



## İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Su Ürünleri İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme

### The Relationships Between Job Satisfaction And Demographic Characteristics: An Examination On Fisheries And Aquaculture Employees

Ahmet AYDIN<sup>1</sup>, Mehmet ÖZMEN<sup>2</sup>, Ömer Akgün TEKİN<sup>3</sup>

#### Öz

Bu araştırmada su ürünleri işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin tespit edilmesi ve çalışanların demografik değişkenlerinin iş tatmini üzerinde etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada, öncelikle, konu ile ilgili literatür taraması yapılmış, elde edilen kuramsal bilgilerin ışığında alan araştırması kapsamında anket yöntemi kullanılmış ve verilerin analizi SPSS paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Akdeniz bölgesinde faaliyette bulunan üç ayrı su ürünleri işletmesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve demografik bilgilerin yer aldığı anket formu uygulanmıştır. Çalışanların demografik değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için t testi ve varyans analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu ve iş tatmin düzeylerinin çalışma süresine, çalışılan bölüme ve çalışma pozisyonuna göre farklılaştığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Demografik Özellikler, Su Ürünleri İşletmeleri, Çalışma Süresi, Çalışılan Bölüm, Çalışma Pozisyonu.

#### Abstract

In this study, it is aimed to find out, job satisfaction levels of employees and the effects of demographic characteristics on job satisfaction of employees. As research method, at first, a literature review made by researchers. After literature review a questionnaire applied on employees and the collected datas analysed by SPSS. The population of this reseach is consist of employees of three different fisheries and aquaculture enterprises that are carry on the activities on Mediteranean Region of Turkey. In this research, to collect datas, Minnesota’s job satisfaction scale and a demographic form were used. To find out the effects of demographic characteristics on job satisfaction t tests and Anova analyses were used. As the result of this research, it is found out that, employees have a high level job satisfaction and the job satisfaction level is changes by professional time, by department and by position.

**Keywords:** Job Satisfaction, Demographic Characteristics, Fisheries and Aquaculture Enterprises, Working Periods, Working Department, Employee Position.

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, ahmetaydin-07@hotmail.com

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, mozmen@akdeniz.edu.tr

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, dr.omerakguntekin@gmail.com

## **1. SU ÜRÜNLERİ İŞLETMELERİNE GENEL BİR BAKIŞ**

Dünyada bilim ve teknoloji hızla gelişmekte, nüfus sürekli artmaktadır. Karadaki üretimin sınırlı olması nedeniyle, insanlar yerkürenin %75'ini oluşturan sucul ekosistemleri dikkate alınması gerekli kaynaklar olarak değerlendirmişlerdir. Artan gıda ihtiyacını karşılamak için deniz ve tatlı sulardaki su ürünleri önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Ancak, modernleşen balıkçılık teknolojisi ve sayısı, artan balıkçılık filolarına rağmen gittikçe daralan ve bozulan av sahaları, artan su kirliliği ve aşırı avcılık nedeniyle su ürünlerinde ve ihtiyofaunada tür çeşitliliği her geçen yıl azalmaktadır. Bu nedenle, sulardan daha verimli bir şekilde yararlanma yoluna gidilmiş ve akuakültür çalışmalarına başlanmıştır (Taş, 2007).

Türkiye, denizleri, gölleri, baraj gölleri ve akarsuları ile su ürünleri potansiyeli bakımından oldukça şanslıdır. Adalar da dahil olmak üzere 8.300 km kıyı şeridinde sahip olup, yaklaşık 24 milyon ha deniz alanı yanında 200 doğal göl, 223'ün üzerinde baraj gölü ve 1000'nin üzerinde göletlerin toplam yüzey alanı 1,4 milyon ha'dan fazladır. Ayrıca ortalama 178 bin km uzunluğundaki 33 adet akarsuyla birlikte toplamda 26 milyon hektarlık su ürünleri üretim alanına sahiptir (Gümüş ve Yılmaz, 2011). Türkiye, sahip olduğu iklim ve su koşullarının su ürünleri yetiştiriciliğine uygun olmasından dolayı su ürünleri kaynakları, gerek hayvansal gerekse bitkisel protein temini, istihdam sahası oluşturması ve döviz girdisi sağlaması açısından büyük bir sosyo-ekonomik öneme sahiptir (Doğan, 2003).

Tarımsal faaliyetler içerisinde değerlendirilen su ürünleri varlıkları, belirli bir yatırım ve çaba karşılığı, ülke ekonomisine sürekli katkı sağlayan, önemli doğal canlı kaynaklardandır. Su ürünleri, insanın yeterli ve dengeli beslenmesine yardımcı olan, yüksek düzeydeki hayvansal protein katkısının yanı sıra, sağlıklı yaşam için gerekli olan mineral, vitamin, esansiyel yağ asitlerince zengin bir gıda maddesidir. Dengeli ve sağlıklı beslenmenin bilincinde olan toplumlar hayvansal protein ihtiyaçlarının karşılanmasında su ürünlerinden yüksek oranda yararlanmaktadırlar (Gümüş ve Yılmaz, 2011).

Su ürünleri yüksek kalitede protein içermesinden dolayı değerli bir besin kaynağıdır ve ülkemiz su ürünleri potansiyeli açısından zengin bir ülkedir. Bu nedenle balık yetiştiriciliği ülkemizin sanayi sektörü içinde önemli bir ekonomik paya sahiptir. Su ürünleri yetiştiriciliğinin beslenmeye katkısı, doğal kaynakların tüketilmesi üzerindeki baskının azaltılması, iş istihdamı ve kırsal kalkınmaya katkısı da düşünüldüğünde sektörün önemi daha da önemli hale gelmektedir. Ülkemizde su ürünleri ihtiyacının karşılanmasında kültür balıkçılığının geliştirilmesi bir zorunluluk halini almıştır (Bulut vd., 2012).

Su ürünleri, avcılık ve yetiştiricilik (kültür balıkçılığı) olmak üzere iki yöntemle üretilmektedir. Üretimin büyük bir kısmı avcılık yoluyla olmaktadır. Ancak; kültür balıkçılığının toplam su ürünleri üretimi içindeki payı sürekli artmaktadır. Bunun en önemli nedeni okyanuslardan avcılık yoluyla elde edilebilecek ürün miktarının artık çok fazla artırılamamasıdır. Ayrıca okyanuslarda kıyıları olmayan ülkeler için su ürünleri üretiminde en önemli çıkış yolu kültür balıkçılığıdır (Aydın, 2012)

Denizlerimizde ekolojik denge bozulmuş, sucul ekosistemlerde ekonomik balık stokları son yıllarda azalmıştır. Buna bağlı olarak yetiştiricilik faaliyetlerinde önemli sayılabilecek bir gelişme kaydedilmiştir. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından hazırlanan 5 yıllık kalkınma planında, deniz ürünleri yetiştiriciliğinin geliştirilmesi ve arzu edilen planlama hedeflerine ulaştırılması ön görülmektedir. Denizlerden sağlanan verimi arttırmak, su ürünleri yetiştiriciliğine gereken önemi vermek, insanların daha dengeli

beslenmesine olanak sağlamak ve ekonomiye katkıda bulunmak amacıyla yurt genelinde çeşitli projeler geliştirilmiştir ve bu alanda çalışmalar halen devam etmektedir (Taş, 2007).

## **2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI**

İş tatmini genel olarak kişinin işine ve onun çeşitli boyutlarına karşı his ve tavırların toplamı olarak bilinmekle (Çarıkçı ve Oksay, 2004:158) beraber literatürde birçok farklı tanım bulunmaktadır. Locke'a (1983) göre iş tatmini, "bir kimsenin isini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucu oluşan zevkli veya olumlu hisleri" olarak tanımlamıştır (Testa, 1999:155). Bingöl (2003:270) iş tatmini; bireyin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır. Erdoğan (1999: 231)'a göre ise iş tatmini "kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir". Mercer (1997:57) iş tatminini, bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen ve sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen zevki ve iç huzuru anlatmada kullanır.

İş tatmini kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmaya başlanmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005:55). Bireyler açısından iş tatmininin önemi, öncelikle insanların kişisel yetilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemelerinden kaynaklanmaktadır. İş tatmini, bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesinin sağlarken, bunu elde edememek hayal kırıklığına uğratar. Düşük iş tatmini moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma yol açar (Sertçe, 2004; Dil, 2005:62).

İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan iş görenlerin yerine yeni iş görenlerin bulunması ve yeni iş görenlerin tecrübeli olsalar dahi, yeni örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarımındaki düşüş, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, iş gören iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002:9).

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir. Düşük iş tatmininin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği ve, işten ayrılma eğilimini arttırdığı saptanmıştır.(Üngüren ve Yıldız, 2009:38).

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip iş görenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır. Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı iş yerinde geçiren bir iş görenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olmasının iş gören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, iş görenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır. İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazladır (Iverson ve Maguire, 2000:807-810).

İş tatmininin sonuçları, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını, organizasyonun çalışma barışını ve verimliliğini, toplumun gelişme ve huzurunu etkilemesi bakımından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Denilebilir ki, iş tatmini sonuçları itibariyle sadece bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır. Bu nedenle iş tatmini, varlığı çok istenen ancak elde edilmesi bu kadar kolay olmayan bir olgudur. İş tatmininin

yüksekliği olumlu çalışma koşullarını sağladığı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. Diğer taraftan düşük tatmin bir organizasyonda işlerin iyi gitmediğinin kanıtı olarak görülmekte, düşük verimlilik, işi yavaşlatma, disiplin sorunları gibi gizli şekillerde kendini gösterebilmektedir (Davis, 1988:95)

Luthans (1992: 126) iş tatminine ilişkin boyutları, örgütsel ya da dışsal; bireysel ya da içsel olarak ele almıştır. Ücret, ödül, iş güvenliği, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları ya da davranışları, yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma arkadaşları ya da ortamı örgütsel ya da dışsal olarak sınıflamıştır. Yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, cinsiyet, deneyim, yaş, tanınma, değer verilme, özerklik ve etkinliği de bireysel ya da içsel faktörler olarak belirlemiştir (Hotamışlı ve Ağca, 2010:97)

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta vardır ki o da dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatminsizliği, örgütün bağlılık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder (Akıncı, 2002:3).

İş tatmini sağlayan, işgörenlerin beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, işgörenlerinin işte süreklilik gösterdiği, iş tatminini sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut işgörenlerde devamsızlıkların artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş tatmininin örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir. İşgörenlerin işlerine yabancılaşmaları ve tatminsizliklerin artması örgüt içerisinde ani grevler, işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların oluşmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, çalışanlardan en etkili bir biçimde yararlanılması yanında onların isteklendirilmeleri ve korunmaları önemli bir konudur (Samadov, 2006:6).

### **3. ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

İş tatmini konusu birçok farklı alanda yapılan çalışmalar aracılığıyla, bir çok farklı işletme türü üzerinde incelenen bir konudur. Ancak su ürünleri işletmeleri literatüründe yapılan incelemelerde, bu işletmelerin insan kaynakları üzerinde bu tür bir bilimsel incelemeye ulaşılamamıştır. Yapılan literatür taramalarında; su ürünleri işletmelerinin daha çok fen bilimleri çerçevesinde ele alındığı, alanla ilgili sosyal bilimler çerçevesinde yapılan çalışmaların da daha çok su ürünleri işletmelerinin ekonomik karakteristikleri üzerine odaklandığı görülmüştür. Özellikle, su ürünleri işletmeleri çalışanlarının iş tatmini kavramı açısından incelendiği bir bilimsel çalışmaya ulaşılamamış olması bu çalışmanın hazırlanmasına karar verilmesinde etkili olmuştur.

Bu çalışmanın amacı; su ürünleri çalışanlarının iş tatmini düzeylerini tespit etmek ve çalışanların demografik karakteristikleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunup bulunmadığını sorgulamaktır.

#### **3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada anket yönteminden faydalanılmıştır ve bir adet demografik özellikler formuna ilaveten bir adet ölçek kullanılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

Çalışanların iş tatmini düzeyleri, Minnesota tarafından geliştirilmiş olan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ile ölçülmüştür. Ölçeğin üç boyutu bulunmaktadır. Birinci boyutu 12 soru ile “içsel tatmin” boyutu oluştururken ikinci boyutu 8 soru ile “dışsal tatmin” boyutu oluşturmaktadır. Bu iki boyutun tamamı ise “genel iş tatmini” boyutunu ortaya koymaktadır. Ölçekte beşli likert sistemi kullanılarak katılımcıların yanıtları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ölçeğin araştırmada kullanılan hali, Ünal Alp (2007) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden edinilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 17.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir.

### **3.3. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, Akdeniz Su Ürünleri Araştırma Üretme ve Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne bağlı olarak;

- Beymelek birimi çalışanları,
- Kepez birimi çalışanları,
- Eğirdir birimi çalışanları oluşturmaktadır.

Yukarıda açıklanan evren içerisinde toplam çalışan sayısı 166’dır. Araştırmada ilgili evrenden toplam 125 bireye ulaşılmıştır. Ulaşılan bireyler evrenin %75’ini oluşturmaktadır.

## **4.BULGULAR**

Araştırmanın bulguları; ölçeklere ilişkin bulgular, demografik bulgular, çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin bulgular, çalışanların demografik özellikleri ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik bulgular şeklinde, birbirinden ayrılarak ayrı ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

### **3.5. Ölçeklere İlişkin Bulgular**

Araştırmada; çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmek için kullanılan, Minnesota İş Tatmini ölçeğinin güvenilirlik (Cronbach’s alpha) katsayısı ,897 olarak bulunmuştur. Kalaycı’nın (2009) güvenilirlik katsayıları ile ilgili olarak belirtmiş olduğu aralıklar şu şekildedir;

- $0,00 \leq \text{alfa} < 0,40$ : ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \text{alfa} < 0,60$ : ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \text{alfa} < 0,80$ : ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \text{alfa} < 1,00$  ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2009:405).

Kalaycı’nın (2009) sınıflandırması baz alındığı takdirde, çalışmada kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Güvenilirlik analizlerinden sonra, Minnesota iş tatmini ölçeği için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett’s küresellik testi uygulanmıştır. Ölçeğin KMO testi sonucu ,839 ( $p > 0,50$ ) olarak bulunmuş, Bartlett’s küresellik testi sonucu da ( $p: ,000$ ) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Bu sonuç, ölçeğin faktör analizine uygun durumda olduğunu ortaya koymuştur. Kalaycı’nın (2009) değerlendirmelerine göre, bir ölçeğin faktör analizine uygunluk şartını taşıyabilmesi için Bartlett’s test sonucunda  $H_0$  hipotezinin reddedilmesi ve ölçeğin KMO değerinin 0,50’nin üzerinde olması gerekmektedir (Kalaycı, 2009:322).

Bu analizlerin ardından ölçekteki madde sayısını azaltarak daha ileri analiz tekniklerinin uygulanabilmesi için Varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmış ve oluşan boyutlar için güvenilirlik katsayısı

yeninden test edilmiştir. Uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeği oluşturan her iki boyuta ait bazı maddelerinin faktör yüklerinin çok düşük olmasından, bazı maddelerin ise içerikleri ile uyuşmayan boyutlar altında toplanmasından dolayı faktör analizi, ilgili sorulardan arındırılarak ve iki boyut kısıtlanmalı şekilde yinelenmiştir. Yinelenen analiz sonucunda, ölçeğin iki boyut altında toplandığı ve her maddenin kendi içeriğine uygun boyutların altında toplandığı görülmüştür. Elde edilen faktör analizi sonucunda ölçeğin açıklanan varyans yüzdesi 52.813 olarak bulgulanmıştır. Ölçekten çıkarılan sorular nedeniyle içsel tatmin boyutu 7 soru dışsal tatmin boyutu 5 soru ve genel tatmin boyutu ise 12 soru ile ifade edilecek bir hale ulaşmıştır. Ölçekteki maddeler, daha ileri analizlerde hangi test türünün kullanılacağına karar verilebilmesi için Kolmogorov-Smirnov normal dağılım analizine tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda ölçeği oluşturan boyutların normal dağılım özelliğine sahip olduğu ( $p_1: 0,792$ ,  $p_2: ,760$ ,  $p_1,p_2 > 0,05$ ) gözlemlenmiştir. Bu sonuç araştırmanın sonraki analizlerinde, parametrik testlerin kullanılması gerektiğini işaret etmiştir. Son faktör analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. İş Tatmini Ölçeğine ve Alt Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizi ve Normal Dağılım Analizi Sonuçları**

Boyutlar	Döndürülmüş Öğeler Matrisi	Faktör Yükleri		Cronbach's Alpha Değeri	Normal Dağılım Analizi *
		1	2		
Genel Tatmin	Tek başıma çalışma fırsatı vermesi açısından	,764			
	Beni sürekli meşgul etmesi açısından	,686			
	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından	,660			
	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	,622		0,809	0,792
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	,608			
	Başkaları için bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	,586			
	Toplumda bana statü kazandırması bakımından	,480			
	Patronumun bana davranışı açısından		,878		
	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından		,764		
	Patronumun karar vermedeki yeteneği bakımından		,761	0,810	0,760
Dışsal tatmin	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından	,653			
	İş içinde terfi olanağının olması açısından	,535			

Açıklanan varyans yüzdesi: **52,813**

\*Normal dağılımın analizinde Kolmogorov-Smirnov yönteminden faydalanılmıştır.

### 3.6. Demografik Bulgular

**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar**

Değişken	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
<b>Cinsiyet</b>			
Bay	103	82,4	82,4
Bayan	22	17,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
<b>Medeni durum</b>			
Evli	109	87,2	87,2
Bekar	16	12,8	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
<b>Yaş aralığı</b>			
41 ve üzeri	76	60,8	60,8
31-35	32	25,6	86,4
26-30	13	10,4	96,8
18-25	4	3,2	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
<b>Araştırmanın yapıldığı sektördeki toplam çalışma süresi</b>			
16 yıl ve üzeri	56	44,8	44,8
1-5 yıl	22	17,6	62,4
11-15 yıl	22	17,6	80,0
6-10 yıl	20	16,0	96,0
1 yıldan az	5	4,0	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
<b>Araştırmanın yapıldığı işletmedeki toplam çalışma süresi</b>			
16 yıl ve üzeri	37	29,6	29,6
1-5 yıl	31	24,8	54,4
6-10 yıl	25	20,0	74,4
11-15 yıl	25	20,0	94,4
1 yıldan az	7	5,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
<b>Eğitim seviyesi</b>			
Yüksek lisans	40	32,0	32,0
Lise	27	21,6	53,6
Lisans	20	16,0	69,6
İlköğretim	18	14,4	84,0
Önlisans	10	8,0	92,0
Doktora	10	8,0	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
<b>Aylık gelir</b>			
2501 TL ve üzeri	43	34,4	34,4

1501-2000 TL	40	32,0	66,4
2001-2500 TL	35	28,0	94,4
1001-1500 TL	7	5,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	

<b>Çalışılan departman</b>			
Yetiştiricilik	46	36,8	36,8
Bütçeleme, planlama ve koordinasyon	28	22,4	59,2
Balıkçılık yönetimi	22	17,6	76,8
Laboratuvar	14	11,2	88,0
Ekoloji	8	6,4	94,4
Eğitim ve yayın	7	5,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	

<b>Departmandaki görev</b>			
Teknik personel	72	57,6	57,6
İşçi	36	28,8	86,4
Memur	15	12,0	98,4
Sözleşmeli personel (4B)	2	1,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	

<b>Çalışılan lokasyon</b>			
Beymelek (Antalya)	47	37,6	37,6
Kepez (Antalya)	42	33,6	71,2
Eğirdir (Isparta)	36	28,8	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	

Katılımcılar, demografik özellikleri açısından incelendiğinde; %82,4'lük büyük bir oran ile ezici çoğunluğun baylardan oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların; %87,2'si evlidir, %60,8'i 41 yaş ve üzerindedir, %44,8'i en az 16 yıldır bu sektörde, %29,6'sı en az 16 yıldır bu işletmede çalışmaktadır. Katılımcılar, eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde %32'sinin yüksek lisans yaptığı, hatta doktora yapan çalışanlar da birlikte değerlendirilecek olursa tüm katılımcıların %40'ının lisansüstü seviyede eğitim gördüğü tespit edilmiştir. Bireylerin aylık gelirleri incelendiğinde %34,4'ünün 2,501 TL ve üzerinde gelire sahip olduğu görülmektedir.

### 3.7. Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Tatmin Türü	Aritmetik Ortalama	Tatmin Aralıkları				
		Çok düşük	Düşük	Orta seviyede	Yüksek	Çok yüksek
İçsel iş tatmini	25	0-7	8-14	15-21	22-28	29-35
Dışsal iş tatmini	15	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25
Genel iş tatmini	40	0-12	13-24	25-36	37-48	49-60



Katılımcıların iş tatmini düzeylerine ilişkin değerler, Tablo 3’de sunulmuştur. Tatmin düzeylerinin daha net algılanabilmesi için, düzeyler tatmin aralıkları bazında birbirinden ayrılarak belirtilmiştir. Tatmin düzeyi aralıkları, 5’li likert ölçeğindeki puanlamaya göre belirlenmiştir ve katılımcıların cevapları doğrultusunda hangi tatmin düzeyinde olduklarını göstermektedir. İçsel iş tatmini boyutunda 7 ifade, dışsal iş tatmini boyutunda 5 ifade ve genel iş tatmini boyutunda toplam 12 ifade bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; katılımcıların içsel iş tatmini düzeyleri ve genel iş tatmini düzeyleri yüksektir. Ancak dışsal iş tatmininde katılımcıların yükseğe yakın bir şekilde orta düzeyde kaldıkları bulgulanmıştır. Bu sonuçlar, genel olarak, araştırmaya dahil edilen işletmelerdeki çalışanların işlerinden tatmin oldukları şeklinde yorumlanabilir.

### **3.8. Çalışanların Demografik Özellikleri ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular**

Çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için, verilerin normal dağılım özelliklerine sahip olmasından dolayı parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. İki değişkenli veriler analiz edilirken bağımsız örneklem t test yöntemi kullanılmışken, ikiden fazla değişkeni olan veriler analiz edilirken ANOVA testinden faydalanılmış, anlamlı ilişkilerin detaylı analizleri Post Hoc testleri ile yapılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesine geçilmeden önce, iş tatminini oluşturan boyutlar arasındaki korelasyon ilişkileri analiz edilmiştir. Veri seti normal dağılım gösterdiği için analizlerde Pearson korelasyonu yöntemi kullanılmıştır.

**Tablo 4. İş Tatmini Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkileri**

Boyutlar		Korelasyon katsayısı	Anlamlılık *
İçsel iş tatmini	Genel iş tatmini	0,901	0,000
Dışsal iş tatmini	Genel iş tatmini	0,857	0,000
Dışsal iş tatmini	İçsel iş tatmini	0,549	0,000

\* Korelasyon ilişkileri 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda iş tatminini oluşturan boyutlar arasında 0,01 seviyesinde, güçlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Tablo 4’de de sunulan analiz sonuçlarına göre; içsel iş tatmini ile genel iş tatmini arasında %90 seviyesinde, dışsal iş tatmini ile genel iş tatmini arasında %86 seviyesinde, dışsal iş tatmini ile içsel iş tatmini arasında ise %55 seviyesinde, pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Elde edilen bu bulgular, herhangi bir tatmin türünde meydana gelecek olumlu veya olumsuz bir gelişmenin her bir tatmin türünü doğru orantıda etkileyeceğini işaret etmektedir.

Çalışanların demografik özellikleri ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan analizler sonucunda;

- İçsel-dışsal iş tatmini ile cinsiyet arasında,
- İçsel-dışsal iş tatmini ile medeni durum arasında,

- İçsel-dışsal iş tatmini ile içerisinde bulunulan yaş grubu arasında,
- İçsel-dışsal iş tatmini ile aylık gelir arasında,
- İçsel-dışsal iş tatmini ile eğitim seviyesi arasında,
- Dışsal iş tatmini ile işletmede çalışılan bölüm arasında,
- İçsel iş tatmini ile meslekteki toplam tecrübe süresi arasında,
- İçsel-dışsal iş tatmini ile şu anda çalışılmakta olan işletmedeki tecrübe süresi arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışanların iş tatmini düzeyleri, yukarıda anılan demografik özelliklerine göre anlamlı bir biçimde birbirlerinden farklılık göstermemektedirler.

Ancak yapılan analizlerde, aşağıda anılan demografik özellikler ile çalışanların iş tatmini düzeyleri arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır.

- Dışsal iş tatmini ile meslekteki toplam tecrübe arasında,
- İçsel iş tatmini ile işletmede çalışılan bölüm arasında,
- İçsel-dışsal iş tatmini ile işletmede çalışılan pozisyon arasında.

Yukarıda, anlamlı farklılıklar içerdiği belirtilerek sıralanan bulgularda, hangi değişkenler arasında farklılıklar olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Tukey testi sonucunda gözlemlenen farklılıkların kaynakları aşağıda açıklanmıştır.

Katılımcıların dışsal iş tatminlerinin meslekteki tecrübe durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “Tek Yönlü Varyans Analizi” (One-Way ANOVA) uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 5.’te sunulmuştur.

**Tablo 5. Katılımcıların Dışsal İş Tatmin Durumları ve Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık	
Dışsal İş Tatmini	<i>Gruplar Arası</i>	7,723	4	1,931	2,857	,027
	<i>Grup İçi</i>	81,109	120	,676		
	<i>Toplam</i>	88,832	124			

ANOVA testi sonucunda, katılımcıların dışsal iş tatminlerinin tecrübe durumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış elde edilen sonuçlar Tablo 6.’da sunulmuştur.

**Tablo 6. Katılımcıların Dışsal Tatmin Durumları ve Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı Değişken	(I) Ne kadar süredir bu sektörde çalışmaktasınız?	(J) Ne kadar süredir bu sektörde çalışmaktasınız?	Ortalama Fark (I-J)	Anlamlılık
<i>Dışsal İş Tatmini</i>	1 yıldan az	1-5 yıl arası	,55636	,651
		6-10 yıl arası	1,19000*	,036
		11-15 yıl arası	,88364	,198
		16 yıl ve üzeri	,77714	,260

Dışsal iş tatmini düzeyi ile meslekteki tecrübe arasındaki anlamlı farklılık analiz edildiğinde, en yüksek dışsal tatmin düzeyinin meslekte 1 yıldan daha az süre tecrübeye sahip olan çalışanlarda, en düşük dışsal iş tatmini düzeyinin ise meslekte 6-10 yıllık deneyime sahip olan çalışanlarda olduğu tespit edilmiştir. Yeni başlayanlardaki dışsal tatmin düzeyinin en yüksek ortalamaya sahip olmasının, mesleğe başlamanın vermiş olduğu duygusal motivasyondan kaynaklandığı değerlendirilmektedir. 6-10 yıldır meslek içerisinde bulunan çalışanların dışsal tatmin ortalamasının en düşük düzeyde çıkmasının ise iş hayatının orta döneminde yaşanan bir kariyer bunalımından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Katılımcıların içsel iş tatminlerinin çalıştıkları bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “Tek Yönlü Varyans Analizi” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 7.’te sunulmuştur.

**Tablo 7. Katılımcıların İçsel İş Tatmin Durumları ve Çalışılan Bölüm Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık	
<i>İçsel İş Tatmini</i>	<i>Gruplar Arası</i>	7,166	5	1,433	2,732	,023
	<i>Grup İçi</i>	62,430	119	,525		
	<i>Toplam</i>	69,596	124			

ANOVA testi sonucunda, katılımcıların içsel iş tatminlerinin çalıştıkları bölüme göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış elde edilen sonuçlar Tablo 8.’de sunulmuştur.

**Tablo 8. Katılımcıların İçsel Tatmin Durumları ve Çalışılan Bölüm Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı değişken	(I) Çalışılan bölüm	(J) Çalışılan bölüm	Ortalama fark (I-J)	Anlamlılık
İçsel İş Tatmini	Bütçe, planlama ve koordinasyon	Balıkçılık yönetimi	-,43228	,297
		Yetiştiricilik	-,41083	,177
		Ekoloji	-,76020	,101
		Laboratuvar	-,65306	,072
		Eğitim ve yayın	-,72449	,176

Yapılan analizler sonucunda çalışılan birim bazında en düşük içsel tatmin düzeyi, bütçe, planlama ve koordinasyon biriminde, en yüksek içsel iş tatmini ise ekoloji bölümünde izlenmiştir. Bütçe, planlama ve koordinasyon işlemleri aslında su ürünleri işletmelerinin ana operasyonları ile doğrudan ilişkili işlemler değildirler. Sonuca göre meslek ile doğrudan ilişkili olan işlerde içsel iş tatmininin daha yüksek olduğu ancak, meslek ile alakalı azaldıkça içsel iş tatmininin azaldığı görülmüştür. Bu durumun, mesleki uygunluk ile içsel iş tatmini arasında bir ilişkinin varlığını işaret ettiği düşünülmektedir.

Katılımcıların içsel iş tatminlerinin pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmek için “Tek Yönlü Varyans Analizi” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 9.’da sunulmuştur.

**Tablo 9. Katılımcıların İçsel İş Tatmin Durumları ve Birimdeki Pozisyonları Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi		Kareler	Serbestlik	Ortalama	F	Anlamlılık
		Toplamı	Derecesi	Kare		
İçsel İş Tatmini	Gruplar Arası	4,591	3	1,530	2,849	,040
	Grup İçi	65,005	121	,537		
	Toplam	69,596	124			

ANOVA testi sonucunda, katılımcıların içsel iş tatminlerinin pozisyonlarına göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış elde edilen sonuçlar Tablo 10.’da sunulmuştur.

**Tablo 10. Katılımcıların İçsel Tatmin Durumları ve Birimdeki Pozisyonları Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı değişken	(I) Birimdeki görev	(J) Birimdeki görev	Ortalama fark (I-J)	Anlamlılık
<i>İçsel İş Tatmini</i>	Memur personel	Teknik personel	-,24524	,641
		İşçi personel	-,49524	,129
		Sözleşmeli personel	-1,20952	,131
		(4B)		

Katılımcıların dışsal iş tatminlerinin pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “Tek Yönlü Varyans Analizi” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 11.’de sunulmuştur.

**Tablo 11. Katılımcıların Dışsal İş Tatmin Durumları ve Birimdeki Pozisyonları Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi		Kareler	Serbestlik	Ortalama	F	Anlamlılık
		Toplamı	Derecesi	Kare		
<i>Dışsal İş Tatmini</i>	<i>Gruplar Arası</i>	8,162	3	2,721	4,081	,008
	<i>Grup İçi</i>	80,670	121	,667		
	<i>Toplam</i>	88,832	124			

ANOVA testi sonucunda, katılımcıların içsel iş tatminlerinin pozisyonlarına göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış elde edilen sonuçlar Tablo 12.’de sunulmuştur.

**Tablo 12. Katılımcıların Dışsal Tatmin Durumları ve Birimdeki Çalışma Pozisyonu Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı değişken	(I) Birimdeki görev	(J) Birimdeki görev	Ortalama fark (I-J)	Anlamlılık
<i>Dışsal İş Tatmini</i>	Memur personel	Teknik personel	-,18222	,861
		İşçi personel	-,54333	,139
		Sözleşmeli personel	-1,66000*	,039
		(4B)		

İş tatmin düzeyleri ile pozisyonlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde, her iki tatmin türünde de en yüksek iş tatmininin sözleşmeli personelde, en düşük iş tatmin düzeyinin ise memurlarda olduğu bulgulanmıştır. Memurlarda gözlemlenen durumun, karşı karşıya kalmış oldukları; bürokrasi, rutin işler ve yoğun çalışması temposu gibi örgütsel faktörlerden kaynaklandığı, sözleşmeli personelde gözlemlenen durumun ise çalışma koşullarından ziyade ankete vermekte oldukları yanıtlar ile ilgili kariyer kaygılarından kaynaklanma ihtimali olduğu değerlendirilmektedir.

#### 4. SONUÇ

Araştırmaya dâhil edilen katılımcılar, demografik özellikleri açısından genel olarak değerlendirildiğinde şunlar söylenebilir: İşletmelerin insan kaynakları yapısı büyük oranda orta yaş ve üzeri, eğitim seviyesi oldukça yüksek ve sektörde 16 yıl ve daha fazla deneyime sahip erkek teknik personellerden oluşmaktadır. İşletmelerin insan kaynakları karakteristiklerinin bu şekilde ortaya çıkmış olmasında, kamu işletmeleri olması, faaliyet alanları gereği gerçekleştirilen operasyonların teknik uzmanlık gerektirmesi gibi faktörlerin etken olduğu düşünülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların içsel ve genel iş tatmin düzeyleri yüksek, dışsal iş tatmin düzeyleri ise yükseğe yakın bir şekilde orta düzeyde oldukları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, genel olarak, araştırmaya dahil edilen işletmelerdeki çalışanların işlerinden tatmin oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ancak burada dikkat çekici bulgulardan bir tanesi, çalışanların genel iş tatmini düzeylerini düşüşünde dışsal iş tatmini faktörlerinin etkili olduğudur.

Çalışmanın ilerleyen aşamalarında, çalışanların iş tatmin düzeyleri ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların demografik özelliklerinden; dışsal iş tatmini ile meslekteki toplam tecrübe arasında, içsel iş tatmini ile işletmede çalışılan bölüm arasında, içsel-dışsal iş tatmini ile işletmede çalışılan pozisyon arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarında en yüksek dışsal tatmin düzeyinin işletmelerinde 1 yıldan az çalışanlarda, en düşük dışsal tatmin düzeyinin ise 6-10 yıl arasında çalışanlarda olduğu görülmüştür. Bir yıl ve daha az tecrübeye sahip olan çalışanların dışsal tatmin düzeylerinin ortalamadan yüksek olmasının; kariyere yeni başlamış olmanın vermiş olduğu motivasyondan ve daha genç yaşta olmanın psikolojik gücünden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Dışsal tatminin en düşük değerinin 6-10 yıllık tecrübeli bireylerde görülmesinin ise bir orta kariyer dönemi bunalımından kaynaklandığı düşünülmektedir. Öyle ki bu bireyler yeni başlayanlara nazaran işin tüm heyecanını yaşayıp tüketmiş olmanın dezavantajına, çok kıdemli çalışanlara nazaran ise başka bir yerlerde yeni bir kariyere başlayamayacak kadar geç kalmamış olmanın avantajına sahiptirler. Bu ikili durum, orta yaş kariyer dönemindeki çalışanların farklı alternatiflere yönelmesini ve motivasyonunu düşürmesini sağlayacak koşullara zemin hazırlayabilmektedir.

Çalışanların içsel iş tatminlerinin çalıştıkları bölüme göre de farklılaştığı, en yüksek içsel iş tatmininin ekoloji bölümünde çalışanlarda, en düşük içsel iş tatmininin ise bütçe, planlama ve koordinasyon bölümünde çalışanlarda olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın yürütüldüğü alan özel bir uzmanlık ve bu uzmanlığa imkan verecek düzeyde bir eğitim altyapısı gerektirmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde de eğitim standartlarının oldukça yüksek olduğu görülebilir. Böylesine uzun bir eğitim

yatırımının ardından meslekteki uzmanlık alanından ziyade idari niteliği olan işlerde çalışıyor olmak, tabiatıyla çalışanların içsel iş tatminlerine olumsuz etkide bulunmaktadır. En yüksek içsel iş tatmin düzeyinin ekoloji birimi çalışanlarında gözleniyor olması da bir açıdan bu iddiayı destekler bir bulgu olarak ele alınabilir.

Bir diğer bulgu ise gerek içsel gerekse dışsal iş tatmininin sözleşmeli olarak çalışanlarda en yüksek, memur olarak çalışanlarda en düşük seviyede olmasıdır. Memurlarda gözlenen bu durumun; işin bürokratik yapısı, rutinliği, kısıtlı kariyer olanakları ve kısıtlı ekonomik olanaklara sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak sözleşmeli personelin her durumda yüksek tatmin belirtiyor olması düşündürücüdür. Sözleşmeli personelin; istihdam garantisinin, sosyal haklarının ve elde ettikleri ekonomik fayda gibi tatmin faktörlerinin diğer personele nazaran daha düşük olduğu dikkate alındığında tüm bu olumsuz koşullara rağmen yüksek tatmin beyan ediyor olmaları düşündürücüdür. Ankete verilen iyimser yanıtlar böyle bir istatistiksel sonuç ortaya koymuştur. Elde edilen bu sonuç, sözleşmeli personelin ankete kariyer kaygıları etkisinde yanıt verdiklerini düşündürmektedir.

Bu çalışma, su ürünleri işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerini ve demografik özellikleriyle ilişkilerini ortaya koymaya yönelik bir çalışmadır. Bu alanda yapılan ilk çalışma olmasından dolayı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Alanda yapılacak bundan sonraki çalışmalarla desteklenmesi, konuya daha farklı bakış açılarıyla yaklaşılması durumunda literatürün daha da zenginleşeceği düşünülmektedir.

## 5. KAYNAKÇA

- Akıncı, Zeki (2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,4: 1-25.
- Aydın, Ahmet (2012), Doğu Anadolu ve Akdeniz Bölgelerindeki Alabalık İşletmelerinin Karşılaştırmalı Yapısal ve Ekonomik Analizi. Atatürk Üniversitesi Su Ürünleri Fakültesi Su ürünleri Mühendisliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Erzurum.
- Bingöl, Dursun (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bulut, Cafer- Akçimen, Ufuk- Uysal, Kazım- Çınar, Şakir- Küçük kara, Ramazan- Savaşer, Soner Tokatlı, Cem- Öztürk., Gül Nihan- Köse, Esengül (2012), Kestel Deresi (Burdur) Su Kalitesinin Belirlenmesi ve Alabalık Yetiştiriciliği Açısından Değerlendirilmesi, Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 28, s:1-10.
- Çarıkçı, İlker Hüseyin- Oksay Aygen (2004), Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F.Dergisi, C.9,S.2, s.157-172.
- Davis, K. (1988), İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış, Çev.Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.İstanbul.
- Dil, Meltem (2005), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Doğan, Kadir (2003), Ülkemizin Akuakültür Potansiyeli. Deniz ve Balıkçılık, Aylık Sektörel İhtisas

Dergisi, Sayı:3, 10-12 kısım I-II.

Erdoğan, İlhan (1999), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No:5.

Gümüş, Erkan- Yılmaz, Serpil (2011), Antalya İli'nde Su Ürünleri Yetiştiricilik Sektörü ve Pazarlama Durumu, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 3: 15-31.

Hotamışlı, Mustafa- Ağca, Veysel (2010), Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye'de Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi / Cilt: XII, Sayı: 2, Aralık

Iverson, Roderick D.- Maguire, Catherine (2000), The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a remote mining community, Human Relations, 53(6), pp.807-839.

Kalaycı, Şeref (2009), "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri". Asil Yayın Dağıtım. Ankara.

Mercer, David (1997), "Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction"; School Leadership and Management. V:17, N:1, P:57-68.

Samadov, Sakit (2006), "İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.

Sevimli, Figen- İşcan, Ömer Faruk (2005), Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış Dergisi , 5(1): 55-65.

Taş, Beyhan (2007), Aquaculture in the Vona Bay (Southern Black Sea, Ordu, Turkey), Journal of Fisheries Sciences, 1 (4):176-183.

Testa, Mark R. (1999), Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: an empirical investigation, Leadership & Organization Development Journal 20/3 [1999] 154-161

Ünal Alp, Hatice (2007), "İşletmelerde Tükenmişlik Sendromu ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Üngüren, Engin- Yıldız, Sevcin (2009), "Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanması Yönelik Bir Araştırma", Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (DÜSBED), 1(1): 37-47.