

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**TRABZON (MERKEZ) İLE RİZE (MERKEZ) İLLERİNDE KAMU VE ÖZEL
SEKTÖRDE ÇALIŞAN İNŞAAT MÜHENDİSLERİNİN İŞ MEMNUNİYETİ
DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İnş. Müh. Deniz AFYON

Haziran 2018

TRABZON



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünce

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : / /

Tezin Savunma Tarihi : / /

Tez Danışmanı :

Trabzon

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalında
Deniz AFYON Tarafından Hazırlanan**

**TRABZON (MERKEZ) İLE RİZE (MERKEZ) İLLERİNDE KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE
ÇALIŞAN İNŞAAT MÜHENDİSLERİNİN İŞ MEMNUNİYETİ DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

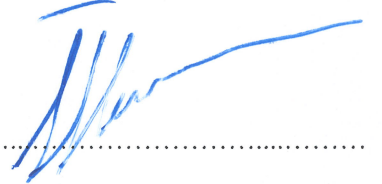

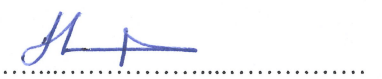
başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 29 / 05 / 2018 gün ve 1755 sayılı
kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Başkan : Doç. Dr. İlker USTABAŞ

Üye : Doç. Dr. Tayfun DEDE

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA


.....

.....

.....

Prof. Dr. Sadettin KORKMAZ

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması Trabzon (Merkez) ve Rize (Merkez) illerinde kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin iş memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Her konuda bilgisine danışıp güvendiğim saygıdeğer hocam, danışmanım sayın Dr.Öğr.Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA'ya gerek lisans ve yüksek lisans ders aşamalarında gerekse tez çalışmasının yürütülmesi süresince gösterdiği destekten ötürü minnettarım.

Çalışmayı inceleyen ve değerli görüş ve bilgilerini benimle paylaşan değerli hocam Doç. Dr. Salih DURSUN'a ve Dr.Öğr.Üyesi İbrahim YILDIRIM'a teşekkür ederim.

Verilerin toplanması aşamasında anketleri özverili bir şekilde cevaplayarak çalışmanın amacına ulaşmasını kolaylaştıran meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Öğrenim hayatımın başlangıcından bugüne kadar üzerimde emeği olan saygıdeğer hocalarımı saygıyla anarım.

Her zaman ve her konuda olduğu gibi bu çalışma süresince de yanımda oldukları için, bana destek oldukları için sevgili anneme ve babama, canım ablama sonsuz teşekkürler.

Deniz AFYON
Trabzon 2018

TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Trabzon (Merkez) ile Rize (Merkez) İllerinde Kamu ve Özel Sektörde Çalışan İnşaat Mühendislerinin İş Memnuniyeti Düzeylerinin Belirlenmesi” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA'nın sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 26/06/2018



Deniz AFYON

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	VIII
SUMMARY	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	X
TABLolar DİZİNİ.....	XI
SEMBOLLER DİZİNİ	XIV
1. GENEL BİLGİLER	1
1.1. Giriş	1
1.2. Literatürde İş Doyumu ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar.....	2
1.3. İş Doyumu Kavramı	7
1.3.1. İş Doyumunun Önemi.....	8
1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	9
1.3.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	9
1.3.2.1.1. Yaş	9
1.3.2.1.2. Kişilik	10
1.3.2.1.3. Cinsiyet.....	10
1.3.2.1.4. Meslek/Statü	10
1.3.2.1.5. Tecrübe	11
1.3.2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	11
1.3.2.2.1. Ücret	12
1.3.2.2.2. Çalışma Koşulları ve Güvenlik.....	12
1.3.2.2.3. Ödüllendirme ve Terfi Olanakları	12
1.3.2.2.4. Stres	13
1.3.2.2.5. İşin Kendisi.....	14
1.3.2.2.6. Örgütsel Bağlılık.....	14
1.3.2.2.7. Yetki Devrinin Sağlanması.....	15

1.3.2.2.8.	Kararlara Katılımın Sağlanması	15
1.3.2.2.9.	Amaç Birliğinin Sağlanması.....	15
1.3.3.	İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar.....	15
1.3.3.1.	İçerik (Kapsam) Teorileri	16
1.3.3.1.1.	Maslow'un İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı	16
1.3.3.1.2.	Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	17
1.3.3.1.3.	Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı.....	18
1.3.3.1.4.	David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	18
1.3.3.2.	Süreç Teorileri	19
1.3.3.2.1.	Locke'un Değer Kuramı	19
1.3.3.2.2.	Vroom'un Beklenti Teorisi.....	20
1.3.3.2.3.	Porter- Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	20
1.3.4.	İş Doyumunun Ölçümünde Kullanılan Araçlar	21
1.3.4.1.	Weiss, Davis ve England- Minnesota Doyum Anketi	22
1.3.4.2.	Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi.....	22
1.3.4.3.	Kunin Yüz Çizelgesi.....	23
1.3.4.4.	Spector İş Doyum Anketi	23
1.3.4.5.	Smith, Kendal ve Hulin İş Tanımlama Ölçeği.....	23
1.3.4.6.	Genel Kıyaslama Ölçeği.....	23
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	24
2.1.	Yöntem	24
2.2.	Örneklemin Demografik Bilgileri.....	25
3.	BULGULAR.....	31
3.1.	Anket Verilerinin Analizleri Sonucunda Elde Edilen Frekans ve Yüzde Sonuçları.....	31
3.2.	Anket Verilerinin Çapraz İlişkiler Kapsamında İncelenmesi.....	42
3.3.	Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Çalışanların İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Toplam Doyum Puanları.....	44
3.4.	T-Testi Sonuçları	45
3.5.	Anova Testi Sonuçları	47
4.	İRDELEME	51
6.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	55
5.	KAYNAKLAR	57

6.	EKLER	64
	ÖZGEÇMİŞ	



Yüksek Lisans Tezi

ÖZET

TRABZON (MERKEZ) İLE RİZE (MERKEZ) İLLERİNDE KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE
ÇALIŞAN İNŞAAT MÜHENDİSLERİNİN İŞ MEMNUNİYETİ DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ

Deniz AFYON

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA
2018, 63 Sayfa, 2 Sayfa Ek

Bu tez çalışmasında, Trabzon (Merkez) ile Rize (Merkez) illerinde kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin iş memnuniyetlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, doğum yeri, eğitim düzeyi, haftalık çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi, son on yılda işyeri değiştirme sayısı ve ücret düzeyi değişkenleriyle ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Çalışmanın örneklemini Trabzon (Merkez) ve Rize (Merkez) illerinde kamu ve özel sektörde çalışan 214 inşaat mühendisi oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında Minnesota İş Doyum Anketi ve araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 23 programı kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde verilerin frekans ve yüzde dağılımları incelenmiştir. Ayrıca ikili değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla t-Testi ve tek yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır. Sonuçlar tablolar ve pasta grafikleri kullanılarak verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnşaat Sektörü, İnşaat Mühendisleri, İş Memnuniyeti, Minnesota İş Doyum.

Master Thesis

SUMMARY

DETERMINATION THE JOB SATISFACTION LEVEL OF THE CIVIL ENGINEERS
WHO WORK IN PUBLIC AND PRIVATE SECTOR IN TRABZON AND RİZE CITY
CENTER, TURKEY

Deniz AFYON

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Civil Engineering Graduate Program
Supervisor: Assist. Prof. Dr. Hasan Basri BAŞAĞA
2018, 63 Pages, 2 Pages Appendix

This study aims to determine correlation between job satisfaction and gender, age, marital status, level of education, place of birth, weekly working hours, term of employment in present workplace, number of job switches for last ten years, income of the civil engineers who work at public and private sector in Trabzon and Rize city center.

214 civil engineers who work in public and private sector constitute this study's sample. In this study, Minnesota Job Satisfaction Form and Personal Information Form held by investigator were used in order to collect data. Statistical analysis of the data obtained was carried out by using SPSS 23 software. In the analyses, data's percentage and frequency distribution were examined. And also for the determination of relationship between coupled parameters, Independent Samples t-Test, One-Way ANOVA Test were used. The results were evaluated via frequency tables and pie charts.

Key Words: Construction Sector, Civil Engineers, Job Satisfaction, Minnesota Satisfaction Questionnaire.

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil 2.1. Çalışanların cinsiyet dağılımları	26
Şekil 2.2. Çalışanların yaşa göre dağılımları	26
Şekil 2.3. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları	27
Şekil 2.4. Çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımları	27
Şekil 2.5. Çalışanların doğum yerlerine göre dağılımları	28
Şekil 2.6. Çalışanların çalıştıkları sektöre göre dağılımları	28
Şekil 2.7. Özel sektör çalışanlarının haftalık çalışma sürelerine göre dağılımları.....	29
Şekil 2.8. Çalışanların mevcut işyerinde ne kadar süredir çalıştıklarına dair dağılım	29
Şekil 2.9. Çalışanların son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıklarına dair dağılım	30
Şekil 2.10. Çalışanların aldıkları ücretlere göre dağılımları	30

TABLolar DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 2.1. Minnoseta iş doyum anketi güvenilirlik analizi.....	25
Tablo 3.1. Minnesota İş Doyum Anketi.....	32
Tablo 3.2. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	32
Tablo 3.3. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine bağımsız çalışma imkânı vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	33
Tablo 3.4. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine ara sıra değişik şeyler yapabilme fırsatı vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	34
Tablo 3.5. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	34
Tablo 3.6. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	35
Tablo 3.7. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin yöneticilerinin karar verme yeteneği bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	35
Tablo 3.8. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine vicdanı bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	36
Tablo 3.9. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	36
Tablo 3.10. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine başkaları için bir şeyler yapabilme hissini vermesi açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	37
Tablo 3.11. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine kişileri yönlendirme fırsatı vermesi açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	37
Tablo 3.12. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı vermesi açısından memnuniyet frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri.....	38

Tablo 3.13. İnşaat mühendislerinin işleriyle ilgili aldıkları kararların uygulamaya konması açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	38
Tablo 3.14. İnşaat mühendislerinin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	39
Tablo 3.15. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte terfi imkânlarının olması yönünden memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	39
Tablo 3.16. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine kendi fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	40
Tablo 3.17. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmeleri açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	40
Tablo 3.18. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte çalışma ortamları bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	41
Tablo 3.19. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte çalışma arkadaşlarının birbiriyle ilişkileri açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	41
Tablo 3.20. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte yaptıkları işten dolayı takdir edilmeleri açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	42
Tablo 3.21. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri	42
Tablo 3.22. Çalışanların yaş grupları ile göre ücret düzeyleri arasındaki çapraz tablo.....	43
Tablo 3.23. Çalışanların eğitim düzeyleri ile ücretleri arasındaki çapraz tablo	43
Tablo 3.24. Çalışanların sektörleri ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz tablo	43
Tablo 3.25. Çalışanların mevcut işyerinde çalışma süresi ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz ilişki	44
Tablo 3.26. İnşaat mühendislerinin cinsiyete göre iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki....	45
Tablo 3.27. Çalışanların medeni durumları ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki.....	45
Tablo 3.28. Çalışanların eğitim düzeyleri ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki	46
Tablo 3.29. Çalışanların çalıştıkları sektör ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki.....	46
Tablo 3.30. Çalışanların son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıkları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki	47
Tablo 3.31. Çalışanların doğum yerleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki	48
Tablo 3.32. Çalışanların yaşları ile iş memnuniyet düzeyleri arasındaki ilişki	48

Tablo 3.33.Çalışanların haftalık çalışma süreleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki	49
Tablo 3.34. Çalışanların mevcut işyerinde çalışma süreleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki.....	50
Tablo 3.35. Çalışanların ücretleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki.....	50



SEMBOLLER DİZİNİ

α	: Alfa
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
p	: Anlamlılık Derecesi
X	: Ortalama



1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Günümüzde rekabet küresel anlamda yaşanmakta ve bu şekilde değişim ve gelişim göstermektedir. Örgütler bu şartlarda ayakta kalabilmek için ellerindeki sınırlı kaynakları en iyi ve en verimli şekilde kullanmak istemektedir. Yeni geliştirilen teknolojilerden faydalanabilen kuruluşlar bazı açılardan avantajlı görünse de, insan kaynaklarına yeterli önem vermeyen kurumlar, başarılı olamayacaklardır. Tüm bu makineleşen üretimin ardında insan zekâsı ve eli bulunmaktadır. Teknoloji kolayca taklit edilebilir ancak eşsiz bir faktör olan insan taklit edilemez. İnsan kaynaklarına gereken değeri vermeyen kuruluşlar, çalışanlarından yüksek performans ve başarı beklentisi içinde olabilirler. Ancak, başarı için çalışanların sadece üretim gücü olarak görülmemesi, sosyal gereksinimlerinin de dikkate alınması gerekmektedir.

İnsan faktörünün en etkin olduğu sektörlerden biri de inşaat sektörüdür. Bu sektörün kendine has özellikleri vardır. Üretim yeri her projede değişebilmekte ve imalatlar genellikle dış ortama açık şekilde gerçekleşmektedir. Çevresel faktörlere hassasiyet çok fazla olmakla birlikte çok farklı riskler vardır. Bu riskler projenin gerçekleştirildiği yere, ortama, projede uygulanan tekniklere, projenin çapına ve karmaşıklığına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu koşullarda, işlerin sağlıklı ve düzenli yürüyebilmesi için işveren, genel yüklenici, alt yüklenici, danışman, proje yöneticisi, malzeme ve ekipman tedarikçisi, tasarımcı gibi görevlerdeki kişiler birbiriyle iletişim halinde çalışmaktadır. Bunun yanında, iş ekipmanları inşaat sektörünün vazgeçilmez bir unsuru olsa da hala yoğunlukla insan emeği ile yürüyen bir sektördür. İnşaat sektörünün paydaşları düşünüldüğünde işin düzgün ve kurum için faydalı olarak ilerleyebilmesi için işini severek yapan kişiler ile çalışılmalıdır. Çalışanların işlerini sevmesi için yaptığı işten ve işin ona sağladığı imkânlardan tatmin olması gerekmektedir. Bu nedenle, yöneticiler çalışanların iş tatminlerini sağlayacak adımlar atmalı, çalışanların beklentilerine önem vermelidirler. Örgütün hedefleriyle çalışanların hedeflerini birleştiren ve işyerindeki örgüt verimliliği ile iş tatmini arttırmayı amaç edinen işletmeler insan merkezli yaklaşımlarla motivasyonu sağlama çabaları sonucunda ulaştıkları etkili performans ile amaçladıkları örgütsel verimliliği ancak sağlayacaktır. Özellikle inşaat sektörünün insan gücüne ve ilişkilerine dayanan yapısı da bu tarz çabaları daha da

vazgeçilmez kılmaktadır. Artan rekabet koşulları ve gelişen dünya teknolojisi ile birlikte işletme ve devletler tarafından ele alınan iyileştirme çalışma ve girişimleri akademik anlamda iş memnuniyeti olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların iş memnuniyet düzeyleri ne kadar yüksek olursa işe vereceği katkı ve fayda da o kadar yüksek olacaktır. Dolayısıyla, kurum daha verimli çalışacak ve kaliteli, marka gücü yüksek ürünler ortaya çıkarabilecektir.

Yapılan bu tez çalışmasında inşaat sektörünün yönetici grubunda olan ancak aynı zamanda bir çalışan da olan inşaat mühendislerinin yaptığı iş ilgili memnuniyet düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmıştır

1.2. Literatürde İş Doymu ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Türkiye’de ve Dünyada iş doymu üzerine birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen inşaat sektörü ve inşaat mühendisleri ile ilgili çalışma yeterli sayıda değildir. Aşağıda farklı meslek dallarında iş doymu ile ilgili yapılmış çeşitli çalışmalardan bahsedilmiştir. Literatürde iş memnuniyeti, iş tatmini, iş doymu, motivasyon gibi farklı kavramlar birbirlerinin yerine kullanılmakta olup bu çalışmada da bu kavramlar birbirlerinin yerine kullanılmıştır.

Demir (2017), açık cezaevi atölyelerinde çalışan mahkûmların iş memnuniyeti ile ilgili yaptığı çalışmada, mahkûmların cezaevi koşullarından kaynaklanan sosyo-ekonomik ve psikolojik bazı olumsuz durumları minimum seviyeye indirmek için düzenlenen rollerde yer alırken yaptıkları işten ötürü elde edilen iş tatmin düzeylerinin normal düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hükümlülerin %54,6’sı yaptıkları işten ötürü normal iş doymu sağlarken %30,06’sı düşük düzeyde ve %15,34’ü yüksek düzeyde iş doymu sağlamaktadır.

Yesir (2016), Karadeniz Teknik Üniversitesi idari kadroda çalışan personelin iş memnuniyeti üzerine uygulamalı bir araştırma yapmıştır. KTÜ idari personelinin çalışılan birimden %84, kurumun sunduğu sosyal olanaklardan %55 ve kurum yöneticileri açısından ise %54 oranında memnuniyet duydukları görülmüştür. Araştırma sonucunda ağırlıklı olarak idari personelin işlerinden memnun olduğu yalnız kurumun sunmuş olduğu sosyal imkânlar açısından ve kurum yöneticileri açısından memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bu nedenle yönetimin personel ile ilgilenmesi, kendilerine yönelik kararlarda fikirlerinin alınması kendilerine değer verildiğinin göstergesi olacak ve memnuniyet düzeyinin daha da artacağı vurgulanmıştır.

Akbaş (2015), iş görenlerin bulunduğları işletmelerde iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada bu bağlılık düzeyinin derecesinin iş görenlerin işletmelerdeki performansları ile ilişkili olarak ortaya çıktığı vurgulanmıştır.

Yılmaz (2015), Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış Mağazaları alışanları üzerinde çalışanların iş tatminlerinin performanslarına etkisi ile ilgili yaptığı çalışmada erkek ve kadınların performanslarının, iş tatminlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı derecede fark oluşturmadığını ortaya koymuştur. Çalışanların sahip oldukları terfi, ücret, iş koşulları ve kıdem bakımından erkek ve kadınlar için iş memnuniyeti açısından fark oluşturmadığını yani cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığının kanıtı olduğunu belirtmiştir.

Akıtıcı (2014), araştırma görevlilerinin iş doyumlarının demografik ve bireysel yönden incelenmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada, belirli bir yaşın altındaki katılımcıların iletişim ve yönetim kıstası açısından kurumda daha kıdemli olduğu düşünülebilecek belli yaş ve üzeri çalışanlara oranla daha çok iş doyumuna sahip oldukları neticesine varılmıştır. Bunun yanı sıra yaş ortalaması düşük olan araştırma görevlilerinin kurumlarında daha kısa süredir çalıştıkları için kurum içinde daha az bireyler arası çatışma yaşamaları ve daha yüksek yaşlardaki profesyonellerin ise daha fazla çatışma yaşamış olmaları ihtimalinin buna sebep olabileceği belirtmiştir.

Aydoğan (2014), kamu örgütlerindeki mobilite, sık hareketlilik ve rotasyon uygulamalarının iş doyum seviyesine etkisi ile ilgili yaptığı çalışmada, örgüt yönetiminin iş görenlerle sadece iş ilişkileri geliştirmemesi, iş görenlerin sosyal bir varlık olduklarını göz ardı etmeden onlarla kişisel ilişkiler de kurması gerektiği, bu Şekilde kurulabilecek ilişkilerin iş gören tatminsizliğini azaltacağı, devamsızlık ve iş gören devinimini de en az seviyeye düşüreceğini belirtmiştir. Çalışmada rgt yönetiminin; çalışanların sorumluluklarının artışına paralel olarak aynı oranda yetkilerini de arttırmayı, böylece iş görenin işinde sorumluluk duygusunu geliştirileceği, yapılan işin daha özverili yapılmasını sağlayarak hata oranının minimuma ineceği hususuna yer verilmiştir.

Sner (2014), iş sorumluluklarının işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisiyle ilgili yapılan bir çalışmada, iş görenlerin kendilerini organizasyonlarıyla bütünleştirerek işe katılımlarının diğer bir deyişe, iş yükümlülüklerinin gerek iş gören gerekse organizasyon açısından olumlu ve önemli sonuçlar doğuracağını belirtmiştir. Yapılan alışmalar ışığında iş yükümlülüklerinin iş tatminini olumlu ve anlamlı bir Şekilde etkilediğini öneren hipotez desteklenmiştir.

Gülmez (2013), örgüt kültürünün iş tatmini üzerine etkileri ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Örgüt kültürü algısı yüksek olanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğunu, örgüt kültür algısı yükseldikçe iş tatmin düzeyinin de yükseldiğini belirtmiştir. Örgüt kültürünü artırmaya yönelik her türlü yatırımın çalışanların iş tatmininin artmasına da katkıda bulunacağını vurgulamıştır.

Özalp (2013), iş tatmini ile mobbing arasındaki ilişkiyi ölçmek için bir araştırma yapmıştır. Yaptığı çalışmada iş tatmini ve mobbing arasında ters yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğunu, mobbing artması durumunda iş tatmini yüzdesinin azaldığını, belirtmiştir. Ayrıca gerek işletmeler gerekse çalışanlar arasındaki rekabetçi anlayışın artmasıyla, iş görenler arasında kıskançlık, olumsuz tutumlar, gözdağı verme ve üstün astına kötü davranması gibi durumların mobbing oluşmasına neden olduğunu, sonuç olarak iş tatmini düzeyinin düşerek çalışanlardan yeterli verim alınamama durumu gibi olumsuzlukların meydana geldiğine dikkat çekmiştir.

Atabey (2012), Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü personelinin, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ve bu iki kavramın birbirleriyle olan ilişkisini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Çalışmada tükenmişlik ve iş doyumu arasında orta düzey negatif bir ilişkinin var olduğu belirtilmiş, fakat bu değişkenler arasında bir sebep sonuç ilişkisinin olmadığı belirtilme birlikte, tükenmişlik arttıkça iş doyumunun azaldığı ya da tükenmişlik azaldıkça iş doyumunun arttığı yönünde bir yorum yapılmıştır.

Ayaydın (2012), işyerinde iş tatmini ile psikolojik şiddet ve işe yabancılaşma ilişkisini, işyerinde psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemiş ve işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmanın iş tatminini olumsuz etkilediğini, işyerinde psikolojik şiddetin alt boyutları olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditlerin artması ve çalışanın izole edilmesi (dışlanması) ile mesleki statü konusundaki tehditlerin artmasının iş tatminini azalttığını belirtmiştir.

Kılıç (2012), iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanların algılarının iş tatminleri ile ilişkisi üzerine bir çalışma yapmıştır. Sakarya'da özel bir metal işletmesinde çalışan 137 kişi ile yapılan çalışmada iş güvenliğinin olmasının çalışanlar için önemli bir motivasyon faktörü olduğu vurgulanmıştır. Çalışmada, iş tatmini ile kazalar arasında negatif bir bağlantı olduğunu belirtilmiş ve iş güvenliğinin olmasının işteki muhtemel kazaları ve riskleri azaltıcı öneme sahip olması açısından çalışana işinden doyum sağlamasında yardımcı olacağı belirtilmiştir. Sonuç olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair algılarının iş tatminleri ile ilişkili olduğu, yöneticilerin bu ilişkiyi de göz önüne alıp çalışanların olumlu duygularını

ortaya çıkararak sebepleri fark ederek, bu duyguları artırıcı çalışma şartlarını sağlaması gerektiği belirtilmiştir.

Shroff ve Sridhar (2011), Hindistan Karnataka'da inşaat sektöründe çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler üzerine bir araştırma yapmışlardır. 3 bölgede 21 farklı inşaat firmasında anket uygulamasına gidilmiştir. Elde edilen veriler ışığında işle ilgili motivasyonu etkileyen en önemli faktörler; eğitim, ücret ve akranlar tarafından kabul görülme olarak belirlenmiştir.

Ildız (2009), Türkiye'de inşaat firmalarında çalışan proje müdürleri üzerinde yaptığı çalışmada motivasyon, iş yükü ve stresin iş tatminine etkisini incelemiş çalışma sonucunda müdürlerinin motivasyonları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, motivasyonlarının artmasının iş tatminlerini arttırdığını, iş stresinin iş tatminiyle negatif korelasyon içinde olduğunu, iş stresi artmasının iş tatminini negatif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Koçak (2009), devlet orman işletmelerinde çalışanların iş doyum düzeylerinin incelenmesi ile ilgili yaptığı çalışmada işin niteliği ve çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve yönetici, iletişim, ücret, yönetsel yaklaşım ve sosyal haklar, kurum imajı açısından iş doyumunu incelemiştir. İşin niteliği ve çalışma koşullarından çalışanların genel olarak tatmin olması yanında çalışanların, mesai kavramı gözetmeksizin yoğun üretim ve yangın faaliyetleriyle tüm zamanlarını dolduran çalışmaları; izin kullanımını, sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal faaliyetlere zaman ayırmalarını engellediğini, ayrıca herkesin üzerine düşen görevi yerine getirmemesi nedeniyle oluşan ağır iş yükünün şikâyete neden olduğu sonucuna varmıştır.

Okyay (2009), yaptığı çalışmada işletmelerin gelecekte de faaliyetlerine devam ederek varlıklarını sürdürmelerinin temel amaçları arasında yer aldığını, günümüzde bunu yalnız kar elde ederek değil kurumsal sosyal sorumluluklarını da yerine getirerek sağlamaya çalışması gerektiği hususuna yer vermiştir.

Koç (2007), yapmış olduğu çalışmada ödüllendirme ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki saptamıştır. Çalışmada; çalışanların hedeflerine ulaşmaması durumunda, örgütlerin de hedeflerine ulaşabilmesinin mümkün olmadığı ve örgütlerin elde edilen başarılar karşısında başarılı iş göreni tespit edip ödüllendirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Tunçez (2007), mimarların ve inşaat mühendislerinin motivasyonu ile ilgili İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde çalışma yapmıştır. Tunçez; çalışanların performansları hakkında sürekli bilgilendirilmesinin, ilginç sorumluluklar verilerek işe olan alakalarının

artırılmasının, çalışanların sergiledikleri performanslara göre terfi olanağı verilmesinin, çalışanlara yetenek ve bilgilerini daha da geliştirebileceği olanaklar sağlanmasının, çalışanların aldıkları ücretlerde hakkaniyetin sağlanmasının ve elde edilen maddi karşılığın beklentilerini karşılamanın önemini vurgulamıştır.

Balaban (2006), Türkiye’de inşaat sektöründe yer alan yüklenici firmalarda bürolarda çalışan inşaat ve mimarlardaki motivasyonun üzerinde kültürün etkisini anlamak için çalışma yapmış ve çalışmalar sonucunda farklı kültürlerdeki mesleklerde olan inşaat mühendisi ve mimarları motive eden değerleri, bu değerler için önemli bir parametre olan meslek kültürünün etkisini ulusal düzeyde ortaya koymuştur.

Odabaş (2004), iş tatmini ve bireysel performans ilişkisi ile ilgili yaptığı çalışmada iş tatmininin performans düzeyindeki değişimleri etkilediği ancak bunun performans kavramını tamamen açıklayacak düzeyde olmadığını, bu durumda ise iş tatmini ile birlikte, başka etkenlerin de performansı önemli derecede değiştirebileceğini belirtmiştir.

Thomas, Skitmore Lom ve Poon (2004), inşaat mühendisi projelerini demotive eden faktörler üzerine çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışmada inşaat mühendisi proje çalışanlarının motivasyonlarını olumsuz etkileyebilecek problemlerle sık sık karşılaşabilecekleri ve bunun sadece motivasyonun olumsuz yönde etkilemekle kalmayıp hedeflerinin peşinde koşma cesaretlerinin kırılması, düşük motivasyon sonucu eforlarının kaybı, üretkenliklerinin minimum seviyeye inmesi gibi birçok olumsuz sonucu da doğuracağını belirtmişlerdir. Hong Kong’da yapılan bu çalışmada ayrıca istenilen motivasyonu sağlamak için demotivasyona sebep olan en önemli etkenlerin ortadan kaldırılması durumunda ilave motive edici faktör arayışına gerek olmayacağı bulgusu elde edilmiştir. Bu bağlamda en önemli demotive edici faktörler; demotivasyona bağlı zaman kaybı, aşırı kalabalık çalışma ortamı, sürekli tekrar eden işler olarak sıralanmıştır.

Ruthankoon ve Ogunlana (2003), Tayland Bankok’da 125 katılımcı ile 25 inşaat sahasında Tayland inşaat sektörü için Herzberg’in çift faktör kuramının uygunluğunu belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma neticesinde, Herzberg’in çift faktör kuramının Tayland’daki inşaat sektöründe çalışanlar açısından uygun olmadığı kanısına varılmıştır.

Leung, Ng ve Cheung (2002), tarafından Hong Kong’da yapılan çalışmada proje yöneticilerinin destekleyeceği veya optimum seviyede tutacağı çatışma dürtüsünün iş memnuniyeti üzerindeki olumlu etkisine değinilmiştir. Çalışmada inşaat proje yönetiminde amaçların kolay belirlenemediği, belirlense bile çatışmalardan dolayı amaç birliğinin sağlanamadığı belirtilmiştir. Ayrıca, çatışmaların takım çalışmasına zarar verdiği gerçeğinin

yaygın olmasına rağmen aslında optimum seviyedeki çatışmaların takım çalışanlarının daha titiz ve dikkatli kararlar almasını sağlayarak çalışanlarının üretkenliğini artırdığı sonucuna varılmıştır. Fakat belli bir noktadan sonra artan çatışmaların memnuniyeti olumsuz etkileyebileceği ve bu noktada yersiz çatışmaların proje yöneticileri tarafından giderilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Barrett (1993), İngiltere’deki çalışanlardan Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk üç basamağını oluşturan sosyal ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme ve saygınlık ihtiyacı ihtiyacından kendi işleri ile ilgili olarak “isteklerini” ve “aldıklarını” belirtmelerini istemiştir. İhtiyaçları, beklentilerle elde edilenler göz önünde bulundurularak hesaplamıştır. Araştırma sonucuna göre mimarların arzu ettiklerinden daha çok iş hayatında sosyal olanaklarının olduğu ve performansa dayalı ücretlendirmenin ise arzu ettiklerinden daha yetersiz olduğu kanısına varmıştır. Ayrıca, orta seviyedeki profesyoneller üst düzeydeki profesyonellere oranla daha çok bonus isteğinde bulunmuşlardır. Elde edilen sonuçlar ise Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile uyumludur.

Chan (1993), Avustralya’da çalışan yöneticiler ile ilgili yürüttüğü araştırmada McClelland’ın başarı ihtiyacı ve Herzberg’in çift faktör kuramını kullanmıştır. Deneyim, girdi ve proje büyüklüğü kategorilerinde analizler yapmış, yapılan analizler sonucunda ise mega projelerde girdilerin büyümesiyle ücretlerin yüksek olduğunu ve artan ücretlerin yöneticilerin güç, başarı ve kontrol arzularının artmasına sebep olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Chan, genel olarak motivasyon ile proje büyüklüğü arasında anlamlı bir ilişki yakalayamamıştır.

Olomoloye ve Ogunlana (1988), Nijerya’da belli bölgelerde inşaat sektöründe çalışanları motive edici faktörlerle ilgili bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada en etkili motive edici faktörler ek ücret, ikili ilişkiler ve ilginç görevlerin verilmesi olarak belirlenmiştir. Motivasyonu olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörler ise yöneticilerin nezaketsizlikleri, emek ve yeteneklerin göz ardı edilmesi, yöneticilerin çalışanlara uyguladıkları üretkenlik dürtüsüne rağmen bu dürtünün yeterince takip edilememesi olarak elde edilmiştir.

1.3. İş Doyumu Kavramı

Bu kavram 1920’li yıllarda ortaya çıkmıştır. Kavram, çalışanların fiziksel, zihinsel, sağlıklarıyla ve sosyal hayatlarında olan verimlilik, iletişim, üretkenlik, verimlilik ve etkinlik gibi davranışlarıyla alakalı kavramdır. Bu kavramın düzeyi hem işvereni hem de

işvereni etkilemekte, birtakım davranışsal ve yönetsel sonuçlara sebep olabilmektedir. Doyum arttıkça çalışanlar mutlu olmakta ve işteki verimlilikleri artmaktadır. Bu durum da işletmelerde işverenler açısından önemli bir noktadır. Çağdaşlık ve kurumsallaşma çizgisinde gitmek isteyen işletmelerdeki yönetimler için iş doyumunu sağlama çalışmaları kaçınılmaz olmaktadır (Akkuş, 2010).

İş doyumunu, değişik biçimlerde birçok araştırmacı ve yazar tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlardan literatürde en sık rastlanan ve iş doyumunu konusunu araştıran kişiler tarafından en çok atıfta bulunulan tanımlar aşağıda verilmiştir:

- İş doyumunu, işten elde edilen sonuçların (ücret, güven) ya da iş şartlarının (işyerinin fiziksel ortamı, işyerindeki yönetimin tutumu vb.) işi gören tarafından değerlendirmeye alınmasıdır. İş doyumunu iş görenin beklentilerinin bir sonucudur. Beklentinin değerlendirilmesi sonucunda işle ilgili algılara karşı geliştirilen bir takım tepkiler bütünüdür (Çekmecioğlu, 2006).
- İş doyumunu, iş görenin işini yaparken aldığı keyfin derecesiyle ilgilidir (Mushinsky, 2000).
- İş doyumunu, beklentilerin karşılanması ya da karşılanmaması sonucu ortaya çıkan memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir (Eser, 1998).
- İş doyumunu, bireylerin işlerinden hoşlanma derecesidir (Spector, 1997).
- Kişi gereksinimlerini ve arzu ettiği değerleri yaptığı iş ile elde edilebiliyorsa tatmin elde edilir. İş tatmini, işin birçok yönünden kaynak olarak beslenir ve bu çeşitlilikten elde edilen sonucun beklentileri ne kadar oranda karşıladığı iş doyumunu ifade eder (Eren, 1996).

1.3.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, 1930'lu ve 1940'lı yıllardan itibaren önemli olmaya başlamış, şirketler sendika ve firmaların ilgi odağı haline gelmiştir. Bu çerçevede yapılan gerek yeni çalışmaların gerekse eski çalışmaların üretimle ilişkisi üzerinde odaklanılmıştır (Akkuş, 2010).

İş doyumunu sahip olmayan iş görenler psikolojik olarak rahatsızlık duyarlar. Olgunluğa ulaşamaz ve hayal kırıklığına uğrarlar. İş doyumunda meydana gelen eksiklik; işten soğuma, moral bozukluğu, verimin düşmesi, sağlıksız insanlar ile beraberinde sağlıksız bir toplumun meydana gelmesine zemin hazırlayacaktır. İş doyumunu üretkenlik ve verimliliği beraberinde

getirecektir. Bu da kurumların hedeflerine ulaşması, varlıklarını sürdürebilmesiyle yakından ilgilidir. Bilgisizlik, uyumlu çalışma ortamlarının olmaması, yaşamın akışındaki doğal karmaşası, kişilerin kendilerine uygun olmayan istemedikleri ya da yanlış meslek seçmeleri dolayısıyla iş doyumunu yaşayamamalarına neden olmaktadır (Akkuş, 2010).

Çalışanın beklentilerini karşılayabilen ve iş doyumuna önem veren örgütler eleman bulmakta zorlanmazlar. İş doyumunu sağlayamayan ve beklentilerin elde edilmediği örgütlerde kalifiye eleman bulmak ve bünyesinde tutmak zor hale gelir. Mevcudundaki çalışanın da işe devam problemi doğar. İşe devam problemi verimliliğin azalması problemini doğurur. Bu da iş doyumunun işletmelerde ne kadar önemli olduğu gerçeğini ortaya koyar (Şahin, 2007).

1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Literatürde iş doyumunu etkileyen faktörlerle ilgili birçok yaklaşım bulunmaktadır. Bu çalışmada, iş doyumunda etkili parametreler “örgütsel” ve “bireysel” olarak iki başlık altında toplanmıştır. Bireysel başlığında, bireyin var olmasıyla içinde yaşadığı zaman dilimi, bulunduğu yer ve topluluğun sosyal kültüreliliği ile ilgili bağlı özellikleri, örgütsel başlığında ise işle ilgili özellikler ele alınmıştır.

1.3.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

1.3.2.1.1. Yaş

Araştırmalarda genç çalışanlar ile tecrübeli çalışanların iş doyumunu bakımından farklılık gösterdikleri görülmüştür. Genç çalışanların yükselme ve iş güvencesi bakımından yüksek beklentileri iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Performansın artması ve performansın artmasına dayalı iş doyumunda meydana gelen olumlu etkinin kendini göstermesi yaşa bağlı beceri ve tecrübe ile ilgilidir. Sonuç olarak iş tatmini yaş ile artmaktadır (Kanoğlu, 2007).

Herzberg yaptığı çalışmasında yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ‘U’ şeklinde bir eğri ile anlamlandırmıştır. Herzberg’e göre iş hayatına yeni başlayanlarda iş doyumunu maximum düzeydedir. 30’lu yaşlara doğru iş doyumunu azalmaktadır. Yaşın ilerlemesiyle artış

göstermeye başlar ve deneyimin artması paralelinde doyumunu maximum seviyeye ulaştırır. Genç yaşlarda işe başladıktan biraz zaman geçtikten sonra yükselme, kıdem, gibi iş koşullarına dayalı aşırı beklenti durumları, seçtikleri iş ve buna bağlı iş güvenceleri ile ilgili tedirginlikleri genç yaşlarda daha az doyum sağlanmasına sebep olabilir (Aksayan 1990, Gezer 1998).

1.3.2.1.2. Kişilik

Kendine güvenen, öz benlik duygusu gelişmiş kişilikler özgüven sıkıntısı çeken iş görenlere oranla yüksek düzeyde doyum sağlarlar. Özgüven sahibi kişilikler daha çok güdü duyarlar ve bu güdünün etkisiyle daha fazla sorumluluk alma eğilimindedirler. Yükselme ve terfide iddia sahibi olmakta, daha az takdir edilme ve onaylanma kaygısı yaşamaktadırlar. Eleştiriye açık olurlar ve iş yerinde çatışmaya girmekten kaçınırlar. İşleri ile kaygıları daha düşük orandadır (Başaran, 1991). Otoriter ve baskıcı kişilikler işyerinde çatışmalara sebep olur dolayısıyla doyum azalır. Kişilerin öz saygısının düşük olması diğer kişi veya grupları ya da üstlerini olumsuz algılamasına sebep olabilir. Bu da nitekim doyumunu olumsuz yönde etkiler (Öztürk ve Özdemir, 2003).

1.3.2.1.3. Cinsiyet

Cinsiyet değişkeninin iş doyumuna etkisi birçok araştırmacı tarafından irdelenmiştir. Bir grup araştırmacı iş doyumunun cinsiyet ile anlamlı bir ilişkide olduğunu savunurken; diğer bir grup kadın ve erkeklerin yaptıkları iş ve mesleklerinden dolayı beklentilerinin çok farklı olabileceğini, bu yüzden cinsiyetin iş doyumunda belirleyici ve anlamlı bir ilişkide olamayacağını belirtmişlerdir.

1.3.2.1.4. Meslek/Statü

Meslek seçimi bir ferden hayatında aldığı en mühim kararlar arasındadır. Bireylerin sahip olduğu mesleklerinin yaşamlarının diğer alanlarında da büyük etkisi olduğu belirlenmiştir (Akçay, 2001).

Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar, meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu konuda yapılan çalışmalar, toplumsal açıdan daha çok takdir gören yüksek düzeyli mesleklerde, daha fazla iş tatmini olduğunu ortaya koymaktadır (Davis, 1985).

Meslek memnuniyeti kısaca, kişinin yaptığı mesleğe karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz tutum olarak açıklanabilir. Ya da kişinin mesleğini icra ederken duyduğu memnuniyet olarak da açıklanabilir. Kişinin mesleğine karşı gösterdiği tutum olumlu ise, bu onun mesleğinden tatmin olduğunu ve bunun neticesinde mutlu bir yaşam sürdüğünü ya da sürebileceğini gösterir. Bunun tam tersi yani kişinin mesleğine karşı olumsuz bir tutum içinde olması söz konusu ise, o kişinin mesleğinden memnuniyetsizliğini dolayısıyla da mutsuz olduğu kanısı ortaya çıkar (Uzun, 2012).

1.3.2.1.5. Tecrübe

İş doyumunu kapsamında yapılan birçok araştırmada, tecrübenin önemli etkisi ortaya konmuştur. Mesleki alışma süresinin doğal sonucu olarak iş memnuniyeti de genelde artar. Bu durumun temelinde beklentilerin ilk yıllardakinin aksine gerçekçi temellere dayanmasıdır. Ayrıca kişi mesleğine ve mesleğin gerektirdiği iş koşullarına adapte olur. Yüksek pozisyonlara geldikçe kıdem ve tecrübenin de birleşmesi ile ücretleri artar. cret ve adapte olunan çalışma koşulları doyumunu berberinde getirir (Bingöl, 1996) alışma hayatına yeni atılan, iş ile ilgili tecrübesi fazla olmayan bireylerin genelde gerçeğe dayanmayan ve belli bir mantığa sığmayan beklentileri olabilir, zamanla bu beklentileri karşılanmayınca da iş doyumsuzluğu oluşabilir (Mumcu, 2014).

1.3.2.2. İş Tatminini Etkileyen rgtsel Faktörler

İş tatmininin en önemli kaynağı işle ilgili olan örgütsel faktörlerdir. Çift faktör kuramına göre bu iş özellikleri şirket politikası, yönetim, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvenliği, ücret, çalışma şartları, işin özel hayata etkisi, başarı, tanınma, ilerleme, sorumluluk, mesleki ve kişisel gelişim fırsatları ve işin kendi doğası olarak belirtilmektedir (Reitz, 1987). Bununla birlikte birçok araştırmacı belli örgütsel davranışlar üzerine alışmuştur. Örgütsel faktörler farklı meslek grupları için farklı şekillerde sıralanabilir.

Yapılan bu çalışmada da en önemli ve en yaygın olarak kullanılan örgütsel faktörlere yer verilmiştir.

1.3.2.2.1. Ücret

Gerek işletmelerin gerekse çalışanların çalışma gayesi ekonomik esaslara dayanmaktadır. Çalışanlar yaşamsal ihtiyaçlarını sürekli karşılayacak yeterli düzeyde bir ücret elde etmek zorundadırlar. Bu da iş görenleri çalışmaya iten en güçlü gerekli sebeptir. Ücret, çalışana aldığı yetki ve sorumluluğun yerine getirilmesi neticesinin bir karşılığıdır (Bilgi,2010). İş görenler kazandıkları ile kazanmayı düşündükleri ücreti kıyas ettiklerinde birbiriyle tutarlı sonuç elde ediyorlarsa iş doyumunu sağlanmaktadır. Yani yapılan iş karşılığında beklediği ücretle çalışan, iş doyumuna ulaşır (Mumcu, 2014).

1.3.2.2.2. Çalışma Koşulları ve Güvenlik

Çalışanların yaşam şartlarının ve çevrelerinin (beslenme, lojman, eğitim ile eğitim, sosyal olanakları gibi) önemsenerek iyileştirilmesi iş tatmini ve becerisini artırmaktadır. Ayrıca çalışan güvenlik ve sağlığını tehlikeye atan bir ortamda çalışmak istemez. İnsanlar her türlü güvenlik önleminin sağlandığı bir ortamda çalışmaktan endişe duymazlar ve bu da onların iş doyumunu derecelerini yükseltir. Bu sebeple işyerinde meslek hastalıkları ile kazaları önlemek amacıyla gerekli çalışmaların yapılması kaçınılmazdır. (Karatepe, 2006). Çalışılan ortamda iş kazası olma olasılığının fazla olması ve yeterli çalışmaların yapılmaması çalışanda sürekli olarak stres meydana getirecek ve motivasyonda azalmaya sebep olacaktır. Bu sebeple risk bilinerek ortadan kaldırılması ve önlemlerin alınması son derece önemlidir. Ayrıca çalışma şartları ve verimlilik arasında azımsanmayacak büyüklükte bir bağ vardır (Keskin, 2008).

1.3.2.2.3. Ödüllendirme ve Terfi Olanakları

Çoğu insan işe girdikten hemen sonra, bazen çalışmaya başlamadan önce bile kısa süreçte gelişme ve yükselme şartlarını araştırma girişiminde bulunur. İş görenler, iş yeri içi ve dışı eğitim olanaklarından faydalanarak ve kişisel deneyim ve tecrübe birikimlerini de

artırarak, kendilerini geliştirerek daha iyi pozisyonlara tırmanma yarışına girerler (Kuşlivan, 1999).

Örgütler etkin olma adına çalışan insanları örgütte tutabilmeli, kendisine çekebilmeli ve görev başarımı için onları motive edebilmelidir. İşletmeler için asıl önemli olan mevzu çalışanların ayrı ayrı ele alınıp, onların güdülenmesi ve sonuçta onların tatminine neden olma ile tüm çalışanların tatmin neticesine ulaşmaktır (Koç, 2007).

İşin nasıl örgütleneceği işçilerin görev paylaşımının nasıl ve neye göre yapılacağı, işi yapacak kişilerin en etkili şekilde nasıl eğitileceği, yönetimlerinin nasıl olacağı, çalışanların uzun bir süre etkin bir şekilde çalışabileceği yüksek bir verime sahip olmalarının nasıl sağlanacağı, çalışma şartlarının, ödüllendirme, terfi ve ceza sistemlerinin nasıl geliştirileceğinin belirlenmesi gerekir (Karatepe, 2005).

Ödüller ve cezalandırmalar bireyin yönetim çevresi ile alakalıdır. Diğer bir deyişle yöneticilerin iş görenleri kontrol etmek, örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmek için kullandıkları bir araçtır (Demir, 2005). Yönetim bu şekilde bireyin arzu ve gereksinimlerini sağlayarak onun iş yapma isteğini arttırmaya çalışır. Kişinin hedeflerine ulaşmasına yardım eden ve dış çevresinden gelen bu araçlar, içinde çalıştığı örgütün misyonunu benimsemesine ve bu doğrultuda gayretlerini yoğunlaştırmasına imkân tanır. (Eren, 2000).

Çalışanın işinde terfi olanaklarının olması iş tatmini açısından bazen ücretten bile daha önemli yer ve öneme sahip olabilir. Terfi, kişinin sosyal statüsünü yükselten, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştiren bir etmendir. Yapılan işin karşılığı olarak, ücret yanında takdir, terfi gibi ödüller, bireyin isinde başarılı olduğunu hissetmesine ve kendine güven duyarak yüksek iş tatmini yaşammasını sağlar (Koç, 2007).

1.3.2.2.4. Stres

Stres, örgütlerde gerek yönetici gerekse iş gören davranışını olumsuz etkileyebilmekte, örgütün verimsiz ve çalışan bireylerin mutsuz olmasına neden olabilmektedir. Genel olarak stres, bireyin bir ihtiyacından ödün vermesine veya bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin dışından veya içinden gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime ve çöküntüye yol açan bir güçtür (Başaran, 1991).

İş doyumsuzluğu; sıkıntı, endişe, depresyon ve gerilim gibi stresin psikolojik sonuçlarından birisi olarak kabul edilir ve iş stresi konusunda bağımlı bir değişken olarak incelenmektedir. İstenmeyen stresi yaratan faktörler ile iş doyumsuzluğuna sebep olan

faktörler arasında çok yakın bir ilişki vardır. Araştırmalarda doyumsuzluk stres ile yan yana olup, doyum iyi bir uyumun ve optimum stresin göstergesi olarak görülür (Örtel, 2006).

Stresin çoğalmasıyla çalışanlarda kaza, hata yapma riski ve hastalanma üzerindeki artmakta, meydana gelen hastalık ve kayıplar işten soğuma ve devamsızlığa ve nihayetinde işten ayrılmaya doğru yol alamaktadır. Bu durumun uzun bir süre tekrar etmesi iş görenin işinden tatmin olamama durumunu ortaya çıkaracaktır (Torun, 2007).

1.3.2.2.5. İşin Kendisi

Çalışanların işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasını, işi yapan kişinin işinden doyum duymasını ve işinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri kapsar (Acar, 2006).

1.3.2.2.6. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; “klasik anlamdaki bağlılığın örgütsel bağlama duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarıyla taşınması” (Meyer ve Allen, 1991), “bireyin kendini örgütle birlikte ifade edebilmesi” (Mowday, 1979) , “örgüt ile iş görenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması” (Mowday, 1982), “iş görenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutum” (Luthans, 1995), “örgüt ile iş görenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması” (Mowday, 1982), “iş görenin örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu” olarak farklı şekillerde ifade edilmiştir (Robbins, 1998).

Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütüyle özdeşleşme derecesi olduğundan, aktif olarak örgüte katılımı gerektirmektedir (Newstorm ve Davis, 1993).

Örgütsel bağlılık, örgütsel başarının sağlanması için çalışanların sadakatinin yanında, ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmaları için çaba gösterilen bir süreçtir. Örgütsel bağlılık kavramı; verimlilik, işgücü devri, devamsızlık, performans değişiklikleri ve işten ayrılma düşüncesi gibi bireysel ve örgütsel sonuçları etkilediğinden, örgütsel performansın iyileştirilmesi açısından önemli bir unsurdur (Sığırı, 2007).

1.3.2.2.7. Yetki Devrinin Sağlanması

Yetki ve sorumluluk birbirine paralel iki kavram olarak kullanılmaktadır. Birey yetkileri dâhilinde gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerinden, başarılarından, başarısızlıklarından ya da eksiklerinden sorumludur. Yetki devrinden kaçınıldığında sorumluluk alanı oldukça genişlemekte, böyle bir durumda da yetki ve sorumluluk dengesizliği ortaya çıkmaktadır (Kocaoğlu, 2007).

İşletmelerde yetki devrinin var olması sonucunda, alınan sorumlulukları karşısında başarılı olan iş görenler motive olacaklardır. Ayrıca sorumlulukların yerine getirilememesi şeklindeki başarısızlık korkusu iş göreni titiz ve dikkatli olmaya itecektir.

1.3.2.2.8. Kararlara Katılımın Sağlanması

İşletmelerde etkili olabilecek en önemli motivasyon araçları arasında çalışanların yönetime katılımının sağlandığı katılımlı yönetim anlayışı gelmektedir. Bu yönde politika izleyen bir örgütte çalışanlar kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Katılımlı yönetim anlayışından anlaşılması gereken, çalışanların yönetimce alınan örgüt kararlarına katılması değil, karar alma süreçlerine dâhil olmasıdır (Kocaoğlu, 2007).

1.3.2.2.9. Amaç Birliğinin Sağlanması

İşletmenin amaçları ile çalışanların amaçları arasındaki birliği sağlamak her zaman zordur. Dolayısıyla bireysel amaçlar ile örgütsel amaçlar arasındaki farklılıkların çeşitli çatışmaların çıkmasına zemin hazırladığı düşünülebilir. Örgüt için önemli olan, çatışmayı giderecek etkin önlemlerin alınabilmesi ve bu durumlarda bireysel amaçlarla örgütsel amaçların dengede tutulabilmesidir (Aşıkoğlu, 1996).

1.3.3. İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar

Araştırmacılar örgütlerde çalışanların motive olabilmelerini sağlayabilmek adına birçok teorem, kapsam, kuram ve yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Bunlardan bazıları kapsam ve süreçlerine göre 2 ana başlık altında ele alınmıştır.

1.3.3.1. İçerik (Kapsam) Teorileri

Kapsam teorileri, insanların güdülerini ve insanların bu güdülerini tatmin etmek için peşine düştüğü hedefleri tanımlamakla ilgilidir. Yani kapsam teorileri, gereksinimlerin doğası ve insanları neyin motive ettiği ile ilgilenmektedir. Bu teoriler kişinin içinde bulunan ve onu bu davranışa yönlendiren faktörleri anlamaya ağırlık vermektedir (Çelik, 2010). Yapılan bu çalışmada kapsam kuramları başlığı altında; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Adelfer'in VIG Kuramı, McClellan'ın Başarma İhtiyacı Kuramı incelenmiştir.

1.3.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, çalışmalarında 2 ana varsayım yapmıştır. Bunlardan birincisi motivasyonun bireysel olması ve herkes açısından ayrı sonuçlar yaratabileceği, ikinci varsayım ise motivasyonun yalnızca insan davranışlarında değişikliğe sebep olmasıdır. Bu itibarla herkesi motive eden faktörler birbirinden farklılık göstermekte, kimileri üzerinde etkili olan motivasyon araçları bazıları üzerinde etkisiz olabilmektedir. Maslow'un Temel Gereksinimler Kuramı'na göre; işyerlerinde çalışmaya teşvik edici faktörler vardır ve bunlar çalışanların güdülenmesini sağlar. Bu faktörler doğrultusunda kişilerin ihtiyaçları karşılanırsa doyum sağlayabilirler. Basit bir ifade ile doyumun sağlanabilmesi, bireyin gereksinimlerinin karşılanmasına bağlıdır (Arslan, 2015).

Maslow'a göre gereksinimlerin sonu yoktur ve bir ihtiyaç karşılık bulduğunda başka bir ihtiyaç ortaya çıkabilir. Bu nedenle tam anlamıyla memnuniyet söz konusu olamaz. Buna göre kişi sahip olduklarını değil, elinde olmayanları ister ve giderilen bir gereksinim güdüleyici özelliğini kaybedebilir (Erdem, 2008).

Bu kuram, insanı dış faktörlerin değil iç ihtiyaçların motive ettiği düşüncesine dayanmaktadır. Bu kurama göre temelde bir hiyerarşi içinde gruplandırılan ihtiyaçlar aslında bireyleri motive eden faktörlerdir. Buna karşılık ödül ve ceza gibi dış faktörlerin motivasyon konusunda herhangi bir etkisi yoktur (Erdem, 2008).

Bir alt düzeydeki gereksinim karşılanmadan üst düzeydeki bir gereksinimin karşılanması birey için anlamsızdır. Bu nedenle Maslow'un kuramında "ihtiyaçların

hiyerarşisi kavramı” teorisinin temelini oluşturur. Maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisi beş başlık altında incelenmiştir:

- Fizyolojik Gereksinimler: Açlık, susuzluk, uyku vb. temel yaşamsal gereksinimler
- Güvenlik Gereksinimi: Doğal ve insan kaynaklı tehlikelerden korunma
- Sosyal Gereksinimler: Aidiyet, kabul görme, sevgi, sosyal yaşantı vb.
- Saygınlık Gereksinimi: Tanınma, başarı, itibar, statü
- Kendini Gerçekleştirme: Gelişim, bir işi başarıyla gerçekleştirme, yaratıcılık (Erdem, 2008).

Bu kurama göre bireyin ilk olarak fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir. Açlık, susuzluk gibi bu gereksinimler karşılanmadan bir sonraki basamaklara geçilmesi faydasız olacaktır. Sonrasında ise tehlikelerden korunmak için güvenlik gereksinimleri karşılanmalıdır. Son olarak birey değer verilme ve kendini gerçekleştirme gibi sosyalliğin ön planda olduğu gereksinimlerinin sırasıyla tamamlanmasını ister. Dolayısıyla çalışanların ancak temel gereksinimlerini sağladıklarında sosyal gereksinimleri ön plana çıkar (Erdem, 2008).

1.3.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg, çift faktör teorisi veya hijyenmotivator teorisi olarak adlandırılan bir ihtiyaçlar teorisi geliştirmiştir (Plunkett ve Attner, 1994). Herzberg, 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yaptığı çalışma sonucunda, çalışanlar açısından, işyerinde doyum ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri; “Hijyen Faktörleri (Dışsal Faktörler) ve Teşvik Edici Faktörler (İçsel Faktörler)” olarak iki gruba ayıran bir model geliştirmiştir (Eroğlu 2000).

Hijyen faktörleri, işletmelerdeki somut durumlarla ilgili faktörlerdir. Bunlardaki eksiklik iş tatminsizliği ile sonuçlanır. Ancak yalnızca hijyen faktörleri yeterli değildir. Teşvik edici faktörlerde mevcut olmalıdır. Bu noktada hijyen faktörlerini oluşturan unsurlar; ücret politikaları, iş yerinde çalışma arkadaşları ile olan sosyal ilişkiler, çalışma ortamındaki fiziki koşullar, örgütlerin politikaları ve yönetimdeki uygulamalardır. Teşvik edici faktörler ise, işin kendisi ya da çalışanın başarısı ve gelişimi ile ilgili koşullarla verilen görevlerde başarılı olma sonucu meydana gelen mutluluk, takdir edilme, sorumluluk alma, terfi olanağı biçiminde sıralanabilir (Akbaş, 2015).

1.3.3.1.3. Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı

Maslow'un modelini modern zamanlara uyarlayan Alderfer, motive eden faktörleri üç grupta incelemiştir.

- Varoluş gereksinimleri: Güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçlardır. İnsanın varlığını sürdürmesi ve varoluşunu devam ettirmesini sağlayıcı maddesel özelliğe sahip fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini kapsamaktadır.
- Aidiyet gereksinimleri: Başkaları ile bir arada bulunma, sosyal etkileşimlerde bulunma gereksinimleridir.
- Gelişme gereksinimleri: Yeteneklerin artırılması ve kişisel olarak kendini geliştirme gereksinimleridir.

Erg Teorisi, ihtiyaçların bir sıra izlemediğini, yalnızca birbirlerini tamamladığını, üst gruptaki ihtiyaçların giderilmesi için alt gruptaki ihtiyaçların tamamlanma zaruriyetinin olmadığını kabul etmiştir. Maslow piramidin en üst seviyesinde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacının, diğer ihtiyaçlar karşılandıktan sonra kişiler için önem arz ettiğini savunurken Alderfer, kişilerin ihtiyaçlarını aynı zamanda tatmin edebileceğini belirtmiştir. Teoriye bir üst düzeydeki ihtiyacın güdüleyici olması için bir alt düzeydeki ihtiyacın tatmin edilmiş olması gerekmemektedir. İş gören, varlık ve ilişki ihtiyaçlarını doyumamış olması durumunda bile gelişme ihtiyaçları bu kişiyi güdüleyebilir. (Kaplan, 2011)

1.3.3.1.4. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland'a göre bireyler yaşamları boyunca bazı ihtiyaçlar duymaktadırlar. Ancak, diğer teorilerden farklı olarak bu ihtiyaçları doğuştan değil, sonradan yaşam tecrübeleri yoluyla öğrenmektedirler. McClelland, insan ihtiyaçlarını başarı, güç ve ilişki olmak üzere üç grupta toplamıştır (Okyay, 2009).

- Başarma ihtiyacı: Üstün olma dürtüsüdür. McClelland'a göre araştırmalar yüksek başarı güdüleyen bireylerin; bireysel gelişime önem verdiklerini, orta derecede riskler almayı istediklerini, sonuç odaklı olduklarını, genellikle kendilerini işlerine adadıklarını, gönüllü olarak sorumluluk alabildiklerini ve zorluklar karşısında

mücadele ruhlarının olduğunu, işlerin gidişatına göre geri bildirim de istediklerini göstermiştir (Kaya ve Selçuk, 2007).

- Güç ihtiyacı: Diğer insanlarla birlik olunup yapamayacakları bir davranışı yaptırma ihtiyacı olarak ifade edilir. Güç gereksinimi fazla olan bireyler yönetici olmak isterler ve başkaları üzerinde etkili olarak statü hedeflerinde bulunurlar (Okyay, 2009).
- İlişki ihtiyacı: İnsanlar arasında dostça ve sıkı ilişkilere duyulan ihtiyaç olarak ifade edilebilir. Yakınlık güdüsü yüksek olan kişiler için başka insanların varlığı gerekir. Bu gibi kişiler başkalarıyla iletişimde bulunmak, onların duygularını anlamak isteyecek, kendilerini kişilerarası ilişkilerden kurulu bir ortam içinde rahat edeceklerdir. Çeşitli kişilerin ya da çeşitli birimlerin işlerini birleştirmek görevini yakınlık güdüsü daha belirgin olan bir yönetici çok iyi yapabilecektir (Onaran,1981).

1.3.3.2. Süreç Teorileri

İnsanları nelerin motive ettiğini açıklayan içerik (kapsam) kuramları, davranışları bilinçaltından canlandıran ve motive eden tatmin edilmiş ihtiyaçlar gibi içsel etmenler üzerinde dururken; süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar, kişiyi davranışa sevk eden etmenlerden sadece birisidir (Serinkan, 2008). Bunlara ek olarak pek çok dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde etkili olmaktadır. Süreç teorileri temelini belirli bir davranış eylemine sevk eden dış etkileri açıklamaya dayandırmaktadır. Böylece süreç teorilerinin değişkenleri, bireye dışarıdan verilen dışsal faktörlerden meydana gelmektedir (Koçel, 2005).

Bu teori iş doyumunu; ihtiyaçların, değerlerin ve beklentilerin etkileşiminden yola çıkarak araştırmaktadır (Mumcu, 2014).

1.3.3.2.1. Locke'un Değer Kuramı

Locke tarafından geliştirilen bu kurama göre, bireyin güdülenme derecesini hem bireysel hem de örgütsel amaçlar belirler. Zor ve yüksek amaç belirleyenler, ulaşılması kolay olan amaç belirleyenlere göre daha fazla gayret sarf ederek yüksek performansa ulaşır ve daha çok güdülenirler. Yani, amaçların ulaşılma derecesi ile bireylerin güdülenmeleri arasında yakın bir ilişki vardır (Güney, 2011).

Locke iş doyumunu ihtiyaçlara bağlı olarak değil, çalışanın işine ilişkin kıymetli gördüğü iş sonuçlarını elde etme durumuna göre ifade etmektedir. İş; çalışanlara belli bir çalışma imkanı, terfi ve ücret sunmaktadır. İşte bu noktada işin kazandırdıkları ile çalışanın elde etmek istediği değerler uyuyorsa iş doyumunu sağlar. Çalışanların doyumunu beklenen değerlerin farklılaşmasıyla değişebilir. Buna göre değerli görülen sonuçlar, değeri az olarak görülenlere göre iş doyumunu üzerinde daha fazla etkiye sahip olmaktadır (Mumcu, 2014).

Kuramın ana fikri, bireylerin kendileri ile ilgili belirledikleri amaca ulaşabilme dereceleridir (Koçel, 2005).

1.3.3.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, insanlar yapacakları davranışlar sonucunda neyi tercih edeceklerinin ve beklentilerine ulaşmak için farklı performans düzeylerinde hangi hususları dikkate alacaklarını bilmektedirler. Vroom, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans göstermesine etki eden üç öge belirlemiştir.

- Beklenti (Performans ve ödül ilişkisi): Birey göstereceği çabanın sonunda bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır.
- Amaçsallık (Performans ve güç ilişkisi): Bireyin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, onun belli bir performansa yönelmesine yardımcı olur.
- Çekicilik: Birey başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri arzulamalı ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Eğer ödül birey için yüksek değer taşıyorsa daha çok çaba göstermesine neden olur (Mumcu, 2014).

1.3.3.2.3. Porter- Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

1968 yılında Lawler ve Porter tarafından geliştirilen bu teori Vroom'un beklenti kuramı modelini daha da geliştirerek performans ve doyum arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Porter ve Lawler'in bu modeline göre performans iki tür ödülle sonuçlanmaktadır. İçten gelen ödüller manevidir, dokunulmazdır ve başarıya duygusu, terfi ve artan sorumluluk ile ilgilidir. Bunun yanında dıştan gelen ödüller daha somuttur ve ücret ve çalışma şartlarıyla ilgilidir. Bu modele göre içten gelen ödüllerle performans arasındaki ilişki dıştan gelen

ödüllere performans arasındaki ilişkiye göre daha önemlidir. Lawler bu sebeple içsel ödüllerin motivasyon üzerinde daha etkili olduğunu savunmaktadır (Brooks, 2006).

Bireyin işte göstermiş olduğu performans ödüllendirilir. Verilen ödüller doyumun sağlanmasına yardımcı olur. Bu ödül-doyum ilişkisi bireyin adalet ile ilgili olan algısı tarafından düzenlenir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerle kıyasladığında kendisine adil olarak davranılmadığını düşünürse iş doyumсуuzluğu ortaya çıkar. Porter ve Lawler, ayrıca, örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmektedir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, yetki ve sorumluluklarda belirsizlik gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışmalarının az olduğu örgütlerde güdülenme kolaylaşmaktadır (Eren 1993).Vroom modelinden farklı olarak bu modelde anlatılmak istenen, bireylerin başarıya ulaşmaları için harcadıkları yüksek performansın ve isteklerinin her zaman beledikleri başarıya ulaştırmayacağıdır. Çalışanın yeterli bilgi ve donanıma sahip olması ile işletmenin kendisine verdiği sorumluluğun örtüşmesi bu noktada önem kazanmaktadır (Kösel, 2015).

1.3.4. İş Doyumunun Ölçümünde Kullanılan Araçlar

İş doyumunu ile kuramlardan hareketle, iş doyumunu ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden en çok kullanılanları aşağıda sıralanmıştır.

- Weiss, Davis ve England-Minnesota Doyum Anketi
- Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi
- Kunin Yüz Çizelgesi
- Spector İş Doyum Anketi
- Smith, Kendal ve Hulin İş Tanımlama Ölçeği
- Genel Kıyaslama Ölçeği

Trabzon (Ortahisar) ile Rize (Merkez) illerinde kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin iş memnuniyeti düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada Weiss, Davis ve England-Minnesota Doyum Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire) anketi kullanılmıştır.

1.3.4.1. Weiss, Davis ve England- Minnesota Doyum Anketi

1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir. Weiss, Davis ve England- Minnesota Doyum Anketi, 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiştir. 20 tane sorudan oluşan bu ölçekte, iş tatmini ile iş koşulları ilişkilendirilmektedir. Yöntem, iş değerlemesi yaparken betimleyici değildir. Kişinin işle ilgili duygularını sorgulamakla birlikte kişinin beklentileri ile sahip oldukları arasındaki farkı ortaya koymamaktadır (Nagy, 2001).

Minnesota Doyum Anketi içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip faktörlerden oluşmaktadır.

- Alt Boyut (İçsel doyum): Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir (Weiss vd. 1967).
- Alt Boyut (Dışsal doyum): İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur (Weiss vd. 1967).

Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile de genel doyum puanı elde edilmektedir. (Weiss vd. 1967)

1.3.4.2. Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi

Bu ölçek Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine dayanmaktadır. Maslow'un teorisi insanın öncelikle birincil gereksinimlerinin karşılanması (fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri), daha sonra da ikincil gereksinimlerinin (sevme-sevilme, sayma-sayılma ve kendini kanıtlama gereksinimleri) karşılanması gerektiği üzerine dayanmaktadır. Porter buradan hareketle iş görenin algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır. Ölçek özellikle yöneticilere yönelik kullanılmaktadır (Çapkın, 2011).

1.3.4.3. Kunin Yüz Çizelgesi

Kunin tarafından 1955 yılında geliştirilmiştir. Çizelge yönteminde altı tane yüz resmi yer almaktadır. Bu ölçekte anketi yanıtlayan birey ücret, iş, yönetim, terfi olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilen soruları, kendisini ifade eden en uygun yüz resmini seçerek yanıt vermektedir. Kunin Yüz Çizelgesi ölçek metnini okuyamayanlar için pratiklik kazandırmaktadır (Sat, 2011).

1.3.4.4. Spector İş Doyum Anketi

Spektor tarafından 1900'lü yıllarda ortaya konmuştur. Dokuz gruptan oluşmaktadır. Her grubun 4 değişkeni bulunmaktadır. Toplamda 36 değişkeni vardır. Ana gruplar; yönetim, terfi, ücretler, yan ödemeler, çalışma koşulları, diğer ödüller, çalışma arkadaşları, diyaloglar ve işin kendisidir (Sat, 2011).

1.3.4.5. Smith, Kendal ve Hulin İş Tanımlama Ölçeği

En çok kullanılan analitik yöntemlerden olup 1969 yılında ortaya konulmuştur. 1985'te yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte işin özellikleri, ücretler, terfi imkanları, iletişim, gözetim gibi alt ölçekler vardır (Barrows ve Wesson, 2001)

1.3.4.6. Genel Kıyaslama Ölçeği

İş tanımlama endeksini ortaya koyan araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve tanımlama endeksinde olduğu gibi genel kıyaslama ölçeğinde de evet-hayır ve soru işaretinden oluşan cevap formatları kullanılmıştır. Ölçekte, kişi soruları cevaplarken kendini değerlendirmekte ve bazı sıfat ve ifadelerin kullanımına imkan tanımaktadır. İş tanımlama ölçeğindeki gibi iş doyumunu beş boyutta ele alınmış fakat tanımlama endeksindeki gibi bireyin işiyle alakalı tanımları değil de işiyle alakalı duyguları temel alınmıştır. (Sat, 2011)

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu tez çalışmasında Trabzon ve Rize illerinde kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin iş doyum seviyelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak inşaat mühendislerinin yaptıkları işleri ile ilgili görüşleri değerlendirilmiştir. Veriler anket yoluyla toplanmış olup, elde edilen veriler, çalışanların demografik bilgilerine göre detaylı istatistiksel analizler ile değerlendirilmiştir.

2.1. Yöntem

Uygulanan anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini ve buna bağlı olarak iş doyum seviyelerini belirlemeye yönelik 12 soru bulunmaktadır. 12. soruda iş doyum ölçeğinin geliştirilmesinde güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuş olan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formu uygulanmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Dolayısıyla ankete katılan inşaat mühendisleri toplamda 31 soru cevaplamıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında;

- Hiç memnun değilim : 1 puan
- Memnun değilim : 2 puan
- Kararsızım : 3 puan
- Memnunum : 4 puan
- Çok memnunum : 5 puan

olarak değerlendirilmektedir. Ölçek sonucunda, toplam bir puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir.

Anketler Trabzon ve Rize illerinin Merkez ilçelerinde yer alan kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendisleri ile yapılmış ve analiz için gerekli veriler toplanmıştır. Yapılacak anket çalışmasının uygulama aşamasında karşılaşılabilecek eksiklerinin ortaya çıkarılması, giderilmesi ve buna bağlı olarak daha sistematik, verimli ve güvenilir sonuçlar elde edilmesi açısından anket yapılmadan önce pilot bir uygulama yapılmıştır. Bu amaçla, Trabzon'da özel sektörde çalışan 11 inşaat mühendisine anket uygulanmış ve herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır. Dolayısıyla, anketler, 2015 Mart, Nisan ve Mayıs aylarında Trabzon

ilinde 170 ve Rize ilinde 60 olmak üzere toplamda 230 adet kişiye uygulanmıştır. Elde edilen anketlerden veri eksikliği olan 16 adet anket değerlendirmeye alınmamış ve analizlerde 214 anket kullanılmıştır. %10 hata oranı ve %95 güven aralığı dikkate alındığında örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu hesaplanmıştır.

Anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Veriler hakkında detaylı bilgi almak amacıyla sıklık ve frekans analizleri yapılmış ve sıklık dağılımları yorumlanmıştır. Ayrıca, demografik özelliklerle iş doyumunu arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla T-Testi ve ANOVA Testi uygulanmıştır.

Güvenilirlik analizinde ağırlıklı standart değişim ortalamasını ifade etmek için Alfa (α) (Cronbach Alpha Coefficient) modeli kullanılmıştır. 0 ile 1 arasında değer alan bu katsayı (Cronbach) Alfa Katsayısı olarak adlandırılır. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Kalaycı, 2010):

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir.

Minnesota Doyum Anketi Güvenilirlik Analizi Tablo 2.1’de verilmektedir. Yapılan analizlerde, ankete katılanların 12. sorudaki Minnoseta İş Doyum Ölçeği’ne verdikleri cevapların alfa değeri 0,908 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç 0,80’den büyük olduğundan anket yüksek derecede güvenilir kabul edilmiştir.

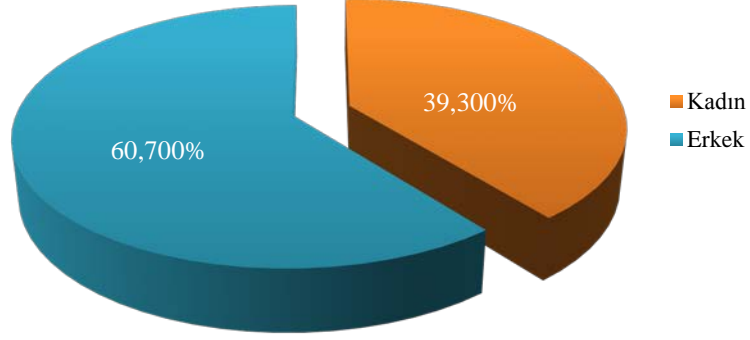
Tablo 2.1 Minnoseta iş doyum anketi güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,908	0,911	20

2.2. Örneklemin Demografik Bilgileri

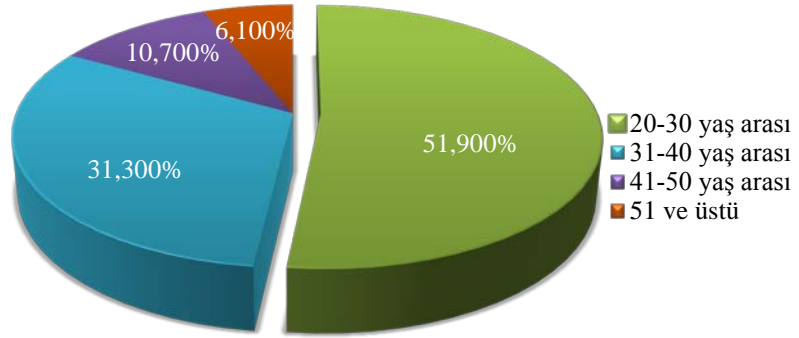
Çalışanların demografik bilgisi olarak, çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, doğum yeri, çalışılan sektör, çalışılan kurumdaki pozisyon, yaklaşık olarak haftalık çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi, son on yıl içerisinde kaç farklı

işyerinde çalışıldığı ile ilgili verileri toplanmıştır. Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin cinsiyetine göre dağılımı Şekil 2.1’de verilmektedir. Buna göre, örneklemin %39,32’ünü kadın çalışanlar, %60,70’ini ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır.



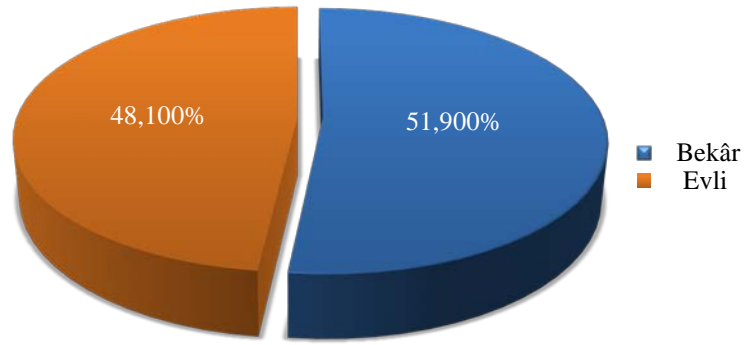
Şekil 2.1. Çalışanların cinsiyet dağılımları

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin yaşa göre dağılımları Şekil 2.2’de verilmektedir. Buna göre örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinden en büyük kitleyi (%51,9) 20-30 yaş arası çalışanlar oluşturmaktadır. Buna karşın, 51 yaş ve üstü çalışanlar ise örneklemin en küçük grubunu (%6,1) temsil etmektedir.



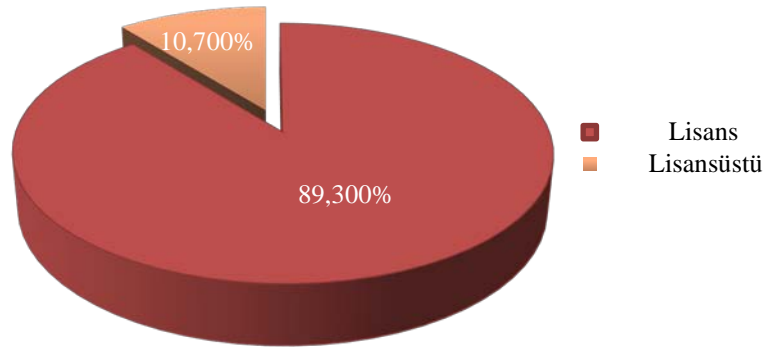
Şekil 2.2. Çalışanların yaşa göre dağılımları

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin medeni durumlarına göre dağılımları Şekil 2.3’te verilmektedir. Buna göre, çalışanların %51,9’unu bekâr çalışanlar, %48,1’ini evli çalışanlar oluşturmaktadır.



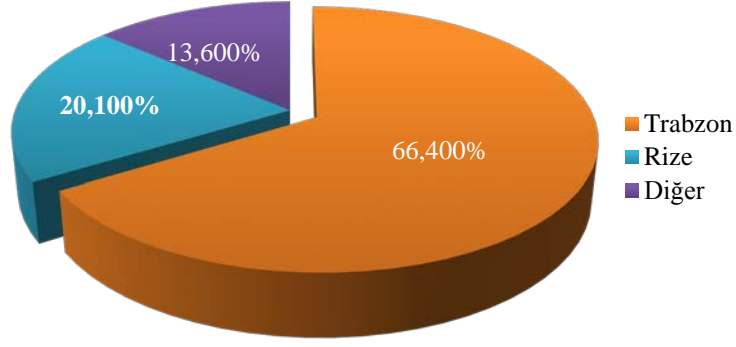
Şekil 2.3. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin öğrenim durumlarına göre dağılımları Şekil 2.4'te verilmektedir. Buna göre, çalışanların çok az kısmının (%10,7) lisansüstü eğitimi aldığı görülmüştür.



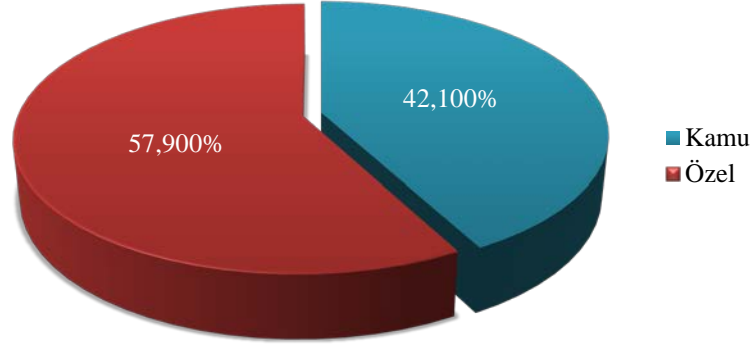
Şekil 2.4. Çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımları

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin doğum yerlerine göre dağılımları Şekil 2.5'te verilmektedir. Çalışanların doğdukları yerler Trabzon, Rize ve diğer iller olmak üzere 3 grupta düzenlenmiştir. Buna göre çalışanların çok büyük kısmı (%86,5) doğduğu ilde çalışmaktadır.



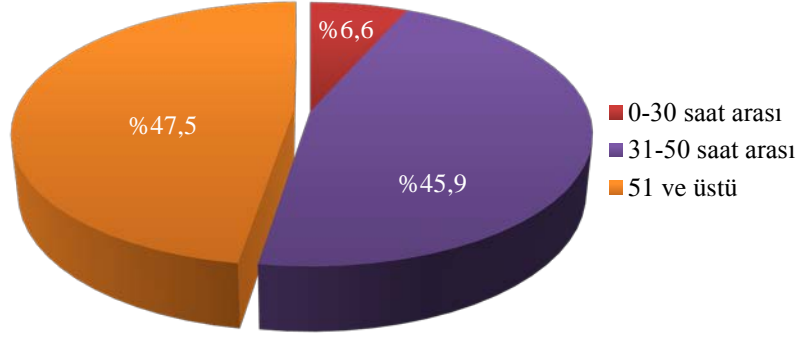
Şekil 2.5. Çalışanların doğum yerlerine dağılımları

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları sektöre göre dağılımları Şekil 2.6’da verilmektedir. Çalışanların sektörlere göre dağılımını iki başlık altında incelenmiştir: Kamu ve Özel. Buna göre çalışmaya katılan mühendislerin %57,9’u özel sektörde, %42,1’i ise kamu sektöründe çalışmaktadır.



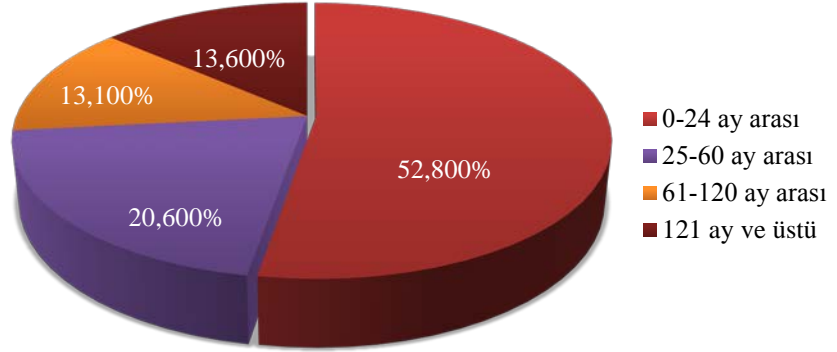
Şekil 2.6. Çalışanların çalıştıkları sektöre göre dağılımları

Çalışma örnekleminde yer alan özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin haftalık çalışma sürelerine göre dağılımları Şekil 2.7’de verilmektedir. Kamu görevlilerinin haftalık çalışma süreleri sabit olduğundan inceleme kapsamına alınmamıştır. Haftalık çalışma süresi 3 grup altında değerlendirilmiştir. Buna göre, 0-30 saat arası çalışanlar örneklemin %6,6’sını, 31-50 saat arası çalışanlar örneklemin %45,9’unu, 51 saat ve üstü çalışanlar ise örneklemin %47,5’ini oluşturmaktadır. Yapılan çalışmada örneklemin oluşturulan çalışanların büyük çoğunluğu haftalık 50 saatten fazla çalışmaktadır.



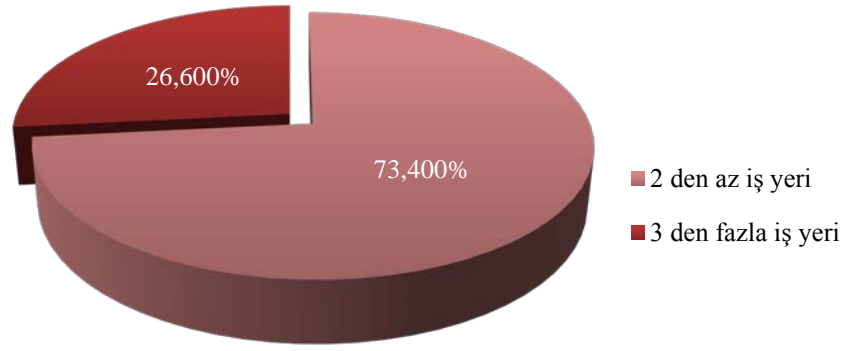
Şekil 2.7. Özel sektör çalışanlarının haftalık çalışma sürelerine göre dağılımları

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin mevcut işyerinde ne kadar süredir çalıştıklarına dair dağılımları Şekil 2.8’de verilmektedir. Mevcut iş yerinde çalışma süresi ay olarak 4 grup altında incelenmiştir. Bu gruplar; 0-24 ay arası (0-2 yıl), 25-60 ay arası (2-5 yıl), 61-120 ay arası (5-10 yıl), 121 ay ve üstü (10 yıl ve üzeri) şeklindedir. Dağılımlar incelendiğinde en çok yüzdeye sahip dağılımın %52,80 ile 0-2 yıl arası çalışanların oluşturduğu, diğer grupların yaklaşık olarak benzerlik gösterdiği görülmektedir.



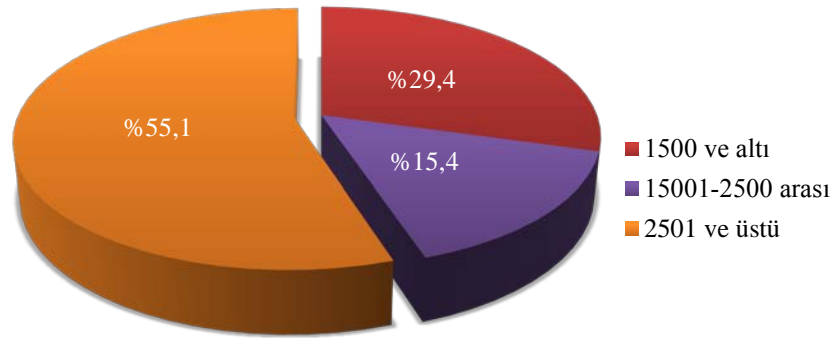
Şekil 2.8. Çalışanların mevcut işyerinde ne kadar süredir çalıştıklarına dair dağılım

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıklarına dair dağılımları Şekil 2.9’da verilmektedir. Buna göre çalışanların büyük çoğunluğunun (%73,4) son 10 yılda 3 ve 3’ten fazla işyeri değiştirenlerden oluştuğu görülmektedir.



Şekil 2.9. Çalışanların son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıklarına dair dağılım

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin aldıkları ücretlere göre dağılımları Şekil 2.10'da verilmektedir. Buna göre örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin %29,4'ü 1500 ve altı, %15,4'ü 1501-2500 arası, %55,1'i ise 2501 ve üzeri ücretle çalışmaktadır. Mühendislerin azımsanmayacak oranının (%29,4) asgari ücret seviyesinde ücretle çalışıyor olması ülkemizde mühendislerin alacağı ücretleri garanti altına alacak yasaların çıkarılması gerektiğini göstermektedir.



Şekil 2.10. Çalışanların aldıkları ücretlere göre dağılımları

3. BULGULAR

Trabzon ve Rize illerinde çalışan inşaat mühendislerinin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla özel ve kamu sektöründe çalışan 214 inşaat mühendisiyle yapılan anketlerden elde edilen verilerin SPSS 23 paket programı ile yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir. Analizlerden elde edilen veriler frekans, yüzde tabloları ile pasta grafikleri kullanarak değerlendirilmiştir. Veriler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygun olan kısımlara T-Testi, uygun olmayan kısımlara ise ANOVA Testi uygulanmıştır.

3.1. Anket Verilerinin Analizleri Sonucunda Elde Edilen Frekans ve Yüzde Sonuçları

İnsanların yapmakta oldukları işe karşı duygu ve durumlarını gösteren Minnesota İş Doyum Anketi'nde yer alan 20 adet soru Tablo 3.1'de verilmiştir. Bu sorulara örneklem içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin kendi duygu ve durumlarına uygun memnuniyet düzeylerine göre verdikleri cevaplar frekans, yüzde ve kümülatif yüzde olarak aşağıda verilmiştir. Tablolarda ortalama başlığı altında verilen değer, örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin verdikleri cevapların beşli likert tipi puanlama tablosuna göre ortalama değeridir. Dolayısıyla bu değer 1 (hiç memnun değilim) ile 5 (çok memnunum) aralığında değişmektedir.

Tablo 3.2'de örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%58,9) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,35 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından işlerinden memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.1. Minnesota İş Doyum Anketi

Minnesota İş Doyum Anketi Soruları	
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından
2.	Bağımsız çalışma imkânının olmasından
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden
4.	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden
5.	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından
6.	Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından
7.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden
8.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden
9.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından
10.	Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden
12.	İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden
14.	Terfi imkânının olması yönünden
15.	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından
16.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme
17.	Çalışma ortamım bakımından
18.	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından
19.	Yaptığım isten dolayı takdir edilmem açısından
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden

Tablo 3.2. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	14	%6,5	%6,5	
Memnun değilim	30	%14,0	%20,6	
Kararsızım	44	%20,6	%41,1	3,35
Memnunum	120	%56,1	%97,2	
Çok Memnunum	6	%2,8	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.3'te örneklem içinde çalışan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine bağımsız çalışma imkânı vermesi bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%63,6) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,47 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri, çalıştıkları işin kendilerine bağımsız çalışma imkânı vermesi bakımından işlerinden memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.3. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine bağımsız çalışma imkânı vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	15	%7,0	%7,0	
Memnun değilim	24	%11,2	%18,2	
Kararsızım	39	%18,2	%36,4	3,47
Memnunum	117	%54,7	%91,1	
Çok Memnunum	19	%8,9	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.4'te örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine ara sıra değişik şeyler yapabilme fırsatı vermesi bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%66,3) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,52 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri, çalıştıkları işin kendilerine ara sıra değişik şeyler yapabilme fırsatı vermesi bakımından işlerinden memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.5'te örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine saygın bir kişi olma şansını vermesi açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%67,3) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,63 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri, çalıştıkları işin kendilerine toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından işlerinden memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.4. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine ara sıra değişik şeyler yapabilme fırsatı vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	11	%5,1	%5,1	
Memnun değilim	29	%13,6	%18,7	
Kararsızım	32	%15,0	%33,6	3,52
Memnunum	122	%57,0	%90,7	
Çok memnunum	20	%9,3	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.5. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	11	%5,1	%5,1	
Memnun değilim	16	%7,5	%12,6	
Kararsızım	43	%20,1	%32,7	3,63
Memnunum	115	%53,7	%86,4	
Çok memnunum	29	%13,6	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.6'da örneklem içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%54,2) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,28 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri, çalıştıkları işin yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından işlerinden memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.7'de örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin yöneticilerinin karar verme yeteneği bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%56,1) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,35 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri, yöneticilerinin karar verme yeteneği bakımından işlerinden memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.6. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	25	%11,7	%11,7	
Memnun değilim	26	%12,1	%23,8	
Kararsızım	47	%22,0	%45,8	3,28
Memnunum	97	%45,3	%91,1	
Çok Memnunum	19	%8,9	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.7. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin yöneticilerinin karar verme yeteneği bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	18	%8,4	%8,4	
Memnun değilim	31	%14,5	%22,9	
Kararsızım	45	%21,0	%43,9	3,35
Memnunum	98	%45,8	%89,7	
Çok Memnunum	22	%10,3	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.8’de örnekleme oluşturan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine vicdanı bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%66,8) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,58 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri, çalıştıkları işin kendilerine vicdanı bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.9’da örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%50,0) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,29 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri, çalıştıkları işin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.8. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine vicdanı bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	14	%6,5	%6,5	
Memnun değilim	16	%7,5	%14,0	
Kararsızım	41	%19,2	%33,2	3,58
Memnunum	117	%54,7	%87,9	
Çok memnunum	26	%12,1	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.9. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	27	%12,6	%12,6	
Memnun değilim	18	%8,4	%21,0	
Kararsızım	62	%29,0	%50,0	3,29
Memnunum	80	%37,4	%87,4	
Çok memnunum	27	%12,6	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.10’da örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine başkaları için bir şeyler yapabilme hissini vermesi açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%72,9) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,77 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işin kendilerine başkaları için bir şeyler yapabilme hissini vermesi açısından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.11’de örnekleme oluşturan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine kişileri yönlendirme fırsatı vermesi açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%55,6) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,48 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işin kendilerine kişileri yönlendirme fırsatı vermesi açısından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.10. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine başkaları için bir şeyler yapabilme hissini vermesi açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	6	%2,8	%2,8	
Memnun değilim	16	%7,5	%10,3	
Kararsızım	36	%16,8	%27,1	3,77
Memnunum	119	%55,6	%82,7	
Çok memnunum	37	%17,3	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.11. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine kişileri yönlendirme fırsatı vermesi açısından memnuniyet düzeylerinin Frekans, Yüzde ve Kümülatif Yüzde ve Ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	7	%3,3	%3,3	
Memnun değilim	24	%11,2	%14,5	
Kararsızım	64	%29,9	%44,4	3,48
Memnunum	98	%45,8	%90,2	
Çok memnunum	21	%9,8	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.12’de örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı vermesi açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%58,4) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,43 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işin kendilerine yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı vermesi açısından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.13’te örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin işleriyle ilgili aldıkları kararların uygulamaya konması açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%53,3) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,35 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri işleriyle ilgili aldıkları kararların uygulamaya konması açısından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.12. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı vermesi açısından memnuniyet frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	20	%9,3	%9,3	
Memnun değilim	23	%10,7	%20,1	
Kararsızım	46	%21,5	%41,6	3,43
Memnunum	95	%44,4	%86,0	
Çok memnunum	30	%14,0	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.13. İnşaat mühendislerinin işleriyle ilgili aldıkları kararların uygulamaya konması açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	15	%7,0	%7,0	
Memnun değilim	30	%14,0	%21,0	
Kararsızım	55	%25,7	%46,7	3,35
Memnunum	93	%43,5	%90,2	
Çok memnunum	21	%9,8	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.14’te örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların (%43,9) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 2,93 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.15’te örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işte terfi imkânlarının olması bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%43,9) memnun olmadığını ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 2,75 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işte terfi imkânlarının olması yönünden memnun değildir.

Tablo 3.14. İnşaat mühendislerinin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	36	%16,8	%16,8	
Memnun değilim	50	%23,4	%40,2	
Kararsızım	34	%15,9	%56,1	2,93
Memnunum	80	%37,4	%93,5	
Çok memnunum	14	%6,5	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.15. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte terfi imkânlarının olması yönünden memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	49	%22,9	%22,9	
Memnun değilim	45	%21,0	%43,9	
Kararsızım	48	%22,4	%66,4	2,75
Memnunum	55	%25,7	%92,1	
Çok memnunum	17	%7,9	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.16’da örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%49,1) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,29 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işin kendilerine kendi fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi bakımından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.17’de örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işte mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmeleri açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%58,9) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,43 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işte mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmeleri açısından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.16. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işin kendilerine kendi fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	25	%11,7	%11,7	
Memnun değilim	33	%15,4	%27,1	
Kararsızım	51	%23,8	%50,9	3,29
Memnunum	84	%39,3	%90,2	
Çok memnunum	21	%9,8	%100,0	
Toplam	214	%100		

Tablo 3.17. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmeleri açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	13	%6,1	%6,1	
Memnun değilim	27	%12,6	%18,7	
Kararsızım	48	%22,4	%41,1	3,43
Memnunum	107	%50,0	%91,1	
Çok memnunum	19	%8,9	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.18’de örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işte çalışma ortamları bakımından memnuniyet seviyeleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%74,7) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,70 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işte çalışma ortamları bakımından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.19’da örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işte çalışma arkadaşlarının birbiriyle ilişkileri açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%77,1) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,86 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işte çalışma arkadaşlarının birbiriyle ilişkileri açısından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.18. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte çalışma ortamları bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	15	%7,0	%7,0	
Memnun değilim	19	%8,9	%15,9	
Kararsızım	20	%9,3	%25,2	3,70
Memnunum	121	%56,5	%81,8	
Çok memnunum	39	%18,2	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.19. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte çalışma arkadaşlarının birbiriyle ilişkileri açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	8	%3,7	%3,7	
Memnun değilim	18	%8,4	%12,1	
Kararsızım	23	%10,7	%22,9	3,86
Memnunum	112	%52,3	%75,2	
Çok memnunum	53	%24,8	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.20’de örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işte yaptıkları işten dolayı takdir edilmeleri açısından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%55,6) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,30 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işte yaptıkları işten dolayı takdir edilmeleri açısından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.21’de örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işte yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi bakımından memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%64,00) memnun olduğunu ifade etmiş, bu durum ortalama memnuniyet skoruna da 3,49 olarak yansımıştır. Bu değere göre, örneklem içindeki inşaat mühendisleri çalıştıkları işte yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi bakımından memnuniyet duymaktadır.

Tablo 3.20. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte yaptıkları işten dolayı takdir edilmeleri açısından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	19	%8,9	%8,9	
Memnun değilim	30	%14,0	%22,9	
Kararsızım	46	%21,5	%44,4	3,30
Memnunum	105	%49,1	%93,5	
Çok memnunum	14	%6,5	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.21. İnşaat mühendislerinin çalıştıkları işte yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi bakımından memnuniyet düzeylerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde ve ortalama değeri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç memnun değilim	16	%7,5	%7,5	
Memnun değilim	22	%10,3	%17,8	
Kararsızım	39	%18,2	%36,0	3,49
Memnunum	116	%54,2	%90,2	
Çok memnunum	21	%9,8	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

3.2. Anket Verilerinin Çapraz İlişkiler Kapsamında İncelenmesi

Çalışanların, yaş grupları, eğitim düzeyleri, sektörleri ve mevcut işyerinde çalışma süresi ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz ilişkiler incelenmiştir.

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin yaş grupları ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz ilişki Tablo 3.22’de verilmektedir. Buna göre, 20-30 yaş arası genç çalışanların çoğunlukla en düşük ücretle çalıştıkları görülmektedir. 40 yaş ve üzerindeki çalışanların büyük çoğunluğunun 2501 TL ve üzeri grupta yer aldığı görülmektedir.

Tablo 3.22. Çalışanların yaş grupları ile göre ücret düzeyleri arasındaki çapraz tablo

Yaş	Ücret (TL)			Toplam
	1500 ≥	1501-2500	2501 ≤	
20-30	%47,7	%20,7	%31,5	%100,0
31-40	%11,9	%13,4	%74,6	%100,0
41-50	%0,0	%0,0	%100,0	%100,0
51≤	%15,4	%7,7	%76,9	%100,0
Toplam	%29,4	%15,4	%55,1	%100,0

Çalışma örneklemini içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin eğitim düzeyleri ile ücretleri arasındaki çapraz ilişki Tablo 3.23'te verilmektedir. Buna göre lisansüstü çalışanların büyük çoğunluğunun 2501 TL ve üzeri grupta yer aldığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3.23. Çalışanların eğitim düzeyleri ile ücretleri arasındaki çapraz tablo

Eğitim Düzeyi	Ücret (TL)			Toplam
	1500 ≥	1501-2500	2501 ≤	
Lisans	%30,4	%17,3	%52,4	%100,0
Lisansüstü	%21,7	%0,0	%78,3	%100,0
Toplam	%29,4	%15,4	%55,1	%100,0

Çalışma örneklemini içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin sektörleri ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz ilişki Tablo 3.24'te verilmektedir. Buna göre, kamu sektöründe çalışanların önemli çoğunluğunun (%96,7) 2501 TL ve üzeri grupta yer aldığı görülmektedir. Ayrıca, örneklem içinde yer alan ve özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin yarısı 1500 TL ve altında çalışmaktadır.

Tablo 3.24. Çalışanların sektörleri ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz tablo

Sektör	Ücret (TL)			Toplam
	1500 ≥	1501-2500	2501 ≤	
Kamu	%1,1	%2,2	%96,7	%100,0
Özel	%50,0	%25,0	%25,0	%100,0
Toplam	%29,4	%15,4	%55,1	%100,0

Çalışma örneklemini içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin mevcut işyerinde çalışma süreleri ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz ilişki Tablo 3.25'te verilmektedir. Buna göre, mevcut işyerinde çalışma süresinin artmasıyla 2501 TL ve üzeri çalışanların oranı artarken diğer ücretlerde çalışan sayısı oranının azaldığı görülmektedir.

Tablo 3.25. Çalışanların mevcut işyerinde çalışma süresi ile ücret düzeyleri arasındaki çapraz ilişki

Çalışma süresi (ay)	Ücret (TL)			Toplam
	1500 ≥	1501-2500	2501 ≤	
0-24	%47,8	%23,0	%29,2	%100,0
25-60	%20,5	%6,8	%72,7	%100,0
61-120	%0,0	%10,7	%89,3	%100,0
121 ≤	%0,0	%3,4	%96,6	%100,0
Toplam	%29,4	%15,4	%55,1	%100,0

3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Çalışanların İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Toplam Doyum Puanları

Minnesota iş doyum ölçeği 20-100 arasında puan almaktadır. 25 ve altı düşük iş doyumunu, 26-74 arası orta derecede iş doyumunu, 75 ve üzeri yüksek iş doyumunu olarak nitelendirilmektedir. Minnesota iş doyum ölçeğine göre üç farklı doyum hesaplanabilmektedir. Bunlar:

- İçsel doyum: 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 numaralı soruların toplamının 12'ye bölünmesiyle elde edilir. Örneklem içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin tanınma, takdir edilme vb. maddeleri içeren ve işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili içsel doyum ortalaması 41,7243 olarak bulunmuştur.
- Dışsal doyum: 5,6,12,13,14,17,18,19 numaralı soruların toplamının 8'e bölünmesiyle elde edilir. Örneklem içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin çalışma koşulları, ücret vb. maddeleri içeren dışsal doyum ortalaması 26,5234 olarak bulunmuştur.
- Toplam doyum: 1'den 20'ye kadar olan soruların toplamının 20'ye bölünmesi ile edilir. Örneklem içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin toplam doyum ortalaması 68,2477 olarak bulunmuştur. Buna göre, çalışanların toplam doyumları orta derecede çıkmıştır.

3.4. T-Testi sonuçları

Çalışmada T-testi ile birlikte ikili değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki Tablo 3.26’da verilmektedir. Buna göre örneklem içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin cinsiyet durumlarına göre içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p=0,138>0,05$; $p=0,557>0,05$; $p=0,248>0,05$). Bununla birlikte erkeklerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum seviyelerinin kadınlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.26. İnşaat mühendislerinin cinsiyete göre iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki

Cinsiyet	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p
Kadın	40,70	7,75	1,483	0,138	26,21	6,07	0,583	0,557	66,92	13,29	1,157	0,248
Erkek	42,38	8,17			26,72	6,34			69,11	13,57		

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin medeni durumlarına göre iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.27’de verilmektedir. Buna göre, örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin medeni durumları ile içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık elde edilememiştir ($p=0,343>0,05$; $p=0,395>0,05$; $p=0,860>0,05$). Bununla birlikte evli inşaat mühendisi çalışanların içsel ve toplam doyum puanlarının bekâr inşaat mühendisi çalışanlardan daha fazla, bekâr inşaat mühendisi çalışanların dışsal doyum puanlarının evli inşaat mühendisi çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.27. Çalışanların medeni durumları ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki

Medeni Durum	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p
Bekâr	41,22	8,82	0,949	0,343	26,87	6,12	0,854	0,395	68,09	14,23	0,176	0,860
Evli	42,27	7,13			26,15	6,35			68,42	12,69		

Çalışma örneklemini içinde yer alan inşaat mühendislerinin eğitim düzeyleri ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.28’de verilmektedir. Buna göre, örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin eğitim düzeyleri ile içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p=0,092>0,05$; $p=0,718>0,05$; $p=0,214>0,05$). Bununla birlikte lisans düzeyinde eğitim gören inşaat mühendisi çalışanlarının içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum puanlarının lisansüstü eğitim gören inşaat mühendisi çalışanlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3.28. Çalışanların eğitim düzeyleri ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki

Eğitim Düzeyi	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p
Lisans	42,12	7,78	2,043	0,092	26,58	6,26	0,355	0,718	68,69	13,28	1,384	0,214
Lisansüstü	38,48	10,05			26,09	6,18			64,57	15,51		

Çalışma örneklemini içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları sektör ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.29’da verilmektedir. Buna göre, örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin çalıştıkları sektör ile içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p=0,331>0,05$; $p=0,067>0,05$; $p=0,144>0,05$). Bununla birlikte özel sektörde çalışan inşaat mühendisi çalışanlarının içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum puanlarının kamu sektöründe çalışan inşaat mühendislerine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3.29. Çalışanların çalıştıkları sektör ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki

Çalışılan Sektör	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p
Kamu	41,09	7,14	0,975	0,331	25,60	6,40	1,858	0,067	66,69	12,67	1,439	0,144
Özel	42,19	8,67			27,19	6,06			69,38	14,04		

Çalışma örneklemini içinde yer alan inşaat mühendislerinin son 10 yılda kaç farklı işyeri değiştirdikleri ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.30’da verilmektedir. Buna göre, örneklem içinde yer alan inşaat mühendislerinin son 10 yılda kaç farklı işyeri değiştirdikleri ile içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık

tespit edilememiştir ($p=0,810>0,05$; $p=0,695>0,05$; $p=0,751>0,05$). Bununla birlikte inşaat mühendisi çalışanlarının son 10 yılda 2 ve 2'den az işyeri değiştirenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumlarının son 10 yılda 3 ve 3'den fazla işyeri değiştiren inşaat mühendisi çalışanlarının içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum puanlarından daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3.30. Çalışanların son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıkları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki

Son 10 yılda kaç farklı işyeri	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p	Ort.	SD	t	p
2 ≥	41,81	8,20	0,252	0,810	26,62	6,25	0,392	0,695	68,43	13,66	0,332	0,751
3 ≤	41,49	8,40			26,25	6,03			67,74	13,59		

3.5. ANOVA Testi Sonuçları

Yapılan çalışmada T Testinin uygulanamadığı kısımlara ANOVA Testi uygulanmıştır. ANOVA testi grupların ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını genel olarak söylemektedir. Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin doğum yeri, yaş, haftalık çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi ve ücret düzeylerinin iş doyumlarıyla arasındaki ilişkiler ANOVA testisi ile analiz edilmiş olup elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin doğum yerleri ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.31'de verilmektedir. Buna göre, inşaat mühendislerinin doğdukları yer ile içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,002<0,05$; $p=0,009<0,05$; $p=0,002<0,05$). Yapılan Post Hoc Testi sonucunda Trabzon ve Rize illerinde çalışan inşaat mühendislerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı derecede farklılık olup, Rize ilinde doğan inşaat mühendislerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları Trabzon ilinde doğan inşaat mühendislerine göre daha fazla olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.31. Çalışanların doğum yerleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki

Doğum Yeri	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p
Trabzon	40,44	8,09			25,65	6,41			66,08	13,66		
Rize	45,12	6,26	6,174	0,002	28,84	4,09	4,811	0,009	73,95	9,63	6,288	0,002
Diğer	43,00	8,66			27,38	5,93			70,38	13,83		

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin yaş dağılımları ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.32’de verilmektedir. Buna göre, inşaat mühendislerinin yaş dağılımları ile içsel doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiş, dışsal doyumları arasında ise anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,588>0,05$; $p=0,014<0,05$; $p=0,180>0,05$). Çalışanların yaş dağılımlarına göre içsel doyumlarının en fazla 20-30 yaş arasında, en az 41-50 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş dağılımlarına göre dışsal doyumunun en fazla 20-30 yaş arasında en az ise 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş dağılımlarına göre toplam doyumlarının en fazla 20-30 yaş arasında, en az ise 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Post Hoc Testi sonucunda ise yaşa göre dışsal doyumların hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğuna bakılmış ve 20-30 yaş arasında çalışan inşaat mühendisi grubu ile 51 yaş ve üstü çalışan inşaat mühendisi grubunun dışsal doyumları arasında anlamlı farklılık olup, 20-30 yaş arasında çalışanların 51 yaş ve üzeri grupta çalışanlara göre dışsal doyumları daha fazla olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.32. Çalışanların yaşları ile iş memnuniyet düzeyleri arasındaki ilişki

Yaş	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p
20-30	42,23	7,49			27,52	6,38			69,75	11,10		
31-40	41,72	6,74	0,643	0,588	26,31	7,25	3,640	0,014	68,03	12,41	1,647	0,180
41-50	39,70	8,54			24,57	6,90			64,26	13,65		
51 ≤	41,08	6,03			22,54	6,45			63,62	13,42		

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin haftalık çalışma süreleri ile iş doyum seviyeleri arasında ilişki Tablo 3.33’te verilmektedir. Buna göre, inşaat mühendislerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları ile haftalık çalışma süreleri

arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p=0,211>0,05$; $p=0,610>0,05$; $p=0,374>0,05$). Bununla birlikte içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum ortalamalarına göre en fazla içsel doyum ve toplam doyumun 0-30 saat arası çalışan grupta, en fazla dışsal doyumun ise 51 saat ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.33. Çalışanların haftalık çalışma süreleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki

Haftalık Çalışma Süresi (saat)	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p
0-30	45,18	8,59			26,73	3,38			71,91	10,10		
31-50	41,17	7,74	1,569	0,211	26,25	6,23	0,496	0,610	67,42	13,12	0,988	0,374
51 ≤	42,45	8,74			27,20	6,70			69,65	14,96		

Çalışma örneklemini içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin mevcut işyerinde çalışma süreleri ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.34’te verilmektedir. Buna göre, inşaat mühendislerinin mevcut işyerinde çalışma süreleri ile dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş olup, inşaat mühendislerinin mevcut işyerinde çalışma süreleri ile içsel doyumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p=0,204>0,05$; $p=0,002<0,05$; $p=0,029<0,05$). Yapılan Post Hoc Testi sonucunda inşaat mühendislerinin dışsal doyum ve toplam doyumlarının mevcut işyerinde çalışma süre gruplarının hangileri arasında anlamlı farklılık olduğuna bakılmıştır. Buna göre inşaat mühendislerinin dışsal doyumları mevcut işyerinde 121 ay ve üstü çalışanlar ile 0-24 ay (0-2 yıl) ve mevcut işyerinde 121 ay ve üstü çalışanlar ile 25-60 ay (2-5 yıl) çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermiştir. Mevcut işyerinde 0-24 ay arası çalışanlar ve mevcut işyerinde 25-60 ay arası çalışanların dışsal ve toplam doyum ortalamalarının mevcut işyerinde 121 ay ve üstü çalışanların dışsal doyum ve toplam doyumlarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca inşaat mühendislerinin içsel doyum ortalamalarının en yüksek 0-24 ay arasında en düşük ise 121 ay ve üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.34. Çalışanların mevcut işyerinde çalışma süreleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki

Mevcut işyerinde çalışma süresi (ay)	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p
0-24	41,86	9,14			27,08	6,42			68,94	14,79		
25-60	43,07	6,26	1,544	0,204	27,75	5,19	4,928	0,002	70,82	10,60	3,053	0,029
61-120	41,93	6,10			26,39	5,53			68,32	10,93		
121 ≤	38,97	7,13			22,62	6,32			61,59	12,76		

Çalışma örnekleminde yer alan inşaat mühendislerinin aldıkları ücretler ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki Tablo 3.35'te verilmiştir. Buna göre, inşaat mühendislerinin aldıkları ücret ile içsel doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışanların aldıkları ücret ile dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p=0,027 < 0,05$; $p=0,439 > 0,05$; $p=0,093 > 0,05$). Buna göre en yüksek dışsal doyum ortalamasının 1501-2500 ücret aralığında, en yüksek toplam doyum ortalamasının ise 2501 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çalışanların aldıkları ücret ile içsel doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş olup, yapılan Post Hoc testi sonucunda bu ilişkinin hangi gruplar arasında olduğunu bakılmıştır. 1500 ve altı ücretle çalışan grup ile 2500 ve üzerinde çalışan grup arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş olup 2500 ve üzeri ücretle çalışanların içsel doyumları 1500 ve altı çalışan gruba göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.35. Çalışanların ücretleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki

Ücret (TL)	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Toplam Doyum			
	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p	Ort.	SD	f	p
1500 ≥	39,46	9,05			25,68	6,24			65,14	14,35		
15001-2500	42,06	7,19	3,675	0,027	27,03	6,48	0,826	0,439	69,09	13,27	2,403	0,093
2501 ≤	42,84	7,42			26,83	6,17			69,67	12,85		

4. İRDELEME

Tez çalışmasında, Minnesota İş Doyum Anketi'nde yer alan 20 adet soruya örneklem içerisinde yer alan inşaat mühendislerinin kendi duygu ve durumlarına uygun memnuniyet düzeylerine göre verdikleri cevaplara göre 18 sorunun memnuniyet ortalaması 1 (hiç memnun değilim) - 5 (çok memnunum) aralığına göre 3'ün üzerinde elde edilmiştir. En yüksek memnuniyet düzeyi ortalamasına sahip iki ifade çalışma arkadaşlarının birbiriyle ilişkisi açısından memnuniyet (3,86) ve çalıştıkları işin kendilerine başkaları için bir şeyler yapabilme hissini vermesi (3,77) olarak tespit edilmiştir. Bu maddelerin ön plana çıkmasındaki temel sebep inşaat sektörünün ürettiği ürünler ve üretim süreci ile ilişkilidir. İnşaat sektöründe yapılan bütün işler özgün bir proje niteliğinde olup ekip çalışması ile gerçekleştirilir. Bir projenin yürütümünde ekip ruhu ve çalışması olmaz ise o projenin başarıya ulaşması çok zordur. Dolayısıyla, inşaat mühendislerinin ast, üst veya aynı düzeydeki meslektaşları ile yaptıkları uyumlu çalışmalarının tez çalışmasına yansımaları olarak iş memnuniyetinde en yüksek ortalamaya arkadaşların birbiriyle ilişkisi çıkmıştır. Diğer maddenin yüksek çıkmasının nedeni için inşaat sektörünün temel amacı ile ilgilidir. Bir projede konut (barınma), okul (eğitim), hastane (sağlık), köprü/yol (ulaşım), baraj (sulama/enerji) vb... yapılar yapılarak çocuktan yetişkine, sağlıklı insandan hastalara kadar farklı gruptaki insanlara faydalı olacak eserler ortaya koyulmaktadır. Her ne kadar inşaat mühendisi dahil olduğu projede kendi mesleğini icra etse de ortaya koyduğu eser insanların faydasına olan bir çalışmadır. Dolayısıyla, çalışmada yüksek ortalamaya sahip olan başkaları için bir şeyler yapabilme hissi diğer maddelere göre daha ön plana çıkmıştır.

Tez çalışmasında elde edilen bulgulara göre en düşük ortalamaya sahip iki memnuniyet düzeyi terfi imkânlarının olması yönünden memnuniyet (2,75) ve iş karşılığında aldıkları ücret yönünden memnuniyet (2,93) olarak belirlenmiştir. İnşaat sektöründe kamu ve özel sektörde terfi ve ücret mekanizmaları farklı olduğundan bu iki maddenin değerlendirmesi bu iki başlıkta yapılması gerekmektedir. Kamu sektöründe yükselmeler belli bir sınav veya kurallara uygun olarak yapılmadığından idari görevlendirmelerde insanların kendileri için hak gördüğü görevlendirmeler olabilmektedir. Bu da doğal olarak beklentisi olan insanlara terfi imkânı sunulmadığı için hayal kırıklıkları yarabilmektedir. Özel sektörün hiyerarşik yapısı çok fazla dallanmadığı için kamudaki gibi bir işleyiş bulunmamaktadır. Özel sektördeki bir inşaat mühendisinin terfisi bir projede

aldığı sorumlulukla ölçülmektedir. Bunun kriteri de genellikle daha önce çalıştığı projelerdeki deneyimi veya tecrübe yılı olmaktadır. Dolayısıyla, inşaat mühendislerinin memnuniyet düzeylerinin terfi yönünden diğer maddelere göre daha düşük çıkması yukarıda bahsedilen mekanizmalar kapsamında kendisi için hak gördüğü görevlere getirilmediğini düşünen inşaat mühendislerinin çokluğundan kaynaklanmaktadır.

Terfi gibi belli sosyal olanakların kazanımı bireyler için önemli motivasyon kaynağıdır. İnşaat Mühendislerine çalıştıkları işyerlerinde yetkileri dahilinde sorumluluklar verilmelidir. Alınan sorumluluklar neticesinde terfi gibi ödüllendirme seçeneklerine gidilmelidir. Terfi neticesinde bireyde ait olma, büyüme ihtiyacı ve ait olma duygusu gelişir. Çalışanlar terfi olanağı bulunan işletmeleri tercih etmek isterler. Terfi olanağı olmayan yerlerde uzun süre kalmak istemezler. Elde ettikleri deneyim sonucunda terfi ile hem monotonluktan kurtulurlar hem de yöneticilerin sorumluluk ve işin denetim yükünü almış olurlar. Ancak bu noktada objektif uygulamalar seçilmelidir. Aksi takdirde negatif motivasyon durumu ile karşı karşıya kalınabilir.

Ücret politikası da kamu ve özel sektörde değişkenlik göstermektedir. Kamudaki her mühendis kurumuna göre farklılık göstermekle birlikte üniversite bitiren birisinin hak ettiği bir maaş (mühendis kadrosunda olmayan inşaat mühendisleri hariç) ile göreve başlamaktadır. Ancak, özel sektörde ücret politikası serbest piyasa olduğundan özellikle yeni mezun inşaat mühendisleri çok düşük ücretle çalıştırılabilmektedir. Bu durum tez çalışmasında da Tablo 3.24.'de verilen özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin %50'si 1500 TL ve altında çalıştığı ve Tablo 3.22' de verilen bu ücretle çalışanların %47,7'si 20-30 yaş aralığında olduğu bilgisi ile de kanıtlanmıştır. Dolayısıyla, inşaat mühendislerinin aldıkları ücretlerin düşük olması ücret memnuniyet maddesine de yansıdığı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışanların iş doyum düzeyleri ile aldıkları ücret arasında ilişkiye bakıldığında içsel doyumları ile aldıkları ücret arasında anlamlı farklılık elde edilmiş olup en düşük doyumun 1500 ve altı ücretle çalışan grupta olduğu en yüksek doyumun ise 2500 ve üzeri ücretle çalışan gruba ait olduğu görülmüştür. Ücretin iş tatmini sağlaması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir. Ücret çalışan için önemli bir tatmin kaynağıdır. Bu noktada yapılan iş ile alınan ücreti orantılı bulan inşaat mühendisleri ancak tatmin sağlayacaklardır. Bu amaçla meslek odalarının görev ve yetki eksiklikleri giderilmeli, gerekiyorsa yeni yasal düzenlemelere gidilerek inşaat mühendisleri için asgari ücret düzeyi belirlenerek bu sorunun kısmen de olsa önüne geçilmelidir.

Tez çalışmasının bulguları literatürde bulunan çalışan memnuniyeti ile ilgili benzer çalışmalarla karşılaştırılmıştır. Ancak, inşaat mühendislerinin iş memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi üzerine çok az çalışma olduğundan karşılaştırmalarda farklı sektörlerde yapılan çalışmalar da dikkate alınmıştır. Aşağıda bu karşılaştırmalar verilmiştir.

Tunçez (2007)'in mimar ve mühendislerin iş memnuniyeti üzerine yaptığı çalışmasında bu tez çalışmasına paralel sonuçlar elde etmiştir. Çalışmada en fazla memnuniyet duyulan hususlar “Amirlerle olumlu ilişkilere sahip olma” ve “Çalışma arkadaşlarıyla iş birliği” olurken çalışanların kazançlarının beklentilerini karşılayıp karşılamadığı ve ücretlendirilmelerinde adil bir dağılım olup olmadığı ile çalışanların performanslarına göre yükselme şanslarının olup olmadığı hususları çalışanların en az memnuniyet duydukları konu olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla, 2015 yılında verilerin toplandığı bu tez çalışmasının bulguları ile aynı sektörde aynı hedef kitlesine yönelik (farklı örneklem) 2007 yılında yapılan çalışmanın bulgularının benzerlik göstermesi sekiz yıl geçmesine rağmen sektörde insan davranışı ve ortam koşulları üzerine değişiklik olmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Terfinin çalışan memnuniyeti üzerine etkisi ile ilgili elde edilen bulgulara benzer bir sonuç Kanoğlu (2007)'nin İSTAÇ A.Ş.'de iş doyum seviyesinin ölçülmesi ile ilgili yaptığı çalışmada da ortaya koyulmuştur. Çalışmanın sonucunda terfi sisteminin çalışan beklentilerinden uzak oluşunun; çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Çalışanların medeni durumlarına göre iş memnuniyet düzeyleri dikkate alındığında iş doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak, genel doyum düzeylerine göre en yüksek toplam doyum evli çalışanlarda gözlenmektedir. Bu sonuca benzer olarak, Odabaş (2004) çalışanların iş memnuniyeti ile medeni durumları arasında düşük düzeyde ilişki tespit etmiştir. Buna karşın, Aksungur (2009), ebe ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında ise bekâr çalışanlarda daha yüksek doyum elde edilmiştir. Dolayısıyla, medeni durumun iş doyumuna etkisi mesleklere göre farkındalık gösterebilmektedir.

Çalışanların öğrenim seviyeleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak genel doyum düzeylerine göre lisans düzeyinde öğrenim gören İnşaat Mühendisleri yaptıkları işten daha fazla doyum elde etmişlerdir. Bu durumun da inşaat sektöründe lisansüstü öğrenim görmenin kişiye farklı beklentiler içine sokması ve bu farkındalık gereksinimini gerek çalıştığı işte gerekse sektör bazında hissedememesidir. Ancak, bu sonucun tam tersi olarak Aslan ve Albayrak (2002), hemşireler üzerine yaptıkları

çalışmada öğrenim durumu arttıkça iş doyum seviyesinin arttığını ortaya koymuşlardır. Bu farklılık bu sonucun sektöre göre değişkenlik gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların mevcut işyerinde çalışma süresi ile dışsal ve genel doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mevcut iş yerinde çalışma süresinin artması genel doyum düzeyini olumsuz etkilemiştir. Bunun da sebebinin aynı iş yerinde çalışma süresiyle birlikte artan bilgi ve donanımla daha fazla ücret, terfi beklentisi içine girilmesi bu noktada sektörel sorunların çalışan beklentilerine cevap verememesinin olduğu düşünülmektedir. Mevcut işyerinde 2-5 yıl arasında çalışanlar 10 yıl ve üzerinde çalışanlara göre daha yüksek doyum elde etmişlerdir. Ancak, farklı bir sektörde (Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü) yapılan benzer çalışmada Yılmaz ve Koçak (2008), çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığını, iş doyumunun 1-5 yıl süreli çalışanlarda en düşük düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde mimar ve mühendislere yönelik Varışlı (2010)'nın yaptığı çalışmada da çalışanların iş memnuniyet düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Tunçez (2007) ise yaptığı çalışmada kadın ve erkeklerin memnuniyet düzeylerinin birbirine yakın olduğunu belirtmiştir.

Çalışanların yaş gruplarına göre iş memnuniyet düzeyleri incelenmiş yalnızca dışsal doyumları ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Genel olarak en yüksek doyum en genç yaşlarda görülmektedir. En düşük doyum düzeyine ise 50 yaş ve üzeri çalışanlar sahiptir. Bu durumun da yeni mezun inşaat mühendislerinin iş hayatından beklentilerinin daha düşük düzeyde olması bununla birlikte sosyal yaşamda sorumluluklarının daha az olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. 50 yaş üstü çalışanlarda işle ilgili beklentileri çok yüksek, bununla birlikte, sosyal yaşamdaki sorumluluklar ve çevre beklentisi de daha fazladır.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Yapılan bu tez çalışmasında Trabzon (Merkez) ile Rize (Merkez) illerinde kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin iş memnuniyet düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla çalışanlara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, doğum yeri, çalışılan sektör, haftalık çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi, son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalışıldığı ve aylık toplam kazanca ilişkin sorular ile birlikte iş memnuniyet düzeyine belirlemeye yönelik 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Anketi uygulanmıştır. Analiz neticesinde elde edilen sonuç ve öneriler aşağıda yer almaktadır.

Çalışanlara yapmakta oldukları işleriyle ilgili memnuniyet düzeylerini belirleme amaçlı yöneltilen Minnesota İş Doyum Anketi'ndeki ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip olan ifade "Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından" ifadesi olup, bu ifadeyi "Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından" ifadesi takip etmektedir. Çalışanların memnuniyet düzeyleri ile ilgili ifadelerden en düşük ortalamaya "Terfi imkânının olması yönünden" ifadesi olup bu ifadeyi "Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından" ifadesi takip etmektedir.

Yapılan testlerde inşaat mühendislerinin cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, çalıştıkları sektör, son 10 yılda kaç farklı işyeri değiştirdikleri ve haftalık çalışma süreleri ile içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın, inşaat mühendislerinin doğdukları yer ile içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyumları arasında, yaş dağılımları ile içsel doyum ve toplam doyumları arasında, mevcut işyerinde çalışma süreleri ile dışsal doyum ve toplam doyumları arasında, aldıkları ücret ile içsel doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Diğer çalışmalarla yapılan karşılaştırmalarda,

- Bu çalışmanın hedef kitlesi ile aynı olan çalışmada iş memnuniyet ifadelerinden yüksek ve düşük maddelerinin bu çalışma ile benzerlik gösterdiği,
- Bu çalışmanın hedef kitlesi ile aynı olan çalışmalarda, bu çalışmada elde edildiği gibi cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılık tespit edilemediği,

Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda çalışanların demografik özellikleri ile iş doyum arasındaki ilişkilerin bu çalışma sonuçları ile farklılıklar gösterdiği ve bu çalışmada medeni durum, eğitim düzeyi ve mevcut işyerinde çalışma süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin tersi bir durumun ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Bu araştırmanın tekrarlanması durumunda, aşağıda sıralanan öneriler kapsamında genişletilmesi tavsiye edilir:

- Çalışmadaki demografik faktörlere ek olarak çalışma koşulları, çalışma ortamı, çalışılan örgütün yapısı, büyüklüğü gibi etmenler de soru formunda sorularak değerlendirilmeye alınması önerilir. Böylece kapsam dışında bırakılan bu etmenlerin iş doyumuna olan etkisi saptanmış olacaktır.
- İş doyumunu üzerine farklı sektörlerde de araştırmalar yapılabilir ve sektörün yapısal özelliklerine göre hangi faktörlerin iş tatminine etki ettiği araştırılabilir.
- Bu çalışmanın örneklemini sadece Trabzon (Merkez) ve Rize (Merkez) illerinde kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendisleri oluşturmaktadır. Çalışma, evreni genişletilerek daha fazla ili kapsayacak şekilde yapılabilir.
- Bu çalışma yalnızca inşaat sektöründe iş gören pozisyonunda olanları kapsamaktadır. Aynı çalışma işverenler üzerinde de yapılabilir.

6.KAYNAKLAR

- Acar, E., 2006. Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi. Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 1, 1305–7979.
- Akbaş D., 2015. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Akçay, R. C., 2001. “Yaşlı Çalışanlar”, Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, Ankara, No:4.
- Aksayan, S., 1990. Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksungur, A., 2009. Kadın Sağlığı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi’nde Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin İş Doyumu Ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi , Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Arslan, B., 2015. Hastane Yönetiminde Liderlik Ve İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aslan, Ö., Albayrak, N., 2002. Hastane Yönetimi Dergisi, Hemşirelerde İş Doyumu, 2, 54-62
- Aşıkoglu, M., 1996. Motivasyon, Üniversite Kitabevi, İstanbul.
- Atabey, E., 2012. İş Doyumu İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü’nde Bir Uygulama Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ayaydın, İ. Ç., 2012. Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Aydoğan, E. Y., 2014. Kamu Örgütlerindeki Sık Hareketlilik, Rotasyon ve Mobilite Uygulamalarının İş Tatmini Düzeyine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balaban, B., 2006. Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi / The effect Of The Culture On The Motivation Of The Workers In The Turkish Construction Sector, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.

- Barrett, P., 1993. Motivation Pro. Les For Construction Professionals, in Proceedings of CIB W65, Trinidad.
- Başaran, İ. E., 1991. Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, 2. Baskı, Gül Yayınevi, Ankara.
- Bilgi, H. F., 2010. Türkiye’de İnşaat Sektöründe Çalışan İnşaat Mühendisleri ve Mimarların Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Bingöl, D., 1996. İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Brooks I., 2006. Organizational Behaviour, Individuals, Groups and Organisation, Third Edition, Pearson Prentice Hall.
- Çapkın, N., 2011. Personelin Kaygı Düzeyinin İş Tatminine Olan Etkisi: Sağlık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Çekmecelioğlu, H., 2006. “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8, 2 , 153- 168.
- Çelik, P., 2010. İş Görenlerin Motivasyon Düzeyleri İle İş Tatmini ve İşe Devam İlişkisi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.
- Davis, K. and Newstrom, J. W., 1985. Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Demir, H. R., 2017. Açık Cezaevi İş Atölyelerinde Çalışan Hükümlülerin İş Memnuniyeti, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, N., 2007. “Satış ve Pazarlama Elemanlarının iş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki ilişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Öneri Dergisi, 7, 28.
- Demir, Ş. A., 2005. Eğitimde Kalite Yaklaşımları Dersi Ders Notları, Teksir, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, E., 2008. Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Konutların Swot Analizi İle Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E., 1996. Yönetim Psikolojisi, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Eren, E., 2000. Yönetim ve Örgüt, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Eroğlu, F., 2000. Davranış Bilimleri, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.

- Garih, Ü., 2006. Yönetim ilkeleri, Hayat Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.
- Gezer, N., 1998. Muğla İl Merkezindeki Sağlık Koşullarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gülmez, Y., 2013. Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri İle İlgili Bir Araştırma, Gediz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Güney, S., 2011. Örgütsel Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Horman, B., 2010. Türk İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ildız, G. Ö., 2009. İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kalaycı, Ş., 2010. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Ankara.
- Kanoğlu, B., 2007. Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar: İstaç A.Ş. Örnek Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Kaplan, İ., 2011. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi, Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Konya.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T., 2009. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12, 32-45.
- Karatepe, S., 2006. Örgütlerde İletişim-Güdüleme İlişkisi, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Karatepe, S., 2005. Ödüllendirme Yönetimi: Örgütlerde Güdülemeye Duyarlı Bir Yaklaşım, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 60, 4, 118.
- Kaya, N. ve Selçuk, S., 2007. Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8, 2, 175-190.
- Keskin, B., 2008. Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, A., 2012. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri İle İlişkisi (Metal İşletmesinde Bir Araştırma), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.

- Kocaoğlu, M., 2007. Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldıрма) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Koç, A., 2007. Örgütlerde Ödüllendirme Sistemlerinin İş Tatmini İle İlişkinine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı , Kütahya.
- Koçak, S., 2009. Devlet Orman İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı , Trabzon.
- Koçel, T., 2005. İşletme Yöneticiliği, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Kösel, M., 2015. Demografik Özellikler Kapsamında İş Doyumuna İlişkin Çalışanların Algısı: Sanayi İşletmesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin.
- Kuşlivan, Z., 1999. Örgütlerde Motivasyonun Önemi Ve Kullanılan Motivasyon Araçları. Human Resources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, 3, (Temmuz-Ağustos).
- Lam, S., 1995. Quality Management and Job Satisfaction, An empirical Study. International Journal Of Quality And Reliability Management, 12, 4, 72-78.
- Luthans, F., 1995. Organizational Behaviour, McGraw-Hill, 7. Edition, New York.
- Leung, M., Ng, S. and Cheung, S., 2002. Improving Satisfaction Through Conflict Stimulation and Resolution In Value Management in Construction Projects, Journal Of Management In Engineering, 18, 2, 68-75.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P., 2001. Job Burnout, Annual Review of Psychology, 52, 397-442.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J., 1984. Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, Journal of Applied Psychology, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J., 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Relations, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J., 1997. Commitment in the Workplace, Thousand Oaks, CA., Sage Publications.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W., 1982. Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, Academic Press, New York.

- Mumcu, L., 2014. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Trabzon.
- Ng Thomas, S., Skitmore, R. M. and Lam, K., 2004. Demotivating Factors Influencing The Productivity of Civil Engineering Pfojects, International Journal Of Project Management, 22, 2, 139-146.
- Newstorm, J. W. and Davis, K., 1993. Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work, 9. Edition, McGraw Hill, New York.
- Odabaş, Z., 2004. İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya
- Okyay, G., 2009. İşletmelerin Çalışanlarına Karşı Kurumsal Sosyal Sorumluluklarının iş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Okyay, N., 2009. Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Olomoloye, P. O. and Ogunlana, S. O., 1998. A Survey of Construction Operative Motivation on Selected Sites in Nigeria, Building and Environment, 23, 3, 179-185.
- Onaran, O., 1981. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Örtel, E., 2006. Kocaeli Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özalp, F., 2013. Çalışma Yaşamında Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F., 2003. İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17, 189-202.
- Plunkett, W. R. and Attner R. F., 1994. Introduction to Management, International Thomson Publishing, California.
- Reitz, J. H., 1987. Behaviour in Organizations, Third Edition, Richard D. Irwin, Inc., Homewood Illinois, USA.

- Robbins, S., 1998. Organizational Behaviour, Prentice Hall International Inc., 8. Edition, New Jersey.
- Ruthankoon, R. and Ogunlana S. O., 2003. Testing Herzberg's Two Factor Theory in the Thai Construction Industry, Engineering, Construction and Architectural Management, 10, 5, 333.
- Sat, S., 2011. Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Serinkan, C., 2008. Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Sığrı, Ü., 2007. İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (Anadolu University Journal of Social Sciences), 7, 2, 261-278.
- Shroff, R. P., and Sridhar, S., 2011. Study of Motivators and Demotivators Affecting the Performance Of Employees in the Construction Industry–An Exploratory Study, International Journal of Construction Management, 11, 3, 49-66.
- Spector, P., 1996. Job Satisfactions Application, Assessment, Cause and Consequences, California: Page Publicansions, USA.
- Spector, P. E., 1997. Job satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Süner, Z., 2014. İş Yükümlülüklerinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hatay.
- Şahin, N., 2007. Çalışan Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Torun, E., 2007. İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatmini ve Konu İle İlgili Yapılan Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tunçez, M., 2007. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde Büroda Çalışan İnşaat Mühendisleri ve Mimarların Motivasyonu Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uzun, H., 2012. İş tatmini ve Meslek Memnuniyeti İlişkisi Eczacılar Üzerine Yapılan Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

- Varışlı, Y., 2010. İnşaat Firmalarında alışanların İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H., Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.
- Yesir, E., 2016. Karadeniz Teknik Üniversitesi İdari Kadroda alışan Personelin İş Memnuniyeti Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yılmaz, D., 2009. İstanbul Kent İçi Ulaştırma şantiyelerinde şehir şantiyeciliği Bağlamında İSG ve YS Uygulamalarının Durumu, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. ve Koçak, Z. (2008). Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü alışanlarına Yönelik İş Doyumu Araştırması (S. 19) <http://www.doa.gov.tr/cesitliyayinlar/cesitli%20yayin8.pdf>.
- Yılmaz, F., 2015. Çalışanların İş Tatminlerinin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

7.EKLER

EK 1. Anket Formu



KTÜ

İnşaat Mühendisliği Bölümü

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalında yapılan “İnşaat Mühendislerinin İş Memnuniyetlerinin Ölçülmesi” konulu yüksek lisans tezine veri toplama amacıyla düzenlenmiştir. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır.

Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA

Tez Öğrencileri

İnş. Müh. Deniz AFYON

1. Cinsiyetiniz Kadın Erkek
2. Yaşınız
3. Medeni durumunuz Bekâr Evli Dul
4. Eğitim düzeyiniz
 Üniversite (.....)
 Yüksek Lisans (.....)
 Doktora (.....)
5. Doğum yeriniz Trabzon Rize Diğer (.....)
6. Çalıştığınız Sektör Kamu Özel
7. Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz/göreviniz
8. Yaklaşık olarak haftalık çalışma süreniz saat
9. Mevcut işyerinizde ne kadar süredir çalışmaktasınız?

10. Son 10 yıl içerisinde kaç farklı iş yerinde çalıştınız?

11. Aylık toplam kazancınızı en iyi yansıtan cevap seçeneğini işaretleyiniz.

<input type="checkbox"/> 1000 TL ve altı	<input type="checkbox"/> 1001 – 1500 TL	<input type="checkbox"/> 1501 – 2000 TL
<input type="checkbox"/> 2001 – 2500 TL	<input type="checkbox"/> 2501 – 3000 TL	<input type="checkbox"/> 3001 TL ve üstü

12. İnsanların yapmakta oldukları işe karşı duygu ve durumlarını gösteren aşağıdaki ifadeler için kendi duygu ya da durumunuza göre ifadelerin karşısında verilen memnuniyet düzeyi seçeneklerinden size göre uygun olanı işaretleyiniz.

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bağımsız çalışma imkânının olmasından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Terfi imkânının olması yönünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Çalışma ortamım bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Yaptığım isten dolayı takdir edilmem açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÖZGEÇMİŞ

Deniz AFYON, 1990 yılında Trabzon'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Vakfıkebir Fevziye İlköğretim Okulu'nda, lise öğrenimini Vakfıkebir Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2008 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü'nü kazandı. Lisans eğitimini 2012 yılında tamamladı.2013 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü'nde yüksek lisans öğrenimine başladı. 2016 Mayıs ayından beri Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışmaktadır. Yabancı dil olarak İngilizce bilmektedir.

