

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU: İRAN
CUMHURİYETİ TAHRAN ŞEHRİNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aliasghar GHOLAMTOOBANİ

**İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Gülmira KERİM

Aralık, 2018

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU: İRAN
CUMHURİYETİ TAHRAN ŞEHRİNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Aliasghar GHOLAMTOOBANİ
(Y1512.040054)**

**İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Gülmira KERİM

Aralık, 2018

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı **Y1512.040054** numaralı öğrencisi **Alıasghar GHOLAMTOOBANI**'nın “**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARDA İŞ DOYUMU: İRAN CUMHURİYETİ TAHRAN ŞEHRİNDE BİR UYGULAMA**” adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 22.11.2018 tarih ve 2018/30 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 20.12.2018 tarihinde kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi.	Gülmira KERİM	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Murat Adil SALEPÇİOĞLU	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Erdal ŞEN	Doğuş Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Üretilen Fındıkların Yağ Asitleri Kompozisyonunun Araştırılması” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve etik geleneklere aykırı düşecek bir davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla beyan ederim. (/ 2018)

Aliasghar GHOLAMTOOBANİ

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında benden bilgisini ve ilgisini esirgemeyen, beni her konuda destekleyen Dr. Öğretim Üyesi Gülmira Kerim'e sonsuz teşekkür ederim.

Hayatım boyunca hep yanımda olan ve desteklerini eksik etmeyen aileme, çalışmalarım boyunca iyi niyetleriyle yardımcı olan, bilgilerini benimle severek paylaşan arkadaşlarıma, teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak bana çalışma imkânı sunan ve ayaklarımın üzerinde durmamı sağlayan 'Happyland' firmasının genel kurucusu olan Ahmad Taheri'ye çok teşekkür ederim.

Aralık, 2018

Aliasghar GHOLAMTOOBANİ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
2. İRAN HAKKINDA GENEL BİLGİLER	3
2.1 Genel Bilgiler	3
2.1.1 Coğrafi konum	3
2.1.2 Siyasi ve idari yapı	4
2.1.3 Nüfus ve işgücü yapısı	6
2.2 Genel ekonomik durum	6
2.2.1 Ekonomik yapı	7
2.3 Sektörler	9
2.3.1 Tarım ve hayvancılık	9
2.3.2 Sanayi	10
2.3.3 Madencilik	10
2.3.4 Enerji	10
2.4 İran'ın Tekstil Ürünleri Dış Ticareti	11
2.4.1 En Çok Tekstil İthal Edilen Ülkeler.....	12
2.4.2 En Çok İthal Edilen Tekstil Ürünleri	13
2.4.3 İran'ın ürün grupları bazında tekstil ithalatı	14
2.4.3.1 İran'ın iplik ithalatı	15
2.4.3.2 İran'ın dokuma kumaş ithalatı	16
2.4.3.3 İran'ın ev tekstili ithalatı	17
2.5 Türkiye - İran Genel Dış Ticareti	18
3. İŞ DOYUMU	21
3.1 Kavramsal Olarak İş Doyumu	21
3.2 İş Doyumuna Yönelik Teorik Yaklaşımlar	23
3.2.1 Kapsam teorileri	23
3.2.1.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi.....	23
3.2.1.2 Herzberg'in çift etmen teorisi	26
3.2.1.3 Alderfer'in vig (varoluş-ilişki kurma-gelişme) teorisi.....	28
3.2.1.4 Mcclelland'da başarı ve güç teorisi.....	29
3.2.2 Süreç teorileri	30
3.2.2.1 Vroom beklenti teorisi.....	30
3.2.2.2 Porter- lawler'in beklenti teorisi	32
3.2.2.3 Adams'in eşitlik teorisi	32

3.2.2.4 Locke'un amaç teorisi	33
3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	34
3.3.1 Bireysel faktörler	34
3.3.1.1 Cinsiyet	34
3.3.1.2 Yaş	35
3.3.1.3 Eğitim düzeyi	36
3.3.1.4 Statü ve Kıdem	36
3.3.1.5 Kişilik	37
3.3.1.6 Medeni durum	37
3.3.1.7 Tecrübe	37
3.3.2 Örgütsel faktörler	38
3.3.2.1 İşin kendisi	38
3.3.2.2 Ücret	39
3.3.2.3 Terfi ve Yükselme İmkânı	40
3.3.2.4 Güvenlik	40
3.3.2.5 Çalışma şartları	41
3.3.2.6 Yönetim	42
3.3.2.7 Çalışma arkadaşları	43
3.3.2.8 Hizmet süresi	44
3.3.2.9 İşe özgü eğitim	44
3.4 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	44
3.4.1 İş doyumsuzluğunun bireysel sonuçları	44
3.4.1.1 Beden Sağlığına Etkisi	44
3.4.1.2 Ruh sağlığına etkisi	45
3.4.1.3 İşe gitmede isteksizlik	45
3.4.1.4 Yabancılaşma	45
3.4.1.5 Stres	45
3.4.2 Örgütsel sonuçlar	46
3.4.2.1 İşe devamsızlık	46
3.4.2.2 İşgören devri	47
3.4.2.3 Sabotaj	47
3.4.2.4 İş kazaları (işte hata yapma)	48
3.4.2.5 İşten ayrılma	48
4. ARAŞTIRMA	49
4.1 Araştırmanın Amacı	49
4.2 Araştırmanın Modeli	49
4.3 Araştırmanın Problemi ve Hipotez	49
4.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	50
4.5 Verilerin Toplanması	50
4.6 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	50
4.6.1 Kişisel bilgi formu	50
4.6.1.1 Minnesota iş doyumu ölçeği	51
4.7 Verilerin Analizi	51
4.8 Bulgular	51
4.8.1 Çalışmaya katılanların bireysel özellikleri ile ilgili bulgular	54
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	61
KAYNAKLAR	65
EKLER	68
ÖZGEÇMİŞ	72

KISALTMALAR

- a.g.e.** : Adı Geçen Eser
C. : Cilt
CEO :
Çev. : Çeviri
H : Hipotez
MİDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği
s. : Sayfa
S. : Sayı
vb. : Ve Benzeri
yy. : Yüzyıl

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 3.1 : Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması	26
Çizelge 4.1 : Çalışmaya Katılanların Sosyodemografik Verilerinin Dağılımı	52
Çizelge 4.2 : Çalışmaya Katılanların Çalışma Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı	53
Çizelge 4.3 : Katılımcılara Uygulanan Minnesota İş Doymu Ölçeği (MİDÖ) Puanlarının Dağılımı	54
Çizelge 4.4 : Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	54
Çizelge 4.5 : Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	55
Çizelge 4.6 : Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	55
Çizelge 4.7 : Çalışmaya Katılanların Öğrenim Durumu Gruplarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	56
Çizelge 4.8 : Çalışmaya Katılanların Çalışma Süresine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	57
Çizelge 4.9 : Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	57
Çizelge 4.10 : Çalışmaya Katılanların Çalışma Ortamından Memnuniyet Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	58
Çizelge 4.11 : Çalışmaya Katılanların Haftalık Çalışma Süresine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması	59
Çizelge 4.12 : Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekline Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	59
Çizelge 4.13 : Çalışmaya Katılanların Gelir Durumuna Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	60

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 : Genel bilgiler.....	3
Şekil 2.2 : İran Temel Ekonomik Göstergeler.....	6
Şekil 2.3 : İran'ın Tekstil ve Hammaddeleri Genel Dış Ticareti.....	12
Şekil 2.4 : İran'ın En Çok Tekstil Ürünleri İthal Ettiği Ülkeler (2015).....	13
Şekil 2.5 : İran'ın En Çok İthal Ettiği İlk 5 Tekstil Ürünü (2015).....	14
Şekil 2.6 : İran'ın Ürün Grupları Bazında Tekstil Ürünleri İthalatı (2015).....	15
Şekil 2.7 : İran'ın En Çok İplik İthal Ettiği Ülkeler (2015).....	16
Şekil 2.8 : İran'ın En Çok Dokuma Kumaş İthal Ettiği Ülkeler.....	17
Şekil 2.9 : İran'ın En Çok Ev Tekstili İthal Ettiği Ülkeler (2015).....	18
Şekil 2.10: Türkiye-İran Dış Ticaret İlişkileri.....	20
Şekil 3.1 : Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	24
Şekil 3.2 : Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	27
Şekil 3.3 : Alderfer'in VIG Teorisi.....	29
Şekil 3.4 : Vroom Motivasyon Gücü.....	30

TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU: İRAN CUMHURİYETİ TAHRAN ŞEHRİNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

Küreselleşme ile dünyada ortaya çıkan rekabet ortamında örgütlerin verimliliğinin artırılması, örgütün çevresine ayak uydurabilmesi ve gelişmesi, örgütün fark yaratabilmesi çalışanların özverili katkılarına, motivasyonlarına ve iş doyumlarına bağlıdır. Bu araştırmanın amacı İran'ın Tahran kentinde tekstil sektöründe çalışan kişilerin iş doyumlarının belirlenmesidir. Bu araştırma ile İran'ın Tahran şehrinde tekstil sektöründe çalışan kişilerin iş doyumları açısından incelenmiştir. Bu nedenle araştırmada nicel araştırma modellerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS for Windows programı kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre MİDÖ doyum puanları cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir durumu, çalışma yılı, çalışma şekli açısından farklılık göstermektedir. Buna rağmen MİDÖ doyum puanları çalışma ortamından memnuniyet, haftalık çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre İran'ın Tahran kentinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren iş görenlerin iş doyum düzeyleri ortalama 3.39 ± 0.46 (3.40) olup, ortalamanın üzerindedir.

Anahtar Kelimeler: *İş doyumunu, İran, Tahran, tekstil.*

JOB SATISFACTION IN TEXTILE SECTOR EMPLOYEES: REPUBLIC OF IRAN TEHRAN CITY AN APPLICATION

ABSTRACT

Increasing the productivity of organizations in the competitive environment that is emerging in the world with globalization depends on the self-sacrificing contributions of the employees, their motivation and job satisfaction. The aim of this research is to determine the job satisfaction of people working in the textile sector in Iran (Tahran). This study investigates the job satisfaction of the people working in the textile industry in Tehran, Iran. For this reason, relational screening model which is a quantitative research model was used in the research. For the analysis of the data, SPSS for Windows program was used.

According to the findings obtained in the study, the mean scores of CMVS did not differ in terms of gender, age, marital status, income status, year of study, working style. Despite this, the satisfaction scores of the MSDS vary according to the satisfaction of the working environment, the duration of the weekly study, and the willingness to select profession.

According to the findings obtained in the research, the job satisfaction level of the workers working in the textile sector in Tehran city of Iran is 3.39 ± 0.46 (3.40), which is above the average.

Keywords: *Job satisfaction, Iran, Tehran, textiles.*

1. GİRİŞ

Küreselleşme ile dünyada ortaya çıkan rekabet ortamında örgütlerin verimliliğinin artırılması, örgütün çevresine ayak uydurabilmesi ve gelişmesi, örgütün fark yaratabilmesi çalışanların özverili katkılarına, motivasyonlarına ve iş doyumlarına bağlıdır. Yeni yönetim anlayışları, çalışanların performansından tam verim alabilmek için işlerinde maddi ve manevi doyuma ulaşma gerekliliğini vurgulamıştır. Bu yönetim anlayışı örgütlerin oluşan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Örgütler bu amaç doğrultusunda çalışanların iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi için çalışmalar yapmalıdır.

İş doyumunu çalışanın işinden memnuniyet duyması ya da işin nitelikleriyle mutlu olmasıdır. Çalışanın işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan özellikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan durum, iş doyumudur. Kişi yaptığı işten doyum aldığı anda, bu doyumunu işine yansıtır ve böylece işine karşı olumlu tutum geliştirir. İş doyumunu, çalışanın hem işine bağlanarak verimli çalışmasını sağlar hem de mutluluğunu artırır. Ters durumlar da yani iş doyumunu olmadığında ise, çalışma devir hızı ve verimsizlik artmakta, örgütsel bağlılık zayıflamakta, çalışanlarda devamsızlık ve işten ayrılma, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar ve stres gibi olumsuz duygular ortaya çıkmaktadır.

İş doyumunu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında birçok çalışma yapılmasına rağmen İran'da tekstil sektöründe yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırma ile Tahran şehrinde çalışma yaşamını sürdüren tekstil sektörü çalışanlarının iş doyumlarının bazı değişkenler (yaş, medeni durum, gelir durumu, cinsiyet, çalışma yılı, kadro durumları, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, çalışma ortamından memnuniyet, mesleği isteyerek seçme) açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket ile İnan'ın Tahran şehrinde tekstil sektörende çalışan bu kişilere demografik sorulardan meydana gelen "Kişisel Bilgi Formu" doldurulmuş ve araştırmanın temel problemini ortaya koymak için "Minnesota İş Doyum Ölçeği" uygulanmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmanın birinci bölümünde çalışma hakkında genel bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde İnan'a genel bir bakış yapılmış, İnan tekstil sektörü verileri incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunu teorileri incelenmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde çalışmanın yöntem ve bulgularına yer verilmiştir.

2. İRAN HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Bu bölümde İran hakkında genel bilgiler sunulacaktır. Ayrıca İran tekstil sektörüne ait veriler de bu bölümde yer alacaktır.

2.1 Genel Bilgiler

GSYİH (Milyon \$)	KBGSYİH (\$)	Büyüme Oranı (%)	Nüfus	Yüzölçümü (km ²)	Başkent
385.125 (imf-2016)	4.798 (imf-2016)	%3,9 (imf-2016)	80.043.000 (BM-16)	1.628.750	Tahran

Şekil 2.1: Genel bilgiler

2.1.1 Coğrafi konum

Tarihten bu yana gerek İpek yolunun bu bölgeden geçmesi gerekse petrolün keşfi ile Asya ve Avrupa'nın kesişme noktasında yer alan İran jeopolitik açıdan hep önemli olmuştur. Ham petrol taşımacılığının yoğun olarak yapıldığı Umman Körfezi, Basra Körfezi ve Hazar Denizi'ne kıyıları olan İran; Türkiye (499 km), Afganistan (936 km), Irak (1458 km), Pakistan (909 km), Türkmenistan (992 km), Azerbaycan (432 km), Nahcivan (179 km) ve Ermenistan (35 km) ülkeleri ile komşudur. Tahran'ın rakımı 1.200 metredir. Dağlık ve engebeli araziye sahip olan İran'ın topraklarının %55'i otlak arazi, %14'ü ekilebilir alan ve %23'ü ise çöllerle kaplıdır. Ormanlık alan ise %8'dir .

Ülke genel olarak kurak ve yarı kurak iklim özelliğine sahipken Hazar gölü çevresinde subtropikal iklim görülmektedir. Yılın en sıcak ayı sıcaklık ortalamasının 22–37°C olan ve ortalama yağış miktarının 3mm olduğu Temmuz ayı iken soğuk ayı ortalama hava sıcaklığının eksi 3–7°C'ye düştüğü Ocak ayıdır. Bu aydaki ortalama yağış miktarı ise 46 mm'dir. Yazların sıcak ve kurak geçtiği Tahran'da ise hava sıcaklığı kışın 0-15 °C aralığındadır. Yüksek kesimlerde ise kışın kar yağışı görülmektedir.

2.1.2 Siyasi ve idari yapı

11 Şubat 1979 tarihinde Şah yönetiminin devrilmesi ile İran siyasi yapısı köklü bir değişiklik yaşayarak teokratik bir yönetim anlayışına devrilmiştir. 3 Aralık 1979 tarihinde yürürlüğe giren İran yasası 1989 yılında yeniden düzenlenmiştir. İran' güç halk ve din bilginleri arasında paylaşılmış hem teokratik hem de başkanlık sisteminin birlikte görüldüğü karma, özgün bir siyasi yapı ile yönetilmektedir.

İran'da siyasi partilerin hâkim olduğu bir yönetim yapılanması yoktur. Siyasi hayatta partiler yerini ıkar ve baskı gurupları olarak adlandırılabilinecek yapılanmalar siyasi hayatta etkin olmakta bu guruplar seçim zamanlarda farklı çatılarda toplanıp seçim sonrasında tekrar dağılmaktadırlar.

İran'da siyasi parti temelinde bir yapılanma bulunmamaktadır. Siyasi hayatta, partiler yerine daha çok baskı/çıkar gurupları olarak adlandırılabilinecek yapılanmalar rol oynamakta, bu guruplar seçim zamanlarında büyük ittifakların çatısı altında toplanmakta ve seçimlerden sonra tekrar dağılmaktadır. 31 farklı vilayetten oluşan İran' da valiler İçişleri Bakanı'nın teklifi ve hükümetin kararıyla göreve atanırlar.

Dini Lider/Rehber (supreme leader):

İran' da yasama, yürütme ve yargı ayrı erkler olarak işlese dahi bunlar asıl olarak dini liderin gözetimi altındadırlar. Yargı dini liderin yani Rehber'in gözetimi altındadır. Dini lider İslam Cumhuriyeti'nin kurucusu olan Humeyni'nin vefatından sonra 1989 yılında seçimle başa gelmiş olan Ayetullah Ali Humeyni' dir. Rehber ömrü boyunca görev yapmak üzere Uzmanlar Meclisi tarafından seçilmektedir. Nizami ordu, İçişleri Bakanlığı ve Devrim Muhafızları Dini Lider' e bağlı olarak görev yaparlar. Fakat Dini Lider İçişleri Bakanlığı üzerindeki görev ve yetkilerini Cumhurbaşkanı'na isterse devredebilir.

Anayasayı Koruyucular Konseyi (guardian council)

Bu konsey Dini Liderlik Makamı tarafından seçilen 6 kişinin oluşturduğu ve anayasal bir kurum olan hukukçu heyetinden oluşmaktadır. 6 yılda bir yenilenen seçimlerle görev yapan bu konseyin asıl işlevi İslami Danışma Meclisi'nin almış olduğu kararların Anayasa ve Devletin remi ideolojisine uygunluğunu

denetlemektir. Bununla birlikte bir diğere görevi Cumhurbaşkanlığı için başvuruda bulunan aday adayları arasından adaylar belirlemektir.

Devlet Uzlaştırma Konseyi (expediency council):

Din adamı yasama sürecinde İslami Danışma Meclisi ve Anayasa Koruyucuları Konseyi arasında olabilecek uyuşmazlıklara çözüm için kurulmuştur. Anayasa değişiklikleri hakkında Dini Lidere fikir beyan ederler. Bununla birlikte Anayasa Koruyucular Konseyi ve Meclis arasında yaşanan görüş farklılıklarını ele alarak Dini Liderin vereceği son karara kaynaklık ederler. Bu konsey üyeleri Dini Lider tarafından atanır.

Yasama (İslam Danışma Meclisi/İran İslam Parlamentosu):

4 yıllık süreler ile seçilen parlamentonun tek görevi yasama ile sınırlı olmayıp yürütmenin uyguladığı tüm idari işlemleri inceleme ve araştırma yetkisine sahiptirler. İran Danışma Meclisi halk tarafından doğrudan gizli oyla seçilen 290 milletvekilinden oluşmaktadır. Kanun önerileri Bakanlar Kurulunun ortak kararı ile verilirken, kanun tasarısı en az 15 milletvekilinin teklifi ile meclise sunulabilir .

Yürütme (hükümet)

Aynı zamanda hükümetin başkanı olan Cumhurbaşkanı Anayasa Konseyi'nin onayını almış adaylar arasından 4 yıllık görev süresi için genel seçimlerde doğrudan halk tarafında seçilir. Hükümet parlamentodan güvenoyu almadan göreve başlayamaz. İran'da Cumhurbaşkanlığı görevi halen Hassan Rouhani' dendir ve başkanlık kurumu yönetimde bulunmamaktadır .19 Mayıs 2017'de son Cumhurbaşkanlık seçimleri yapıldı ve Ruhani %57'i oy alarak ilk turda bir kez daha Cumhurbaşkanı seçildi.

Yargı

Yargı kuvvetler ayrılığı ilkesi gereği yasama ve yürütmeden bağımsız olarak iş görmektedir. Adalet Bakanlığı iki ayrı erk olan yargı ve yürütme arasındaki koordinasyonu sağlamakla görevlidir. Yargının iş görmesinde Dini lider tarafından 5 yıllık süreler için atanan Yargı Erki Başkanı sorumludur. İran devriminden sonra İslam Hukuk, Avrupa Hukuk sistemi ile birleşerek karma bir

hukuk sistemi oluşturuldu ve İslam Hukuku kendini daha çok aile ve ceza hukuku alanlarında gösterdi.

2.1.3 Nüfus ve işgücü yapısı

Kadın ve erkek nüfus oranının yarı yarıya olduğu İran'da toplam nüfus 79 milyondur. Bu nüfusun %71'i 0-65 yaş grubu ve %24'ü 0-14 yaş gurubu %5'i ise 65 yaş üstüdür. Nüfus artış oranı ise %1,2'dir(Dünya Bankası-2015). Başken Tahran'ın nüfusu 8,4 ve ülke nüfusunun şehirleşme oranı 58 milyondur. Nüfus yoğunluğunun fazla olduğu şehirler sırasıyla; Tahran, Meşhed, İsfahan. Çalışabilir aktif nüfus oranı %34,5. Çalışma sektörlerine göre, hizmet sektörü %49, %33 sanayi ve %18 ise tarım sektöründendir. Ülke işsizlik oranı %9 (Dünya Bankası-2015) Eğitim kurumunu ele alacak olursak 15-24 yaş aralığında okuryazar oranı %98' dir. 15 yaş üstü erkeklerin %91'i kadınların ise erkeklere kıyasla daha az orandan %83'tür. Değişik milletlerin oluşturduğu İran'ın nüfus yapısını %51'i Farslar, %24'ü Azeriler ve %25'i diğer farklı topluluklar oluşturmaktadır .

2.2 Genel ekonomik durum

Temel Ekonomik Göstergeler					
	Birim	2015	2016	2017	2018
Millî Gelir (gsyih-cari fiyatlarla)	milyar \$	387	386	409	440
Kişi Başı Gelir (gsyih-cari fiyatlarla)	Dolar	4,877	4,798	5,026	5,342
GSYİH Büyüme Oranı (sabit fiyatlarla)	%	0,03	3,9	3,7	3,8
Kişi Başı Gelir-Satın Alma Gücüne Paritesine Göre - (cari fiyatla)	Dolar	17,251	17,888	18,591	19,473
Enflasyon (tüketici fiyatları)	%	12	8,8	8,2	6,2
Nüfus (kişi)	milyon	79	80	81	82
İşsizlik/ işgücü	%	10,8	11,2	11,5	11,5
Toplam Tasarruf/GSYİH	%	30	28	28	29
Toplam Yatırım / GSYİH	%	29,7	29,2	28,9	28,6
Toplam Kamu Borcu/GSYİH	%	17	17,5	17,7	18
Kamu Bütçe Geliri /gsyih	%	12,9	13,5	14,5	14,6
Kamu Bütçe Gideri / gsyih	%	15,8	16	16	15,9
Cari İşlemler Dengesi	milyar \$	1,3	-3,0	-0,1	1,9
Cari İşlemler Dengesi/GSYİH	%	0,3	-0,7	0,0	0,4

Şekil 2.2: İran Temel Ekonomik Göstergeler

Kaynak: İran Ülke Raporu 2017

2.2.1 Ekonomik yapı

İran'ın ekonomik geliri temel olarak petrol ve doğalgaz ihracatıdır. Ekonomik anlayışta korumacılığın hâkim olduğu ve Kamu ekonomisinin yürütüldüğü İran' da özel sektörün varlığı da son yıllarda artış göstermiştir. Ülke ekonomisinin 1980'lerden bu yana karşılaştığı ambargolar ve yaptırımlardan kaynaklı olarak ekonomik açıdan potansiyel gelişebilecek düzeye gelmemiştir(Yaptırımlar süreci ve mevcut durumu bu sayfa sonunda özetlenmiştir)

İran ekonomisinin maruz kaldığı bu yaptırımlar ve ambargolar İran para değerinin aşırı düşmesine ve bunun sonucu olarak piyasa kurunun yükselmesi ve resmi kur ile farkın büyümesine neden olmuştur. Döviz kurunun yükselmesi ile enflasyon artışı görülerek fiyatlar genel düzeyi artmıştır. Üretimde girdi olarak ithal mal kullanan İran ekonomisinde döviz kurunun artması ile birlikte üretim maliyetlerinde artış görülmüş ve maliyet enflasyonu yaşanmıştır (Enflasyon & Döviz Kurları-İMB

Bunlarla birlikte 2014 yılında uluslararası petrol fiyatının 30 dolara kadar inmesi ihracat gelirinin düşmesine ve ekonomik büyümenin yavaşlamasına neden olmuştur. Ekonominin son zamanlarda durgunlaşması, yükselen işsizlik, bütçe açıklarının artması, İran riyalinin değer kaybetmesi, finansman sorunun artması ve cari işlemlerin açık vermesi ile ekonomide ciddi sorunlar baş göstermiştir. Yani özet olarak ekonomisinin petrol ve doğalgaz ihracatına dayalı olan İran'da yaşanan ambargo ve yaptırımlar sonucu ülke ekonominin zayıflamasına ve sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan bu ekonomik sorunlara çözüm için ülke ilk olarak yüksek enflasyonu kontrol altına alarak fiyat istikrarını sağlamalı, işsizliği düşürmeli, piyasa ve resmi döviz kuru arasındaki farkı minime ederek kur istikrarını sağlamalı, yatırımlara güvence sağlayarak teşvik etmeli, finansal kaynaklara ulaşımı kolaylaştırmalı, özel sektörü teşvik ederek ekonomik büyümeyi sağlayıp sosyal koşulları iyileştirebilmelidir.

Bunlarla birlikte bankacılık sektörünün biraz daha yerel kalarak küresel bankacılık sistemi ile entegrasyonunun gecikmesi yaşanan ambargolar ve yaptırımlar döneminde yabancı sermayenin ülke içine girmesini geciktirmiş ve dış ticaretin gelişmesini yavaşlatmıştır.

GSYİH Sektörel Dağılımı

Hizmet sektörlerini ele aldığımızda katma değere katkısı en fazla olan sektör sıralamasına göre 2016 yılında %57,3'lük oranla hizmet sektörünün olduğu görülmüştür. İmalat ve tarımcılık sektöründe bu pay %24,5, tarımda %18,8' dir.

Harcamalar açısından ele aldığımızda ise özel sektör sabit sermayede 2011 ve 2016 yılları arasında %53 artış görülürken, özel tüketim harcamalarında %107 artış görülmüştür.

Cari İşlemler Dengesi

İran cari işlem fazlası veren bir ülkedir. Fakat 2011 yılından günümüze doğru cari işlemdeki fazlada düşüş yaşanmıştır. İMB verilerine göre 2011 yılındaki cari işlem fazlası 58 milyon dolar iken 2015 yılında bu oran 9 milyar dolara gerilemiştir. Benzer şekilde bir gerileme petrol ihracatında da görülmüştür. Petrol ihracatında görülen düşüşün aksine ise diğer sektörlerin ihracatında artış görülmüştür. Cari işlemlerde petrol göz ardı edildiğinde ise cari işlemlerde açık görülmektedir.

Döviz rezervi

IMF verilerine göre İran'ın altın dâhil toplam rezervi 2015'de 128 milyar dolar iken 2016 yılında 132 milyar dolar olmuştur. 2018' de bu oranın 155 milyar olacağı düşünülmektedir.

Kamu Borcu

Kamu borcunun toplamı 2014' de 50 milyar dolar iken 2015 yılında artış göstererek 158 milyar dolara yükselmiştir, 2016' da ise tekrar düşerek 132 milyar dolar olmuştur. Kamu borç yükü ise %35'tir.

Dış Borcu

İran' ın dış borcu 2010 2015 yılları arasında azalmıştır. 2010 yılında 20 milyar dolar olan dış borç 2015 yılında 6,3 milyar dolara gerilemiştir .

İç Vergi Uygulamaları

İran' da uygulanan yasal KDV oranı %9, kurumlar vergisi oranı % 25 ve gelir vergisi ise gelir oranlarına göre %0, %10 ve %20 şeklinde farklı dilimlere ayrılmıştır. KDV' nin alınmadığı ürünler; tarım ürünleri, el yapımı halılar temel

gıdalar, tıbbi ilaçlardır. Bunlarla birlikte Özel Ekonomik Bölgeler ve Serbest Ticaret Bölgelerinde 10-15 yıllık sürelerle vergi muafiyetinin uygulandığı alanlardır.

Asgari Ücret

2017 yılı için belirlenen asgari ücret oranı 250 dolardır. Bunun yanı sıra dört kişilik bir aile için asgari geçim sınırı ise 661 dolardır. Sosyal Güvenlik Prim kesinti oranları ise yaklaşık olarak aylık 1.774 \$.

Petrol Sektörü

157 milyar varil rezervi olan İran günlük olarak ürettikleri 39 milyon varilin 1,4 milyonluk kısmını ihraç etmiştir. Petrol varil fiyatının 50 dolar olarak netlik kazanması yeni talepleri doğuracağı düşünülmekte ve böylelikle petrol ve doğalgaz üretim ve ihracatındaki artışın ekonomik büyümeyi hızlandıracağı düşünülmektedir. Özellikle inovasyon temelli enerji sektörüne yatırımın artması hedeflenmektedir. 2017' deki IMF verilerine göre 2016 yılında tekrardan artış gösteren petrol ve doğalgaz ihracat gelirinin ilerleyen yıllarda da artacağı düşünülmektedir.

2.3 Sektörler

2.3.1 Tarım ve hayvancılık

İşgücünün yaklaşık olarak dörtte birinin istihdam edildiği ve bir tarım ülkesi olan İran' da bu sektöre yapılan son zamanlardaki yatırımlarda paketleme, pazarlama ve ürün geliştirme çalışmaları yeni pazarların oluşmasını sağlamıştır. Toprak ve iklim çeşitliliği açısından zengin olan İran' da üretim çoğunlukla ülke kuzeyi ve batısında bulunan verimli alanlarda yapılmaktadır .

Ülkede en fazla bulunan başlıca tarım ürünleri; buğday, arpa, mısır, pirinç gibi hububatlar ile şekerpancarı ve şekerkamışı, meyveler (üzüm, elma), narenciye, hurma, fıstık, pamuk ve soğandır. Bunlarla birlikte patates, pirinç, buğday ve soya fasulyesi üretiminde artış görülmektedir. Hurma, bazı sebze ve meyveler ve fıstık ihraca konu ürünlerdir. Havyar ihracatı dünya pazarlarında önemli bir yerdedir. Kırmızı ve beyaz et sektörü de son yıllarda gelişmektedir.

İran'ın gıda ihtiyacının %80'i ülke içinde üretilmektedir. Tarım alanlarının bir kısmının sulanabilmesi, ihracat teşviki için verilen sübvansiyonlar, taban, tavan fiyat belirlemeleri üretim ve rekabeti etkileyen unsurlardır Sanayi

İran ekonomisindeki asıl hedef petrol bağımlı bir ekonomiden ziyade sanayi üretimini çeşitlendirmek ve artırmaktır. Sanayi sektörü; petrol, petrokimyasallar, gübreler, otomobil, sodyum hidroksit, tekstil, çimento, çelik vb. inşaat malzemeleri, şeker ve bitkisel yağ üretimi gibi gıda işleme ve metal işleme sektörleri ile halıcılık ve mücevherattır. Sanayi kuruluşlarının çoğunluğu Tahran ve çevresindedir.

Orta Doğu ülkeleri arasında montaja dayalı en büyük çelik sektörüne sahip olan İran'da otomotiv sektörde görülen kotalar ve yüksek vergiler bu sektörü dış rekabetten korurken beraberinde teknolojinin gerisinde kalma, kalite ve maliyet gibi farklı sorunları getirmiştir.

Bu sorunların aşılması için son yıllarda Asya ve Avrupalı yabancı firmalar da İran pazarına nüfuz etmeye başlamıştır. Fakat otomotiv sektörü henüz devlet kontrolünde olan Khodro-8" ve "Saipa-" gibi kuruluşların tekelindedir.

2.3.2 Madencilik

İran ticareti her ne kadar petrol ve doğalgaz ihracatına dayansa da bunlar haricinde demir, bakır, çinko, altın, kömür gibi madenler bakımından da şanslıdır. Madencilik sektörü 1960' lı yıllardan bu yana özellikle Kerman ve Bafq çevresindeki yeni rezervlerin işlenmesi ve ulaştırma alanında yaşanan gelişmeler ile önemli olmuştur .

İran çinko rezervinde dünyada birinci, bakır da ise ikinci sıradadır.

2.3.3 Enerji

OPEC ülkesi olan İran yaklaşık olarak 157,2 milyar varil petrol rezervi ile dünya petrol rezervinin %10,5' luk oranına OPEC'in ise %13'üne sahiptir. Dünya petrol rezervine ilk sırada Venezuela ikicisi Suudi Arabistan ve üçüncü sırada İran sahiptir. Dünya petrol rezervinin yaklaşık %82'si OPEC ülkelerinde bulunmaktadır.

İran'da bulunan 9 petrol rafinerisinin işleme kapasitesi; Abadan, Isfahan, Bandar Abbas, Tahran, Arak, Tebriz, Shiraz, Levan ve Kermanşah rafinerileri şeklinde sıralanabilir. Günlük toplam ürün işleme kapasitesi 19 milyon varildir. Burada yapılan benzin ve gaz yağı miktarı ise günlük 566 bindir.

2016 yılında yapılan petrol ihracatının %74'ü Asya-Pasifik ülkelerine geri kalan %26'sını Avrupa ülkelerine olmuştur. Ham petrol rezervinin çoğunluğu ise İran güneybatısında Basra körfezinde ve Irak sınırında bulunmaktadır. Fakat bu zenginliğe rağmen ülke genelinde petrol sahalarında yenileme ve iyileştirme şarttır.

İran'ın kesinleşmiş petrol rezervi OPEC' e göre 33,5 trilyon m³ ve bu petrolün 2015 yılındaki ihracatı ise 8,5 milyar m³' tür. İran enerji tüketiminin yarısını doğalgaz oluşturmaktadır. Bu oran %60' dır. Hükümet ise doğalgaz tüketim ve üretimini artırmayı hedeflemektedir.

Gerekli alanlara yatırımların yapılması ve bu rezervlerin geliştirilmesi durumunda İran önemli oranda doğalgaz ihraç edebilen ülke konumuna gelebilecektir.

2.4 İran'ın Tekstil Ürünleri Dış Ticareti

İran'ın tekstil ürünleri ihracatı 2011-2015 arası dönemde yalnızca 2013 yılında artış göstermiştir. Onun haricindeki bütün yıllarda gerileme eğitimi görülmüştür. İran'ın tekstil ihracatı 2011 senesinde %2,2 gerilemiş ve yaklaşık 187 milyon dolar değerinde gerçekleşmiştir. 2015 yılında ise %24,1 gerilemeyle yaklaşık 59 milyon dolara kadar gerilemiştir (İTKİP, 2016).

Diğer taraftan, İran'ın tekstil ve hammaddeleri ithalatı 2011'den beri artmaktadır. 2011 yılında yaklaşık 1,3 milyar dolar olan tekstil ithalat değeri, 2014 yılına kadar %65'e varan artışlarla yükselmiştir. Tekstil ve hammaddeleri ithalatı 2014 yılında 3,0 milyar dolar seviyesine gelmiş, yalnızca 2015 senesinde %31,2 oranında gerileme kaydedilmiştir. 2015'te İran tekstil ithalatı 2,0 milyar dolar değerinde gerçekleşmiştir (İTKİP, 2016).

İran'ın Tekstil ve Hammaddeleri Genel Dış Ticareti				
Birim: 1000 \$				
Yıllar	İhracat	Değişim	İthalat	Değişim
2011	186.723	-2,2%	1.325.003	14,8%
2012	77.512	-58,5%	2.194.485	65,6%
2013	124.808	61,0%	2.761.820	25,9%
2014	82.256	-55,9%	3.010.748	9,0%
2015	58.835	-24,1%	2.072.853	-31,2%

Kaynak: ITC Trademap - Ekim 2016

Şekil 2.3: İran'ın Tekstil ve Hammaddeleri Genel Dış Ticareti

2.4.1 En Çok Tekstil İthal Edilen Ülkeler

İran'ın 2015 yılında en fazla tekstil ve hammaddeleri ithal ettiği ülkeler; Hindistan, Çin, Almanya, Güney Kore ve Türkiye'dir. 2015 yılında İran, 2 milyar dolar değerinde tekstil ve hammaddeleri ürünü ithal etmiştir. Aynı sene Çin'den 1,2 milyar dolar değerinde tekstil ürünü ithalatı yapmıştır. İran'ın Çin'den yaptığı ithalat; bir önceki yıla oranla %10,7 artış göstermiştir. Çin'in İran'ın toplam tekstil ithalatı içerisindeki payı %60,5 olarak açıklanmıştır. Türkiye ise Çin'in tekstil ve hammadde ithalatında ikinci sırada yer alan tedarikçi ülkedir. Yaklaşık 339 milyon dolar değerinde ithalatı ile Türkiye toplamdan %16,3 oranında pay almaktadır. 2015 senesine İran'ın Türkiye'den yaptığı tekstil ve hammadde ithalatı bir önceki seneye oranla %1,4 artış göstermiştir. Hindistan ise İran'ın tekstil ve hammadde ithalatında %11 oranındaki payı ile %3,9 oranında artış elde etmiştir. 228 milyon dolara ulaşan ithalat değeri ile Hindistan, İran'ın üçüncü büyük tedarikçisi konumundadır. Almanya, %3,6 pay ve yaklaşık 74 milyon dolar değerinde ithalat ile Güney Kore ise %2,7 pay ve yaklaşık 57 milyon dolar değerinde ithalat ile İran'ın tekstil ve hammaddeleri ithalatında diğer önemli tedarikçi ülkelerdir (İTKİP, 2016).

İran'ın En Çok Tekstil Ürünleri İthal Ettiği Ülkeler / 2015				
Birim: 1000 \$				
Ülke	2014	2015	Değişim	Pay
Çin	1.133.842	1.254.738	10,7%	60,5%
Türkiye	333.965	338.628	1,4%	16,3%
Hindistan	219.821	228.376	3,9%	11,0%
Almanya	80.178	73.962	-7,8%	3,6%
Güney Kore	84.122	56.677	-32,6%	2,7%
Tayvan	108.434	30.623	-71,8%	1,5%
Tayland	17.405	11.906	-31,6%	0,6%
Belarus	13.278	11.675	-12,1%	0,6%
Endonezya	22.834	9.460	-58,6%	0,5%
Avusturya	7.460	9.411	26,2%	0,5%
İlk 10 Ülke Toplamı	2.021.339	2.025.456	0,2%	97,7%
Toplam Tekstil İthalatı	3.010.748	2.072.853	-31,2%	100%

Kaynak: ITC Trademap - Ekim 2016

Şekil 2.4: İran'ın En Çok Tekstil Ürünleri İthal Ettiği Ülkeler (2015)

2.4.2 En Çok İthal Edilen Tekstil Ürünleri

İran'ın 2015 yılında ithal ettiği tekstil ve hammadde ürünleri incelendiğinde, en fazla 5407 GTP başlıklı sentetik filament ipliklerden dokunmuş mensucat ithal ettiği görülmüştür. Sentetik filament ipliklerden dokunmuş mensucat ithalatı İran'ın toplam tekstil ve hammaddeleri ürünleri ithalatının %20'sini oluşturmaktadır. 395 milyon dolar değerinde gerçekleşen mensucat ithalatı, bir yıl öncesine göre %58,5 gerilemiştir (İTKİP, 2016).

İran'ın tekstil ve hammaddeleri ürünleri ithalatında öne çıkan diğer önemli ürünler şu şekilde sıralanabilir: Dokunmuş kadife, dikişi ipliği hariç sentetik filament iplikler, pelüş ve tırtıl mensucat, plastik; emdirilmiş, sıvanmış, kaplanmış veya plastikle lamine edilmiş mensucat, plastikle lamine edilmiş mensucat ve dikiş ipliği hariç sentetik devamsız liflerden iplikler. Dikiş iliği hariç sentetik devamsız liflerden iplik ithalatı İran'ın toplam tekstil ve hammaddeleri ürünleri ithalatının %4,7'sini oluşturmaktadır ve bir yıl öncesine oranla %41,9 artarak yaklaşık 97 milyon dolar değerinde gerçekleşmiştir. İran'ın toplam tekstil ve hammaddeleri ithalatı içerisinde bir önceki yıla göre en fazla artış yaşanan ürün grubu %41,9 oranında artışla dikiş ipliği hariç sentetik devamsız liflerden ipliklerdir. En fazla gerileme ise %58,5 oranında gerileme ile sentetik filament ipliklerden dokunmuş mensucatta yaşanmıştır.

İran'ın En Çok İthal Ettiği İlk 5 Tekstil Ürünü / 2015					
Birim: 1000 \$					
Fasıl No	Tanım	2014	2015	Değişim	Pay
'5407	Sentetik Filament İpliklerden Dokunmuş Mensucat	951.557	395.179	-58,5%	19,1%
'5402	Sentetik Filament İplikleri (Dikiş İpliği Hariç)	152.714	101.424	-33,6%	4,9%
'5801	Dokunmuş Kadife, Peluş ve Tırtıl Mensucat	115.478	100.719	-12,8%	4,9%
'5903	Plastik Emdirilmiş, Sıvanmış, Kaplanmış veya Plastikle Lamine Edilmiş Mensucat	123.944	99.872	-19,4%	4,8%
'5509	Sentetik Devamsız Liflerden İplikler (Dikiş İpliği Hariç)	68.272	96.881	41,9%	4,7%
İlk 5 Ürün Grubu Toplamı		1.411.965	794.075	-43,8%	38,3%
Toplam Tekstil Ürünleri İthalatı		3.010.748	2.072.853	-31,2%	100%

Kaynak: ITC Trademap - Ekim 2016

Şekil 2.5: İran'ın En Çok İthal Ettiği İlk 5 Tekstil Ürünü (2015)

2.4.3 İran'ın ürün grupları bazında tekstil ithalatı

İran'ın ithalatını yaptığı tekstil ve hammaddeleri ürünleri incelendiğinde, en fazla dokuma kumaş ithal ettiği görülmektedir. 2015 yılında İran'ın dokuma kumaş ithalatı bir önceki yıla göre %45,7 oranında gerileyerek 710 milyon dolar değerinde gerçekleşmiştir. İran'ın tekstil ürünleri grubunda ithal ettiği ikinci önemli ürün grubu ise teknik tekstil ürünleridir. Teknik tekstil ürünleri ithalatı 2015 yılında %32,1 oranında gerilemeyle 389 milyon dolar değerinde gerçekleşmiştir. İran'ın tekstil ürünleri ithalatında üçüncü sırada ise 291 milyon dolar değerinde ithalat ile iplik bulunmaktadır. İran'ın tekstil ve hammaddeleri ithalatında İplik %14,1 paya sahiptir (İTKİP, 2016).

İran, 2015 yılında bir önceki yıla göre %26,9 gerilemeyle yaklaşık 191 milyon dolar örme kumaş, %32,1 gerilemeyle yaklaşık 161 milyon dolar değerinde ev tekstili ürünü ve %31,1 gerilemeyle yaklaşık 200 milyon dolar elyaf ithal etmiştir. İran'ın toplam tekstil ve hammaddeleri ithalatının alt ürün grupları incelendiğinde; 2015 yılında bir önceki yıla oranla fazla artış kaydeden herhangi bir ürün grubu gözlemlenmezken, en fazla gerileme kaydeden ürün grubu dokuma kumaş olmuştur.

İran'ın Ürün Grupları Bazında Tekstil Ürünleri İthalatı / 2015				
Birim: 1000 \$				
Ülke	2014	2015	Değişim	Pay
Elyaf	289.808	199.547	-31,1%	9,6%
İplik	349.579	291.426	-16,6%	14,1%
Dokuma Kumaş	1.308.864	710.407	-45,7%	34,3%
Örme Kumaş	261.117	190.983	-26,9%	9,2%
Toplam Tekstil İthalatı	3.010.748	2.072.853	-31,2%	100%
Ev Tekstili	192.778	160.620	-16,7%	-
Teknik Tekstil	573.301	389.467	-32,1%	-

Kaynak: ITC Trademap - Ekim 2016

Not: Ev tekstili ve teknik tekstil ürün gruplarında diğer sanayi ürünlerinin de yer alması nedeniyle toplam tekstil ithalatı içinde payları hesaplanmamıştır.

Şekil 2.6: İran'ın Ürün Grupları Bazında Tekstil Ürünleri İthalatı (2015)

2.4.3.1 İran'ın iplik ithalatı

2015 yılında iplik ithalatında İran'ın en önemli tedarikçi ülkesi %41,4 pay ile Çin olmuştur. Çin'den bir önceki yıla oranla %2,5 artış ile yaklaşık 121 milyon dolar değerinde iplik ithal edilmiştir. İplik ithalatında İran'ın ikinci büyük tedarikçisi ise %21,7 pay ve 63 milyon dolar ithalat değeri ile Türkiye olmuştur. 2015 yılında İran'ın Türkiye'den yaptığı ithalat bir önceki seneye göre %30,4 oranında artış göstermiştir. İran'ın bu ürün grubunda üçüncü büyük tedarikçisi %21,3 pay ve 62 milyon dolar ithalat değeri ile Hindistan olmuştur. İran'ın Hindistan'dan yaptığı ithalat bir önceki yıla göre %37,6 oranında gerilemiştir. İplik ithalatında İran'ın dördüncü büyük tedarikçisi Güney Kore'dir. İran'ın Güney Kore'den yaptığı iplik ithalatı bir önceki yıla göre %19,8 gerilemeyle yaklaşık 28 milyon dolar değerinde gerçekleşmiştir. Güney Kore İran'ın iplik ithalatında %9,5 paya sahiptir. İran'ın bu ürün grubunda diğer önemli tedarikçileri %0,1 pay ile İtalya, %0,2 pay ile Tayvan, Belarus, Endonezya; %0,4 pay ile Rusya, %4,7 pay ile Almanya'dır (İTKİP, 2016).

İran'ın En Çok İplik İthal Ettiği Ülkeler / 2015				
Birim: 1000 \$				
Ülke	2014	2015	Değişim	Pay
Çin	117.602	120.591	2,5%	41,4%
Türkiye	48.452	63.191	30,4%	21,7%
Hindistan	99.731	62.186	-37,6%	21,3%
Güney Kore	34.334	27.553	-19,8%	9,5%
Almanya	15.903	13.816	-13,1%	4,7%
Rusya	645	1.233	91,2%	0,4%
Tayvan	25.408	692	-97,3%	0,2%
Belarus	1.330	625	-53,0%	0,2%
Endonezya	1.116	607	-45,6%	0,2%
İtalya	430	360	-16,3%	0,1%
İlk 10 Ülke Toplamı	344.951	290.854	-15,7%	99,8%
Toplam İplik İthalatı	349.579	291.426	-16,6%	100,0%

Kaynak: ITC Trademap - Ekim 2016

Şekil 2.7: İran'ın En Çok İplik İthal Ettiği Ülkeler (2015)

2.4.3.2 İran'ın dokuma kumaş ithalatı

İran'ın 2015 yılında gerçekleştirdiği dokuma kumaş ithalatında en önemli tedarikçisi %80,8 oranında pay ile Çin olmuştur. 2015 yılında Çin'den bir önceki yıla göre %36,9 artışla yaklaşık 574 milyon dolar değerinde dokuma kumaş ithal edilmiştir. Dokuma kumaş ithalatında İran'ın en önemli ikinci tedarikçisi bir önceki yıla göre %3,8 gerileme ve %12 pay ile Türkiye olmuştur. Bu ithalatın değeri 85 milyon dolardır. Tedarikçi ülkeler arasında üçüncü sırada ise %4,9 pay ile Hindistan bulunmaktadır. Hindistan'dan bir önceki yıla göre %20,1 gerilemeyle 35 milyon dolar değerinde ithalat gerçekleştirilmiştir. İran'ın dokuma kumaş ithalatının %97,7'sini oluşturan üç ülke; Hindistan, Çin ve Türkiye'dir. İran'ın dokuma kumaş ithalatında diğer tedarikçileri %0,1 pay ile İtalya, Tayvan, Umman ve Azerbaycan; %0,5 pay ile Güney Kore ve %0,6 pay ile Endonezya ve Tayland'dır.

İran'ın En Çok Dokuma Kumaş İthal Ettiği Ülkeler / 2015				
Birim: 1000 \$				
Ülke	2014	2015	Değişim	Pay
Çin	419.387	573.937	36,9%	80,8%
Türkiye	88.595	85.240	-3,8%	12,0%
Hindistan	43.916	35.089	-20,1%	4,9%
Endonezya	6.141	4.154	-32,4%	0,6%
Tayland	5.637	3.959	-29,8%	0,6%
Güney Kore	4.901	3.294	-32,8%	0,5%
Umman	N/A	1.009	N/A	0,1%
Azerbaycan	2.530	534	-78,9%	0,1%
Tayvan	371	472	27,2%	0,1%
İtalya	1.490	443	-70,3%	0,1%
İlk 10 Ülke Toplamı	572.968	708.131	23,6%	99,7%
Toplam Dokuma Kumaş İthalatı	1.308.864	710.407	-45,7%	100,0%

Kaynak: ITC Trademap - Ekim 2016

Şekil 2.8: İran'ın En Çok Dokuma Kumaş İthal Ettiği Ülkeler

2.4.3.3 İran'ın ev tekstili ithalatı

2015 yılında Çin, %75,3 pay ile İran'ın ev tekstili ithalatında en önemli tedarikçisi olmuştur. İran'ın Çin'den yaptığı ithalat 2015 yılında bir önceki yıla göre %3,8 artışla yaklaşık 121 milyon dolar değerinde gerçekleşmiştir. 2015 yılında İran'ın ikinci büyük ev tekstili tedarikçisi ise Türkiye olmuştur. Türkiye'den yaptığı ev tekstili ithalatı 2014 yılına göre %27,2 oranında artarak 31 milyon dolara yükselmiştir. İran'ın ev tekstili grubunda en büyük üçüncü tedarikçi ülke %3,9 pay ile Hindistan olmuştur. Hindistan'dan yapılan ithalat bir önceki döneme göre %6 artmış ve 6 milyon dolar değerinde gerçekleşmiştir. Hindistan, Çin ve Türkiye; İran'ın ev tekstili ithalatının yaklaşık %99'unu sağlayan ülkeler olarak dikkat çekmektedir. Almanya, Kuveyt, İtalya, İngiltere, Hollanda, Endonezya ve Pakistan ise bu ürün grubunda İran'ın diğer tedarikçileri olmuştur.

İran'ın En Çok Ev Tekstili İthal Ettiği Ülkeler / 2015				
Birim: 1000 \$				
Ülke	2014	2015	Değişim	Pay
Çin	116.486	120.939	3,8%	75,3%
Türkiye	24.664	31.361	27,2%	19,5%
Hindistan	5.874	6.224	6,0%	3,9%
İtalya	186	532	186,0%	0,3%
Almanya	408	231	-43,4%	0,1%
Kuveyt	247	218	-11,7%	0,1%
Pakistan	-	215		0,1%
İngiltere	52	169	225,0%	0,1%
Endonezya	689	122	-82,3%	0,1%
Hollanda	11	96	772,7%	0,1%
İlk 10 Ülke Toplamı	148.617	160.107	7,7%	99,7%
Toplam Ev Tekstili İthalatı	192.778	160.620	-16,7%	100,0%

Kaynak: ITC Trademap - Ekim 2016

Şekil 2.9: İran'ın En Çok Ev Tekstili İthal Ettiği Ülkeler (2015)

2.5 Türkiye - İran Genel Dış Ticareti

İran, Türkiye'nin doğudaki en büyük komşularından biridir ve Türkiye ile yoğun dış ticaret ilişkisi içerisindedir. İki ülke arasındaki ticari ilişkiler Türkiye'nin lehine hareket etmektedir. 2015 yılında İran, Türkiye'nin en çok ithalat yaptığı ülkeler arasında son sıralarda yer alırken, aynı yıl Türkiye'nin en çok ihracat yaptığı ülkeler arasında üst sıralarda yer almaktadır. Türkiye ile İran arasında 2015 yılında gerçekleşen toplam dış ticaret hacmi (ihracat + ithalat) yaklaşık 10 milyar dolar değerindedir. Dış ticaret hacminin 6 milyar dolar değerindeki kısmını Türkiye'nin İran'dan yaptığı ithalat oluştururken, 3,6 milyar dolar değerindeki kısmını Türkiye'den İran'a yapılan ihracat oluşturmaktadır (Bashimov, 2017).

2015 yılında Türkiye'nin genel ihracatı 144 milyar dolar değerinde gerçekleşmiştir. Bu ihracat değerinde İran'ın 3,6 milyar dolar ile %2,5 payı bulunmaktadır. Türkiye'nin genel ihracatı 2015 yılında bir önceki yıla oranla %8,7 düşüş göstermiş, İran'a yapılan ihracat da %5,7 oranında gerilemiştir. Türkiye'nin genel ihracatı 2016 yılının Ocak-Ağustos aylarında %3,1 oranında gerileme ile yaklaşık 93 milyar dolara düşmüştür. Almanya'ya ihracat %37,3 oranında artış ile yaklaşık 3,4 milyar dolar değerinde gerçekleşmiştir. Diğer taraftan İran'dan 2015 yılında 6 milyar dolar ithalat yapılmıştır. İran'ın payı 207 milyar dolarlık Türkiye genel ithalatında %2,9'dir. 2015 yılında İran'dan yapılan ithalatta %38 oranında, Türkiye ithalatında ise %14,4 oranında azalma

olmuştur. 2016 yılının Ocak-Ağustos döneminde ise Türkiye genel ithalatı %9,5 oranında azalırken, İran'dan yapılan ithalat %32,2 oranında gerilemeyle yaklaşık 3 milyar dolar değerinde gerçekleşmiştir.

İran ile Türkiye'nin dış ticaretinde konfeksiyon ve tekstil ticaretinin önemli bir payı vardır. 2015 yılında iki ülke arasındaki konfeksiyon ve tekstil ticaretinin payı %3,6 iken 2016 Ocak-Ağustos döneminde %4,5'a yükselmiştir

Türkiye'den İran'a 2015 yılında 338 milyon dolar değerinde tekstil ihracatı yapılmıştır. Bu ihracat %1,4 artış göstermiştir. İran'dan ise %43,5 düşüşle 17 milyon dolar değerinde tekstil ithalatı yapılmıştır. 2016 yılının Ocak-Ağustos arası döneminde ise İran'a yapılan tekstil ihracatında %6,3 artış gözlenmiş, bu ihracat yaklaşık 229 milyon dolara yükselmiştir. İthalat ise %52 oranında gerilemeyle 6 milyon dolara gerilemiştir.

Türkiye'den İran'a yapılan konfeksiyon ve hazır giyim ihracatı 2015 yılında %112,8 artışla 107 milyon dolara yükselmiştir. Aynı sene bu ürün grubunda İran'dan yapılan ithalat ise %291,6 oranında artış göstermiş, 245 bin dolar değerinde olmuştur. (2016 yılının Ocak-Tekstil, Deri ve Halı ARGE ve Mevzuat Şubesi)

İran'a yapılmış konfeksiyon ve hazır giyim ihracatı ağustos döneminde %248,4 oranında artarak 218 milyon dolara yükselmiştir. Aynı dönemde İran'dan yapılan konfeksiyon ve hazır giyim ithalatı ise %93,7 oranında gerileyerek 15 bin dolara düşmüştür.

Türkiye - İran Dış Ticaret İlişkileri						
Birim: 1000 \$						
Yıllar	2014	2015	Değişim	2015 Ocak-Ağustos	2016 Ocak-Ağustos	Değişim
Türkiye'nin Genel İhracatı	157.610.000	143.844.000	-8,7%	95.584.321	92.651.925	-3,1%
İran'a İhracat	3.886.190	3.663.760	-5,7%	2.447.266	3.359.903	37,3%
İran'ın Payı	2,5%	2,5%		2,6%	3,6%	
Türkiye'nin Genel İthalatı	242.177.117	207.235.628	-14,4%	88.554.951	80.174.345	-9,5%
İran'dan İthalat	9.833.290	6.096.254	-38,0%	4.368.590	2.962.610	-32,2%
İran'ın Payı	4,1%	2,9%		4,9%	3,7%	
Türkiye'nin Tekstil ve Hammaddeleri İhracatı	10.763.833	9.487.565	-11,9%	6.523.449	6.484.310	-0,6%
İran'a İhracat	333.964	338.481	1,4%	271.727	288.852	6,3%
İran'ın Payı	3,1%	3,6%		4,2%	4,5%	
Türkiye'nin Tekstil ve Hammaddeleri İthalatı	9.907.506	8.466.755	-14,5%	5.680.313	5.902.726	3,9%
İran'dan İthalat	30.491	17.236	-43,5%	13.554	6.510	-52,0%
İran'ın Payı	0,3%	0,2%		0,2%	0,1%	
Türkiye'nin Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatı	16.256.751	14.843.876	-8,7%	9.797.157	10.143.333	3,5%
İran'a İhracat	50.303	107.022	112,8%	62.706	218.451	248,4%
İran'ın Payı	0,3%	0,7%		0,6%	2,2%	
Türkiye'nin Hazır Giyim ve Konfeksiyon İthalatı	2.867.795	2.650.577	-7,6%	1.761.447	1.587.957	-9,8%
İran'dan İthalat	62	245	291,6%	232	15	-93,7%
İran'ın Payı	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı - Ekim 2016

Şekil 2.10: Türkiye-İran Dış Ticaret İlişkileri

3. İŞ DOYUMU

3.1 Kavramsal Olarak İş Doymu

Çalışanın iyi bir çalışma performansı ortaya koyabilmesi için iş doymu oldukça önemli bir unsurdur. Sanayi Devriminde sonra özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren işgörenler açısından işe ilişkin tatmin edici şartların var olmaması, işyerlerin fiziksel açıdan yetersiz oluşu, yükselme imkânının olmaması, yapılan işin monoton olması gibi nedenlerden kaynaklı olarak verimliliğin azaldığı gözlemlenmekteydi. Ayrıca çalışan kişiler yapmış oldukları işlerden memnun olmadıklarından dolayı yüksek seviyede işten ayrılmalar ve iş değiştirmeler gerçekleşmekteydi. Bu olumsuzluklar ve çalışanların sürekli olarak işten ayrılmaların yarattığı maddi sıkıntıları iş doymu diğer bir ifade ile iş tatmini kavramı önem kazanmasına ve buna ilişkin çeşitli çalışmalar ortaya konulmasına neden olmuştur (Şencan, 2011).

F.Taylor tarafından Birinci Dünya Savaşı zamanlarında iş doymuna ilişkin araştırmaları yapılmaya başlanmıştır. Bu araştırmalar neticesinde Taylor yüksek ücretli ve daha az yorucu işlerde çalışan kişilerin verimliliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu düşünce veriminin artışını salt ücret düzeyinde bakması çalışanın sosyal yönlerini göz ardı etmesi nedeniyle daha sonra çalışanın sosyal yönlerine dikkat edilmesi gerektiğini belirten Neoklasik teorilerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Gündüz, 2016).

Latince “satis” kelimesinden türetilmiş olan iş doymu kavramı sözlükte olarak yeterli manasına gelmektedir. Doymu duygusal, bireysel ve sosyal özellikte olup sadece ilgili birey tarafından hissedilebilen ve iç huzurunu anlatan karmaşık bir kavramdır (Şencan, 2011).

İş doymu kavramına ilişkin olarak literatürde iş, sosyoloji, psikoloji, organizasyonel davranış, insan kaynakları ve yönetim alanlarına bağlantılı olarak çeşitli tanımlar yer almaktadır. Porter, Lawler ve Hackman iş doymunu

ilişkin tanımda, çalışanların işine ve işyerine karşı pekiştirdiği bir duygu olarak ifade etmektedir (Alizada, 2017).

İş doyumuna kavramına ilişkin olarak genel kabul görmüş 1976 yılında Locke tarafından tanımlamaya göre ise, iş doyumunu bireyin işine biçtiği değer neticesinde ortaya çıkan olumlu sonuca gösterdiği tepkidir. Locke göre, ücret, işin kendisi, çalışma şartları, terfi, işin sağladığı yararlar, işgörenin değerleri ve yöneticisi ile olan ilişkileri iş doyumunu boyutunu belirlemektedir (Aslan, 2006).

İş doyumunu ilişkin bir başka tanımlamaya göre ise iş doyumunu, kişileri çalışmaya yönlendiren önemli bir etken, gösterdikleri çabalar neticesinde elde ettikleri başarı umutlarıdır. Doyum ancak bu umutlar gerçekleştiğinde ortaya çıkmaktadır. Kişiler tarafından ortaya konan ihtiyaç ve isteklerle öncelikle bireyin kendi benliği ile bağlantılı olmaktadır. Bu sebepten dolayı aynı zamanda iş doyumunu kişinin kendi egosunun doyum yolu olarak ifade edilmektedir (Sat, 2011).

Başka tanımlamalara göre; iş doyumunu çalışanın işinden memnuniyet duyması ya da işin nitelikleriyle mutlu olmasıdır (Mohamed vd., 2012). Çalışanın işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan özellikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan durum, iş doyumudur (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Kişi yaptığı işten doyum alması halinde bu doyumunu işine yansıtır ve böylece işine karşı olumlu tutum geliştirir. İş doyumunu, çalışanın hem işine bağlanarak verimli çalışmasına hem de mutluluğunu artırmaktadır. Ters durumlarda yani iş doyumunun olmadığına ise, çalışma devir hızı ve verimsizlik artmakta, örgütsel bağlılık zayıflamakta, çalışanlarda devamsızlık ve işten ayrılma, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar ve stres gibi olumsuz duygular ortaya çıkmaktadır (Türker ve Öztürk, 2016).

Görüldüğü üzere iş doyumuna ilişkin farklı tanımlamalar yer almakta olmaktadır. Ancak genel olarak iş doyumunu kişinin çalıştığı kurumdan, yaptığı işten memnun olma durumu olarak ifade edilebilir. Çalışanın performansı ve verimliliği iş doyumunu gerçekleştirdiği ölçüde artmaktadır. İşletmenin de verimliliği buna bağlı olarak artacağından, iş doyumunu hem işgören için hem de örgüt için oldukça önemli bir kavramdır (Gül ve diğ., 2008).

3.2 İş Doyumuna Yönelik Teorik Yaklaşımlar

İnsanı çalışmaya sevk etmenin yani güdülemenin yollarına yönelik olarak yapılan araştırmalar neticesinde kişilerin beklentilerini ve ihtiyaçların temel olarak birçok teori ortaya konulmuştur. Söz konusu bu teorilerin güdülenme merkezli olmasının nedeni, kişilerin ortaya koyduğu performans ve başarının onun hangi seviyede güdülenmiş olduğuyla bağlantılı olmasıdır. İş doyumu kavramının kuramsal çerçevesi ortaya koyarken de güdülemenin özelliğinden ve motivasyon teorilerinde faydalandığı gözlemlenmektedir. Çünkü motivasyon ve iş doyumu kavramları birbirleri ile bağlantılı kavramlardır (Çukur, 2017).

Bu teoriler literatürde farklı sınıflandırmalara tabi tutulmasına rağmen genel olarak kapsam ve süreç teorileri ekseninde ifade edilmeye çalışılmaktadır. Bu teorilerden kapsam teorileri kişilerin davranışı motive eden faktörler üzerinde dururken; süreç teorileri ise bu davranışın hangi şekilde motive edildiğini esas almaktadır (Sarıtaş, 2015).

Kapsam teorileri

Kapsam teorileri adı altında Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen ve Motivasyon) Teorisi, Alderfer'in VIG (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) Teorisi ve McClelland' ın Kazanılmış İhtiyaçlar (Başarma İhtiyacı) Teorisi anlatılmaya çalışılacaktır.

3.2.1.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow, insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapısı olduğunu ve bir alt basamakta var olan ihtiyaçlar giderilmeden, bir üst basamağa ulaşamayacağını savunmaktadır. Öncelikle hiyerarşinin en alt basamağında yer alan ihtiyaçların doyumu sağlanacak, daha sonra her bir basamağın içerdiği ihtiyaçlar karşılanarak bir üst basamağa çıkıp, doyuma ulaşma yolu izleyecektir.



Şekil 3.1: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Kula ve Çakar, 2015

Yukarıdaki şekilde gösterilen bu ihtiyaçların aşağıdan yukarı doğru şu şekildedir.

Fizyolojik İhtiyaçlar

Kişilerin hayatlarını idame edebilmeleri için gerekli olan temel ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlar olarak kabul edilir. Bunlara yeme, içme, hava, uyuma ve boşaltma gibi ihtiyaçlar örnek verilebilir. Bu ihtiyaçlar tatmin edilmeden sonraki ihtiyaçlar algılanması mümkün değildir. (Çelik, 2016). İnsanların çalışma isteği altında temel neden olarak bir ücret elde edip bu temel ihtiyaçları gidermek yatmaktadır. Birey çalışması karşılığında elde ettiği geliri ilk olarak yeme, içme, uyku, cinsellik gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarını tatmin etmek için kullanır (Karapınar, 2008). Kişilerin iş doyumları sağlanabilmesi iyi çalışma koşulları ve hayatlarını sürdürebilmesi asgari düzeyde ücret verilmesi gerekmektedir.

Güvenlik İhtiyaçları

Fizyolojik ihtiyaçlar yeterli seviyede tatmin edildikten sonra bir üst basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmayı bekler. Bu ihtiyaçlar kişilerin korunmaya yönelik güvenlik ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçlar, tehlikelerden uzak sabit bir hayat ihtiyaçları, korunma, bağlanma, dayanma, korkusuz, kaygı ve karmaşadan uzak yaşama ihtiyaçları, düzenli yaşama gibi ihtiyaçlardır (Çukur, 2017).

Sosyal ihtiyaçlar

Sosyal ihtiyaçlar, kişilerin kendini bir gruba ait hissetme, sevgi, dostluk kurma, benimsenme, gibi ihtiyaçlarıdır. Kişinin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları tatmin edildikten sonra diğer insanlarla dostluk kurmak, sevmek ve sevilme, benimsenme, bir gruba dahil olma gibi sosyal ihtiyaçlar ağırlık kazanacaktır. İnsanların doğasında bir gruba ait olma duygusu, sevgi ve şefkat alıp vermek, diğer kişilerle iletişim kurmak gibi ihtiyaçlar vardır. Çalışanların bazılarında diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kuramadıklarında işlerinden tatmin sağlayamadıkları görülmektedir (Alizada, 2017).

Saygı ve Statü ihtiyaçları

Saygınlık ihtiyaçları iki aşamalı olarak ele alınır. Bu aşamaların ilkinde bireysel değer, bağımsızlık ve itibar gibi şeyler ile bağlantılı olarak kendi kendine saygı duyabilme ihtiyaçlarını yer alır. Diğer aşamada ise saygınlık, diğer kişilerin beğenisini kazanma, şöhret, dikkat çekme, tanınma ve statü gibi ihtiyaçlar yer almaktadır. Bir işyerinde iyi bir performans gösteren çalışanlara ödül veya prim verilmesi ve bu kişilerin çalışanların başarıların takdir edilmesi gibi durumlarda bu ihtiyaç doyuma erişmektedir. (zkan, 2011).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı

Maslow tarafından geliştiren İhtiyaçlar Hiyerarşisinin son basamağında yer alan kendini geliştirme ihtiyacı kişini özerklik ve kendini yönlendirmeyi kapsayan ihtiyaçları kapsamaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanması ile birey potansiyel gücünü ve kapasitesini en fazlaya çıkararak yeteneklerini iyi bir şekilde ortaya koymaktadır. Çalışanların ihtiyaçlarının tatmin edilmesi halinde muhtemel anlamları aşağıdaki gösterilmektedir (Çetinkanat, 2000).

Çizelge 3.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması

İhtiyaç Düzeyi	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yeme, içme, seks, uyku vb.	Ücret, ödemeler, iyi çalışma ortamı
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	Güvenli çalışma şartları, örgütsel olanaklar, iş güvenliği
Sosyal	Sevgi, iyi ve sıcak ilişkiler, ait olma	Beraber iyi çalışan gruplar, arkadaşça denetim, profesyonel ilişkiler
Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma, unvan, yüksek statülü iş, işten alınan geri besleme
Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	Anlamlı bir iş, yaratıcılık için olanaklar, işe amaçlara ulaşma, örgütte ilerleme

Kaynak: Çetinkanat, 2000.

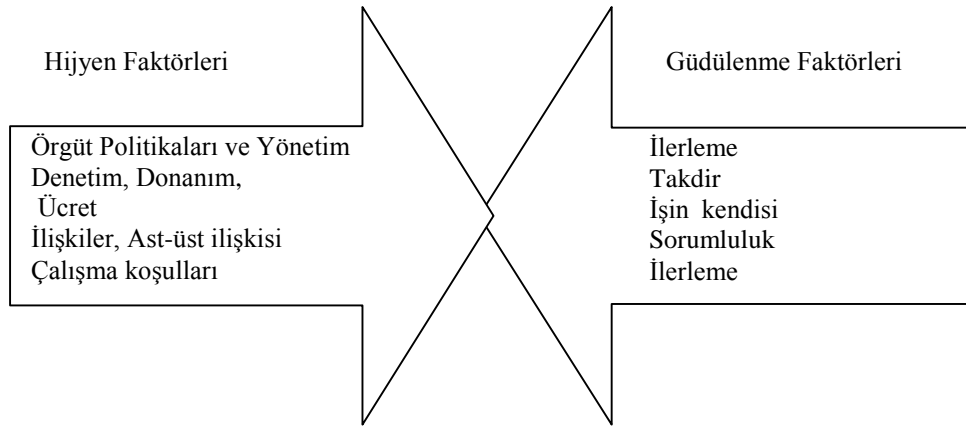
3.2.1.2 Herzberg'in çift etmen teorisi

Herzberg (1959) göre iş doyumunu iki temel etken belirlemektedir. Bunlardan ilki motive edici faktörleri olarak ifade edilen ve işin kendisi ile alakalı olan ve çalışanları doyuma erişmesi sağlayan, takdir edilme, başarı elde etme, faydalı olma gibi etkenlerdir. İkinci temel etken olan hijyen faktörleri ise, çalışma şartların elverişsizliği, işin kendisi, ücret yetersizliği gibi unsurlar olarak ifade edilmektedir. İş doyumunu motive edici faktörlerin varlığı halinde artmakta tersi durumda ise iş doyumunu azalmaktadır. Ancak motive faktörleri doyumunun sağlanması için yeterli olmamakta bu unsurların yanında ayrıca hijyen faktörleri olarak ifade edilen çalışma şartların iyileştirilmesi, ücretin arttırılması gibi unsurların varlığı gerekmektedir (Çelik, 2010).

Herzberg'in Çift Etmen Teorisi, iş doyumu konusuna daha çok teşvik araçları açısından bakmaktadır. Hijyen ve motive faktörleri olarak ikiye ayrılan bu teşvik araçları kısaca şu şekildedir.

Motivasyonel faktörler: takdir edilme, ilerleme, terfi yükselme imkânı, saygı duyulma, başarma, yetki ve sorumluluk sahibi olma ve işi sevme gibi faktörler bu motivasyonel faktörlere örnek gösterilebilir. Bu faktörlerin eksik olması veya hiç olmaması durumunda çalışanların çalışma istek ve arzuları azalmakta ve buna bağlı olarak iş doyumları azalmaktadır.

Hijyen faktörler: Hijyen kavramı tıbbi bir terim olup, bir ortamın mikroplardan arındırılmış olması anlamına gelmektedir. Herzberg bu terimi kullanırken çalışanların işyerinde kalmalarını ve onu benimsemelerini sağlayan bazı teşvik araçlarının eksikliği halinde oluşabilecek sorunlara dikkat çekmeye çalışmıştır. Bu faktörlere örnek olarak, ücret düzeyi, çalışma şartları, işletme politikası ve yönetimi, yöneticilerin teknik bilgi ve becerisi, iş güvenliği, örgüt içerisindeki iletişim, kişilerin özel yaşamlarına saygı gösterilmesi gibi faktörler verilebilir. İş doyumu bu faktörlerin varlığı durumunda sağlanır ve çalışanlar daha motive şekilde çalışmaktadır. Aksi durumda ise iş doyumu azalmaktadır (Kaplan, 2007). Aşağıdaki Şekil 3.2'de Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'nde bulunan hijyen ve güdülenme faktörlerini göstermektedir.



Şekil 3.2: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak: (Luthans, 2010)

3.2.1.3 Alderfer'in vig (varoluş-ilişki kurma-gelişme) teorisi

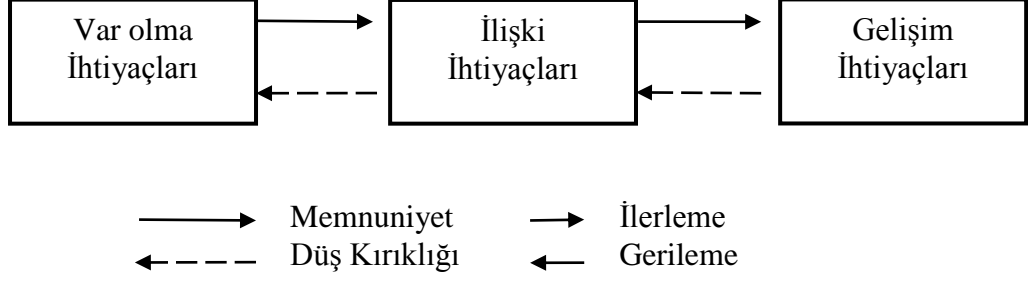
Clayton Alderfer, Maslow ve Herzberg' in teorilerinde kullandıkları sınıflandırmaya benzer bir şekilde sınıflandırma yaparak iş doyumunu sağlayacak etkenleri tanımlamaya çalışmıştır. Clayton Alderfer, ihtiyaçları Maslow'un teorisinde var olan 5 adet temel ihtiyaç kullanmak yerine, daha basit bir şekilde ihtiyaçları 3 adet biçimde kullanmıştır. Bu ihtiyaçlar var olma, Aidiyet ve Gelişme şeklinde bu ihtiyaçların baş harflerin baş harflerin birleşimi ile VIG Teorisi olarak ifade edilmektedir Bu teoriye göre üç grup gereksinimi şu şekilde tanımlamaktadır (Güney, 2008).

Varlık Gereksinimleri: Bu ihtiyaçlar en alt katmanda yer almakta olup, bu ihtiyaçlar kişinin yaşamını sürdürmesi ilişkili olan, yeme içme, korunma ve güvenlik gibi unsurları içermektedir. Bir çalışan için bu ihtiyaçlar ücret, işyeri olanakları ve iş güvenliği olarak açıklanabilir. Çalışanların iş doyumuna ulaşması için öncelikle bu ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Maslow'un teorisinde yer alan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları bu ihtiyaçları karşılık gelmektedir.

İlişki Gereksinimleri: Bu ihtiyaçlar, işe bireylerin başka insanlarla iletişim kurmaları, duygu ve düşüncelerin paylaşımı, saygı, tanınma ve aidiyet ihtiyaçları, arkadaş ve aile ilişkileri kapsar (Çetinkanat, 2000.) Maslow'un teorisinde yer alan sosyal ihtiyaçlar ve saygı ve statü ihtiyaçları bu ihtiyaçlar ile eşleşmektedir. Çalışanın bu ihtiyaçları karşılanması halinde daha motive bir şekilde çalışmakta ve buna bağlı olarak iş doyumunu artmaktadır.

Gelişme Gereksinimleri: Kişilerin çevresiyle verimli bir biçimde üretkenliğini geliştirerek, potansiyelini ortaya çıkaracak şekilde etkileşim içerisine girmesi bu ihtiyaçları kapsamaktadır. Kişinin sahip olduğu kapasiteye erişmesi belirli düzeydeki motivasyonla alakalıdır. Gelişme ihtiyaçların doyumuna ulaşması kişisel kapasitenin daha da gelişmesine neden olur ve yeni yetenekleri ortaya çıkmasına vesile olur. Bu gereksinim yapılan işin yaratıcılık, mücadele, otonomi kapsamı halinde tatmin olabilmektedir. Birey sürekli olarak bilgisini artması ve yetenekleri gelişmesi nedeniyle bu ihtiyaçları kesin olarak tatmin edilmesi imkânsızdır.

Örgütlerde GÜdülenme ve İş Doyumu: Benzer bir şekilde bu ihtiyaçlarda Maslow'un teorisinde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı denk düşmektedir.



Şekil 3.3:. Alderfer'in VIG Teorisi

Kaynak: Alderfer, 1980:463

3.2.1.4 McClelland'da başarı ve güç teorisi

McClelland'ın bu teorisinde başarıma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık kurma ihtiyaçları altında temellenmektedir. Kişinin başarıya verdiği önem ve değer boyutu başarıma ihtiyacını içermektedir. Güç ihtiyacı saygınlık kazanma, başkalarını etkileme, prestij elde etme ve bunu muhafaza etme gereksinimini kapsamaktadır. Bağlılık kurma ihtiyacı ise, diğer kişiler ile ilişki kurma, sosyal ilişki geliştirme ve gruba ait olmayı kapsamaktadır (Sat, 2011).

Bireylerin elde edilmesi güç olan hedefler belirleyerek bunlara ulaşmak için çabalaması başarıma İhtiyacına yöneliktir. Bazı kişiler açısından başarı elde etmek alacakları ödülünden daha önemli olabilmektedir. Bu kişiler imkânsız olarak görülen şeyleri elde etmeyi, bir işi daha önce yapılandan daha iyi yapmayı, gizemli olanı keşfetme, yeni rekorlar kırmayı amaçlamaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında bu kişilik yapısına sahip bireyler, amaçladıkları bu hedefleri ulaştıkları oranda iş doyumu elde etmekte ve daha iyi performans sergilemektedirler (Robbins ve Judge, 2007).

Bireylerin çevresi üzerinde etkili olarak egemen olma istekleri güç kazanma ihtiyacına yöneliktir. Bazı kişiler ve gruplar sosyal ilişkilerde etkinliklerini artırarak diğer bireyler üzerinde güç sahibi olmak için her türlü araca başvurabilmektedir. Bu amaca yönelik çabalar diğer bireyler ile çekişme ve çatışmaya neden olabilmektedir. Kişilerin güçlü olma istekleri bu tehlikeden

kaynaklı olarak frenlenmektedir. Bireylerin bu ihtiyaçlarını düzeyi kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Eren, 2001).

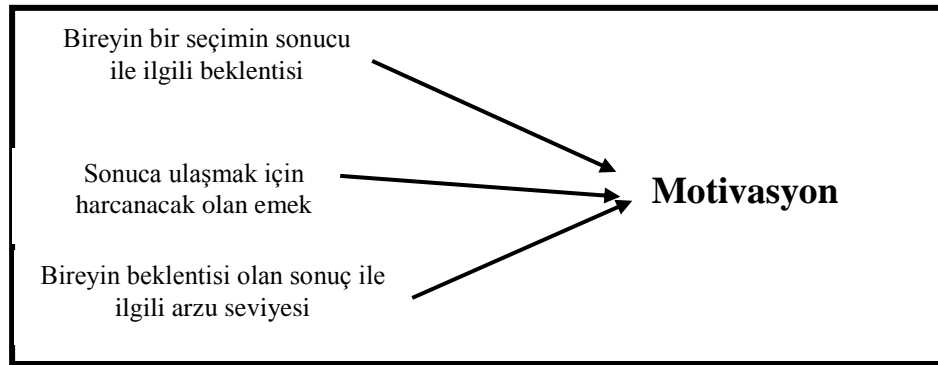
Bireyler arası ilişki kurma ve geliştirmeye değer verilmesi ise bağlılık ihtiyacına yöneliktir. Kişiler iyi iş ilişkileri kurarak iyi bir takım çalışması ve kendi kendini yöneten takımlar oluşturabilmektedir. Ancak bireyler arası ilişki kurmaktan zorlanan, bireysel çalışmayı tercih eden çalışanlar etkin bir takım üyesi olmamaktadır.

3.2.2 Süreç teorileri

Süreç teorileri kapsamında Vroom Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'ın Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Locke'un Amaç Teorisi incelenecektir.

3.2.2.1 Vroom beklenti teorisi

1964 yılında Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisi, örgütsel, endüstriyel ve psikologlar göre en saygın ve iyi araştırılmış teorilerden biri olmasının yanı sıra aynı zamanda kişilerin çeşitli davranış alternatifleri üzerinde karar verebilmeleri için kullandıkları süreci ifade etmek için yararlanılmaktadır (Şencan, 2011). Bu teorinin temelli üç farklı unsur üzerine kurulmuştur. Bunlar değerlik, araçsallık ve beklentidir. Bu üç unsur birey davranışlarının yönlendirilmesindeki motivasyon gücünü ve iş doyumunu belirtmektedir.



Şekil 3.4: Vroom Motivasyon Gücü

Kaynak: Erdem, 1998:54

Bu zincirde yer alan değer kavramı, kişiye verilecek olan ödülü isteme düzeyi ile göstereceği çaba arasındaki bağlantılıdır. Doğal olarak ödül her çalışan için farklı bir anlam ifade etmektedir. Bu nedenle bazı kişiler ödülü değerli bulup

elde etmek için daha çok çaba harcarken bazıları da söz konusu ödülü hiç anlamlı bulmayarak çaba harcama gerek duymayacaktır. Kişiler açısından elde edilecek ödülün değeri -1 ile + 1 arasında değer alan bir değişken olarak gösterilebilir. Kişilerin elde edilecek ödüle vereceği değer, diğer taraftan ödülün onların ihtiyaçlarını doyuma ulaşma derecesini göstereceğinden bireyler ödüle yüksek değer verdikçe ona ulaşmak için daha çok mücadele etmesine sebep olacaktır (Şencan, 2011).

Araçsallık kavramı Ivancevich ve Matteson (2002) ifade ettiğine göre bireyin birinci gruptaki sonuçların ikinci gruptaki sonuçlar ile ortak algılamasıyla ilişkilidir. Birinci gruptaki sonuçlar, işe devamsızlığı, verimliliği, ürün kalitesini içerirken ikinci gruptaki sonuçlar ise ücret düzeyi, gruba ait olma ya da reddedilme, yükselme, işine son verilme gibi unsurları kapsamaktadır. Bu birinci gruptaki sonuçlar araştırmacılara göre davranış sebebiyle oluşan işin yapılması ile ortak değerlendirilmelidir. Birinci gruptaki sonuçların neden olduğu ödül veya cezalar ikinci gruptaki sonuçlardan ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple bireyin birinci grupta yer alan sonuçlarının kendisini ikinci grup sonuçlara ulaştıracağına dair olan inancı araçsallık olarak ifade edilmektedir. Buradan anlaşıldığı üzere eğer birey birinci gruptaki sonuçları ulaşsa bile ikinci gruptaki sonuçlara elde edemeyeceğine inanıyorsa araçsallık negatif değer olacaktır. Aksi durumda yani birey birinci gruptaki sonuçlara ulaştığında ikinci gruptaki sonuçları elde edebileceğine dair inancı varsı buradaki araçsallık pozitif değer olacaktır (Erdoğan, 2013). Böylece birey işine daha motive olacak yüksek düzeyde iş doyumuna ulaşacaktır

Vroom göre beklenti eylem ile ve sonuç arasındaki ilişkiler bütünü olup bireyi belli bir çabaya yönlendiren gücün ve bu çaba neticesinde elde edilecek sonucun hangi düzeyde istenildiği ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Yani kişinin beklentisi yüksek ise elde etmeyi amaçladığı hedef için daha çok çaba harcayacak aksi durumda da pek istemediği hedefler için daha az çaba harcayacaktır (Kim, vd., 2017).

Kısaca ifade etmek gerekirse bu teoriye göre kişinin davranışa güdülenebilmesi için ihtiyaçların yanı sıra aynı zamanda bir beklentiye sahip olması gerekmektedir. İşgörenler göstermiş oldukları çabalar karşılığında ulaşmayı bekledikleri değerler, ödüller ve amaçlar bulunmaktadır. Bu beklentileri

ulaşmanın istek düzeyi, iş doyumunun yüksek ya da az olmasına neden olmaktadır (Kuşlvan ve Kuşlovan, 2005).

3.2.2.2 Porter- lawler'in beklenti teorisi

Vroom Beklenti Teorisinde ortaya konulan yapılan işle bağlantılı olarak doyuma ulaşan bireyin elde ettiği ödülle bağlı olarak Lawler ve Porter ödül kavramını çalışanlar açısından değerlendirmiştir. Porter ve Lawler (1968) tarafından ortaya atılan bu teoriye iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle bağlantılıdır. Çalışanlar kendi işinde göstermiş olduğu performansla ilişkili olarak ödüllendirilmekte ve elde edilen bu ödüller doyuma neden olmaktadır. Elde edilen ödül ile doyum ilişkisi kişiyi adalet algısı tarafından değerlendirilmektedir. Kişi kendi değerlendirmeleri neticesinde göstermiş olduğu çabalar neticesinde elde ettiği ödülü diğer çalışanların göstermiş oldukları çaba ile elde ettikleri ödüller ile kıyasladığında eğer kendisine adil davranılmadığını algılar ise iş doyumunuzu oluşturmaktadır. Ayrıca, Porter ve Lawler, işletmelerde çalışanların motivasyonunu çaba ve başarısını olumsuz bir şekilde etkileyen rol çatışmalarının yer aldığını ifade etmektedir. İşletmelerde görev tanımlarının doğru bir şekilde yetki ve sorumlulukların net olarak ifade edilmediği durumlarda rol çatışmaları oluşmaktadır. Örgütlerde rol çatışmalarının az olduğu durumlarda çalışan daha motive edilmiş çalışmakta ve buna bağlı olarak iş doyumunu artmaktadır.

3.2.2.3 Adams'in eşitlik teorisi

J. J. Stacy Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi temelinde örgütsel adalet kavramı yer almakta olup iş doyumuyla yakından ilişkilidir. Bu teoriye göre işgörenlerin işteki başarıları ve ulaştıkları iş doyumunu, kişilerin çalıştıkları örgütte adilliği nasıl algıladıkları bağlantılıdır. Çalışanlar göstermiş oldukları çaba neticesinde elde ettiklerini diğer çalışanların elde ettikleri ile karşılaştırarak kendisine göre bir eşitlik değerlendirmesi yapmaktadır. Teori çift taraflı girdi ve çıktı bağlantısını işgörenler açısından nasıl algıladıkları üzerine yoğunlaşmaktadır. İşgören işletmeye sunduğu çıktıların elde ettiği girdilere oranı; diğer çalışanların çıktıların girdilerine oranına eşit ise, eşitlik durumu söz konusudur. Bu iki oranın eşit olmadığı durumda hissedilen eşitsizlik durumu ortaya çıkmaktadır (Şimşek ve diğ., 2011).

Eğer bir örgütte eşitsizlik söz konusu ise öncelikle kişi çalıştığı kurumdan elde ettiği çıktıyı artırmak için gösterdiği gayreti artırma yoluna giderek eşitlik sağlamak için çabalar ancak kişi bunu başaramaması durumunda onda söz konusu eşitsizliğin kendisinden kaynaklı olmadığı algısı oluşarak performans, motivasyonunda ve iş doyumunda azalama başlar. Aksi durumda ise yani işgörenin işletmeye girdilerden daha fazla çıktı elde ettiği durumda birey suçluluk duygusu duymakta bu nedenle eşitliğin sağlanması için daha çok çabalamaktadır (Türk, 2007).

Özetle eşitlik teorisi işgörenlerin örgüt tarafından eşit bir biçimde davranıldığında kişilerin olumlu yönde motive olabileceğini buna bağlı olarak iş doyumları artacağını aksi durumda ise motivasyonun ve iş doyumunun olumsuz etkiyeceğini belirtmektedir.

3.2.2.4 Locke'un amaç teorisi

Süreç Teorilerinden bir diğeri Edwin Locke tarafından ortaya konulan Amaç Teorisidir. Bu teoriye göre, bireylerin elde etmeyi hedefledikleri amaçlar, onların motivasyon düzeylerini belirlemektedir. Can (1991), amaç teorisinin iki temel önermesinin olduğunu ifade eder. Bunlardan ilki kişinin ulaşmayı istediği amaçların onun davranışlarını büyük oranda etkilediğidir. Diğer önerme ise harici ödüllerin etki ettiğine yöneliktir. Kişi birinci durumda belirlen hedefe ulaşmak için göstermiş olduğu büyük gayret onun için önemli bir motivasyon kaynağı olarak kişinin başarı elde ederek iş doyumuna ulaşmasına vesile olacaktır. İkinci durumda ise, ödüller motivasyon kaynağı olarak, kişinin amaçlarını ve niyetleri üzerinde etkili olacak böylece başarı sağlanacaktır (Keleş, 2006).

Kişi bu bağlamda elde edilmesi zor hedefler belirlediğinde motivasyon ve iş doyumunu artacak ancak göreceli olarak elde edilmesi kolay hedefler belirlediğinde ise motivasyonu ve iş doyumunu düşük olacaktır. Bu nedenle bu teori kişilerin kendileri için belirledikleri amaçlar ulaşılabilirlik dereceleri üzerinde temellendirilmiştir.

Latham ve Locke'da benzer bir biçimde amaçların motivasyondaki katkılarını şöyle ifade etmektedir (Şahal, 2005):

- Çalışan tarafından hedeflenen amacın net olması iş başarılarını arttırmaktadır.

- Kişi tarafından hedeflenen amaçların zor nitelikte olması onun örgüt içerisinde daha istekli hırslı çalışmasını neden olacak başarılarını arttıracak böylece iş doyumunu da artacaktır.
- Kişilerin belirlediği amaçlar, örgütsel amaçlar, ortam ve şartlar ile çatışma seviyesi ve ortamı seviyesi kişinin örgütteki başarısını, motivasyonu ve iş doyumunu belirleyecektir.

3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş görenin işyerindeki gereksinimlerinin karşılanması sonucunda sahip olduğu olumlu duygular iş doyumunu sürecini besler. Çalışan kişinin işe dair görüşlerini etkileyen birden çok faktör söz konusudur. Bu faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grup şeklinde ele alabiliriz.

3.3.1 Bireysel faktörler

İş doyumunu ya da doyumsuzluğu kişilerin sahip olduğu olumlu, olumsuz duygular olduğundan bireye özgüdür; çünkü duyguları etkileyen kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, deneyim, eğitim düzeyi gibi etkenlerin yarattığı sonuçların kişilerde farklı olmasından dolayı iş doyumunu ya da doyumsuzluğu süreci öznel bir süreçtir. Bu duyguların oluşumunu etkileyen bireysel faktörler; zeka, eğitim, kişilik, değerler, beklentiler, sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilir.

3.3.1.1 Cinsiyet

İş doyumunu sürecini belirleyen faktörlerden olan cinsiyet etkeni üzerine yapılan araştırmalarda iki cins arasındaki doyum farklılıkları arasında henüz bir tutarlılık saptanamamıştır. Kimi çalışmalara göre cinsiyetin işlevsiz bir etken olduğu ileri sürülürken, kimi çalışmalara göre ise kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu belirlemede belirleyici bir etken olduğu ileri sürülmüştür. (Schultz ve Schultz, 1998). Hulin ve Smith (1964) 164 kadın ve 295 erkek üzerinde yapılan araştırmaya göre erkek çalışanların iş doyumunu kadın çalışanlara göre daha yüksektir şeklinde sonuca ulaşılmıştır.

Asıl bunun sebebi cinsiyet faktöründen öte kadınların daha düşük ücret ile çalıştırılması, erkeklerle aynı ödülü alabilmek için daha fazla emek harcamaları şeklinde açıklanabilir (Yelboğa, 2007).

Bu araştırmanın sonuçlarına karşıt sonuçlar elde edilmiş olan ve Kim tarafından 2005 yılında yapılmış araştırmanın kapsamına göre ise kadın çalışanların, erkek çalışanlardan daha yüksek iş doyumuna sahiplerdir. Bu farklılığın sebebi ise kadın çalışanların beklenti düzeyini erkeklere oranla daha düşük tutmaları olarak açıklanmıştır. Diğer bir sebep ise kadınların rahatız ya da hoşnutsuz olduğu durumları söylememeleri olarak açıklanmıştır. Ülkemizde yapılan çalışmaları ele aldığımızda bu kavramın iş doyumunu sürecini belirleme konusunda tutarlılık mevcut değildir. Örneğin 2004 yılında Çarıkçı tarafından yapılan araştırmaya göre kadın çalışanların iş doyumunu erkek çalışanlara göre daha düşük iken Şahin'in 2003'de yaptığı araştırmaya göre ise cinsiyet kavramı etkisizdir

3.3.1.2 Yaş

Yapılan araştırmalara göre yaş faktörünün iş tatmininde farklılık gösterdiği saptanmıştır. İş tatmini yaşla orantılı olarak arttığı bunu sebebi olarak iş görenin tecrübesi ve bilgi düzeyi arttıkça daha verimli çalışacağı, daha fazla ürün çıkaracağı ve etkin çalışmanın iş tatminini olumlu etkilemesi gösterilmiştir. İş tatmin ve yaş arasındaki ilişkiyi Herzberg U şeklindeki bir eğri ile açıklamıştır. Çalışma hayatına erken başlamış olan kişilerde iş tatmin düzeyi daha yüksek iken, 30 yaşa doğru azalmakta ve yaşın ilerlemesinden çalışma hayatının sonuna doğru ise tekrar yükselme görülmektedir (Kolçak, 2012).

Herzberg'in yaptığı bu çalışmayı destekleyen bir diğer çalışma 1995' de Warr ve Oswald tarafından gelişmiş olan on batı ülkeleri arasında yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre iş tatmin düzeyi erken yaşlarda önce azalmakta yaşın ilerlemesi ile artmaktadır. Özellikle bu tatmin düzeyi 26-31 yaşları arasında en düşük iken sonrasında artmaktadır. Bu yaş aralığından itibaren iş tatminindeki artışın sebebi deneyimin artması ve işe uyumun daha da kolaylaşması şeklinde açıklanabilir. Bunlarla beraber yaşın artması ile ödüllerin alınması ve kariyer yükselişinin kolaylaşması da iş tatmin düzeyini belirleyen etkenlerdendir.

Genel olarak ifade etmek gerekirse zaman geçtikçe ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin farklılık göstermesi nedeniyle yaşın iş doyumunu yaratılmasında önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2010).

3.3.1.3 Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin işe karşı olumsuz düşünceleri daha az ve daha iyi çalışmayı önemseyeceklerinden dolayı iş tatmin düzeyi daha yüksek olacaktır (Yelboğa, 2007).

Genel olarak iş doyumunu ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı belirtilmektedir. Kimi araştırmalara göre ise eğitim ve iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmaya göre eğitim düzeyi iş tatmini düşürmektedir. İş tatmini etkileyen eğitim faktöründe kişiler sahip olduğu eğitimi diğer çalışanlar ile karşılaştırdığında hak ettiği noktada ya da kendince olumlu bir sonuç elde etmişse tatmine ulaşacak; aksi durumda ise tatminsizlik yaşayacağı belirtilmiştir (Yıldız, 2012).

3.3.1.4 Statü ve Kıdem

İş doyumunu ile statü ve kıdem birbiriyle yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir. Statü çalışanların mesleki anlamda fizyolojik, güvenlik, sosyal(ait olma, saygı, ilgi ve arkadaşlık) gibi ihtiyaç giderildikten hissettiği bir benlik ihtiyacıdır ve iş doyumunun sağlanması için kişilerin bu ihtiyaçlarının azami oranda tatmin edilmesi gerekmektedir. Araştırmalara göre bir örgütte üst düzeyde çalışan kişilerin diğer alt düzeyde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Bayrak, 2004). Bunun sebebi ise üst düzey çalışanların aldıkları ücret ve sahip olduğu haklar gösterilebilir. Genel anlamda kişi eğitim düzeyi ve gösterdiği performans ölçütünde kendisini diğer çalışanlarla kıyaslayacak ve hak ettiğini düşündüğü statüde ise yükselme olanakları adil gerçekleşiyor ise kişide doyum artacaktır.

Genel olarak ifade etmek gerekirse kişi kendi performansları ve eğitim düzeyleri ilişkili olarak statü ve kıdem konusunda kendi konumunu çevresindeki diğer çalışanlarla kıyaslayacak (Smith, Kendall ve Hulin, 1969) ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum seviyesi artış ya da azalış gösterecektir (Karadağ, 2013).

3.3.1.5 Kişilik

Araştırmalara göre kişilerin sahip olduğu kişisel özellikler iş doyumunu sürecinde oldukça belirleyicidir. Kendine güvenen ve saygı duyan kişilerde iş doyumunu daha fazla sağlanmıştır. Bu kişiler kendilerinden ve yaptıkları işten emin oldukları için bir başkasının onaylamasına veya takdir etmesine ihtiyaç duymaksızın işini görür. Onaylanma veya takdir edilme kaygısı ile iş yapmayan bu kişiler eleştirilere açık, bahane bulma ihtiyacı duymaksızın kişilerden ve olumsuz koşullardan daha az etkilenirler (Tozkoparan, 2013).

Spector kişilik üzerine yaptığı araştırmaya göre kendini kontrol edebilen, dayanaklılık gücü yüksek olan, karşılaşılan engellere pozitif bakabilen, çözüm üreten kişiler daha fazla doyumuna ulaşırlar. Spector bunun diğer bir sebebini ise gösterilen performans düzeyine bağlamıştır (Kolçak, 2012).

İçten denetimi sağlayabilen kişilerin daha yüksek performans sergiledikleri ve bu performansın karşılığı olarak ise ödüller aldıklarını bu getirilerin ise iş doyumunu artırdığını savunmuştur. Bunun aksi durumu ise çevreye uyum sağlayamayan, iletişimi zayıf olan, memnuniyetsiz olan, fevri davranan kişiler ise iş doyumunsuzluğu yaşarlar.

3.3.1.6 Medeni durum

İş doyumunu üzerinde medeni durum faktörü incelendiğinde varılan genel sonuç; bekar olanların evli olanlara kıyasla daha az doyum yaşadıkları şeklindedir. Bunun sebebi ise bekar olanların daha düzensiz bir hayat yaşamaları, evli olanların aile içindeki doyumunu işe yansıtmaları şeklinde açıklanabilir (Gök, 2006; Telman ve Ünsal, 2004).

Evli olan işgörenlerin işe devamsızlığı ve işten ayrılma durumları daha az olduğundan bekarlara oranla daha fazla doyum sağlayacaktır. Bunlarla beraber dulların evlilik dışı beraber yaşayanların iş doyum düzeyinde düşüş görülebilir (Lam ve diğerleri, 2001).

3.3.1.7 Tecrübe

Kişilerin tecrübeleri arttıkça yaptıkları işten keyif alacak iş doyumuna sağlanacaktır. Bunun sebebi olarak kişilerin iş yaşamı boyunca edindikleri tecrübelerin karşılığını bulması, beklentilerine cevap verilmesi, iş hayatına

zaman ilerledikçe daha iyi uyum sağlamış olmaları gösterilebilir. Bunlarla birlikte artan tecrübe ile iş görenlerin daha yüksek mevkilerde bulunmaları, bu mevkiler doğrultusunda ücret alınması daha yüksek iş tatmin düzeyini getirir (Köroğlu, 2011).

Bunun aksi olarak çalışma hayatına yeni başlamış olan kişiler tecrübe yetersizliğine rağmen daha yüksek mevki ve ücret beklentisine girebilir. Bu durum istenilen ile gerçeğin farklı olmasına sebep olur ve iş doyumsuzluğu sonucunu doğurur.

3.3.2 Örgütsel faktörler

Çalışanın iş doyumun sağlanmasında ve beklentilerinin karşılanmasında bireysel faktörlerin yanı sıra ayrıca örgütsel faktörler de oldukça önemlidir. Çalışanlar işletmelerin kendilerine sunmuş oldukları imkânlarla, çalışma koşullarına bağlı olarak işe ilişkin tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu faktörler kişiden kişiye değişebileceği gibi genel olarak iş doyumunu etkileyen işin kendisi, ücret, terfi yükselme imkânı, güvenlik, çalışma şartları, yönetim, çalışma arkadaşları gibi örgütsel faktörlere göre de değişiklik gösterebilir.

3.3.2.1 İşin kendisi

İş görenler rutinleşmiş olan işleri yapmaktan keyif almazlar. İşin kendisinin önemli olan iki faktörü iş doyumunu üzerinde belirleyicidir. Bu etkenlerden ilki değişken iş yapısı ve ikinci etken ise iş yönetim sürecinin kontrol edilmesidir. Çalışanların yaptıkları işler farklılık gösterdikçe, rutin olmaktan çıktıkça yaptıkları işten keyif alacak ve iş doyumunu sağlanacaktır. Çünkü yapılan işlerin aynı olması çalışanları sıkırmakta ve işin bir yük olarak algılanmasına sebep olmaktadır. İşin kendisinin taşınması gereken beş önemli iş özelliği iş doyumunu açısından önemlidir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Sat, 2011).

Otonomi: İş görenin yapmış olduğu iş ile ilgili görüş bildirme ve karar verebilme özgürlüğünü kapsayan aşamadır. Çalışanlar baskı ve sıkı denetim rahatsız olurlar. Aksi durum iş doyumunu olumsuz etkiler.

Görev kimliği: İş görenin gerçekleştirdiği işin başlangıcından bitişine kadarki tüm süreçte kendisinin ne kadar etkili ve belirleyici olduğunun ölçüldüğü

aşamadır. Görülen işin sadece bir bölümünden sorumlu tutulan kişilerin görev kişiliği gelişmez.

Görevin önemi: Yapılan işin çalışanlar, müşteriler ve diğer insanlar tarafından ne kadar önemsendiğini ölçen özelliktir.

Beceri çeşitliliği: işin görülmesi için insanın kaç çeşit beceri ve faaliyete gerek duyulduğunu gösteren özelliktir.

Görev geri bildirim: Bu özellik ise işgörenin işindeki üretkenliğinin ne kadar iyi ya da kötü olduğunu ölçen ve geri bildirim açık ve net olduğunu ifade etmektedir.

Hockma ve Oldman'a göre işin kendisinin taşınması gereken bu beş özellik işin anlamlı bulunması, işgörenlerin işte sorumluluk hissetmesi ve işin sonuçlarını bilmeleri, çalışanların psikolojik durumlarını etkilemesi açısından oldukça önemlidir. Bu şekilde iş algısına sahip olan işgörenlerin doyumları da artacaktır. Sadece işin kapsamı bile doyum için yeterli olabilmektedir. Yapılan işin yaratıcılık ve sorumluluk gerektirmesi, işin keyifle yapılması, işin rutin olmayıp çeşitliliğe sahip olması, çalışanların yetenek ve bilgisini kullanabileceği; aynı zamanda bunları geliştirebileceği, iş zenginleşmesi, işin önemli olduğu algısı yapılan işten daha fazla doyum alınmasını sağlayacaktır (Sat, 2011).

3.3.2.2 Ücret

Kişilerin kendi ve aile üyelerinin yaşamlarını ikame edebilmesi için asgari düzeyde dahi olsa gelir elde etmesi gerekir. Taylor'a göre ücret faktörü kişileri daha fazla çalışmaya iten bir motivasyon kaynağıdır ve çalışmayı gerektiren en önemli faktördür. Bunun sebebi ise kişilerin her türlü ihtiyacının giderilmesinde paraya ihtiyaç duyulması ve yüksek ücret alıyor olmanın kişinin mesleki yeterliliğe sahip olduğuna ve başarılı olduğuna işaret etmesidir (Aytaş, 2005).

Aynı şekilde çalışan kişinin aldığı ücret arttıkça geleceğini daha garantiye aldığını düşünür ve geleceğe daha az kaygı ile bakarak işine kendisini verebilir. Bu sebepten iyi bir ücret daha fazla iş doyumunu sağlayacaktır (Çelik, 2010).

Özet olarak ücret tatmini sağlamış olan çalışanların motivasyonu ve işe bağlılığı daha fazla olduğundan iş doyumları da artmış olacaktır. Kişinin almış

olduğu ücret iyi bir performansın sergilenmesi ve işin istenilen düzeyde görülmesi açısından hayati önem taşımaktadır.

Ücretin belli bir eşikten sonraki düzeyi iş doyumunu, alınan miktar ile değil de çalışanlar arasındaki ücret dağılımı ile etkilemektedir. Bir iş yerinde hayatın sürdürülebilmesi için alınan ücretten sonraki artışların diğer çalışanlar ile karşılaştırılması iş doyumunu belirleyen asıl etkidir. Burada kişi aldığı ücretle ihtiyaçlarını karşıladığı halde kendisinden daha deneyimsiz olan, alt birimlerde çalışan ve kötü performans gösteren kişilerin kendisiyle aynı ya da kendisinden yüksek ücret aldığını görmesi iş doyumsuzluğuna sebep olacaktır. Özet olarak kişi yaptığı işin hakkını verecek düzeyde ücret aldığı takdirde iş doyumuna ulaşacaktır (Gündüz, 2016).

3.3.2.3 Terfi ve Yükselme İmkânı

Terfi, bir çalışanın işletme içerisindeki mevcut çalışma konumundan daha üst ve önemli olan konuma geçişini tanımlayan bir kavramdır. Bütün çalışanlar açısından terfi ve yükselme önemli olmasına rağmen, kişilerin terfi isteme sebepleri farklılık gösterebilmektedir. Bazı işgörenler için terfi daha iyi maddi olanaklara sahip olma olarak algılanmaktayken bazı kişilere için daha başarılı bir performans ortaya koyduklarının örgüt tarafından kabul görüldüğü anlamına gelmekte ve nitelikleri sayesinde daha zor işleri yapabilecekleri kapasiteye sahip oldukları hissiyatı yaratan bir kavramdır. Kimileri ise terfi daha çok saygınlık ve statü elde etmek, sorumluluğun ve yetki çevresinin artmasından dolayı isteyebilmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin terfi ve yükselme istekleri farklılık arz etmesine karşın bu amaçların gerçekleşme düzeyine göre de iş tatmin değişkenlik gösterebilir. Bunun yanı sıra çalışanların iş doyumunu, işletmede var olan terfi politikalarının anlaşılabilir, açık ve adil oluşu da önemli ölçüde etkilemektedir. Özetle ifade etmek gerekirse, iş doyumuna, işgörenlerin terfi isteklerinin gerçekleşmesi terfi ve yükselme olanağının derecesi, terfiinin adil olması, devamlılık gibi farklı etkenler belirleyicidir. (Özgen ve diğ., 2010).

3.3.2.4 Güvenlik

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçların hemen ardından güvenlik ihtiyaçları gelmektedir. Güvenlik iş doyumunu etkileyen bir diğer önemli

faktördür. Bir örgütte çalışan bireyin, konjonktürel veya keyfi duruma göre işten çıkarılacağı endişesi taşınamaması ve işyerinde kendisine ihtiyaç duyulduğunu hissetmesi iş doyum düzeyi artmaktadır. Aksi durumda yani çalışanın işten çıkarılma korkusu yaşaması kişiyi kaygılandırmakta ve buna bağlı olarak iş doyum düzeyini olumsuz etkilemektedir (Güven, 2016).

Güvenlik etkisi sadece çalışma teminatı ile alakalı değildir. Ayrıca özellikle tehlike arz eden işler başta olmak üzere çalışma yerindeki fiziksel şartların güvenli olmasını da kapsamaktadır.

İşgörenler açısından maddi olarak düzenli ve yeterli bir gelir elde edilmesi güvenli olduğu hissiyatını doğuracaktır. Ancak bu durum tek başına yeterli değildir. Buna ek olarak çalışanın toplum tarafından genel kabul görmüş kurumsal bir işletmede veya iş sektöründe çalışıyor olması, çalışana sadakat duygusu kazandırdığı ve bu durumun da çalışanda güven hissi yarattığı söylenebilir.

Yönetici pozisyonunda bulunan bireylere, hiyerarşik olarak alt seviyede yer alan çalışanlarda güven duygusunun gelişmesinde büyük sorumluluklar düşmektedir. Güvenlik duygusu tek başına doğrudan iş yeri çalışma üretkenliğini etkilememesine karşın ücret ve diğer faktörlerle ile bütün olarak düşünüldüğünde dolaylı da olsa iş yeri çalışma üretkenliğini etkilemektedir. Çünkü çalışma teminatının fiziksel veya psikolojik olarak yetersiz ya da hiç olmadığı durumlarda, çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunu azaltacağından iş verimliliğine olumsuz etkilemektedir (Eren, 2000)

3.3.2.5 Çalışma şartları

İşgörenler işlerini yaparken meydana gelen ya da daha önceden var olan şartlardan etkilenmektedirler. Ancak buna karşın işgörenlerin önemli bir bölümü çalışma şartları çok kötü olmadığı sürece bu duruma çok önem vermemektedir. Kişilerin iş performanslarının düşük olduğu durumlarda çalışma şartlarının yetersizliği belirleyici olmaktadır (Şen, 2013).

İşgörenlerin genel olarak havalandırma, ısı düzeyinin iyi olduğu ve nemin olmadığı fiziksel şartlarda çalışmak isterler. Ayrıca işgörenler işyerinin temiz olmasını, kullanılan araç

gerecin uygun ve iş yerlerinin evlerine yakın olmasını tercih etmektedir. Dolayısıyla bu imkanlara sahip bireyler daha doyumlu çalışmaktadır (Alizada, 2017).

Bu ölçütler bazı çalışanlar açısından büyük önem arz etmekte ve bundan dolayı bazı koşulların eksikliğini kabul etmeyerek işyeri değişse dahi bu ölçütlerin sağlanmasını isteyebilmektedir. İşgörenlerin belirlemiş oldukları temel çalışma şartları genellikle fiziksel ihtiyaçların mevcut olması ve çalışma amaçlarına uygun olmasıdır.

Herzberg (1966) bazı durumlarda çalışma şartları uygun olsa bile bunun çalışanlarca yeterli görülmebileceğini belirtmiştir. Buna neden olarak da yapılan işi sevmeme, stres, kişisel sorunlar, işyerine ve yönetime güvenmeme gibi bireyler de mevcut olan bazı kişisel özellikler göstermiştir (Tan, 2003).

Herzberg (1957)'e göre çalışma şartlarına kadınlar erkeklere nazaran daha fazla önem vermektedir. Aynı zamanda büro çalışanlarına nazaran fabrika çalışanları da çalışma şartlarının uygunluğuna daha fazla önem vermektedir. Benzer durum çalışma saatleri için de söz konusudur.

Sonuç olarak işyerlerinde daha uygun çalışma koşulları oluşturulduğunda çalışanların hem iş performansı hem de iş tatmini artmakta ve buna bağlı olarak da örgütte verimlilik artar.

3.3.2.6 Yönetim

İş doyumu üzerinde çalışanların üstleri ile kurmuş oldukları ilişkinin kalitesi oldukça önemlidir. Bu ilişki bireysel performans, iş tatmini ve buna bağlı olarak örgütsel verimliliği en fazla etkileyen önemli etkenlerin başında gelmektedir. Bu bağlamda kaynak alışverişinin özelliği ast-üst ilişkisi açısından iş doyumunu etkilemektedir. Kişiler doğal olarak içerisinde buldukları ilişkilerde çeşitli kaynakları alış-veriş ederek o ilişkinin kendileri için, en az maliyetli ve en çok ödüllü olması için çaba gösterirler. Buradaki amaç her iki tarafın ilişkinin sosyal değiş-tokuş süreci içinde hoşnut olmasıdır. Böylece ilişkilerde bu uyumun sağlanabildiği durumlarda kişiler bu ilişkide kalmayı tercih ederken tersi durumda yani sosyal değiş-tokuş ve kaynak alışverişinde bir dengesizlik olduğu takdirde bireylerin içinde buldukları ilişkiden memnun

olmayarak ilişkidenden uzak durmayı tercih edeceklerdir.. Diğer bir şekilde belirtmek gerekirse bir ilişki içerisinde yer alan kişiler bir yandan kazançlarını arttırırken, bir yandan da kayıplarını en aza indirmek için birbirlerine bağımlıdırlar. Her iki taraf bu bağımlılıkta üzerine düşeni yaparak karşılıklı kaynak alışverişi ile tatminkar bir ilişki kurabilirler (Yıldız, 2012).

Kısaca belirtmek gerekirse bir örgüt içerisinde çalışanlar ile yöneticiler arasında ve çalışanların kendi arasında kaliteli bir iletişimin mevcut olması durumunda var olan sorunlar kolaylıkla yöneticilere iletilebilmekte ve çalışanlar arasında olumlu ilişkiler gelişmektedir.. Aksi durumda ise yani çalışanların kendi arasında veya yönetim arasında güvensizlik ve belirsizlik ilişki kurmaları işgörenlerin kendi aralarında huzursuzluk yaşamalarına ve yöneticilerine sorunları aktaramadıkları için işe karşı olumsuz tavır geliştirmelerine sebep olur. Bu durum ise iş doyumsuzluğunu yaratır.

3.3.2.7 Çalışma arkadaşları

Bir işletme içerisinde yer alan çalışanların hem kendi amaçlarını hem de işletme amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için karşılıklı olarak bağımlı bir ilişki söz konusudur. Yani çalışanlar amaçları gerçekleştirebilmek için birbirlerine ihtiyaç duyarlar (Kılıç, 2013).

Çalışanların hem birbirleri ile hem de üstleriyle iletişiminin güçlü ve samimi olması, yönetimin çalışanlara adaletli ve dostça davranması, onları değişimlerden haberdar etmesi, çalışanların kararlara katılması ve çalışanlara yöneltilen eleştirilerde dikkatli bir üslubun kullanılması durumunda çalışanların performansı ve iş doyumunu artacaktır (Alizada, 2017).

Bunun yanı sıra çalışanların kendi aralarında kurmuş oldukları ilişkilerin sevgiye dayalı olması ve iş haricinde de sosyal ilişkilerini sürdürmesi kişileri iş yerine daha bağlı yaparak, işlerinde daha tatminkar çalışmalarını sağlayacaktır

Ayrıca bir işletmede çalışan kişilerin oluşturduğu gruplar iş doyum seviyelerini hem olumlu hem de olumsuz etkilemektedir. Örgüt içerisinde kurulan ve iş performansı açısından daha iyi sayılan gruplar, diğer grupları etkilemekte ve onlara rol model olmaktadır. Çalışanların başarılı gruplarda yer alması onların iş doyum seviyelerini de arttıracaktır (Alizada, 2017).

3.3.2.8 Hizmet süresi

Hizmet süresi iş doyumunu ile yakından alakalı bir unsur olarak düşünülmektedir. İşe yeni başlayan çalışanların iş doyumunu seviyeleri diğerlerine göre daha yüksektir. İşyerinde ilerleme ve gelişme elde edemediklerinde ise doyum düzeyleri düşmektedir. Çalışan, gösterdiği performansa karşılık ödül alamadığında da kuruma bağlılığı ve katılım düzeyi düşüş göstermektedir. Hizmet süresi arttıkça bireyin kıdemli duruma gelmesi ve başarılı olduğunu hissetmesi iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilemektedir (Şangar, 2016)

3.3.2.9 İşe özgü eğitim

Yeni yönetim yaklaşımlarında işe özgü gelişme ve yenilikleri takip etmek, bilgiyi arttırmak amacıyla öğrenme odaklı organizasyon yapısı tercih edilmektedir. Eğitim, insan kaynakları verimliliğini artırma olarak nitelendirilen, bireye yapılan bir çeşit harcamadır. Rekabetin daha çok hissedildiği, işletmelerin çoğaldığı küreselleşen dünyada tutunmak isteyen örgütler, çalışanın eğitim seviyesine ve işletme içi eğitime çok önem vermektedirler. Gelişim ve eğitimi destekleyen organizasyonlar, çalışanların iş doyumunu düzeylerini arttırmaktadır. Özellikle genç çalışanlar, işletme içi eğitimleri bir fırsat olarak görmektedirler (Tor, 2011).

3.4 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

3.4.1 İş doyumumsuzluğunun bireysel sonuçları

İş doyum düzeyinin düşük olması, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli göstergedir. İş doyumumsuzluğu halinde, ortamı terk etme, zarar verme, objeden kaçma, ileri aşamada fiziksel saldırı, sürekli eleştirme, yakınma, sebepli ve sebepsiz işe gelmeme ve işi yavaşlatma gibi davranışlar gözlemlenirken, iş doyum halinde ise yeni amaçlara yönelme, işte aktif olma, kendini geliştirme ve iyi ilişkiler kurma gibi davranışlar görülmektedir (Şangar, 2016).

3.4.1.1 Beden Sağlığına Etkisi

İş doyumumsuzluğu üzerine yapılan araştırmalar, iş doyumumsuzluğunun bireyde psikolojik kökenli bir takım fiziksel rahatsızlıklara sebep olduğunu

kanıtlamıştır. Bu rahatsızlıklar; yorgunluk, terleme, iştahsızlık, nefes darlığı, baş ağrısı, bulantı, hazımsızlık, kolesterol oranının değişmesi, kalp ve mide rahatsızlıklarıdır. İş doyumsuzluğu, kişinin yaşam uzunluğu için de bir tehdit oluşturmaktadır (Türk, 2007).

3.4.1.2 Ruh sağlığına etkisi

Ruhsal sağlığı zayıf olan kişilerde iş doyumsuzluğu birtakım ruhsal hastalıklara sebep olmaktadır. Kişide korku, kaygı, gerilim, çekilme (içine kapanma), saldırganlık, direnme v.b. ruhsal rahatsızlıklar gözlemlenmektedir. Ruhsal yapısı sağlıklı olan kişiler daha kaliteli bir hayat yaşayabilmektedir (Baştemur, 2006).

3.4.1.3 İşe gitmede isteksizlik

Kişi, kendisinde doyumsuzluğa sebep olan ortam, durum, grup veya kişilerle karşı karşıya kalma endişesiyle, işine karşı birtakım olumsuz tutumlar gösterebilir. Bunun sonucunda işe gitme zorunluluğu önemli bir gerilim ve kaygı ortaya çıkarmaktadır (Türk, 2007).

3.4.1.4 Yabancılaşma

İş doyum düzeyi, yaşamının önemli bir kısmını işyerinde geçiren çalışanın sağlığını ve özel yaşamını olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyum düzeyinin yüksek olmasının çalışanın mutluluğunu etkilediği, düşük olmasının ise işgörenin işine yabancılaşmasına yol açtığı, buna bağlı olarak uyumsuzluğun ve ilgisizliğin ortaya çıktığı bilinmektedir. (Akıncı, 2002).

3.4.1.5 Stres

Özellikle son otuz yıl içerisinde stres, evrensel bir ilgi odağı haline gelmiştir. Bu ilginin sebebi, stresin iş performansını ve insan sağlığını olumsuz yönde etkilemesidir. Stres, kalple ilgili sorunlara, alkolizme, kanser sonucu ölümlere sebep olmasının yanında, kazalar ve kısa süreli hastalıklar sebebiyle işgücü kaybına da neden olmaktadır. Geçtiğimiz yirmi yıl içerisinde bütün ülkelerde yaşanan nüfus artışı, değişim, işsizlik, ekonomik sorunlar ve teknolojik gelişme gibi faktörler dikkate alındığında, bahsedilen bu hastalıkların daha ciddi sorunlara neden olacağı tahmin edilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

İş doyumunu ile çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Stresli bir ortamda çalışan kişilerde psikolojik doyumsuzluk oluşmaktadır. Bunun sonucunda fiziksel ve zihinsel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Eğitim alanında çalışan bir öğretmen açısından iş doyumsuzluğu, başarısızlık anlamına gelebilir. Bu sebeple, öğretmenlerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamak için eğitim yöneticileri tarafından birtakım önlemler alınmalıdır. Öğretmenin işinden elde ettiği mutluluk direkt olarak öğrencilere yansımaktadır. Psiko-sosyal gereksinimlerini karşılayamayan ve bu sebeple doyumsuzluk içinde bulunan öğretmenler aynı şekilde öğrencilerinin de benzer ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Eğitim ve okul yöneticileri, öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmak ve psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlere adil davranmalı, öğretmenlerin kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılımını sağlamalı, bireylerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalı, çalışanların işle alakalı olmayan sorunlarına duyarlı olmalı, görev dağılımında bireyin yetenek ve ilgilerini göz önünde bulundurmalı, çalışanların sorumluluk almaları için fırsatlar yaratmalı, çalışanları memnun edebilecek estetik yönü de olan bir çalışma ortamı oluşturmalı ve çalışanların ait olma ve güven duygusunu geliştirmeleri için çaba göstermelidir. Öğretmenler en iyi çalışmayı doyum veren ve kendilerini geliştirme fırsatı veren ortamlarda yapabilmektedir (Şangar, 2016).

3.4.2 Örgütsel sonuçlar

İş doyumsuzluğu durumunda çalışanlar örgüt içerisindeki davranış ve performansları ile örgütü etkilemektedir. Örgütsel açıdan iş doyumsuzluğu, işgören devri, devamsızlık, iş kazaları, sabotaj ve işten ayrılma gibi durumlara yol açabilir.

3.4.2.1 İşe devamsızlık

Devamsızlık iş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Genel anlamda devamsızlık, bazı çalışanların tamamen işi bırakmadan geçici olarak işe gelmemeleri durumu olarak açıklanabilir. Normal şartlarda işe gelmesi gereken bir kişi, işe devamsızlık halinde birtakım sebeplerden ötürü iş başı yapmamaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan kişilerin, kişisel sebeplerle sürekli iş saatlerinde izin almaları, bedensel ve psikolojik rahatsızlıklarını sebep

göstererek istirahat almaları ve işe geç kalmaları yaygın olarak görülen durumlardır. Pek çok araştırma devamsızlık ve örgütsel bağlılık arasından bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu araştırmalara göre, birbiriyle uyum içerisinde çalışan kişilerin, iş doyumları yüksekse daha az devamsızlık yaptıkları, iş doyumları düşük ise daha fazla devamsızlık yaptıkları görülmüştür (Çetinkanat, 2000).

3.4.2.2 İşgören devri

İşgören devri, işgörenin bir örgüt kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir sebeple örgütten ayrılmaları şeklinde açıklanmaktadır. İş bırakmada, iş doyumunu belirleyici bir unsurdur. Kişinin ekonomik durumu iyi olduğunda, iş doyumunu işi bırakma konusunda son derece etkilidir. Bu koşullarda iş doyumunu elde edemeyen kişiler, işlerinden kolay bir şekilde ayrılmaktadırlar. Çünkü yeni bir iş bulma imkânları bulunmaktadır. Kişiler, işsiz kalma olasılığının yüksek olduğu koşullarda, işten çıkartılmak yerine iş doyumsuzluğuna katlanmayı seçmektedirler (Izgar, 2003).

İşgören devri bazen örgüt açısından olumlu bir sonuç olarak kabul edilebilir. İşten ayrılan çalışan iyi ve işlevsel bir çalışansa bu örgüt için bir kayıp anlamına gelir. Ancak çalışan kötüyse ve işlevsel değilse bu durum örgüt açısından olumlu bir şekilde değerlendirilir (Telman ve Ünsal, 2004).

3.4.2.3 Sabotaj

İşten doyum sağlayamayan çalışanların olumsuz duyguları yoğunluk kazanmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar işyerine yönelik ve çalışanın kendisine yönelik olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Çalışanın üretimi engellemesi, kullandığı aletlere zarar vermesi ya da üretimi sabote etmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Ürün ve hammadde çıkışını engellemek ya da toplu halde işi terk etmek gibi eylemlerin sebebi çalışanların işlerinden alamadıkları doyumun acısını örgütten çıkarmak istemeleridir. Bu şekilde bilinçli ya da bilinçsiz sabotaj davranışları söz konusudur (Telman ve Ünsal, 2004).

Çalışan sabotaj davranışlarıyla sadece örgüte zarar vermemektedir. Çalışanın kendisine zarar vermesi de olasıdır. Çalışan iş kazası ya da iş hatası yapabilir. İş kazası sonucunda çalışanın sağlık sorunları yaşaması buna bağlı olarak sosyal güvencesi ile ilgili meydana gelebilecek sorunları da olabilir.

3.4.2.4 İş kazaları (işte hata yapma)

İstihdam sonucu her türlü endüstri ve işte yaşanan, maddi veya bireysel hasara ya da üretim akışında aksaklıklara sebep olan, işgörenin ve işgörenin çevresinin de yaralanmasına sebep olabilecek istenmeyen olaylara iş kazaları denmektedir. İş doyumsuzluğu bireyde konsantrasyon zayıflığı ve dikkatsizlik yaratmaktadır. İşinden doyum sağlayamayan ve işine yeterince ilgi duymayan kişi, dikkatsiz davranışlar sergileyerek hatalarda bulunabilir. İş doyumsuzluğu direkt olarak iş kazasının sebebi olmasa da, monotonluk, yorgunluk, yetersiz ücret, işi beğenmeme, iş arkadaşlarıyla sorun yaşama gibi durumlarla bir araya gelince iş kazalarına sebep olabilir (Baştemur, 2006). İş kazaları hem örgütsel açıdan para ve zaman israfına sebep olmaktadır hem de çalışanın kendisine güvenini sarsmaktadır (Türk, 2007).

3.4.2.5 İşten ayrılma

Çalışanlar istihdam edildikleri örgüte sundukları hizmetin karşılığının örgüt tarafından verilmesini beklerler. Bekledikleri karşılığı alamayan kişi iş doyumsuzluğu yaşamaktadır. Zamanla işten uzaklaşmak istemesi ve işini sevmemesi bu durumun doğal bir sonucudur. Kişinin işten ayrılması sürdürülen çalışmaları aksatabilir, diğer çalışanların moralini de etkiler (Türk, 2007).

İşten ayrılan çalışanın yerine yeni bir çalışan alınması ve yeni çalışanın eğitilmesi uzun zaman almaktadır. Bu durum maliyetlerin artmasına ve müşteri memnuniyetsizliğine neden olmaktadır (Baştemur, 2006).

4. ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İran'da tekstil sektöründe çalışan kişilerin iş doyumlarının belirlenmesidir. Çalışmanın alt amaçları içerisinde bu çalışanların iş doyumunu etkileyen demografik faktörlerin belirlenmesi bulunmaktadır.

4.2 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ile İran'ın Tahran şehrinde tekstil sektöründe çalışan kişilerin iş doyumlarının (cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir durumu, çalışma yılı, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, çalışma ortamından memnuniyet, mesleği isteyerek seçme) açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle araştırmada nicel araştırma modellerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

4.3 Araştırmanın Problemi ve Hipotez

Bu çalışmanın hipotezi olarak çalışmada kullanılan demografik faktörlerin çalışanların iş doyumunu ilişkisi incelenmiştir.

Buna göre oluşturulan hipotezler şu şekildedir.

H₁: Çalışanların iş doyumunu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₂: Çalışanların iş doyumunu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₃: Çalışanların iş doyumunu yaşa göre farklılık göstermektedir.

H₄: Çalışanların iş doyumunu gelir durumu açısından farklılık göstermektedir.

H₅: Çalışanların iş doyumunu öğrenim durumu açısından farklılık göstermektedir.

H₆: Çalışanların iş doyumunu mesleği isteyerek seçme açısından farklılık göstermektedir.

H₇: Çalışanların iş doyumu haftalık çalışma süreleri açısından farklılık göstermektedir.

H₈: Çalışanların iş doyumu çalışma ortamından memnuniyet açısından farklılık göstermektedir.

H₉: Çalışanların iş doyumu, çalışma şekli açısından farklılık göstermektedir.

H₁₀: Çalışanların iş doyumu, çalışma süresi (yılı) açısından farklılık göstermektedir.

4.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenimi İran'ın Tahran kentinde tekstil sektöründe çalışan kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemine İran'ın Tahran şehrinde tekstil sektöründe çalışan 110 kişi dahil edilmiştir. Dağıtılan anket formlarının incelenmesi sonucunda 98 kişinin verilerinin analize uygun olduğu saptanmıştır. Anketi dolduran 12 kişinin verileri uygun biçimde doldurulmadığından dolayı, analize dahil edilmemiştir.

4.5 Verilerin Toplanması

Bu araştırmaya 2018 yılı içerisinde iş yaşamlarına devam eden tekstil sektörü çalışanları dâhil edilmiştir. Bu çalışanlar sektörün farklı konu ve statülerinde bulunmaktadır. Verilerin toplanmasında çalışanlara demografik sorulardan oluşan “kişisel bilgi form” ve araştırmanın ana faktörünü ortaya koyan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçeğin uygulanması yaklaşık 8 dakika almıştır. Ölçek uygulanmadan önce çalışanlara gerekli açıklamalar yapılmıştır.

4.6 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada demografik sorulardan oluşan “kişisel bilgi form” ve araştırmanın ana faktörünü ortaya koyan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

4.6.1 Kişisel bilgi formu

Araştırmanın demografik sorularını oluşturmak üzere kişisel bilgi formunda, yaş, cinsiyet medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı, mesleğin seçim

tercihi, çalışma ortamından memnuniyet, haftalık çalışma saati, çalışma şekli ve gelir grubu sorularından oluşan 10 soru bulunmaktadır. (Ek-1)

4.6.1.1 Minnesota iş doyum ölçęęi

Minnesota iş doyum anketi iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla, Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiş olup, Baycan (1985) tarafından Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach Alfa= 0.77).

Bu ölçekte 5'li Likert tipi puanlama sistemi kullanılmıştır. Puanlama 1 (Hiç memnun değilim), 5 (Çok memnunum) arasında değişmektedir. Ölçek, bireysel (içsel) ve örgütsel (dışsal) iş doyum alt boyutlarından ve çalışanların genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 sorudan oluşmuştur.

4.7 Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken istatistiksel analizler için SPSS 24 for Windows kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Ortalama, Standart sapma, frekans) kullanılmıştır. Parametrik varsayımları karşılamayan değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U test kullanılmıştır. İkidenden çok grup karşılaştırmalarında parametrik istatistik varsayımlarının karşılanmadığı değişkenlerde Kruskal Wallis kullanılmıştır. Bu karşılaştırmada anlamlı çıkan değişkenlerde farkın kaynağının tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi Tukey düzeltmesi ile belirlenmiştir.

4.8 Bulgular

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

Çizelge 4.1: Çalışmaya Katılanların Sosyodemografik Verilerinin Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Erkek	54	50,4
	Kadın	52	49,1
Yaş	20-30 Yaş	35	35,7
	31-40 Yaş	56	57,1
	41-50 Yaş	7	7,1
	51 Yaş ve üzeri	-	-
Medeni Durum	Evli	52	53,1
	Bekâr	46	46,9
Öğrenim Durumu	Lise	25	25,5
	Ön Lisans	28	28,6
	Lisans	32	32,7
	Yüksek Lisans ve Üstü	13	13,3

Çalışmaya katılanların Sosyo-demografik verilerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumuna ait verilerin dağılımına Çizelge 4.1’de yer verilmiştir. Çalışmaya katılanların 54’ü (%50.4) erkek, 52’si (%49.1) kadındır. Çalışmaya katılanların 35’i (%3.7) 20-30 yaş aralığında, 56’sı (%57.1) 31-40 yaş aralığında, 7’ü (%7.1) 41-50 yaş aralığındadır. Çalışmaya katılanların 52’si (%53.1) evli, 46’i (%46.9) bekâr bireylerdir. Çalışmaya katılanların 25’i (%25.5) lise, 28’i (%28.6) ön lisans, 32’si (32.7) lisans, 13’ü (%13.3) yüksek lisans ve üstü öğreniminde bulunmaktadır.

Çizelge 4.2: Çalışmaya Katılanların Çalışma Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı

N=80		N	%
	1-5 Yıl	55	56,1
Çalışma Süresi	6-10 Yıl	35	35,7
	11-15 Yıl	8	8,2
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	82	83,7
	Hayır	16	16,3
Çalışma Ortamından Memnuniyet	Memnunum	54	55,1
	Kısmen memnunum	44	44,9
Haftalık Çalışma Süresi	40-55 Saat	85	86,7
	56-70 Saat	13	13,3
Gelir Durumu	700-1199	39	39,8
	1200-1599	47	48,0
	1600-1999	7	7,1
	2000 ve Üzeri	5	5,1

Katılımcıların çalışma özelliklerine dair verilerin dağılımı Tablo 3’de verilmiştir. Çalışmaya katılanların 55’i (%56.1) 1-5 yıl arasında, 35’i (%35.7) 6-10 yıl arasında, 8’i (%8.2) 11-15 yıl arasında çalışmaktadır. Mesleğini isteyerek seçen 82 (%83.7) kişi, istemeyerek seçen 16 (%16.3) kişi bulunmaktadır. Çalışmaya katılanların 54’ü (%55.1) çalışma ortamından memnun olurken 44’ü (%44.9) çalışma ortamından memnun değildir. Çalışmaya katılanların 85’i (%86.7) 40-55 saat aralığında, 13’ü (%13.3) 56-70 saat aralığında çalışmaktadır. Çalışmaya katılanların 39’u (%39.8) 700-1199 TL aralığında, 47’si (%48.0) 1200-1599 TL aralığında, 7’si (%7.1) 1600-1999 TL aralığında, 5’i (%5.1) 2000 ve üzeri geliri vardır.

Çizelge 4.3: Katılımcılara Uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) Puanlarının Dağılımı

N=106	Min-Max	Ort.	±Ss	(Medyan)
İçsel Doyum	2,42-4,42	3,45	±0,49	(3,50)
Dışsal Doyum	1,75-4,50	3,31	±0,55	(3,37)
Toplam Doyum	2,50-4,45	3,39	±0,46	(3,40)

Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) toplam puanları 2.50-4.45 arasında değişmekte olup ortalama 3.39 ± 0.46 (3.40)'dır. Çalışmaya katılanların içsel doyumu ortalama 3.45 ± 0.49 (3.50), dışsal doyumu ortalama 3.31 ± 0.55 (3.37) dir.

4.8.1 Çalışmaya katılanların bireysel özellikleri ile ilgili bulgular

Çalışan özelliklerinin ele alındığı bu bölümde çalışmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumu gibi özelliklerinin anket sonuçlarına göre analizleri yapılmıştır.

Çizelge 4.4: Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	Kadın	52	3,49	±0,52	0,441	0,438
	Erkek	46	3,41	±0,45		
Dışsal Doyum	Kadın	52	3,31	±0,57	1,185	1,000
	Erkek	46	3,31	±0,53		
Toplam	Kadın	52	3,42	±0,48	1,324	0,624
Doyum	Erkek	46	3,37	±0,43		

Student t test

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar cinsiyetlerine göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve MİDÖ toplam puanları açısından; kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çizelge 4.5: Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	20-29 Yaş	35	3,37	±0,55	0,673	0,513
	30-39 Yaş	56	3,49	±0,47		
	40-49 Yaş	7	3,52	±0,24		
	50 Yaş ve üzeri	-				
Dışsal Doyum	20-29 Yaş	35	3,48	±0,63	2,925	0,059
	30-39 Yaş	56	3,20	±0,47		
	40-49 Yaş	7	3,25	±0,50		
	50 Yaş ve üzeri	-				
Toplam Doyum	20-29 Yaş	35	3,42	±0,55	0,090	0,948
	30-39 Yaş	56	3,38	±0,42		
	40-49 Yaş	7	3,41	±0,31		
	50 Yaş ve üzeri	-				

Kruskal Wallis

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar yaş gruplarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre yaş grupları arasında MİDÖ puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çizelge 4.6: Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	Evli	54	3,52	±0,46	1,305	0,144
	Bekar	44	3,37	±0,52		
Dışsal Doyum	Evli	54	3,22	±0,44	11,759	0,112
	Bekar	44	3,41	±0,65		
Toplam	Evli	54	3,40	±0,41	3,445	0,885
Doyum	Bekar	44	3,39	±0,52		

Student t Test

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar medeni durumlarına göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. MİDÖ içsel doyum, dışsal doyum ve MİDÖ toplam puanları açısından; evli ve bekâr katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çizelge 4.7: Çalışmaya Katılanların Öğrenim Durumu Gruplarına Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	Lise	25	3,37	±0,50	0,733	0,535
	Ön Lisans	28	3,52	±0,52		
	Lisans	32	3,50	±0,45		
	Yüksek Lisans ve üzeri	13	3,33	±0,48		
Dışsal Doyum	Lise	25	3,23	±0,50	0,256	0,857
	Ön Lisans	28	3,33	±0,51		
	Lisans	32	3,33	±0,61		
	Yüksek Lisans ve üzeri	13	3,36	±0,58		
Toplam Doyum	Lise	25	3,31	±0,46	0,474	0,701
	Ön Lisans	28	3,44	±0,48		
	Lisans	32	3,43	±0,45		
	Yüksek Lisans ve üzeri	13	3,35	±0,46		

Anova

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar eğitim durumlarına göre Anova Testi ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre eğitim durumları arasında MİDÖ dışsal doyum puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Çizelge 4.8: Çalışmaya Katılanların Çalışma Süresine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	K	P
İçsel Doyum	1-5 Yıl	55	3,51	±0,53	3,347	0,188
	6-10 Yıl	35	3,39	±0,40		
	11-15 Yıl	8	3,29	±0,53		
Dışsal Doyum	1-5 Yıl	55	3,31	±0,59	0,581	0,748
	6-10 Yıl	35	3,28	±0,52		
	11-15 Yıl	8	3,45	±0,27		
Toplam Doyum	1-5 Yıl	55	3,43	±0,50	1,195	0,550
	6-10 Yıl	35	3,35	±0,39		
	11-15 Yıl	8	3,35	±0,44		

Kruskal Wallis

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları çalışma sürelerine göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre çalışma süreleri arasında MİDÖ puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çizelge 4.9: Çalışmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	M	P
İçsel Doyum	Evet	82	3,56	±0,44	141,00	0,000
	Hayır	16	2,87	±0,28		
Dışsal Doyum	Evet	82	3,36	±0,56	385,00	0,004
	Hayır	16	3,02	±0,36		
Toplam Doyum	Evet	82	3,48	±0,43	207,00	0,000
	Hayır	16	2,93	±0,29		

Mann Whitney U

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar meslek seçme durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Parametrik istatistik varsayımları karşılanmadığından

nonparametrik tek değişkenli analiz metotlarından Mann-Whitney U kullanılmıştır.

Çalışmaya katılanların mesleği isteyerek seçenlerin (3.56±0.44) MİDÖ içsel doyum puanları istemeyerek seçenlerden (2.87±0.28) yüksektir. Çalışmaya katılanların mesleği isteyerek seçenlerin (3.36±0.56) MİDÖ dışsal doyum puanları istemeyerek seçenlerden (3.02±0.36) yüksektir. Çalışmaya katılanların mesleği isteyerek seçenlerin (3.48±0.43) MİDÖ toplum doyum puanları istemeyerek seçenlerden (2.93±0.29) yüksektir.

Çizelge 4.10: Çalışmaya Katılanların Çalışma Ortamından Memnuniyet Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	Evet	54	3,6265	,42761	1,291	0,000
	Kısmen	44	3,2462	,49152		
Dışsal Doyum	Evet	54	3,4884	,57936	4,501	0,000
	Kısmen	44	3,0966	,43122		
Toplam Doyum	Evet	54	3,5713	,41885	0,720	0,000
	Kısmen	44	3,1864	,42840		

Student t testi

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar meslek seçme durumlarına göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. Çalışmaya katılanların çalışma ortamından memnun olanların (3.62±0.42) kısmen memnun olanlara (3.24±0.49) göre içsel doyum oranları yüksektir. Çalışmaya katılanların çalışma ortamından memnun olanların (3.48±0.57) kısmen memnun olanlara (3.09±0.43) göre dışsal doyum oranları yüksektir. Çalışmaya katılanların çalışma ortamından memnun olanların (3.57±0.41) kısmen memnun olanlara (3.18±0.42) göre toplam doyum oranları yüksektir.

Çizelge 4.11: Çalışmaya Katılanların Haftalık Çalışma Süresine Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	K	P
İçsel Doyum	35-45	85	3,4539	,51843	533,00	0,839
	46-60	13	3,4679	,28975		
Dışsal Doyum	35-45	85	3,3779	,52326	302,00	0,008
	46-60	13	2,8846	,56009		
Toplam Doyum	35-45	85	3,4235	,47807	409,00	0,132
	46-60	13	3,2346	,31384		

Mann Whitney U

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar çalışma şekillerine göre karşılaştırılmasına Tablo 12'de yer verilmiştir. Çalışmaya katılanların içsel doyum puanları haftalık çalışma süresine göre değişiklik göstermemektedir. Çalışmaya katılanların haftalık 35-46 saat çalışanların (3.37 ± 0.52) dışsal doyumları haftalık 46-60 saat çalışanlardan (2.88 ± 0.31) daha fazladır. Çalışmaya katılanların toplam doyum puanları haftalık çalışma süresine göre değişiklik göstermemektedir.

Çizelge 4.12: Çalışmaya Katılanların Çalışma Şekline Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	Sürekli Gündüz	76	3,56	,27	1,225	0,271
	Vardiyalı	30	3,5	,23		
Dışsal Doyum	Sürekli Gündüz	76	3,25	,62	0,547	0,462
	Vardiyalı	30	3,27	,57		
Toplam Doyum	Sürekli Gündüz	76	3,43	,34	0,574	0,450
	Vardiyalı	30	3,45	,29		

Student t test

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar çalışma şekillerine göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. Bu sonuçlara göre çalışanların çalışma şekli ve MİDÖ puanları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Çizelge 4.13: Çalışmaya Katılanların Gelir Durumuna Göre MİDÖ Puanlarının Karşılaştırılması

N=80		N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	700-1199	39	3,4423	,48972	0,155	0,926
	1200-1599	47	3,4450	,52310		
	1600-1999	7	3,5119	,39508		
	2000 ve Üzeri	5	3,5833	,45644		
Dışsal Doyum	700-1199	39	3,3846	,50359	0,724	0,540
	1200-1599	47	3,2633	,56820		
	1600-1999	7	3,4107	,58056		
	2000 ve Üzeri	5	3,0750	,76342		
Toplam Doyum	700-1199	39	3,4192	,44539	0,133	0,940
	1200-1599	47	3,3723	,50074		
	1600-1999	7	3,4714	,37844		
	2000 ve Üzeri	5	3,3800	,43675		

Kruskal Wallis

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar gelir durumlarına göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Buna göre çalışanların gelir durumu ile MİDO doyum puanları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çağımız iş hayatında, yoğun iş temposuyla çalışanlar işgörenler hem iç hem de dış çevreden gelen baskılar ile baş etmek zorundadır. Gösterdikleri emek karşılığında belirli bir miktar ücret kazanan iş görenlerin, emeklerinin karşılığını verirken aynı zamanda onları soyut ve somut olarak da tatmin etmek gerekmektedir. İş görenlerin tatmini konusunda iş doyumunu faktörü bu noktada işletmeler açısından önemlidir. Çünkü bir işletmenin çalışanlarından maksimum verimlilik alabilmesi iş doyumuna ulaşmış iş gören ile ilgilidir.

Bu araştırma İran'ın Tahran kentinde tekstil sektöründe çalışanların iş doyum düzeylerinin düzeyini incelemektedir. Çalışmada aynı zamanda çeşitli demografik değişkenler açısından iş doyumunu düzeyi farklılıkları incelenmiştir.

Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) toplam puanları 2.50-4.45 arasında değişmekte olup ortalama 3.39 ± 0.46 (3.40)'dır. Çalışmaya katılanların içsel doyumunu ortalama 3.45 ± 0.49 (3.50), dışsal doyumunu ortalama 3.31 ± 0.55 (3.37) dir. Buna göre İran'ın Tahran kentinde bulunan tekstil sektörü iş görenlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum puanları ortalamanın üzerindedir.

Araştırma sonucu elde edilen sonuçlara göre iş görenlerin cinsiyetleri göre MİDÖ puanları arasında herhangi bir farklılık bulgulanmamıştır. Diğer bir ifade ile kadın ve erkek iş görenlerin iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir. Cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun incelendiği diğer çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonucu ortaya çıkan sonuçlara göre cinsiyetin tekstil sektörü iş görenlerinin iş doyum düzeylerinden bağımsız bir değişken olduğu ifade edilebilir. Watson ve Meiksins, (1991) çalışmalarında, ödüllendirmenin iş doyumunu ile kuvvetli bir şekilde ilişkili olduğunu ve erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Fakat Kalleberg vd. (1983), kadınların erkeklerden çok daha az iş ödülü aldığını saptamışlardır.

Araştırmaya katılan tekstil sektörü iş görenlerinin MİDÖ ölçeğinden aldıkları puanları yaş gruplarına göre değerlendirilmiştir. Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre iş görenlerin yaşları ve MİDÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırma sonucu ortaya çıkan bulgular literatürde yapılan diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan tekstil sektörü iş görenlerinin MİDÖ ölçeğinden aldıkları puanları medeni durum değişkenine göre değerlendirilmiştir. Student t test sonuçlarına göre iş görenlerin medeni durumları ile MİDÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları puanlar eğitim durumlarına göre Anova Testi ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre eğitim durumları arasında MİDÖ dışsal doyum puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Güven vd. (2005)'nin yaptığı bir araştırmada iş tatmini, ücret ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiş, iş görenlerin iş tatmin dereceleri ile eğitim düzeyi arasında, ücret tatmini ile yaş ve eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmamıştır.

Katılımcıların MİDÖ'den aldıkları çalışma sürelerine göre Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre çalışma süreleri arasında MİDÖ puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının MİDÖ puanları ile mesleği isteyerek seçip seçmediklerine göre değerlendirilmiştir. Uygulanan Mann Whitney U testine göre çalışmaya katılanların mesleği isteyerek seçenlerin içsel doyumları, dışsal doyumları ve toplam doyumları mesleği kısmen isteyerek seçenlerden daha yüksektir. Bu bulgular mesleği isteyerek seçmenin iş doyumunda önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının MİDÖ puanları haftalık çalışma sürelerine göre değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre haftalık çalışma saati ile içsel ve toplam doyum arasında ilişki bulunmamaktadır. Buna rağmen haftalık 35-46 saat arası çalışan iş görenlerin dışsal doyum puanları 46-60 saat arası çalışanlardan daha yüksektir. Çalışanların dışsal doyumları, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler,

çalışma koşulları, gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Köroğlu, 2012). Bu nedenle ortaya çıkan bulgular beklenen yöndedir.

Katılımcıların MIDÖ'den aldıkları puanlar çalışma şekillerine göre Student t Test ile karşılaştırılmıştır. Bu sonuçlara göre çalışanların çalışma şekli ve MIDO puanları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının MIDÖ'den aldıkları puanlar gelir durumlarına göre değerlendirilmiştir. Uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre gelir durumu ile MIDO doyum puanları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

İş doyumunun sağlanmasında iş görenlerin aldığı ücret en önemli faktörler arasında gösterilebilir. İş görenlerin aldığı maaşın tatmin edici olması, iş görenin yaptığı işe karşı tavrında önemlidir. İşletmelerde uygulanan maaş (ücret) ve terfi sisteminin iş görenlerin tamamına aynı şekilde uygulanması gerekmektedir. İş görenin aldığı ücretin tatmin edici seviyede olması işletmeye karşı gösterdiği pozitif tavrı artıracak ve böylece işletmenin verimliliği de artacaktır.

Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde iş görenlerin içsel doyumlarının; hissettikleri başarı duygusundan, diğer insanlar için bir şeyler yapabilmesinden, sabit bir işe sahip olmaktan, vicdanlarına ters düşmeyen işler yapabilmekten olumlu şekilde etkilendiği söylenebilir.

İş görenlerin dışsal doyumları yönetim şekli, mesai arkadaşları ile uyum, ilişkiler gibi önemli faktörlerden etkilenmektedir. Dışsal doyum en az ücret faktöründen etkilenir. Buna rağmen adil ve yeterli ücret çalışanların dışsal doyumlarının artmasında önemlidir.

Bu çalışma sonucunda şu öneriler verilebilir;

- Tekstil sektöründe iş görenlerin iş doyumunu düşüren nedenler araştırılabilir.
- Tekstil sektörü iş görenlerinde iş doyumunu artıracak yollar araştırılabilir.
- Çalışanların iş doyumlarını artıracak etkinlikler düzenlenmeli, yöneticiler bu konu üzerinde daha fazla durmalıdır.
- Sektörlerde çalışan kişilerin sorumluluklarını ve yetkilerinin neler olduğu ile ilgili yazılı ve sözlü olarak anlatılması faydalı olabilir.

- Çalışanların iş hayatında görev ve sorumluluklarının azaltılması, ücretin iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi iş doyumunu artıracak etkenler arasında bulunabilir.
- Çalışanların gelişimleri desteklenmelidir.
- Liyakat, hakkaniyet, şeffaf ve katılımcı yönetim uygulanmalıdır. Deneyimli çalışanlara uzmanlaşma, ilerleme olanakları sağlanmalıdır.
- Araştırma alanı içerisine farklı değişkenler eklenerek, çalışma alanı genişletilebilir.
- Araştırmanın örnekleme genişletilerek, çalışma tekrar uygulanabilir.
- Sonuçların daha genellenebilir olması açısından, çalışma evreni genişletilebilir.
- İş doyumunu konusunda nitel araştırmalar yapılması farklı sonuçları ortaya çıkartabilir.

KAYNAKLAR

- Akıncı, Z.** (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Alderfer, Clayton P.** (1980). The Methodology of Organizational Diagnosis, *Professional Psychology*, Vol.11, No.3, 1980, 459-468.
- Alizada, S. K.** (2017). Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Aslan, H.** (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Aytaş, F.** (2005). Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Kendi İş Doyumlarına İlişkin Algıları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Bashimov, G.** (2017). Türkiye İle İran Arasındaki İkili Ticaretin Analizi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 30, Ss. 145-155.
- Baştemur, Y.** (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bayrak, G.** (2004). Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H.** (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Çelik, A.** (2016). Hemşirelerdeki Motivasyon Düzeyinin Ekip Çalışması Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi.
- Çelik, P.** (2010). İşgörenlerin Motivasyon Düzeyleri İle İş Tatmini ve İşe Devam İlişkisi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Çetinkanat, C.** (2000). Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çukur, Y.** (2017). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi İstanbul İtfaiyesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Eren, E.** (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E.** (2001), *Yönetim ve Organizasyon* (5.Basım), İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H.** (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, (15), 1-11.
- Gündüz, G.** (2016). Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S.** (2008). Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayınevi. Ankara.

- Güven, H.** (2016). Sosyal Güvenlik Kurumu Bünyesinde Görev Yapan İş Müfettişlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılığına Cinsiyetin Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Izgar, H.** (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Yayınlanmış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş.** (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. DEUHYO ED., 4(1):12-18
- Kaplan, M.** (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Ankara.
- Karadağ, N.** (2013). Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Karapınar, A.** (2008). Endüstri Çalışanlarını Motive Eden Etmenlerin Maslow ve Herzberg'in Kuramlarına Göre İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Keleş, H. N.** (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, Yılmaz.** (2013). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kolçak, M.** (2012). Meslek Etiği, Murathan Yayınevi, Ankara.
- Köroğlu, Ö.** (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi.
- Köroğlu, Ö.** (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2), 275 - 289
- Kula, S. ve Çakar, B.** (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 12, 191-210.
- Kuşlivan, Z., Kuşlovan, J.** (2008), Otel İşletmelerinde İş Ve İşletme İle İlgili Faktörlerin İş Gören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi S.16, ss.183
- Lam, T. Hanqin Q. Z. and Tom B.** (2001). An Investigation of Employees' Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong. Tourism Management, 22 (2), 157-165.
- Luthans, F.** (2010). Organisational Behavior, (12th Edition). NewYork: The McGrow Hill Companies, Inc.
- Mohamed, M. S., Abdulkader, M. M. ve Anisa, H.** (2012). Relationship Among Organizational Commitment, Trust and Job Satisfaction: An Empirical Study in Banking Industry. Research Journal of Management Sciences, 1(2), 1-7.
- Örkün, Ü.** (2011). Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Özgen H, Öztürk A, Yalçın A.** (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınları, Adana.

- Özkan, G. V.** (2011). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Robbins, S. ve Judge, T.** (2007). Organizational Behavior. 12th edition. New Jersey: Pearson Education.
- Saari L. M. and Judge T.** (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction, Human Resource Management, Vol. 43, No. 4, s. 395–407.
- Sarıtaş, Z.** (2015). İzmir Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- 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, Adana.
- Schultz, D. P. , Schultz, S. E.** (1990), Psychology and Industry Today, New York: Mc Million Publishing Company.
- Şangar, Z.** (2016). İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Şen, T.** (2008). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründeki Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Şencan, N. S.** (2011). Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şimşek M. Ş, Akgemci T, Çelik A.** (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tan, N.** (2003). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler (Ankara ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Telman, N., ve Ünsal, P.** (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tor, S. S.** (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Tozkoparan G.** (2013). İş Yaşamında Stresin Çalışan Doyumu ve Performansına Etkileri, Altın Nokta Yayınevi, İzmir.
- Türk, S.** (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Türker, N. ve Öztürk, İ.** (2016). İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları: Batı Karadeniz Bölümü Örneği, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Özel Sayı 2, 56-78.
- Yelboğa, A.** (2007), Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi, c.4, s.2, ss.12.
- Yıldız, K.** (2012). Mavi Yakalı Çalışanların İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

İnternet Kaynakları

- www.fao.org
<http://en.parliran.ir/>
<http://www.justice.ir/home>
http://cbi.ir/default_en.aspx
<https://openknowledge.worldbank.org/>

EKLER

سوالات جمعیتی

1) سن شما :

51() و بالاتر 41- 50() 31- 40 () 20- 30()

2) جنسیت شما

زن () مرد ()

3) وضعیت تاهل :

متاهل () مجرد ()

4) سطح تحصیلات :

() فوق لیسانس و بالاتر ()لیسانس ()فوق دیپلم ()دیپلم

5) مدت زمان اشتغال در این شرکت :

16سال و بیشتر () 11- 15 سال () 6- 10 سال () 1- 5 سال ()

6) انتخاب شغل با میل خودتان بوده است ؟

خیر () بله ()

7) آیا از محیط کاریتان راضی هستید ؟

خیر () نسبتاً () بله ()

8) میزان ساعات کاری هفتگی :

40-45() 46-60() 61-80 ()

9) حالت انجام شغل :

()چرخشی روزانه و شبانه ()شبانه () روزانه

10) متوسط ماهانه به ریال (سطح درآمد)

25987000-1825200() 26000000 – 32500000() 32513000- 45500000()

() بالاتر 45513000

Demografik Sorular

Yaşınız :

20- 30() 31- 40 () 41- 50() 51 ve üstü ()

Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz:

Evli() Bekâr ()

Öğrenim Durumu

Lise() Ön Lisans() Lisans() Yüksek Lisans ve üstü ()

Bu Şirkette Çalışma Yılıınız:

1- 5 yıl() 6- 10 yıl() 11- 15 yıl() 16 yıl ve üstü ()

Mesleğinizi İsteyerek Mi Seçtiniz?

()Evet ()Hayır

Çalışma Ortamından Memnun Musunuz?

()Evet () Kısmen ()Hayır

Haftalık Çalışma Saatiniz.

40-55() 56-70() 71-90 ()

Çalışma Şekliniz

Sürekli Gündüz () Vardiya Değişimli ()

Gelir Grubunuz (Aylık Ortalama TL)

700-1199() 1200 – 1599 TL() 1600- 1999 TL() 2000 ve üzeri TL ()

Ek-2: Minnesota İş Doyum Ölçeği

در زیر برخی از نکات در مورد جنبه های مختلف حرفه شما وجود دارد. هر جمله را با دقت بخوانید. درجه رضایت از شغلتان را متناسب با هر جمله با علامت (*) مشخص کنید. برای جواب دادن به هر جمله از این جهت از شغلم چقدر راضی هستم؟ از خودتان بپرسید.

در رابطه با شغلم	اصلاً راضی نیستم	راضی نیستم	بدون نظرم	راضی هستم	خیلی راضی هستم
1. از جهت گرفتن وقت					
2. از جهت اینکه اختیار کار و ساعت دست خودتان باشد.					
3. از جهت اینکه گاهی اوقات کارهای متفاوت بتوانم انجام بدهم.					
4. از جهت اینکه در جامعه شخص مورد احترام باشم.					
5. از جهت نحوه هدایت و برخورد مدیر خود.					
6. از توانایی مدیر جهت تصمیم گیری.					
7. از جهت دادن شانس مسولیت وجدانی برای من.					
8. از جهت فراهم کردن یک آینده تضمین شده برای من.					

9. از نظر احساس خوشایندی انجام کارهایی برای دیگران					
10. از جهت دادن فرصت برای راهنمایی دیگران					
11. از جهت دادن فرصت انجام کارها با توجه به توانایی های شخصی					
12. از جهت اجرای تصمیم های گرفته شده مرتبط در کار					
13. از جهت گرفتن دستمزد در قبال فعالیتیم					
14. از جهت امکان ترفیع شغلی					
15. از جهت سهولت امکان به کار گیری از فکر و ایده شخصی					
16. از جهت شرایط کاری					
17. از جهت اتحاد همکاران					
18. از جهت تقدیر در قبال کاری که انجام دادم					
19. از جهت احساس خوشحالی در قبال کاری که انجام می دهم					
20. از جهت امکان استفاده از روشهای خودم در هنگام انجام کار					
MESLEĞİMDEN	Hiçmemnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					

14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-020
Konu : ALIASGHAR GHOLAMTOOBANI Etik
Onay Hk.

Sayın ALIASGHAR GHOLAMTOOBANI

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 13.09.2018 tarihli ve 2018/17 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Müdür

17/01/2019 Enstitü Sekreteri

NESLİHAN KUBAL

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BENNJM61>



ÖZGEÇMİŞ

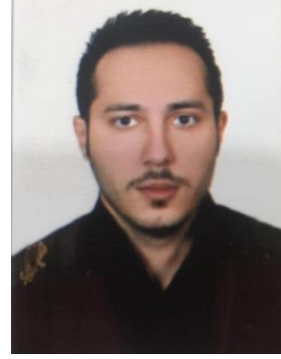
Adı ve Soyadı: Aliasghar Gholamtoobani

Doğum Yeri: TEHRAN

Doğum Tarihi: 23.12.1986

Medeni Hali: Bekar

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce



Eğitim Durumu (Kurum ve yıl):

Azad İslami Üniversitesi İnşaat Mühendisi Lisans 2010

İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Yönetimi Yüksek Lisans 2019

E- posta: ali_tobani@yahoo.com