

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DÖNER KANAT TEKNİSYENLERİNDE İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sezahir AKSU

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

ŞUBAT 2016

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DÖNER KANAT TEKNİSYENLERİNDE İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sezahir AKSU

1303811883

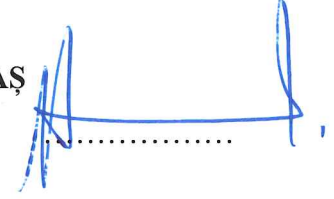
İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

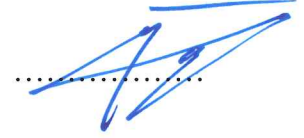
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Neslihan Turgut TOPBAŞ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1303811883 numaralı Yüksek Lisans, "Sezahir AKSU", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "DÖNER KANAT TEKNİSYENLERİNDE İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Neslihan Turgut TOPBAŞ
Atılım Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Asım YÜZBAŞIOĞLU
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



: Yrd. Doç. Dr. Bahar AŞCI
Karabük Üniversitesi



: Yrd. Doç. Dr. Neslihan Turgut TOPBAŞ
Atılım Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 05 Şubat 2016

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Döner Kanat Teknisyenlerinde İş Tatmini ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

27.01.2016

Sezahir AKSU

S. AKSU

ÖNSÖZ

Bir örgütün en önemli amaçlarından birisi de başarıya ulaşmak olduğuna göre, örgüt yönetiminin, çalışanlarının iş tatmini ve motivasyon konularında ilgilenme zorunluluğu günden güne önemli bir pozisyona gelmiştir.

Bu çalışmamda bana destek veren ve her konuda yardımcı olan çok değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Neslihan TOPBAŞ'a, yardımlarını esirgemeyen Baydettin KARAGÖZ'e, Murat YEŞİLYURT ve Bekir KOÇ'a. Yüksek Lisans eğitimimin tamamlanmasında bana destekleriyle güç veren fedakâr eşim Aslıhan AKSU'ya ve kızlarım Asuman, Reyhan ve Leman'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şubat 2016

Sezahir AKSU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE TANIMI	2
1.1 İş Tatmininin Tanımı	2
1.2 İş Tatmininin Önemi	3
1.3 İş Tatmininin Tarihçesi	4
1.4 İş Tatminini Etkileyen Faktörler	5
1.4.1 Kişisel Faktörler	5
1.4.1.1 Yaş	5
1.4.1.2 Cinsiyet	6
1.4.1.3 Eğitim	6
1.4.1.4 Medeni durum	6
1.4.1.5 Çalışma süresi	7
1.4.1.6 Kıdem	7
1.4.1.7 Statü	7
1.4.2 Örgütsel Faktörler	8
1.4.2.1 Fiziksel çalışma şartları	8
1.4.2.2 Ücret	8
1.4.2.3 İletişim	9
1.4.2.4 Terfi imkanları	9
1.4.2.5 İşin niteliği	9
1.4.2.6 Güvenlik duygusu	10
1.4.2.7 Birlikte çalışılan kişiler	10
1.5 İş Tatmini Sonuçları	10
İKİNCİ BÖLÜM	12
2. MOTİVASYON KAVRAMI VE KAPSAMI	12
2.1 Motivasyonun Tanımı	12
2.2 Motivasyon Kuramları (Teorileri)	13
2.2.1 Kapsam Teorileri (İçsel Faktörler)	13
2.2.1.1 İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi (Abraham Maslow)	14
2.2.1.2 Çift faktör teorisi (Frederick Herzberg)	14
2.2.1.3 Başarma ihtiyacı teorisi (David McClelland)	16
2.2.1.4 İlişki kurma ve gelişme ihtiyacı teorisi (Clayton Alderfer)	16
2.2.2 Süreç Kuramları	17
2.2.2.1 Şartlandırma ve pekiştirme teorisi (B.F. Skinner)	17

2.2.2.2	Beklenti teorisi (V. Vroom).....	18
2.2.2.3	Geliştirilmiş beklenti teorisi (Porter- Lawler)	18
2.2.2.4	Eşitlik teorisi (J. Stacey Adams).....	19
2.2.2.5	Amaç teorisi (E. Locke).....	19
2.3	Motivasyon Stratejilerinde Kullanılan Araçlar.....	19
2.3.1	Ekonomik Araçlar	19
2.3.1.1	Ücret.....	19
2.3.1.2	Primli ücret	20
2.3.1.3	Kâra katılma.....	20
2.3.1.4	Ekonomik ödüller	20
2.3.1.5	Sosyal güvenlik ve emeklilik planları.....	20
2.3.2	Psiko-Sosyal Motive Ediciler	21
2.3.2.1	Bağımsız çalışma olanakları	21
2.3.2.2	Değer ve statü	21
2.3.2.3	Özel yaşama saygı	21
2.3.2.4	Takdir etme ve işletmenin başarısından sorumlu tutma	22
2.3.2.5	Ceza	22
2.3.3	Örgütsel ve Yönetimsel Araçlar	22
2.3.3.1	Hedef belirleme.....	22
2.3.3.2	Yetki ve sorumluluk devri	23
2.3.3.3	Kararlara katılma	23
2.3.3.4	Yükselme olanakları	23
2.3.3.5	Eğitim olanakları.....	23
2.3.3.6	Rekabet ortamı yaratma	24
2.3.3.7	Yönetimde esneklik	24
2.3.3.8	Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi	24
2.3.3.9	Öncü ve örnek olmak.....	24
2.3.4	Motivasyon Yönetiminin Faydaları.....	25
2.3.5	Motive Olmuş İnsanlarla Çalışmanın Yararları	25
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		26
3. HAVACILIK SEKTÖRÜ VE ÇALIŞAN PROFİLLERİ		26
3.1	Havacılık Sektörü	26
3.2	Havacılık İşletmeleri.....	26
3.2.1	Operatörler.....	26
3.2.2	Bakım Kuruluşları	27
3.3	Havacılık Sektöründe Teknisyenler.....	27
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		29
4. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI VE AMACI		29
4.1	Araştırmanın Sorunsalı	29
4.2	Araştırmanın Amacı.....	29
4.3	Araştırmanın Önemi	30
4.4	Yöntem.....	31
4.4.1	Araştırmanın Modeli	31
4.4.2	Evren ve Örneklem.....	31
4.4.3	Verilerin Toplanması.....	32
4.4.4	Verilerin Analizi	32
4.4.5	Demografik Faktörlerle, İş Tatmini ve Motivasyon Cevaplarının Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	33
4.4.6	Hipotezlerin Testi ve Yorumu	47

BEŞİNCİ BÖLÜM	55
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	55
KAYNAKÇA	67
EKLER	71
Ek-A: Anket Formu	72
ÖZGEÇMİŞ	75



TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1	: Teknisyenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları.	33
Tablo 4.2	: Teknisyenlerin yaşlarına göre dağılımları.	33
Tablo 4.3	: Teknisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları.	34
Tablo 4.4	: Teknisyenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımları.	34
Tablo 4.5	: Teknisyenlerin hizmet sürelerine göre dağılımları.	34
Tablo 4.6	: Teknisyenlerin gelirlerine göre dağılımları.	35
Tablo 4.7	: Teknisyenlerin işletmedeki statülerine göre dağılımları.	35
Tablo 4.8	: İş tatmini durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.	36
Tablo 4.9	: Motivasyon durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.	40
Tablo 4.10	: İş tatmini soruları için standart sapma ve güven düzeyleri.	45
Tablo 4.11	: Motivasyon soruları için standart sapma ve güven düzeyleri.	45
Tablo 4.12	: İş tatmini ve motivasyon sorularının standart sapma ve güvenirlilik düzeyleri.	46
Tablo 4.13	: Teknisyenlerin yaşları ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	47
Tablo 4.14	: Teknisyenlerin medeni durumları ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	48
Tablo 4.15	: Teknisyenlerin öğrenim durumları ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	48
Tablo 4.16	: Teknisyenlerin hizmet süreleri ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	49
Tablo 4.17	: Teknisyenlerin aylık hane halkı gelirleri ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	50
Tablo 4.18	: Teknisyenlerin işletmedeki statüleri ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	50
Tablo 4.19	: Teknisyenlerin yaşları ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	51
Tablo 4.20	: Teknisyenlerin medeni durumları ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	51
Tablo 4.21	: Teknisyenlerin öğrenim durumları ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	52
Tablo 4.22	: Teknisyenlerin hizmet süreleri ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	52
Tablo 4.23	: Teknisyenlerin aylık hane halkı gelirleri ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	53
Tablo 4.24	: Teknisyenlerin işletmedeki statüleri ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.	53
Tablo 4.25	: Teknisyenlerin iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.	54

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1 : İş tatmini ile ilgili neden-sonuç ilişkisi	11
Şekil 2.1 : Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi.....	14
Şekil 2.2 : Frederick Herzberg'in anket sonuçları.....	15
Şekil 2.3 : Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile Alderfer'in varolma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı kuramının karşılaştırması	17
Şekil 2.4 : Lawler-Porter'in ümit teorisi	18
Şekil 2.5 : Edwin Locke'nin bireysel amaçlar teorisi	19

ÖZET

DÖNER KANAT TEKNİSYENLERİNDE İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

AKSU, Sezahir

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Neslihan Turgut TOPBAŞ

Şubat 2016, 75 sayfa

Emniyetli çalışmanın ilk öncelik olduğu iş sektörlerinden biri de havacılık sektörüdür. Bu nedenle havacılık sektöründe personelin moral ve iş tatmininin iyi seviyede olması oldukça önemlidir. İş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu sebeple, havacılık faaliyetlerinde çok önemli bir payı olan döner kanat teknisyenlerinin iş tatminleri ve motivasyonları önem arz etmektedir. Birey olarak ve örgütsel yapı içerisinde aynı zamanda çevresel etkenlere duyarlı bir şekilde kendini iyi yetiştirmiş insanlardan oluşan döner kanat teknisyenlerinin, iş tatmini ve motivasyona yaklaşımlarını değerlendiren bu çalışma, iş tatmini olgusunun tarihsel gelişimi, iş tatmininin beslendiği kaynakları ve diğer faktörlerle olan ilişkisini, motivasyona etki eden faktörler ile literatürü inceleyerek en çok ihtiyaç görülen durumları analiz edip sonuç ve tavsiyelerde bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Motivasyon

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND MOTIVATION LEVELS IN ROTARY WING TECHNICIAN

AKSU, Sezahir

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Assoc. Professor Neslihan Turgut TOPBAŞ

February 2016, 75 pages

One of the industry's safety operation is the first priority that the business aviation sector. Thus the aviation sector is of good staff morale and job satisfaction level is quite important. Many studies have demonstrated the relationship between job satisfaction and motivation. Job satisfaction and motivation rotary wing technicians who share very important place in aviation important for his reason. Individual and organizational structure as well as the environmental factors are contained in the same way a sensitive self-taught people rotary wing consist of good people technicians, this study is a case satisfy the historical development of its sources of job satisfaction and its relationship with other factors, by examining the literature on factors that influence motivation and the most common cases have been found in analyzing results and recommendations.

Key Words: Job Satisfaction, Motivation

GİRİŞ

Örgütün belirlenmiş hedeflere ulaşabilmesi için insan faktörünün her geçen gün değerinin artmasıyla, çalışanların bir robot gibi görülmesinden vazgeçilmiş, bunun neticesinde insan faktörü işverenler tarafından sosyal bir varlık olarak kabul edilmiştir. İşletmelerde mevcut bulunan insani sermayenin gereksinimleri de bu istikamette giderilmeye çalışılmıştır. Bunun neticesinde çalışan bireylerin iş tatmin seviyeleri artmış, çok daha verimli ve etkili bir performans göstermişlerdir. Çalışan bireylerin örgüte olan bağlılığı ve iş tatmininin iyi seviyelerde olması örgütsel amaçları içselleştirmesine ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli olan istek ve çabayı elde etmesine yardımcı olacaktır. İş tatmini yüksek düzeylerde olan çalışanların örgüte sağladıkları katkının çok fazla olacağı aşikârdır. Bunun aksi durumunda motivasyonu düşük olan çalışanlardan yüksek performans ve verim beklemek büyük hata olacaktır. Bugün uçak ve helikoptere güvenle binebiliyorsak, şüphesiz bunu havacılık ve bakım kurallarının emniyetli bir şekilde yürütülmesini sağlayan teknisyenlere borçluyuz. Bugüne kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde, havacılık sektöründe meydana gelen kazaların büyük bir oranda insan faktöründen kaynaklandığını göstermiştir. Meydana gelen bu kaza ve kırımların oluş sebepleri incelendiğinde insanın kendisiyle, çok katı kurullarla, çalışma ortamıyla ve iş yaptığı aletlerle olan etkileşimlerinden kaynaklanmaktadır. İş tatmini bireylerin yaptıkları işe ve çalıştıkları işyerlerine olan tutum ve davranışlarıdır. Bu tutum ve davranışların iş görenlerin motivasyonlarını ve bunun yanında performanslarını da etkilediği bir çok çalışmada gözlemlenmiştir. İş tatmini, motivasyon ve dolayısıyla emniyet arasında kurulabilecek ilişki sebebiyle, havacılık sektörü için iş tatmini ve motivasyon çalışmalarının önem arz ettiği düşünülmektedir. Yapılan bu çalışmanın amacı havacılık faaliyetlerinde önemli ve kritik bir pozisyon tutan döner kanat teknisyenlik mesleği ile ilgili mevcut algıyı genişletmek, döner kanat teknisyenlerinin iş tatminleri ve motivasyonlarının hangi faktörlerden etkilendiğini anlamaya çalışmaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE TANIMI

1.1 İş Tatmininin Tanımı

Tatmin olma kavramı ilk olarak 13.yy da ve Latince’ de yeterli anlamına gelen ‘*satis*’ kelimesinden türetilmiştir (Naktiyok ve Küçük, 2003, s. 225-243). Locke’nin yaptığı tanıma göre, iş tatmini işgörenlerin çalıştığı işten öngördüğü beklentileri ile iş sonuçlandırıldığında elde ettiklerinin bir fonksiyonu olduğunu ve iş tatmininin kişilerin yaptıkları işten kaynaklanan memnuniyet verici bir durumu yansıttığı şeklindedir (Kayapınar, 2007).

İş tatmini, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının bireysel olarak ne durumda olduklarının bir göstergesidir (Bingöl, 1996, s. 266-267). İş tatmini çalışanların işin kendi varlığından elde etmeye çalıştığı memnuniyet verici ve rahatlatıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır. İş tatmini bireyin sevdiği bir işe karşı olumlu tepkileridir (Karaduman, 2002, s. 70). İş tatmini bireylerin yaptıkları işten elde ettikleri verilerle, işi bitirdikten sonra elde etmek istediği ve sahip olması gereken sonuçların bireyin bizzat düşünüp kıyas yapmasıyla elde edilen duygusal tepki olarak tanımlanır (Osagbemi, 1997, s. 108).

Çalışanların işlerine bağlılığı ve yaptıkları işleri çekici bulması verimliliğin artması için önemli hususlardan birisidir. İş tatmini, kapsamlı anlamıyla, kişinin herhangi bir işi yaparken duygusal tepkilerinin olumlu bir şekilde yansımalarıyla anlatılabilir (Baş, 2002, s.72-81).

Genellikle işgörenin çalışma alanındaki tecrübelerinin kendilerinde pozitif bir etki olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle birey yaptığı işten istediği tatmini alıyorsa, çalışma ortamına ve arkadaşlarına karşı olumlu bir tavrı olacaktır (Çekmecelioğlu, 2005, s. 23-39).

Tengilimoğlu'na göre, iş tatmini işgörenlerin çalışma ortamı ve yaptıkları işten beklemedikleri ile tatmin duydukları hissiyat arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. İşgörenler yaptıkları işten elde etmek istedikleri sonuçları aldıkları ölçüde işlerinden tatmin duyarlar. İşgörenlerin işten elde ettikleri tatminin yüksek olması çalışma ortamında üretimi ve işe olan olumlu güdüyü arttırırken buna paralel bireylerin işe olan devamsızlıklarını da azaltır. Elde edilen buna benzer bilgiler şirketler tarafından hedeflenen konumlara varılmasına sebep olacaktır (Tengilimoğlu, 2005, s. 27).

1.2 İş Tatmininin Önemi

İşgörenlerin mutluluğunun artması ve bireylerin yaptıkları işe ve işyerine bağlı olmasına, etkili ve verimli çalışmasına, defolu ürün üretme miktarının düşmesine ve işgücü devir oranlarının azalmasına neden olmaktadır. İş tatmininden bahsetmediğimiz iş yerlerinde çalışanların, olması gerekenden daha yüksek performansta çalışması, işe gitmeme oranı, işten ayrılmaların fazla olması, örgütsel bağlılığın zayıf olması, aidiyet duygusu azalmakta, stres altında iş yapma, çalışma ekipmanlarına ve çalışma alanına zarar verme, psikolojik rahatsızlıklarla birlikte verim azalmaktadır (Gül, Karamanoglu ve Gökçe, 2008, s. 15).

Çalışanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları iş yerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla zamanının büyük bölümünü işte geçiren işgören kalan diğer zaman diliminde de çalışma ortamında yaşadığı memnuniyet veya memnuniyetsizliğin etkisini hissetmektedir. Bu da kişinin sosyal çevresiyle olan psikolojik uyumunu belirler. İşinden tatmin olmayan çalışanlar yoğun strese maruz kalırlar ve bu yaşanan yoğun stres de vücudumuzda çeşitli zararlı hormonların salgılanmasına sebep olarak kalp ve mide rahatsızlıklarına kadar birçok hastalığın tetikleyicisi olur (Yüksel, 1990, s. 3).

Zavkan (1973, s. 65)'a göre; iş yerinde tatmin duymanın önemine dair görüşleri şöyle sıralayabiliriz:

1. İnsanlar genellikle diğer insanlar tarafından kabul görünmek isterler.
2. Yaptığı işten tatmin olmayan bireyler kendilerini psikolojik anlamda da tam iyi hissedemezler.
3. Yaptığı işten tatmin olmayan bireyler her anlamda mutsuz olurlar.
4. İş insan hayatının merkezinde olan bir durum olması sebebiyle kişinin hayatının her alanını etkiler.

5. Maddi olarak para sıkıntısı olmayan ve çalışmaya ihtiyaç duymayan bireyler dahi kendilerini faydalı ve değerli hissetmek için genellikle bir işte çalışmak isterler.
6. İş ve sosyal hayat birbirini tamamlayan önemli iki unsurdur.
7. Bir işte çalışmak zihinsel fonksiyonlarımızı geliştirir ve diri tutar.
8. Yaptığı işten tatmin olmayan bireylerde genel bir memnuniyetsizlik ve moralsizlik gözlemlenir. Bu da çalışanların verimini azaltmasının yanında toplumdaki bireylerin de ruh sağlığının bozulmasına sebebiyet verir.

1.3 İş Tatmininin Tarihçesi

İş görenlerin motive edilmesine yönelik yapılan ilk çalışmalar kaynağını Frederick Taylor'un 1915 yılında ortaya attığı bilimsel araştırmalardan almaktadır. Taylor; işgörenlerin ekonomik faktörlerle motive olduklarını savunmuştur (Aykaç, 2010, s. 7).

İş tatmini kavramı ikinci dünya savaşından sonra literatürde yerini almaya başlamıştır. İkinci dünya savaşından sonra faaliyette bulunan örgütler, durumsal açıdan elverişsiz ortamların yanında, işgörenlere tatmin sağlamaya yardımcı ortamlar oluşturmak için gereken özeni vermemişlerdir. Bunun yanı sıra, yapılan işler rutin ve terfi alma imkanı sağlamayan işler olduğundan verimlilik bir hayli düşüktür. Tüm bu yaşanan problemlere çözüm bulma amacıyla yöneticiler, olumsuz endüstri ilişkilerinin ortaya çıkardığı sorunlardan kurtulabilmek için "iş tatmini" kavramını önemsemeye başlamışlar ve bu alanda yapılan çalışmaları desteklemişlerdir (Fincham, 1988, s. 89).

1943'lerde Abraham Maslow ve sonraki yıllarda onu takip eden Clayton Alderfer iş tatminini, kişinin ihtiyaçlarının giderilmesiyle ilişkilendirmiştir. 1957 yılında Frederick Herzberg ve arkadaşlarının iddia ettikleri iki faktör teorisi ise iş tatmininin; tatmin olma veya tatmin olamama gibi ikili bir özellik gösterdiğini işaret etmişlerdir (Ergeç, 1982, s. 312).

1960-1970 yıllarında ise örgütün organizasyon yapısı ve organizasyon içindeki görev dağılımları ve tüm bu faktörlerin performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. 1980'li yıllardan günümüze kadar uzanan zaman diliminde ise; yönetimde insan kaynakları yaklaşımı esas alınmaya başlanmış olup, insan faktörünün örgütün en

önemli ve biricik değeri olduğu anlayışı yerleşmiş ve çalışmalar da bu ilke üzerinden temellendirilmiştir (Türk, 2007, s. 73).

1.4 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Bireylerin tatmin olma seviyesini etkileyen hususların yapılan çalışmalarda genellikle bireysel ve örgütsel unsurlar olarak iki madde altında araştırıldığı bilinmektedir. Bireysel ya da kişisel faktörler, bireylerin değişik seviyelerde işten tatmin olmalarına sebep olan etkenlerdendir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çalışma süresi, kıdem ve statü olarak sıralanırken, örgütsel unsurlar ise fiziksel çalışma koşulları, alınan ücret, iletişim, terfi alma imkanları, yapılan işin vasfı, güvenlik duygusu ve birlikte çalışılan kişiler olarak sıralanabilir (Tengilimoğlu, 2005, s. 27).

1.4.1 Kişisel Faktörler

1.4.1.1 Yaş

Yapılan araştırma sonuçlarına göre ulaşılan bilgiler, yaş faktörüyle iş tatminin aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir (Çetinkanat, 2000, s. 32).

Genellikle işten tatmin olma yaşla beraber yükselmektedir. Genç olan çalışanlar, daha alt seviyelerde iş doyumunu sergilemektedirler. Yaşı genç olan çalışanların çoğunluğu sorumluluk hissettikleri, kendilerini tecrübeli görmediklerini ve bu sebepten dolayı iş bulamayacakları için çalışma kariyerlerinin ilk aşamasında hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Yaşı ilerlemiş çalışanlar ise, yaş ve iş tatmini bakımından önemli ölçüde avantajlara sahiptirler. Yaşı ilerlemiş olan çalışanlar ise istenilen iş şartlarıyla elde mevcut bulunan iş şartları arasındaki kıyaslamayı daha iyi anlamaktadırlar. Yaş yükseldikçe ödüllerin artması da iş tatmininin artmasına sebep olan etken olduğu söylenebilir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar yaşı küçük olan çalışanlara göre işle ilgili koşul ve durumlara daha iyi uyum sağlamışlardır. (Yelboğa, 2007, s. 1-17).

Çalışanların yaşları ilerledikçe kendilerinden genç olan çalışanlara göre yaptıkları işten aldıkları tatmin daha fazladır. Bunun sebebi kısaca şu şekilde izah edilebilir: Yaş ilerledikçe çalışanların yaptıkları işlerinde tecrübeleri artar ve bu artan tecrübe ile işle işgören arasındaki uyum da artar, bunun sonucunda tatmin oluşur.

Oysa genç işgörenler yaptıkları işle ilgili koşulların iyileştirilmesi ve yükselme olanaklarının sağlanması gibi farklı beklentiler içine girmektedirler. Bu sebepten dolayı genç çalışanların tatmin düzeylerinin yaşlı çalışanlara göre farklılık göstermesi normal karşılanabilir (Davis, 1998, s. 100).

1.4.1.2 Cinsiyet

(Çakır, 2001, s.108)'a göre toplumsal alandan bakıldığında kadın ve erkeğe biçilen aynı zamanda istenilen görevler, çalışma hayatında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta dikkate değer bir ayrımı göstermektedir. Yaşadığımız toplumda kadınlar geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı ve buna benzer aile içindeki yaşamsal görevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir pozisyon üstlenmesi, kadın ve erkek arasında yüzyıllardır devam eden geleneksel bir rol bölüşümüne neden olmuştur. Her iki eşin profesyonel işlere sahip oldukları durumlarda dahi, kadının her zamanki gibi ev işleri ve çocukların sorumluluklarını üstlenmesi, işe bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

Genel olarak bakıldığında iş tatmin seviyesini kadın ya da erkek diye ayırmak yerine çalışanların işten beklentileriyle ve bu beklentilerinin ne kadar, hangi seviyede karşılandığıyla alakalı yaklaşımlarının sonucu olduğunu söylemek mümkündür (Kırel, 1999, s. 115).

1.4.1.3 Eğitim

Eğitimlerini tamamlamış olduğu alanda kariyerine devam eden çalışanların işten beklentilerinin daha fazla olduğu aynı zamanda başarıyı, statüyü, maddi ödülleri daha çok önemsedikleri bilinmektedir. İşgörenlerin çalıştığı iş yerlerinde bu ve benzeri beklentileri karşılanmadığı takdirde, çalışanların işten bekledikleri tatmin düşmektedir. Bu da bizlere yüksek eğitim almış çalışanların işten aldıkları tatminin düştüğünü göstermektedir (Schultz, 1990, s. 281).

1.4.1.4 Medeni durum

Telman'a göre evli çalışanların, bekar çalışanlardan daha fazla sorumluluklarının olması nedeniyle parasal ödüllere çok daha fazla önem verdikleri,

yine bu bağlamda iş tatminlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Aile yaşamındaki manevi tatminin evli işgörenler bağlamında iş tatminini de beraberinde getirdiği, böylece bekar işgörenlere göre tatminin bu sebeple yüksek olacağı öngörülmüştür (Telman, 2004, s. 59).

1.4.1.5 Çalışma süresi

İş tatmin düzeyleri ve işgörenlerin mesai yapma süreleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan araştırmalara bakıldığında, bireylerin çalışma süreleri arttıkça işten aldıkları tatmin seviyesinin de arttığı gözlemlenmiştir. Başlıca sebebi ise; Çalışma hayatı boyunca ilerleyen zamanlarda çalışanların işiyle ve iş ortamıyla ilgili uyumu yakalaması, pekiştirmesi aynı zamanda ise işle ilgili beklentilerini daha gerçekçi ve akılcı temellere dayandırılarak açıklanabilir. Aynı zamanda işinde üst düzey pozisyonda bulunan, maddi anlamda doygun düzeyde ücret alan ve çalışma koşulları iyi olan bir işgörende de hizmet yılı arttıkça tatminin de artacağı söylenebilir (Munchinsky, 1993, s. 123).

1.4.1.6 Kıdem

Örgütün personel ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması, iş görenin örgüt ve işi ile bütünleşmesi, çalışanların zamanla terfi alarak kıdemleşmesi, yaptığı işte tecrübe kazanarak uzmanlaşması, bunun neticesinde çalışanların yaptıkları işte başarılı olma hissini verdiği güdüleme ile tatmin düzeyinin artacağı düşünülmektedir. Çalışma süresi arttıkça örgüt çalışanlarına daha da geniş imkanlar sunar. Bu nedenle; çalışma sürelerinde meydana gelen artışlar örgüt tarafından ihtiyaçları daha iyi karşılanan iş görenin iş tatminini yüksek seviyelere çıkaracaktır (Keser, 2006, s.114-115).

1.4.1.7 Statü

Yaşadığımız toplumda bireye ölçülen değerler bütünüyle ilişkili bir mana içeren statü; kişilerin kendi nezdinde önemli bulunmaktadır. Değerli, önemli ve saygın bir statüye sahip olan kişiler; toplumdan, iş arkadaşlarından ve sosyal etkileşimde buldukları diğer insanlardan saygı görürler. Bu saygı ve takdir edilme duygusu da kişide tatmin olma duygusu yaratır. Bu nedenle işimizdeki statümüz

önemli bir unsurdur iş tatmininin sağlanmasında, devam ettirilmesinde, mesleki düzeyde gelişim sağlandıkça ve mevkimiz yükseldikçe; tatmin düzeyimiz de artmaktadır. Değişik mevkilerin farklı manevi ihtiyaçları tatmin ettiğine dair bazı çalışmalar mevcuttur. Örnek olarak, makamı ve mevkisi itibariyle yüksek statülü işlerde çalışan bireylerin, statü itibariyle daha düşük pozisyonlarda bulunan bireylere oranla benlik tatminlerinin daha fazla doyurulduğu, dolayısıyla iş tatminlerinin de yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir (Özcan, 2006, s. 11).

1.4.2 Örgütsel Faktörler

1.4.2.1 Fiziksel çalışma şartları

Çalışma hayatındaki hızlı değişim; işverenlerin, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruma altına alma ve çalışma koşullarını buna yönelik ayarlamalarını gerekli duruma getirmiştir. Bunun sonucunda, işverenin personeline karşı yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluklardan ve işverenin işgücünü daha yüksek oranlara arttırma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple çalışma koşulları daha iyi bir duruma getirilmeye başlanmış, iş görenlerin sağlık ve güvenliğinin emniyet altına alınması için çeşitli uygulamalar yapılmıştır. İşgörenlerin sağlık ve sosyal durumlarının korunması durumu, işgörenleri dış tehlikeler, yüksek sesli çalışma ortamları, emniyetsiz aletler, gibi riskli ve iş yapmaya elverişsiz durumlardan koruyan bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır. Genellikle çalışanların, ısınma ve fiziksel ihtiyaçlarını kolayca giderebileceği sistemlerine sahip (duş vb. ihtiyaçlar) çok fazla gürültülü ortamlardan uzak ve daha konforlu çalışma şartlarını elde etmiş yerlerde çalışma isteği sergiledikleri bilinmektedir. Bununla birlikte ikamet ettikleri yere yakın, temiz ve modern araç gereçlerin kullanıldığı çalışma ortamlarına sahip iş yerlerini tercih ettikleri görülmüştür (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 119-129).

1.4.2.2 Ücret

Ücret, çalışanların fiziksel veya zihinsel çalışmalarının bedeli olarak verilen bir ücret olarak söylenebilir. Bir iş yerinde çalışanların aldıkları ücret, onların yaptıkları işin muhteviyatına göre adilane bir şekilde tespit edilerek verilmelidir. Bunun sebepleri de çalışanlara açıklanmalıdır. Çalışanların aldıkları ücretin verilmiş

durumunu ve hangi kriterlere göre verildiğini bildikleri takdirde örgütün kendilerine gösterdiği bu tutumlardan dolayı, güvenleri devam edecek ve performansları artacaktır. Örgüt yönetiminde önemli kriterlerden biri de ücret yönetimidir ve bu da örgütteki değişik çıkar gruplarında yeralan çalışanların beklentilerini bir yerde toplar. Uygulanacak olan ücret politikasında, örgütün imkanları gözetilerek çok zorlanmamalı bunu yanında çalışanların aldıkları ücret tatmin edecek seviyede olmalıdır. İşyerlerinde uygulanacak olan ücretlendirme politikasındaki en önemli amaç, ücret sistemlerinin uygun pozisyonlara getirilerek personelin motivasyon durumları ve örgütün etkinliğinin artırılması olmalıdır (Akalp, 2003, s. 1).

1.4.2.3 İletişim

İşletme içindeki etkili bir iletişim düzeninin sağlanması işletmelerde olması istenilmeyen işgören devamsızlığı, işgören devir hızı ve işgören şikâyetleri gibi olumsuz durumları azalttığı görülmüştür. Buna karşılık; çalışanların güdülenmesi, çalışanların tatmininin artırılması ve performansının sağlanması gibi durumları ise sağladığı gözlemlenmiştir (Tevrüz, 1998, s. 71).

1.4.2.4 Terfi imkanları

Bir iş yerinde terfilendirilme, çalışanın çalışma isteğini ve arzusunu en üst seviyeye çıkarmak için önemli bir araçsal değere sahiptir. Bir iş yerinde çalışanlar çalışma performanslarını ne kadar arttırırsa arttırsın, yeteneklerini ne denli ortaya koyarsa koysun, yaptığı işlerin karşılığında maddi gelir ve mevki-makam olarak kendisine yansımayacağını hissettiği anda işine karşı negatif bir tutum geliştirir (Erdoğan, 2002, s. 48).

1.4.2.5 İşin niteliği

Çalışanlar çalıştıkları iş yerlerinde çalışırken yeteneklerini hangi oranda ortaya koyabiliyorsa; yaptıkları iş aynı oranda monotonluktan kurtulacak ve çalışan için zevkli hale gelecektir. Böylelikle çalışan birçok ayrı faaliyeti, tüm yeteneklerini ortaya koyarak gerçekleştireceği için hem ciddi bir çaba sarf edecek hem de bu sayede kendini faydalı ve verimli hissedecektir. Çalıştığı iş yerine katkıda

bulduğunu düşünen bir çalışan yüksek düzeyde tatmin olma imkanına da sahip olur (Cesur, 1998, s. 40).

1.4.2.6 Güvenlik duygusu

Çalışanlar için bir iş yerinde çalışma güvenliğinin sağlanması tatmin olmak için değişik bir faktördür. İş gören emek verdiği örgütün kendisini önemseydiğini, bilgi ve kabiliyetlerinin ölçüsü fark edilip bilinirse bireyin tatmin olma seviyesi artar. Yetenekleri açısından kendilerini yetiştirmiş olan bireyler, çalışma alanındaki konumlarını daha açık görürler ve işsiz kalma gibi bir durumun daha zor olduğunu farkederler. Eğitim seviyesi yükseldikçe, birey aranan özelliklere gereğinden fazla sahipse işgüvenliği iş tatmini açısından önemli bir etken olma özelliğini kaybeder. (Erdoğan, 1999, s.244).

1.4.2.7 Birlikte çalışılan kişiler

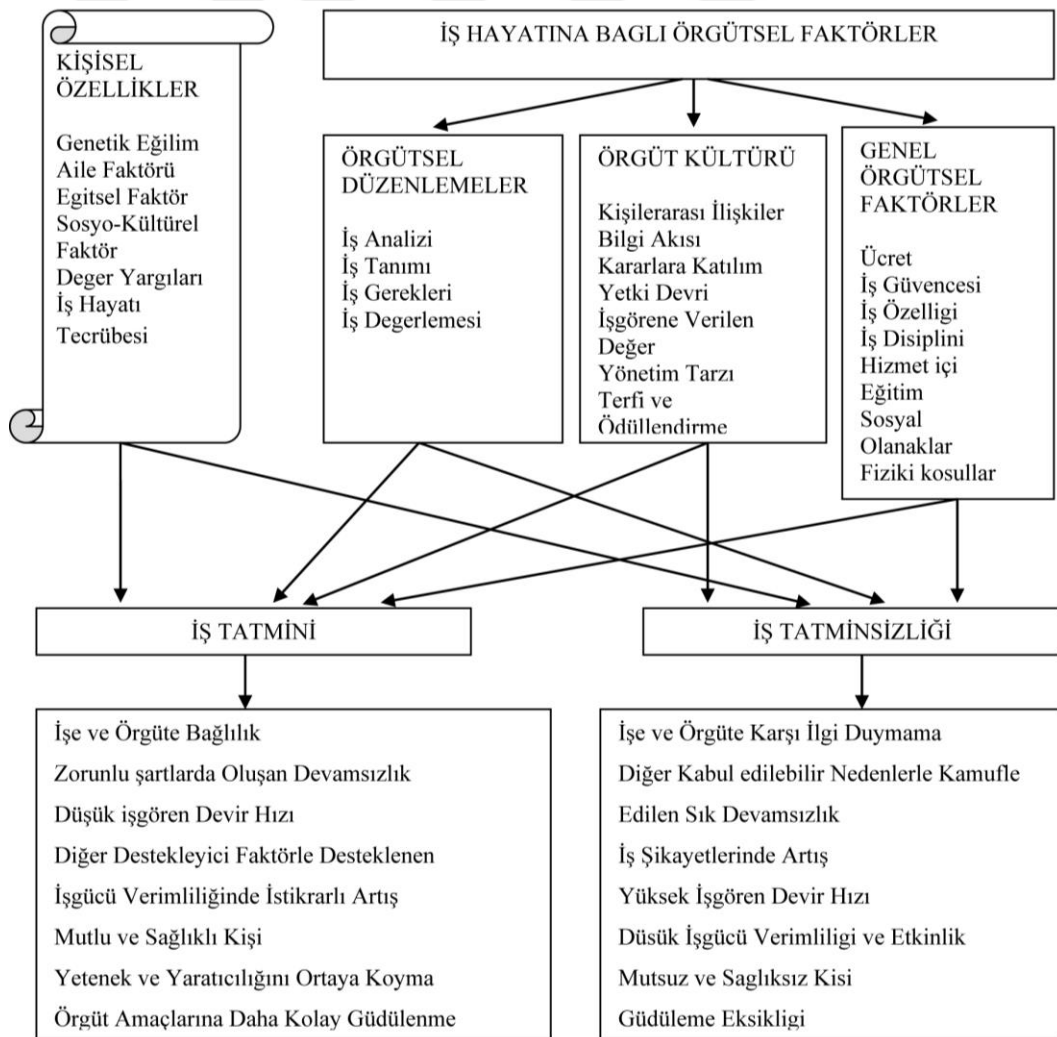
Çalışanlar örgütlerin temel yapı taşlarını meydana getirdiği gibi bunun yanında örgütlerin işlevlerini devam ettirmesinin de bir teminatıdır. Fakat iş görenlerin varlığı örgütün hedeflerine ulaşması için tek başına bir etken olamaz. Bu sebeple çalışanların örgüt hedeflerine ulaşacak şekilde yetki ve sorumluluklar belirlenerek iş tanımları yapılmalıdır. Aynı zamanda örgüti iletişim ağının kurularak işletilmesi de gereklidir (Kemal, E.2011, s. 121-136).

1.5 İş Tatmini Sonuçları

İş tatminin sonucu olarak, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütlerin iş yapma başarısını, toplumun kendini geliştirmesine ve toplumun huzurunu pozitif yönde etki etmesi bakımından çok önemlidir. Söylenbilir ki, iş tatminin sonuçları sadece bireylerin kendisi ile ilgili değil, bunun yanında örgütsel ve toplumsaldır. Bu nedenle iş tatmini varlığı çok istenen fakat ulaşılması zor bir durumdur. İş tatmininin yüksek seviyelerde olması olumlu çalışma koşullarına imkan verdiği için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. Diğer taraftan düşük tatmin bir örgütte yapılan işlerin iyi gitmediğinin belirtisi olarak hissedilmekte ve düşük verimlilik, işi yavaşlatma, disiplin sorunları gibi değişik şekillerde varlığını göstermektedir. İş

tatmininden elde edilen doyum, örgütsel başarıda devamlılık olarak değerlendirilmektedir (Kök, 2006, s. 291-301).

Çalışma hayatında birçok şeyin mekanize olmasıyla birlikte çalışanlar artık iş süreçlerine yaratıcılıklarını dahil edememekte ve yalnızca belli safhalarda uzmanlaşarak yaptıkları işin bütününe hakim olamamaktadırlar. Halbuki işgören yapmış olduğu işin tüm süreçlerine dahil olarak yeteneklerini maksimum ölçüde kullanmak ister. Bunun aksi durumda yani her şeyin mekanize olduğu bir çalışma ortamında iş rutinleşerek, sıkıcı hale gelir. Bu da bireyde tatminsizlik ve yabancılaşma duygusunu da beraberinde getirir. İş tatminini sağlayan en mühim unsur, bireyin işinden beklentisinin ne ölçüde karşılandığıyla ilgilidir. Bu anlamda hayal kırıklığı yaşayan birey tatmin sağlayamayarak ve işinden uzaklaşır. Böylelikle bu noktada yabancılaşma başlar (Telman, 2003, s. 79).



Şekil 1.1: İş tatmini ile ilgili neden-sonuç ilişkisi (Akıncı, 2002).

İKİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON KAVRAMI VE KAPSAMI

2.1 Motivasyonun Tanımı

Motivasyon, Latince “motive”den gelmektedir. “Motivasyon, insanın hareketlerine ivme kazandıran ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, bireylerin, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca istek, ihtiyaç ve korkularıdır” (Fındıkçı, 2000: 373). Koçel’e göre motivasyon "bireylerin hedefledikleri amaçları gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile hareket etmeleri ve çaba sarfetmeleridir." diye tanımlamıştır (Koçel, 2005: 633). Ya da diğer bir tanıma göre; motivasyon, örgütün belirli bir amcına ulaşabilmesi için, gayretli ve yüksek performans ile çaba göstermesi olarak tanımlanabilir (Robbins, 2005: 335).

Motivasyon bireylerin belirli örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla gayret göstermeleridir. Çalışanlar belirli örgütsel hedeflerini yapmak için yeteneklerini, bilgisini ve enerjisini severek ve isteyerek harcıyorrsa, bu durumda bir örgütsel motivasyondan bahsedilebilir (Uygur ve Göral, 2005: 121).

Motivasyon, canlıların hareketlerini ivmelendiren sihirli bir güç olarak tanımlanabilir. Bireylerin ihtiyaçlarını gidermek ve hedeflerine ulaşmaları için belli durumda davranışlarını yönlendirmekte önemli bir pozisyon almaktadır (Özdemir, 2008: 7).

Motivasyon, yönlendiren ve istikamet veren bir güçtür. Motivasyon sağlamada ki temel hedef, çalışanların hevesli, verimli, yüksek performansta ve etkili çalışmalarına olanak sağlamaktır. Bir iş yerinde yöneticilerin başarılı olabilmeleri için, astların örgütün amaçları doğrultusunda çalışmalarına, bilgi, yetenek ve tecrübelerini bu istikamette harcamalarına bağlıdır (Oral, 1997: 93-116).

Motivasyon, belirli gereksinimleri karşılamak için gerekli olan davranışları başlatan bir güçtür. Bu hareketin pozitif veya negatif yönde olması motivasyonu arttırma bakımından bir görev farklılığı yoktur. Bu güç kişileri rahatlatan bir durum da olabilir ve yine kişileri hayal kırıklığına da uğratabilir (Kim, 2005: 13).

2.2 Motivasyon Kuramları (Teorileri)

Yöneticilerin ve işverenlerin motivasyonu arttırmak için uygulayabileceği değişik model ve teoriler vardır. Bunlar, yöneticilerin çalışanlarının motivasyonunu arttıracak faktörleri belirleyerek çalışanların motivasyonunu sürekli aktif tutmayı amaçlamışlardır (Koçel, 2003, s. 636). Pekel'e göre herhangi bir çalışma ortamında yönetici konumunda bulunan sorumlular işin yapılması için gerekli talimatları verirken, iş tatminini maximum düzeylere çıkarmak ve ulaşılan bu seviyeyi de aynı zamanda istihdam etmek istiyorlarsa, çalışanlarını motive eden durumlar hakkında kendilerini detaylı ve kapsamlı bir şekilde geliştirmek zorundadırlar (Pekel, 2001, s. 8-212).

Motivasyon teorilerini genel olarak iki temel madde altında açıklayabiliriz. İlk olarak kapsam teorileri, içsel faktörler olarak bilinen teoriler ve ikinci grupta ise süreç teorileri diye bilinen, dışsal faktörler olarak bilinen teorilerdir (Koçel, 2003, s.636).

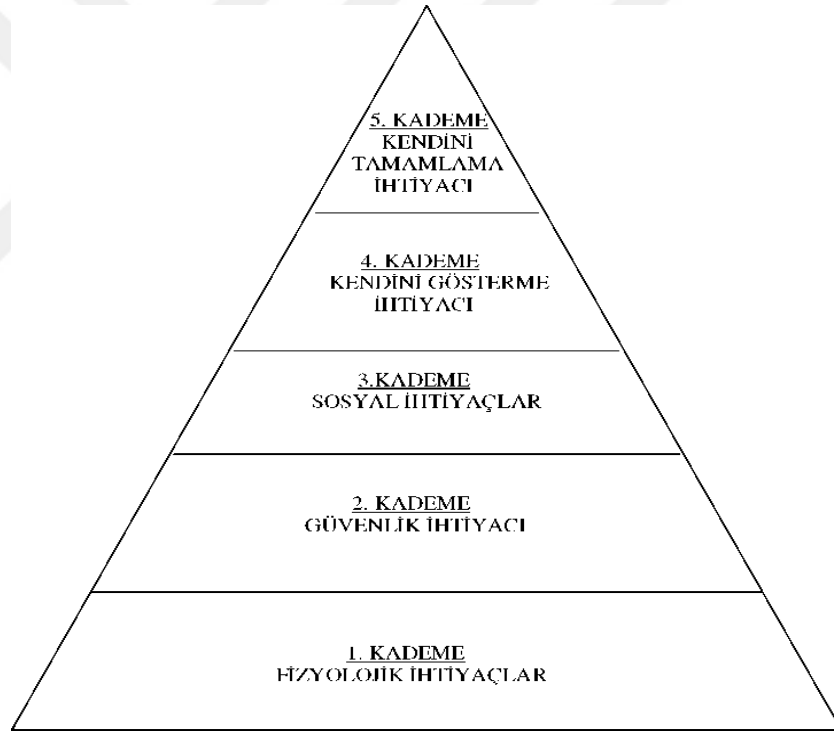
2.2.1 Kapsam Teorileri (İçsel Faktörler)

Yönetici, çalışanlarının davranışlarını çalışırken kısıtlayan ve farklı şekillerde hareket etmesini güdüleyen durumları fark edebilirse, bu bilinçle hitap ederek çalışanları örgütün amaçlarına yönelik daha iyi bir şekilde yönetebilir ve onları örgütün amaçları doğrultusunda çalışmalarına yöneltebilir (Dinçer ve Fidan, 1999: 308).

Kapsam teorileri olarak en önemli dört teori bulunmaktadır. Abraham Maslow geliştirdiği ihtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Frederick Herzberg'in geliştirdiği Çift Faktör Kuramı, David Mccelland'ın geliştirdiği Başarma ihtiyacı kuramı ve Clayton Alderfer'in Varolma, ilişki Kurma ve Gelişme ihtiyaçları kuramıdır (Koçel,2003: 637).

2.2.1.1 İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi (Abraham Maslow)

Günümüzde ihtiyaçlar hiyerarşisi alanında açıklanmış ve en çok bilineni, 1940 da Abraham Maslow geliştirmiştir (Pekel, 2001: 8-212). Bu teoriler iki ana yaklaşım üzerine kurulmuştur, bunlardan ilk olanı, bireyin sergilediği davranışın, bireyin mevcut ihtiyaçlarını tamamlamasına yönelik olmasıdır. İkincisi ise, birey belirli bir sırayı takip eden ihtiyaçlara sahiptir (Dinçer ve Fidan, 1996: 309). Üst düzey ihtiyaçların karşılanması için alt düzeydeki ihtiyaçların belirli bir oranda karşılanması gerekmektedir (Akat ve diğerleri, 1994: 210). Kişilerin ihtiyaçları karşılandıkça her zaman bir seviye ihtiyacı ortaya çıkar. Bu sebeple, temel ihtiyaçlarını gideremeyen toplumlar için insan hakları ve demokrasi kavramları anlamsızdır (Can, 1999: s. 177).

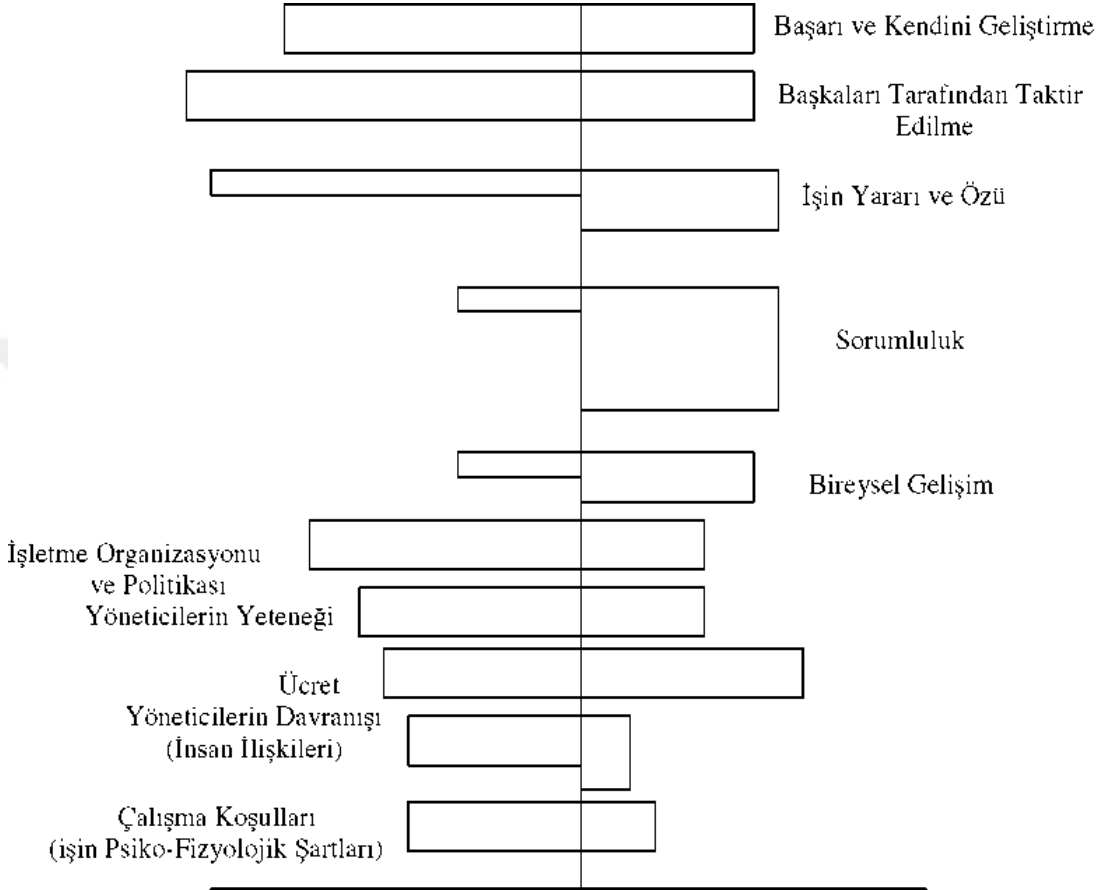


Şekil 2.1: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi (Koçel, 2003).

2.2.1.2 Çift faktör teorisi (Frederick Herzberg)

Bu kuramı Frederick Hersberg 1960 da yaptığı araştırmalara göre, çalışma ortamında bireyler iki önemli güdüleme tarafından etkilenmektedirler. Bunlar içsel etmenler ve dışsal etmenler olarak tanımlanmıştır. Yapılan işin özünde bulunan içsel etmenler bireyin sorumlulukları, yaptığı işte kendini kanıtlama isteği ve kendisine

olan saygısını güdüleme etmeni olarak bilinir. Dışsal etmenler de yapılan işin fiziksel, sosyal ve güvenlik boyutuyla alakalı olarak, çalışma ortamının fiziki uygunluğu, alınan ücret, şirketin çalışma politikası gibi alt tabaka ihtiyaçlara cevap veren etmenlerdir (Yüksel, 2000,s 139).



Şekil 2.2: Frederick Herzberg'in anket sonuçları (Efil, 2006).

Herzberg'in bu konuda dikkat çekmek istediği durum, temizlik faktörlerinin belirli bir seviyenin altına inmesinin ortaya çıkardığı tatmin olamama sonuçlarının çalışanların işletmeden, yaptıkları işlerden ve amirlerinden soğumasına sebebiyet vereceğidir (Dinçer ve Fidan, 1999, s. 312).

Asgari bulunması gerekli faktörlerden birisi de temizliktir. Bu faktör bir işletmede zayıfsa çalışan bireyleri motive etmek oldukça zordur. Motivasyon, motivasyonu arttıran faktörleri tam olarak tedarik edilmesiyle sağlanır. Temizlik faktörlerini tedarik etmeden önce sadece motivasyonu arttırıcı faktörleri sağlamak, örgütün çalışanlarının motivasyon oranlarını arttırmaya yetmeyecektir (Koçel, 2003, s.642).

2.2.1.3 Başarma ihtiyacı teorisi (David McClelland)

Bu model başarılı olma, güçlü olma ve arkadaşlık gibi, üç temel faktörün bireylerin yaşadığı çevre ve davranışlarının bir arada nasıl oluşturulacağı konusundadır (Can, 1999: 179). Elde edilen bu verilere göre;

İlişki (Bağlılık) Kurma ihtiyacı: İnsanlar tek olma, yalnız yaşama anlayışından daha çok birlikte yaşama farklı bireylerle beraber yaşama isteği olduğundan toplumsal yaşama gibi bir güdüleme içindedirler. Bu durum insanların doğası gereği bir ihtiyaçtır (Pekel, 2001: 8-212).

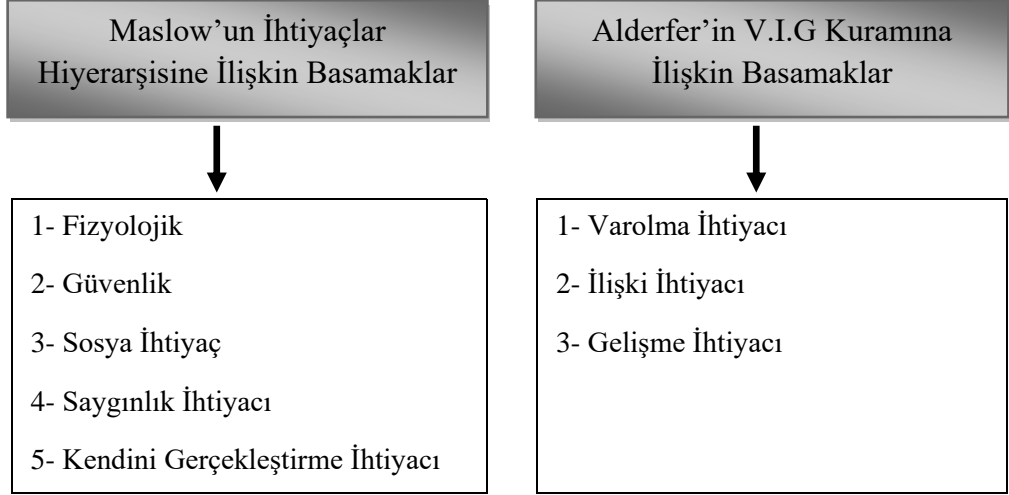
Güçlü Olma ihtiyacı: Maddi ve manevi olarak güçlü olan bireyler kendisini besleyen bu kaynakları genişletme, diğer bireyleri etkisi altına alma, gücünü muhafaza etme, kişileri etkileyerek kontrol altında tutma ve diğer bireylerden sorumlu olma davranışları sergileyecektir (Dinçer ve Fidan, 1996: 312).

Başarma ihtiyacı: Kişilerin yaptıkları işlerinde başarılı olma istekleri ne kadar yüksek ise, başarısız olma korkusu da bireylere yüksek oranda endişe vermektedir. Bu korku ve endişeler bireyleri başarıya taşıyacak işleri yapmalarına engel olacaktır (Eren, 2000: 502).

2.2.1.4 İlişki kurma ve gelişme ihtiyacı teorisi (Clayton Alderfer)

İlişki Kurma ve Gelişme ihtiyacı kuramı, kişilerin tatmini sağlanamayan yüksek basamaktaki bir ihtiyaçtan dolayı çok daha önceden tatmini yapılmış ve alt kademedeki gereksinimlerin yeniden ortaya çıkmasına neden olabileceğini iddia etmektedir (Pekel, 2001: 8-212).

Bunlar sırası ile; Varolma ve Güvenlik, Ait olma, İlişki Kurma, Fizyolojik, Bireylerle bir arada olma ve sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyacıdır. Gelişme ihtiyaçları, bireysel olarak kendini geliştirme, yetenek ve kabiliyetlerini artırma ihtiyacıdır (Koçel, 2003: 644).



Şekil 2.3: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile Alderfer'in varolma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı kuramının karşılaştırması (Efil, 2006).

2.2.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramaları, bireylerin belirli bir davranış sergilerken, bu davranışları yapmaları veya yapmamaları nasıl gerçekleşebilir sorusuna cevap bulmaya çalışır. Bu kuramlara göre, bireylerin gereksinimlerini karşılamaları için davranışlarına yön vermesi bu faktörlerden birisidir. Bunun gibi içsel faktörlerin yanında, dışsal faktörler de bireylerin davranışları ve motivasyonlarını artırmada çok önemli pozisyon almaktadır (Koçel, 2003: 644).

2.2.2.1 Şartlandırma ve pekiştirme teorisi (B.F. Skinner)

Bu kuramında Skinner, bireylerin kazandıkları pozitif ya da negatif durumlara göre, davranışlarını tekrardan yapıp yapmayacakları hususuna açıklık getirmektedir. Şartlandırma ve pekiştirme teorisine göre, çalışanlar bireysel olarak ödüllendirilmenin en fazla olduğu davranışlara yönelmektedirler. Çalışanların bu tür davranışlarını, ödül vermenin adil bir şekilde sağlanmasıyla şekillendirilmektedir. Bu teoride güçlendirici ve pekiştirici etki sağlayan ödüllerin asıl amacı, ödüllendirilmeye layık görülen davranışların devamlılığını sağlamaktır (Pekel, 2001: 8-212).

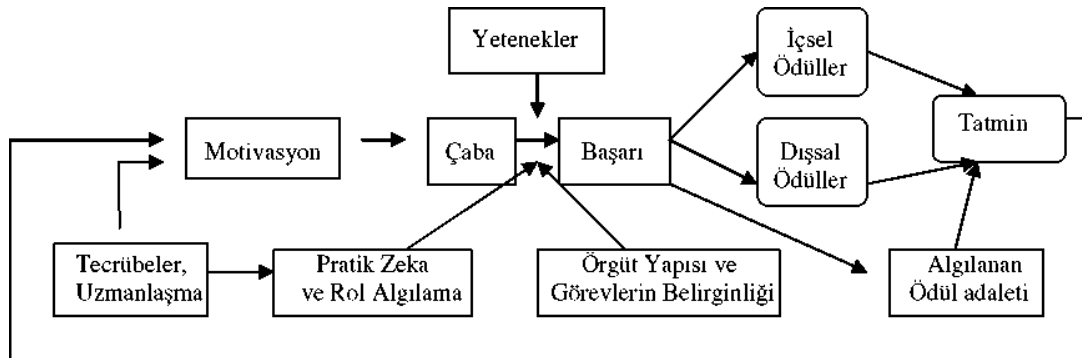
2.2.2.2 Beklenti teorisi (V. Vroom)

Bu teoriye göre verilen görevlerin eksiksiz yapılması ve yapılan işlerin zamanında tamamlanması genel anlamda iş yerinde ödüllendirilen bireylerin yapmış oldukları davranış şeklidir. (Eren, 2000: 512).

Vroom'un araştırmaları sonucunda ortaya çıkardığı beklenti kuramında birinci ve ikinci derece sonuçlar, çekicilik, araçsallık ve beklentilerdir. İşgörenler çalıştıkları işyerinde umduklarını buldukları takdirde tatmin olmuş bireyler olurlar (Tastan, 2005).

2.2.2.3 Geliştirilmiş beklenti teorisi (Porter- Lawler)

Kişiler, gösterdikleri çabanın neticesi olarak kendilerine uygun görülen taltifleri diğer kişilerle karşılaştırmakta ve yaptıkları işin karşılığına denk olmayan bir ödüllendirilmeye tabi tutuldukları zaman, tatmin olma hislerini büyük oranda negatif yönde etkilemektedir. Bu sebeple motivasyon çalışmalarında ödüllendirme yapılırken her bir personele adil bir şekilde dağılımına dikkat edilmesi gerekmektedir (Pekel, 2001: 8-212).



Şekil 2.4: Lawler-Porter'in ümit teorisi (Dinçer ve Fidan, 1996).

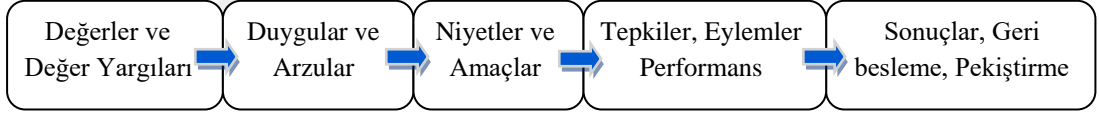
Bu teorilerin çok karışık oldukları ve bu nedenle test edilmelerinin çok zor oldukları hususunda önemli ölçüde eleştirilere maruz kalmaktadırlar. (Koçel, 2003: 653).

2.2.2.4 Eşitlik teorisi (J. Stacey Adams)

Bu teori dört temel faktörden oluşmaktadır. Birey: eşit olma veya eşit olmama durumunu algılayan kişi, diğerleriyle karşılaştırma: yapılan işlere karşılık verilen ödüller anlamında kişinin karşılaştırma yaptığı diğer çalışanlar veya gruplar, girdiler: kişinin işinde sergilediği bireysel özelliklerdir (Can, 1999: 183-184).

2.2.2.5 Amaç teorisi (E. Locke)

Edwin Locke bu teoriyi 1968 yılında geliştirmiştir. Bu teori, kişilerin yaptıkları işlerde niyetlerini ortaya koymasıyla alakalıdır. Bir çalışanın bir işi tamamlayıncaya kadar amaç ve niyetinin bilinçli olduğunu ileri sürmektedir. Bunun yanında kişilerin davranışlarını etkileyen faktörlerin bilinçli amaçlar olduğu vurgulanmaktadır. Amaçların açık olması, amacın matematiksel olarak ölçülebilirlik değeridir. Amaçların güçlüğü, kişinin amacına ulaşabilmesi için başarılarının ne düzeyde elde edilmesi öngörüsüdür. Amaçların yoğunlu ise, amacı belirleme, belirlenen bu amaca hangi yollardan ne şekilde ulaşılacağını belirlemektir (Can, 1999: 184).



Şekil 2.5: Edwin Locke'nin bireysel amaçlar teorisi (Pekel, 2001).

2.3 Motivasyon Stratejilerinde Kullanılan Araçlar

Motivasyon stratejilerinde kullanılan araçları üç kısımda toplayabiliriz. Ekonomik araçlar, Psiko-sosyal motive ediciler, örgütsel ve yönetsel araçlardır.

2.3.1 Ekonomik Araçlar

2.3.1.1 Ücret

Biriyelerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ekonomik faktörlerden en önemli olanı ücrettir. Ücret, bir işletmenin faaliyetlerini tam olarak devam edebilmesi için çalışanlarının işletmeye giriş ve kalışlarının istikrarlı olmasını sağlayan en önemli etmenlerden biridir (Akat ve diğerleri, 1994, s. 216).

2.3.1.2 Primli ücret

İş yerlerinde uygulanan normal çalışma saatlerinin dışında fazladan yapılan mesai uygulaması ve personelin gayretiyle yapılan işlerin sonucunda sağlanan faydalardan iş görenler aksine sadece yönetim kadrosu ve hissedarlar faydalanırsa bu gibi durumlar çalışanlar üzerinde adalet eksikliği olgusu yaratır. Bu durum çalışanların işgücü verimini olumsuz etkileyecektir. Bu yüzden işletmelerde farklı ücret sistemleri kullanılabilir. Doğru ve adaletili yapılan bir primli ücret sisteminin çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği gibi aynı zamanda işgücü verimini de arttıracakı düşünölmektedir (Pekel, 2001: 8-212).

2.3.1.3 Kâra katılma

İşletmenin yüksek seviyede kar elde etmesinde katkısı olan birimlerin başında yöneticiler ve üst kademe çalışanlar gelmektedir. Çünkü bu birimlerin işletmenin karar mekanizmasının verimli çalışması için etkileri yüksektir. Bu nedenle işletme çalışma prensibi olarak çalışma kadrosunu kara ortak edecek bir sistem uygularsa çalışanlar üzerinde aidiyet duygusu fazla olacaktır. Bu hem çalışanların motivasyonu yüksek tutacak hemde işletmenin kar oranını yüksek tutacaktır (Pekel, 2001, 8-212).

2.3.1.4 Ekonomik ödöller

Bir işletmede çalışanların üzerinde motive edici faktörlerin başında, yöneticilerin çalışanlarının ihtiyaçları doğrultusunda hareket etmeleri ve çalışanları teşvik edici ekonomik ödöller kullanması gelir. Çalışanların iş yerinde yaptıkları bir yenilik, işe geçme oranının düşük olması, fazladan mesai harcaması v.b. gibi etmenlerin çalışanlar için ödöl verilme sebeplerinden olabilir (Pekel, 2001, 8-212).

2.3.1.5 Sosyal güvenlik ve emeklilik planları

Örgüt veya bir işyerinde çalışanlar için iş yerleri hayatlarını büyük bir kısmını geçirdiği bir sosyal alandır. Çalışanlar maddi ve manevi birçok gereksinimlerini hatta sosyal ihtiyaçlarının büyük bir kısmını işyerlerinden karşılamaktadırlar. Bu yüzden çalışanlar her alanda iş yerlerine bağımlı hale gelmişlerdir. Bu bağımlılık çalışanlar üzerinde belli başlı riskler oluşturmaktadır. Bu riskler özellikle kamu da çalışanların

haricinde sivil sektörde çalışanlar üzerinde endişe veren bir durum olmuştur. Çalışanların bu bağımlılıktan oluşan risk ve beraberinde getirdiği endişeyi ortadan kaldırmak için sosyal güvenlik ve emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Bunlar; kaza durumları, işsizlik sigortası, hastalık, emeklilik planları gibi yaşam boyu devamlı gelir sağlayacak ekonomik olarak destek ve korunma biçimlerini içermektedir (Pekel, 2001: 8-212).

2.3.2 Psiko-Sosyal Motive Ediciler

2.3.2.1 Bağımsız çalışma olanakları

Bir iş yerinde çalışanların etkili ve verimli olabilecekleri zaman dilimini bulmak için esnek zaman veya bağımsız çalışma durumu meydana gelmiştir. Bu uygulamaya göre, işgörenler günün belirlenmiş saatlerinde faaliyet alanında bulunmak zorundadırlar. Bu durumun dışındaki çalışma zamanlarını ayarlama yetkisi çalışanlara verilir. Bağımsız çalışma yöntemi, çalışanlara işyerindeki sorumluluk duygusunu arttırarak işgücü devamsızlığının azalması, fazla verim sağlama ve çalışanların yönetim kadrosuna olan güven duygusunu arttırma gibi olumlu yararları vardır (Taştan, 2005).

2.3.2.2 Değer ve statü

Çalışanlar çalıştıkları iş yerlerinde değer ve saygın bir kişilik kazanmak, çalıştıkları yerde önemli mevkilere gelmek, güçlü bir şekilde söz sahibi olmak için çalışırlar. Çünkü bireylerin doğasında, mesai arkadaşlarından itibar görmek, yönetim kadrosu tarafından sevilme gibi durumlar bireylerin motivasyon seviyesini olumlu etkiler (Peker ve Aytürk, 2000: 297).

2.3.2.3 Özel yaşama saygı

İş yerinde çalışanların özel yaşamına saygılı olma en önemli hususlardan biridir. Yöneticilerin çalışanların mesai dışındaki sorunlarına çözmek gibi bir misyon üstlenmeleri çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaratarak motivasyona önemli bir katkısı vardır. Bu durum aynı zamanda iş sektöründe o işyeri için ayrı bir statü

kazandıracağı için dışarıdan bu işyerinde çalışma isteği oldukça fazla olacaktır (Pekel, 2001: 8-212).

2.3.2.4 Takdir etme ve işletmenin başarısından sorumlu tutma

Çalışanları yaptıkları işlerden dolayı takdir etmek ve övücü kelimeler kullanmak onlar üzerinde yapılan işin motivasyonunu arttırmak için önemli bir güdüleme kaynağıdır. Bu durum bireylerin hem çalışma verimini arttırdığı gibi hem de diğer çalışanlar için bir motivasyon kaynağı olacaktır (Dornan, 2001, n. 175).

Bireyler çalıştıkları iş yerlerinde yaptıkları işlerle ilgili amirleri tarafından takdir edilmekten ve aranan adam olmaktan hoşlanırlar. Her normal insanın doğasında bu tür duygular bulunmaktadır. Çalışanların yaptıkları işlerle alakalı öz güven duygularının gelişmesi bu faktörlere bağlıdır. Bu tür faktörler aynı zamanda örgütün geleceği için güçlü motivasyon kaynağı olacaktır (Bentley, 1999: 179).

2.3.2.5 Ceza

Çalışanların iş yerlerinde olumlu ve olumsuz tavır ve davranışları yöneticiler tarafından iyi gözlemlenmeli ve olumsuz durumlarda gereken cezai işlemin adaletli olma konusunda uygulanması gerekmektedir. Yöneticiler bu işlemi yaparken hemen yıkıcı değil ilk önce yapıcı, çalışanın olumsuz tavrını değiştirmeye yönelik ikaz ve uyarılarda bulunmalıdırlar. Ceza yöntemi çalışanlar üzerinde bazen düşmanlık ve işten soğumak gibi verimliliği düşüren bazı etkileri olabilmektedir (Pekel, 2001, s. 8-212).

2.3.3 Örgütsel ve Yönetmel Araçlar

2.3.3.1 Hedef belirleme

Çalışanlar için yöneticiler tarafından belirli bir hedefin verilmesi ve onlara ulaşacakları noktaların gösterilmesi üzerlerinde iyi bir motivasyon kaynağı olacaktır. Bu nedenle bir birey herhangi bir hedefi olmadan verimli ve etkin çalışamaz. Bir iş yerinde çalışanlara yapacakları işte hedef koyma iş yerinin başarısının ve kalitesinin artmasına vesile olacaktır (Peker ve Aytürk, 2000: 304).

2.3.3.2 Yetki ve sorumluluk devri

Bir iş yerinde bireylerin, örgütte elde edilen başarının kendilerine ait olduklarına inanmaları yetki ve sorumluluğun devredilmesiyle gerçekleşir. Bu durum aynı zamanda iş atmini ve motivasyonun üst seviyelere çıkmasına olanak sağlayacaktır (Arıcı, 2007).

Yetki ve sorumluluğun çalışanlara devri sayesinde çalışanların eylemlerinde bir rahatlık kazandırır ve bu da davranışlarına yansır (Taştan, 2005).

2.3.3.3 Kararlara katılma

Bir örgütte çalışan bireylerin kişisel olarak veya grup halinde katılımcı yönetim anlayışıyla örgütün faaliyet yaptığı alanlarda örgüt hakkında ki kararlara katılması, son yıllardaki değişim yöntemlerinden biridir. Örgüt hakkında ki alınan kararlara katılım, iş görenlerin tamamının, sorunların çözülmesine, örgütte devam eden işlerin geliştirilmesine, belirlenen amaçlara ulaşılması için stratejik açıklığın giderilmesine, bireylerin mantıksal fikirlerinin düşünülerek gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkarılan etkinlikler bütünüdür (Bakan, 2004; 151).

2.3.3.4 Yükselme olanakları

Çalışan bireyler işlerinde tecrübeleri arttıkça, çalıştıkları konumlarındaki yetki ve sorumluluklarını gözden geçirip, sorgulayarak yetersiz bulacaklardır. İşgörenlerin çalışma istek ve şevklerinin artması için bir iş yerinde yükselme olanaklarının açık olması gereklidir. Bu da çalışanlar üzerinde motivasyonu artırıcı önemli bir (Çeltek, 2005).

2.3.3.5 Eğitim olanakları

Bir iş yerinde çalışan bireyler için eğitim faaliyetlerinin hep kendini yenileyen bir sistem olarak kurulması çalışanlar üzerinde mesleğini iyi ve yeterli öğrenme tatmini verdiği için motivasyonu olumlu etkileyecektir. Çalışanların iş yerinde yapılan bu eğitim faaliyetlerinden adil bir şekilde yararlanmalarının sağlanması, çalışanların işe olan bağlılığını arttırması açısından çok önemli bir husustur (Pekel, 2001: 8-212).

2.3.3.6 Rekabet ortamı yaratma

Çalışan organizasyonlarda üretimin ve verimin olumlu bir şekilde artması için yönetimlerin rekabeti desteklemeleri gerekmektedir. Rekabet, bir iş yerinde çalışanların çalışma şevkini arttıracak, çalışanların çalışma güdüsünü kamçılacak bir araçtır. Bu durum iş yerinde üretim ve verimliliğin artmasına sebep olacak bir durumdur (Taştan, 2005).

2.3.3.7 Yönetimde esneklik

Çalışanların günlük hayatta mesai dışında karşılaştıkları problemlerin çözümünde izin alma ve zaman ayırma konusunda sıkıntılar yaşamaması gerekir. Bu durum çalışanlar üzerinde iş yeri veya dışarıyı arasında tercih yapma durumu yaratacaktır. Yöneticiler iş yerinde izin kullanma ve sosyal problemlerin giderilmesi hususunda çalışanlar üzerinde esnek bir yönetim tutumu izlemelidirler. Günlerinin büyük bir kısmını iş yerinde geçiren çalışanlar çok sıkı disiplin ve kuralların katıldığı bir yönetimin altında çalışmak istemezler (Pekel, 2001: 8-212).

2.3.3.8 Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi

Bir iş yerinde iş görenlerin çalışma ortamlarının fiziki şartlarının iş yapmaya elverişli olması çalışanların yaptıkları işte çok daha verimli ve istekli çalışmalarına sebep olur. Çalışma ortamlarının fiziki uygunluk durumunun çalışanlardan fikir ve öneri alınarak hazırlanması da önemli bir husustur. Bunun neticesinde çalışma ortamlarında sağlık şartları, ısınma, araç gereç, aydınlatma ve kolaylık tesislerinin iyi bir durumda olması çalışanlar üzerinde motivasyonu arttırıcı en önemli fonksiyonlardan biridir (Bakan, 2004; 293).

2.3.3.9 Öncü ve örnek olmak

Bir iş yerinde patron konumunda bulunan kişilerin sürekli kendilerini iş alanında yenilemesi ve çalışanlarla olan diyaloglarında tutum ve davranışlarının olumlu olması gerekmektedir. Yöneticinin çalışanlarını motive etmelerinin en kolay yolu onlarla iletişim kanallarının sağlam ve açık olması lazımdır. Çalışanlara iyi bir

rehber ve örnek olmak da çalışanları motive etmede önemli bir tutumdur (Peker ve Aytürk, 2000: 305).

2.3.4 Motivasyon Yönetiminin Faydaları

İş görenlerin motivasyonlarının etkili ve kapsamlı olması, üretimin ve verimin kaliteli ve yüksek olmasını etkilemektedir. Bir işletmede iyi tasarlanmış bir motivasyon yönetiminin faydaları şunlardır (Çeltek, 2005).

- a. İş görenlerin örgüte, örgütün kültürüne olan sadakati artar.
- b. İşletmede üretimin ve verimin olumlu olmasında etkili bir faktördür.
- c. İş görenlerin işten tatmin olma oranları yüksek olur.
- d. İş görenlerin çalışma saatlerini boşa harcamama oranları azalır.
- e. İşletmenin iş maliyet oranında azalmalar olur.
- f. Çalışma hayatının kalitesinin yüksek olması çalışanlar ve işletme için önemlidir.
- g. İşletmelerin ürettiği malların kalitesinde yükselme görülmesinde etkilidir.
- h. İşletmenin öngördüğü hedeflere ulaşmasında, motivasyon çok etkili bir araçtır.

2.3.5 Motive Olmuş İnsanlarla Çalışmanın Yararları

Motivasyonu artmış bireylerle iş yapmanın yararlarını şöyle sıralayabiliriz; Yapılan işlerin belirlenmiş bir zaman diliminde ve istenilen standartta yapılması sağlanır. Çalışanlar iş yapmaktan hoşlanır duruma gelirler ve kendilerine kıymet verildiğini hissederler. İş yerlerindeki elde edilen başarı ilgililerce fark edildiği için iş yerinin ve çalışanlarının çok daha fazla denetlenmelerine gerek kalmaz. Çalışanlar moral yönünden çok iyi durumda olurlar. Bu da çalışma ortamının neredeyse mükemmel bir konuma gelmesini sağlar (Bakan, 2004: 239).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HAVACILIK SEKTÖRÜ VE ÇALIŞAN PROFİLLERİ

3.1 Havacılık Sektörü

Havacılık sektörünü genellikle iki temel grup da adlandırabiliriz. Bunlar; sivil havacılık sektörü ve askeri havacılık sektörüdür. Askeri operasyon, havadan ikmal, sıhhi tahliye, güvenlik ve koruma amaçlarıyla kullanılmayan hava araçları sivil hava aracı olarak adlandırılır. Bu sivil hava aracı olarak adlandırılan hava araçlarıyla yapılan uçuş faaliyetleri sivil havacılık sektörü kapsamı alanına girer. Havacılık sektörünü bölümlere ayırdığımızda, ilk olarak havayolları aklımıza gelir. İkinci olarak havalimanı ve terminal işletmeciliği bu sektörün vitrini olarak adlandırabiliriz. Son olarak ise, hava araçlarının teknik bakım, revizyon ve yedek parça üreten örgütler oluşturmaktadır (SHGM, 2007,SHY-6A).

3.2 Havacılık İşletmeleri

Havacılık sektörü genel olarak jet motorlu, turboprop motorlu, turbofan motorlu halk tabiriyle uçak havacılık tabiriyle sabit kanat olarak adlandırdığımız hava araçlarıyla, yine halk tabiriyle helikopter havacılık tabiriyle döner kanat hava araçlarından oluşmaktadır. Bu hava araçlarının çeşitli operatörlerle uçuş hizmetlerinin gerçekleştirilmesi ve bu uçuş hizmetlerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesi için teknisyenlerin gerekli eğitimleri alarak yaptıkları teknik bakım faaliyetlerini sunan işletmelerden oluşmaktadır (SHGM, 2007, SHY-6A).

3.2.1 Operatörler

Havacılık sektöründe operatör olarak adlandırdığımız kurulmuş örgütler bulunmaktadır. Bu örgütler hava araçlarının uçuş ve bakım faaliyetlerini sorunsuz ve

emniyetli bir şekilde yerine getirmek için kurulmuşlardır. SHGM'nin yayınlarında açıkladığı gibi SHY-6A'a göre bu kuruluşlar yapılanmalarında Ticari Hava İşletmeleri müdürü, uçuş işletme müdürü, eğitim müdürü, bakım müdürü, yer işletme müdürü bulundurma zorunlulukları vardır. Bu örgütler bakım faaliyetlerini gerçekleştirmek için bakım yetkisi belgesi almak zorundadırlar. Eğer bakım yetkisi almamışlarsa yapılacak bakımların sadece planlamasını yapabilirler. Bakım yetkisi almış operatörleri de kendi bünyelerinde bulundurarak bakım faaliyetleri yapabilirler (SHGM, 2007, SHY-M).

3.2.2 Bakım Kuruluşları

Havacılık faaliyetlerinde hava araçlarının bakımlarını yapmak için Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilmiş bakım kuruluşları bulunmaktadır. Bu kuruluşlar yapılanmalarında asgari olarak genel müdür, bakım müdürü, kalite müdürü ve emniyet müdürü gibi yetkili yöneticilerin bulundurulması zorunludur. Aynı zamanda bu kuruluşlar bakım ve onarım faaliyetlerini gerçekleştirmek için bünyelerinde nitelikli teknisyen ve teknisyen yardımcılar bulundurmaları zorundadırlar (SHGM, 2011,SHY-M).

3.3 Havacılık Sektöründe Teknisyenler

Hava araçlarının uçuş faaliyetlerinden sonra gerekli olan muayenelerinin yapılması, parça değişimi ve revizyon gibi faaliyetlerin yapılması bakım olarak adlandırılır. Bu bakım faaliyetlerini yapacak olan personelin Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün ilgili yönetmeliğinde belirttiği gibi her hava aracı kategorisi ve tipi için gerekli eğitimleri alarak gereksinimleri karşılayan lisanslı bakım personeli olması gerekmektedir. Bu personel hava aracı bakım lisansı olarak Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından eğitimini aldığı hava aracı tipine göre yetkilendirilmiş bakım personeli olarak adlandırılır (SHGM, 2007, SHY-66). Görevli buldukları havacılık bakım kademesi yetkilerine giren her çeşit bakım, onarım, yenileştirme, imalat, ayar, parça değişimi, sicil kayıtlarının tutulması, bakım için gerekli formların düzenlenmesi vb. görevleri yapmaktan sorumludur. Lisanslı personel kısaca teknisyen olarak anılır. Sabit kanat (uçak) teknisyeni ve döner kanat (helikopter) teknisyeni olmak üzere iki gruptur. Bu teknisyenler:

- a. SHY-145 bakım ve onarım yapma yetkisi almış bir işletmede teknik müdür, bakım müdürü ve hava aracının bakım ve onarım faaliyetlerini yapan teknisyen (SHGM, 2007),
- b. SHY-6A kapsama alanında yetki almış bir hava-taksi işletmesinde bakım yönetimini gerçekleştiren teknik müdür, bakım müdürü, yer işletme müdürü, kalite müdürü veya yardımcıları olarak iş yapabilirler. Havacılık sektörüne teknisyen yetiştiren üç kaynak mevcuttur.
- c. Üniversitelerde havacılıkla ilgili yüksek okul veya lisans bölümünü bitirenler veya Türk Hava Kurumu ve benzer kuruluşlarda eğitimini alıp stajını tamamlayarak teknisyenlik vasfı kazananlar,
- d. Bir SHY-145 göre yetkili bakım ve onarım kuruluşunda çalışıp tecrübe kazanarak teknisyenlik yetkisi alanlar,
- e. Türk Hava, Kara ve Deniz Kuvvetleri veya Jandarma Genel Komutanlığında teknisyen olarak görev yaptıktan sonra emekli olarak veya istifa ederek sivil sektöre geçtikten sonra Silahlı Kuvvetler'deki tecrübeleri kullandırılarak teknisyenlik yetkisi alan çalışanlar olarak sıralayabiliriz.

Havacılık sektöründe hava araçlarının bakım ve onarım faaliyetlerini yapan personel olarak adlandırdığımız teknisyenler bu alanda çok önemli bir iş gücünü temsil etmektedirler. Hava araçlarının bakım faaliyetlerinin sorunsuz ve planlı bir şekilde gerçekleştirmek için bakım yönetiminde iyi yapılması gerekmektedir. Hava aracı uçuş faaliyetlerinin önemli bir alanını yapan teknisyenlik mesleğinin araştırılarak analiz edilmesine değer bir meslek olduğu görülmektedir. Bu çerçevede yapılan bu araştırma havacılık, uçuş emniyeti ve insan faktörü gibi kavramların araştırılarak iş tatmini ve motivasyon ile ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN SORUNSALI VE AMACI

4.1 Araştırmanın Sorunsalı

Bu araştırmanın konusunu Türkiye de kamu sektöründe çalışan döner kanat teknisyenlerinin iş tatminleri ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Günümüzde yurt içinde ve yurt dışında iş tatmini ve motivasyon alanlarında pek çok araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan yazın taramasında kamu sektöründeki döner kanat teknisyenleri üzerinde bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenerek sonuçlarını sunmak amacıyla böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur.

4.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın hazırlanmasındaki amaç iş tatmini ve motivasyon kavramlarının teorik alt yapısından yola çıkarak bu iki kavramın döner kanat teknisyenleri üzerindeki muhtemel etkilerini incelemek ve analiz etmektir. Aynı zamanda bu iki kavramın demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti de amaçlanmaktadır.

Araştırmanın amacına yönelik belirlenen üç ana hipotez şunlardır:

H1 : Teknisyenlerin iş tatmin durumları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H2: Teknisyenlerin motivasyon durumları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H3: Teknisyenlerin iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın amacına yönelik belirlenen alt hipotezler ise şunlardır:

H1a: Teknisyenlerin iş tatmin durumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H1b: Teknisyenlerin iş tatmin durumları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1c: Teknisyenlerin iş tatmin durumları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1d: Teknisyenlerin Çalışanların iş tatmin durumları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H1e: Teknisyenlerin iş tatmin durumları gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H1f: Teknisyenlerin iş tatmin durumları statülerine göre farklılık göstermektedir.

H2a: Teknisyenlerin motivasyon durumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H2b: Teknisyenlerin motivasyon durumları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H2c: Teknisyenlerin motivasyon durumları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H2d: Teknisyenlerin motivasyon durumları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H2e: Teknisyenlerin motivasyon durumları gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H2f: Teknisyenlerin motivasyon durumları işletmedeki statülerine göre farklılık göstermektedir.

4.3 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma Ankara ilindeki kamu sektöründe görev yapan döner kanat teknisyenlerinin iş tatmini ve motivasyon durumlarını nesnel ölçütlere göre değerlendirerek teknisyenlerin çalıştıkları ortamlar nasıl en iyi ve en verimli çalışabilecekleri konusuna açıklık getireceği için önemlidir. Araştırma, iş tatmini ve motivasyon literatürüne yapılan katkı ve bu bağlamda getirilen öneriler açısından da anlamlı olacaktır.

4.4 Yöntem

4.4.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemiyle ilişkisel araştırma yöntemi ve veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Nicel araştırma, önceden hazırlanmış bir veri toplama aracına bağlı olarak sayısal yorum ve çıkarımlar yapabilen bir araştırma türüdür. İlişkisel tarama araştırmalarında genellikle iki veya daha fazla değişkenin arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılır. Anket, katılımcıların belirli bir konuda düşünce, tutum ve davranışlarını daha önce bilinen bir sırada ve durumda oluşturulmuş sorulara dayalı olarak öğrenilmesini sağlamaktadır (Gürbüz ve Şahin 2014, s. 173). Araştırmada döner kanat teknisyenlerinin iş tatmini ve motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca teknisyenlerin, iş tatmini ve motivasyon seviyelerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, toplam çalışma süresi, statü, ücret) göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

4.4.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu sektöründe döner kanat (helikopter) teknisyeni olarak görev yapan bireyler oluşturmaktadır. Yapılan araştırma neticesinde görevde bulunan döner kanat teknisyen sayısının 900 civarında olduğu öğrenilmiştir. Evrenin sayısal değeri belirlenirken evrenin geniş olması ve her bir kişiye ulaşmadaki zorluk sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. % 95 güven seviyesinde veri elde etmek için hesaplanan örneklem değeri 260’dır (Gürbüz ve Şahin, 2014). 2015 yılı Mayıs ve Haziran ayları içinde Ankara ilinde gerçekleştirilen araştırmada döner kanat teknisyenlerine toplam 350 ölçek dağıtılmış, bu ölçeklerden 285’i geri dönmüş ve ölçeklerden 25’i farklı sebeplerle (eksik olması güvenilir olmaması...) değerlendirme dışı bırakılmıştır ve geriye kalan 260 ölçek araştırmaya dahil edilebilecek nitelikte görülerek değerlendirme kapsamına alınmıştır. Örneklemenin tespit edilmesinde kullanılan yöntem aşağıda gösterilmiştir (Gürbüz, 2014, s. 127).

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N} n_0 = \frac{t^2 x s^2}{d^2} \quad (\text{Denklem: 4.1})$$

N : Evren büyüklüğü

n : Örneklem büyüklüğü

t : Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0.05 için 1.96, 0.01 için 2.58, 0.001 için 3.28)

d : Kabul edilebilir sapma toleransı

s : Evren için tahmin edilen standart sapma

Formülün uygulanışı:

N : 900

s : 0,5

t : 1,96

d : 0,05

4.4.3 Verilerin Toplanması

Araştırmayı gerçekleştirmek amacıyla üç bölümden oluşan bir ölçek formu hazırlanmıştır. Ölçek toplam 37 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk bölümünü oluşturan sorularda ölçek katılımcılarının kişilik bilgilerini tespit etmeyi amaçlayan demografik sorular yer almaktadır. Demografik bilgilere dair soruların adedi 7'dir. Ölçeğin ikinci kısmında katılımcıların iş tatmini ve motivasyon durumlarının tespitine yönelik Michael Davis'in geliştirdiği Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden uyarlanan toplam 30 adet soru bulunmaktadır. İlk bölümde iş tatmin durumlarını ölçmeye yönelik 12 soru, son bölümde ise katılımcıların motivasyon durumlarını ölçmeye yönelik toplam 18 soru bulunmaktadır. Ölçekte beşli likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini sorularında likert ölçeği "Hiç memnun değilim", "Memnun değilim", "Kararsızım, memnunum" ve "Çok memnunum" olarak gruplandırılmıştır. Motivasyon sorularında ise "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde gruplandırılmıştır.

4.4.4 Verilerin Analizi

Araştırmada ölçek formu ile toplanan veriler SPSS paket programının 16.0 versiyonu ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans dağılımları, t testi ve

tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların iş tatminini ölçmek amacıyla sorulan 12 sorunun güvenilirlik analizi Cronbach Alpha ile incelenmiş ve 0,885 olarak bulunmuştur. Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan 18 sorunun güvenilirlik analizi 0,901 ve iş tatmini ile motivasyonu ölçmeye yönelik toplam 30 sorunun güvenilirlik analizi ise 0,877 olarak bulunmuştur. Bu değerler kullanılan ölçekteki soruların tutarlılığının tatminkar olduğunu göstermektedir.

4.4.5 Demografik Faktörlerle, İş Tatmini ve Motivasyon Cevaplarının Yüzde ve Frekans Dağılımları

Ölçeğe katılan bireylerin cinsiyet dağılımına bakıldığında kadın çalışan teknisyen yok iken, %100,0 erkek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.1: Teknisyenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	0	0	0	0
Erkek	260	100	100	100
Toplam	260	100	100	100

Ölçeğe katılan bireylerin yaş dağılımına bakıldığında %34,2'si 16 ile 25 arasında, %12,7'si 26 ile 30 arasında, %21,5'i 31 ile 35 arasında, %14,6'sı 36 ile 40 arasında %13,5'i 41 ile 45 arasında ve %3,5'i 46 ve üstü olduğu görülmüştür.

Tablo 4.2: Teknisyenlerin yaşlarına göre dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
16-25	89	34,2	34,2	34,2
26-30	33	12,7	12,7	46,9
31-35	56	21,5	21,5	68,5
36-40	38	14,6	14,6	83,1
41-45	35	13,5	13,5	96,5
46 ve Üzeri	9	3,5	3,5	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Tablo 4.3: Teknisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evli	152	58,5	58,5	58,5
Bekar	108	41,5	41,5	100
Toplam	260	100	100	

Ölçeğe katılan bireylerin medeni durum dağılımına bakıldığında %58,5'i evli iken, %41,5'inin bekar olduğu görülmüştür.

Tablo4.4: Teknisyenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
İlkokul	00	00	00	
Ortaokul	00	00	00	
Lise ve Dengi Okul Mezunlu	22	8,5	8,5	8,5
Üniversite	228	87,7	87,7	96,2
Lisansüstü Eğitim	10	3,8	3,8	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Ölçeğe katılan bireylerin öğrenim dağılımına bakıldığında %8,5'i Lise ve Dengi Okul Mezunlu, %87,7'nin Üniversite %3,8'inin Lisansüstü Eğitim olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5: Teknisyenlerin hizmet sürelerine göre dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
0 - 5 Yıl	90	34,6	34,6	34,6
6 - 10 Yıl	31	11,9	11,9	46,5
11 - 15 Yıl	38	14,6	14,6	61,2
16 - 20 Yıl	47	18,1	18,1	79,2
21 -25 Yıl	37	14,2	14,2	93,5
26 ve Üstü	17	6,5	6,5	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Ölçeğe katılan bireylerin hizmet süresi dağılımına bakıldığında %34,6'sı 0 ile 5 yıl arasında, %11,9'nun 6 ile 10 yıl arasında, %14,6'nın 11 ile 15 yıl arasında, %18,1'nin 16 ile 20 yıl arasında ve %14,2'nin 21 ile 25 arasında % 6,5'nin 26 yıl ve üstü olduğu görülmüştür.

Tablo 4.6: Teknisyenlerin gelirlerine göre dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
2000-2500	51	19,6	19,6	19,6
2501-3000	24	9,2	9,2	28,8
3001-3500	30	11,5	11,5	40,4
3501-4000	44	16,9	16,9	57,3
4001-4500	59	22,7	22,7	80,0
4501-5000	19	7,3	7,3	87,3
5001-5500	17	6,5	6,5	93,8
5500 ve Üzeri	16	6,2	6,2	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Ölçeğe katılan bireylerin ele geçen ücret dağılımına bakıldığında %19,6'nın 2000 ile 2500 arasında, %9,2'i 2501 ile 30000 arasında, %11,5'i 3001 ile 3500 arasında, %16,9'u 3501 ile 4000 arasında ve %22,7'si 4001 ve 4500 arasında, %7,3'ü 4501 ile 5000 arasında, %6,5'i 5001 ile 5500 arasında, %6,2'i ise 5500 ve üstü olduğu görülmüştür.

Tablo 4.7: Teknisyenlerin işletmedeki statülerine göre dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
İş gören	242	93,1	93,1	93,1
Yönetici	18	6,9	6,9	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Ölçeğe katılan bireylerin statü dağılımına bakıldığında %93,1'i işgören iken, %9,6'nın yönetici olduğu görülmüştür.

Tablo 4.8: İş tatmini durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Birikimli Yüzde
Ankete Katılanların İşimin Beni Her Zaman Meşgul Etmesinden İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	21	8,1	8,1
Katılmıyorum	31	11,9	20,0
Kararsızım	60	23,1	43,1
Katılıyorum	102	39,2	82,3
Kesinlikle Katılıyorum	46	17,7	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların İşimin Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesinden İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	12	4,6	4,6
Katılmıyorum	8	3,1	7,7
Kararsızım	33	12,7	20,4
Katılıyorum	101	38,8	59,2
Kesinlikle Katılıyorum	106	40,8	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların İşimin Vicdanıyla Karar Vermeme Olanak Tanımasından İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	11	4,2	4,2
Katılmıyorum	19	7,3	11,5
Kararsızım	31	11,9	23,5
Katılıyorum	115	44,2	67,7
Kesinlikle Katılıyorum	84	32,3	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Bana Sürekli Bir İş Sağlamasından İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	5	1,9	1,9
Katılmıyorum	6	2,3	4,2
Kararsızım	32	12,3	16,5
Katılıyorum	123	47,3	63,8
Kesinlikle Katılıyorum	94	36,2	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığına Sahip Olmaktan İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	4	1,5	1,5
Katılmıyorum	8	3,1	4,6
Kararsızım	48	18,5	23,1
Katılıyorum	106	40,8	63,8
Kesinlikle Katılıyorum	94	36,2	100,0
Toplam	260	100,0	

Tablo 4.8 (Devam): İş tatmini durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Birikimli Yüzde
Ankete Katılanların Çalışma Arkadaşlarımdan İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	5	1,9	1,9
Katılmıyorum	11	4,2	6,2
Kararsızım	31	11,9	18,1
Katılıyorum	104	40,0	58,1
Kesinlikle Katılıyorum	109	41,9	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansımın Olmasından İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	12	4,6	4,6
Katılmıyorum	15	5,8	10,4
Kararsızım	27	10,4	20,8
Katılıyorum	91	35,0	55,8
Kesinlikle Katılıyorum	115	44,2	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete katılanların işimi yaparken kendi yöntemlerimi Kullanabilme Şansını Bana Sağlamasından İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	10	3,8	3,8
Katılmıyorum	13	5,0	8,8
Kararsızım	48	18,5	27,3
Katılıyorum	94	36,2	63,5
Kesinlikle Katılıyorum	95	36,5	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların İşimde Uygun Çalışma Koşullarının Sağlanmasından İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	22	8,5	8,5
Katılmıyorum	21	8,1	16,5
Kararsızım	46	17,7	34,2
Katılıyorum	70	26,9	61,2
Kesinlikle Katılıyorum	101	38,8	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Yaptığım İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilmekten İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	11	4,2	4,2
Katılmıyorum	16	6,2	10,4
Kararsızım	37	14,2	24,6
Katılıyorum	88	33,8	58,5
Kesinlikle Katılıyorum	108	41,5	100,0
Toplam	260	100,0	

Tablo 4.8 (Devam): İş tatmini durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Birikimli Yüzde
Ankete Katılanların Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	4	1,5	1,5
Katılmıyorum	4	1,5	3,1
Kararsızım	14	5,4	8,5
Katılıyorum	100	38,5	46,9
Kesinlikle Katılıyorum	138	53,1	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların İşinde Terfi Olanağının Olmasından İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Katılmıyorum	29	11,2	11,2
Katılmıyorum	15	5,8	16,9
Kararsızım	34	13,1	30,0
Katılıyorum	83	31,9	61,9
Kesinlikle Katılıyorum	99	38,1	100,0
Toplam	260	100,0	

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %8,1’i hiç tatmin olmamış, %11,9 tatmin olmamış, %23,1’i fikrim yok, %39,2’i tatmin olmuş, %17,7’si de çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimin toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden” ifadesine ilişkin cevaplara bakıldığında %4,6’ı hiç tatmin olmamış, %3,1’i tatmin olmamış, %12,7’si fikrim yok, %38,8 tatmin olmuş, %40,8’i çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimin vicdanımla karar vermeme olanak tanınmasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %4,2’i hiç tatmin olmamış, %7,3’ü tatmin olmamış, %11,9’u fikrim yok, %44,2’i tatmin olmuş, %32,3’ü de çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Bana sürekli bir iş sağlamasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,9’u hiç tatmin olmamış %2,3 tatmin olmamış, 12,3 fikrim yok, %47,3’ü tatmin olmuş, %36,2’si de çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,5’i tatmin

olmamış, %3,1'i tatmin olmamış, %18,5'i fikrim yok, %40,8'i tatmin olmuş %36,2'si çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Çalışma arkadaşlarımdan “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,9'u hiç tatmin olmamış, %4,2'si tatmin olmamış, %11,9'u fikrim yok, %40,0'ı tatmin olmuş, %41,9'u çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından”ifadesineilişkinverdiğicevaplarabakıldığında %4,6'sı hiç tatmin olmamış, %5,8'i tatmin olmamış, %10,4'ü fikrim yok, %35,0'ı tatmin olmuş, %44,2'si çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %3,8'i hiçtatmin olmamış, %5,0'ı tatmin olmamış, %18,5'i fikrim yok, %36,2'i tatmin olmuş, %36,5'i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimde uygun çalışma koşullarının sağlanmasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %8,5'i hiç tatmin olmamış, %8,1'i tatmin olmamış,%17,7'si fikrim yok, %26,9'u tatmin olmuş, %38,8'i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %4,2'i hiç tatmin olmamış,%6,2'i tatmin olmamış, %14,2'i fikrim yok, %33,8'i tatmin olmuş, %41,5'i tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,5'i hiç tatmin olmamış, %1,5'i tatmin olmamış, % 5,4'ü fikrim yok, %38,5'i tatmin olmuş, % 53,1'i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İş içinde terfi olanağımın olmasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %11,2'si hiç tatmin olmamış, %5,8'i tatmin olmamış, %13,1'i fikrim yok, %31,9'u tatmin olmuş, %38,1'i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 4.9: Motivasyon durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Birikimli Yüzde
Ankete Katılanların Ücretimin Düzenli Olarak Artması Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	4	1,5	1,5
Motive Değil	5	1,9	3,5
Fikrim Yok	2	0,8	4,2
Motive	75	28,8	33,1
Çok Motive	174	66,9	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların İş Güvencemin Olması Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	2	0,8	0,8
Motive Değil	2	0,8	1,5
Fikrim Yok	2	0,8	2,3
Motive	74	28,5	30,8
Çok Motive	180	69,2	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Başarımdan Dolayı Ödüllendirilmem Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	4	1,5	1,5
Motive Değil	1	0,4	1,9
Fikrim Yok	9	3,5	5,4
Motive	75	28,8	34,2
Çok Motive	180	65,8	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Kurumumun Sunduğu ücretsiz Servis, Öğle Yemeği, Çay-kahve gibi Olanaklar Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	6	2,3	2,3
Motive Değil	5	1,9	4,2
Fikrim Yok	10	3,8	8,1
Motive	83	31,9	40,0
Çok Motive	156	60,0	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Görevimi Nasıl Yapacağım Konusunda Yeterince Bağımsız Olmam, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	5	1,9	1,9
Motive Değil	9	3,5	5,4
Fikrim Yok	24	9,2	14,6
Motive	95	36,5	51,2
Çok Motive	127	48,8	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında (yemek, piknik vb) da Beraber Olmak, Beni Motive Eder ifadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	9	3,5	3,5
Motive Değil	14	5,4	8,8
Fikrim Yok	24	9,2	18,1
Motive	103	39,6	57,7
Çok Motive	110	42,3	100,0
Toplam	260	100,0	

Tablo 4.9 (Devam): Motivasyon durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Birikimli Yüzde
Ankete Katılanların İşimin Kendimi Geliştirmeye Fırsat Vermesi, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	1	0,4	0,4
Motive Değil	5	1,9	2,3
Fikrim Yok	6	2,3	4,6
Motive	89	34,2	38,8
Çok Motive	159	61,2	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Yaptığım İşte Başarılı Olmam, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	1	0,4	0,4
Motive Değil	1	0,4	0,8
Fikrim Yok	7	2,7	3,5
Motive	88	33,8	37,3
Çok Motive	163	62,7	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Rekabet, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	10	3,8	3,8
Motive Değil	18	6,9	10,8
Fikrim Yok	43	16,5	27,3
Motive	92	35,4	62,7
Çok Motive	97	37,3	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Yaptığım İşin Bana Çekici Gelişi-İşimi Sevmem, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	1	0,4	0,4
Motive Değil	4	1,5	1,9
Fikrim Yok	9	3,5	5,4
Motive	88	33,8	39,2
Çok Motive	158	60,8	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Bana ve Özel Yaşamıma Saygı Duyulması, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	1	0,4	0,4
Motive Değil	1	0,4	0,8
Fikrim Yok	4	1,5	2,3
Motive	76	29,2	31,5
Çok Motive	178	68,5	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların İşimi Adil ve Adaletili Bir Ortam İçerisinde Yapabilmek, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	5	1,9	1,9
Motive Değil	1	0,4	2,3
Fikrim Yok	9	3,5	5,8
Motive	66	25,4	31,2
Çok Motive	179	68,8	100,0
Toplam	260	100,0	

Tablo 4.9 (Devam): Motivasyon durumlarına yönelik ifadelerin dağılımları.

	Sıklık	Yüzde	Birikimli Yüzde
Ankete Katılanların Pek Çok Kişinin Sorumluluğunu Taşıyor Olmak, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	20	7,7	7,7
Motive Değil	12	4,6	12,3
Fikrim Yok	44	16,9	29,2
Motive	80	30,8	60,0
Çok Motive	104	40,0	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların İşimde Kariyer İmkanının Olması, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	3	1,2	1,2
Motive Değil	4	1,5	2,7
Fikrim Yok	17	6,5	9,2
Motive	73	28,1	37,3
Çok Motive	163	62,7	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Kurumunun Sağlık ve Çalışma Güvenliğine Önem Vermesi, Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	0	0,0	0,0
Motive Değil	1	0,4	0,4
Fikrim Yok	10	3,8	4,2
Motive	81	31,2	35,4
Çok Motive	168	64,6	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Çalışma Ortamının Fiziksel Şartlarının (klima vs.) Uygun Olması Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	3	1,2	1,2
Motive Değil	2	0,8	1,9
Fikrim Yok	5	1,9	3,8
Motive	63	24,2	28,1
Çok Motive	187	71,9	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Otoriter Değil, Anlayışlı Bir Disiplin Anlayışı Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	2	0,8	0,8
Motive Değil	4	1,5	2,3
Fikrim Yok	9	3,5	5,8
Motive	69	26,5	32,3
Çok Motive	176	67,7	100,0
Toplam	260	100,0	
Ankete Katılanların Kurumumda Alınan Kararlarda, Fikrimin Alınması Beni Motive Eder İfadesine İlişkin Bulgular			
Hiç Motive Değil	1	0,4	1,2
Motive Değil	2	0,8	2,7
Fikrim Yok	4	1,5	9,2
Motive	64	24,6	37,3
Çok Motive	189	72,7	100,0
Toplam	260	100,0	

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “ücretimin düzenli olarak artması, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %66,9’u çok motive, %28,8’i motive %0,8’i fikrim yok, %1,9 motive değil, %1,5’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İş güvencemin olması, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %69,2’si çok motive, %28,5’i motive, %0,8’i fikrim yok, %0,8 motive değil, %0,8’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Başarımdan dolayı ödüllendirilmem beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %65,8’i çok motive olmuş, %28,8’i motive olmuş, %3,5’i fikrim yok, %0,4 motive değil, %1,5’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Kurumumun sunduğu ücretsiz servis, öğle yemeği, çay-kahve gibi olanaklar beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %60’ı çok motive, %31,9’u motive, %3,8’i fikrim yok, %1,9’u motive değil, %2,3’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Görevimi nasıl yapacağım konusunda yeterince bağımsız olmam, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %48,8’i çok motive, %36,5’i motive %9,2’si fikrim yok, %3,5’i motive değil, %1,9’u hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Çalışma arkadaşlarımla iş dışında (yemek, piknik vb) da beraber olmak, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %42,3’ü çok motive, %39,6’sı motive %9,2’si fikrim yok, %5,4’ü motive değil, %3,5’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimin kendimi geliştirmeye fırsat vermesi, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %61,2’si çok motive, %34,2’si motive %2,3’ü fikrim yok, %1,9’u motive değil, %0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Yaptığım işte başarılı olmam, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %62,7’si çok motive, %33,8’i motive %2,7’si fikrim yok, %0,4’ü motive değil, %0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Rekabet, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %37,3’ü çok motive, %35,4’ü motive %16,5’i fikrim

yok, %6,9'u motive değil, % 3,8'i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Yaptığım işin bana çekici gelişi-işimi sevmem, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %60,8'i çok motive, %33,8'i motive %3,5'i fikrim yok, %1,5'i motive değil, %0,4'ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Bana ve özel yaşamıma saygı duyulması, beni motive eder”ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %68,5'i çok motive, %29,2'si motive %1,5'i fikrim yok, %0,4'ü motive değil, %0,4'ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimi adil ve adaletli bir ortam içerisinde yapabilmek, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %68,8'i çok motive, %25,4'ü motive %3,5'i fikrim yok, %0,4'ü motive değil, %1,9'u hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Pek çok kişinin sorumluluğunu taşıyor olmak, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %40'ı çok motive, %30,8'i motive %16,9'u fikrim yok, %4,6'sı motive değil, %7,7'si hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “İşimde kariyer imkânının olması, beni motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %62,7'si çok motive, %28,1'i motive %6,5'i fikrim yok, %1,5'i motive değil, % 1,2'si hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Kurumumun sağlık ve çalışma güvenliğine önem vermesi, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %64,6'sı çok motive, %31,2'si motive %3,8'i fikrim yok, %0,4 motive değil, %0hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Çalışma ortamının fiziksel şartlarının(klima vs.)uygun olmasibeni motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %71,9'u çok motive, %24,2'si motive %1,9'u fikrim yok, %0,8'i motive değil, %1,2'si hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Otoriter değil, anlayışlı bir disiplin anlayışı beni motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %67,7'si çok motive, %26,5'i motive %3,5'i fikrim yok, %1,5'i motive değil, % 0,8'i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan teknisyenlerin “Kurumumda alınan kararlarda, fikrimin alınması motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %72,7’si çok motive, %24,6’sı motive %1,5’i fikrim yok, %0,8’i motive değil, % 0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 4.10: İş tatmini soruları için standart sapma ve güven düzeyleri.

	ORTALAMA	STD. SAPMA	MADDE SAYISI	CRONBACH'S ALFA
S1	3,46	1,153	260	0,885
S2	4,08	1,034		
S3	3,93	1,055		
S4	4,13	0,857		
S5	4,06	0,897		
S6	4,15	0,926		
S7	4,08	1,090		
S8	3,96	1,048		
S9	3,79	1,270		
S10	4,02	1,090		
S11	4,40	0,791		
S12	3,80	1,308		

Tablo 4.11: Motivasyon soruları için standart sapma ve güven düzeyleri.

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach's Alfa</i>
<i>S13</i>	4,57	0,557	260	0,901
<i>S14</i>	4,64	0,413		
<i>S15</i>	4,56	0,471		
<i>S16</i>	4,45	0,627		
<i>S17</i>	4,26	0,644		
<i>S18</i>	4,11	0,738		
<i>S19</i>	4,53	0,513		
<i>S20</i>	4,58	0,382		
<i>S21</i>	3,95	0,863		
<i>S22</i>	4,53	0,468		
<i>S23</i>	4,65	0,401		
<i>S24</i>	4,58	0,342		
<i>S25</i>	3,90	0,789		
<i>S26</i>	4,49	0,595		
<i>S27</i>	4,60	0,433		
<i>S28</i>	4,65	0,477		
<i>S29</i>	4,58	0,399		
<i>S30</i>	4,68	0,464		

Tablo 4.12: İş tatmini ve motivasyon sorularının standart sapma ve güvenilirlik düzeyleri.

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach's Alfa</i>
<i>S1</i>	3,46	1,153	260	0,911
<i>S2</i>	4,08	1,034		
<i>S3</i>	3,93	1,055		
<i>S4</i>	4,13	0,857		
<i>S5</i>	4,06	0,897		
<i>S6</i>	4,15	0,926		
<i>S7</i>	4,08	1,090		
<i>S8</i>	3,96	1,048		
<i>S9</i>	3,79	1,270		
<i>S10</i>	4,02	1,090		
<i>S11</i>	4,40	0,791		
<i>S12</i>	3,80	1,308		
<i>S13</i>	4,57	0,749		
<i>S14</i>	4,64	0,619		
<i>S15</i>	4,56	0,723		
<i>S16</i>	4,45	0,848		
<i>S17</i>	4,26	0,907		
<i>S18</i>	4,11	1,015		
<i>S19</i>	4,53	0,676		
<i>S20</i>	4,58	0,606		
<i>S21</i>	3,95	1,078		
<i>S22</i>	4,53	0,677		
<i>S23</i>	4,65	0,573		
<i>S24</i>	4,58	0,753		
<i>S25</i>	4,90	1,201		
<i>S26</i>	4,49	0,783		
<i>S27</i>	4,60	0,584		
<i>S28</i>	4,65	0,672		
<i>S29</i>	4,58	0,705		
<i>S30</i>	4,68	0,583		

Ölçekte bulunan soruların birbiri ile tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını görmek için güvenilirlik analizi, Cronbach's Alfa değeri hesaplanarak yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,911'dir. Bu değer ölçeği oluşturan 30 maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir. Ölçekteki maddeler arasında iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0,70'ten yüksektir (Gürbüz, 2014, s. 319).

4.4.6 Hipotezlerin Testi ve Yorumu

H1a: Teknisyenlerin iş tatmin durumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların yaşlarına göre iş tatmin durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelenmek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 15'te gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,103 önem düzeyi ile H1a hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların yaşları ile iş tatmin durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.13: Teknisyenlerin yaşları ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
16-25	89	4,11	0,55	1,851	5	0,103
26-30	33	3,70	0,85			
31-35	56	4,01	0,62			
36-40	38	4,00	0,85			
41-45	35	3,91	0,71			
46 ve Üzeri	9	3,87	0,85			
Toplam	260	3,99	0,70			

H1b: Teknisyenlerin iş tatmin durumları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların medeni durumlarına göre iş tatmin durumlarının

farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelenmek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 16’da verilmiştir. Bu sonuca göre 0,066 önem düzeyi ile H1b hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların medeni durumları ile iş tatmin durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.14: Teknisyenlerin medeni durumları ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
Evli	152	3,94	0,72	3,410	242,379	0,066
Bekar	108	4,05	0,66			

H1c: Teknisyenlerin iş tatmin durumları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre iş tatmin durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 17’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,031 önem düzeyi ile H1c hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların öğrenim durumları ile iş tatmin durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$).

Tablo 4.15: Teknisyenlerin öğrenim durumları ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
Lise ve dengi	22	4,36	0,63	3,524	4	0,031
Üniversite	228	3,95	0,70			
Lisans Üstü	10	3,98	0,60			
Toplam	260	3,99	0,70			

H1d: Teknisyenlerin iş tatmin durumları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların hizmet sürelerine göre iş tatmin durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 18’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,090 önem düzeyi ile H1d hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların hizmet süreleri ile iş tatmin durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.16: Teknisyenlerin hizmet süreleri ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
0-5 yıl	90	4,12	0,57	1,931	4	0,090
6-10 yıl	31	3,97	0,62			
11-15 yıl	38	3,80	0,80			
16-20 yıl	47	3,93	0,75			
21 -25 yıl	37	3,85	0,78			
26 yıl ve üzeri	17	4,22	0,74			
Toplam	260	3,99	0,70			

H1e: Teknisyenlerin iş tatmin durumları gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların aylık hane halkı gelirlerine göre iş tatmin durumları farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 20’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,002 önem düzeyi ile H1e hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların aylık hane gelirleri ile iş tatmin durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$).

Tablo 4.17: Teknisyenlerin aylık hane halkı gelirleri ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
2000-2500	51	4,06	0,69	3,434	7	0,002
2501-3000	24	4,22	0,62			
3001-3500	30	3,85	0,65			
3501-4000	44	4,09	0,58			
4001-4500	59	3,82	0,76			
4501-5000	19	3,52	0,82			
5001-5500	17	4,32	0,34			
5500 ve Üzeri	16	4,20	0,67			
Toplam	260	3,99	0,70			

H1f: Teknisyenlerin iş tatminleri statülerine göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların işletmedeki statülerine göre iş tatmin durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 21’de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,066 önem düzeyi ile H1f hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların işletmedeki statüleri ile iş tatmin durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.18: Teknisyenlerin işletmedeki statüleri ile iş tatmin durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
İşgören	242	3,98	0,71	3,718	22,917	0,066
Yönetici	18	4,06	0,48			

H2a: Teknisyenlerin motivasyon durumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların yaşlarına göre motivasyon durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,442 önem düzeyi ile H2a hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların yaşları ile motivasyon durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.19: Teknisyenlerin yaşları ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
16-25	89	4,47	0,47	0,962	5	0,442
26-30	33	4,53	0,37			
31-35	56	4,46	0,42			
36-40	38	4,53	0,54			
41-45	35	4,32	0,58			
46 ve üzeri	9	4,37	0,34			
Toplam	260	4,46	0,47			

H2b: Teknisyenlerin motivasyon durumları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların medeni durumlarına göre motivasyon durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 24’de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,113 önem düzeyi ile H2b hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların medeni durumları ile motivasyon durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.20: Teknisyenlerin medeni durumları ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
Evli	152	4,45	0,49	2,534	238,594	0,113
Bekar	108	4,48	0,46			

H2c: Teknisyenlerin motivasyon durumları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre motivasyon durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 25’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,954 önem düzeyi ile H2c hipotezi kabul edilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların öğrenim durumları ile motivasyondurumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.21: Teknisyenlerin öğrenim durumları ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
Lise ve dengi	22	4,47	0,68	0,047	2	0,954
Üniversite	228	4,46	0,46			
Lisans Üstü	10	4,42	0,34			
Toplam	260	4,46	0,47			

H2d: Teknisyenlerin motivasyon durumları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların hizmet sürelerine göre motivasyon durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 26’da gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,001 önem düzeyi ile H2d hipotezi kabul edilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların hizmet süreleri ile motivasyon durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.22: Teknisyenlerin hizmet süreleri ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
0-5 yıl	90	4,48	0,47	0,821	5	0,535
6-10 yıl	31	4,52	0,37			
11-15 yıl	38	4,47	0,42			
16-20 yıl	47	4,41	0,61			
21 -25 yıl	37	4,37	0,46			
26 yıl ve üzeri	17	4,60	0,36			
Toplam	260	4,46	0,47			

H2e: Teknisyenlerin motivasyon durumları gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

Ankete katılanları aylık hane halkı gelirlerine göre motivasyon durumlarının farklılık gösterip göstermediğini 260 kişiden elde edilen veri üzerinden incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 28’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,774 önem düzeyi ile H2e hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların aylık hane gelirleri ile motivasyon durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.23: Teknisyenlerin aylık hane halkı gelirleri ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
2000-2500	51	4,48	0,49	0,578	7	0,774
2501-3000	24	4,43	0,40			
3001-3500	30	4,42	0,48			
3501-4000	44	4,45	0,57			
4001-4500	59	4,50	0,42			
4501-5000	19	4,29	0,62			
5001-5500	17	4,54	0,35			
5500 ve Üzeri	16	4,55	0,33			
Toplam	260	4,46	0,47			

H2f: Teknisyenlerin motivasyon durumları statülerine göre farklılık göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların işletmedeki statülerine göre motivasyon durumlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 29’de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,144 önem düzeyi ile H2f hipotezi kabul reddedilmiştir. Çalışanların işletmedeki statüleri ile motivasyon durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.24: Teknisyenlerin işletmedeki statüleri ile motivasyon durumları arasındaki farklılığın incelenmesi.

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Df	p
Memur	242	4,47	0,48	2,150	21,890	0,144
Yönetici	18	4,36	0,36			

H3: Teknisyenlerin iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların iş tatmini ve motivasyonları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olup olmadığı basit korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları iş tatmini ve motivasyon arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir ($r(155)=0,73$, $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre H3 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı iki değişkenin birlikte değiştiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların iş tatmini ve motivasyonları birlikte artmakta veya azalmaktadır.

Tablo 4.25: Teknisyenlerin iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.

Korelasyon Analiz Sonuçları			
İş Tatmini		İş Tatmini	Motivasyon
	Pearson Correlation	1	0,734
	Sig.(2-tailed)		0,000
	N	155	155
Motivasyon	Pearson Correlation	0,734	1
	Sig.(2-tailed)	0,000	
	N	155	155

** Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü 0,01 seviye

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın örneklemini oluşturan 260 kişinin tamamının erkek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe katılan bireylerin yaş dağılımına bakıldığında ise %34,2'si 16 ile 25 arasında, %12,7'si 26 ile 30 arasında, %21,5'i 31 ile 35 arasında, %14,6'sı 36 ile 40 arasında %13,5'i 41 ile 45 arasında ve % 3,5'i 46 ve üstü olduğu görülmüştür.

Ölçeğe katılan bireylerin medeni durumda dağılımına bakıldığında %58,5'i evli iken, %41,5'inin bekar olduğu görülmüştür. Ölçeğe katılan bireylerin öğrenim dağılımına bakıldığında %8,5'i Lise ve Dengi Okul Mezunu, %87,7'nin Üniversite %3,8'inin Lisansüstü Eğitim olduğu görülmüştür.

Ölçeğe katılan bireylerin hizmet süresi dağılımına bakıldığında %34,6'sı 0 ile 5 yıl arasında, %11,9'nun 6 ile 10 yıl arasında, %14,6'nın 11 ile 15 yıl arasında, %18,1'nin 16 ile 20 yıl arasında ve %14,2'nin 21 ile 25 arasında % 6,5'nin 26 yıl ve üstü olduğu görülmüştür.

Ölçeğe katılan bireylerin ele geçen ücret dağılımına bakıldığında %19,6'nın 2000 ile 2500 arasında, %9,2'i 2501 ile 3000 arasında, %11,5'i 3001 ile 3500 arasında, %16,9'u 3501 ile 4000 arasında, ve %22,7'si 4001 ve 4500 arasında, %7,3'ü 4501 ile 5000 arasında, %6,5'i 5001 ile 5500 arasında, %6,2'i ise 5500 ve üstü olduğu görülmüştür.

Ölçeğe katılan bireylerin statü dağılımına bakıldığında %93,1'i işgören iken, %9,6'nın yönetici olduğu görülmüştür. Araştırma ölçeğinde iş tatminine yönelik verilen cevapların dağılımları sonuç çıkmaktadır. Ölçeğe katılan çalışanların "İşimin beni her zaman meşgul etmesinden" ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında, %8,1'i hiç tatmin olmamış, %11,9 tatmin olmamış, %23,1'i fikrim yok, %39,2'i tatmin olmuş, %17,7'si de çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür. Bu orana bakıldığında işgörenlerin büyük oranda işlerindeki yoğunluktan memnuniyet

duymadıkları saptanmıştır, tatmin olmuşluk yüzdesi yüksek çıksaydı çalışanlar işlerinde sürekli memnun oluyorlar diyebilirdik. Bu nedenle mesaisaatlerinin çalışanların sürekli olarak çalışarak değilde mesainin belli bir kısmında spor vb. faaliyetlerin yapılması çalışanların memnuniyet seviyelerini artıracığı düşünülmektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların "İşimin toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesinden" ifadesine ilişkin cevaplara bakıldığında %4,6'ı hiç tatmin olmamış, %3,1'i tatmin olmamış, %12,7'si fikrim yok, %38,8 tatmin olmuş, %40,8'i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. Çalışanların saygı duyulan birey olma hislerinin kendilerine yüksek oranda tatmin sağladığı görülmüştür.

Ölçeğe katılan çalışanların "İşimin vicdanıyla karar vermeme olanak tanimasından" ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %4,2'i hiç tatmin olmamış, %7,3'ü tatmin olmamış, %11,9'u fikrim yok, %44,2'i tatmin olmuş, %32,3'ü de çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür. Bu oranları değerlendirdiğimizde çalışanların işlerini yaparken vicdanlarının rahat olduğunu ve vicdani kararlar vermelerine olanak sağlayan bir işten de memnuniyet duydukları görülmektedir. Havacılık alanında kritik işlerde çalışan bu personelin, aksini düşünmesi düşünülemez.

Ölçeğe katılan çalışanların "Bana sürekli bir iş sağlamasından" ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,9'u hiç tatmin olmamış %2,3 tatmin olmamış, 12,3 fikrim yok, %47,3'ü tatmin olmuş, %36,2'si de çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür. Havacılıkta çalıştıkça, personelin her geçen gün yeni bilgiler öğrenmesi ve teknik bilgisini geliştirmesinden dolayı çalışanların sürekli bir yapmasında tatmin oldukları gözlenmiştir.

Ölçeğe katılan çalışanların "Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan" ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,5'i tatmin olmamış, %3,1'i tatmin olmamış, %18,5'i fikrim yok, %40,8'i tatmin olmuş %36,2'si çok tatmin olmuş cevabını verdiği görülmüştür. Anketten alınan cevaplara bakıldığında çalışanların başkalarına hizmet veriyor olmaktan memnuniyet ve mutluluk duydukları görülmektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların "Çalışma arkadaşlarımdan" ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,9'u hiç tatmin olmamış, %4,2'si tatmin olmamış, %11,9'u fikrim yok, %40,0'ı tatmin olmuş, %41,9'u çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. Döner kanat teknisyenleri hava aracı üzerinde çalışırken fiziksel

olarak iş yükü fazla olduğundan, takımca çalışma faaliyetleri kaçınılmazdır. Bunun sonucu olarak katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri oldukça memnuniyet verici ve tatmin düzeyleri olumlu gözlenmiştir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %4,6’sı hiç tatmin olmamış, %5,8’i tatmin olmamış, %10,4’ü fikrim yok, %35,0’ı tatmin olmuş, %44,2’si çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların işlerini yaparken yeteneklerini ortaya çıkarabildiklerini, değerlendirebildiklerini ve bu durumdan son derece memnun olduklarını gözlenmektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların “İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %3,8’i hiçtatmin olmamış, %5,0’ı tatmin olmamış, %18,5’i fikrim yok, %36,2’i tatmin olmuş, %36,5’i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerin verdiği cevaplara bakıldığında, büyük bir kısmı kendi yöntemlerini kullanmaktan memnun olsa da, önemli bir kısım da kararsız pozisyonda gözlenmiştir. Bu da hava aracı üzerinde çalışırken bakım faaliyetlerinde teknik kitapları kullanmanın önemli olduğunu göstermektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların “İşimde uygun çalışma koşullarının sağlanmasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %8,5’i hiç tatmin olmamış, %8,1’i tatmin olmamış,%17,7’si fikrim yok, %26,9’u tatmin olmuş, %38,8’i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. Havacılık faaliyetlerinde uygun çalışma şartları ve bunun yanında gerekli alet ve avadanlıkların bulunması iş tatmininin sağlanmasında çalışanlar için önemli bir faktördür. Ölçekteki önemli bir oranın bu durumdan memnun olmadığı gözlenmiştir. Bu sebeple olabilecek hata ve kazaların önleminin alınmasında uygun çalışma ortamlarının sağlanması çok önemlidir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %4,2’i hiç tatmin olmamış,%6,2’i tatmin olmamış, %14,2’i fikrim yok, %33,8’i tatmin olmuş, %41,5’i tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. İnsanlar yaptıkları iş karşılığında maddi ve manevi takdir edilmeyi isterler. Verilen cevapların oranlarına bakıldığında katılımcılar takdir edilmeyi ne kadar önemsediklerini ortaya koymuştur.

Ölçeğe katılan çalışanların “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %1,5’i hiç tatmin olmamış, %1,5’i tatmin olmamış, % 5,4’ü fikrim yok, %38,5’i tatmin olmuş, % 53,1’i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. Araştırmamıza katılan bireylerin yaptıkları iş neticesinde başarı hissiyatı duyduklarını ve bununda kendilerini tatmin ettiğini göstermiştir.

Ölçeğe katılan çalışanların “İş içinde terfi olanağımın olmasından” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %11,2’si hiç tatmin olmamış, %5,8’i tatmin olmamış, %13,1’i fikrim yok, %31,9’u tatmin olmuş, %38,1’i çok tatmin olmuş, cevabını verdiği görülmüştür. Terfi bir iş yerinde çalışanların işlerinden aldıkları tatmin oranını artırmayı sağlayan en önemli araçlardan biridir. Araştırmamıza katılan çalışanlar verdikleri yüksek oranlı cevapla bunu göstermektedirler.

Araştırma ölçeğinde motivasyona yönelik verilen cevapların dağılımları şu şekildedir:

Ölçeğe katılan çalışanların “ücretimin düzenli olarak artması, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplar bakıldığında %66,9’u çok motive, % 28,8’i motive %0,8’i fikrim yok, %1,9 motive değil, % 1,5’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Çalışanların motive olmasındaki en önemli faktörlerden birisi de ücrettir. Ölçeğe katılan çalışanlar aldıkları yüksek ücretle tatmin olduklarını göstermektedirler. Hava aracı üzerinde bakım faaliyetinde bulunan bir teknisyenin, bakım yaparken maddi sorunlardan sıyrılmış ve zihninin bu gibi konularla meşgul etmemesi olabilecek hataları önleme adına çok önemlidir.

Ölçeğe katılan çalışanların “İş güvencemin olması, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %69,2’si çok motive, %28,5’i motive, % 0,8’i fikrim yok, % 0,8 motive değil, %0,8’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Araştırmaya katılan işgörenler, havacılık personeli olduğu için iş güvencesi yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Başarımdan dolayı ödüllendirilmem beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %65,8’i çok motive olmuş, %28,8’i motive olmuş,%3,5’i fikrim yok, %0,4 motive değil, % 1,5’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Takdir ve ödüllendirme çalışanların motive olmasındaki en önemli faktörlerden biridir. Özellikle teknik bir iş yapan katılımcılarımız da verdikleri cevaplarla bunu onaylamaktadırlar.

Ölçeğe katılan çalışanların “Kurumumun sunduğu ücretsiz servis, öğle yemeği, çay-kahve gibi olanaklar beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %60’ı çok motive, %31,9’u motive, %3,8’i fikrim yok, %1,9’u motive değil, %2,3’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. İşgörenlerin çalıştıkları kurum tarafından onlara ekstra sunulacak imkanlarla motive oldukları görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin servis çıkarma, çalışanlara kahve-çayimkanısıağlama, yemektedariği sağlama gibi faaliyetlere eğilerek çalışanların motivasyonlarına katkıda bulunmaları son derece etkili ve önemli bir karar olacaktır.

Ölçeğe katılan çalışanların “Görevimi nasıl yapacağım konusunda yeterince bağımsız olmam, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %48,8’i çok motive, %36,5’i motive %9,2’si fikrim yok, %3,5’i motive değil, %1,9’u hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerden alınan cevaplara bakıldığında, çalışanların görevlerini yerine getirirken inisiyatif kullanabilmeleri ve bağımsız çalışma olanaklarına sahip olmalarının onları motive etmede etkin role sahiptir. Hangarlarda bakım yaparken teknisyenler üzerindoyoğun tahakküm kurulmasının ve yaptıkları bakımlarda güvensizlik duygusu hissettirilmesi motivasyonları üzerinde negatif etki yapacağı da muhakkaktır.

Ölçeğe katılan çalışanların “Çalışma arkadaşlarımla iş dışında (yemek, piknik vb) da beraber olmak, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %42,3’ü çok motive, %39,6’sı motive %9,2’si fikrim yok, %5,4’ü motive değil, %3,5’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür.

Ölçeğe katılan çalışanların yalnızca işyerinde değil; iş dışında da çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşme imkanına sahip olmaktan motive oldukları görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin çalışanlar için moral ve eğlence geceleri düzenlemeleri, piknikler organize etmeleri, çeşitli nedenlerle onları bir araya getirmeleri hem işletme hem de çalışanlar için faydalı olur.

Ölçeğe katılan çalışanların “İşimin kendimi geliştirmeye fırsat vermesi, beni motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %61,2’si çok motive, %34,2’si motive %2,3’ü fikrim yok, %1,9’u motive değil, % 0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Günümüz havacılığında teknolojinin de gelişmesine paralel olarak bakım faaliyetleri sürekli değişmektedir. Helikopter teknisyenlerinin böylesine gelişen teknolojik sisteme ayak uydurabilmesi için kurumların eğitim

olanaklarını arttırması gereklidir. Verilen cevaplara bakıldığında da bu önem görülmektedir. İşletmeler çalışanlarına gerekli eğitim imkanlarını sundukları takdirde bu çalışanların motivasyonunu arttırır ve çalışma performanslarına da olumlu yansır.

Ölçeğe katılan çalışanların “Yaptığım işte başarılı olmam, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %62,7’si çok motive, %33,8’i motive %2,7’si fikrim yok, %0,4’ü motive değil, % 0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Başarma hissinin hem çalışan tatminini hem de çalışan motivasyonunu sağlamadaki etkisi bilinen bir gerçektir, buda ölçeğe katılan bireylerin cevaplarına yansımıştır. Çalışanlar yaptıkları işte başarılı oldukları takdirde motive olurlar.

Ölçeğe katılan çalışanların “Rekabet, beni motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %37,3’ü çok motive, %35,4’ü motive %16,5’i fikrim yok, %6,9’u motive değil, % 3,8’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Yöneticilerin özellikle genç teknisyenler arasında rekabet ortamı yaratması gençlerin mesleki bilgi ve becerilerinin artmasına sebep olacak, neticesinde motivasyonu olumlu yönde etkileyecektir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Yaptığım işin bana çekici gelişi-işimi sevmem, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %60,8’i çok motive, %33,8’i motive %3,5’i fikrim yok, %1,5’i motive değil, %0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Çalışma hayatında işgörenlerin şikâyet ettikleri konuların başında yaptıkları işleri seçmeden sahip olduklarıdır. Çevremizde bu gibi sorunlardan dolayı işinde mutsuz ve başarısız bireylere rastlarız. Araştırmamıza katılan çalışanların verdiği yanıtlara baktığımızda teknisyenlerin büyük bir oranının işinin çekiciliğinden dolayı motive olduğu gözlenmiştir. Buda yaptıkları işin keşfedici ve sürekli öğretici olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Bana ve özel yaşamıma saygı duyulması, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %68,5’i çok motive, %29,2’si motive %1,5’i fikrim yok, %0,4’ü motive değil, %0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. İnsanların özel yaşam mahremiyeti çok önemli bir meseledir. Kurumların ve işletmelerin kişilik haklarına girmeden işgörenlerinin özel yaşam mahremiyetlerini koruyup saygı duyması, motivasyonlarını etkileyecek en önemli hususlardan biridir. Ölçeğe katılan bireylerin büyük bir oranın bunu onaylıyor mahiyetinde cevaplar verdiği görülmüştür. Yöneticilerin mesai saatleri içinde

işgörenlerin morallerinin bozuk veya sıkıntılı bir durumlarını fark ettiği durumlarda ilgilenmesi, çözüm için yardımda bulunması önemli bir husustur. Personelin motivasyonuna olumlu yansıyacaktır.

Ölçeğe katılan çalışanların “İşimi adil ve adaletli bir ortam içerisinde yapabilmek, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %68,8’i çok motive, %25,4’ü motive %3,5’i fikrim yok, %0,4’ü motive değil, %1,9’u hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. İşgörenleri için kendilerine çalışma ortamında gösterilen adilane uygulamalar ne kadar önemliyse, kendi işlerini yaparken de adil çalışabilme imkanına sahip olabilmek, vicdanen rahat olabilmek de o kadar önemlidir. Hava aracı üzerinde bakımyaparken iç huzur duymayan bir teknisyenin motivasyonun olumsuz yönde etkilenmesi kaçınılmazdır. Bunun neticesinde hataların da kaçınılmaz olması unutulmamalıdır.

Ölçeğe katılan çalışanların “Pek çok kişinin sorumluluğunu taşıyor olmak, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %40’ı çok motive, %30,8’i motive %16,9’u fikrim yok, %4,6’sı motive değil, %7,7’si hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerin verdiği cevaplara baktığımızda önemli bir kısmının kararsız ve motive olmamış olduğunu görüyoruz. Özellikle kritik bir bakım ve arızacılık faaliyetinde sorumluluk taşıyabilecek teknisyenlere görev verilmesinin doğru olacağı değerlendirilmektedir.

Ölçeğe katılan çalışanların “İşimde kariyer imkanının olması, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %62,7’si çok motive, %28,1’i motive %6,5’i fikrim yok, %1,5’i motive değil, %1,2’si hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. İnsanlar yaptıkları işlerde başarı sağlayabilmek ve kariyerlerini ilerletebilme imkanına sahip olmak isterler ve bu da onları motive eder. Bu sebeple işletmelerin çalışanlarının gelişimleri için her türlü kariyer imkanını sağlıyor olması ve bu anlamda onlara gerekli donanımı sağlayacak mesleki eğitim ve kurslar yapması gerekir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Kurumumun sağlık ve çalışma güvenliğine önem vermesi, beni motive eder” ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %64,6’sı çok motive, %31,2’si motive %3,8’i fikrim yok, %0,4 motive değil, %0 hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Teknisyenler çalışma ortamı ve yaptıkları işin doğası gereği tehlikeli ve riskli durumlarla karşılaşabiliyorlar. Bu durum çalışanların işlerini yaparken güvenli ve tedbirli çalışma ortamında bulunmaları, onlar adına muhtemel tehlikelerin önceden öngörülerek gerekli

tedbirlerin işletmece alınması hayati öneme sahiptir. Bakım faaliyeti yaparken yaptığı işten tedirgin olan ve kaza yaptığında sağlığını kaybedeceğim endişesiyle çalışan bir işgörenin motive olması beklenemez. Bunun sonucu olarak verim elde edilemez. Teknisyenlerin çalışma ortamı olan hangarlarda olabilecek kazaları önlemek için gerekli emniyet tedbirlerini almak gerekir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Çalışma ortamının fiziksel şartlarının (klima vs.) uygun olması beni motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %71,9’u çok motive, %24,2’si motive %1,9’u fikrim yok, %0,8’i motive değil, %1,2’si hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Fiziksel çalışma şartlarının hava aracı bakımı yapan teknisyenlerin motivasyonuna etkisi çok fazladır. Ölçeğe verilen cevapların oranına baktığımızda çok büyük bir çalışan kısım fiziksel çalışma şartlarının kendilerine uygun olarak dizayn edilmesiyle motive olduklarını göstermişlerdir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Otoriter değil, anlayışlı bir disiplin anlayışı beni motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %67,7’si çok motive, %26,5’i motive %3,5’i fikrim yok, %1,5’i motive değil, % 0,8’i hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Otoriter ve baskıcı yöntemle çalışan işletmelerin motivasyonunun kırıldığı bilimsel bir gerçektir. Helikopter teknisyenleri gibi kritik işlerde çalışan bireylerin baskıcı bir anlayışla yönetilmesi, telafi edilemez hata ve kazalara sebebiyet verebilir.

Ölçeğe katılan çalışanların “Kurumumda alınan kararlarda, fikrimin alınması motive eder “ifadesine ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında %72,7’si çok motive, %24,6’sı motive %1,5’i fikrim yok, %0,8’i motive değil, % 0,4’ü hiç motive değil, cevabını verdiği görülmüştür. Hangarlarda bakım yöneticisi olarak çalışan bireylerin teknisyenlerin bakımlara katkı sunmalarını sağlamalı, karar alma süreçlerine onları dahil etmeli ve her zaman onların fikirleri doğrultusunda karar vermez ise de; kararlarına saygı duyduklarını göstermelidir. Bir çalışan düşüncelerini rahatlıkla sunabildiği, savunabildiği ve karar alma süreçlerine katkıda bulunabildiği bir işletmede daha fazla motive olacaktır. Bu durum teknisyenin performansına olumlu olarak yansıtacaktır.

Hipotezler test edildiğinde ise ulaşılan sonuçlar şunlardır:

Araştırmaya katılan teknisyenlerin iş tatmin durumları öğrenim durumu ve gelir dağılımlarına göre farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan teknisyenlerin motivasyon durumlarının medeni durumlarına göre, yaşlarına göre, öğrenim

durumları, statülerine göre, hizmet sürelerine ve gelirlerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca teknisyenlerin iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Böylelikle iş tatmini ve motivasyona yönelik oluşturulan 13 alt hipotezden 3 tanesi kabul edilirken, 10'u reddedilmiştir.

Araştırma sonucuna göre elde edilenler ışığında sunulan öneriler şunlar olacaktır:

İnsan, örgütlerin belirlenmiş hedeflerini gerçekleştirmek üzere hizmet ve her türlü ürün üretimi için en önemli hatta vazgeçilmez bir unsurdur. İşletmelerin en önemli hedeflerinden biri olan üretimin verimli ve etkili bir düzeye gelmesi ise işletmede çalışan bireylerin yaptıkları işlerde istekli ve motive olmuş bir şekilde çalışmaları ile mümkün olacaktır. Çalışan bireylerin istekli ve hevesli bir şekilde çalışmalarını güdüleyecek olan motivasyon araçları önemli bir fonksiyona sahiptir. Bu nedenle bu araçlar uygun kullanıldığında çalışan bireylerin işlerinden tatmin olma seviyeleri yükselecek ve bu durum çalışma verimliliğine de olumlu katkılar sağlayacaktır.

Hızla ilerleyen teknoloji ile birlikte havacılık sektörü de insanların iş ve özel yaşamlarında önemli bir kavram haline gelmiştir. İnsanların ulaşmak istedikleri yerlere en kısa sürede ulaşma talepleri vardır. Bu talep bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de havacılık sektörünü ön sıralara taşınmasına neden olmuştur. Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirleyen önemli sektörlerden biridir. Bu nedenle havacılık sektörüne gelişmiş ülkeler tarafından büyük yatırımlar yapılmaktadır.

Havacılık sektöründe yer alan işletmelerin ve kamu kuruluşlarının çalışanlarının sayısı bahsedilen gelişmeler ışığında önümüzdeki yıllarda artmaya devam edeceği düşünülmektedir. Havacılık sektöründe çalışanların verimliliğinin ve etkinliğinin sağlanması diğer sektörler ile karşılaştırıldığında kritik öneme sahiptir. Bu kapsamda personelin iş tatmini ve motivasyonuna yönelik, işletmelerin ve yöneticilerin çok daha kapsamlı çalışmalar yapmasına ve yeni yönetim yaklaşımları uygulamalarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Havacılık sektöründe meydana gelen kazaların en önemli ögesi insan faktörüdür. Havacılık sektöründe çalışan bireylerin yaptıkları işlerin direk uçuş emniyetine etki etmesi nedeniyle moral ve motivasyonlarının yüksek olması çok önemlidir. Bugüne kadar yapılan bir çok araştırma, iş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Bu nedenle, havacılık faaliyetlerinde kritik bir

personel olarak görev yapan döner kanat teknisyenlerinin iş tatminleri ve motivasyonları çok önemlidir.

a. Havacılık bakım kısımları olan hangarlarda, yapılan işlerin takdir edilmesi teknisyenlerde iş tatmini duygusu yaratmaktadır. Yönetici pozisyonunda olan bakım kısım amirleri teknisyenlerin performans ve çalışma isteklerine göre takdir etmelidirler. Takdir edilmek her işgörenin olduğu gibi teknisyenlerin de motivasyonunun artmasına sebep olacaktır. Bunun yanında personelin yaptıkları başarılı işlerle ilgili ödüllendirilmesinde sadece maddi kavramlarla sınırlı kalmaması gerekmektedir. Personele verilen parasal ödüller ve terfilerin yanında örgütün işleriyle alakalı karar alma süreçlerine katılım, yetkilendirme, övülme, aranan ve istenen kişilik olma, yüklenen sorumlulukların boyutu, iş güvenliği eğitim programlarına katılım ve en önemlisi yaptığı bakımlara güven gibi pek çok unsur döner kanat teknisyenlerinin iş yerindeki hareket tarzlarının belirlenmesinde önemlidir.

b. Hangarlarda bakım kısım amiri olarak görev yapan yöneticiler hem yapılacak bakım faaliyetleri hem de teknisyenlerin çalışma pozisyonları ve alanlarıyla alakalı konular hakkında karar alma aşamasında teknisyenlerin düşünce ve görüşlerine başvurmalıdırlar. Bunun neticesinde, teknisyenlerde oluşan “örgüt bilincinin” ve “örgüte ait olma” duygusunun iş tatmini ve motivasyonu arttırıcı bir faktör olduğu unutulmamalıdır. Yönetici pozisyonunda olan bireylerin başarısı için, çalışan bireylerin örgütün belirlediği hedefler doğrultusunda çaba sarfetmelerine; bilgi, kabiliyet ve tecrübelerini tam manasıyla bu istikamette harcamalarına bağlıdır. Diğer bir ifadeyle iş tatmini ve motivasyon çok yakından ilişkili unsurlardır. Motive olmamış bir çalışanın yaptığı işten tatmin olması beklenmemelidir. Yönetici pozisyonunda olan bireyler için önemli olan çalışan bireylerin örgütün hedefleri doğrultusunda iş yapmalarıdır. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların motivasyonunu arttıracak araçları belirlemesi ve onları motive edecek modeller ve uygulamalar geliştirmesi zorunlu olacaktır. Yöneticiler motivasyon araçlarını belirlerken ilk olarak iş görenleri çok iyi gözlemlemeli, onlarla karşılık sohbet ortamında görüşme yapmalı, veya iş görenlerin motivasyon ve iş tatminini ölçen anket yapmalıdır. Bunu neticesinde edinilen bilgiler ışığında çalışan bireylerin ihtiyaçlarına, yapılan

iş ve işletmeye uygun motivasyon araçları seçmelidir. Çalışanlar emek ve zaman verdikleri örgütlerinde hak ettikleri yerlere gelmeyi bekler ve ister. Teknisyenlerin görmüş oldukları ihtisas kursları ile mesleki eğitim seviyeleri yükseldikçe işten beklentileri artmakta ve işten beklentileri karşılanmadığı takdirde de iş tatminsizliği yaşanmakta, motivasyonları düşmektedir. Buna örnek olarak motor veya hidrolik dalında ihtisas kursu görmüş bir çalışanı kurs gördüğü alanda çalıştırmayıp genel teknisyenlik yaptırmak gibi. Bu nedenle eğitim seviyesi yüksek çalışanlara hak ettikleri pozisyonlarda çalışma olanağı sağlamak, yetki ve sorumluluklarla donatmak havacılık bakım örgütlerinin görevidir. Eğitimli insanların sahip oldukları bilgi, yetenek ve donanımları kaliteli çıktılara dönüştürerek örgüte katkı sağlamalarının yolu bundan geçmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek ya da düşük olsun, havacılık bakım örgütleri çalışanlarına her türlü gelişim olanağı sunarak daha kaliteli bakımların yapılmasını sağlamak zorundadır.

- c. İnsanların bir işte çalışmalarını zorunlu kılan en önemli nedenlerden biri hayatlarını idame ettirme ve insani ihtiyaçlarını temin etmektir. Gelirin iş tatmini ve motivasyon sağlamadaki rolü yadsınamaz öneme sahiptir. Hal böyleyken havacılık bakım örgütlerinde verilen ücretin onurlu bir hayat sürmeye yetecek olması, bunun yanı sıra çalışanların aldıkları ücretin, yeteneklerinin ve almış olduğu eğitime denk düşmesi önemlidir. Havacılık bakımörgütleride ücret dağılımını yaparken bu kriterleri gözetmelidir. Bu durumun ardından havacılık bakım örgütlerinde çalışan döner kanat teknisyenlerinin, böylesine risk seviyesi yüksek ve kritik işler yapmalarından dolayı diğer alanlarda görev yapan personele göre aldıkları ücretin daha yüksek olması düşünülmektedir.
- d. Havacılık bakım birliklerindeki döner kanat teknisyenleri genel olarak işlerinin doğasından tatmin duymaktadırlar. Fakat işletme şartları bu tatmin oranının düşmesine sebep olabilmektedir. İşletme şartlarının getirdiği katı kurallar ve prosedürler nedeniyle teknisyenlerin işten tatmin olma oranlarının düştüğü görülmektedir. Havacılık sektörü gibi kritik bir alanda görev yapan personelin haklarını güvence altına alınması ve iş tatmin oranlarının yüksek tutulması çok önemlidir.
- e. Yaşın motive olmada farklılık gösteren bir değişken olduğu göz önünde bulundurulursa havacılık bakım örgütlerinde bu durumun avantaja

çevrilmesinin yolu gençleri motive edecek argümanlar geliştirmekten geçer. Genç yaştaki teknisyenlerin mesleki bilgi, beceri ve kabiliyetlerini en yüksek seviyeye çıkarmak için yurtiçi, yurtdışı kurs, gezi planlamaları yapılabilir. İleri yaşlardaki döner kanat teknisyenleri mesleki bilgilerinin üst seviyede olduğu kanaatine vardıklarından dolayı işe olan tatminlerinde büyük ölçüde azalma olduğu öngörülmektedir. Buna karşın genç yaştaki teknisyenlerin pozisyonlarının gereğimesleki bilgilerinin yeterli seviyede olmadığı kanaatinde olduklarından öğrenme istekleri ve beklentileri hep dinamik kalmaktadır.

- f. Evli insanlar kendileri haricinde ailelerinden de mesul oldukları için iş tatmini ve motivasyon anlamında yetingen bir anlayışa sahip değildir. Havacılık bakım örgütlerinde genelinde adaleti gözeterek evli çalışanlarına yönelik iş tatmini ve motivasyon sağlayıcı faaliyetler bulunursa bu hem örgütün hem de çalışanların yararına olur. Zaman zaman eş ve çocukların katılımı ile yapılan piknik faaliyetleri, kır gezileri ve turistik amaçlı geziler buna yönelik faaliyetler olabilir.

Sonuç olarak, iş tatmini ve motivasyonun havacılık sektörü açısından önemi oldukça büyüktür. Çünkü yapılabilecek en küçük bireysel ihmalin telafisinin mümkün olamayacağı ve çok ciddi sonuçlar doğuracağı açıktır. Yapılan çalışmalarda motivasyonu yüksek havacılık teknisyenlerinin daha az hata yaptıkları tespit edilmiştir. Böylesine önemli ve risk seviyesinin oldukça yüksek olduğu bir sektörde iş tatmini de büyük önem taşımaktadır. Çünkü yaptığı işten yüksek oranda tatmin olmuş bireylerin iş tatmini düşük olan bireylere kıyasla daha etkin ve verimli çalıştığı bilinmektedir. Ayrıca döner kanat teknisyenlerinin sıfır hata ile görevlerini yapabilmeleri, yaptığı işten tatmin olmuş ve motivasyon seviyelerinin yüksek olduğu bir çalışma ortamının sağlanması kaçınılmaz olacaktır. Böylelikle çalışanlar işletmeyi ve yaptıkları işleri çok daha fazla benimseyeceğinden istenilen standartlarda veya standartların üzerinde kalitede işlerin yapılması sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akalp, G. (2003) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret Sistemine Genel Bir Bakış”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).
- A Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4, 23.01.2010,
- Akat, İ. ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. İstanbul Yayınevi
- Arıcı, S., Motivasyon ve İş ilişkisi, http://www.motivasyoncu.com/arsiv/mod.php/erişim_tarihi;24.05.2007
- Aykaç, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakan, İ. (2004). *Yöneticiler için Başarı Stratejileri*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2002). Yükseköğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81. .
- Bentley, T., 1999. İnsanları Motive Etme, (O. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Cesur, A. (1998). İş görenlerin çalışma hayatına ilişkin sorunlarının iş tatmini yönünden incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Çekmeceliöđlu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çeltek, E. (2005). Motivasyon Yönetimi, <http://www.isguç.org>. erişim tarihi 13.07.2005
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Davis, K. (1998). *İşletmelerde insan davranışı* (K.Tosun, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1999). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Dornan, J. (2001). *Başarı İçin Stratejiler* (İ. Güpgüpođlu, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Efil, İ. (2006). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Kitapevi.
- Erdoğan, H. (2002). Personel Devri İle İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İz Yayıncılık
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları
- Gül, H., Karamanoglu, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama Akademik Bakış 15, 21.01.2010, <http://www.akademikbakis.org/15/performans.pdf>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- İşcan, F. Ö. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), s.119-129.
- Karaduman, A. (2002). Ekip çalışmasında liderin iş tatmini üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Kayapınar, İ. (2007). Yöneticilerin Çalışanlar Tarafından Algılanan Yönetim Ve Liderlik Anlayışlarının Çalışanların İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.

Kırel, A.Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Ve Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115.

Kırel, A.Ç. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Saray Kitabevi

KİM, S. H. (2005). *Kendinizi ve Başkalarını Motive Etmenin 1001 yolu*. (A. Çimen, Çev.). İstanbul: Timaş Yayınları

Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın incelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20(1), 291-301

Koçel, T. (2001), *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon*. *Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Munchinsky, P. M. (1993). *Psychology applied to work*. California: Brooks/Cole.

Naktiyok, A. ve Küçük, O. (2003). İş gören ve müşteri tatmini, iş gören tatmininin müşteri tatmini üzerine etkileri: Ampirik bir değerlendirme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 225-243.

Osagbemi, T. (1997) “The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members”, *Journal of Managerial Psychology*, 12(8): 511-519.

Özcan, Y. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, “*İş hayatında Motivasyon Problemlerine Çözüm Önerisi: İhtiyaç ve İsteklerin Farkındalığı Yaklaşımı*”, 2008, s. 7.

Pekel, H. N., 2001., İşletmelerde motivasyon verimlilik ilişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 8- 212 s.

- Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2000). *Etkili Yönetim Becerileri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Schultz, D. (1990). *Psychology and industry today*. New York: Mac Millian.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: SHY-6A Ticari Hava İşletmeleri Yönetmeliği. (2007,1 Haziran) *T.C. Resmi Gazete*, 26539.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: SHY-66 Hava Aracı Bakım Personeli LisansYönetmeliği. (2007, 16 Mayıs) *T.C. Resmi Gazete*, 26524.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: SHY-145.01 Onaylı Bakım Kuruluşları Yönetmeliği.(2007, 17 Temmuz) *T.C. Resmi Gazete*, 26585.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: SHY-M Sürekli Uçuşa Elverişlilik ve Bakım Sorumluluğu Yönetmeliği. (2011, 21 Aralık) *T.C. Resmi Gazete*, 28149.
- Taştan, S. (2005). Motivasyon ve Motivasyonun İş Yaşamına etkileri, <http://www.kisiselbasari.com>, erişim tarihi 13.07.2005
- Tengilimoğlu, D. (2005) “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24): 23-45.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tevrüz, S. (1998). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. İstanbul: Kalite Derneği.
- Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Uygur, A. ve Ramazan G. (2005), *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle ilişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-17
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi
- Zavkan, A. (1973). *İşletme yönetiminde beşeri ilişkiler*. İstanbul: Mayataş Yayıncılık

EKLER

1. Ek-A: Anket Formu.....	72
---------------------------	----



Ek-A: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket; Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanan tez çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, Döner Kanat Teknisyenlerinde İş Tatmini ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi amaçlanmıştır. Tez için içtenlikle vereceğiniz yanıtlar çalışmanın amacına büyük katkıda bulunacaktır. Anketin değerlendirilmesinde gizlilik ilkesine uyulacaktır. Bu anket sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için araştırmacı Sezahir AKSU TEL:5448220842; E-posta: sezahiraksu25@gmail.com ile iletişim kurabilirsiniz.

1.CİNSİYETİNİZ:

KADIN ERKEK

2. YAŞINIZ:

16-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46 ve üstü

3. EĞİTİM DURUMUNUZ:

İlkokul Ortaokul Lise Üniversite Lisan üstü

4. MEDENİ DURUMUNUZ:

Evli Bekar

5. HİZMET SÜRESİ:

0-5 6-10 11-15 16-20 21-25 25 ve üzeri

6. ELE GEÇEN ÜCRET:

- 1600-2000
- 2001-2500
- 2501-3000
- 3001-3500
- 3501-4000
- 4001-4500
- 4501-5000
- 5001-5500
- 5500 ve üzeri

7. POZİSYONUNUZ NEDİR?

- İş Gören
- Yönetici

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Memnun değilim 3=Kararsızım 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

Tablo A.1: Anket soruları.

		1	2	3	4	5
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesinden					
2	İşimin toplumda "saygın" bir kişi olma şansı vermesinden					
3	İşimin vicdanıyla karar vermeme olanak tanımasından					
4	Bana sürekli bir iş sağlamasından					
5	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan					
6	Çalışma arkadaşlarımdan					
7	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
8	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından					
9	İşimde uygun çalışma koşullarının sağlanmasından					
10	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten					
11	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					
12	İş içinde terfi olanağımın olmasından					

Tablo A.1 (Devam): Anket soruları.

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13	Ücretimin düzenli olarak artması, beni motive eder.					
14	İş güvencemin olması, beni motive eder.					
15	Başarımdan dolayı ödüllendirilmem beni motive eder.					
16	Kurumumun sunduğu ücretsiz servis, öğle yemeği, çay-kahve gibi olanaklar beni motive eder.					
17	Görevimi nasıl yapacağım konusunda yeterince bağımsız olmam, beni motive eder.					
18	Çalışma arkadaşlarımla iş dışında (yemek, piknik vb) da beraber olmak, beni motive eder.					
19	İşimin kendimi geliştirmeye fırsat vermesi, beni motive eder.					
20	Yaptığım işte başarılı olmam, beni motive eder.					
21	Rekabet, beni motive eder.					
22	Yaptığım işin bana çekici gelişi-işimi sevmem, beni motive eder.					
23	Bana ve özel yaşamıma saygı duyulması, beni motive eder.					
24	İşimi adil ve adaletli bir ortam içerisinde yapabilmek, beni motive eder.					
25	Pek çok kişinin sorumluluğunu taşıyor olmak, beni motive eder.					
26	İşimde kariyer imkanının olması, beni motive eder.					
27	Kurumumun sağlık ve çalışma güvenliğine önem vermesi, beni motive eder.					
28	Çalışma ortamının fiziksel şartlarının(klima vs.)uygun olması beni motive eder.					
29	Otoriter değil, anlayışlı bir disiplin anlayışı beni motive eder.					
30	Kurumumda alınan kararlarda, fikrimin alınması motive eder.					

*Michael J. Davis (Minnesota İş Doyum Ölçeği)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Sezahir AKSU
Uyruđu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Erzurum, 7 Eylül 1980
Medeni Hali : Evli
Adres : Ayyıldız Mh. 1641. Sk. Caner Sitesi 6/15 Etimesgut /
Ankara
E-Posta Adresi : sezairaksu@gmail.com
İletişim (Telefon) : 0544 822 08 42

EĞİTİM

Lise : Teknik Astsubay Hazırlama Okulu-1998
Lisans : Anadolu Üniversitesi-2013
Yüksek Lisans : THK Üniversitesi-2015

MESLEKİ DENEYİM

-

YABANCI DİL

İngilizce