



2020 / Vol:6, Issue:34 / pp.2162-2167

RESEARCH ARTICLE

Arrival Date : 16.11.2020

Published Date : 26.12.2020

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.479>

Reference : Şimşek Kandemir, A. (2020). "İş Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma: Correspondence Analizi", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6(34):2162-2167.

İŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: CORRESPONDENCE ANALİZİ

A Research On Satisfaction From Work: Correspondence Analysis

Doç.Dr. Aysen ŞİMŞEK KANDEMİR

Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ö.İ. Uzunyol Meslek Yüksekokulu, Kocaeli/Türkiye

ORCID ID: 0000-0001-5020-1183



ÖZET

Hayatın her alanında değerini koruyan memnuniyet, önemi nedeniyle pek çok çalışmaya konu olmaya devam etmektedir. Bireyin memnuniyet duygusunu etkileyen en önemli unsurlardan birisinin de iş memnuniyeti olduğu bilinmektedir. Bireyin çalıştığı işyeri ile karşılıklı bir etkileşim içinde olduğu, işten memnuniyet duygusunun sürekliliği için bireyin işinden memnuniyeti kadar, işyerinin de bireyden memnuniyeti oldukça önemlidir. Sosyal bilimlerin önemli bir çalışma konusu olan memnuniyet duygusu için bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistik Veri Portalı'nda yer alan yaşam memnuniyeti araştırmasından elde edilen veriler kullanılmıştır. Yaşam memnuniyet araştırmasında iş-kazanç memnuniyetine ait 4 tip değişkene yönelik veriler değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada öncelikle, kullanılan değişken için katılımcıların verdikleri cevaplara göre frekans dağılımlarına bakılmış, daha sonra çarpaz tablolar halinde ifade edilen veriler için ki-kare, fisher exact testi ve correspondence analiz yapılarak yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonrasında cinsiyete göre incelenen memnuniyet duygusuna ait değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ve katılımcıların değişkenlerin kategorilerine verdikleri cevaplar arasında bir uyumun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: memnuniyet, iş-kazanç memnuniyeti, correspondence analizi

ABSTRACT

Satisfaction is very important in every stage of life. Because of this importance, it takes part in many studies. Job satisfaction is an important factor affecting the general satisfaction of the individual. Individuals that work is in interaction with the workplace. The satisfaction of the workplace from the individual is very important. Social scientists in particular constantly conduct research on satisfaction. In this study, Turkey Statistical Institute, Statistics data obtained from the data link located on life satisfaction survey was used. In the life satisfaction survey, data for 4 types of variables related to job-earning satisfaction were evaluated. In the study, the frequency distributions for the variable used were examined according to the answers given by the participants. For the data expressed in cross tables, chi-square, fisher exact test and correspondence analysis were used. After the analysis, no statistically significant difference was found between the feelings of satisfaction examined by gender. It was determined that there was a consistency between the responses of the participants to the categories of variables.

Key Words: satisfaction, job-earnings satisfaction, correspondence analysis

1. GİRİŞ

Oldukça önemli bir kavram olan çalışan memnuniyetine yönelik çalışmaların yapılması her ne kadar 1930'lu yıllara dayansa da, çalışan memnuniyetini ölçmeye yönelik anketlerin 1960 yıllarda geliştirilmeye başladığı görülmektedir(Yakışır,2020). Memnuniyet duygusu, TÜİK tarafından, "ihtiyaç ve isteklerin karşılanmasından duyulan bir tatmin duygusu" olarak tanımlanmış olsa da, memnuniyet duygusu için tek bir pencereden bakılarak tanım verilmesi doğru değildir. Bireyler için memnuniyet dendiği zaman aile, iş, eğitim, gelir, sağlık, iletişim vb. insan hayatında yeri olan her olay için bir memnuniyet duygusundan söz etmek mümkündür. Bu çalışmada yukarıda da söz edildiği gibi TÜİK veri tabanı istatistik portalında yer alan yaşam memnuniyet araştırması 2019 yılı verileri kullanılmıştır. Yaşam memnuniyeti içinde yer alan iş-kazanç memnuniyeti araştırma verilerine ait olan işten memnuniyet, kazanç memnuniyeti, hane halkı gelirinden memnuniyet ve iş yeri ilişkilerinden memnuniyet çalışmamızda kullanılan değişkenlerdir. Bu değişkenlerden işten memnuniyet, hane halkı gelirinden memnuniyet ve iş yeri ilişkilerinden memnuniyet (hiç memnun değil, memnun değil, orta, memnun, çok memnun) 5'li ölçek, kazanç memnuniyeti ise (parasal

kazancı yok, hiç memnun değil, memnun değil, orta, memnun, çok memnun) 6'lı ölçek ile ölçülmüştür.

Her ne kadar iş yaşantısı insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için bir araç olsa da, memnuniyet duyguları arasında önemli bir paya sahip tir. Bireylerin işleri ve işyerleri hakkındaki olumlu düşünceleri memnuniyeti, olumsuz düşünce ve duyguları ise memnuniyetsizliği ortaya çıkarmaktadır (Çınar,2018). İşyeri memnuniyeti üzerinde etkili olan en önemli unsurların kazanç ve çalışma arkadaşları ile ilişkileri olduğu da bilinen bir durumdur. Özellikle kurumsal halde olan büyük firmalar bünyelerinde çalışan bireylerin iş memnuniyetine büyük önem vermektedirler.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Şahin(2003) yılında yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyetine yönelik olarak bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda, üst düzey yöneticilerin doyum düzeylerinin alt kademe yöneticilere göre daha yüksek olduğu, alt kademe yöneticilerin ilerleme, gelişme, terfi ve ücret gibi etmelerin yeterli düzeyde sağlanmasının iş memnuniyetsizliğinin giderilmesini sağlayabileceği ifade edilmiştir.

Ünalın vd. tarafından 2006 yılında iş yeri memnuniyeti üzerine yapılan çalışmada hastanede çalışan sekreterler dikkate alınmıştır. Sonuç olarak, çalışanların işlerinin devam etmesi güvencesi ve memnun olma düzeyi arttıkça işten ayrılma düşüncelerinin azaldığı görülmüştür.

2011 yılında Kaya vd., meslek ve iş yerinde çalışılan kısımların iş memnuniyetini belirleyen değişkenler olduğu ortaya koymuş ve iş stresini belirlemede ise çalışılan birimin belirleyici rol oynadığını belirtmişlerdir.

Yine 2011 yılında Şahin vd. tarafından yapılan çalışmada, çalışmaya katılan müfettişlerin, görevlerinde ayrımcılık yapılmasının, önem verilmemesinin, üst yönetimin baskısının, ücret düşüklüğünün, seyahat sırasında trafik kazası yapma risklerinin memnuniyetsizliğe neden olduğu ifade edilmiştir.

2015 yılında Türkay, çalışma yaşamının iş memnuniyeti üzerine etkisini incelemiş, işletmeye en yüksek katkının gösterilen çaba ile olacağını, yöneticilerin adaletinin, toplantıların verimli geçmesinin önemli etkenler olarak kendini gösterdiğini ancak seyahat çalışanlarının aldıkları ücretleri önemli bir etken olarak görmediklerini belirtmiştir.

Demirsel ve Erat tarafından 2019 yılında 265 araştırma görevlisi ile yapılan çalışmada işyerinde algılanan nezaketsizliğin artmasının çalışanın içsel ve dışsal doyumunu azalttığı sonucu ortaya çıkmıştır.

2020 yılında Bağa vd. tarafından yapılan çalışmada bireylerin iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin, başkaları için bir şeyler yapabilme memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bu arada terfi imkânı ve ücret' in düşük ortalamaya sahip etki olduğu ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM, ANALİZ ve BULGULAR

Yapılması planlanan çalışmada TÜİK, İstatistik Veri Portalı Yaşam Memnuniyeti araştırması 2019 yılı verileri kullanılmıştır. Bu veriler, cinsiyet, işten memnuniyet, kazanç memnuniyeti, hane halkı gelir memnuniyeti ve iş yeri ilişkilerinden memnuniyet değişkenlerine aittir. Çalışmada öncelikle frekans tabloları sunulmuş daha sonra değişkenlere ait veriler kategorik değişkenlere olduğu için “ki-kare testi”, gözelerde 5' den küçük frekansın olması durumunda “fisher's exact testi” ve yine kategorik değişkenlerin aralarındaki uyum için “uyum (correspondence) analizi” kullanılarak veriler değerlendirilmiştir.

Verilere ait frekans olasılık dağılımları Tablo 1 de sunulmuştur.

Tablo 1. Memnuniyet Değişkenlerine Ait Dağılım

Memnuniyet		%
İşten Memnuniyet	Hiç Memnun Değil	7,2
	Memnun Değil	70,4
	Orta	12,5
	Memnun	8,5
	Çok Memnun	1,5
Kazanç Memnuniyeti	Kazanç Yok	2,6
	Hiç Memnun Değil	40,6
	Memnun Değil	20,2
	Orta	27,2
	Memnun	5,9
Hane Halkı Gelir Memnuniyet	Çok Memnun	3,3
	Hiç Memnun Değil	2,3
	Memnun Değil	37,9
	Orta	22,6
	Memnun	29,7
İşyeri İlişkisi Memnuniyet	Çok Memnun	7,6
	Hiç Memnun Değil	8,2
	Memnun Değil	79,6
	Orta	9,5
	Memnun	2,5
	Çok Memnun	3

Yukarıda katılımcıların verdikleri cevaplara göre oransal dağılımları verilen değişkenlerin (İşten memnuniyet, kazanç memnuniyeti, hane halkı kazancından memnuniyet ve işyeri ilişkilerinden memnuniyet) cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için öncelikle ki-kare testi, (gözelerde frekans sayısının 5’den küçük olması durumunda fisher’s exact) kullanılarak elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Cinsiyet ile İş Yaşamına Ait Memnuniyet Duygusu

Cinsiyet	İş Yaşamına Ait Memnuniyet Duygusu							
	İşten Memnun		Kazancından Memnun		Hanehalkı Gelirinden Memnun		İşyeri İlişkilerinden Memnun	
	Ki-kare	p	Ki-kare	p	Ki-kare	p	Ki-kare	p
	0,963	0,942	4,268	0,518	0,423	1,00	0,875	0,963

Yukarıdaki tablo incelendiğinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet ile işten memnun olma, kazancından memnun olma, hane halkı gelirinden memnun olma ve işyeri ilişkilerinden memnun olma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı, dolayısı ile dikkate alınan memnuniyet duygularının cinsiyete göre değişmediği saptanmıştır.

İşten memnuniyet ile kazanç memnuniyeti, hane halkı gelir memnuniyeti ve işyerindeki ilişkilerden memnun olma arasında k-kare testi ve gözelerde 5’ den küçük frekansın olması durumunda fisher’s exact testi yapılmış ve test sonucunda aşağıdaki tabloda sunulan sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 3. İşten Memnun Olma ile Kazancından, Hane Halkı Gelirinden ve İşyeri İlişkilerinden Memnun Olma

İşten Memnun Olma	Kazancından Memnun		Hanehalkı Gelirinden Memnun		İşyeri İlişkilerinden Memnun	
	Fisher’s Exact	p	Fisher’s Exact	p	Fisher’s Exact	p
		170,570	0,000	168,609	0,000	208,795

Yukarıdaki tabloda yer alan sonuçlar incelendiğinde, işten memnuniyet ile kazancından memnun olma, hane halkı gelirinden memnun olma ve işyeri ilişkilerinden memnun olma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

Uyum (correspondence) analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi iki yada daha fazla boyutta bulunan çarpaz tablolarda inceleyen çok değişkenli bir istatistiksel tekniktir (Abacı vd.,2020). Kategorik bir şekilde elde edilmiş verilerin, satır ve sütun değişkenleri arasındaki ilişkiyi grafik üzerinde görsel olarak değerlendiren bir grafik türüdür. Uyum analizinin temel amacı, kategoriler arasındaki benzerlik ya da uzaklıkları, grafik üzerinde sunmaktır. Varsayımlardan bağımsız olan uyum analizi, uygulanmasının kolaylığı nedeniyle sonuçların yorumlanmasını kolaylaştırmaktadır. Uyum analizinde noktalar arası uzaklıklar oklid uzaklıklarıdır (Greenacre, 2017). Ancak uygulamada

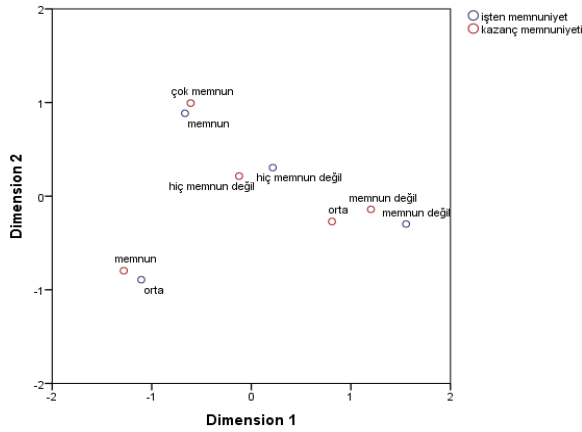
genellikle oklid uzaklığı yerine ki-kare uzaklıkları kullanılır, formülleri aşağıda sunulduğu şekildedir (“a” bağıntısı oklit uzaklığımı, “b” bağıntısı ki-kare uzaklığıdır) (Abacı vd.,2020).

$$s(i, i') = \sqrt{\sum_j (a_{ij} - a_{i'j})^2} \quad (a)$$

$$d(i, i') = \sqrt{\sum_j \frac{(a_{ij} - a_{i'j})^2}{a_{+j}}} \quad (b)$$

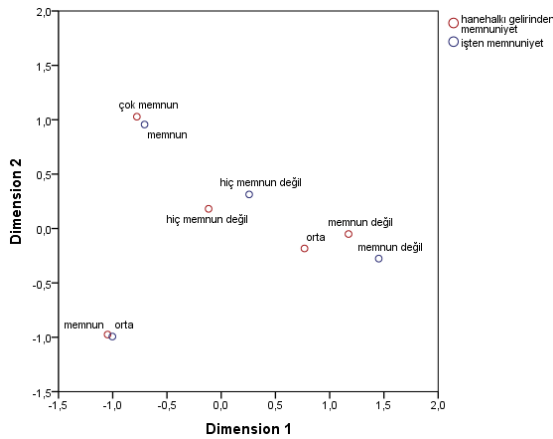
Uyum analizi yorumlanırken kullanılan önemli bir kavram da inertia dır. İertia terimi uyum analizinde varyans kavramı olarak karşımıza çıkar ki bu kavram da ki-kare uzaklıkları ile ilgili olup genel değişim değeridir. İnerita’ nın büyük olması birlikteliğin yüksek olduğunu göstermektedir (<https://avys.omu.edu.tr> , uyum analizi ders notları)

Bu çalışmada uyum analizi yöntemi kullanılarak memnuniyete ait değişkenler ikili olarak karşılaştırılarak kategorileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan uyum analizi sonucunda, işten memnuniyet ile işten kazanç memnuniyeti arasındaki ilişki istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($\chi^2 = 27,648$; $p = 0,000$). Değişkenliğin tek boyutta açıklanma gücü %49,3, ikinci boyutta açıklanma gücü ise %30,9 olarak belirlenmiştir. İertia’ nın önemli bulunması satır ve sütunlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Aşağıda sunulan Şekil 1 de işten memnuniyet ile kazanç memnuniyeti değişkenleri ve kategorilerin yakınlıkları görülmektedir.



Şekil 1. İşten Memnuniyet ile Kazanç Memnuniyeti Değişkenleri ve Kategori Yakınlıkları

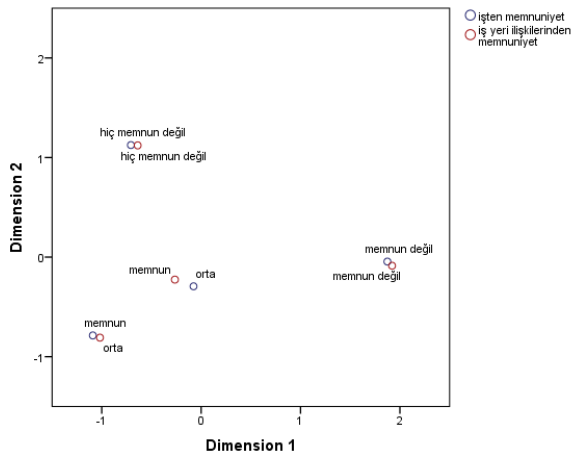
Şekil 1 incelendiğinde kazancından orta düzeyde memnun olan veya memnun olmayan bireyin işinden memnun olmadığı görülmektedir. Kazancından çok memnun olan bir bireyin ise işinden memnun olduğu saptanmıştır.



Şekil 2. İşten Memnuniyet ile Hane Halkı Gelirinden Memnuniyeti Değişkenleri ve Kategori Yakınlıkları

Şekil 2 incelendiğinde hane halkı gelirinden orta düzeyde memnun olan veya memnun olmayan bireyin işinden de memnun olmadığı görülmektedir. Hane halkı gelirinden çok memnun olan bir bireyin işinden de memnun olduğu grafiksel olarak görülmektedir. Uyum analizi sonucunda, işten memnuniyet ile hane halkı gelirinden memnuniyeti arasındaki ilişki istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($\chi^2 = 280,847$; $p = 0,000$). Değişkenliğin tek boyutta açıklanma gücü %52, ikinci boyutta açıklanma gücü ise %31,4 olarak belirlenmiştir. İntertia' nın önemli bulunması satır ve sütunlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Aşağıda sunulan Şekil 3 incelendiğinde iş yeri ilişkilerinden memnun olmayan bireyin işinden de memnun olmadığı, İş yeri ilişkilerinden hiç memnun olmayan bir bireyin işinden de hiç memnun olmadığı saptanmıştır. Uyum analizi sonucunda, işten memnuniyet ile iş yeri ilişkilerinden memnuniyeti arasındaki ilişki istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($\chi^2 = 355,658$; $p = 0,000$). Değişkenliğin tek boyutta açıklanma gücü %53, ikinci boyutta açıklanma gücü ise %46 olarak belirlenmiştir. İntertia' nın önemli bulunması satır ve sütunlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir.



Şekil 3. İşten Memnuniyet ile İşYeri İlişkilerinden Memnuniyeti Değişkenleri ve Kategori Yakınlıkları

4. SONUÇ

Yapılan çalışmada, TÜİK veri tabanı istatistik portalında yer alan yaşam memnuniyet araştırması 2019 yılı verileri kullanılmıştır. Analiz sonrası aşağıda sıralanan sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyetlerine göre bireylerin işten memnuniyet, kazancından memnuniyet, hane halkı gelirinden memnuniyet ve işyeri ilişkilerinden memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.

Yapılan çalışmada işten memnuniyet ile, kazancından memnuniyet, hane halkı gelirinden memnuniyet ve işyeri ilişkilerinden memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Uyum analizi sonuçları incelendiğinde değişkenlerin kategorileri arasında bir uyumun olduğu görülmektedir. Bağımlı değişken olarak dikkate alınan işten memnuniyet ile diğer değişkenler ve kategorileri arasındaki uyumlar gerek test sonuçları ile gerekse grafiksel olarak incelenmiştir. Analiz sonucunda işten memnuniyet ile işyeri ilişkilerinden memnuniyet arasında, işten memnuniyet ile iş kazancından memnuniyet arasında ve yine işten memnuniyet ile hane halkı gelirinden memnuniyet arasındaki uyum analizi bu değişkenlerin kategorilerinin bulunduğu satır ve sütunlar arasında bir güçlü bir uyumun ortaya çıktığı saptanmıştır.

KAYNAKLAR

Abacı S.H.,(2020), “Kafes Pozisyonu ile Yumurtlama Zamanı Arasındaki İlişkinin Uyum Analizi ile Belirlenmesi”, Turkish Journal of Agriculture – Food Science and Technology, 8(5), 1211-1215

- Akkuş O.,(2010), “Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Başaga H.,B., vd. (2020), “İnşaat Mühendisi Çalışanların İş Memnuniyet Düzeylerinin Trabzon ve Rize Ölçeğinde Belirlenmesi”, Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi, 8, 1-17
- Çınar M., (2017), “Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği”, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 39-61
- Demirsel M.,T. ve Erat L.,(2019), “Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi”, Seçuk Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Dergisi., Prof. Dr. Fuat SEZGİN Özel Sayısı, 209-221
- Greenacre M., (2017), Correspondence Analysis in Practice, CRC Press, Newyork
- Kaya M.D., vd., (2011), “Ilica Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, ergonomik çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(2), 51-60
- Şahin A., (2003), “Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti”, Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 3(5), 137-157
- Şahin S. Çek F.,& Zeytin N., (2011), “Eğitim Müfettişlerinin Mesleki Memnuniye ve Memnuniyetsizlikleri”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(2), 221-246
- Türkay O., (2015), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri”: Seyahat Acenteleri Üzerine Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi, 22(1), 239-256
- Ünalın vd. (2006), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 9(1), 1-18
- Yakışır C.,(2020), “Etkileşimci ve Karizmatik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi: Ankara İl Sınırları İçerisindeki Beş Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir Araştırma”, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD. Doktora Tezi, İstanbul
- <https://avys.omu.edu.tr> , uyum analizi ders notları
- tuik.gv.tr