

ÇSGB

ÇALIŞMA DÜNYASI DERGİSİ

Sayı / Issue: 2
Cilt / Volume: 2
Mayıs - Ağustos 2014
May - August 2014

4

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ISSN: 2148-1245

Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN
Fatih SAVUK

● **Emek - Teknoloji - İşsizlik İlişkisi**
Relationship Between Labor-Technology Unemployment

Dr. Serdar CANBAZ
Gülşen DEMİRKOL GEROĞLU

● **Kobi'lerde İş Doyumunun Ölçümlemesine Yönelik Babaeski'de Bir Araştırma**
A Research in Babaeski Towards the Measurement of Job Satisfaction of SMEs

Zafer DEMİRCİ

● **Devlet Memurlarına Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması**
Reimbursing the Overpay or Undue Payments Granted to Civil Servants

Dr. Mesut Cemil İŞLER

● **Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenlik Kanunu**
International Resources and the Law on Occupational Health and Safety No. 6331

Cemal Can AYANOĞLU




● **SEVESO II Direktifi Kapsamında Güvenlik Yönetim Sistemleri**
Safety Management Systems Under SEVESO II Directive

Duygu ÇELGİN

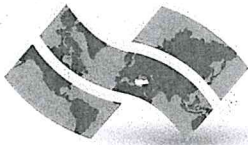
● **Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları ile Dış Göç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar**
The Concept of Migration Worker and the Problems of Migrant Workers in Working Life Who Have Emigrated



BİZİ SOSYAL MEDYADAN TAKİP EDİN...

 /CalismaDunyasiDergisi  /CDDergisi  /CDDergisi  /in/CDDergisi

Çalışma Dünyası Dergisinin sosyal medyası iletişim mecrası olarak kullanılmakta olup herhangi bir kişisel veya kurumsal bilgi paylaşımı söz konusu değildir.



ÇSGB
ÇALIŞMA DÜNYASI
DERGİSİ

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı
İnönü Bulvarı No:42
Emek / ANKARA
<http://app.csgeb.gov.tr/cdd/>



ÇSGB

ÇALIŞMA DÜNYASI DERGİSİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayını olan Çalışma Dünyası Dergisi yılda üç kez yayımlanan "HAKEMLİ DERGİ"dir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından okunmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin makale, inceleme ve araştırmaların yer aldığı derginin amacı; çalışma hayatına ilişkin akademik ve mesleki gelişime katkı yapmaktır.

Çalışma Dünyası Dergisi, Asos Index ve Ebsco tarafından indekslenmektedir.



T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Dört Aylık Hakemli Dergisidir ve Markaların Korunması Hakkında 556 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre, Çalışma Dünyası Dergisi Logosu, 23/07/2014 tarihinde Türk Patent Enstitüsü'nün 2013/65622 marka numarası ile tescillidir.

Mayıs-Ağustos Cilt: 2 – Sayı:2 – Yıl: 2014
May-August Volume:2 Number:2 Year:2014

Sahibi / Owner of the Journal

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Adına
Ahmet ERDEM (Müsteşar / Undersecretary)

Genel Yayın Yönetmeni / Publication Manager
Dr. Mehmet Selim BAĞLI (Müsteşar Yardımcısı / Deputy Undersecretary)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Desk Editor
Mustafa DİNÇ (Strateji Geliştirme Başkanı V.)

Editor / Editor in Chief
İknur POLAT

Editor Yardımcısı / Co-Editor
Nurettin ALBAYRAK

Yayın Türü: Yerel Sireli Yayın / Type of Publication: Local Periodical
Yayın Aralığı: Dört aylık / Frequency of Publication: Three times per year
Dil: Türkçe ve İngilizce / Language: Turkish and English

Tasarım / Design: Efil Ajan Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Basım Yeri / Printed by: Efil Ajan Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Kazım Karabekir Cad. Köyünlü İşhanı No: 95/ 1-A-İskitler / ANKARA
Basım Tarihi / Press Date: 21.11.2014
ISSN: 2148-1245

İletişim Bilgileri / Contact Information
İhniñ Bulvarı No: 42
Emek / Ankara / Türkiye
Tel: +90 312 296 64 55
Fax: +90 312 215 18 00
Web: <http://cddergisi.csgeb.gov.tr>
Mail: editor@csgeb.gov.tr

Çalışma Dünyası Dergisi
Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamını ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmını ya da
tamamını 5846 sayılı Yasar'ın hükümlerine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yazılı izni
olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.
Dergide yayımlanan maddelerdeki görüşler ve fikirler yazarlara ait olup, Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığı'na bağlıdır.

Dr. Mehmet Selim BAĞLI
Başkan

Mustafa DİNÇ
Üye

Sadettin AKYIL
Üye

Ramazan DOĞAN
Üye

Hamza ALTINSOY
Üye

Kayhan ÜNAL
Üye

İsmail AKBAYIK
Üye

Dişad AKAL
Üye

Dr. Zaliha İnci KARABACAK
Üye

HAKEM VE DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD*

- Prof. Dr. Adnan GÜLERMAN (Emekli Öğretim Üyesi)
Prof. Dr. Ali SEYVAR (Sakarya Üniversitesi)
Prof. Dr. Cem KILIÇ (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Ercan AKYIGİT (Sakarya Üniversitesi)
Prof. Dr. Eyyüp BEDİR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Günçer TURAN (Ezra Üniversitesi)
Prof. Dr. Haluk Hacı SÜMER (Sakarya Üniversitesi)
Prof. Dr. Kamil TÜĞEN (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Prof. Dr. M. Fatih UŞAN (Mardin Beğazt Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet YÜCE (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Methan Orhan KUTAL (Gedik Üniversitesi)
Prof. Dr. Meth TAŞ (Emekli Öğretim Üyesi)
Prof. Dr. Murat ŞEN (Maltepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AYDIN (Kadir Has Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Prof. Dr. Necmiddin BAĞDADIÖĞLU (Hacettepe Üni.)
Prof. Dr. Nurgün ÇANKILOĞLU (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Nûkhet HÖTAR
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale Üniversitesi)
Prof. Dr. Sabri TEKİR (İzmir Üniversitesi)
Prof. Dr. Saçit ADAU (Turgut Özal Üniversitesi)
Prof. Dr. Sedat MURAT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Selma AYDIN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Şerife Türkan ÖZŞUCA (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Talat ÇANBOZAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Üstün DIKEÇ (Emekli Öğretim Üyesi)
Prof. Dr. Vedat BİGIN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Zeki PARLAK (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Ziya Saçit ÖNEN (Atılım Üniversitesi)
Doç. Dr. A. Arçun AKDOĞAN (TODALE)
Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEÖĞLU (Mardin Beğazt Üni.)
Doç. Dr. Ayşın KEŞER (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Burak TANÖR (TODALE)
Doç. Dr. Fuat BAYRAM (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Erdiğ YAZICI (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Fuat BAYRAM (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. H. İbrahim SARIÖĞLU (İstanbul Üniversitesi)
Doç. Dr. Handan KUMAŞ (Pamukkale Üniversitesi)
Doç. Dr. İbrahim AYDINLI (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Kamil ORHAN (Pamukkale Üniversitesi)
Doç. Dr. Pir Ali KAYA (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Rıdvan BAYRIL (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Saim OCAK (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Sayın YORĞUN (Kocaeli Üniversitesi)
Doç. Dr. Zekeriya ARI (Uludağ Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Ali YILMAZ (Kırıkkale Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Çihan Selak ÖZ (Sakarya Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Hasan ŞENOCACAK (İstanbul Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merne ÖZANDIN (Gazi Üni.)

*Unvanlara göre alfabetik isim sıralı

- TAYMAZ, Erol (1998), 'Türkiye İmalat Sanayiinde Teknolojik Değişme ve İstihdam', Teknoloji ve İstihdam, Ankara, s.1-36.
- THOMPSON, Edward Palmer (1991), 'The Making of the English Working Class', Penguin Books, New York.
- TOFFLER, Alvin (1996), 'Üçüncü Dalga', çev. Ali Seden, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- TOKOL, Ayşen (2000), 'Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İşçileri', İş-Güç Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, s.1-13.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2007 Raporu (<http://www.ilo.org/global/lang-en/in-dex.htm>) (Erişim tarihi: 20.03.2014)
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2014 İşsizlik Raporu (<http://www.ilo.org/global/>) (Erişim tarihi: 26.03.2014)
- YILMAZER, Mehmet (2005), 'Sınıf Mücadelesinin Sorunları: Tarih ve Günümüz', Yol Dergisi, Şubat, s.1-10.
- World Bank Employment Data, 2013 (<http://data.worldbank.org/indicator>) (Erişim tarihi: 20.04.2014)

KOBİ'LERDE İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜMLENMESİNE YÖNELİK BABAESKİ'DE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH IN BABAESKI TOWARDS THE MEASUREMENT OF JOB SATISFACTION OF SMES

Dr. Serdar CANBAZ*
Gülşen DEMİRKOL GERÖĞLU**

Özet

Bu çalışmada; Kırklareli iline bağlı Babaeski ilçesindeki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerden (KOBİ) tesadüf örnekleme yoluna başvurularak 100 işletme seçilerek anket yapılmış bu anketlerin 91 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır. Bu çalışmada iş yerindeki çalışanların iş doyumunu durumları incelenmiştir. Bu kapsamda istatistiksel analizlerde; anket katılımcılarının cinsiyetlerine göre parametrik olmayan testlerden "Mann-Whitney U" testi ve diğer demografik özellikler için ise "Kruskal Wallis" testi kullanılmıştır. Ölçüm aracı olarak birincil verilere dayalı hazırlanan anket, ilk 6 soru demografik ve 20 soru ise 5'li Likert ölçeğinde olmak üzere 26 adet soru barındırmaktadır. Ankete bulunan likert ölçeğindeki sorulara verilen yanıtlara güvenirlik testi yapılmış ve ölçeğin yüksek oranda güvenirlik olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda Babaeski'de iş doyumunun yüksek olduğu görülmüştür. Babaeski'deki iş doyumunu eğitim düzeyi, yaş, gelir düzeyi ve işle kazananın tecrübelerinin olmaması olarak etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca, erkeklerin iş doyumunu düzeyleri (%76,04) bayanların iş doyumunu düzeylerinden (%74,35) daha yüksek olduğu görülmüştür. En yüksek iş doyumunu düzeyleri incelemesinde, %95,00 oranı ile 3600-4000 TL gelir elde edenler ve %83,29 oranı ile 21-25 yıllık iş tecrübesine sahip katılımcılar olduğu görülmektedir.

Anahatlar Kelimeler: "KOBİ", "İş", "İş Doyumu"

* Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi, serdarcanbaz@klu.edu.tr
** Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi, gulsen.geroglu@klu.edu.tr
CSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 2 / Sayı: 2 / Mayıs-Ağustos 2014 / Sayfa: 25-42
Labour World / Volume: 2 / Issue: 2 / May-August 2014 / Page: 25-42

Abstract

In this study, a questionnaire was administered to 100 enterprises selected amongst the small and medium scale enterprises (SMEs) in Bahaecki, a district of Kırklareli province, by using the random sampling method and 91 questionnaires were evaluated. Hence, employees' job satisfaction at workplace was analyzed. For statistical analysis, "Mann-Whitney U" and "Kruskal Wallis" tests were used. The questionnaire used as the measurement tool was based on the primary data and it consists of 26 questions, the first 6 demographic, and 20 five point Likert scale. A reliability test was applied for responses given to Likert scale questions and the scale is found highly-reliable. The study revealed that job satisfaction in Bahaecki is high. The factors positively contributing to the job satisfaction in Bahaecki are education level, age, income level and experience gained in jobs. Men's job satisfaction level (%76.04) is higher than women's (%74.35). The highest job satisfaction levels belong to people with incomes 3600-4000 TL with the ratio of %95.00 and to people with 21-25 years work experience with the ratio of %83.29.

Keywords: "SME", "Job", "Job Satisfaction"

JEL Classification: I28

Giriş

Ekonomilerin vazgeçilmez unsuru ve temel dinamiğini oluşturan KOBİ'ler için dünyada çeşitli tanımlar yapılmışa karşın, üzerinde görüş birliğine varılmış standart bir KOBİ tanımı bulunmamaktadır (Cassells ve Lewis, 2011:186; Karacan, 2009:31). Zaman zaman KOBİ'lere ilişkin politikalarındaki değişimler, hükümetlerin algıları, gelişmiş ülkelerin küçük ölçekli kavramlarına uyum gibi nedenlerle, KOBİ'lerin tanımlarının revizyona uğradıkları bilinmektedir (Dixit ve Pandey, 2011:42).

KOBİ'leri tanımlamada ve sınıflandırmada kullanılan ölçütler, ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, sektörden sektöre farklılık göstermektedir. KOBİ'ler, işletme sahibinin ayın zammında hem sahibi hem de yöneticisi olduğu, çevresinin dışına çıkmamış, lokal faaliyetlerde bulunan, yalnızca öz kaynakları ile finanse edilen işletmelerdir (Kaya, 2007:122). Avrupa Komisyonu'nun yayınladığı önerilerde KOBİ'ler; 250 çalışandan az ve cirosu 50 milyon Euro'yu aşmayan ve/veya bilanço toplamı 43 milyon Euro'yu aşmayan işletmeler olarak tanımlanmış ve ayrıca sermayelerinin %25'inden fazlasının tek elde olmaması şartı aranmıştır (European Commission, 2005:5-6).

Türkiye'de ise, Ekim 2005'te yayımlanan "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" Kasım 2012'de yapılan değişikliklerle KOBİ, ikivüzelili kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan ve yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimler veya girişimler şeklinde tanımlanmıştır (KOBİ yönetmelik, 2012)."

KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik kalkınmada bir anahtar rol oynamaları, büyümeye katkıda bulunmaları, ihracatın artırılması, yenilik yaratma, bölgeler arası eşitsizlikleri gidermede, gelir dağılımını dengeli hale getirme, katma değer ve istihdam yaratma v.b. nedenleri ile

tüm ülkeler açısından önemli büyük boyutlardadır (Zanoor ve Farzam, 2011:60). Gelişmiş ülkelere bakıldığında KOBİ'lerin toplam işletmelerin en az %95'ini oluşturdukları, toplam istihdamın %50'sini, toplam yatırımların %40'ını, toplam üretimin %50'sini ve toplam ihracatın %30-40'ını gerçekleştirdikleri bilinmektedir (Karacan, 2009:33). KOBİ'lerin büyük işletmeler ile kıyaslanımlarında stratejik planlama, karar alma ve yönetim süreçlerinde birçok ayırt edici karakteristik özelliklere sahip oldukları görülebileceği gibi, ekonomiler içerisindeki paylarının da oransal olarak büyük işletmelerden çok daha fazla oldukları görülmektedir (Hamud, 2011:216).

KOBİ'lerin toplam işletmelere oranının, Amerika Birleşik Devletleri'nde %97.2, Almanya'da %99.8, Hindistan'da %98.6, Japonya'da %99.4, İngiltere'de %96, Güney Kore'de %97.8, Fransa'da %99.9, İtalya'da %97.0 (Karacan, 2009:33); Avrupa Birliği'nde %99.8 (Wymenga ve diğerleri 2011:8) olduğu ve Çin'de ise %99'dan fazla bir oranda yer aldığı görülmektedir (Cumningham, 2011:39).

Tüm dünyada olduğu gibi Türk ekonomisinin önemli yapı taşlarından biri olan KOBİ'ler, ekonominin gelişmesi açısından çok büyük yere ve öneme sahiptirler (Kaya, 2007:122). TÜİK'in verilerine göre; Türkiye'de KOBİ'ler toplam işletme sayısı içerisinde %99,89 orana sahip olmuştur: %0,5'inin orta ölçekli, %3,77'sinin küçük işletme ve %95,62'sinin ise mikro ölçekli işletme oldukları görülmektedir. Türkiye ekonomisi içindeki paylarına bakıldığında da toplam istihdamın %78'ini, toplam katma değerin %55'ini, toplam satışların %65'ini, toplam yatırımların %50'sini, toplam ihracatın %59'unu gerçekleştirmiş oldukları ve toplam kredilerin de %25'ini kullandıkları görülmektedir (KOSGEB E-Katalog, 2012:6-9).

İş, insan yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İnsan, gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmekte ve bunu da en az 20-25 yıl devan ettirmektedir (Türkçapar, 2012:332). Çalışma yaşamı, çalışanlara işle ilgili deneyimler kazandırmasının yanında, her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır (Eğnilü, 2009:36). Günümüzde insanın sahip olduğu rollerin artması, kişiye önemli sorumlulukları yüklemesi ve ilişkilerin karmaşıklaşması ruh sağlığını etkilemektedir (Dağdeviren, ve diğer, 2011:69). Günümüzde iş görenlerin kurum içinde yaşadıkları önemli sorunlardan birisi iş memnuniyetsizliğidir (Sarıtaş, 2010:82). İş yerinde doyumsuzluğun ruhsal açıdan iş görenekte kaygı yarattığı bilinmektedir. Bu kaygının yoğun ve sürekli olması durumunda, kişinin ruhu sağlığını dolayısıyla da kişiliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir; bunun yanında iş görende bıkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kaygınlık gibi olumsuz davranışlar da görülebilmektedir (Nurluöz ve diğerleri, 2012:78).

İş doyumu, doğrudan yaşam doyumunu etkilemesi nedeniyle bireyler, üretkenlikle ilişkisi nedeniyle de kurumlar açısından önem taşır (Çakır, 2011:750). İş doyumu veya doyumsuzluğu, iş görenlerin işlerine, iş ortamlarına veya iş arkadaşlarına yönelik duygularını ve davranışlarını bir türlü olarak; işlerine yönelik genel bir tutumunu ifade etmektedir (Yelboğaz, 2012:172).

1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından ilk kez iş tatmininin tanımı yapılmıştır. Taylor

ve Gilbert göre iş doyumunu, stresi ve yorgunluğu en aza indirecek biçimde çalışmaktır. İş doyumunu konusunda yapılan ilk bilimsel çalışmalar ise 1920'lerde yapılan Hawthorne araştırmalarıdır (Şahin ve diğerleri, 2009:977).

Luthans, iş doyumunu kavramının üç önemli yönü olduğunu ifade eder, bunlar (Şeker ve diğerleri, 2009:7):

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktıların beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadedendirilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. tutumlardır.

İş doyumunu kavramı, dünyada gerek endüstriyel psikoloji alanında gerekse eğitim alanında etkili araştırılan araştırma konuları arasında yer almaktadır (Yığıt ve diğerleri, 2011:4).

1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Kırklareli iline bağlı Babaeşki ilçesindeki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) çalışanların iş doyumunu durumlarını ortaya koymaktır.

2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

Araştırma, Kırklareli iline bağlı Babaeşki ilçesinde faaliyette bulunan KOBİ'lere yönelik olarak Babaeşki/Kırklareli sınırlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini Babaeşki ilçesinde faaliyette bulunan KOBİ'ler oluşturmaktadır. Bu kapsamda, tesadüfi örnekleme yoluna başvurularak 100 işletme rasgele seçilmiştir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma birincil verilere dayalı olarak, hedef KOBİ'lerdeki çalışanların iş doyumlarını ölçmek amacıyla ilk 6'ı demografik 20'si de 5'li likert ölçeğinde olmak üzere 26 adet soru barındıran anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Anketin hazırlanmasında iş doyumunu ölçmeye yönelik, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Loftquist tarafından geliştirilen "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" (Yıldız ve Özsoy, 2013:272) dikkate alınmıştır.

4. Veriler ve Toplanması

Araştırma kapsamında hazırlanan anket, Babaeşki'de faaliyette bulunan ve rasgele seçilen 100 adet KOBİ'ye uygulanmış ve uygulama sonucunda elde edilen anketler arasından de-

ğerlendirmeye uygun bulunan 91 adet katılımının verdiği yanıtlar araştırmanın verilerini oluşturmuştur.

5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Ankete dayalı elde edilen veriler, SPSS 16 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir; ankete bulunan likert ölçeğindeki beş düzeyli sorulara verilen yanıtlar için güven testi yapılmış ve Cronbach's Alpha güvenirlik testi sonucu %87,8 olarak hesaplanmıştır. %70'ten fazla olan bu oran likert ölçeğinde alınan anket sonuçlarına güvenilirliği ifade etmektedir.

Uygulanan ankete yer alan 20 sorudan oluşan 5'li likert ölçeğindeki soruların madde toplamaları ile anket katılımcılarının iş doyumunu düzeyleri hesaplanmıştır.

Ayrıca, likert ölçeğindeki anket maddeleri parametrik olmayan testler kullanılarak, anket katılımcılarının cinsiyetlerine göre "Mann-Whitney U" testi ile diğer demografik özellikler ise "Kruskal Wallis" testi ile test edilmiştir. Elde edilen araştırma sonuçları tablolar halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

6. Bulgular ve Yorum

Ankete katılan toplam 91 katılımcıdan alınan yanıtlar tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1: Anket Katılımcılarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekanslar	Yüzdeler	İş Doyumu Düzeyi %	Z Değeri	P Değeri
Bayan	41	45,1	74,36		
Erkek	50	54,9	76,04	-0,503	0,615
Toplam	91	100,0	75,12		

Tablo 1'de anket katılımcılarına ilişkin demografik özelliklerinin dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, toplam 91 anket katılımcısından 41'i %45,1 oranı ile bayan, 50'si %54,9 oranı ile erkektir. Erkeklerin ve bayan katılımcıların oranlarının birbirine yakın olduğu gözlemlenmektedir. İş doyumunu düzeylerine bakıldığında bayanların %74,35 erkeklerin ise

%76,04 oranında ve ankete katılanların genel iş doyumunu düzeyi ise %75,12 olduğu görülmektedir. Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların iş doyumlarında cinsiyetlerine göre istatistikî anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Tablo 2: Anket Katılımcılarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekanslar	Yüzdeleer	İş Doyumunu Düzeyi%	Test İstatistikî	p Değeri
İlk Okul	8	8,8	69,62		
Orta Okul	8	8,8	74,13		
Lise	35	38,5	75,60	2,398	0,494
Üniversite / Açık Öğretim	40	43,9	76,00		
Toplam	91	100,0	75,12		

Anket katılımcılarının eğitim durumları incelendiğinde %43,9 oranı ile üniversite mezunu olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bunu %38,5 oranı ile lise mezunları takip etmektedir. Ortaokul mezunlarının ve ilkököl mezunları %8,8 oranında yer aldığı görülmektedir. İş doyumunu düzeylerine bakıldığında ilk okul mezunları %69,62 orta okul mezunlarının %74,13 oranında, lise mezunlarının %75,60 oranında, üniversite/açık öğretim mezunlarının ise %76,00 oranındadır ve ankete katılanların genel iş doyumunu düzeyi ise %75,12 olduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların iş doyumunu düzeylerinde eğitim durumlarına göre istatistikî anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Tablo 3: Anket Katılımcılarının Mesleklerine/Yaptıkları İşlere Göre Dağılımı

Mesleği/İşi	Frekanslar	Yüzdeleer	İş Doyumunu Düzeyi%	Mesleği/İşi	Frekanslar	Yüzdeleer	İş Doyumunu Düzeyi%
Kasiyer	6	6,6	79,00	Garson	4	4,4	72,75
Raf Elemanı	3	3,3	75,00	Aşçı	2	2,2	61,50
Depo Görevlisi	2	2,2	67,50	Bulaşıkçı	2	2,2	59,00
İşletme Sahibi	7	7,7	85,29	Serbest Meslek - Çalışan	4	4,4	74,50

Mesleği/İşi	Frekanslar	Yüzdeleer	İş Doyumunu Düzeyi%	Mesleği/İşi	Frekanslar	Yüzdeleer	İş Doyumunu Düzeyi%
Mağaza Yöneticisi	1	1,1	65,00	Esnaf	4	4,4	70,75
Mağaza Müdürü/ Sorumlusu Yardımcısı	5	5,5	80,80	Paketçi	1	1,1	41,00
Satış Görevlisi / Satış Sorumlusu	2	2,2	82,50	Eczacı	7	7,7	77,57
Reyon Görevlisi	1	1,1	48,00	Hemşire	3	3,3	66,00
Manav Sorumlusu	1	1,1	56,00	Ebe	3	3,3	80,33
Takım Lideri	1	1,1	91,00	Sağlık Teknikleri- Memuru	3	3,3	68,00
Muhasebeci	15	16,4	82,13	Laborant	2	2,2	57,50
Serbest Muh. Yardımcısı	1	1,1	87,00	Satın Alma Memuru	1	1,1	59,00
Mali Müşavir - S.M.M.M	4	4,4	71,25	Mutemetik	1	1,1	60,00
Öğrenci	3	3,3	82,33	D. M.	1	1,1	73,00
İktisatçı	1	1,1	78,00	Toplam	91	100,0	75,12
Test İstatistikî			48,787				
p Değeri			0,009				

Tablo 3'ten ankete katılanların meslekleri incelendiğinde muhasebe mesleğinde çalışan kişilerin toplam katılımcıların %21,9 oranını oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bunu %7,7 ile eczacılık mesleği ve işletme sahipleri takip etmektedir. Kasiyerler %6,6, mağaza müdürü veya yardımcısı %5,5 oranındadır. Mali müşavirler, garsonlar, serbest meslek çalışanları, esnaf %4,4 oranında katılım gerçekleştirmiştir. En az anket katılımcılarının meslekleri %1,1 ile mağaza yöneticileri, reyon görevlileri, manav sorumlusu, takım lideri, serbest muhasebeci yardımcısı, iktisatçı, paketçi, satın alma memuru, mutemetik, diğer meslekler gruplarında yer almıştır. Ankete katılanların mesleklerine göre iş doyumunu düzeyleri ise: en yüksek iş doyumunu düzeylerine sahip olan meslek %91 oranıyla takım lideridir. En yüksek iş doyum düzeylerine sahip olan diğer meslekler: serbest muhasebeci yardımcısı %87,00; işletme sahipleri %85,29; satış görevlisi %82,50; öğrenci %82,33; muhasebeci %82,13;

mağaza müdürü veya yardımcıları %80,80 ve ebe %80,33 oranındadır. Diğer mesleklerin iş doyumunu düzeyleri ise şöyledir: kasiyer %79,00; iktisatçı %78,00; cezaaiplik mesleğinin iş doyumunu düzeyi %77,57; raf elemeni %75,00; serbest meslek çalışan %74,50; diğer meslekler %73,00; garson %72,75; mali müşavir-SMMM %71,25; esnaf %70,75 oranında iş doyumunu düzeyleri gerçekleştirmiştir. İş doyumunu düzeyleri %60-70 düzeylerinde gerçekleşen meslekler ise; sağlık teknikeri %68,00; depo görevlisi %67,50; hemşire %66,00; mağaza yöneticisi %65,00; aşçı %61,50; mutemelik %60,00'ur. En az iş doyumunu düzeylerine sahip olan meslekler ise: %59,00 ile buluşkırı ve satın alma memuru, laborant %57,50; nav nav sorumlusu %56,00; rayon görevlisi %48,00 oranında ve paketeçi %41,00 oranındadır. Anket katılanların genel iş doyumunu düzeyi ise %75,12 olduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre $p < 0,05$ olduğundan katılımcıların iş doyumunu düzeylerinde mesleklerine göre istatistikî anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 4: Anket Katılımcılarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Frekanslar	Yüzdeleler	İş Doyumu Düzeyi %	Test İstatistiği	p Değeri
15-20 yaş	5	5,5	81,00		
21-25 yaş	9	9,9	77,78		
26-30 yaş	29	31,9	73,82		
31-35 yaş	20	21,9	74,00		
36-40 yaş	9	9,9	71,56		
41-45 yaş	6	6,6	73,50	6,645	0,575
46-50 yaş	10	11,0	77,80		
51-55 yaş	2	2,2	84,50		
56-60 yaş	1	1,1	78,00		
Toplam	91	100,0	75,12		

Anket katılımcılarının yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, en az 51-55 yaş arasında %1,1 oranında, en çok ise 26-30 yaş arasında %31,9 oranında katılımın olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşından fazlası %53,8 oranında 26-35 yaşları arasında, iş doyumunu düzeylerine bakıldığında ise; en yüksek iş doyumunun 51-55 yaş arasında %84,50 düzeyinde ve 15-20 yaş aralığında ise %81,00 düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer iş doyumunu düzeyleri; 56-60 yaş aralığında %78,00; 46-50 yaş aralığında %77,80; 21-25 yaş aralığında %77,78; 31-35 yaş aralığında %74,00; 26-30 yaş aralığında %73,82 ve 41-45 yaş aralığında %73,50 olduğu görülmektedir. En düşük iş doyumunu 36 - 41 yaş aralığı ile %71,56 düzeyinde gerçekleştirmiştir. Anket katılanların genel iş doyumunu düzeyleri ise %75,12 olduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların iş doyumunu düzeylerinde yaş gruplarına göre istatistikî anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Tablo 5: Anket Katılımcılarının Gelir Gruplarına Göre Dağılımı

Gelir Grubu	Frekanslar	Yüzdeleler	İş Doyumu Düzeyi %	Test İstatistiği	p Değeri
Çıarp Yok	7	7,7	71,14		
100-500 TL	3	3,3	82,33		
600-1000 TL	46	50,5	73,50		
1100-1500 TL	12	13,2	74,83		
1600-2000 TL	11	12,1	75,64		
2100-2500 TL	7	7,7	80,00		
2600-3000 TL	3	3,3	79,00		
3100-3500 TL	0	0	0	9,218	0,324
3600-4000 TL	1	1,1	95,00		
4100-4500 TL	0	0	0		
4600-5000 TL	0	0	0		
5100-5500 TL	0	0	0		
5600-6000 TL	1	1,1	88,00		
Toplam	91	100,0	75,12		

Anket katılımcılarının gelir durumlarına göre dağılımına bakıldığında 600-1000 TL arası gelir grubundakilerin %50,5 oranı ile en fazla olduğunu, bunu %13,2 oranı ile 1100-1500 TL arası grubun izlediği görülmektedir. 1600-2000 TL arası gelir elde edenlerin oranı %12,1 olarak görülmektedir. 3600-4000 TL ve 5600-6000 TL arası gelir elde edenler %1,1 ile en az oranda olduğu anlaşılmaktadır. Ağırlık merkezi 600-2000 TL arasında olup katılımcıların %75,8'ni oluşturmaktadır. Katılımcıların %7,7 gelir durumuna ilgili bilgi vermemiştir. Gelir miktarına göre iş doyumunu düzeylerine bakıldığında; en yüksek iş doyumuna sahip gelir grubu %95,00 ile 3600-4000 TL arası gelir elde edenlerden bunu %88,00 iş doyumunu düzeyiyle 5600-6000 TL arası gelir miktarı takip etmektedir. Anket katılımcılarının diğer gelir miktarlarına bakıldığında ise; %82,33 iş doyumunu düzeyiyle 2600-3000 TL, %80,00 iş doyumunu düzeyiyle 2100-2500 TL, %79,00 iş doyumunu düzeyiyle 100-500 TL, %75,64 iş doyumunu düzeyiyle 1600-2000 TL ve %74,83 iş doyumunu düzeyiyle 1100-1500 TL arası gelir elde ettikleri görülmektedir. En düşük iş doyumunu düzeyine sahip olan katılımcıların %73,50 iş doyumunu düzeyi ile 600-1000 TL arası gelir elde edenler oldukları görülmektedir. Anket katılanların genel iş doyumunu düzeyi ise %75,12 olduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların iş doyumunu düzeylerinde gelir gruplarına göre istatistikî anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Tablo 6: Anket Katılımlarının İş Hayatındaki Tecrübelerine Göre Dağılımı

Tecrübe/Yıl	Frekanslar	Yüzdeler	İş Doyumunu Düzeyi %	Test İstatistiği	p Değeri
1-5 yıl	39	42,8	76,46		
6-10 yıl	27	29,7	74,30		
11-15 yıl	5	5,5	67,20		
16-20 yıl	8	8,8	66,25		
21-25 yıl	7	7,7	83,29	13,381	0,037
26-30 yıl	4	4,4	80,25		
31-35 yıl	0	0	0		
36-40 yıl	1	1,1	78,00		
Toplam	91	100,0	75,12		

Anket katılımlarının iş hayatındaki tecrübe/yıl sayılarına göre dağılımına bakıldığında en çok 1-5 yıl tecrübeye sahip olan kişilerin bulunduğu ve bunun katılımların %42,8 oranını oluşturduğu görülmektedir. Bunu 6-10 yıl iş tecrübesi takip etmektedir ve katılımların %29,7 oranını ifade etmektedir. Ağırlık merkezi 1-10 yıl arasındadır ve katılımların %72,5 oranını oluşturmaktadır. En az katılımcı sayısı %1,1 oranla 36-40 yıllar arasında gerçekleşmiştir. Anket katılımlarının en yüksek iş doyumunu düzeyleri ise; %80,25 ile 26-30 yıl iş deneyimine sahip olanlar, %78,00 oranında 36-40 yıl arası çalışanlar, %76,46 1-5 yıl aralığında çalışanlar, %74,30 6-10 yıl aralığında çalışanlar, %67,20 oranıyla 11-15 yıl aralığında çalışanlardır. En düşük iş doyumuna sahip çalışma stresi %66,25 ile 16-20 yıl aralığında gerçekleşmiştir. Ankete katılanların genel iş doyumunu düzeyi ise %75,12 olduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre $p < 0,05$ olduğundan katılımların iş doyumunu düzeylerinde iş hayatlarındaki tecrübelerine göre istatistikî anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 7: Anket Katılımlarının İş Doyumunu Ölçeğindeki Görüşlere Katılım Düzeyleri

Görüşler	Cevapsız	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	0	6,6	17,6	7,7	58,2	9,9
Bağımsız (tek başıma) çalışma olanlığının olması bakımından	1,1	0	14,3	13,2	57,1	14,3
Arta sıra değişik (özgün) işler yapabilmeye şansının olması bakımından	1,1	5,5	16,5	18,7	43,9	14,3
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi (mesleğin saygın olması) bakımından	0	3,3	2,2	14,3	46,1	34,1
İş sahibi mükellefin meslek mensubuna yönelik politika ve uygulamaları bakımından	0	6,6	19,8	17,6	47,2	8,8
İş sahibi mükellefin işinizle ilgili konularda karar verme yeteneği bakımından	0	5,5	17,6	16,5	52,7	7,7
Vredanına aykırı olmayan şeyler (işler) yapabilmeye şansının olması bakımından	1,1	5,5	7,7	15,4	48,3	22,0
Bana sabit bir iş olanağı sağlanması bakımından	0	3,3	2,2	9,9	54,9	29,7
Başkaları için bir şeyler yapabilmeye olanağına sahip olmam bakımından	0	4,4	2,2	5,5	57,1	30,8
Kişilere (iş arkadaşlarına) ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	0	4,4	3,3	13,2	53,8	25,3
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilmeye şansının olması bakımından	0	7,7	4,4	2,2	47,2	38,5
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	0	1,1	11,0	12,1	59,3	16,5
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	1,1	11,0	18,6	15,4	38,5	15,4
İş içinde terfi olanlığının (meslekte ilerleyebilme fırsatları) olması bakımından	0	12,1	13,2	12,1	39,5	23,1
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	0	3,3	9,9	14,3	46,1	26,4
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmeye şansını bana vermesi bakımından	0	2,2	5,5	11,0	59,3	22,0

Çalışma yerinin fiziki koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.) bakımından	0	17,6	12,1	4,4	37,3	28,6
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları bakımından	2,2	2,2	5,5	12,1	38,5	39,5
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından	0	3,3	4,4	12,1	47,2	33,0
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	0	2,2	2,2	11,0	43,9	40,7

Anket katılımcılarının mesleğinden duyduğu doyuma ölçmeye yönelik yapılan çalışmada "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %58,2 ile ilk sırada, "Memnun değilim" %17,6 ile ikinci sırada yer almaktadır. "Çok memnunun" diyenler %9,9 oranındadır. "Kararsızım" diyenler %7,7 oranında yanıtlanmıştır. "Hiç memnun değilim" diyenler %6,6 ile en az yanıtlanmıştır.

"Bağımsız (tek başına) çalışma olanacağının olması bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde "Memnunun" cevabını verenler %57,1 ile ilk sırada, "Çok memnunun" ve "Memnun değilim" %14,3 ile ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %13,2 oranında yanıtlanmıştır. Bu soruya %1,1 oranında yanıt verilmemiştir. Bu soruya "Hiç memnun değilim" diyenler bulunmamaktadır.

Anket katılımcılarının "Ara sıra değişik (özgün) işler yapabileme şansının olması bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %43,9 ile ilk sırada, "Kararsızım" diyenler %18,7 ile ikinci sırada yer almaktadır. Bunu "Memnun değilim" diyenler %16,5 ve "Çok memnunun" diyenler %14,3 ile takip etmektedir. "Hiç memnun değilim" diyenler %5,5 oranında yanıtlanmıştır. Bu soruya %1,1 oranında yanıt verilmemiştir.

Anket katılımcılarının "Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi (mesleğin saygınlığı bakımından)" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %46,1 ile ilk sırada, "Çok memnunun" diyenler %34,1 ile ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %14,3 oranındadır. "Hiç memnun değilim" diyenler %3,3 ve "Memnun değilim" diyenler %2,2 oranında yanıt vermiştir.

Anket katılımcılarının mesleğinden duyduğu doyuma ölçmeye yönelik yapılan çalışmada "İş sahibi mükellefin meslek mensubuna yönelik politika ve uygulamaları bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %47,2 ile ilk sırada, "Memnun değilim" %19,8 ile ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %17,6 oranında yer almıştır. "Çok memnunun" diyenlerin oranı %8,8 oranındayken, "Hiç memnun değilim" diyenler %6,6 oranında yanıt vermiştir.

Anket katılımcılarının "İş sahibi mükellefin işinizle ilgili konularda karar verme yeteneği bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını

verenler %52,7 ile ilk sırada, "Memnun değilim" %17,6 ile ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %16,5 oranında yer almıştır. "Çok memnunun" diyenlerin oranı %7,7 oranındayken, "Hiç memnun değilim" diyenler %5,5 oranında yanıt vermiştir.

Anket katılımcılarının "Yıdama aykırı olmayan şeyler (işler) yapabileme şansının olması bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde "Memnunun" cevabını verenler %48,3 ile ilk sırada, "Çok memnunun" diyenlerin oranı %22,0 oranıyla ikinci sıradayken, "Kararsızım" diyenler %15,4 oranında yer almıştır. "Memnun değilim" diyenler %7,7 oranında "Hiç memnun değilim" diyenler %5,5 oranındadır. Bu soruya %1,1 oranında yanıt verilmemiştir.

Anket katılımcılarının "Bana sabit bir iş olanığı sağlanması bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %54,9 ile ilk sırada, "Çok memnunun" diyenlerin oranı %29,7 oranıyla ikinci sıradayken, "Kararsızım" diyenler %9,9 oranında yer almıştır. "Hiç memnun değilim" diyenler %3,3 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %2,2 oranında memnuniyet derecesini ifade etmiştir.

Anket katılımcılarının "Başkaları için bir şeyler yapabileme olanığına sahip olmama bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %57,1 ile ilk sırada, "Çok memnunun" diyenlerin oranı %30,8 oranıyla ikinci sıradayken, "Kararsızım" diyenler %5,5 oranında yer almıştır. "Hiç memnun değilim" diyenler %4,4 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %2,2 oranında memnuniyet derecesini ifade etmiştir.

Anket katılımcılarının "Kişilere (iş arkadaşlarına) ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmama bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %53,8 ile ilk sırada, "Çok memnunun" diyenlerin oranı %25,3 oranıyla ikinci sıradayken, "Kararsızım" diyenler %13,2 oranında yer almıştır. "Hiç memnun değilim" diyenler %4,4 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %3,3 oranında memnuniyet derecesini ifade etmiştir.

Anket katılımcılarının "Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileme şansının olması bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %47,2 ile ilk sırada, "Çok memnunun" diyenlerin oranı %38,5 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. "Hiç memnun değilim" diyenler %7,7 oranında, "Memnun değilim" diyenler %4,4 oranındadır. "Kararsızım" diyenler %2,2 oranıyla en az memnuniyet derecesine sahiptir.

Anket katılımcılarının "İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %59,3 ile ilk sırada, "Çok memnunun" diyenlerin oranı %16,5 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %12,1 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %11,0 oranındadır. "Hiç memnun değilim" diyenler %1,1 oranıyla en az memnuniyet derecesine sahiptir.

Anket katılımcılarının "Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde: "Memnunun" cevabını verenler %38,5 ile

İlk sırada, "Memnun değilim" diyenler %18,6 oranıyla ikinci sıradadır. "Kararsızım" diyenler ve "Çok memnunsun" diyenlerin oranı %15,4 olup aynı oranda yanıtlanmıştır. "Hiç memnun değilim" diyenler %11,0 oranındadır. Bu soruya %1,1 oranında yanıt verilmiştir.

Anket katılımcılarının "İş içinde terfi olanlığının (meslekte ilerleyebileceği fırsatları) olması bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde; "Memnunsun" cevabını verenler %39,5 ile ilk sırada, "Çok memnunsun" diyenlerin oranı %23,1 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. "Memnun değilim" diyenler %13,2 oranındadır. "Hiç memnun değilim" diyenler ve "Kararsızım" diyenler %12,1 oranında yanıt vermiştir.

Anket katılımcılarının "Kendi kararlarını uygulamaya serbestliğini bana vermesi bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde; "Memnunsun" cevabını verenler %46,1 ile ilk sırada, "Çok memnunsun" diyenlerin oranı %26,4 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. Kararsızım" diyenler %14,3 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %9,9 oranındadır. "Hiç memnun değilim" diyenler %3,3 oranında yanıt vermiştir.

Anket katılımcılarının "İşini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şansını bana vermesi bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde; "Memnunsun" cevabını verenler %59,3 ile ilk sırada, "Çok memnunsun" diyenlerin oranı %22,0 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %11,0 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %5,5 oranındadır. "Hiç memnun değilim" diyenler %2,2 oranında yanıt vermiştir.

Anket katılımcılarının "Çalışma yerinin fiziki koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma, vb.) bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde; "Memnunsun" cevabını verenler %37,3 ile ilk sırada, "Çok memnunsun" diyenlerin oranı %28,6 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. "Hiç memnun değilim" diyenler %17,6 oranındadır. "Memnunsun değilim" diyenler %12,1 oranındadır. "Kararsızım" diyenler %4,4 oranında yanıt vermiştir.

Anket katılımcılarının "Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde; "Çok memnunsun" diyenler %39,5 ile ilk sırada yer almıştır. "Memnunsun" cevabını verenler %38,5 oranıyla ikinci sıradadır. "Kararsızım" diyenlerin oranı %12,1 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %5,5 oranındadır. "Hiç memnun değilim" diyenler ve bu soruya cevap veremeyenlerin oranı %2,2 ile eşit oranda yanıtlanmıştır.

Anket Katılımcılarının "Yapıtığım iş karşılığında takdir edilmen bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde; "Memnunsun" cevabını verenler %47,2 ile ilk sırada, "Çok memnunsun" diyenlerin oranı %33,0 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %12,1 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler %4,4 oranındadır. "Hiç memnun değilim" diyenler %3,3 oranında yanıt vermiştir.

Anket Katılımcılarının "Yapıtığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından" mesleğine duyduğu doyumun memnuniyet derecesinde; "Memnunsun" cevabını verenler %43,9 ile ilk sırada, "Çok memnunsun" diyenlerin oranı %40,7 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. "Kararsızım" diyenler %11,0 oranındadır. "Memnun değilim" diyenler ve "Hiç memnun değilim" diyenler %2,2 oranında yanıtlanmıştır.

Sonuç

Bu çalışmada; Kurultarı iline bağlı Babaeski ilçesindeki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerden (KOBİ) esadifi örneklem yoluyla bayırlarak 100 işletme seçilerek anket yapılmış bu anketlerin 91 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır. Bu çalışmaya iş yerindeki çalışanların iş doyumun durumları incelenmiştir. Bu kapsamda, istatistiksel analizlerde; anket katılımcılarının cinsiyetlerine göre parametrik olmayan testlerden "Mann-Whitney U" testi ve diğer demografik özellikler için ise "Kruskal Wallis" testi kullanılmıştır. Ölçüm aracı olarak birincil verilere dayalı hazırlanan anket, ilk 6 soru demografik ve 20 soru ise 5'li Likert ölçeğinde olmak üzere 26 adet soru barındırmaktadır. Anketle bulunan Likert ölçeğindeki sorulara verilen yanıtlara güvenlilik testi yapılmış ve ölçeğin yüksek oranda güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar şöyledir: Erkeklerin iş doyumunu düzeyleri bayanların iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkeklerin iş doyumunu düzeyi %76,04 oranında, bayanların ise %74,35 oranındadır.

Eğitim düzeylerine göre iş doyumunu düzeyleri incelendiğinde ise eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeylerinin artmakta olduğu gözlemlenmiştir. İlkokul mezun olanların iş doyumunu düzeyleri %69,62 oranında, ortaokul mezunlarının %74,13 oranında, lise mezunlarının %75,60 oranında, üniversite/çık öğrenci mezunlarının ise %76,00 oranında tespit edilmiştir.

Ankete katılanların mesleklerine göre en yüksek iş doyumunu düzeyleri ise deneyim gerektilerinden işlerde iş doyumunu düzeyleri daha yüksek gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Ankete katılanların mesleklerine göre en yüksek iş doyumunu düzeyine sahip meslek %91 oranıyla takım lideridir. %80-90 iş doyumunu düzeyine sahip meslekler ise serbest muhasebeci yardımcısı, işleme sahipleri, satış görevlisi, öğrenci, muhasebeci, mağaza müdürü veya yardımcısı ve ebe dir. %70-80 iş doyumunu düzeyine sahip meslekler ise kasiyer, iktisatçı, eczacılık, raf elemanı, serbest meslek çalışan, garson, mali müşavir-SMMM ve esnaflardır. %60-70 iş doyumunu düzeylerine sahip meslekler ise, sağlık teknikeri, depo görevlisi, hemşire, mağaza yöneticisi, aşçı ve mutemetlikler. %50-60 iş doyumunu düzeylerine sahip meslekler; bulaşıkçı, satın alma memuru, laborant, manav sorumlusudur. En az iş doyumunu düzeyleri ise; reyon görevlisi %48,00 oranında ve paketçi %41,00 oranında yanıt vermiştir.

Ankete katılanların yaşlarına göre iş doyumunu düzeyleri ise en deneyimli kişilerin iş doyumunu düzeyleri ile henüz yeni iş dünyasına atılanların iş doyumunu düzeyleri en yüksek oranda belirlenmiştir. 51-55 yaş arasında %84,50 oranında ve 15-20 yaş aralığında %81,00 oranında gerçekleşmiştir. Diğer tüm yaş gruplarında iş doyumunu düzeyleri yüksek olarak %78-71,56 oranı aralığında gerçekleşmiştir. Yaşla iş doyumunu düzeyleri düşük oranda etkilendiği tespit edilmiştir. Yaş, iş doyumunu düzeylerini büyük ölçüde etkilemediği gözlemlenmiştir.

Gelir miktarına göre iş doyumunu düzeylerinde ise gelir arttıkça iş doyumunu düzeyi artmakta olduğu belirlenmiştir. En yüksek iş doyumunu %95,00 oranı ile 3600-4000 TL gelir elde eden kişiler arasında gözlemlenmiş, bunu %88,00 oranı iş doyumunu düzeyiyle 5600-6000 TL gelir miktarına sahip kişiler takip etmektedir. En düşük geçen %82,33 iş doyumunu düzeyiyle

100-500 TL gelir miktarına sahip olan kişilerden alınan yanıtlardır. Anketle katılan öğretmenler de bulunduğundan, bunların yanı sıra zamanlı çalışabileceği de düşünüldüğünden bu gelir düzeyinin iş doyumunun yüksek çıkması muhtemeldir. Diğer gelir grubu düzeylerinde %80-74 oranında iş doyumunu düzeyi gerçekleşmiştir. En düşük iş doyumunu düzeyine sahip gelir düzeyi %73,50'ya ise 600-1000 TL gelir miktarına sahip olan gelir düzeyidir. Anket katılımcılarının yarısı bu gelir düzeyinde ücret almaktadır ve iş doyumunu düzeyleri en düşük oranda gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

Anket katılımcılarının iş tecrübesi düzeyleri ise en yüksek iş doyumunu düzeyi %83,29 oranla 21-25 yıllık iş tecrübesine sahip olan katılımcılarda gerçekleşmiştir. İş tecrübesi yüksek olan katılımcıların iş doyumunu düzeyi yüksek gerçekleşmiştir. İş doyumunu düzeyi, %80,25 oranında oluşan katılımcılar 26-30 yıl iş deneyimine sahip olan katılımcılardır. %78,00 oranında iş doyumunu belirten katılımcılar 36-40 yıl arası çalışmışlardır. %76,46 oranında iş doyumunu belirten katılımcılar 1-5 yıl aralığında çalışmışlardır. %74,30 oranında iş doyumunu belirten katılımcılar 6-10 yıl aralığında çalışmışlardır. %67,20 oranında iş doyumunu belirten katılımcılar 11-15 yıl aralığında çalışmışlardır. En düşük iş doyumuna sahip çalışmaya süresi %66,25 iş doyumunu oranıyla 16-20 yıl aralığında iş tecrübesine sahip olan katılımcılarda gerçekleşmiştir. Aynı zamanda 1-10 yıl arası çalışmaya süresi sahip olan katılımcıların aynı zamanda tüm anket katılımcılarının %70 oranını oluşturduğu gözlemlenmiş ve bu katılımcıların iş doyumunu düzeyleri ise %75 oranında olduğu görülmüştür.

Kaynakça

- CASSELLS, Sue, LEWIS, Kate "SMEs and Environmental Responsibility: Do Actions Reflect Attitudes?", Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Published online in Wiley Online Library, 18, 2011
- CUNNINGHAM, Li Xue, "SMEs as motor of growth: A review of China's SMEs development in thirty years (1978-2008)", Human Systems Management, 30, 2011
- ÇAKMUR, Hatıya, "İş Doyumunu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği", TAF Preventive Medicine Bulletin, S:100(6):759-764, 2011.
- DAGDEVİREN, Nezih, MUSAOĞLU, Zehra, ÖNNÜRLÜ, İmran Kurt, ÖZTORA, Serdar, "Akademyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler", Balkan Med J, S.28: 69-74, 2011.
- DIXIT, Annapurna, PANDEY, Alok Kumar, "SMEs and Economic Growth in India: Coin-Integration Analysis", The IUP Journal of Financial Economics, Vol IX, No 2, 2011
- EĞİNLİ, Aygen Temel, "Çalışanlarda İş Doyumunu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:23, Sayı:3, 2009.
- HAMMAD, Salah Ben, "The SMEs Governance Mechanisms Practices and Financial Performance: Case of Tunisian Industrial SMEs", International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 7, 2011
- KARACAN, Sami, KOBİ'lerde UFRS'ye Uygun Finansal Raporlama, Kocaeli, Unuteppe Yayınları, 1.Basım, 2009.
- KAYA, Ali, Bilgişim ve İletişim İşliğinde Girişimcilik ve KOBİ Yönetimi, Konya, Eğitim Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, 2007.
- NURLÜÖZ, Özdem, AKÇİL, Umut, "Hemşirelerin İş Güçlüğüne Oluşturan Değişkenlerinin İş Doyumunu İle Karşılaştırılması Analizi", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 2: 77-86, 2012.
- SARITAŞ, Mustafa, "Öğretim Elemanlarının İş Doyumunu ve İş Stresi Düzeylerinin Belirlenmesi", e-Journal of New World Sciences Academy, Volume:5, Number:2, 2010.
- ŞAHİN, Semiha, AYDOĞDU, Bülent, YOLDAŞ, Cenk, "Duyusal Zekâ ve İş Doyumunu Arasındaki İlişkiler: Eğitim Müfettişleri Üzerinde Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi IV. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, (14-15 Mayıs 2009).
- ŞEKER, Betül Dilara, ZIRHLIOĞLU, Gürol, "Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükennmişlik, İş Doyumunu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:11 (4):1-26, 2009.
- TÜRKÇAPAR, Ünal, "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş

Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi (GÜJGEF) Dergisi, S.32 (2): 331-346, 2012.

WYMEINGA, Paul, S EU SMEs recovering from the crisis? Annual Report on EU Small and Medium sized Enterprises 2010/2011, ECORYS, Rotterdam/Nederland 2011

YELBOĞA, Atilla, “ Örgütsel Adalet İle İş Doyumu ilişkisi: Ampirik Bir Çalışma”, Ege Akademik Bakış, Cilt:12, Sayı:2:171-182, 2012.

YILDIZ, Gültekin, ÖZSOY, Emrah, “Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı?”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi(Sobiad), Cilt 5(1):268- 278, 2013.

YİĞİT, Ruhi, DİLMAÇ, Bülent, DENİZ, M.Engin, “İş ve Yaşam Doyumu:Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 13(3), 2011

ZONOOZ, Behrooz Hadi, FARZAM, Vahid, SATARİFAR Mohammad, BAKHSHİ, Lotfi, “The Relationship between Knowledge Transfer and Competitiveness in “SMES” with Emphasis on Absorptive Capacity and Combinative Capabilities”, International Business and Management, Vol. 2, No. 1, 2011

European Commission, The new SME definition User guide and model declaration, Enterprise And Industry Publications, EU 2005

http://www.kosgeb.gov.tr/UserFiles/Media/EKatalogSunu/e_katalog/e-katalog.html, Erişim Tarihi : 18.05.2012.

“Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”, Resmi Gazete, Sayı: 28457, 4 Kasım 2012; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm>, (03.02.2013).

DEVLET MEMURLARINA YAPILAN FAZLA VEYA YERSİZ ÖDEMELERİN GERİ ALINMASI

**REIMBURSING THE OVERPAY OR
UNDUE PAYMENTS GRANTED TO CIVIL SERVANTS**

Zafer DEMİRCİ*

Özet

En geniş anlamda devlet memurluğu, kişi ile devlet arasında imzalanan bir sözleşmedir. Bu sözleşmede kişi yani memur tarafı mevzuatta belirtilen şartlar ve sürelerde devletin emrinde hizmet vermekte, devlet tarafı da bunun karşılığında yine mevzuatta belirtilen mülki ve diğer hakları sağlamakla yükümlüdür. Uygulamada gerek memurdan gerekse idarenden kaynaklanan nedenlerle kamu görevlisine olması gerekenden fazla ödeme yapılabilmektedir. Bu tutarların geri alınmasında hatalı yorumlamadan kaynaklanan sorunlar olabilmekte ve bu sorunlar mağduriyetlere yol açabilmektedir. Bu maktalede fazla ödemelerin niteliği, geri alınacak tutarın ve bu tutara uygulanacak faizin hesaplanması hakkında mevzuat ve yargı kararları ışığında bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Fazla veya yersiz ödeme, kamu zararı, geri ödeme, faizin hesaplanması.

Abstract

In the widest sense, civil service is a contract signed between a person and the State. In this contract, the person namely the civil servant, is obliged to serve under the order of the State in the given conditions and periods in the legislation and in return the government side is also obliged to provide financial and other rights also specified in the legislation. In practice, public servants can be paid more than they deserve due to the reasons arising from either the officer or the administration. In reimbursing of these amounts, there can be some problems resulting from misinterpretation and these problems can cause unjust treatments. In this article, an assessment

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İç Deneççi, zafer.demirci@csgeb.gov.tr
ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 2 / Sayı: 2 / Mayıs-Ağustos 2014 / Sayfa: 43-52
Labour World / Volume: 2 / Issue: 2 / May-August 2014 / Page: 43-52