

DOI: 10.30520/tjsosci.838108

**YAT ÇALIŞANLARINDA DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İŞ TATMİNİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BODRUM YARIMADASI ÖRNEĞİ**

*AN INVESTIGATION OF THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON JOB
SATISFACTION IN YACHT EMPLOYEES: THE CASE OF THE BODRUM PENINSULA*

Demet KANDEMİR¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı demografik faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. İş tatmini ile demografik faktörlerden cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Veriler, Muğla ilinin Bodrum ilçesinde yatlarda çalışan kişilerden toplanmıştır. Yüksek sezon ve pandeminin etkisiyle, Bodrum Milta Marina, Bodrum Marina, Yalıkavak Palmarina, Turgutreis D-Marin, İçmeler Tersane Marinaları, Torba Limanı, Gündoğan Limanı, Türkbükü Limanı, Kumbahçe Günlük Tur Limanı gibi yerel limanlardan ve özel marinalardaki yat çalışanlarından kısmi geri dönüşler alınmıştır. Araştırmanın yöntemi olarak veriler ilk elden toplandığı için geniş gruplar üzerinde yürütülen survey yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama tekniği olarak anket tekniğinin kullanımıyla evreni temsil etmeye yeterli bir örneklem büyüklüğü seçilmiştir. Çalışmada ölçüm aracı olarak İş doyum ölçeği (İDÖ) kullanılmıştır. Ölçek, Tezer (1991) tarafından hazırlanan 10 ifadeli iş doyum anketidir. Anketler, katılımcılar ile yüz yüze görüşerek doldurulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Yat Personeli, Bodrum Yarımadası

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effects of some demographic factors on job satisfaction. It was aimed to examine the relationship between job satisfaction and demographic factors such as gender, marital status, age, experience and education level. The data were collected from people who works on yachts in Bodrum, Muğla province. Because of the high season and pandemic effects have extended the response time for survey questions. The survey questions were collected from the crew of the yachts in Bodrum Milta Marina, Bodrum Marina, Yalıkavak Palmarina, Turgutreis D-Marin, İçmeler ATM Shipyard, Torba Harbour, Gündoğan Harbour, Türkbükü Harbour, Kumbahçe Daily Tour Harbour. Since the data were collected first hand as the method of the research, the survey method conducted on large groups was preferred. A sample size sufficient to represent the universe was chosen by using the questionnaire technique as the data collection technique. Job satisfaction

scale (JSS) was used as a measurement tool in the study. The scale is a 10-statement job satisfaction questionnaire prepared by Tezer (1991). The questionnaires were filled in by meeting the participants face to face.

Keywords: Job Satisfaction, Yacht Employees, Bodrum Peninsula

¹ Doktora Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, demetcan48@gmail.com

GİRİŞ

Turizm sektörü içerisinde yer alan yat turizmi açısından Bodrum, Türkiye'nin en fazla marina ve liman işletmesinin olduğu ilçelerinden biridir. *Bodrum Guleti* adı verilen özel bir yat türüne sahiptir. Bodrum, yat üretiminde hem üretiminin yapılabildiği, hem ticareti hem de turizminin yapılmasından dolayı yüksek düzeylerde tercih edilen bir konumdur. Ayrıca mavi yolculuklarda seyahat rotalarının da başlangıç noktasıdır. Bölgedeki endüstriyel kümelenmeye bir örnek olan Bodrum yarımadası, tersanelerde ve marinalarda bakım onarım hizmetlerinden faydalanma, refit etme (tekne tadilatı yapma), yat üretimi yapma, kışlama süresince her türlü iş gücü, hizmet ve malzeme temininin kolaylıkla sağlayabilme, pek çok unsura erişimin kolay olması gibi avantajlar sahiptir. Bu da, Bodrum'un bu sektörde ayrıca bir tercih sebebi olmasını sağlamaktadır.

Tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi ile birlikte yat sektörü, 2000'li yılların başlarında eski popüleritesini kaybetmesine rağmen bu dönemde yeniden ivme kazanmış; izole bir tatil geçirmek isteyenlerin tercih ettiği bir tatil şekli olmuştur. Kiralama ve satışlar bu dönemde artış göstermektedir.

2020 yaz sezonunda, sektörde çalışan personele dair araştırmalar sırasında, başka bir araştırmanın faktörü olan iş tatmini kavramına yönelik, dikkat çeken başka unsurların olduğunu fark edip, çeşitli analizler ile bu konu tarafımda analiz edilerek değerlendirilmiştir. Literatürde, yat personeline dair yapılan araştırma yok denecek kadar az sayıdadır. Bu anlamda çalışmaya örnek teşkil edebilecek bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İşe ilişkin tutumlar ve etkileşim alanlarına dair yapılan araştırmalarda, iş tatmini konusu örgütsel davranış içerisinde ele alınan ve incelenen bir kavramdır. Örgütsel davranış bakış açısından ele alındığında ise işe ilişkin tutumlar sınırlı sayıdadır. İşe ilişkin tutumlar genellikle şunlardır; iş tatmini, iş ile özdeşleşme, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, psikolojik güçlendirme (Sığırı ve Gürbüz, 2015:70). Sait ve Gürbüz'ün bahsettiği işe ilişkin tutumlar arasındaki kavramlar içinde, iş tatmini konusu bu çalışmada, ele alınacaktır.

İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir. İşçi, çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı işçilik gururu onun için büyük tatmin kaynağı olacaktır. Aşırı tekniğin ve iş bölümünün doğurduğu otomasyon şekli ve seri halinde üretime gidilmesi işçiyi emeğinin karşılığını görme, kendi ile iftihar etmek zevkinden yoksun bırakacaktır. Bu konuda monotonluğu önleme tedbirlerine başvurarak morali yükseltme olanaklıdır (Eren, 2014:202).

Eren (1993), morali yüksek tutmada sağlanacak önlemlerin ilk sırasında tatmin konusuna yer vermiştir. Personelin işinden duyduğu tatmin derecesini artırmanın yolu, büyük ölçüde onun istediği işe girmesi ile gerçekleşeceğini söyler. Böyle hallerde birey işi ile iftihar edecek ve görevini yerine getirmekten dolayı mutluluk duyacaktır (Eren, 1993:121).

İş tatmini, örgüt ikliminin etkisinde ve örgütsel bağlılık, özdeşleşme gibi işe ilişkin tutumlarla ilişkili bir kavram olup ayrıca işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı, iş performansı gibi konularda da etkileşim halindedir. İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu vb.) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği, kariyer) kişisel bir değerlendirmesidir (Çekmecelioğlu, 2005:34-37).

Bireyin yaptığı işten dolayı duyduğu olumlu ya da olumsuz hislerin yoğunluğu ise tatmin seviyesini ifade etmektedir. Tatmin seviyesi yüksek bireylerde işlerine ve iş ortamına karşı olumlu tutumlar gözlenecektir (Sığırı ve Gürbüz, 2015:71).

Robbins ve Judge’ın 2017 yılında yayımlanan Örgütsel Davranış isimli eserlerinde iş tatmini, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu onun hakkında oluşan pozitif duyu olarak tanımlanmıştır. Yine aynı kaynakta, iş tatmininin, bir işin sadece verilen işi yapmak ve müşterilere hizmet etmekten çok öte olduğu yazar. İşler, çalışma arkadaşlarıyla ve patronlarla etkileşime girmeyi, örgütsel kural ve politikaları takip etmeyi, performans standartlarını karşılamayı, ideal çalışma koşullarından daha azı ile yetinmeyi ve bunun gibi şeyleri gerektirir (Robbins ve Judge, 2017:80).

İnsanları çalışmaya sevk eden önemli bir etmen gösterdikleri çabalar sonucunda elde edecekleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştirildiği ölçüde tatmin olacaklardır. Genellikle, ortaya konmuş arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği (egosu) ile daha yakından ilişkilidir. Bu yüzden, bir iş yerinde yaşama gücü duygusu, başka iş yerinde elde edilecek umutlar ile devam ettirilemez. Yani kişi, mutlaka yaşadığı ortamda (bulunduğu koşullar altında) sevmediği bir iş dahi olsa çalışmaya devam ediyor ya da arzulu bulunuyorsa, bu iş yerinde kendisini tatmin eden bir şey buluyor demektir. Şu halde kişi içinde bulunduğu sosyal ortamda kendini avutacak, tatmin arzusunun şiddetini azaltacak bazı özellikler bulmaya çalışacaktır (Eren, 2011:539). Bireyin çalışmasının karşılığı olarak elde ettiği tatmin ile çalışması sırasında hissettiği tatmin arasında bir ayırım yapmak gerekir. Birincisine *dışsal tatmin* ikincisine *içsel tatmin* adı verilir. Dışsal tatminler, örneğin, ücret, aynı avantajlar, iş güvencesi gibi kavramları içerir. Oysa içsel tatmin, kalite ve miktar yönünden bazı amaçları gerçekleştirmek, yeni teknik ve yöntemlere uyum gösterme yeteneği gibi belirli bir işi icra etmekten ile gelen haz ve manevi zevki ifade etmektedir (Eroğlu,2017:465).

Yukarıdaki tanımlar dikkate alındığı zaman, iş tatmininin üç temel özelliği bulunduğu bahsedilebilir. Bunlardan birincisi ‘ iş tatmini, iş ortamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepkidir.’ İkincisi ‘ iş tatminin derecesi, genellikle çıktıların beklentileri ne derece karşıladığına’ bağlı olmasıdır. Bunlardan üçüncüsü ise ‘iş tatminin iş ile ilgili çok sayıda durumu ifade eden’ bir kavram olmasıdır (Baş, 2002:19-20; Aktaran: Asunakutlu ve Avcı,2010:98; Asunakutlu ve Avcı,2009:731).

1.1. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatminini etkileyen faktörler Özgen vd. (2002:327)’ye göre ‘bireysel’ ve ‘işin kendisi’ ile ilgili faktörler olmak üzere iki grupta sınıflandırılabilir. ‘çalışanın beklentileri, onun kişiliği, iş tecrübesi, sosyal kimliği, hizmet süresi, eğitim düzeyi’ gibi faktörler bireysel faktörlerdir. ‘ işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmedeki sosyal imkanların görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi’ ise, iş tatminini etkileyen işin kendisi ile ilgili faktörlerdir (Asunakutlu ve Avcı,2010:98).

İş tatmini, işin çeşitli yönlerine ilişkin olabilmekte ve ölçümü de bu boyutlar açısından yapılmaktadır. İş tatmininin ölçümünde, Hackman ve Oldham; ücret, güvenlik, sosyal tatmin, yönetsel tatmin ve gelişme boyutlarını kullanmıştır. Luthans ise, buna benzer bir şekilde iş tatminini etkileyen işe ilişkin önemli özellikleri işin kendisinden duyulan tatmin, ücret tatmini, yükselme fırsatı, yönetimden tatmin, iş arkadaşlarından tatmin olarak beş boyutta ele almıştır. Bu ve benzer boyutlardaki beklentilere cevap verebilen iş ortamlarında çalışanların iş tatminleri artacak ve bireyin performans ve verimine olumlu katkı sağlayacaktır (Özcan,2011:170; Aktaran: Sığırı ve Gürbüz, 2015:71-72).

Eren (2011), ihtiyaçlar dizisinde tatmini etkileyen veyahut sınırlayan başlıca etmenlerden birisi de toplumsal evre olduğundan bahseder. Böyle olunca, bir iş çevresinde, iş görenlerin kendileri için önemli gördükleri ihtiyaçların bir kısmı, toplumsal çevrenin ihtiyaçlara verdiği önem lsnde değişikliğe uğrayacaktır. İleri sanayi ülkelerinde, sırayla, fizyolojik, güvenlik, ait olma ihtiyaçları karşılanmış olduğu için, şimdi bu ihtiyaçların üstünde olanlar tatmin edilmek istenmektedir. Başka bir husus da, paranın tatmin olduğu olanaklar üzerinde yapmış olduğu etkilerdir. Burada şu konuya dikkat çekmek istiyoruz. Para maddi somut bir nedendir. Fakat psikolojik tatminler (takdir edilme, değer verilme, sosyal prestij ve eser ya da iş yaratmanın verdiği mutluluk) tamamen soyut ve manevi kavramlardır. İşte alışma yerlerindeki tatminsizlikler ve hoşnutsuzluklar, çoğu hallerde, tamamen bilinçli olmadıkları için, kolayca ifade edilmeleri zordur (Eren, 2011:540-541).

2. ÇALIşMANIN YÖNTEMİ, AMACI VE ÖNEMİ

İş tatmini konusunda yapılmış çok sayıda çalışma ile karşılaşılmaktadır. Benzer şekilde turizm sektöründe ise konaklama işletmeleri çalışanlarının iş tatminlerini inceleyen fazlaca çalışma olmasına rağmen (İbicioğlu vd., 2003), yat çalışanları üzerine yapılmış bir iş tatmini çalışmasına rastlanmamıştır. Yat turizmi çalışanlarına dair daha önce çalışılmış bir çalışma olmadığından, mevcut çalışmanın örgütsel davranış alanında ve yat çalışanları üzerine araştırma yapan akademisyenler için yol gösterici olabilir.

Çalışmada Muğla ilinin Bodrum ilçesindeki yat personelinin bazı demografik faktörlerinin, iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Muğla ilinin Bodrum ilçesindeki özel ve ticari yatlarda çalışan kaptan, usta ve amatör gemiciler, yat kaptanlığı okumakta olan stajyerler çalışmaya dāhil edilmiştir. Sahaya 400 civarı anket dağıtılmış, 217 geri dönüş alınmış, bu anketlerin 185 ādeti geçerli kabul edilmiştir. 32 anket eksik ve hatalı bulunmuştur.

2.1. ÖLÇME ARACI

Araştırmanın yöntemi olarak veriler ilk elden toplandığı için geniş gruplar üzerinde yürütülen *survey* yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama tekniği olarak anket tekniğinin kullanımıyla evreni temsil etmeye yeterli bir örneklem büyüklüğü seçilmiştir. Çalışmada lm aracı olarak iş doyum lği (İD) kullanılmıştır. lk, Tezer (1991) tarafından hazırlanan 10 ifadeli iş doyum anketidir. Anketler, katılımcılar ile yüz yüze görüşerek doldurulmuştur.

2.2. ARAşTIRMA EVRENİ

Araştırmanın rneklemini Bodrum yarımadası çevresinde bulunan liman ve özel marinalarda çalışan deniz personelleri tarafından oluşturulmuştur. Müşteri ile birebir temas kuran personelin seçimine önem verilmiştir. Anketler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Anketler Bodrum yarımadasında Bodrum Limanı, Milta Marina, Torba Limanı, Gündoğan Limanı, Türkbükü Limanı, kısıtlı olsa da Yalıkavak Palmarina, Turgutreis D-Marin, Yalıiftlik Sea Garden kooperatifi, Kumbahçe limanı içerisindeki teknelerden toplanmıştır.

2.3. ARAşTIRMANIN VERİLERİNİN TOPLANMASI

Araştırma gerçekleştirilmeden önce Bodrum'daki limanlar tespit edilmiştir. Ticari ve özel teknelerde çalışanlara anket yapılması hedeflenmiştir. Hedeflenen anket sayısı 400 civarıdır. Sahaya dağıtılan anket sayısı 390'dır. Gerçekleşen anket 217'dir. Geçerli anket sayısı 185'tir. 32 anket eksik ve hatalı doldurulması sebebiyle değerlendirilememiştir.

2.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma katılan bireylerin, cinsiyete, medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için parametrik testlerden T-Testi kullanılmıştır. Tablo 11’de sonuçlar verilmiştir.

Tablo 1. İş Doyumu ve Cinsiyet İlişkisi

		N	Ortalama	Standart Sapma	Test İstatistiği	P
İş Doyum Ölçeği	Kadın	10	3,400	0,5164		
	Erkek	175	3,1886	0,6287	1,043	0,243

H₀: İş Doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁: İş Doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 1’de İD’nin cinsiyete göre değişiklik gösterip göstermediği hipotezini test etmek için yapılan analiz sonucunda; anlamlılık değeri (p=0,243) 0,05 değerinden büyük olduğundan H₀ hipotezi reddedilemez. İş doyum ölçeği cinsiyet açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Cinsiyete göre değişiklik gösterip göstermediğine dair yapılan analiz sonuçlarında istenilen sonuca ulaşılamamıştır. Doğruyu yansıtmadığını düşünürüz. Bunun nedeni, bu sektörde analize etki edecek sayıda kadın çalışan olmamasıdır. Dolayısıyla analiz sonucu da cinsiyete göre etkisinin olmadığını göstermiştir.

Tablo 2. İş Doyumu ve Medeni Durum İlişkisi

		N	Ortalama	Standart Sapma	Test İstatistiği	P
İş Doyum Ölçeği	Evli	84	3,1071	0,6015		
	Bekar	101	3,2772	0,6343	-1,859	0,065

H₀: İş Doyumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁: İş Doyumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere iş doyumunun, medeni duruma göre değişiklik gösterip göstermediği hipotezini test etmek için yapılan analiz sonucunda; anlamlılık değeri (p=0,065) 0,05 değerinden büyük olduğundan H₀ hipotezi reddedilemez. İş doyum ölçeği medeni durum açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir. Araştırma katılan kişilerin, İş Doyumuna göre yaş, eğitim, tecrübe, müşteri temas süresi istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için parametrik testlerden Tek Yönlü Varyans Analizi (TYVA) kullanılmıştır.

Tablo 3.İş Doymu ve Yaş İlişkisi

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F İstatistiği,	P
Gruplar Arası	1,995	3	,665		
Yaş Gruplar İçi	69,605	181	,385	1,729	0,163
Toplam	71,600	184			

H₀: İş Doymu ve yaş grupları arasındaki ilişki anlamlı değildir.

H₁: İş Doymu ve yaş grupları arasındaki ilişki anlamlıdır.

Tablo 3'te görüldüğü üzere demografik özelliklere göre müşteri memnuniyetlerinin anlamlılık değerlerini göstermektedir. Tablo3'e göre iş doymu ile yaş grupları ilişkisinin test edildiği analizde anlamlılık değeri (p=0,163) 0,05 değerinden büyük olduğundan iş doymununun yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir. Bu durumda *H₀* hipotezi reddedilemez.

Tablo 4.İş Doymu ve Tecrübe ilişkisi

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	5,013	4	1,253		
Tecrübe Gruplar içi	69,587	180	0,37	3,388	0,011
Toplam	191,135	184			

H₀: İş Doymu ve yaş grupları arasındaki ilişki anlamlı değildir.

H₁: İş Doymu ve yaş grupları arasındaki ilişki anlamlıdır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere iş doymu ile yaş grupları ilişkisinin test edildiği analizde anlamlılık değeri (p=0,011) 0,05 değerinden küçük olduğundan iş doymununun yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Bu durumda *H₀* hipotezi reddedilir.

Tablo 5.Scheffe Testi Sonuçları

(I) Tecrübe	(J) Tecrübe	Ortalamalar farkı(I-J)	Std. Hata	Sig.
5 yıl ve altı	6-10 yıl	,01429	,14077	1,000
	11-20 yıl	-,01299	,13151	1,000
	21-30 yıl	-,16777	,14161	,843
	31 yıl ve üstü	-,57321*	,18355	,049
6-10 yıl	5 yıl ve altı	-,01429	,14077	1,000
	11-20 yıl	-,02727	,12639	1,000
	21-30 yıl	-,18205	,13687	,778
	31 yıl ve üstü	-,58750*	,17991	,034
11-20 yıl	5 yıl ve altı	,01299	,13151	1,000
	6-10 yıl	,02727	,12639	1,000
	21-30 yıl	-,15478	,12732	,830
	31 yıl ve üstü	-,56023*	,17276	,036

21-30 yıl	5 yıl ve altı	,16777	,14161	,843
	6-10 yıl	,18205	,13687	,778
	11-20 yıl	,15478	,12732	,830
	31 yıl ve üstü	-,40545	,18057	,287
31 yıl ve üstü	5 yıl ve altı	,57321*	,18355	,049
	6-10 yıl	,58750*	,17991	,034
	11-20 yıl	,56023*	,17276	,036
	21-30 yıl	,40545	,18057	,287

Tablo 5'te görüldüğü üzere, İş Doymu puanlarının tecrübe değişkenine göre hangi değişkenler arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda iş yerinde 31 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanlar ile 5 yıl ve altı, 6-10 yıl ve 11-20 yıl arasında İş Doymu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Levene testi kullanılarak grup varyanslarının eşit olup olmadığı test edilmiş ve varyansların eşit olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. İş Doymu ve Eğitim Grupları Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F İstatistiği	P
Gruplar arası		6,219	4	1,555		
Eğitim	Gruplar içi	65,381	180	0,363	4,280	0,002
Toplam		71,600	184			

H0: İş Doymu ve eğitim grupları arasındaki ilişki anlamlı değildir.

H1: İş Doymu ve eğitim grupları arasındaki ilişki anlamlıdır.

Tablo 6'da görüldüğü üzere, iş doymu ile eğitim grupları ilişkisinin test edildiği analizde anlamlılık değeri ($p=0,002$) 0,05 değerinden küçük olduğundan İş Doymununun eğitim gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Bu durumda *H0* hipotezi reddedilir.

Tablo 7. Scheffe Testi Sonuçları

(I) Tecrübe	(J) Tecrübe	Ortalamalar farkı(I-J)	Std. hata	Sig.
İlkokul	Ortaokul	,41538	,16882	,200
	Lise	,55017*	,13386	,003
	Ön lisans	,37538	,16882	,297
	Lisans	,38009	,18798	,397
Ortaokul	İlkokul	-,41538	,16882	,200
	Lise	,13478	,13593	,912
	Ön lisans	-,04000	,17047	1,000
	Lisans	-,03529	,18946	1,000
Lise	İlkokul	-,55017*	,13386	,003
	Ortaokul	-,13478	,13593	,912

Ön lisans	Ön lisans	-,17478	,13593	,799
	Lisans	-,17008	,15911	,887
	İlkokul	-,37538	,16882	,297
	Ortaokul	,04000	,17047	1,000
Lisans	Lise	,17478	,13593	,799
	Lisans	,00471	,18946	1,000
	İlkokul	-,38009	,18798	,397
	Ortaokul	,03529	,18946	1,000
	Lise	,17008	,15911	,887
	Ön lisans	-,00471	,18946	1,000

Tablo 7’de görüldüğü üzere, iş doyumu puanlarının eğitim grupları değişkenine göre hangi değişkenler arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hocScheffe testi sonucunda; iş yerinde ilkokul mezunu olanlar ile lise mezunu olanlar arasında İş Doyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Levene testi kullanılarak grup varyanslarının eşit olup olmadığı test edilmiş ve varyansların eşit olduğu tespit edilmiştir.

3. SONUÇ

Yatçılık sektörü turizm sektörü içerisinde yer alan, uzun saatler mesai yapmayı gerektiren bir iştir. Fazlasıyla fedakârlık yapmayı gerektirir. Yüksek sezonda, çalışanlar yoğun emek sarf ederler. Tatmin olmamış bir çalışanın bu sektörde işe devam etmesi söz konusu değildir. İş tatmini kavramını, demografik faktörler açısından incelenen bu çalışmada çalışanları tatmin eden faktörler incelendiğinde, tatmin edici unsurlar arasında maddi olanaklar, çalışan personelin işini sevmesi, severek yapması, yaptığı işle hem işverenlerin hem de müşterilerin memnun olması gibi unsurlar iş tatminini arttırmakta ve çalışana olumlu yönde etkilemektedir.

Yaptıkları işte, hem takdir, teşekkür, müşteri memnuniyeti, işverenin psikolojik desteği, çalışanın kendisi ve yaptığı işle gurur duyması gibi içsel tatmini arttıracak manevi unsurlar hem de yaptıkları işin karşılığı olan maddi unsurlardan daha önde yer almaktadır. Çünkü maddi karşılık çalışana tek başına memnun edecek bir unsur değildir. Çalışma ortamı, kendini gerçekleştirme, iş arkadaşları ile uyum, hatta seyahat rotaları bile çalışana motive eden faktörlerdir. Bunların yanında yapılan işte düzen ve netlik olması, görev tanımlarının net olması iş tatminini arttıran diğer unsurlardandır. Yat çalışanları gün içinde pek çok iş yapmakta, hem fiziksel hem de duygusal anlamda çaba sarf etmektedirler. Personelin her birinin, yaptığı işin belli olması sorumluluk aldıkları alanı bilmelerinin iş tatminini arttırdığını da söyleyebiliriz. Çünkü iş tanımı net olmaması durumunda rutin görevleri kimin yerine getireceği bilinmediğinden, görev tamamlanmadığında sorumluluk alacak kişinin belirsizliği ortaya çıkacaktır. Bu anlamda yönetici ya da sorumlu kişi kim ise, genellikle kaptandır, o kişinin görev dağılımını iyi yapması ya da yapmaması, karşılıklı güveni arttıran ya da tam tersi azaltan bir unsur olacaktır.

Yapılan anketlerde, demografik niteliklerin, iş tatmini faktörleri üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, tecrübe, medeni hal gibi unsurlar ele alınmış, katılımcıların iş tatmini anketlerinin sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyet ve iş tatmini ilişkisine bakıldığında, anlamlı ve yeterli kadın katılımcı olmamasından kaynaklı olarak literatürdeki sonuçlarla ulaşılamamıştır. Sektörde kadın çalışan, kaptan,

gemici neredeyse yok denecek kadar azdır. Kadın çalışanların yatlarıdaki pozisyonu genelde hostes ya da servise bakmak ayrıca somölye denilen içecek uzmanlığı ve finedining (yemek ve içecek uyumu) eşleştirmelerini yapabilecek eğitimi olan bilgili kişiler olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca uzun süreli seyirler olmasından kaynaklı olarak, kadınlar tarafından çok fazla tercih edilen bir sektör değildir. Dolayısıyla anket sonuçlarında iş tatmini ile cinsiyet farklılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Medeni durum ve iş tatmini arasındaki ilişkiye baktığımızda yine benzer şekilde bir farklılığa rastlanamamıştır.

İş tatmini ve yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında, yaş gruplarının iş tatminine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir. Oysa literatüre göre yaş ile iş tatmini doğru orantılı olması gerekmektedir. Sahada yapılan araştırmada da buna benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Ancak, istatistiklere göre bir fark yoktur sonucuna varılmıştır. Çalışanların yaşları ilerledikçe, işlerinde daha çok tatmin oldukları görülmektedir. Bunun nedeni ise, ilerleyen yaşla birlikte, deneyim nedeniyle uyumun artması olabilir. Diğer yandan, daha genç çalışanların nedeniyle işe yeni başladıklarında tatminsiz olma olasılıkları oldukça yüksektir. Bunun yanında, iş tatmininin yaş ile ilişkisi uluslararası geçerliliğe sahip bulunmaktadır. Bu konuda, Michigan Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından (1974), beş ayrı ülkede gerçekleştirilen çalışmalar, daha ileri yaşlardaki çalışanların daha doyumlu olduğunun göstermiştir (Davis, 1984:99; Aktaran Toker, 2007:103).

İş tatmininin tecrübe değişkenine göre hangi değişkenler arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmış ardından post-hoc Scheffe testi yapılmıştır. Sektörde 31 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanlar ile 5 yıl ve altı, 6-10 yıl ve 11-20 yıl arasında iş tatmini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Bunun sebebine dair sorular sorulduğunda, deneyim ile yeterlilik arasında bir bağlantı kurulabileceği görülmüştür. Bilgi ve tecrübe arttıkça, iş tatmini artar denilebilir. Tecrübelerinin fazla olması, yaptıkları işe hâkim olmaları, uzun yıllardır iş hayatında olmaları nedeni ile statülerinin yüksek olması ve beklentilerinin genç çalışanlara göre daha düşük seviyede olması nedenlerinden kaynaklanmaktadır (Spector, 1997:25; Aktaran Titiz, 2016:99). Araştırmanın sonuçları bu anlamda literatürü desteklemektedir.

Eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişki test edildiğinde, lise düzeyinde ve ilkökul düzeyinde mezuniyeti olanların aralarında bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça, iş doyumunun düştüğü görülmekte, eğitim düzeyi düştükçe iş doyumunu artmaktadır. Literatüre baktığımızda iş tatmini ve eğitim durumuna dair yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar çıkabilmektedir. Eğitim durumunun iş tatminini arttırdığı ve azalttığı yönünde araştırmalar bulunduğu gibi eğitim düzeyi yüksek çalışanla düşük eğitim düzeyine sahip çalışanların iş tatminleri arasında fark olmadığını ortaya koyan çalışmalar benzer orandadır (Akyıldız ve Turunç, 2013:136).

Başka araştırmalarda farklılıklar olduğu sonuçlarına da ulaşılabilir. Araştırmalara bakıldığında iş tatmini ile bireyin eğitim düzeyi arasındaki ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi, çalışma hayatında bireyin beklentilerinin oluşması yönünden önemli etkenlerdendir. Genel olarak, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi düşük olan bireylere göre işlerinden daha az tatmin oldukları gözlemlenmiştir (Özpehlivan, 2018:50).

KAYNAKÇA

- Akyıldız, H. & Turunç, Ö. (2013). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Asunakutlu, T. & Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi* 15/2 ss. 93-108.
- Asunakutlu, T. & Avcı U. (2009). Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, ss. 728-734.
- Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmini Profillerinin Belirlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF dergisi*, Cilt:17, Sayı:2, ss. 19-37.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, ss. 23-39.
- Davis, K. (1984). *İşletmede İnsan Davranışı*.(K. Tosun vd. Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi, Yenilenmiş Dördüncü Baskı*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon(Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- İbicioğlu, H., Avcı, U. ve Boylu, Y. (2003). Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynaklarının Eğitiminde Sektörel Eğitim Organizasyonlarının Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Değerlendirme, *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, Yıl: 2003, ss. 69-91
- Özcan, E.D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Yayınları.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2602-4314, ss. 43-70.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2017). *Örgütsel Davranış Organizational Behavior* (İnci Erdem, Çev.).Ankara: Nobel Yayınları.
- Sığırı, Ü. & Gürbüz, S. (2015). *Örgütsel Davranış*, İstanbul:Beta Yayınevi.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences*, ThousandOaks, C.A., Sage.
- Titiz, H. (2016). *Yönetici Kadınlar ve Orta Yetişkinlik Dönemleri Arasındaki Etkileşimin İş Tatminleri Üzerine Etkisine Dair Görgül Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, ss. 92-107.