

 <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1833>

Citation: Ulutürk, F. (2020). İş performansını etkileyen ekonomik faktörlerin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(52), 944-956.

Doktora Öğrencisi Fatma ULUTÜRK

İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE,  0000-0002-6104-4483

İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN EKONOMİK FAKTÖRLERİN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

ÖZET

Bu çalışmada, iş performansını etkileyen ekonomik faktörlerin çalışanların iş tatminini üzerindeki etkileri incelenmiştir. İşletmelerin rekabette üstünlüğü sağlamaları, çalışanların iş tatmininin sürekliliği ve işe devamlılıklarının sağlanması ile büyük oranda alakalıdır. Çalışanların işlerinde üstün performans göstermeleri ve verimlilik sağlamaları, işlerinden duymuş oldukları tatmin derecesine göre gelişebilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, iş performansı ve ekonomik faktör kavramı, ekonomik faktörlerin önemi, ekonomik faktörlerin amacı konuları izah edilmiştir. Ayrıca, ücret artışı, kara katılma, primli ücret uygulaması, ekonomik ödüller ve ikramiye gibi ekonomik faktörlerin neler olduğu izah edilmiştir. Çalışanların; iş tatmini kavramı, iş tatmininin önemi, amacı, özellikleri ve boyutları ayrıntılarıyla izah edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans, İş Performansı, Ekonomik Unsurlar, İş Tatmini, Verimlilik.

THE EFFECTS OF ECONOMIC FACTORS AFFECTING JOB PERFORMANCE ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES

ABSTRACT

In this study, the effects of economic factors affecting job performance on job satisfaction of employees are examined. Businesses' superiority in a competition is largely related to the continuity of employee job satisfaction and business continuity. Employees' superior performance and efficiency can develop according to the degree of satisfaction they feel from their jobs. Therefore, in this study, the concept of business performance and economic factor, the importance of economic factors, the purpose of economic factors are explained. In addition, the economic factors such as wage increase, participation in profits, premium wage application, economic rewards and bonuses are explained of employees; The concept of job satisfaction, the importance of job satisfaction, the purpose of job satisfaction, the features of job satisfaction and the dimensions of job satisfaction are explained in detail.

Key Words: Performance, Job Performance, Economic Elements, Job Satisfaction, Productivity.

1. GİRİŞ

İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik göstermiş oldukları duygusal tepkiler şeklinde ifade edilebilir. İş performansına etki eden ekonomik faktörlerin, çalışanların iş tatmini üzerinde birtakım etkileri bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmininin yüksek seviyelerde olması ile mal ve hizmetlerin kalitesi artabilecek ve dolayısıyla müşterilerin de memnuniyeti artabilecektir. Dünyada işletmeler arasında yaşanan yoğun rekabet, işletme insan kaynaklarının daha verimli ve etkin çalışmalarını gerçekleştirebilecek yönetim sistemlerini gerektirmektedir. Dolayısıyla; işletmeler verimliliği arttırmak, hizmet ve ürün kalitesini yükseltebilmek için çalışanların performanslarını yükseltmek zorundadır (Topal ve Şahin, 2017: 31).

Rekabet üstünlüğünü sağlamak üzere işletmeler, çalışanlarının iş tatminini artırıcı tedbirleri almaktadırlar. İşletmeler çalışanlarının iş tatminini etkileyen unsurları iyileştirmek ve belirlemek zorundadırlar. Çalışanların tamamının benzer performansta çalışması beklenmemeli, yüksek performans gösterilebilmesi için önlemler alınmalıdır. İşletme çalışanlarının gereksinim ve beklentileri karşılandıkça işleriyle ilgili daha fazla pozitif düşünce sergileyebilirler. Performans, bir çalışanın işi ile ilgili ilgili hedeflere ulaşabilme seviyesidir. Çalışanların işle ilgili tatminleri çoğaldıkça, performanslarının da artış göstermesi olasıdır (Yay, Yay ve Yılmaz, 2001: 28).

İşletmeler; hizmet, kalite veya üretimlerini arttırmak amacıyla çalışanlarından en yüksek verimi almayı hedeflerler. Verimlilik, işletme çalışanlarının performansının yüksek olmasını gerektirmektedir. Bu durum işletmelerin, çalışanlarını en verimli ve etkili bir şekilde çalışmalarını sağlamayı

gerektirmektedir. Bir işletme belirlenen amaç ve hedeflere yüksek iş tatmini sağlanan çalışanlar ile ulaşabilir. İşletmeler, çalışanların iş tatminini etkileyen eksiklikleri gidermek ve belirlemek zorundadırlar. Çalışanların performansının üst seviyelere çıkabilmesi için işletmenin insan kaynakları yönetimi sorumluları birtakım yenilikleri sürekli hale getirebilmelidir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 51).

Mesleki performansı artırmak için işletmeler iş tatmini üzerinde yoğunlaşmaktadır. Performans, çalışanların meslek ile alakalı ulaştığı sonuçlara veya maksada ulaşma mertebesidir. Çalışanların meslek ile alakalı tatminlerinin artmasıyla performanslarında da artış görülmeye başlanmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların gereksinimleri ve beklentileri karşılandıkça, işleri hakkında daha iyimser davranış sergileyebilmektedirler (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 51).

2. EKONOMİK FAKTÖRLER

Bu kısımda, iş performansı ve ekonomik faktör kavramı, ekonomik faktörlerin önemi ve amacı izah edilecektir.

2.1. Ekonomik Faktör Kavramı

Bir ekonomide genişleme ya da daralma sürecinde mi olduğunun tahmin edilmesi verilebilecek kararlar için önem arz etmektedir. Krizlerin sosyal ve ekonomik yaşamda yarattığı sorunlar işletmelerin harekete geçmesini sağlamaktadır. Öncü olan göstergelere gelince; ekonomide herhangi bir eğilime girilmeden öncesinde bu duruma sebep olan ekonomik faktörler olarak adlandırılmaktadır (Yay, Yay ve Yılmaz, 2001: 28).

2.2. Ekonomik Faktörlerin Önemi

Ekonomik faktörler, ekonominin seyrinde herhangi bir eğilime girilmeden önce, söz konusu eğilimi ortaya çıkaran ölçülebilir faktörler şeklinde ifade edilebilir. Ekonomik faktörler nakitlerin talebiyle ilgili emisyon hacimleri üzerinde etki oluşturabilir. Ekonomik etkenlerin emisyon hacmi üzerinde sonuç etkisinin birbiriyle ters istikamette olması, emisyon hacminde belirgin bir yol izlemediği ihtimalini ortaya çıkartmaktadır. Bir vasıtanın veya malın yatırım vasıtası olarak kabulü için, o vasıta veya malın üzerinden kazanç elde etmek veya sermaye kazancı sağlamak gerekmektedir (Yay, Yay ve Yılmaz, 2001: 29).

Uzun süre fayda sağlayabilecek araçlar özellikle dayanıklı olan tüketimle ilgili mallardan oluşmaktadır. Ekonomik açıdan sınırlamaların yoğun bir şekilde olması, hizmet ve tarım bölümlerinin yoğunlukta olması, kazanç dağılımındaki dengesizlik, durgunluk ve kriz dönemleri, yüksek vergi oranları, enflasyon, ekonomik etmenlerin devlete güvende azalma olarak kabul edilmektedir (sz ve Akıncı, 2012: 194).

2.3. Ekonomik Faktörlerin Amacı

Bireyler gündelik yaşamda kazandıkları gelirlerin belirli bir kısmını ihtiyaç dahilinde kullanırken, geriye kalanını da tasarrufla bulunmak amacıyla yatırım araçlarına yönlenebilirler. Ekonomik zenginliğin yatırıma dönüştürülmesini; kullanım sahibinin hisse senedi tahvil veya gayrimenkul satın alması ya da bankaya parasını yatırması şeklinde ifade edebiliriz. Yatırımcıların karar verme aşamasında ekonomik ve psikolojik faktörlerin etkisinde kalmaktadır. Yatırım kararları belirlenmesini etkileyen sebeplerin tespiti, davranışsal finans kapsamında incelenmektedir. Bireylerin riske karşı tutumu, bulunduğu çevre ve kişilik yapısı açısından farklılık gösterebilir. Kişilik yapısı, yatırım kararlarındaki farklılıkları ortaya çıkarabilir. Tasarrufların verimli bir alana yönlendirilmesi fonların ilerdeki bir zamana kazanç sağlaması için yatırılması şeklinde ifade edilebilir (Ranganatham ve Madhumathi, 2009: 18-19).

2.4. Ekonomik Faktörlerin Çeşitleri

Bu kısımda, ücret artışı, kara katılma, primli ücret uygulaması ve ekonomik ödüller ve ikramiye izah edilecektir.

2.4.1. Ücret Artışı

Çalışanların yaptıklarına karşılık aldıkları ücretin amacı geçimlerini sağlamak için ihtiyaçlarını giderecek şekilde maaş almaktır. Maaş, sadece çalışanların işletmede tutulması için değil, performansı yüksek ve başarılı çalışanların kuruma çekilmesini sağlamaktadır. Maaş miktarının fazla oluşu işletmeyi

tercih edenlerin sayısını artırabilmektedir. Diğer taraftan, maaşların yüksek olması, işletmenin çalışanlarına değer verdiğinin göstergesidir (Ada, 2001: 20).

Çalışanlar daha çok ücret veren işleri aramaktansa, kendi kurumunda hizmet vermeye devam edebilirler ve böylece çalışan değişimi engellenebilir. İyi ücret sisteminin belli başlı özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Maitland, 1997: 1);

1. Performansı yüksek olan çalışanı; kurum bünyesine dâhil edebilmek, kurumda tutabilmek ve çalışanları motive etmek.
2. Ücret, çalışanın hayatını idame ettirebilmesi için ihtiyacı olan gereksinimleri karşılamakta ve hayatını devam ettirebilmesi üzerinde önemli bir rol oynayabilir.
3. Ücretin artırılması, çalışanların ne seviyede başarılı olduğunu ortaya çıkarır.
4. Ücretin artırılması, çalışanların sosyal hayatlarını diledikleri gibi yaşayabilmelerine olanak sağlamaktadır.
5. Ücret, motivasyon araçlarından birisi olarak, çalışanın başarılarıyla birebir ilgilidir.

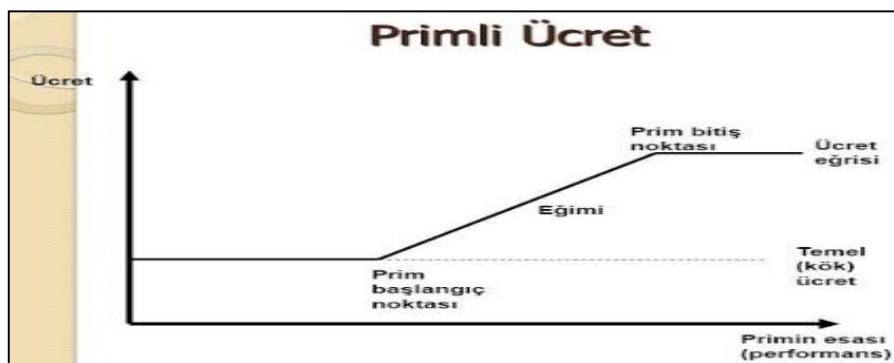
2.4.2. Kara Katılma

Kara katılmayı, ilk kez 1835 yıllarında Edme Jean Leclaire ortaya atmıştır. Leclaire, 1843 yılında kara katılım uygulamalarını kullanıp, açıklayan kişidir. Uygulama 1990'lı yıllardan itibaren işletmelerde yer almaya başlamıştır. Kara Katılım sisteminin yararlı yönleri aşağıdaki alanlarda söz konusu olmaktadır (Çetinel, 2003: 189);

1. Nakit dağıtım; bir yıldan daha kısa süre de kazanılan kar oranının çalışanlara nakit olarak dağıtılmasıdır.
2. Ertelenmiş dağıtımlar; ölüm ya da emeklilik halinde, her yıl kazanılan karın, belli bir yüzdesi çalışanlar için bir hesapta tutulur.
3. Karma dağıtım yöntemi; paya olarak karın, bir kısmı ertelenerek daha sonra ödenmek üzere biriktirilir ve bir kısımda dağıtılır.
4. Sendikanın ve çalışanların ilgi duydukları bir sistemdir, üretimi çoğaltmaya teşvik etme özelliği bulunmaktadır. Çalışanlarda işletmenin parçası olma inancı doğurmakla birlikte, işletme durumuyla ilgili bilgi alabilmeyi sağlamaktadır.
5. Çalışan değişimlerinde düşüş sağlamakla birlikte işletmede olumlu ortam yaratmaktadır ve çalışanlara gelecek güvencesi oluşturmaktadır.
6. Çalışanların birlikteliğini güçlendirmekte, devamsızlıkları azaltmaktadır.

2.4.3. Primli Ücret Uygulaması

Sonuca daha çabuk ulaşmak ya da çalışanları isteklendirip verimi artırmak maksadıyla verilen ek ücret, prim olarak adlandırılmaktadır. Prim, çalışanların iyi bir görev çıkarması ve yüksek performans göstermesi sonucunda motivasyonu artırmak için verilen ekstra ödemelerdir. Çalışanın gösterdiği özen sonucu, işin miktarının ve kalitesinin artması sebebiyle diğer işçileri ona özendirerek, ödüllendirme maksadıyla verilmektedir (Kaynak, 1995: 108).



Şekil-1 Primli Ücret Uygulama (Kaynak, 1995: 109).

Şekil 1 incelendiğinde, primli ücret yöntemi, maliyetten ve zamandan kazanılan tasarrufun, kalite ve verimin artmasıyla kazanılan gelirin bir kısmına, belirlenen kök ücrete ek olarak çalışanlara dağıtılmasına dayalı sistemdir.

2.4.4. Ekonomik Ödüller ve İkramiye

İkramiye, ücrete ek olarak verilen karşılıktır. Bireysel başarı yanında, grup başarılarının ödüllendirilmesinde de ikramiye ye başvurulabilir. İkramiyenin dönem sonunda dağıtılması daha çok tercih edilebilir. Çalışanları, işletmeye bağlamak ve işi özendirmek için ekonomik ödüller verilmektedir. Önemli bir yenilik geliştiren veya performansı yüksek olan çalışanlara maddi ödül verilebilir (Cascio, 1992: 401);

1. Çalışan performanslarının tam olarak ölçülebilmesi mümkün olmalıdır, yüksek performans sonucu bazı değerleri kaybetmemelidirler.
2. Çalışanlar kendi performansını denetleyebilecek donanımda olmalıdır.

2.5. Ekonominin Belirleyiciler

Bu kısımda, vergi ve sosyal güvenlik katkısı yükleri, ekonomik gelişmişlik, gelir, eğitim ve meslek düzeyi ile işsizlik izah edilecektir.

2.5.1. Vergi ve Sosyal Güvenlik Katkısı Yükleri

Sosyal güvenlik, yoksulluğa karşı mücadele yöntemlerinin başında yer almaktadır. Sosyal güvenliğin maddi kaynağını içeren katkılar; işverenlerin çalışanları için ödediği ve çalışan tarafından ödenen katkı paylarından oluşmaktadır. “Sosyal güvenlik katkı payları”, işgücü ve istihdam maliyetlerini negatif yönde etkilemektedir (Giray, 2017: 27).

Toplumun refahını düzeylerini artırma düşüncesi sosyal güvenlik katkılarının artışına neden olmaktadır. İşsizliğin azaltılması düşüncesiyle, sosyal güvenlik için katkı paylarının düşürülmesi söz konusu olabilir. Sosyal güvenlik sisteminin ana finansman kaynağı kamu maliyesinde para fiskal gelir olarak adlandırılmaktadır. Katkılar bazı ülkelerde katkı payı vergileri (payroll taxes) olarak da adlandırılmaktadırlar. Katkı payları çalışanların gelirinine bağlıdır. Katkı payı yükü işveren ve çalışanlar arasında paylaşılmaktadır. İşveren ve çalışan katkı payı çalışanların ücretleri üzerinden hesaplanmaktadır. Gelirler; malullük, işsizlik, emeklilik, sağlık gibi sosyal sigorta kapsamında refah devletinde çeşitli amaçlarla hizmet etmektedir (Iturbe-Ormaetxe, 2015: 749).

2.5.2. Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi

Sosyal refah düzeyi ve ekonomik gelişmişlik, yönetim gelenekleri ve yapıları, sosyal güvenlik ve vergi uygulamaları üzerinde etkili olmaktadır. Ekonomik açıdan gelişmişlik düzeyi geride kalan ülkelerde, dolaysız vergilerin artış eğiliminde seyredebilir. Devlet yabancı yatırımcılara cazip yatırım ortamı oluşturmaya çalışmakla birlikte, kayıt dışılık, dolaylı vergilerin tahsilinin kolay olması, vergi tabanının geniş olmaması, gibi birtakım sebeplerden ötürü, dolaysız vergiler bozulmaya uğramaktadır (Sanchez-Motos, 2007: 7).

İnsan unsuru, işletmeler için başlıca kaynak olduğundan insan potansiyelinin en etkin şekilde kullanımı esastır. Bu görüşü uygulayan ve destekleyen kavram “insan kaynakları yönetimi” olup, en temel amaç işletmenin hedefine verimli şekilde ulaşması ve iş tatmininin sağlanmasıdır. “İnsan kaynakları yönetimi”, işletmenin faaliyetlerini gerçekleştirmek adına önemli kaynaklardan birisi olan insan yönetimine ayrıntılı ve stratejik bir yaklaşımdır. Teknoloji ve ekonominin değiştiği rekabetin giderek artmakta olduğu küreselleşen dünyada işletmeler; insan kaynaklarının yönetilmesinde gelişme ve değişme durumundadırlar. Sanayi toplumu sürecinden bilgi toplumuna geçilmesi; yönetim stratejileri, bilgi teknolojileri, insan hakları ve rekabette yeni gelişmelere neden olmaktadır. İşletmeler işe alımlar sonrasında ve çalışanların temin edilmesi sürecinde dikkate alması gereken uygulamalar sayesinde yeni organizasyon yapısını oluşturmaktadır (Topal ve Şahin, 2017: 30).

Ekonomik etkenler içinde bulunan doğal kaynakların etkili şekilde ekonomiye kazandırılması ve kullanılabilmesi ile yatırımların artırılması, sermaye birikimi oluşması, yatırımların bölge kalkınmalarında kullanılması ekonomik kalkınma için önem taşımaktadır. Teknoloji ve dış ticaret ülkelerin üretimi açısından önemlidir. Sanayi, alt yapı ve ticaretin kolaylaşması, yatırımların fonlanması ve sektörlerin fon bulmasının kolaylaşmasına, kalkınmanın bir adımı ve ekonomik büyümeye neden

olmuştur. Gelir dağılımının gelir adaleti açısından önemli olması ve vergilerin ekonomik kalkınmayı teşvik edici yönde kullanılabilmesi ekonomik kalkınmayı olumlu yönde etkilemektedir. Tüm etkileşimlerden, ülkelerin ekonomik etkenlere önem vermelerinin ekonomik kalkınma sürecine ve çalışanların tatmin düzeylerine büyük katkı sağlayabileceği sonucu çıkarılabilir (Şaşmaz ve Yayla, 2018: 264).

2.5.3. Gelir Düzeyi

Gelir düzeyi, talep edilecek hizmet ve malların seçilmesinde önemli bir etkidir. Potansiyel müşterilerin şahsi gelirlerinden vergiler çıkarıldığında kullanılabilir gelir belirlenir. Bu gelirden de zorunlu harcamalar çıkartıldığında kalan serbest harcanabilir ve isteğe bağlı gelir müşterilerin satın alma gücünü göstermektedir. Geliri yüksek olan müşteri grupları lüks özellikleri bulunan hizmet ve turistik mallara talep gösterir, seyahat niyetleri daha fazladır. Düşük gelir guruplarının ise hizmet standartları ve talep ettikleri turistik mal oranı düşük, seyahat niyetleri daha azdır (İçöz, 1996: 48).

2.5.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesi, meslek ve gelir düzeyi ile ilgili olmakla birlikte eğitim düzeyinin çalışanların verimliliği üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Doğan, 2004: 47). Eğitim seviyesi arttıkça, içerisinde yaşanılan dünya ile ilgili bilgiler çoğalmaktadır. Bu sebeple insanlarda deneyimlerini artırmak için keşfe çıkma arzusu ön plana çıkmaktadır. Eğitimde seviyenin yükselmesi iş hayatına katılımı artırmakta ve işe girmede tercih sebeplerinden birisi olmaktadır (Öztaş ve Karabulut, 2006: 37).

2.5.5. Meslek Düzeyi

Kişinin mesleği, tecrübeleri, katıldığı kurslar, meslekteki durumu, bir işe katılma durumunu etkilemektedir. Kişinin eğitim durumu mesleğini, mesleği de gelirini belirleyebilir. Meslek, bireylerin sosyal statülerini belirleyen, geçimlerini sağlayan, kendine has ahlâkî ve kanunî kuralları bulunan faaliyet olarak adlandırılmaktadır. Sosyal hayattaki işbölümlerine göre belirlenmekte olan meslek, toplum ve birey arasındaki bağlardan birini oluşturmaktadır. Birey ile ilgili her şeyin topluma etkisi olduğu gibi, toplum ile alakalı her şey de bireyi etkilemektedir. Bazı sosyal sınıf ve mesleklerde iş bulma bakımından önemli farklar bulunmaktadır (Akat, 2008: 43-44).

2.5.6. İşsizlik

İşsizlik “Çalışma gücü ve arzusu bulunup, çalışmaya engel bir özrü bulunmayan kişilerin iş bulamaması nedeniyle çalışma çağındaki işgücünün varlığıdır.” İşsizliğin sebebi sadece bireysel olmayıp, aynı zamanda politik ve ekonomik merkezlidir (Gök, 2004: 34).

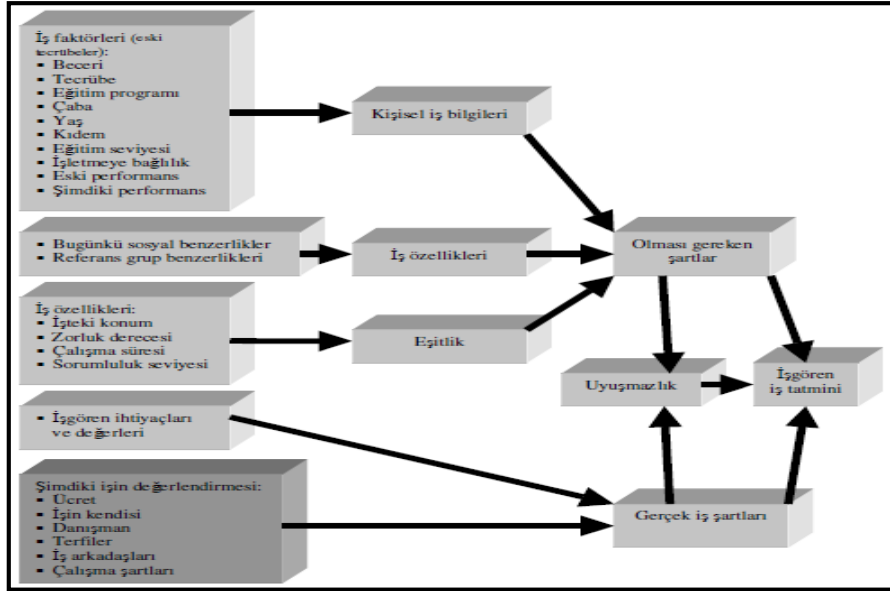
Sosyal güvenlik katkı paylarının artan önemiyle birlikte ekonomik alanda görülen olumsuz etkilerinde de artış görülmektedir. Olumsuzluk en açık biçimde istihdam ile ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. İşveren ve çalışanlar tarafından ödenmekte olan sosyal güvenlik katkıları incelendiğinde, işsizlik üzerine olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. İşsizlik ve kayıt dışı ekonominin geliştiği yasal olmayan işlerin büyümesi, sosyal güvenlik katkı paylarını ve istihdamı azaltırken, işsizliği artırır. Sosyal güvenlik katkı payını azaltarak ülkenin ekonomik dengelerinin muhafaza edilmesi sağlanırken işsizlikle mücadele edilir. Sosyal güvenlik katkı payının işsizliğe olumsuz etkisi olduğu hakkında görüş birliğine ulaşıldığı gözlemlenmektedir (Žarković-Rakić, Ranielović & Vladisavljević, 2016: 74).

3. İŞ TATMİNİ

Bu kısımda, iş tatmini kavramı, iş tatmininin önemi, amacı, özellikleri ve boyutları izah edilecektir.

3.1. İş Tatmini Kavramı

Latince yeterli manasına gelmekte olan “Satış” kelimesinden türetilerek elde edilen tatmin terimi yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tarif edilen, bir başka kişi tarafından doğrudan gözlenemeyen, kavrama denilmektedir. İş tatmini çalışanların işlerini farklı yönleriyle değerlendiren düşünceler şeklinde tanımlanmaktadır (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 78). İş tatmini, meslekle alakalı his ve duyguların derecesi olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların işleriyle alakalı değerlendirmelerini memnuniyet verici şekilde tarif etmeleridir. Kişinin, işine ve çalışma ortamına, aldığı hizmetlere, karşılaştığı davranışlara göstermiş olduğu duygusal tepkidir (Tuzcu, 2016: 163).



Şekil-2 İş Tatmini Modeli (Feldman ve Arnold, 1983: 199).

Şekil 2 incelendiğinde, İş Tatmini Modelini oluşturan önemli unsurlardan öne çıkan altı nedenin terfi olanakları, ücret, çalışma şartları, yönetim, çalışma grubu ve işin kendisi olduğu görülmektedir. Öğeler arasında işin kendisi ve ücret iş tatminini en fazla sağlayan kaynaklar arasındayken; yönetim ve terfi fırsatları orta dereceli etkiye sahip, devamsızlık, ayrılma, performans düşüklüğü ise iş tatminini olumsuz yönde etkileyen faktörlerdendir.

3.2. İş Tatmininin Önemi

İş tatmininin işletmesel açıdan önemi; verimlilik ile iş tatmini, çatışmalar, iş kazaları, işten ayrılma, yabancılaşma terimleriyle bulunan yakın ilişkisiyle açıklanmaktadır. İş tatmini yüksekliği bireysel performanstan ziyade, işletmesel seviyede artışa sebep olduğu ifade edilebilmektedir (Kök, 2006: 294).

İş tatmini çalışanların hayatlarında önemli bir bölümü etkilemektedir. Çalışanın iş yaşamı dışında ki hayatı da, iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. İş doyumunu yaşam tatminini, yaşam doyumunu ise iş tatminini etkileyebilmektedir. İşletmenin bünyesindeki bütün varlık ve maddi değerler, yalnızca insan kaynakları vasıtasıyla değerlendirilebilmektedir. İş tatmini kişisel bir durum olup, herhangi bir çalışana göre tatmin edici olan bir iş, diğer çalışana göre tatmin edici olmayabilir. Çalışanların tatmin olma açısından, iş anlayışlarında farklılıklar olabilir. Zaman geçtikçe, iş ile alakalı olan ücret artışı, çalışana yeterli gelmeyebilir. Çalışanların iş tatmininin sağlanması, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkilemektedir (Smither, 1998: 236-237).

3.3. İş Tatmininin Amacı

İş tatmini çalışanların hak ettikleri ve işten beledikleri sonuçlar ile elde ettikleri sonuçların karşılaştırılmasıyla ortaya çıkan duygusal tepki olarak adlandırılmaktadır. İşten duyulan memnuniyetin, işten beklenen memnuniyetle arasındaki farka iş tatmini denilmektedir. Çalışanların iş tatmini güçlü olduğunda, verimlilikleri ve işe bağlılıklarının artmasıyla iş bırakma devir hızları ve devamsızlıkları azalır, hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedirler (Elmas ve Karabulut, 2018: 209).

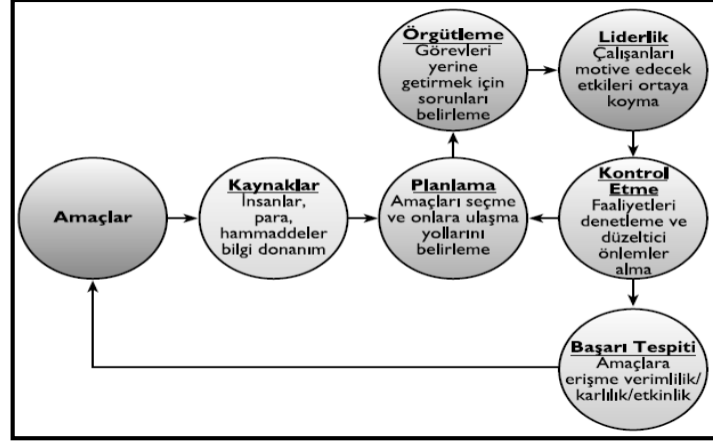
3.4. İş Tatmininin Özellikleri

İş tatmini hareketlilik içeren bir kavramdır. Yöneticiler, bir defaya özel etkili bir iş tatmini oluşturup, daha sonrasında bu konuyu birkaç yıl göz ardı edemezler. İş tatmini aylarca hatta senelerce korunması ve izlenmesi gereken bir kavramdır. Aksi takdirde, iş tatmini, elde edildiği kadar hızlı bir şekilde ortadan kalkabilir. Çağdaş çalışma sistemleri, yapılacak işleri git gide daha düşük beceri gerektiren, çalışana ise daha katlanılabilir bir denetim altına alan bir yapıya dönüşmektedir. İş tatmininin üç niteliği bulunmaktadır (Şimşek, 1995: 92);

1. İş tatmini, bir işe gösterilmiş olan duygusal cevaptır. Bu yüzden sadece ifade edilebilir, görülemez.

2. İş tatmini beklentilerin ne kadarının aşıldığının ve kazançların ne ölçüde karşılandığının karşılaştırılmasından elde edilen sonuçtur.
3. İş tatmini, birbirleriyle alakalı birden fazla tutumu simgeler. Örneğin, yöntem tarzı, ücret, işin kendisi, çalışma arkadaşları, terfi imkânları ve benzeri.

İşletmelerde yönetim, diğer fonksiyonlarla adeta iç içe girmiş bir özellik taşımaktadır. Bir yönetim sürecini oluşturan fonksiyonların her biri diğerini etkileyen bir sistem görüntüsündedir. Yönetimin başarısı her şeyden önce fonksiyonların etkili ve verimli bir biçimde, başarılı bir şekilde koordine edilmesinde yatmaktadır. Fonksiyonların gereği gibi yönetilmemesi de işletmelerde başarısızlıkların altında yatan sebeplerden en önemlisini oluşturmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996: 229).



Şekil-3 Yönetim Süreci, Amaçlar. (Paşaoğlu, 2013: 25).

Şekil 3 incelendiğinde, işletme amaçlarının gerçekleşebilmesi ve çalışanların iş tamininin sağlanabilmesi için kaynaklar, örgütlenme, planlama, liderlik, kontrol etme faaliyetlerinin sistemli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

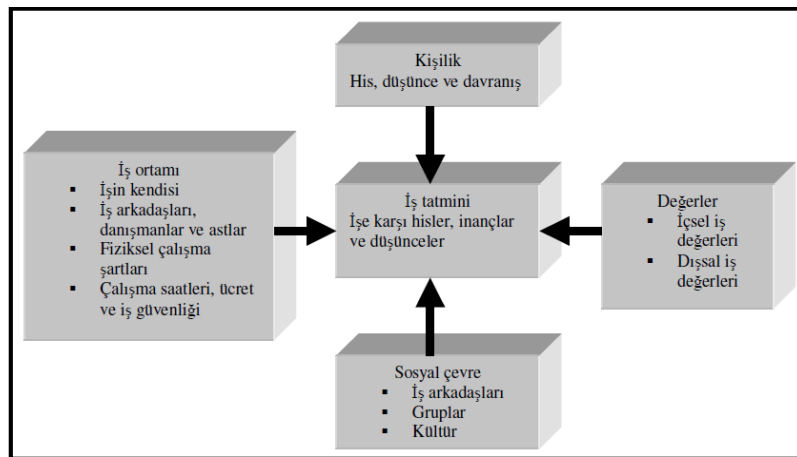
3.5. İş Tatmininin Boyutları

İş tatmininin tek boyutlu mu yoksa çok boyutlu mu olduğu tartışılmaktadır. İş tatmininin tek boyutlu olması; bireyin işinden dolayı ya tatminsizlik yaşaması ya da tatmin duyması anlamına gelmektedir. Çok boyutlu tatminsizlik ise; bireyin, işinden bazı nedenlerden dolayı tatminsizlik duyarken, bazı sebeplerle tatmin olması olarak adlandırılır. İş tatmini çalışanlarda, çok sayıdaki ve farklı nitelikteki etkenin etkilemesi sonucunda meydana gelen duygusal tutumu simgelemektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 166). Bu kısımda, kişisel, örgütsel ve bireysel faktörler izah edilecektir.

3.5.1. Kişisel Faktörler

Bu kısımda, kişilik, yönetim ve çalışma koşulları izah edilecektir.

3.5.1.1. Kişilik



Şekil-4 İş Tatmini Belirleyicileri (Georgej ve Jones, 1996: 71).

Şekil 4 incelendiğinde, işe karşı inançları belirleyen birtakım unsurlar olduğu görülmektedir. George ve Jones (1996) tarafından gerçekleştirilen tabloya bakıldığında; iş ortamı, çalışma şartları, iş güvenliği gibi faktörler, çalışanlarda davranışsal, psikolojik ve fizyolojik sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

3.5.1.2. Yönetim

İşletmelerin; genel yönetim uygulamaları, başlıca politikaları, toplumdaki statüleri ve işletmeye kendine özgü bir görünümü onlara kurumsal bir kimlik kazandırmaktadır. Dolayısıyla, çalışanlar, insanların gözünde sosyal görünümü üstün, saygın ve yapmış oldukları işten daha fazla tatmin olmak isterler (Çetinkanat, 2000: 32).

Yöneticiler; mutlu çalışanların mutsuz çalışanlardan daha duyarlı, dikkatli, yenilikçi, etkili olacaklarını ve çaba sarf edeceklerini düşünebilirler. Yöneticiler iş tatmininin verimlilik üzerine doğrudan etkisi olduğuna inandıklarından, iş tatminiyle yakından ilgilenirler. Çalışanların durgun olmalarına sebep olan işletme yapıları, işe karşı istekli olmalarını olumsuz yönde etki edebilir. Bazı işletmelerin çalışma ortamları ise, katılıma özendirici ve cesaret vericidir. Eğer işletmeler çalışanlara sorumluluk yüklemiyorsa ve kararlara katılmalarına izin vermiyorsa, gizli doyumsuzluk, işine yabancılaşma, en başarılı çalışanların işlerinden ayrılmaları ve grevlere sebep olan problemlere neden olabilirler (Kutaniş ve Bayraktaroğlu, 2002: 607).

3.5.1.3. Çalışma Koşulları

Çalışanların tatminiyle alakalı parametrelerin başında gelen çalışma şartları; güvenlik ve fizyolojik gereksinimleri belirleyerek ışıklandırma, iş yerinin temizliği, sıcaklık, gürültü, iş programları, havalandırma, rutubet, iş yüküyle birlikte yeterli alet edevat ve benzeri çalışma ortamlarıyla alakalı öğeleri ifade etmektedir. Bu faktörlerin iş tatminini etkilemesinin nedeni çalışanların fiziksel yönden rahatlık sağlayan sağlıklı koşulları elde edebilmelerinden kaynaklanmaktadır. Çalışma şartları, çalışanların iş hayatı haricindeki yaşamlarını da etkilemektedir. Mesai ve uzun çalışma saatlerine maruz kalan çalışanlar dinlenmeye, ailelerine ve arkadaşlarına daha az vakit ayırmak durumunda kalmaktadır. İş tatmininin; zaman baskısı, çalışma şartları ve iş yükünün yanı sıra diğer alanlardaki çalışanlarla işbirliğindeki desteğin eksikliği, iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Rossberg, Eiring ve Friis, 2004: 576).

3.5.2. Örgütsel Faktörler

Bu kısımda, danışman, ücret ve işin kendisi izah edilecektir.

3.5.2.1. Danışman

Sosyal destek ve teknik yardım manasında olan danışman, iş tatminini belirleyen etmenlerden biri olarak tanımlanmaktadır. Danışman desteklerinin iş baskısını hafifletebileceği veya azaltabileceği çalışanın tatminsizlik basamağını düşürebileceği ifade edilmektedir. Çalışanlara işin daha iyi yapıldığı ile ilgili olumlu geri bildirimler sağlanarak; çalışanların işletmede kalmaları ve mevcut güvenleri artırılabilir. Danışmanlıklar alınarak;

1. Çalışan merkezli danışmanlıkta astların kişisel ilgileri kazanılarak ve destekleyici kişisel ilişkiler kurularak tatmininin artması sağlanmaktadır.
2. Çalışan düşünceli danışmanlıkta ise çalışanların iş tatmini kararlara katılımlarıyla belirlenmektedir.
3. Kararlara katılım sağlayan çalışanlar danışmanları ile çalışma şartları tatminlerini daha yüksek seviyelere çıkartmaktadır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1991: 56).

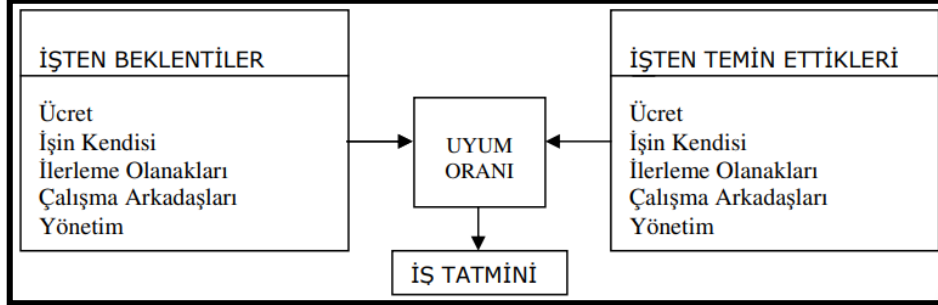
3.5.2.2. Ücret

Çalışanların çabaları karşılığında aldıkları ödeme, ücret olarak isimlendirilmektedir. Ücret emeğin karşılığı olduğundan, arz-talep kanunu, ücret belirlemede yön belirleyici bir özelliğe sahiptir. Arz-talep etkisi, ücret sisteminin birtakım özelliklerinden dolayı diğer sistemlerden farklı şekilde ektilere sahiptir. Ücretin bedeli, sadece çalışanın vermiş olduğu emeğin karşılığı değil, aynı zamanda çalışanın iş tatmini aracıdır (Budak, Arpacı ve Tolay, 2017: 16).

Çalışanlar kendi yaşamlarını ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirecek maddi karşılığı elde etmek amacındadırlar. Geleneksel ekonomik teori modeline göre girişimcinin ana hedefi kendi çıkarlarını maksimize ederek gelirini artırmaktır. Çalışanların, dolayısıyla işletmelerin kuruluş amacı özellikle

ekonomik esasa dayanmaktadır. Çalışanlar ise ücreti değişik şekillerde idrak ederler (Hagemann, 1997: 43);

1. Yaşantı için gerekli olan geçim kaynağını sağlama aracı olarak,
2. İşletme içerisindeki yöneticilerin kendileri hakkındaki düşünceleri ile komşular, toplumdaki diğer gruplar ve arkadaşları arasında bir simge olarak,
3. Ücret artışları işletme içerisinde başarının tasdiki niteliğindedir.



Şekil-5 İş Tatmini Modeli (Arnold ve Feldman, 1986: 193).

Şekil 5 incelendiğinde, ihtiyaç tatmini modeline göre iş tatmini, çalışanların iş beklentileri ile çalışmaları sonucunda elde ettikleri arasında oluşan farka bağlıdır. Bu nedenle, çalışanın iş yaşamı dışındaki mutsuzluğu, işinden sağladığı tatmin duygusuna da engel olabilmektedir.

3.5.2.3. İşin Kendisi

İş tatmini açısından; işin kendisi, en önemli faktörlerden birincisidir. Çalışanlar yaptıkları işin diğer çalışanlar ya da kendileri için anlam ifade etmesini isterler. Birçok çalışan, önemli bir iş yaptığını düşünerek, iş tatmin duygusuna ulaşabilir. İşin kendisi 5 ayrı özelliğini esas almaktadır (Reitz, 1987: 216);

1. Otonomi, işin gerçekleştirilmesi esnasında, iş ile alakalı, çalışanın karar alma özgürlüğünü ifade etmektedir.
2. Görev kimliği, tamamlanması için verilmiş olan bir işin çalışan tarafından baştan sona kadar götürülebilir götürülmediğiyle alakalı bir özelliktir.
3. Görevin amacı, işin müşteri ile iş arkadaşları tarafından önemsenme derecesinin belirlenmesidir.
4. Beceri çeşitliliği, işin hangi beceri ve faaliyetleri gerektirdiğini belirleyen özelliktir.
5. Geri bildirim, çalışan performansının ne kadar zayıf ya da iyi olduğu konusunda almış olduğu geri dönütlerin net ve açık ifadesidir.

3.5.3. Bireysel Faktörler

Bu kısımda, yükselme olanakları, yaş ve cinsiyet izah edilecektir.

3.5.3.1. Yükselme Olanakları

Terfi üzerine yoğunlaşan çalışanlar amaçlarına ulaşabilmek adına uzun süreli bakış açısı benimserler, değişikliği, gelişmeyi önemsemektedirler. İşletmede yüksek seviyelerde bir terfi; işin kapsamı, ücret ve danışman açısından olumlu değişiklikler meydana getirmektedir. Örneğin, bir işletmenin yüksek düzeylerdeki pozisyonları çalışanlar için daha fazla ücret ve serbestlik sağlamaktadır (Ronan, 1967: 200).

3.5.3.2. Yaş

Yaş, iş hayatı ve iş tatmini ile ilişkilendirilmiş ve yeni bir eğilim ortaya konulmuştur. Eğilim U-şeklinde bir tatmin dönemi olarak adlandırılmış çalışma hayatına başlanılan 20'li yaşlarda yüksek tatminle başlayıp 30'lu yaşlar civarında düşük tatmine doğru gerilemekte, sonrasında meslek hayatının ortalarında yüksek seviyesine geri dönmektedir. Genel olarak ileri yaş grubundaki çalışanların daha yüksek ve nitelikli pozisyonlarda çalışmaları ihtimali artış gösterebilmektedir. Diğer taraftan iş tatmini seviyesi, emeklilik yaşlarına doğru azalma gösterebilmektedir. Ayrıca, ilerleyen zamanlarda algılanan

terfi fırsatlarının azalması ve can sıkıntısına bağlı olarak iş tatmini azalma eğilimi göstermektedir. İş tatmini, işe yeni başlamış olan çalışanlarda daha fazla kazanma arzusu ve dolayısıyla iş tatmini beklentilerinde yükselişe neden olabilir. Çalışanlar uyum ve gelişim sağladıkça çaba ve zamanlarını işlerine daha fazla yöneltmektedirler. (Usta, 2009: 95).

3.5.3.3. Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet arasında bir bağlantı söz konusu olabilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı bazı hallerde iş tatmini üzerinde özellikle kadın çalışanlar açısından gündemde yerini korumaktadır. Cinsiyetin, iş baskısı ve iş stresi gibi iş tatmininde de olumsuz ve dolaylı olarak etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Cinsiyetin devamsızlık konusunda da önemli etkileri olduğundan bahsedilebilir. Bayan çalışanların erkek çalışanlara göre iş tatminini azaltabilen sebepleri; yapı olarak hastalığa yakalanma olasılıklarının daha yüksek olması, bayan çalışanların evli olmaları, çocuğa bakma sorumluluklarının olması, ev içi sorumluluklarının olması ve mobbing uygulamaları şeklinde sıralanabilir (Kantar, 2014: 59).

4. EKONOMİK FAKTÖRLER VE İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ

Çalışanın iş tatmininin sağlanmasında ekonomik faktörler önemli bir etkiye sahiptir.

4.1. Kriz Dönemlerinin Çalışanların İş Tatminine Etkileri

Çalışanların içinde buldukları iş ortamı, ekonomik koşullar, işle alakalı algıları; onların tutumlarını ve iş tatminlerini etkileyen faktörlerdendir. Gelirlerinin iyiye gitmediği kriz dönemlerinde; çalışanlar işlerini kaybetmemek adına daha fazla ve daha sıkı çalışmak zorunda kalabilirler. Kriz dönemlerinde, çalışanların işten ayrılma ya da iş değiştirme eğilimleri ekonomik koşulların iyi olduğu dönemlere göre daha düşük seviyede gerçekleşebilmektedir. Enflasyonun yükseldiği yer ve zamanlarda çalışanların maaşlarında gerçekleşen ücret kayıpları, çalışanlarda işe ilişkin olumsuz tutum sergilemesine ve ücret doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir (Çakır, 2001: 160-161).

4.2. Kişisel Durum ve Beklentilerin Çalışanların İş Tatminine Etkileri

İş tatmini genel olarak iki ana unsurun etrafında açıklanır. Unsurlardan biri çalışanın kişisel durumu; çalışanın istekleri, duyguları, yapısı, düşünceleri ile duyduğu ihtiyaçların şiddetidir. Güvenlik, psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarının öncelik sıraları olarak açıklanabilmektedir. Tatmini etkileyen diğer ana faktör ise, işe yönelik koşullardır. İşe yönelik psikolojik ve fiziksel şartların çalışanların beklentilerini ne ölçüde karşıladığıdır. Koşulların beklentileri karşıladığı oranda iş tatmininde artacaktır (Blenegen, 1993: 37).

4.3. Terfi Fırsatlarının Çalışanların İş Tatminine Etkileri

Terfi fırsatları; iş tatminsizliğiyle veya iş tatmini ilgili önemli bir kavramdır. Terfi ödülleri ne kadar cazip olursa başarıma duygusu o denli kuvvetlenebilir. Terfi etme ihtimalinin sıklığı, yüksekliği, adil olması çalışanların tatmin sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir (Ronan, 1967: 198).

4.4. Tasarruf Edilebilecek İşe ve Gelire Sahip Olunmasının Çalışanların İş Tatminine Etkileri

Tasarruf, çalışanların kazanç gelirlerinin fazlası ya da gider harcamalarına kullanılmamış olan bölümü olarak ifade edilmektedir. Tasarruf edebilmek için tasarruf edilebilecek iş ve gelire sahip olunması gerekir. Çalışanların amacı; riski göz önünde bulundurarak sahip oldukları yatırımlarının (banka mevduatı, ev, arsa ve diğer menkul kıymetler) toplam getirilerini olabildiğince çoğaltmaktır. Sahip olunan yatırımların artması tasarrufa yönelimle gerçekleşmektedir. Bireysel yatırımcıları etkileyen faktörler tarafından yatırımlar şekillenmektedir (Groot, 1999: 343).

4.5. Faiz Oranlarının Yükselmesinin Çalışanların İş Tatminine Etkileri

Sosyal hayatta sıkıntılı ve refahın ölçütü olan faiz oranları, bireysel yatırımcılara yol gösterici bir unsur konumundadır. Dolayısıyla iş performansı, çalışanların; tasarruf etme isteklerine ve tasarruf yeteneği ve birimlerin gelir durumlarıyla da yakından ilgilidir. Bireysel yatırımcılar sahip oldukları tasarrufları yatırımlara yönlendirirken de çeşitli faktörlerden etkilenmektedirler. Tasarruf miktarı yatırım süresince kullanılacak araçlar risk ve getiri yönünden farklılıklar bulunmaktadır. Yatırımcılar yönünden faiz oranlarının yükselmesi kaybedilmiş bir fırsat olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla tasarruf

edilen ekonomik değerler farklı hedeflerle (devamlı bir gelir elde etme, değer artışı sağlama, sermayeyi koruma) yatırım araçlarına yönlendirilebilmektedir (Aksoy ve Tanrıöven, 2007: 5).

5. SONUÇ

Ekonomik faktörlerin iş tatmini üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır. Çalışanların en belli başlı hedefi, gereksinim duymakta oldukları geliri elde edip, yaşamlarının sürekliliğini ve kazançlı olmasını sağlamaktır. Çalışanlar yoğun rekabet koşullarında, verimliliklerini en üst seviyelere çıkararak hedeflerine ulaşabilirler. İş performansını etkileyen söz konusu etkenler; yönetici, meslek, ücret ve mesleki gelişim, sosyal haklar, iş ortamı, kurumla bütünleşme, çalışanlar arası ilişkiler ve ödüllendirme şeklinde sıralanabilir (Topal ve Şahin, 2017: 41).

6. ÖNERİLER

İşletmeler varlıklarını sürdürmek, kar oranlarını artırmak için müşterilerinin hizmetlerden ve ürünlerden memnun kalmalarını isterler. Çalışanların işlerinden tatmin olmaları işletmeler için çok önemlidir. İşletmelerin hizmetlerinin ve ürünlerinin kalitesi çalışanların işlerinden duydukları doyum ile gerçekleşmektedir.

- ❖ İş yerinde çalışılması için ilgi çeken bir ortam sağlanarak tatmin yükseltilmeli ve işten çıkmaya yönelik hareketlilik azaltılmalıdır.
- ❖ Rol belirsizlikleri ve rol çatışması en az seviyelere indirilmeli, olabildiğince uyumlu ve açık rol beklentileri sağlanmalıdır.
- ❖ İş yükü çokluğu veya azlığı kontrol edilmeli ve gerekli durumlarda değişiklikler yapılarak görev tanımları süreci titiz bir şekilde yönetilmelidir.
- ❖ İşyerindeki değişikliklerin sürekliliği ve gerekliliği arasında iyi bir denge sağlanmalıdır.
- ❖ Çevrede meydana gelen değişimlerden geri kalmaması için çalışanların kendilerini yenilemelerine fırsat verilmelidir.
- ❖ İş yerindeki değişimlerin, çalışanların arasında stresi artıracak şekilde olmasına müsaade edilmemelidir.
- ❖ Çalışanların; kararlara katılımlarını sağlanmalı, yenilikler konusunda teşvik edilmeli ve grup çalışmalarına özendirilmelidirler.
- ❖ Çalışanlara sürekli eğitimler verilerek, kariyer ilerlemeleri sağlanmalı, terfi fırsatları verilmeli ve yükselme hedefleri verilebilmelidir.

KAYNAKÇA

- ADA, N. (2001). Halkla İlişkiler Faaliyetleri ve Örgütlerde Kültür Kavramı İlişkisi. *Ege Academic Review*, 1(2), 20-27.
- AKAT, Ö. (2008). *Pazarlama Ağırlıklı Turizm İşletmeciliği*. Ankara: Ekin Yayınevi.
- AKSOY, A. ve TANRIÖVEN, C. (2007). *Sermaye Piyasası Yatırım Araçları ve Analizi*. 3. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ARNOLD, H. J. & FEDMAN, D. C. (1986). *Organizational Behaviour*. McGraw Hill Book Co. New York.
- BLENEGEN, M. A. (1993). Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables. *Nursing Research*, Jan-Feb, 42(1), 36-41.
- BUDAK, G., ARPACI, S. Ç. ve TOLAY, E. (2017). Performansa ve Yetkinliğe Dayalı Ücret ve Ödül Yönetimi Arasındaki Bağlantılar. *Academic Review of Economics & Administrative Sciences*, 10(4), 15-34.
- CASCIO, W. F. (1992). *Integrated Video Series for Managing Human Resources*. McGraw Hill, New York.
- ÇAKIR, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- ÇAMOĞLU, S. M. ve AKINCI, M. (2012). Türkiye’de Sektörel Banka Kredilerinin Gelişimi: Bir Zaman Serisi Analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 193-210.
- ÇETİNEL, F. G. (2003). Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Tarihsel Bir Perspektif. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 175-200.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayınları.
- DİNÇER, Ö. ve FİDAN, Y. (1996). *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Beta Yayınları.
- DOĞAN, H. Z. (2004). *Turizmin Sosyo-Kültürel Temelleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- ELMAS, N. ve KARABULUT, A. T. (2018). Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33), 209-224.
- ERGENELİ, A. ve ERYİĞİT, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- FELDMAN, D. C. & ARNOLD, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill College.
- GEORGEJ. M. & JONES, G. R. (1996). *Understanding and Managing: Organizational Behavior*. Addison-Wesley Publishing Company.
- GİRAY, F. (2017). Sosyal Güvenlik Katkı Paylarının İşsizlik Üzerindeki Etkisi. *Sayıştay Dergisi*, (104), 27-44.
- GÖK, M. (2004). *İşgücü Piyasası ve Kobiler*. 1. Basım, Ankara: Roma Yayınları.
- GROOT, W. (1999). Job Satisfaction of Older Workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- HAGEMANN, G. (1997). *Motivasyon El Kitabı*. Çeviren: Göktuğ Aksan. İstanbul: Rota Yayınları.
- ITURBE-ORMAETXE, I. (2015). Saliency of Social Security Contributions and Employment. *Interntaional Tax Public Finance*, (22), 741-759.
- İÇÖZ, O. (1996). *Turizm İşletmelerinde Pazarlama İlkeler ve Uygulamalar*. Ankara: Anatolia Yayıncılık.
- KANTAR, H. (2014). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- KAYNAK, T. (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- KÖK, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- KUTANIŞ, R. Ö. ve BAYRAKTAROĞLU, S. (2002). Karayolu Turizm Taşımacılığında İş Tatmini Unsurları, Bir Uygulama. *Akdeniz Ülkeleri Birinci Turizm Kongresi Kitabı*, Azim Matbaası, Antalya.
- MAITLAND, L. (1997). *İnsanları Motive Etmek*. Çev: Aksu Bora, Onur Cankoçak, Ankara: İlk Kaynak Kültür ve Sanat Ürünleri Inc, 51.
- NERGİZ, E. ve YILMAZ, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (14), 50-79.
- ÖZTAŞ, K. ve KARABULUT, T. (2006). *Turizm Ekonomisi Genel Turizm Bilgileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- PAŞAOĞLU, D. (2013). *Yönetim ve Yöneticilik*. 1.Ünite. Yönetim ve Organizasyon (ekitap) içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2944.
- RANGANATHAM, M. ve MADHUMATHI, R. (2009). *Investment Analysis and Portfolio Management*. Forth Edition, Pearson Education, New Delhi.

- REITZ, J. (1987). *Behavior in Organizations*. Third Edition. Irwin Inc., U.S.A.
- RONAN, W. W. (1967). A Study of and Some Concepts Concerning Labor Turnover. *Occupational Psychology*, 41(4), 193-202.
- ROSSBERG, J. I., EIRING, O. & FRIIS, S. (2004). Work Environment and Job Satisfaction: A Psychometric Evaluation of the Working Environment Scale-10. *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*, 39(7), 576-580.
- SANCHEZ-MOTOS, E. M. (2007). Civil Service Salary System in Spain and Recent Reform Trends. *Sigma Papers, Bucharest*, 25 April.
- SCHERMERHORN, J. R., HUNT, J. G. & OSBORN, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior*. Fourth Edition, John Wiley&Sons Inc.
- SMITHER, R. D. (1998). *The Psychology of Work and Human Performance*. Longman.
- ŞAŞMAZ, M.Ü. ve YAYLA, Y. E. (2018). Ekonomik Kalkınmanın Belirleyicilerinin Değerlendirilmesi: Ekonomik Faktörler. *International Journal of Public Finance*, 3(2), 249-268.
- ŞİMŞEK, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, (12), 91-104.
- TOPAL, B. ve ŞAHİN, H. (2017). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2), 30-42.
- TUZCU, M. A. (2016). Ankara Üniversitesi Tömer’de Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Tatmin Düzeyinin ve İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(1), 161-197.
- USTA, Ö. (2009). *Turizm Genel ve Yapısal Yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- YAY, T., YAY, G. G. ve YILMAZ, E. (2001). *Küreselleşme Sürecinde Finansal Krizler ve Finansal Düzenlemeler*. İstanbul Ticaret Odası.
- ŽARKOVIĆ-RAKIĆ, J., RANILOVIĆ, S. & VLADISAVLJEVIĆ, M. (2016). Labour Market Effects of Social Security Contributions Reform in Serbia. *Economic Annals*, LXI, (208), 73-92.