneğin çocuk işçiler zehirlenmelere daha duyarlıdır, kemik ve kas yapıları yeterince gelişmediğinden ağır yük taşımaları sınırlandırılmıştır. Herkesin beslenme, besinleri saklama, pişirme, temizlik gibi konularda davranışları, alışkanlıkları aynı değildir ve bu konudaki farklılıklar da sağlığı etkiler. Bir diğer kişisel özellik eğitim alanındadır. Eğitim bir bilgiyi öğrenmek ve sonra öğrendiğini uygulama alışkanlığı kazanmaktır. Dolayısıyla da insan yaşamının ve davranışlarının oluşmasında önemli rol oynar.

2.1.2. Çevresel Özellikler

Sağlık ve çevre arasındaki ilişki günümüzde detaylı biçimde bilinmekte, hatta pek çok ülke sağlıklı çevre oluşturulmasını ulusal politikalarla desteklemektedir. Çevresel koşullar fiziksel çevre (ısı, nem, gürültü, titreşim, aydınlanma, kimyasal maddeler, vb.), biyolojik çevre (bakteri, virüs, parazitler, hayvanlar, bitkiler,

mantarlar, vb.) ve sosyal çevre (gelenekler, eğitim, kültür, dini inançlar, ekonomik yapı, aile düzeni, vb.) olarak üç ana grupta incelenebilir. Bireyin sosyal durumu ile yakından ilgili olan psikososyal çevresi çalışma koşulları kapsamında da sağlık ya da sağlıksızlık halinin belirlenmesinde önemli rol oynar.

2.1.3. Etken

Sağlığın bozulmasına doğrudan doğruya neden olan faktörlere “etken” denilir. Bu etkenler fiziksel, kimyasal, biyolojik, mekanik, beslenme ile ilgili olabilecekleri gibi çalışma organizasyonu ile de yakından ilgilidirler .

2.2. İŞ VE ÇALIŞMA KAVRAMLARI

2.2.1. İş

Geniş anlamda iş "diğer insanlar için değer ifade eden bir şey üretme faaliyeti"dir ve işin yaratıcılık (düşünme), fiziksel aktivite (fiziksel çalışma) ve sosyallik (başkalarına yararlı olma, sevinç ve acıları iş arkadaşları ile paylaşma) olmak üzere üç temel elemanı vardır (2).

İş üretken bir faaliyettir ve sonucunda bir ürün ortaya çıkar; bu ürün insanı simgeleyen somut bir sonuçtur. Çalışma ise, bireyin bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde kullanabilmesidir (2). İş bireyin yaşamının belki de en önemli yanıdır. Diğer etkinliklerle kıyaslandığında bireyin en fazla zamanını alan etkinliğin iş olduğu görülür. Daha da önemlisi bireyin yaşama tarzı için gerekli olan finansal desteği de iş sağlar (3).

2.2.2. Çalışma Yaşamı

Çalışma, bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bireyin çalışma amacı ile ayırdığı zaman içerisindeki tüm faaliyetleri ve ilişkileri, bireyin çalışma yaşamını oluşturur. Ayrıca makro düzeyde toplumdaki iş ilişkileri düzeni de "çalışma yaşamı" kavramı ile ifade edilmektedir (2).

Çalışma, bir işverene bağımlı veya bağımsız olarak yapılabilir. Bağımsız çalışmada birey, girişimci olarak kendi adına çalışmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi açısından çalışmanın bağımlı veya bağımsız olması önem taşımaz. Bunlar çalışmanın biçimleridir ve birey çalışma yaşamını bu biçimlerde sürdürür (2).

2.2.3. Çalışmanın Önemi

Birey için çalışma, emek ve zihin gücünü harcaması ve karşılığında gelir elde etmesinin ötesinde anlamı olan bir kavramdır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan ve anayasal bir hak olarak tanımlanan çalışma, hangi kesimde ve düzeyde olursa olsun bireye toplum içinde yer ve rol kazandırır. Ona toplumsal nitelikler ve sorumluluklar yükler, bireyi topluma bağlar ve toplumla bütünleştirir. Çalışma ile birey, enerjisini diğer insanlara yararlı olacak şekilde kullanmaktadır. Yararlı olma duygusu bireye haz verir (2).

Çalışma yaşamı, bireye sosyal ilişkilerde bulunabileceği bir çevre sağlar. Birey, çalışması sonucunda toplumun üretken bir üyesi olarak saygı görür. Bireylerin, yaşamlarına ilişkin birçok hedeflerine ulaşmaları, çalışmaları ile mümkündür. Çalışma, bireylerin hem maddi, hem psikososyal gereksinimlerini karşılamaya yarayan bir araçtır. Sonuçları ile bireylerin birçok gereksinimini karşılayan ve bireyin yaşamında önemli bir yer tutan çalışmanın bir araç olduğu, amaç olmadığı gözden kaçırılmamalıdır (2).

2.3. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI VE BELİRLEYİCİ ETMENLER

İş sağlığı 1950 yılındaki Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü uzmanları tarafından şu şekilde tanımlanmıştır: “İş sağlığı, bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve soysal yönden iyilik hallerinin en üstün düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır” (5).

İş sağlığı konularındaki etkinlikler ilgi alanları bakımından başlıca iki grupta toplanabilir. Birincisi, konunun daha çok tıbbi yanı ile ilgilenen “İş Hekimliği”, diğeri ise konunun daha çok teknik ve mühendislik yönlerini inceleyen “İş

Hijyeni”dir (5). İş sağığı çalışma yaşamı ve sağık arasındaki ilişkileri inceler. Kapsam, çalışanların bireysel sağıkları olabildiğı gibi, toplumun genelini ilgilendiren toplumsal ya da çevresel sağık konuları şeklinde de olabilir (5).

İş ve sağık arasındaki ilişkiler geleneksel olarak işin, yani çalışma ortamında bulunan bazı faktörlerin çalışan kişinin sağığını bozması şeklinde algılanmıştır. Bu yaklaşım kısmen doğru olmakla birlikte, iş ve sağık arasındaki ilişkilerin çerçevesini tam olarak ifade edebilmek bakımından, ilişkinin iki yönlü olduğunu belirtmek gerekir. Yani bir yandan iş, çalışma, kişinin sağığını etkilerken diğer yandan çalışan kişinin sağık durumu da işin niteliğini ve niceliğini etkilemektedir (5). Söz konusu karşılıklı etkileşimin yanı sıra, çalışmanın sağık üzerinde olumlu, yani sağığı geliştirici etkisi olduğu da belirtilmelidir. İşyeri risklerinin etkili bir biçimde kontrol altına alındığı bir ortamda çalışmanın sağık üzerindeki olumlu etkisinden söz edilebilir. Ancak, işin sağık üzerindeki etkisi daha ağırlıklı olarak olumsuz bir etkidir, yani çalışan kişi işyeri ortamında bulunan pek çok faktörle karşılaşmak durumunda olduğu için bu faktörlerin etkisi ile sağığı olumsuz etkilenmektedir. İş sağığı çalışmalarının amacı da işyerinde bulunan sağık risklerini etkili bir şekilde kontrol altına alarak çalışanlara sağıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlamak ve böylece çalışanların sağığını korumak ve geliştirmektir (4).

İş ve sağık ilişkileri konusunda belirleyici olan başlıca iki temel öğeden söz edilebilir; bunlar kişisel özellikler ve çevre faktörleri yani işyeri ortam faktörleridir. Bir kişinin yaşı, cinsiyeti bir hastalık konusunda son derece belirleyicidir. Çalışma hayatı ile ilgili sağık sorunlarında da bu nokta çok önemlidir. Çocuklar ve kadınlar çalışma ortamında bulunan pek çok faktöre karşı, erişkinlere ve erkeklere oranla daha duyarlıdırlar ve bu nedenle özel olarak korunmaları gerekir. Bireysel özellikler konusunda kişinin genel sağık durumundan da söz edilmesi gerekir. Çalışma hayatında herhangi bir sağık sorunu olmayan “sağıklı” kişiler çoğunlukta olmakla birlikte, değişik sağık sorunları olan kişiler de bulunabilir ve bu sağık sorunları ile işyeri ortam faktörleri bir arada olduğunda daha olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir (5).

Bir çalışma ortamında çalışan kişinin sağlığını etkileyen pek çok faktör bulunabilir. Bu faktörler binlerle ifade edilebilecek kadar çoktur. Bu nedenle işyeri ortam faktörleri değişik özelliklerine göre bazı temel gruplara ayrılarak incelenmektedir.

Başlıca gruplar şu şekildedir (5):

1. Fiziksel etkenler: Gürültü, ısı, aydınlatma, basınç, titreşim, radyasyon vs. olarak sayılabilir.
2. Kimyasal etkenler: En büyük grubu oluştururlar. Sayıları yüz binlerle ifade edilen bu gruptaki maddelerin hepsi insan sağlığı bakımından olumsuz olmayabilir, ancak kimyasal maddeler arasında sağlık sorunu yaratabilen pek çok örnek vardır.
3. Tozlar: Fiziksel, kimyasal ve biyolojik içerikli olduğu için ayrı bir grup olarak ele alınmaktadır.
4. Biyolojik faktörler: Sağlık kuruluşlarında, madenlerde, deri işlerinde, tarım ve hayvancılıkta karşılaşılan çeşitli mikroorganizmalar da değişik sağlık sorunlarına yol açabilmektedir.
5. Ergonomik koşullar: Ergonomi kısaca çalışma koşulları ile çalışanın uyumlu hale getirilmesi olarak ifade edilebilir. Ancak bu uyumun sağlanmasında asıl yapılması gereken işçinin işe uyumunun sağlanması değil, makinelerin ve işyeri ortamının işçinin niteliklerine uygun hale getirilmesidir. Böylece işçiye en rahat ve verimli çalışma ortamı sağlanmış olur.
6. Psikososyal faktörler: Bir işyerinde bulunan değişik kişiler arası ilişkiler, bu arada işçilerin birbirleri ile olan ilişkileri, işçilerin ustabaşı veya yöneticilerle ilişkileri, işyerinin yönetim şekli, ücret politikası gibi konular da bu başlık altında incelenebilir.

2.4. İŞ DOYUMU

Çalışma yaşamından kaynaklanarak çalışanın sağlık ya da sağlıksızlığını belirleyici rol oynayan önemli psikososyal etmenlerden biri de iş doyumudur ve çalışanın bireysel gereksinimlerinin karşılanma düzeyi ile yakından ilgilidir.

Bireylerin, yaşamlarını sürdürebilmeleri ve bireysel hedeflerine ulaşabilmeleri, gereksinimlerinin karşılanmasına bağlıdır. Maslow, bireysel gereksinimleri beş grupta sınıflandırmıştır (2):

1. Temel fizyolojik gereksinimler: Yemek, içmek, uyumak, giyinmek, barınmak vb.
2. Güvenlik gereksinimi: Fizyolojik gereksinimleri gelecekte de karşılamak
3. Sosyal gereksinimler: Bir gruba ait olmak, sosyal ilişkiler kurmak, sevilmek, yardımlaşmak vb.
4. Saygı ve statü gereksinimi: Tanınmak, takdir edilmek, itibar görmek, kendine güvenmek vb.
5. Özgerçekleştirim ve doyum gereksinimi: Kendini geliştirmek, yaratıcı olmak, tüm kapasiteyi kullanmak, zoru başarmak vb.

Maslow'un motivasyon modeline göre, bireyin davranışlarına yön veren, yukarıda belirtilen gereksinimlerdir. Bireysel gereksinimler, hiyerarşik bir sıra izler. Alt sıralardaki gereksinimler doyurulmadıkça daha üst sıralardaki gereksinimler birey açısından fazla önem taşımaz. Ancak model daha sonra, bireyin bütün düzeylerdeki gereksinimlere aynı anda sahip olabileceği, ancak göreceli önemlerinin kişilerin yaşam standardına göre değişeceği tarzında yorumlanmıştır. Bu yorum tarzı gerçek yaşama daha uygundur. Aksi takdirde asgari ücretle çalışan ve henüz fizyolojik gereksinimlerini zar zor karşılayan bir kişinin, bir gruba ait olma, saygı görme gibi daha üst düzeyde gereksinimlerinin olmayacağı gibi bir sonuç ortaya çıkar. Gerçekte birey, bu örnekteki daha üst düzey gereksinimlere de sahiptir, ancak fizyolojik gereksinimlerini daha ön planda tutar (2).

Yukarıda belirtilen gereksinimlerinin göreceli önemleri, bireylerin kişilikleri ve yaşam felsefelerine de bağlıdır. Bazı bireyler gelir durumları iyi oldukları ve alt düzey gereksinimlerini çok rahat karşıladıkları halde, üst düzey gereksinimlere önem vermezler. Bu durumun tersi de olabilir. Birey alt düzey gereksinimlerini zar zor karşılayabiliyor iken, en üst düzeyde kendini gerçekleştirme için büyük bir istek duyabilir (2).

Çalışma yaşamı, birey gereksinimlerinin doyurulması açısından önemlidir. Çalışma öncelikle bireylere, temel fizyolojik gereksinimlerini karşılayacak gelir sağlar. Sosyal güvenlik uygulamaları ile birey, geleceğini de güvence altına alır (2).

Gelişmiş ülkelerde bireyin temel fizyolojik gereksinimlerini karşılayacak ölçüde ücret düzeyi ve sosyal güvenlik politikaları ile geleceği bir ölçüde garanti altına alınmıştır. Bireyin alt düzey gereksinimleri böylece karşılandıktan sonra çalışma yaşamından asıl beklenen, bireyin üst düzey gereksinimlerini karşılaması olmuştur (2).

Çeşitli tanımlamaları olmakla birlikte genel anlamda “iş doyumunu”, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. İş doyumunu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biridir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (2). Çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak da tanımlanan iş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (2).

İşten alınan doyum çalışma yaşamının bir çok yönünü etkiler. İş doyumundan etkilenen öğeler arasında yeterlilik, verimlilik, işten kaytarma, işi bırakma, işi bırakma niyeti sayılabilir (3).

Çeşitli araştırmacılar iş doyumunu tanımlamaya çalışmışlardır. Locke’ye (12) göre iş doyumunu, çalışma yaşamından ya da işten alınan olumlu duygulardır. Smith ve arkadaşlarına (3) göre duruma gösterilen duygular ya da duygusal tepkilerdir. Davis ve arkadaşları (13) ise çalışanın iş çevresinin kendi gereksinimlerini karşılamasının bir değerlendirmesi olarak tanımlamışlardır. Rice ve arkadaşlarına (3) göre iş doyumunu, çalışanın ideal ile mevcut durumu karşılaştırmasıdır. Bu tanımlamalardan hareketle Lease’ye (3) göre iş doyumunu çalışanın organizasyondaki iş rolüne duygusal tepkisidir. Landy’e (7) göre de endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konusu olan ve çok boyutlu bir kavram olan

iş doyumu, çalışanın çalıştığı kurumdaki ve işinden bekledikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (7).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumu, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar gereksinimleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır. Genel olarak doyum; sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir (6).

İş doyumu ile ilgili yapılan bir çok araştırmada iş doyumunun, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, zeka ve hizmet süresi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, kişiler arası ilişkiler, gelişme ve yükselme imkanları ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden de etkilendiği belirtilmektedir (6). Kişilikle ilgili değişkenlerin iş doyumunu etkileyebileceği ileri sürülmüş, ancak bu etkinin varolan duruma olumlu ya da olumsuz tepki vermekle sınırlı kaldığı anlaşılmıştır (8).

Kiely (7), iş doyumunun, iş ortamındaki birçok farklı değişkenden etkilenen, kısa zaman dilimleri içinde, hızlı iniş ve çıkışlar gösteren çok yönlü bir tutum boyutu olduğunu belirtmektedir.

İş doyumunda 3 önemli etken vardır. Bunlardan ilki, iş doyumu iş durumuna duygusal tepkidir. Bu nedenle görülemez, ancak anlaşılır. İkincisi iş doyumu genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Üçüncü olarak da iş doyumu kendisi ile ilişkili birkaç özellik gösterir. Smith, Kendall ve Hulin (10) beş iş doyumu boyutundan söz etmişlerdir. Bunlar:

1. İşin kendisi
2. Ücret
3. Yükselme olanakları

4. Denetim

5. İş arkadaşları

olarak sıralanabilir.

Farklı meslek gruplarının iş doyumları arasında önemli farklılıklar olduğu saptanmış ve bu farklılıkların, mesleğin saygınlığı, iş üzerindeki denetim, çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi, mesleki topluluklar olmak üzere dört temel etmenden kaynaklandığı düşünülmüştür: Bu etmenlerden en önemlisi mesleğin saygınlığıdır. Saygınlık arttığı ölçüde, iş doyumuna da artmaktadır. Çalışanın kendi işi ve diğerlerinin işi üzerindeki denetiminin artması, yani örgüt hiyerarşisindeki konumunun güçlenmesi de iş doyumunu artırmaktadır. Çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi ise işin, çalışanları birlikte çalışmaya yönlendirme düzeyinin bir türevidir. Bütünleşme düzeyi arttıkça, iş doyumuna da artmaktadır. Mesleki topluluklar da, maden işçilerinde olduğu gibi, yalıtılmış bölgelerde, aynı işyerinde çalışan işçilerin ya da kentsel sanayi bölgelerinde, o bölgenin temel sektöründeki bir işletmede çalışan işçilerin iş dışında oluşturdukları mesleki temelli topluluklardır. Bu topluluklar işçiler için değerleri belli, özgün ve küçük bir dünya yaratırken, iş doyumuna da katkıda bulunur (9).

İş doyumunun önem kazanmasının nedenlerinden biri de, iş doyumunun düzeyinin, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkisidir. İş doyumuna azaldıkça, stres ve stresle ilişkili hastalıklardan zarar görme olasılığı artmaktadır (7).

İçinde bulunduğumuz 21inci yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı, işyerinde stres faktörünün daha belirgin şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak belirlemiştir (14).

Stresi, basit bir tanımla bazı olaylara verdiğimiz tepki olarak tanımlarız. Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kısaca “bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki” olarak tanımlanmaktadır. Açıkçası stres, bireyle çevresi arasında zayıf bir uyumun

varlığını göstermektedir. Çevrenin bireyden aşırı isteklerinin olması ya da bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması, bu durumun nedeni olabilir (14).

Stresin birey üzerinde tamamı ile olumsuz etkisi olduğunu söylemek mümkün değildir. Aşırı stresli durumlar kaçınılmaz şekilde bireye zarar verebilirken, orta düzeyde stres çoğu kez yararlı amaçlara hizmet edebilmektedir. Hatta psikolojik büyüme, başarı ve yeni becerilerin kazanılması için böylesi bir stres zorunludur da. Ancak aşırı stres apatiye, sinir bozukluğuna, hastalıklara, performans düşüklüğüne ve örgütten psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmeye neden olabilmektedir (14).

İnsanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur bir stres kaynağı olarak görülebilir. Bu doğrultuda, bireyin iş çevresi ve iş dışı çevresi birbirini etkileyerek stres oluşumuna neden olur. Bir diğer ifade ile stres yaratan faktörler, genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır (14).

İş hayatında yaşanan stres hem çalışanlar açısından, hem yöneticiler açısından önemlidir. Bir diğer ifade ile bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Uzun süreli stres birey üzerinde fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Çalışanların sağlığı ve onun örgüte katkısı sonunda zarar görmektedir. Araştırmalara göre stres, çalışanların işe devamsızlık etmelerine ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Dolayısı ile işyeri bundan zarar görmektedir. Çalışanlardan birinde görülen stres diğer çalışanı da olumsuz etkilemekte, böylece verimlilik azalmaktadır. Stresin azaltılması hem çalışanın örgüte katkısını artırır, hem de çalışanların iş doyumunu yükseltir (14).

İş yaşamındaki kronik stres kaynaklarının özellikle uzun süreli strese yol açması, üretime ve çalışanların sağlığına olumsuz etki yapmaktadır. En önemlisi çalışanın yönelebileceği iki davranış; işe devamsızlık gösterme ve işten ayrılma davranışlarıdır. Özde bu davranışlar yüksek düzeyde stresli işten kaçınma davranışının iki yolunu ifade eder. Alternatif işten kaçınma davranışı; alkolizm, ilaç bağımlılığı, saldırganlık şeklinde de görülebilir. Tehlikeli olan da bunlardır. İşe devamsızlık ve işten ayrılma davranışı üretimi engelleyebilir (14).

İş yerindeki kronik stres kaynaklarını aşağıdaki gibi başlıklar altında toplamak mümkündür (14).

1. Rollerdeki belirsizlik: Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği görülür. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır. Performans beklentileri, iş davranışı sonuçlarını bilememe de bu türe girebilir. Belirsizlik durumunda iş doyumsuzluğu, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu belirecektir.

2. Rol çatışması: Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, böylece bireyden zıt isteklerde bulunulması rol çatışmasına yol açabilir. Örneğin bir işçiden amiri üretimi hızlandırmasını isterken, çalışma arkadaşları üretimi yavaşlatmasını isterse kişi rol çatışması yaşayabilir. Araştırmalar rol çatışmasının çalışanda içsel çatışma yarattığını, işin çeşitli yönleri ile ilgili gerilim oluşturduğunu, iş doyumunu düşürdüğünü, işçinin üstüne güvenini azalttığını ortaya koymuştur.

3. Kişiler arası çatışma: İş yerinde üstleriyle geçimsizlik ve çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkiler, kişiliklerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla çatışma ya da tartışma, en basit işlerde bile gerginlik yaratır. Çözümü en zor olan da bu sorundur.

4. Sorumluluk: Diğer insanların sorumluluğunu üstlenmek, kişilerde gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Diğer insanların mesleki gelişiminin sorumluluğu bir kişiye yüklenmiş ise, ayrıca işin doğası çok fazla sorumluluk gerektiriyor, ancak yetkiler sınırlı ise, kişi kendini yoğun stres altında hissedebilir. Araştırmalar özellikle insanlardan sorumlu olan yöneticilerin yoğun olarak strese maruz kaldıklarını göstermektedir. Böylece bu insanların diğerlerine göre daha fazla kalp krizi, ülser, yüksek tansiyon sorunları ortaya çıkmaktadır.

5. Katılım: Kişinin çalıştığı iş yerinde karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stresin oluşumunu etkiler. Özellikle çalışanları etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda herkes stres

yaşayacak, böylece üretim düşecektir. Çalışanın bilgisi, görgüsü ve istekleri örgütsel karar sürecinden ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur. Kararlara katılma ise bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltır.

6. İş güvenliği: İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir. Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini de olumsuz etkilemektedir.

7. Yönetim tarzı: Örgütlerin hiyerarşik doğası da stres yaratan faktörler arasında olup, yönetim yapısı ve yönetim tarzı stres oluşumunda etkindir. Otokratik bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açar. Özellikle cezanın kullanımı, kişilerde gerilim oluşturur. Hele sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları yarıştırmak stres yaratır. Performansı yükseltmek için yapılan aşırı yarışma, birinin kazanırken diğerinin kaybetmesine yol açtığından yıkıcı ve maliyeti yüksek olur.

8. Fiziki mekan ve çevre şartları: İşyerindeki masa ya da oda veya iş alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir.

9. Yoğun iş yükü: Bir çok çalışan, aşırı iş yükünün kurbanı olmaktadır. Yapılması gereken işin, kişinin iyice emin olmadığı beceri, yetenek ve bilgileri gerektiriyor olması, kaygı ve gerginlik yaratacaktır. Bunun tam tersi de olabilir. İşin hacminin düşüklüğü, bireyin beceri ve yeteneklerinin çok altında olması, işi sıkıcı hale getirebilir.

10. Zaman yetersizliği: Stres, aynı zamanda zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Bazen yetersiz, gereksiz bir bürokrasi, kırtasiyecilik, rasgele hazırlanmış bir program, kontrol edilemeyen bir durum, sık gelen ziyaretçiler, her an çalan telefonlar, zamanı kontrol altına

almamızı engelleyerek hızla akıp gitmesine yol açar. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi ise, kişide gerginlik ve stresi oluşturur.

11. Kariyer engeli: Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışanda strese yol açacaktır. Bireyin kariyerinde doyumu ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır.

İşle ilgili stresi önlemeye ve azaltmaya yönelik yöntemler örgütsel ve bireysel olarak iki başlık altında toplanabilir. Çalışma psikolojisinde üzerinde durulabilecek bazı yöntemler şunlardır (14):

- a) Çalışanların rollerinin yeniden tanımlanması,
- b) Sosyal destek sağlama,
- c) Aşırı iş yükünü ortadan kaldırma,
- d) Çalışma koşullarını yeniden gözden geçirme,
- e) Çalışanların kararlara katılımını artırma,
- f) Çalışanların güven duygularını geliştirme,
- g) Stresli personele danışmanlık hizmeti vermek.

Bireysel ve örgütsel stratejiler, iş stresinin azaltılması ve kronikleşmemesi yönünde katkılar sağlaması açısından oldukça önemlidir.

İş doyumuna bireysel açıdan yaklaşıldığında üç noktada önem taşımaktadır (2) :

a-İş doyumunu, yaşam doyumunu ile yakından ilişkilidir. İş doyumunun düşük olması, iş dışı yaşamda yüksek doyum sağlansa bile, bireyin genel yaşam doyumunu düşürür. Bu, iş yaşamının, bireyin tüm yaşamı içinde oynadığı önemli rolün doğal bir sonucudur.

b-İş doyumunu, bireyin yaşam felsefesi ile de yakından ilişkilidir. Bireyin yaşama ilişkin hedefleri ve bunun bir parçası olarak kariyer hedefleri, bireyin iş yaşamı aracılığı ile karşılamayı umduğu gereksinimlerinin önem ve önceliklerini

de ortaya koyar. Diğer bir deyişle, birey, kariyer hedefleri ile iş yaşamından beklentilerini de belirler. Bireysel beklentilerin düzeyi de, iş doyumunun sağlanmasında önemlidir. Aynı özelliklere sahip bir işten, yüksek beklentiye sahip bir çalışan az, düşük beklentiye sahip bir diğer çalışan daha çok doyum sağlayabilir.

c-Son olarak iş doyumunu, bireysel kariyer yönetimi ile de ilişkilidir. Şirketler çalışanların iş doyumlarını artırmak için birçok teknik uygulayabilir. Ancak hiçbir teknik, sevmediği bir işi yapan ya da yaptığı işin gerektirdiğinden az ya da fazla yetkinlikleri bulunan bir çalışanın, yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlayamaz. Bireyin yetkinlik ve isteklerine uygun işlerde çalışması, şirket açısından önemli olduğu kadar, birey açısından da önemlidir. Bu yüzden bireyler, yüksek iş doyumunu sağlamak üzere bireysel kariyer yönetimi konusunda çaba harcamak zorundadırlar.

İş doyumunu kendi başına bir kavram değildir. Onu etkileyen bir dizi kavram söz konusudur. Bu kavramlardan ikisi işteki monotonluk ve otonomidir. İş doyumunu iki temel kavram üstüne etki yapar. Bu iki temel kavram ise işe bağlılık yani iş yerine adanmışlık ve kazaya yatkınlıktır (3).

Çalışanın işinden doyum sağlaması, işveren açısından da önemlidir. İş doyumunun yüksek olması, verimliliğin yüksek olması, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesi, işe bağlılığın artması gibi işveren tarafından arzulanan sonuçlara yol açar. Konunun önemini algılayan işverenler, çalışanların işe karşı tutumlarını iş doyumunu anketleri ile ölçerler. İş doyumunun düşük olması halinde sebeplerini araştırır ve gerekli düzeltici önlemleri alırlar (2).

“İş doyumunu” kavramı işveren ve personel yöneticilerinin önemle üzerinde durduğu bir konu olma özelliğini kazanmıştır. Kiely'nin yaptığı incelemelere göre, iş doyumunun düşük olması ile, personel değişim hızı, performansın düşmesi ve işe devamsızlık arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca grevler, iş kazaları, sabotajlar gibi endüstriyel olayların da iş doyumsuzluğu ile bağlantısı olduğu düşünülmektedir. Ancak son yıllarda, personel değişim hızının tek nedeninin iş doyumsuzluğu olmadığı, alternatif iş olanaklarının çoğalmasının da

işten ayrılmaların önemli bir etkeni olduğu görüşü yaygınlaşmıştır. Bu yönü ile bakıldığında, işverenin, çalışanların iş doyumunu arttırmak için çok önemli bir nedeni kalmıyor gibi görünse de, iş doyumunu düşük olduğu halde çalışmaya devam eden personelin, kuruluşa maliyeti, aynı nedenle işten ayrılan personelden çok daha yüksektir. Mutsuz çalışanlar, iş arkadaşlarının motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemekte ve ortak moralin düşmesine neden olabilmektedirler (7).

2.5. İŞ DOYUMU KURAMLARI

Bağlam ve süreç kavramları iş doyumunu açıklamayı hedeflemişlerdir. Bağlam kuramlarına göre çalışanın işinden doyum alabilmesi için belli gereksinimleri doyurulmalıdır. Herzberg'in iki faktör kuramı ve gereksinim temelli kuram bu kuramlar arasında en bilinenleridir (3).

2.5.1. GÜDÜLENME KURAMLARI

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. Dubrin'in de belirttiği gibi, pek çok psikolog bütün davranışların güdülenmiş davranış olduğuna inanmaktadır (10).

İnsanların güdülenmesi, genellikle, herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Burada, eğer örgütsel kültür bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceğini, desteklemiyorsa bireylerin orta veya düşük düzeyde güdülenebileceğini belirtmekte yarar vardır. Bu nedenle işlerinde başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerektiği söylenebilir (10).

Yöneticilerin güdülenmede ne yapmaları gerektiğine ilişkin görüşler oldukça çeşitlidir. Bireylerin güdülenmesine açıklık getiren ilk çalışmalar, 1910 ve 1915

yıllarında Frederick Taylor'un bilimsel yönetimle ilgili yazılarıdır. Taylor, insanların genellikle ekonomik etkenlerle güdülendiklerine inanmış, bilimsel yönetimde insanların istenen işi tam yapabilmeleri için güdülenmelerine ücret artışlarıyla ilgili bir sistem olması gerektiğini savunmuştur. Bununla birlikte, işin rutin ve uzmanlaştırılmış doğası, yöneticilerin üretimin sonucuna göre ücreti azaltabilmesi, işçilerin yüksek üretim yapanlarına karşı direnmelerine neden olmuştur. Para, özellikle üretimin sonucuna göre elde edilen bir şey olduğundan, istendik bir etken olmaktan çıkmıştır (10).

Western Elektrik şirketinde 1927 ve 1932 yılları arasında insan ilişkilerinin incelendiği Hawthorne Araştırmalarında, örgütteki insan davranışının sosyal boyutu üzerinde durulmuştur. Üretimin anahtarı olarak, örgütteki insanlara ilgi göstermenin, bireylerde daha çok üretimde bulunmaya istekli olacakları sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışanlarla yöneticiler arasındaki daha çok birlikte çalışmak ve işbirliğinde olmanın ilişkisi vurgulanmıştır (10). Güdülenmede bu tür önceki araştırmalar daha sağlıklı ve sofistike araştırmalara ve güdülenme sürecinin daha iyi anlaşılmasına yol açmıştır (10). Bilimsel yönetim ve insan ilişkileri kuramları, çalışan insanları neyin güdülediğini anlamamıza yardım eden birçok değişik kuramın ortaya çıkmasına neden olmuşlardır. Güdülenme kompleks bir kavram olduğundan, temel güdülenme sürecinde çeşitli etkenlerin rol oynadığını, değişik kuramlara bakarak anlayabiliriz (10). Güdülenme Kuramları 4 ana grupta sınıflandırılabilir (10):

A. Gereksinim Kuramları

- 1- Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı
- 2- ERG Kuramı
- 3- İki Etken Kuramı
- 4- Kazanılmış Gereksinimler Kuramı
 - a. Başarı Gereksinimi
 - b. İlişki Gereksinimi
 - c. Güç Gereksinimi

B. Bilişsel Kuramlar (Süreç Kuramları)

- 1- Beklenti Kuramı
- 2- Denklik Kuramı

3- Amaç Kuramı

C. Pekiştirme Kuramları

D. Sosyal Öğrenme Kuramı

2.5.1.1. Gereksinim kuramları

Gereksinim kuramları benzer iş koşulları ve durumlarında çalışan bireylerin güdülenmelerindeki farklılığı açıklamaya çalışırlar (10).

Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs Theory)

Güdülenme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow'un geliştirdiği günümüzde popülerliğini koruyan bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır (15,16,17). Bu kuram James ve Dewey'in geleneksel fonksiyonalizmi içinde, Wertheimer, Goldstein ve Gestalt psikolojisi ile Freud, Froom, Horney, Reich, Jung ve Adler'nin dinamizmi ile geliştirilmiştir (10). Bu etkileşim ya da sentez sonucu, gereksinim hiyerarşisi kuramı, holistik dinamik kuram olarak da adlandırılabilir (18).

Hümanist psikolojinin kurucusu sayılabilecek Maslow'a göre insanlar daha iyi durumda olmayı arzularlar ve henüz sahip olmadıkları şeyleri isterler. Giderilen bir gereksinim davranışı güdülemez. Yüksek düzeyli gereksinimin ortaya çıkabilmesi için alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesi gerekir. Maslow gereksinim hiyerarşisini şöyle açıklamaktadır:

Fizyolojik gereksinimler: Fizyolojik gereksinimler, güdülenme kuramında başlangıç noktası olarak kabul edilir ve fizyolojik dürtüler olarak adlandırılır. Bireyin homeostatik dengesini koruyabilmek için gereksinme duyduğu yiyecek, içecek, oksijen, uyku, cinsellik ve hareket etme dürtülerini içerir. Bu gereksinimler giderildikten sonra diğer gereksinimler belirecektir.

Güvenlik gereksinimleri: Fizyolojik gereksinimler doyurulduktan sonra ortaya çıkan güvenlik, denge, korunma, korku ve kaygı ile kaostan uzak olma özgürlüğü,

bunun için de yapı, kural, kanun ve yasalara olan gereksinimlerdir. Sağlıklı ve mutlu bireylerin, güvenlik gereksinimlerinin doyurulmuş olduğu söylenebilir.

Ait olma ve sevgi gereksinimleri: Fizyolojik gereksinimler ve güvenlik gereksinimleri giderildikten sonra sevgi ve ait olma gereksinimleri belirmeye başlar. Burada sevgi gereksinimi hem vermeyi hem de almayı içerir. Duygusal sevgi arkadaşlık, özellikle çocuklar ve arkadaşlarla ve genel olarak insanlarla sevgiyle ilişki kurabilme, bir yere ait olduğunu hissetme bu gereksinimler içindedir. Bu gereksinimler doyurulmazsa bireyler ilişkisi kesilmiş, reddedilmiş ve yalnız olmanın acısını hissedeceklerdir.

Saygılık gereksinimleri: Kendine saygı, kendine güven, başkalarına saygı gösterme ve başkalarından saygı görmeyi içerir ve içsel dışsal açıdan bu gereksinimler üzerine yoğunlaşabilir. İçsel gereksinimler saygılık, güçlü olma arzusu, başarılı ve yeterli olma, ustalık, kendinden emin olma ve özgürlüğe duyulan isteklere olan gereksinimler olarak sıralanabilir. Dışsal olarak ise şan, şeref, statü, üstün olma, tanınma, dikkat ve önem çekme, başkaları tarafından bilinme ve takdir edilme istekleri sıralanabilir. Kendine saygı gereksinimlerinin doyurulması bireyde kendine güven, güçlü olma ve bir işe yaradığı duygularını ortaya çıkarır. Bu gereksinimlerin doyurulmaması ya da engellenmesi bireyin kendini küçük görme, zayıflık ve çaresizlik duygularına yol açar. Bu duygular cesaretin kırılmasına ve nörotik eğilimlere yol açar. Burada kendine olan saygı, hak edilmiş saygıdan kaynaklanmaktadır. Yani başkalarının fikir ve düşüncelerinden değil işin yeterli ve yetenekli yapılmasından kaynaklanır.

Kendini gerçekleştirme gereksinimi: Maslow hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan gereksinimdir. Kendini fark etme, devam eden bir bireysel gelişim, insan oluşunun gelişmesinin bir sürecidir. Bu gereksinim, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirebilmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim birisinin ne olabilecekse, onu olması anlamına gelir. Kendini gerçekleştirme gereksiniminin tam anlamı ile doyumu imkansızdır. Çünkü kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça, potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hal alır (10).

Bu gereksinimler yukarıda sıralandığı şekilde giderilmelidir. Aç insanlar ya da kendi güvenlikleri için korku duyanlar daha çok bu gereksinimleri doyumakla uğraşacaklarından, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri için pek çaba harcayamayabilirler (10). Büyük ekonomik güçlükler olduğunda insanlar, kendi yaşamlarını devam ettirebilmek için çaba sarf ederken, üst düzeyli gereksinimleri ile ilgilenmeyebilirler. Bu tür alt düzeyli gereksinimler giderildikten sonra üst düzeyli gereksinimler ortaya çıkmaya başlar (10).

Sevgi ve ait olma gereksinimi, bir işte çalışan insanların beraber olma duygusu ve iş arkadaşları ile ilişkiler yoluyla ait olma duygusunu arttırarak güdüleyici bir güç olabilir. İnsan ilişkileri, sosyal güvenlik duygusu ve iş çevresi yoluyla örgüte ait olma duygusunu ortaya çıkarabilir. Sosyal ilişkiler pek çok insan için yüksek düzeyde güdüleyici, bu nedenle de iş doyumunun temel faktörlerinden biri olabilir (Şekil 2.1) (10). Schultz'a göre çalışan insanların çoğu günümüzde fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin giderilmiş olduğunu belirtmektedirler. İşteki insan ilişkileri yoluyla sevgi ve ait olma gereksinimi de belki giderilebilir. Saygınlık gereksinimi (prestij, başarı, kendine güven) bir ev almak, işteki statünün getireceği olanakları, iyi döşenmiş bir yönetici ofisi, özel sekreterinin olması ya da özel park yerinin olması gibi nedenlerle belki giderilebilir. En üst düzeydeki kendini gerçekleştirme gereksiniminin doyumunu, bireyin kapasitesinin en üst düzeyine ulaşabilmesi için, gelişme ve sorumluluk olanaklarına sahip olma koşuluyla tam olarak güdülenmesini gerektirir. Rutin, sıkıcı, fazla çaba sarf etmeyi gerektirmeyen bir iş parası ne kadar yüksek olursa olsun kendini gerçekleştirme gereksinimini doyuramaz (10). Maslow'un gereksinim düzeyleri, genel doyum etkenleri ve örgütsel etkenler arasındaki ilişkiyi irdeleyen yaklaşımı çizelge 2.1'de gösterilmiştir.

Çizelge 2.1: Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması (10).

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yiyecek, içecek, seks, uyku vb.	Ödemeler Hoş bir çalışma ortamı Kafeterya
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	Güvenli çalışma koşulları Örgütsel olanaklar İş güvenliği
Sosyal	Sevgi, iyi ilişkiler, ait olma	Birlikte iyi çalışan iş grupları Arkadaşça denetim Profesyonel ilişkiler
Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma Unvan Yüksek statülü iş İşten alınan geri bildirim
Kendini gerçekleştirme	Gelişme ilerleme yaratıcılık	Anlamlı bir iş Yaratıcılık için olanaklar İşte amaçlara ulaşma Örgütte ilerleme

Maslow ayrıca otonomi gereksiniminden, psikolojik açıdan sağlıklı bireylerde bulunması gerekli, bireyin kendi potansiyelini geliştirici bir özellik olarak söz etmektedir. Otonomi, bağımsızlık, iş çevresi ve geleceğini kontrol edebilmek, bireyin kendisine yön verebilme ve denetlemesi gibi gereksinimleri içerir (10). Werther ve Davis'in de belirttiği gibi çalışanlara karar vermede yetki verilmesi ve sorumluluk almanın eklenmesi aynı zamanda çalışanların kendine güven ve tanınma duygusunun gelişmesine yardım eder. Otonomi yoksunluğu, bireyde ilgisizlik ve düşük performansa yol açabilir (10).

Maslow kuramında paranın etkisi çok açık olmamakla birlikte, fizyolojik gereksinimler ve güvenlik gereksinimlerinin giderilmesi ile daha çok ilişkilidir. Maslow'un gereksinim hiyerarşisi kuramında para, etkili bir güdüleyici olmakla pek ilgili değildir. Bu kuram örgütlere geniş ölçüde uygulanmış ve iş yaşamının kalitesi, projeleri, iş zenginleştirme, katımlı yönetim gibi örgüt geliştirme projelerinde esas alınarak sıklıkla kullanılmıştır. Maslow kuramına göre, örgüt içindeki bireyler gereksinim hiyerarşisinin değişik düzeylerinde olabileceklerinden, örgütler çeşitli güdüleyici faktörleri kullanabilmelidirler (10).

Maslow kuramındaki beş gereksinim, alanı gözleme dayandığı, ekonomik ve kültürel gelişmeye göre farklılık gösterebileceği, özellikle kendini gerçekleştirme konusunda daha fazla araştırmaya gereksinim olduğu konularında eleştirilere uğramakla birlikte, bu yaklaşımın en yararlı kuram olduğu da kabul edilmiştir (10).

ERG Kuramı

Maslow kuramı ile yakından ilişkili olan bu kuram Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramda beş gereksinim yerine üç temel gereksinimden söz edilmiştir. Bunlar (10):

Varlık gereksinimleri: En alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek, su, korunma ve fiziksel güvenlik gereksinimlerini kapsar. Çalışanlar bu gereksinimlerini ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir.

İlişki gereksinimleri: Bu gereksinimler diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir.

Gelişme gereksinimleri: Bu gereksinimler bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır ve birisinin sahip olduğu kapasiteye tam ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir. Bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir.

ERG ve Maslow kuramları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Alderferin kuramı Maslow kuramındaki gereksinimlerin aynıları ile ilgilenmekte ancak farklı üç alanda incelenmektedir. Alt düzeyli gereksinimler giderildikçe birey üst düzeyli gereksinimlere yönelir. Bu açıdan da iki kuram benzerlik gösterir. Ayrıca her iki kuramda da kendini gerçekleştirme ve gelişme gereksinimlerinin doyumunun olanaksız olduğu belirtilmektedir (10). Ancak Alderfer ve Maslow kuramları benzerlik göstermelerine karşın ayrıcalık da gösterirler. Steers ve Porter ile Onaran'a göre ERG kuramının Maslow'dan ayrılan iki önemli ayrıcalığı şunlardır.

Gereksinimler somutluk durumlarına göre sıraya konmuştur. Böylece bir üst düzeydeki gereksinimin karşılanması güçleştikçe bir alt düzey belirtmeye başlar. Çünkü ERG kuramına göre daha az somut olan amaçları elde edemeyenler daha somut amaçlara doğru yönelirler. Gerçek istek giderilmez ama daha somut olan onun yerine geçer. İkinci önemli farklılık ise Alderfer'in aynı zamanda birden fazla gereksinimin etkin olabileceği görüşüdür (10). İki kuram arasındaki bir ayrım da Maslow bu gereksinimlerin her insanda bulunduğunu varsaymaktadır. ERG kuramı ise çevresel durumlara göre değişebileceğine dayanmaktadır (10).

İki Etken Kuramı

İş doyumu ile ilgili farklı kuramlar arasında en çarpıcı olanlardan biri de Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramıdır. Bu kurama göre, işle ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler: başarıma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bunlar, özünde işin içeriği ile ilişkilidir ve işe içselleşmiştir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum, iş konusunda da olumlu tutum alındığını gösterdiği için, bu etmenler “güdöleyen ya da doyum sağlayan etmenler” olarak tanımlanır. İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler ise: işletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler (işçiler ve işçilerle yönetim) arası ilişkiler ve gözetim ile çalışma koşullarıdır. Bunlar özünde çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ya da işteki konumuyla ilgilidir ve bu nedenle “hijyen etmenleri” olarak adlandırılır. Kurama göre, güdöleyen etmenlerin beslenmesi iş doyumu sağlarken, hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumsuzluğunun önlenmesine katkıda bulunur ancak iş doyumu sağlamaz (9). Güdöleyen etmenlerin yokluğu buna karşın hijyen faktörlerinin varlığı iş doyumunu arttırmaz (3). Buna göre, işte doyumlu olmanın karşısı işte doyumsuz olmak değil, işte doyumlu olmamak, işte doyumsuz olmanın karşısı da işte doyumsuz olmamaktır (9).

Bu kuramda iş doyumuna yol açan etkenler iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerden farklıdır. Koruyucu etkenler iş doyumsuzluğundan uzaklaştıran etkenlerdir, varlığı iş doyumuna neden olmaz ama yokluğu doyumsuzluğu yaratır. Doyum ya da güdöleyici etkenlerin yokluğu doyumsuzluğa neden olmaz ama varlığı iş doyumunda artışa neden olur (10).

Herzberg'in kuramı benzer ya da aynı işlerde çalışan tüm çalışanlar için belli bir düzeyde iş doyumunu öngörmektedir. Bu yaklaşım çalışanların işlerine değişik biçimde tepkiler verdikleri gerçeğini yadsımaktadır. Bu da kuramın eksik yanına vurgu yapmaktadır (3). Öte yandan gereksinim temelli kuramlar birey üzerinde yoğunlaşırlar. Bu kuramlara göre, birey için önemli olan gereksinimleri doyuruyorsa iş kendi başına bir doyum kaynağı olabilir. Böyle olunca da iş kendi başına bir doyum kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani birey için önemli olan gereksinimleri tatmin eden bir iş, kendiliğinden iş doyumunu sağlamaktadır. Bu bağlamda, iş doyumunun değişik yönlerini irdeleyen araştırmacılar ilgilerini birey gereksinimlerine yöneltmek durumundadırlar (3).

Maslow'un insani gereksinimler sıralaması ile karşılaştırıldığında, "hijyen" etmenleri, doyurulduğunda insanı acı çekmekten kurtaran temel gereksinimleri; güdüleyen etmenler ise, aynı sıralamada en üstte yer alan kendini gerçekleştirme gereksinimini doyurmaya yöneliktir. Bilindiği gibi acının azaltılması doyum sağlamayıp, yalnızca doyumsuz olmayı önlerken; işe içsel olan ve güdü sağlayan etmenler, acının azaltılmasına değil, insanın kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunur (9). İş doyumunu konusunda yapılan çok sayıda araştırmada, Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramı'nı destekleyen ya da yadsıyan sonuçlar elde edilmiş ve kuram, iş doyumuyla ilişkili yeni etmenlerin eklenmesiyle, zenginleşmiştir (9).

Kazanılmış Gereksinimler Kuramı

David ve McClelland ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (17). Bu kuram, insanların gereksinimlerini kendi kültürlerinde çeşitli durumlarda kendi yaşantıları ile öğrendikleri ya da kazandıklarını savunduğu öğrenme kuramı ile ilişkilidir. Özellikle John Atkinson, Murray'in üç gereksinimini (başarı, ilişki ve güç) araştırmıştır (10).

Başarı gereksinimine yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler, tipik olarak kendi çabaları ile başarılı sonuçlar alacakları ve nasıl yapmakta olduklarına ilişkin hemen geri bildirim alacakları durumları ararlar. Genellikle zor hedefler seçerler

ve riski göze alabilirler. Sorunlardan hoşlandıkları için yeni ve yaratıcı çözümler getirebilirler (10).

İlişki gereksinimi temel olarak diğer bireyler ile arkadaşça ve sıcak ilişkileri ifade eder. Bu açıdan pek çok yönü ile Maslow'un sosyal gereksinimleri ile benzerlik gösterir. Yüksek düzeyde ilişki gereksinimine güdülenmiş bireyler tek başlarına çalışmaktansa diğer bireylerle birlikte çalışmayı yeğlerler (10).

McClelland çeşitli gereksinimleri inceledikten sonra örgütlerde önemli bir güdüleyici etken olarak başkalarını etkilemek ve birisinin kendi ortamını kontrol etmek isteği olan güç gereksinimi görüşüne ulaşmıştır. Mc Clelland iki tür güç gereksinimini açıklamaktadır. Bireysel güç ve kurumsal güç (10).

Gereksinim kuramlarının karşılaştırılması yapılırsa ERG ve kazanılmış gereksinimler kuramı, diğer iki kurama göre bireylerin kendi gereksinim yapılarını tamamlamadaki farklılıklarını daha çok vurgulamışlar ve bireysel gereksinimlerin herkeste temel olarak aynı olduğunu savunan görüşlere göre daha fazla araştırma ile desteklenmişlerdir (15). Bu modelleri kullanmak isteyen yöneticilerin, çalışma koşullarını ve işin yürütülmesi için diğer etkenlerin doyurucu olup olmadıklarını çok iyi analiz etmeleri gerekmektedir (19). Üst düzeyli gereksinimler genellikle psikolojik kökenli olup, tam olarak doyumu genellikle olanaksız olmakla birlikte, doyumu içseldir ve bireyin kendisine bağlıdır. Alt düzeyli gereksinimler ise ücret, ek olanaklar ve çalışma koşulları gibi dışsal güdüleyiciler tarafından karşılanırlar (20). Böylece yöneticiler işgörenlerin yüksek düzeyli gereksinimlerini kendi kendilerine doyurabilecekleri olanakları sağlayarak uzun süreli, psikolojik olarak sağlıklı bir örgütsel iklimi yaratabilirler (20).

2.5.1.2. Bilişsel kuramlar

Güdülenmeden önceki birbiri ile ilişkili bilişsel etkenler üzerinde dururlar. Bilişsel kuramlar gereksinim kuramlarına karşı çıkmazlar, buna karşın güdülenmeye değişik bir açıdan bakarlar. Düşünme sürecinin güdülenme ile ilişkisi üzerinde durduklarından bu kavramlara süreç kavramları da denir (10).

Beklenti Kuramı

Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından köklerini almış ve klasik ekonomi kuramlarından gelişmiştir(10). Çalışma-Performans Beklentisinde bir konuda başarılı olmak için gerekli yeteneğe sahip olursa bile olanaklar ve kaynaklar yeterli değilse performans düşük olabilir (10). Performans-Çıktı Beklentisinde başarılı performansın çıktıyı belirleyeceği sayıtlısı yer alır. Temel çıktılar ödüller (ikramiye, yükselme veya başarmaktan ötürü duyulan memnuniyet) olmasına rağmen olumsuz çıktılar (zaman kaybı, işe fazla zaman ayırmaktan ötürü aile yapısının bozulması vb.) da dikkate almak gerekir. İkramiye, mükafat, yükselme gibi ödüller dışsal ödüller olarak bilinmektedir. Başarılı performans deneyleri ile elde edilen başarıma duygusu, mücadele, gelişme gibi ödüller ise içsel ödüller olarak bilinirler (10).

Denklik Kuramı

Adams'ın Denklik kuramında güdülemenin bireylerin işlerinde sarf ettikleri çabalarla iş sonunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir (10). Adams'ın formülüne göre insanlar iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktıları ile karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim iş için önemli girdilerdir. Çıktılar ise ücret, statü ve işin düzeyini kapsar. Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse kuram bireyin işi ve performansı için çaba sarf etmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa burada haksızlık vardır. Denklik kuramında bireyin başkaları ile ilgilenmesi psikolojik bir kavramdır (10).

Denklik kuramında iki temel görüş vardır. Kuram ilk olarak “eşitsizliğin algılanması bizde gerginlik yaratır” görüşünü, ikinci olarak “gerginlik bizi eşitsizliği bozmaya, azaltmaya güdüler” görüşlerini tartışır. Algılanan eşitsizlik arttıkça gerginlik de o kadar artacak ve güdüleme bunu azaltma yolunda olacaktır (10).

Amaç Kuramı

Edvin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirilen amaç kuramında insanların kendileri için saptadıkları amaçları başarmaları kendileri için ödül olacağından, işe bu amaçlar için güdülendikleri görüşü savunulmaktadır. Locke kendisine yüksek amaçlar saptayan ya da başkalarının onlar için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireylerin daha çok çalışıp ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (10).

Genellikle amaçlara ulaşılabilmesi için amaçların açık ve ölçülebilir, çaba gerektiren, kazanılır, örgütteki esas işle ilişkili ve amaca ulaşmak için verilen sürenin yeterli olması gerekir (10).

BÖLÜM 3

AMAÇLAR

1. Ağır sanayide emek yoğun işgücü çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi.
2. Emek yoğun işgücü çalışanlarının iş doyumu düzeylerini etkileyebilecek olası faktörlerin incelenmesi.

BÖLÜM 4

YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER

Araştırma Zonguldak İli Karadeniz Ereğli İlçesinde Ereğli-Zonguldak yolu 10. km de bulunan Özborsan Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş. fabrikasında yapıldı. Fabrika profil ve boru üretimi yapmakta olup 24 saat 3 vardiya çalışmaktadır. 1986 yılında kurulan fabrikada araştırma tarihinde 130 çalışan bulunmaktaydı.

Fabrikadaki çalışma alanları dilme, makine, vinç-stok sahası, torna, kaynak-montaj, nakliyat, silme, kumlama, meydancılık, inşaat, boyama, testere, bakım, sevkiyat, dış işlemler alt kısımlarından oluşmaktadır.

4.2. ARAŞTIRMA ZAMAN ÇİZELGESİ

Tez konusu seçimi ve araştırmanın planlanması	Kasım 2004
Değerlendirme formu hazırlanması	Aralık 2004
Veri toplanması	Şubat 2005
Veri düzenlenmesi ve analizi	Mart-Nisan 2005
Tez yazımı	Mart-Mayıs 2005
Tez sunumu	Haziran 2005

4.3. ARAŞTIRMA TİPİ

Kesitsel bir araştırmadır.

4.4. ARAŞTIRMA EVRENİ

Araştırma evreni Zonguldak İli, Karadeniz Ereğli İlçesinde, Soğanlı Köyü mevkiinde yerleşik olan Özborsan Boru ve Profil Fabrikasında çalışan işçi ve idarecilerin tümünü kapsayan 130 kişiyi içermektedir. Örneklem yapılmamıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden 109 işçiye yüz yüze görüşme tekniği ile anket uygulanmıştır. Evrene ulaşma oranı % 83,9'dır.

4.5. DEĞİŞKENLER

4.5.1. Bağımlı Değişken

İş doyumu puanı

4.5.2. Bağımsız Değişkenler

İşçinin sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bağımsız değişkenler :

1. Yaş
2. Medeni durum
3. Çocuk sayısı
4. Öğrenim durumu
5. Annenin eğitim durumu
6. Babanın eğitim durumu

İşçinin işine yönelik özellikleri ile ilgili bağımsız değişkenler:

1. İş yerindeki görev alanı
2. Meslek yılı
3. İş kazası durumu

4.6. DEĞİŞKEN ÖLÇÜTLERİ

4.6.1. Bağımlı Değişken Ölçütleri

İş doyumu puanının hesaplanmasında İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. (Ek 1)

Ölçeğin kısa adı yoktur. Orijinalini Geliştirenler J.R. Hackman, G.R.Oldham'dır (21). Türkçe'ye çeviriyi/uyarlamayı yapanlar Ertuğrul Gödelek ve Müzeyyen Güler'dir (22,23). Ölçeğin genel tipi ve türü kendini bildirim/sözel/grup ya da bireysel uygulamalı kişilik ölçeğidir. Ölçmeyi hedeflediği davranış özellikleri bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyidir. Hedef popülasyonu en az ilkokul mezunu çalışan bireylerdir. Alt ölçekleri yoktur. Yarım bırakılmış olumlu ifadelerden ve 5 seçenekten oluşan 14 maddeden oluşmaktadır. Her maddeye 1-5 arasında puan verilmekte, yüksek puanlar işten alınan doyumun yüksekliğine

işaret etmektedir. Geçerlik/Güvenirlik Çalışmaları Gödelek ve Güler tarafından yapılmıştır (22,23).

Ölçeğin Güvenirlik Verileri: Test tekrar güvenirliği $r = 0,76$; iki-yarım güvenirliği $r = 0,80$; Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı $= 0,92$ 'dir (23).

4.6.2. Bağımsız Değişkenlere Ait Ölçütler

4.6.2.1. İşçinin sosyodemografik özellikleri ile ilgili bağımsız değişkenlere ait ölçütler:

Yaş: Çalışanlara yaşı soruldu. Ortalama yaş belirlenerek ortalama yaştan küçük çalışanlar ve ortalama yaştan büyük çalışanlar olarak 2 grupta iş doyumu puanları değerlendirildi. Ortalama, standart sapma (aritmetik ortalama $\pm$ standart sapma), ortanca, en düşük ve en yüksek değerler hesaplandı.

Medeni durum: Araştırmaya katılanlara evli, bekar ve dul/boşanmış olarak seçeneklerle medeni durumu soruldu. İş doyumu puanlarını karşılaştırmada evli ve diğerleri olarak 2 grupta incelendi.

Çocuk sayısı: Araştırmaya katılanlara çocuk sayısı soruldu. İş doyumu puanı değerlendirmesi çocuğu olanlar ve çocuğu olmayanlar olarak 2 grupta incelendi.

Öğrenim durumu: Araştırmaya katılanlara okuryazar değil, okur yazar, ilkokul, ortaokul, lise ve yüksek öğrenim mezunu olarak 6 seçenekle öğrenim durumu soruldu. İş doyumu puanları, ilkokul ve altı ile ortaokul ve üstü olarak 2 grupta değerlendirildi.

Annenin öğrenim durumu: Araştırmaya katılanlara okuryazar değil, okur yazar, ilkokul, ortaokul, lise ve yüksek öğrenim mezunu olarak 6 seçenekle annesinin öğrenim durumu soruldu. İş doyumu puanları ilkokul ve altı ile ortaokul ve üstü olarak 2 grupta değerlendirildi.

Babanın öğrenim durumu: Araştırmaya katılanlara okuryazar değil, okur yazar, ilkokul, ortaokul, lise ve yüksek öğrenim mezunu olarak 6 seçenekle babasının öğrenim durumu soruldu. İş doyumu puanları ilkokul ve altı ile ortaokul ve üstü olarak 2 grupta değerlendirildi.

4.6.2.2. İşçinin işine yönelik özellikler ile ilgili bağımsız değişkenlere ait ölçütler:

İş yerindeki görev alanı: Araştırmaya katılanlara sürekli çalıştığı birim soruldu. Dilme, makine, vinç-stok sahası, torna, kaynak-montaj birimlerinde çalışanlar üretimde çalışanlar grubunda toplanırken, nakliyat, silme, kumlama, meydancılık, inşaat, boyama, testere, bakım, sevkıyat ve dış işlemler birimlerinde çalışanlar da diğerleri grubunda toplandı. Analiz aşamasında önce bu 2 grup karşılaştırmalı olarak incelendi. Bir sonraki aşamada üretimde çalışanlar üretim (dilme, makine, torna), yan üretim (vinç-stok sahası, kaynak-montaj) olmak üzere 2 gruba daha bölündü ve diğerleri grubu ile birlikte 3 grupta karşılaştırmalı olarak iş doyumu puanlarının analizi yapıldı.

Meslek yılı: Araştırmaya katılanlara kaç yıldır bu işi yaptığı soruldu. 1-3 yıl, 4-8 yıl, 9-14 yıl ve 15 ve üstü yıl çalışma yılı olarak 4 grup oluşturuldu. Ortalama çalışma yılı belirlenerek ortalamadan az çalışanlar ve ortalamadan çok çalışanlar olarak 2 grupta iş doyumu puanları değerlendirildi. Ortalama, standart sapma (aritmetik ortalama±standart sapma), ortanca, en düşük ve en yüksek değerler hesaplandı.

İş kazası geçirme durumu: Araştırmaya katılanlara daha önce iş kazası geçirip geçirmediği soruldu. İş kazası geçirenler ve iş kazası geçirmeyenler olarak 2 grupta iş doyumu puanları değerlendirildi.

4.7. VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler, 1-28 Şubat 2005 tarihleri arasında, araştırmaya katılmayı kabul eden 109 işçiyle yüz yüze görüşme yöntemi ile sosyo-demografik anket formu ve iş doyumu ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

4.8. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sosyo-demografik veri formundaki tüm bilgi alanları/seçenekleri ve iş doyumu ölçeğindeki her bir soruya verilen yanıt birer veri kaynağı olarak alındı ve her birinin içerdiği bilgiler değişken ölçütleri bölümünde belirtildiği biçimde kodlandı. Tüm veriler “SPSS (The Statistical Packet for The Social Sciences) 11.0 for Windows” programına aktarıldı. Gruplar arası karşılaştırmada Mann-Whitney U

testi, Student t testi ve Kruskall Wallis Varyans Analizi kullanıldı, analiz sonuçları %95 güven aralığında değerlendirildi. Ortalamalar aritmetik ortalama±standart sapma olarak belirtildi.

4.9. KISITLILIKLAR

Araştırma kesitsel araştırmanın kısıtlılıklarını içermektedir.

Çalışma, bir boru fabrikasında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcı sayısı kuramsal olarak yeterli olsa da, genelleme yapacak büyüklükte değildir.

Çalışanların iş dışı yaşantıları sorgulanmamıştır.

BÖLÜM 5

BULGULAR

Fabrikada çalışan 130 işçinin 109'u (%83,9) araştırmaya katılmayı kabul etmiştir ve katılımcıların tümü erkektir. İş yerindeki görevlerine göre katılımcıların 67'si (%61,5) üretim grubunda, 39'u (%35,8) ise diğerleri grubunda yer almaktadır. Çalışanların 3'ü (%2,7) çalıştığı birimi bildirmemiştir.

Katılımcılara ait bazı sosyodemografik özellikler Çizelge 5.1'de verilmiştir. Ortalama yaş tüm katılımcılarda $33,0 \pm 5,7$ yıl, üretimde çalışanlarda $32,6 \pm 5,6$ yıl, diğerleri grubunda ise $33,5 \pm 5,9$ yıl olarak hesaplandı. Katılımcıların %93,6'sı evli, %89,4'ü çocuk sahibiydi. Üretimde çalışanların %93,7'sinin, diğerleri grubunda çalışanların %84,2'sinin en az bir çocuğu vardı. Ortalama çocuk sayısı $1,8 \pm 0,9$, en fazla çocuk sayısı ise 4'tü. Ortalama çocuk sayısı üretimde çalışanlarda $1,9 \pm 0,9$ diğerleri grubunda $1,6 \pm 0,9$ idi.

Çizelge 5.1: Araştırmaya katılanların bazı sosyodemografik özellikleri.

		Üretim N=67		Diğer n=39		Genel n=109	
Ortalama yaş		32,6±5,6		33,5±5,9		33,0±5,7	
Yaş		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
	33 yaş altı	34	53,1	20	52,6	55	52,4
	34 yaş üstü	30	46,9	18	47,4	50	47,6
	Toplam	64	100,0	38	100,0	105	100,0
Medeni durum	Evli	63	94,0	36	92,3	102	93,6
	Bekar	2	3,0	3	7,7	5	4,6
	Dul/boşanmış	2	3,0	0	0,0	2	1,8
	Toplam	67	100,0	39	100,0	109	100,0
Çocuk sayısı	0	4	6,3	6	15,8	11	10,6
	1-2	46	73,1	25	65,8	71	68,3
	3 ve üstü	13	20,6	7	18,4	22	21,1
	Toplam	63	100,0	38	100,0	104	100,0

Katılımcıların öğrenim durumları Çizelge 5.2'de verilmiştir. Araştırmaya katılanların %46,2'sinin ilkökul mezunu, %16,3'ünün ortaokul mezunu, %29,8'inin lise mezunu, %7,7'sinin üniversite mezunu olduğu belirlendi. Üretimde çalışanların %53,1'i ilkökul mezunu iken diğerleri grubundakilerin %32,4'ü ilkökul mezunuydu. Üretimde çalışanlarda ortaokul mezunu olanların

oranı %17,2 iken diğerleri grubunda bu oran %16,2'ydi. Üretimde çalışanların %25,0'ı lise mezunu iken diğerleri grubundakilerin %37,9'u lise mezunuydu. Üretimde çalışanlarda üniversite mezunu olanların oranı %4,7 iken bu oran diğerleri grubunda %13,5 olarak bulundu.

Çizelge 5.2: Araştırmaya katılanların öğrenim durumları.

	Üretim n=67		Diğer n=39		Genel n=109	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlkokul	34	53,1	12	32,4	48	46,2
Ortaokul	11	17,2	6	16,2	17	16,3
Lise	16	25,0	14	37,9	31	29,8
Üniversite	3	4,7	5	13,5	8	7,7
Toplam	64	100,0	37	100,0	104	100,0

Katılımcıların anne ve babalarına ait öğrenim durumları Çizelge 5.3'de verilmiştir. Katılımcıların anne öğrenim durumları incelendiğinde %43,3'ünün okur yazar olmadığı, %14,4'ünün okur yazar olduğu, %39,4'ünün ilkokul mezunu olduğu, %2,9'unun ise ortaokul ve üstü öğrenim gördüğü belirlendi. Üretimde çalışanların annelerinin öğrenim durumları incelendiğinde okuryazar olmayanlar %47,7, okur yazar olanlar %10,8, ilkokul mezunu olanlar %40,0 ve lise mezunu olanlar %1,5 olarak bulundu. Diğerleri grubunda çalışanların annelerinin öğrenim durumları incelendiğinde okur yazar olmayanlar %33,3, okur yazarlar %19,4, ilkokul mezunu olanlar %41,7, ortaokul mezunu olanlar %2,8, lise mezunu olanlar %2,8 olarak bulundu. Çalışanların annelerinde üniversite mezunu olan yoktu.

Katılımcıların baba öğrenim durumları incelendiğinde %10,8'inin okur yazar olmadığı, %13,7'sinin okur yazar olduğu, %62,7'sinin ilkokul mezunu, %5,9'unun ortaokul mezunu, %5,9'unun lise ve %1'inin üniversite mezunu olduğu belirlendi. Üretimde çalışanların babalarının öğrenim durumları incelendiğinde okuryazar olmayanlar %8,8, okur yazar olanlar %12,5, ilkokul mezunu olanlar %62,5, ortaokul mezunu olanlar %6,3, lise mezunu olanlar %4,6 ve üniversite mezunu olanlar %1,6 olarak bulundu. Diğerleri grubunda çalışanların babalarının öğrenim durumları ise okur yazar olmayanlar %8,6, okur yazarlar %11,4, ilkokul mezunu olanlar %65,7, ortaokul mezunu olanlar %5,7 ve

lise mezunları %8,6 olarak bulundu. Diğerleri grubunda çalışanların babalarından üniversite mezunu olan yoktu.

Çizelge 5.3: Araştırmaya katılanların anne ve babalarının öğrenim durumları.

		Üretim N=67		Diğer n=39		Genel n=109	
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Anne öğrenim durumu	Okur yazar değil	31	47,7	12	33,3	45	43,3
	Okur yazar	7	10,8	7	19,4	15	14,4
	İlkokul	26	40,0	15	41,7	41	39,4
	Ortaokul	0	0,0	1	2,8	1	1,0
	Lise	1	1,5	1	2,8	2	1,9
	Üniversite	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Toplam	65	100,0	37	100,0	104	100,0
Baba öğrenim durumu	Okur yazar değil	8	12,5	3	8,6	11	10,8
	Okur yazar	8	12,5	4	11,4	14	13,7
	İlkokul	40	62,5	23	65,7	64	62,7
	Ortaokul	4	6,3	2	5,7	6	5,9
	Lise	3	4,6	3	8,6	6	5,9
	Üniversite	1	1,6	0	0,0	1	1,0
	Toplam	64	100,0	35	100,0	102	100,0

Katılımcıların ortalama iş deneyimi $8,9 \pm 6,2$ yıl olarak bulundu. Üretimde çalışanlarda ortalama iş deneyimi $8,9 \pm 5,6$ yıl iken diğerleri grubunda $8,3 \pm 7,2$ yıldır. Katılımcıların %38,5'i daha önce bir iş kazası geçirmişti. Bu oran üretimde çalışanlarda %43,9 iken diğerleri grubunda çalışanlarda %27,8 olarak bulundu (Çizelge5.4).

Çizelge 5.4: Araştırmaya katılanların işine yönelik özellikleri.

		Üretim n=67		Diğer n=39		Genel n=109	
Ortalama iş deneyimi		$8,9 \pm 5,6$		$8,3 \pm 7,2$		$8,9 \pm 6,2$	
İş deneyimi		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
	1-3 yıl	11	18,3	11	31,4	22	22,5
	4-8 yıl	20	33,4	12	34,2	32	32,7
	9-14 yıl	17	28,3	6	17,2	25	25,5
	15 yıl ve üstü	12	20,0	6	17,2	19	19,3
	Toplam	60	100,0	35	100,0	98	100,0
İş kazası	Geçiren	25	43,9	10	27,8	37	38,5
	Geçirmeyen	32	56,1	26	72,2	59	61,5
	Toplam	57	100,0	36	100,0	96	100,0

Yöneticilerle işçilerin öğrenim durumu incelendiğinde 9 yöneticiden 4'ünün lise mezunu, 5'inin üniversite mezunu olduğu görüldü. İşçilerin öğrenim durumu incelendiğinde ise 100 işçiden 48'inin ilkokul mezunu, 17'sinin ortaokul mezunu, 27'sinin lise mezunu ve 3'ünün üniversite mezunu olduğu görüldü (Çizelge 5.5). Çalışanların iş doyumu puanlarının öğrenim durumlarına göre karşılaştırmasında anlamlı fark bulunmadı ($p=0,357$).

Çizelge 5.5:Öğrenim durumunun iş yerindeki idari duruma göre dağılımı ve iş doyumu puanları.

En Son Bitirilen Okul	Yönetici n=9		İşçi n=100		İş doyumu puanı	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	Puan
İlkokul	0	0	48	50,5	48	44,6±10,3
Ortaokul	0	0	17	17,9	17	39,2±11,3
Lise	4	44,4	27	28,4	31	42,5±12,9
Üniversite	5	55,6	3	3,2	8	42,8±14,8
Toplam	9	100	95	100	104	-

Katılımcılara ait iş doyumu puanlarının işe bağlı bazı değişkenlere göre dağılımı çizelge 5.6'da gösterilmiştir. İşyerindeki ortalama iş doyumu puanı 43,5±11,7 olarak bulundu. İşçilerden 1'i 14 puanla en düşük puanı alırken, en yüksek puan 70'di ve iki yöneticiye aitti. Ortanca iş doyumu puanı 43,0'dı.

İkili gruplar oluşturularak katılımcıların iş doyumu puanları arasında anlamlı fark varlığı araştırıldı. Katılımcılar yönetim durumuna göre incelendiğinde yönetici sınıfındaki 9 çalışanın ortalama iş doyumu puanı 48,1±14,8 olarak bulundu. İşçi sınıfındaki 100 çalışanın ortalama iş doyumu puanı ise 43,1±11,4 idi ($p=0,441$).

İş deneyimi süresine göre iş doyumu puanları arasında anlamlı fark bulunamadı ($p=0,517$). Ortalamadan daha az (8 yıl ve altında) süredir mesleğini sürdüren 54 çalışanın ortalama iş doyumu puanı 44,2±11,0 iken ortalamadan fazla (9 yıl ve üstünde) süredir mesleğini sürdüren 44 çalışanın ortalama iş doyumu puanı 42,7±12,1 idi.

İş kazası geçirme durumuna göre iş doyumu puanları incelendiğinde, iş kazası öyküsü olan 37 çalışanın ortalama iş doyumu puanı $41,2 \pm 11,7$ iken iş kazası geçirmeyen 59 çalışanın ortalama iş doyumu puanı $44,9 \pm 11,3$ olarak bulundu ($p=0,121$).

İş yerindeki görev alanları üretim grubunda olan 67 çalışanın ortalama iş doyumu puanı $42,2 \pm 12,0$ iken diğerleri grubunda bulunan 39 çalışanın ortalama iş doyumu puanı $45,8 \pm 10,9$ olarak bulundu ($p=0,132$).

Çizelge 5.6: İş doyumu puanlarının işe bağlı bazı değişkenlere göre dağılımı.

Değişken	Alt değişken	İş doyumu puanı	p
Ortalama iş doyumu puanı	(n=109)	$43,5 \pm 11,7$	-
Yönetimsel durum	Yönetici (n=9)	$48,1 \pm 14,8$	0,441*
	İşçi (n=100)	$43,1 \pm 11,4$	
İş yerindeki görev alanı	Üretim (n=67)	$42,2 \pm 12,0$	0,132**
	Diğer (n=39)	$45,8 \pm 10,9$	
İş deneyimi	8 yıl ve altı (n=54)	$44,2 \pm 11,0$	0,517**
	9 yıl ve üstü (n=44)	$42,7 \pm 12,1$	
İş kazası geçirme durumu	Geçiren (n=37)	$41,2 \pm 11,7$	0,121**
	Geçirmeyen (n=59)	$44,9 \pm 11,3$	

*: Mann-Whitney U testi

** : Student t testi

Çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumu puanlarının dağılımı Çizelge 5.7’de verilmiştir. Yaşlarına göre katılımcıların iş doyumu puanları incelendiğinde ortalama yaştan küçük (33 yaş ve altında) 55 çalışanda iş doyumu puanı $42,1 \pm 11,1$, ortalama yaştan büyük (34 yaş ve üstünde) 50 çalışanda iş doyumu puanı $45,2 \pm 11,7$ olarak bulundu ($p=0,164$).

Katılımcılar öğrenim düzeylerine göre ilkökul ve altı ile ortaokul ve üstü olarak 2 gruba ayrılarak incelendiğinde ortalama iş doyumu puanları arasında anlamlı fark bulunmadı ($p=0,183$). İlkokul ve altında öğrenimli 48 çalışanın ortalama iş doyumu puanı $44,6 \pm 10,3$, ortaokul ve üstü öğrenimli 56 çalışanın ortalama iş doyumu puanı ise $41,6 \pm 12,6$ olarak hesaplandı.

Katılımcılardan çocuk sahibi olan 93'ünün ortalama iş doyumu puanı $43,0 \pm 12,0$, çocuk sahibi olmayan 11'inin ortalama iş doyumu puanı ise $48,3 \pm 9,9$ olarak bulundu ($p=0,136$).

Medeni durumlarına göre katılımcıların ortalama iş doyumu puanları karşılaştırıldığında aralarında anlamlı fark bulunamadı ($p=0,557$). Evli olan 102 çalışanın ortalama iş doyumu puanı $43,4 \pm 11,6$, bekar ya da boşanmış olan 7 çalışanın ortalama iş doyumu puanı $45,4 \pm 14,9$ olarak hesaplandı.

Çizelge 5.7: İş doyumu puanlarının bazı sosyodemografik özelliklere göre dağılımı.

Değişken	Alt değişken	İş doyumu puanı	p
Eğitim düzeyi	İlkokul ve altı (n=48)	$44,6 \pm 10,3$	0,183**
	Ortaokul ve üstü (n=56)	$41,6 \pm 12,6$	
Medeni durum	Evli (n=102)	$43,4 \pm 11,6$	0,557*
	Diğer (n=7)	$45,4 \pm 14,9$	
Çocuk	Var (n=93)	$43,0 \pm 12,0$	0,136*
	Yok (n=11)	$48,3 \pm 9,9$	

*: Mann-Whitney U testi

** : Student t testi

İşyerinde işçi olarak çalışanlar, üretim (dilme, makine, torna), yan üretim (vinç-stok, kaynak-montaj) ve diğer olarak 3 gruba ayrılarak ortalama iş doyumu puanı yönünden karşılaştırıldığında (Çizelge 5.8) gruplar arasında anlamlı fark gözlenmedi ($p=0,504$). Bu gruplardan üretimde çalışan 48 işçinin ortalama iş doyumu puanı $42,5 \pm 11,9$, yan üretimde çalışan 19 işçinin ortalama iş doyumu puanı $41,5 \pm 12,6$, diğerleri grubundaki 30 işçinin ortalama iş doyumu puanı $45,1 \pm 9,7$ olarak bulundu.

Çizelge 5.8: İşyerindeki görev alanına göre iş doyumu puanlarının dağılımı.

Çalıştığı bölüm	n	İş doyumu puanı	p
Üretim	48	$42,5 \pm 11,9$	0,504*
Yan üretim	19	$41,5 \pm 12,6$	
Diğer	30	$45,1 \pm 9,7$	

*:Kruskal Wallis Varyans Analizi

BÖLÜM 6

TARTIŞMA

Bu çalışmada bir boru profil fabrikası çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin ve bu düzeyi etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada çalışanların iş doyumu düzeylerinin kişisel faktörlerle ya da işe bağlı faktörlerle değiştiğini saptayan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bir çok araştırmacı iş doyumu ile ilgili olarak daha çok çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır (24).

Ağır sanayide emek yoğun işgücü çalışanlarının iş doyumu ile ilgili çalışmalar son yıllarda yapılmaya başlanmıştır. İş doyumu düzeyini belirlemeye yönelik araştırmalar sıklıkla öğretmenler, polisler, avukatlar ve sağlık çalışanları üstünden hizmet sektörüne yönelik yapılmıştır. Çalışmamızda katılımcıların tümünün erkek olması nedeniyle cinsiyet faktörüne yönelik değerlendirme yapılamamıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekte alınabilecek en yüksek puan 70,0, en düşük puan ise 14,0'dır. Bu araştırmada çalışanlardan 1'i 14,0 puan, 2'si 70,0 puan almıştır. Araştırmada bulunan ortalama iş doyumu puanı, ölçekten alınabilecek ortalama puan olan 35,0'ın üstündedir. Kişisel özelliklere ya da işe bağlı değişkenlere göre hesaplanan ortalama iş doyumu puanları da 35,0'ın üstündedir. Bu durum, katılımcıların ortalama iş doyumu düzeyinin ortanın üstünde olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmada yönetici durumundaki çalışanların iş doyumu puanlarının yönetilen durumundaki işçilere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum beklenen bir bulgu olmakla birlikte, gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

İş kazası geçiren ve geçirmeyen çalışanların iş doyumu puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak iş kazası geçirmeyenlerde iş kazası geçirenlere göre iş doyumu puanı ortalamasının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ağır sanayide iş doyumu düzeyinin belirlenmesi yönündeki çalışmaların yeni yapılıyor olması sebebi ile bu yönde bir karşılaştırma yapılamamıştır. Gödelek (3) çalışmasında, iş

kazasına yatkın olduğunu söyleyen çalışanların aynı zamanda işlerinin monoton olduğunu da ifade ettiklerini, işlerinden doyum aldığını ve işini yaparken otonom olduğunu ifade eden çalışanların ise iş kazasına yatkın olmadıklarını ifade ettiklerini belirtmiştir. Bu bulgu iş doyumunun iş güvenliği üstüne de etki yaptığını düşündürmektedir.

Tütüncü'nün (25) çalışmasında 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip çalışanların iş doyum düzeyleri 6 ve üzeri yıl çalışanlara göre daha düşük gerçekleşmiştir. Elde edilen verilere göre çalışma yılı arttıkça iş doyumunu artmaktadır. Çalışmamızda ise işe yeni başlayanların iş doyumunu puanı eskilerden daha yüksek olarak bulunmuştur. Anlamli olmayan bu fark eğitim düzeyinin düşüklüğü sebebi ile iş bulmuş ve çalışıyor olmanın sağladığı mutluluğa bağlanabilir.

Karlıdağ ve arkadaşlarının (26) çalışmasında meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı ve hekimlerde iş doyumunu puanının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bizim çalışmamız bu çalışma ile iş yerindeki statü yönünden, anlamli olmamakla birlikte uyumlu iken, çalışma yılı açısından uyumsuzdur.

Yıldız ve arkadaşlarının (27) çalışmasında yaş, cins, medeni durum, hekimlerin statüleri ve hizmet sürelerinin iş doyumunu düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Bizim çalışmamızda da iş doyumunu puanlarının kişisel özelliklerle anlamli olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Karagöz ve arkadaşlarının (28) yaptığı çalışmada, genel iş doyumunu düzeyi ile sosyodemografik değişkenler arasında anlamli ilişki saptanmamıştır. Bu bulgular çalışmamızla da uyumludur.

Ellidokuz'un (27) çalışmasında istatistiksel olarak yaş grupları arasında anlamli fark saptanmamıştır. Araştırmamızda da yaş grupları arasında istatistiksel anlamli olan bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç Musal (29) ve Blegen'in (30) sonuçlarıyla da uyumludur.

Ellidokuz'un çalışmasında, medeni durumlar (evli 56, bekar 60) açısından doyum puanları arasında fark saptanmamıştır. Bizim çalışmamızda da evli ya da bekar olmanın iş doyumunu anlamlı olarak etkilediği yönünde bulgulara ulaşılmamıştır. Musal'ın bulgularıyla da uyumlu olan bu sonuç, Demir (31) ve Yılmaz'ın (32) çalışma sonuçlarıyla çelişmektedir.

Piyal'in (8) araştırmasında araştırmaya katılanların %42'si 30 yaş ve altında, %58'i kadın, %54'ü ön lisans ve daha üst eğitim düzeyinde; %67'si de evlidir. İş doyumunu puan ortalamaları eğitim durumuna göre farklılaşmıştır. İlk ve orta okul mezunları ile yüksek lisans düzeyinde ve daha üst düzeyde eğitim almış olanların puan ortalamaları aynıdır; genel ortalamadan ve diğer iki grubun ortalamalarından da, daha yüksektir. Araştırmamızda da eğitim durumu ile iş doyumunu puanı ilişkisi, anlamlı olmamakla birlikte Piyal'in araştırmasına benzerdir.

Piyal'in (8) araştırmasında iş doyumunu puan ortalamaları mesleğe göre anlamlı fark göstermiştir. Teknik hizmetlerde çalışanların ve hekimlerin puanları grup ortalamasından yüksek iken, hemşirelerin puan ortalaması ise en düşüktür. Araştırmamızda da diğerlerinden üst statüde olan yönetici grubunun iş doyumunu puanları işçilerden, anlamlı bir fark olmamakla birlikte, yüksek bulunmuştur.

Piyal'in (8) araştırmasında iş doyumunu puan ortalamaları toplam hizmet süresine göre de farklılaşmış, hizmet süresi 0-2 yıl olanlar dışında, hizmet süresiyle birlikte artmış ve hizmet süresi 11-15 yıl olanlarda grubun puan ortalamasını aşarak, 21 yıl ve daha çok hizmeti olanlarda en yüksek değere ulaşmıştır. Araştırmamızda ise iş deneyimi arttıkça iş doyumunu puanı, anlamlı bir fark olmamakla birlikte, düşmüştür. Bu durum, işe yeni başlayan çalışanların beklentilerinin yüksek olması, ancak çalışmaya başladıktan sonra beklentilerin işe ve işi çevreleyen etmenlere bağlı olarak sınırlanması ile açıklanabilir.

Ersel ve arkadaşlarının (33) çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça karmaşıklaşan ve artan beklentiler iş doyumunu olumsuz etkilemiştir. Bu bulgu, öğrenim düzeyi yüksek olan yöneticiler grubu dışlanarak, sadece işçiler üstünden karşılaştırıldığında çalışmamız ile uyumludur.

Gödelek (3) araştırmasında işlerinde bağımsız kararlar alabilen ve bunu uygulayabilenlerin işlerinden doyum aldıklarını belirlemiştir. Araştırmamızda da yönetim düzeyinde olanların puanı diğerlerinden yüksek olarak saptanmıştır.

BÖLÜM 7

SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. SONUÇLAR

Ortalama iş doyumu puanı $43,5 \pm 11,7$ puan olarak bulunmuştur. En düşük puan 14,0 iken en yüksek puan 70,0 olmuştur.

İş yerindeki görev alanı, meslek yaşamı süresi, iş kazası geçirip geçirmeme, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, öğrenim düzeyinin iş doyumu puanı ile anlamlı bir ilişkisi gösterilememiştir.

Ancak, anlamlı olmamakla birlikte mesleksen statü yüksekliği iş doyumu puanını olumlu yönde etkilemektedir. İşin kendisinde, başka bir ifade ile üretimde çalışanların iş doyumu puanlarının diğerlerinden, daha önce iş kazası geçirenlerde iş doyumu puanlarının kaza geçirmeyenlerden, evli olanların iş doyumu puanlarının bekarlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Öğrenim düzeyi en alt ve en üstte olanlarda ise iş doyumu puanları ortadakilere göre yüksektir.

7.2. ÖNERİLER

- 1) İş doyumu gibi çok boyutlu, bazı alanlarla içi içe girmiş bir kavramı incelemek amacı ile araştırmacıların daha güçlü, kapsamlı ve duyarlı yeni indeksler geliştirmek yönünde çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir. Bu amaçla daha geniş kapsamlı ve çok merkezli iş doyumu düzeyi belirleme araştırmaları yapılmalıdır.
- 2) İşle ilgili yan alanlarda çalışanlara göre temel üretim grubunda çalışanların iş doyumu düzeylerinin yakın takibi yapılmalı ve diğer grupları dışlamadan iş doyumu düzeyini geliştirici yapılanmalar bu grup üstünde yoğunlaştırılarak planlanmalıdır.
- 3) Zonguldak ilinin ağır sanayi merkezlerinde daha yoğun bir şekilde iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalar yapılmalı, ilin sosyoekonomik ve kültürel özelliklerinin de bu iş kolları üstüne kurgulandığının kabulü ile iş doyumu düzeyinin yaşam doyumu ile karşılaştırılmasına yönelik araştırmalar yapılmalıdır.

- 4) İş yeri sağlık birimlerinde çalışan iş yeri hekimlerinin, iş doyumu, motivasyon, işe bağlılık, otonomi vb. kavramlar gibi psikososyal etmenler yönünden eğitilerek, işyerlerinde bu yönde rutin kayıtların tutulması planlanmalı, periyodik çalışmalarla iş doyumu düzeyinin değişimi takip edilmelidir.
- 5) Ağır sanayi çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine doğrudan katılımlarını ve bu konuda söz ve karar sahibi olmalarını sağlayacak bir işletme politikası ve eylem planı geliştirilmeli ve uygulanmalı, uygulamada sürekliliği sağlayacak bir kurumsal örgütlenme gerçekleştirilmelidir;
 - a) Meslek gruplarının hepsinin kendi içlerinde dikey mesleki örgütlenmesi sağlanmalı, çalışanın mesleğinde yükselebileceği amacı taşıması sağlanmalıdır;
 - b) Her meslek grubunun üretimin planlama, örgütlenme ve sunum aşamalarına doğrudan katılması ve her aşamada kendi alanı ile ilgili söz ve karar sahibi olması sağlanmalıdır;
 - c) Meslek grupları, ekip çalışması, iletişim ve sorun çözme teknikleri konularında eğitilmelidir;
 - d) Meslek grupları sağlıklı yaşama ve çalışma koşulları ile buna uygun davranış geliştirme konusunda eğitilmelidir.

KAYNAKLAR

- 1)**Kurt M.** Hekimlerin iş güçlüğü faktörlerinin belirlenmesi ve iş doyumu, iş gerilimi, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. Toplum ve Hekim 1997;Eylül-Ekim 81(12):2-9.
- 2)**Özden M.Cemil.** Bireysel kariyer yönetimi, Profesyonelin el kitabı. Yazarın kendi yayını 2001,Ankara.
- 3)**Gödelek E.** İş doyumu, monotonluk, otonomi ve kazaya yatkınlık. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi 2005;Ocak-Şubat-Mart 21:37-43.
- 4)**Akbulut T.** İşçi sağlığı prensip ve uygulamaları.4.baskı.İstanbul:Sistem yayıncılık;1996.
- 5)**Bertan M, Güler Ç.** editörler. Halk Sağlığı Temel Bilgiler. 2. baskı. Ankara: Güneş Kitabevi; 1997:263-9.
- 6)**Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A.** İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde iş doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası 2003, 66:1.
- 7)**Türköz Y.** Özel bir sağlık kuruluşunda işe ve kuruma yönelik durum araştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2000, cilt 5, sayı 3: 63-91.
- 8)**Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B.** Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanlarda iş doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 2000, Cilt 53, sayı 4.
- 9)**Topçu Gündüz Ö.** İş Doyumu ve Motivasyon: Havacılık sektöründe çalışan pilotların iş doyum seviyelerinin tespit edilerek izlenebilecek alternatif motivasyon stratejilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. Doktora tezi, 2003.
- 10)**Çetinkanat C.** Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık; 2000.
- 11)**Saltık B.** Zonguldak ilinde 2003 yılında yaşam beklentisi. Yüksek lisans tezi, 2004, Zonguldak.
- 12)**Locke Edwin A.** The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. ed.1976 M.D. Dunette Chicago;1297-1349

KAYNAKLAR (devamı)

- 13) **Davis K.** Human behavior at work: Organizational behavior.1985, New York: McGraw-Hill inc.
- 14) **Aytaç S.** İşyerindeki kronik stres kaynakları. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları dergisi, e-dergi, www.isguc.org;2000,cilt 4, sayı 2.
- 15) **Bartol M.Kathryn, David C.Martin.** Management. 1991, New York: McGraw-Hill, inc.
- 16) **Schultz P, Duane, Schultz S. Ellen.** Psychology and industry today. 1990, New York:MacMillan publishing company.
- 17) **Steers M.Richard, Lyman W.Porter.** Motivation and work behavior. 1987 4.baskı, New York:McGraw-Hill, inc.
- 18) **Maslow H. Abraham.** Motivation and personality. 1987 3.baskı, NewYork: Harper and Row Publisher inc.
- 19) **Huse E.** The modern manager work behavior.1979 4.baskı, New York: Minnesota:West Publishing Co.
- 20) **Sayles R.Leonard.** Leadership: What effective managers really do.. and how they do it. 1985, New York: McGraw-Hill, inc.
- 21) **Hackman JR, Oldham GR.** Work redesign. Mossacly: Addison Wesley Comp., 1980.
- 22) **Gödelek E.** Üç farklı iş kolunun psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması, Basılmamış Doktora Tezi. 1988 Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- 23) **Güler M.** Endüstri işçilerinin iş doyumu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi, Basılmamış Doktora Tezi. 1990 Ankara: Hacettepe Üni. Sosyal Bil. Enst., PDR Anabilim Dalı.
- 24) **Tütüncü Ö.** Kar amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2000, 3(2).
- 25) **Tütüncü Ö.** Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2000, 4(2).

KAYNAKLAR (devamı)

- 26) **Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğlu S.** Hekimlerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi. Türk Psikiyatri Dergisi 2000;11(1):49-57.
- 27) **Ellidokuz H, Ünalın Gedik H.** İzmir'deki eğitim hastanelerinin acil servislerinde çalışan doktor ve hemşirelerin iş doyumu. Poster, 1. International Congress of Polish Society for Emergency Medicine, 2000, Wrocław, Polonya.
- 28) **Karadağ F, Karagöz N, Erdoğan O, Salapgir P.** Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu. XI. Anadolu Psikiyatri Günleri Kitabı. 2002, Adana.
- 29) **Musal B, Elçi Ö.Ç., Ergin S.** Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum; Toplum ve Hekim; 1995, Temmuz-Ağustos:2-7.
- 30) **Blegen M.A.** Nurses Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables; Nursing Research, 1993; March/April:36-40.
- 31) **Demir M.** "Vardiya Sistemi ile Çalışan Hemşirelerin Vardiya Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar Hakkındaki Görüşleri", Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, 1990; Ankara.
- 32) **Yılmaz S.** "Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumlardan Ayrılma Nedenlerinin Saptanması" Bilim Uzmanlığı Tezi, 1991; Ankara.
- 33) **Ersel M, Mandıracıoğlu A, Eser E, Kitapçıoğlu G, Soyer M, Soyer A.** İki oluklu mukavva fabrikasında çalışan işçilerin iş doyumları ve yaşam kalitelerinin değerlendirilmesi. 1. Sağlıkta Yaşam Kalitesi Sempozyumu, 2004, İzmir

(Ek 1)

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ (22)

1-İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

2-Aldığım maaş ve terfilerin miktarı

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

3-İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkanı

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

4-İşimde birlikte çalıştığım etkileştiğim ve konuştuğum kişiler

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

5-Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

6-İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

7- İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

8- Üstümdeki denetleyici kişiden gördüğüm destek ve rehberlik

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

9- Yaptığım iş karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

10- İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanım

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

11-İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ (devam)

12-İş yerimdekilere yardım etme fırsatı

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

13- İşimdeki yarışma fırsatı

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

14- İş yerimdeki yönetimin tutumu

☐	☐	☐	☐	☐
Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder

(Ek 2)

SOSYODEMOGRAFİK ANKET FORMU

Çalıştığınız birim:

Yaşınız:

Medeni Durum: 1)Evli 2)Bekar 3)Ayrı / Eşi ölmüş

Çocuk sayısı:

En son bitirdiğiniz okul:

Meslekte kaçınıcı yılınız:...

İş Kazası geçirdiniz mi?.....

Annenizin eğitim durumu:

1)Okur yazar değil 2)okur yazar 3)ilkokul 4)orta 5)lise 6)YO

Babanızın eğitim durumu:

1)Okur yazar değil 2)okur yazar 3)ilkokul 4)orta 5)lise 6)YO

ÖZGEÇMİŞ

Atınç Kayınova 1969'da Zonguldak'ta doğdu; ilköğrenimini Zonguldak Namık Kemal İlkokulu'nda, ortaöğrenimini Zonguldak Mehmet Çelikel Lisesi'nde tamamladı; 1986 yılında Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'ne girdi; 1992 yılında mezun olarak Erzurum Numune Hastanesi'nde göreve başladı; 1994 yılında Zonguldak Merkez 2 No'lu Sağlık Ocağı'na naklen tayin oldu; 1994-2003 yılları arasında Zonguldak Deri ve Zührevi Hastalıklar Dispanserinde hekim olarak çalıştı; 1996-2003 yılları arasında adı geçen dispanserin başhekimliğini yürüttü; aynı dönemde Zonguldak ili AIDS Danışmanlığını yaptı; 1996 yılında Ulusal Aşı Günleri Polio Eradikasyon Programı'nda Zonguldak İl Koordinatörlüğü ve Merkez İlçe Koordinatörlüğü yaptı; 1998 yılından bu güne aktif İşyeri Hekimi olarak çalışmaktadır. Halen, Zonguldak Merkez 2 No'lu Sağlık Ocağı hekimisi olup, 2002 yılında başladığı ZKÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans programını sürdürmektedir.