

# İŞ TATMİNİ BOYUTLARININ İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI VE İŞYERİ HEKİMLERİ AÇISINDAN AĞIRLIKLANDIRILMASI: AHP UYGULAMASI

Ziya GÜNAY<sup>1</sup>

**Atıf/©:** Günay, Z. (2018). İş tatmini boyutlarının iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri açısından ağırlıklandırılması: AHP uygulaması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2234-2245. doi: 10.17218/hititsosbil.442197

**Özet:** Çalışanların yaptıkları işten doyum sağlamaları hem çalışanların iş ve özel yaşamları hem de örgüt ve toplum açısından önemlidir. Yaptığı işten tatmin olmayan çalışan bireysel örgütsel ve toplumsal bir kısım kayıpların yaşanmasına sebep olmaktadır. Çalışanlar işin bir yönünden tatmin olurlarken diğer yönünden tatmin olmayabilirler. İş tatmininin her bir boyutunun çalışanların genel iş tatmini boyutuna etkisi farklı olabilir. Bu bakımdan iş tatmininin boyutlarının çalışanlar için öneminin ortaya çıkarılması işverenler ve araştırmacılar için iş tatmininin anlaşılmasında ve çalışanların motive edilmesinde yol gösterici olabilir. Bu çalışmanın amacı Bursa ilinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri'nde (OSGB) çalışan iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin iş tatmini boyutlarına verdikleri önemi ortaya koymaktır. Araştırmada AHP kullanılarak iş tatmini boyutlarının önem düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre hem iş güvenliği uzmanları hem de işyeri hekimleri için çalışma arkadaşları iş tatmininin en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Ancak C sınıfı iş güvenliği uzmanları için ücret iş tatmini açısından en önemli boyuttur. Bu sonuç aynı meslek grubu içinde farklı statülerin iş tatmini boyutlarına farklı yaklaşımlarının olabileceğini göstermektedir. Araştırmanın sonucuna göre iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri için çalışma arkadaşları iş tatmininin en önemli boyutunu oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP), İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi

## **Weighting of Job Satisfaction Dimensions in Terms of Occupational Safety Specialist and Workplace Physician: AHP Application**

**Citation/©:** Günay, Z. (2018). Weighting of job satisfaction dimensions in terms of occupational safety specialist and workplace physician: AHP application. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2234-2245. doi: 10.17218/hititsosbil.442197

**Abstract:** Job satisfaction is an important issue for both employees' work life and personal life and organization and society. Because employees who are not satisfied with their jobs cause some losses for themselves, organization and society. The aim of this study is to examine employee satisfaction in the service sector. An unsatisfied employee results in both personal and organizational and societal losses. Employees can have satisfaction with some aspects of the job but cannot have the other aspects. Each dimension of job satisfaction has different effects on general level of job satisfaction. Therefore, determining the priorities of job satisfaction for employees can be beneficial for employers and researcher to understand job satisfaction and motivate employees. The purpose of research is to determine the priorities of dimension of job satisfaction of occupational safety specialists and workplace physicians in occupational health and safety units in Bursa Province. In this research AHP was used to determine priorities of job satisfaction dimensions. The results indicate that work fellows is the most important dimension for both occupational safety specialists and workplace physicians. But for C group occupational safety specialists wage is the most important dimension. This shows that

employees in the same occupation but have different status level can give different importance to the dimensions of job satisfaction.

**Keywords:** *Employee Satisfaction, Analytic Hierarchy Process (AHP), Occupational Safety Specialist, Workplace Physician*

## 1. GİRİŞ

Hizmet sektöründe çalışan memnuniyeti ya da iş tatmini; verimliliği, kaliteyi, müşteri memnuniyetini ve nihayetinde finansal performansı arttırmada önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Maltzer ve Renzl, 2007, s.589). Bu bakımdan hizmet sektöründe olduğu gibi müşteri ile doğrudan temasta olan çalışanların iş tatminlerinin ölçülmesi, iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması örgütsel çıktıların kontrol altında tutulması bakımından önemlidir.

Çalışanın iş tatminsizliği çalışanın kendisi, örgüt ve toplum açısından birçok yönden istenmeyen bir durumdur. Çünkü işinden memnun olmayan bir kişi işinde çalışmaya devam etse; işe olumlu katkı sağlamayabilir, işi savsaklayabilir, aksatabilir, kasıtlı veya kasıtsız zarar verebilir, diğer çalışanlarla çatışmaya yaşayabilir. İş tatminsizliğinin çalışanın kendisi açısından da birçok olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır. İşinden memnun olmayan bir çalışan kendini işyerinde geliştiremez, başarısız olma duygusu kişinin sağlığını etkileyebilir ve daha önemlisi, mutsuzluğunu özel yaşamına yansıtarak çevresini de mutsuz edebilir (Ünal 2016, s.162). Sonuçta mutsuz bir çalışandan yakınlığına göre tüm toplum kendi payına düşen bir kısım olumsuzluklardan nasibini alır.

Bu araştırmayla Bursa ilindeki iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde çalışan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini boyutlarına verdikleri önemi ortaya çıkartmak amaçlanmaktadır. Bunun için Saaty tarafından geliştirilen “çok kriterli karar verme” tekniklerinden biri olan AHP yöntemi kullanılmıştır. AHP, nitel ve nicel olarak ele alınan tüm kriterleri modele dahil edebilen ve bu kriterleri değerlendirme sürecindeki ağırlıklarını/katkılarını belirleyen çok kriterli bir karar verme sürecidir (Handfield, Walton, Sroufe ve Melnyk, 2002).

Araştırmaya yirmi işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı katılmıştır. İş tatmininin ve iş tatmininin boyutları ile ilgili geniş bir literatür olmasına rağmen şimdiye kadar yapılan çalışmalarda iş tatmininin boyutlarının toplam iş tatminine etkisi genel olarak eşit kabul edilmektedir.

Halbuki her bir meslek grubu ya da aynı meslek grubu içinde farklı mevki ya da statülerde çalışanları için iş tatmininin boyutlarının ağırlıkları ya da önemleri farklı olabilir. Çalışanların iş tatminini boyutlarının çok kriterli karar verme yöntemleri değerlendirilmesi ve iş tatmini yorumlamalarında bu boyutların önem derecelerinin dikkate alınması gerekmektedir (Karabulut, 2014, s.56).

İş tatmininin boyutlarının ağırlıklandırılması ile ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Öğretmenler (Karabulut, 2014, s.56) ve yoğun bakım hemşireleri (Önder ve Önder, 2013) üzerine yapılan çalışmalarda iş tatmini boyutlarının öncelikleri belirlenmiştir. Araştırmanın öncü çalışmalardan olmasından dolayı alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Aşağıda öncelikle iş tatmini ve iş tatmininin boyutları açıklanmakta ardından çalışmanın uygulama bölümünde yöntem, bulgular, analizler ve sonuç kısımlarına yer verilmektedir.

## 2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini (doymu) çalışanın işle ilgili genel tutumuna atıfta bulunmaktadır. İşinden tatmin olan bir birey işe karşı olumlu bir tutum geliştirmektedir (Robbins'e 2000, s.20). Diğer bir ifade ile iş tatmini çalışanın işe karşı olumlu duygusal tepkisidir (Oshagbemi, 2003, ss.1210-1232; 2000, ss.331-343; Scarpello, 1992, ss.125-140). Ancak iş tatminin çok boyutlu bir kavramdır (Anderson 1986, s.10). Bir çalışan işin bir yönünden nispi olarak tatmin olurken diğer yönlerinden tatmin olmayabilir (Kreitner and Kinicki, 2004, s.202). İş tatminin çalışanın işle ilgili yargısal bir değerlendirmesidir. Bu değerlendirmenin iki yönü bulunmaktadır. Birincisi çalışanın arzuladığı ile elde ettiği arasındaki fark, diğeri ise arzusunun önem derecesidir (Locke, 1976'den aktaran: Staples ve Higgins, 1998, s.212).

İş tatmini ölçmek için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. İş Tatmin Ölçeği (Weiss, Dawis, England, ve Lofquist, 1967), İş Tanı Araştırması (Hackman ve Oldham, 1975) ve İş Tanımlayıcı İndeksi (Smith, Kendall ve Hulin, 1969) bu konuda geliştirilen ölçeklerden bazılarıdır (Küskü, 2001, s.147).

Bu araştırmada Churcill ve arkadaşları tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeğindeki boyutlar kullanılmıştır. Bu ölçek; işin kendisi, çalışma arkadaşları, yöneticiler, şirket politikaları ve destekler, ödemeler, terfi ve ilerleme ve müşteriler olmak üzere yedi boyuttan oluşmaktadır (Chirchill ve diğerleri, 1974, ss. 254-260). İş tatminin bu boyutları Schwepker (2001, ss.39-52), Zehir ve diğerleri (2012), Ünal (2012) ve Günay (2015) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmıştır. Aşağıda bu boyutlar açıklanmaktadır.

## 3. İŞ TATMİNİNİ BOYUTLARI

### 3.1. İşin Kendisi

Çalışanın yaptığı işin niteliği ile çalışanın iş tatminini arasında da ilişki kurulabilmektedir. Aşağıda belirtilen özellikler çalışanın yapmış olduğu işinden tatmin olmasını etkilemektedir (Henne ve Locke 1985, s.222; Motowidlo ve diğerleri 1976, s.40):

- İşin çalışanın gelişimine ve başarısına katkı sağlaması,
- İşin çalışana sorumluluk duygusu vermesi,
- Çalışanın işi ile ilgili karar verebilmesi,
- İşle ilgi rol belirsizliğinin olmaması,
- İşin çalışana cazip gelen yönlerinin olması,
- Çalışanın yaptığı işte sahip olduğu yetenekleri kullanabilmesi ve
- Yapılan işin çalışana önemli biri olduğu duygusunu vermesi

### 3.2. Çalışma Arkadaşları

Çalışanlar vakitlerinin önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmektedirler. İşyeri bir bakıma insanlar için sosyal bir ortam ortamdır. Dolayısıyla insanlar anlaşabildikleri, iyi ilişkiler kurabildikleri ve uyumlu insanlarla birlikte çalışmak istemektedirler (Hsu ve Wang 2008, s. 358). İş arkadaşlarının yardımseverliği, işgörenlerin iş başarısını ve tatminini artırmada katkı sağlayabilmektedir (Robbins, 2000, s.20; Henne ve Locke, 1985, s.222).

### 3.3. Yöneticiler

Çalışanlar vakitlerinin önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmektedirler. İşyeri bir bakıma insanlar için sosyal bir ortam ortamdır. Dolayısıyla insanlar anlaşabildikleri, iyi ilişkiler

---

kurabildikleri ve uyumlu insanlarla birlikte çalışmak istemektedirler (Hsu ve Wang 2008, s.358). İş arkadaşlarının yardımseverliği, işgörenlerin iş başarısını ve tatminini artırmada katkı sağlayabilmektedir (Robbins, 2000, s.20; Henne ve Locke, 1985, s.222).

İşgörenlerin kendilerini geliştirecekleri bir çalışma ortamının ve koşullarının sağlanması, çalışanlar istihdam edilirken yeteneklerinin dikkate ve ona göre iş verilmesi, hakkaniyetli bir iş yükü dağılımı yapılması, motive edici insan kaynakları aktivitelerinin düzenlenmesi, çalışanların kararlara katılımının önünün açılması ve çalışanlarla sağlıklı iletişim kurulması vs. ancak yöneticilerin desteği ve bu konudaki olumlu anlayışları ile başarılabilir (Ünal, 2016, s.164)

#### **3.4. Şirket Politikaları ve Destekler**

Çalışanların yetkilendirilmesi, kararlara katılımlarının sağlanması, görüşlerine değer verilmesi, performansına ve yetkinliğine göre terfi ettirilmeleri, doğru ve sürekli bir şekilde bilgilendirilmesi ve amir sayısı gibi örgüt ya da yönetimle ilgili özelliklerin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi olduğu belirtilmektedir (Akıncı 2002, s.12).

#### **3.5. Ücret**

Çalışanlar emeklerinin karşılığı olarak işyerinden ücret almaktadırlar. Ancak bu ücretin adil ve yeterli bir ücret olması gerekmektedir (Henne and Locke 1985, s.222). Ücret ve diğer kazançlar çalışanın genel tatmin düzeyini etkilemektedir (Oshagbemi and Hickson 2003, s.358). Çalışanın aldığı ücret aynı zamanda onun örgüt için ne kadar önemli bir iş yaptığının ya da ona örgütün ne kadar değer verdiğinin bir göstergesi olarak algılanmaktadır (Jun ve diğerleri., 2006, s.806; Rizwan ve diğerleri., 2013; Scarpello, 1992, s.139).

#### **3.6. Terfi ve İlerleme**

Çalışanlar yaptıkları işte kendilerini geliştirecek ve kendilerini ifade edebilecekleri bir pozisyona gelmek isterler. Bunu sağlayacak muğlak olmayan, tanımlanmış ve adil bir terfi sisteminin olması çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırabilir (Dessler 2008, s.387).

#### **3.7. Müşteriler**

Müşterilerin çalışanlara davranışları da çalışanların yaptıkları işte tatmin sağlayıp sağlamamasında etkisi bulunmaktadır. Chirchill ve arkadaşlarına göre satış elemana karşı saygılı davranan müşteri onun iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (1974, s.258).

### **4. AHP YÖNTEMİ**

AHP, Saaty tarafından geliştirilmiş bir “çok kriterli karar verme” tekniğidir. AHP karar seçeneklerini ikili karşılaştırmalar yolu ile sıralamaktadır (Saaty, 1980, s.79). AHP, karar verenin karar seçeneklerini sıralaması için sayısal değerler türeten bir süreçtir (Russel ve Taylor III, 2003, s.322). AHP; kolay ve anlaşılabilir olması, nicel ve nitel kriterleri değerlendirmede sezgilere imkan vermesi ve tutarlı sonuçlar üretmesinden dolayı çok kriterli karar vermede oldukça sık tercih edilen bir tekniktir (Cheong ve diğerleri., 2008, s.783; Ozdemir ve Saaty, 2006, s.351). AHP ikili karşılaştırmalarda Tablo1’de gösterilen ölçeği kullanmaktadır.

**Tablo 1.** AHP İkili Karşılaştırma Ölçeği

Önem Düzeyi	Tanım	Açıklama
1	Eşit	Kriterler eşit düzeyde önemlidir.
2	Zayıf	
3	Orta	Bir kriter diğerine azıcık tercih edilmektedir.
4	Orta +	
5	Kuvvetli	Bir kriter diğerine kuvvetli şekilde tercih edilmektedir.
6	Kuvvetli +	
7	Çok kuvvetli	Bir kriter diğerine çok kuvvetli ya da baskın şekilde tercih edilmektedir
8	Çok çok güçlü	
9	Mutlak üstün	Bir kriter diğerine mutlak surette tercih edilmektedir

**Kaynak:** Saaty, 2008, s. 86

Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinden biri olan AHP yöntemi yönetici seçiminde, ticari anlaşmalarda, ürün değerlemelerinde, lokasyon seçiminde, tedarikçi seçiminde, performans değerlemelerinde, strateji belirleme süreci gibi birbirinden farklı seçim ve sıralama gerektiren alanlarda kullanılmaktadır (Ünal, 2010).

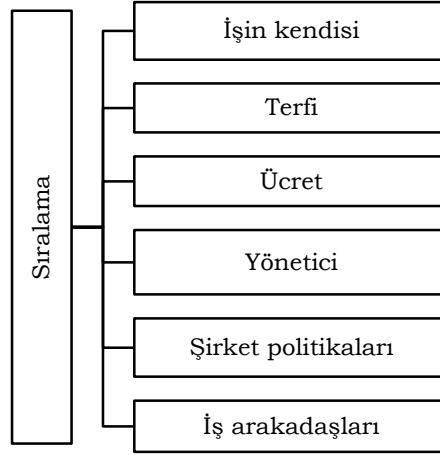
AHP yöntemi seçim sürecinde yer alan kriter ağırlıklarının belirlenmesi uygulamalarında farklı sektörlerde yaygın olarak kullanılmıştır. Bunlara örnek olarak; Bogdanovic, Nikolic, ve Ilic (2012) maden çıkarma yönteminin belirlenmesinde "Excavation Cost" kriterini, Manap Davras ve Karaatlı (2014) otel işletmeleri için tedarikçi seçiminde "Fiyat" ve "Ürün kalitesi" kriterlerini, Chandra, Manoj ve Vishal (2015) firma performansı açısından "İnsan Kaynağı" kriterini, Ar, Gökşen ve Tuncer (2015) havayolu firma seçiminde "Fiyat" kriterini, Demircanlı ve Kundakçı (2015) futbolcu transferlerinde futbolcunun "Bitiricilik" kriterini, Karaman ve Çerçioğlu (2015) hastane yatırım projelerinde "Mevcut hastanelerin doluluk oranı" kriterini, Xi, Zhao, Li ve Wang, (2016) trafik kazalarında "Sürücü faktörü" kriterini, Peker, Korucuk, Ulutaş, Sayın Okatan ve Yaşar (2016) ise dağıtım merkezi yeri seçiminde "Karayolu yakınlık" kriterini en önemli kriter/kriterler olarak belirlemişlerdir.

AHP ile birlikte diğer Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinin farklı uygulamalarda bütünleşik olarak kullanıldığı çalışmalar da mevcuttur. AHP-TOPSIS (Günay ve Ünal, 2016; Tsaur, Chang ve Yen, 2002; Jabbarzadeh, 2018; Lin, M.C., Wang, Chen, ve Alec Chang, 2008; Wang, Cheng ve Huang, 2009; Ustasüleyman, 2009; Bagheri ve Tarokh, 2010; Alp ve Engin, 2011; Fazlollahtabar, Mahdavi, Talebiashoori, Kaviani, ve Mahdavi-Amiri, 2011; Shahroudi, Rouydel, Assimi ve Eyvazi, 2011; Supçiller ve Çapraz, 2011; Bhutia ve Phipon, 2012), AHP-TOPSIS-ELECTRE (Madumjar, Sarkar ve Madumjar, 2005; Özkan, 2007; Ünal, 2008; Tunca, Aksoy, Bülbül ve Ömürbek, 2015), AHP-VIKOR (Dinçer ve Görener, 2011; Tayyar ve Arslan, 2013; Demircanlı ve Kundakçı 2015; Niu Zhu, Hu, Qi, Chen Gu ve Hong Peng, 2015; Çevik ve Gökşen 2016; Kara ve Ecer, 2016; Şalvarcı Türel ve Manap Davras, 2016), AHP- PROMETHEE- VIKOR (Sennaroğlu ve Varlık Çelebi, 2017) ve AHP-VIKOR-MOORA (Aktepe ve Ersöz, 2014) yöntemleri kullanılarak farklı konularda araştırmalar yapılmıştır.

## 5. UYGULAMA

Bu çalışma Bursa ilinde iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya en az üç yıl tecrübeli 20 iş güvenliği uzmanı ve 20 işyeri hekimi katılmıştır. İş tatmini boyutlarının sıralanmasında aşağıdaki adımlar takip edilmiştir.

**Birinci aşama:** Öncelikle araştırmacı tarafından iş tatmini boyutlarının (Chirchill, Ford ve Walker, 1974, ss. 254-260) altısı kullanılarak karar hiyerarşisi olarak hazırlanmıştır (Şekil 1).



**Şekil 1.** İş Tatminin Boyutlarının Sıralanması Karar Hiyerarşisi

**İkinci aşama:** Karar hiyerarşisi bir matris şeklinde ankete dönüştürülmüştür. Anketler katılımcılara elden verilmiş ve katılımcıların iş tatmini boyutlarının AHP ölçeğine göre karşılaştırmaları istemiştir. Anketler değerlendirmeden hemen sonra geri alınmıştır ve tutarlılığı kontrol edilmiştir. (Tutarlı olmayan değerlendirmeler anket üzerinde işaretlenerek katılımcıya geri verilmiş ve tutarlı hale getirmeleri istenmiştir).

**Üçüncü aşama:** Araştırmaya katılan A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin değerlendirmelerinin geometrik ortalamaları alınmıştır. İşyeri hekimi için geometrik ortalamalar Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Geometrik Ortalama-İşyeri Hekimi

	<b>İşin Kendisi</b>	<b>Terfi</b>	<b>Ödeme</b>	<b>Yönetici</b>	<b>Şirket Politikası</b>	<b>İş Arkadaşları</b>
<b>İşin Kendisi</b>	1,00	2,78	3,31	4,14	1,00	0,22
<b>Terfi</b>	0,36	1,00	0,84	0,76	0,84	0,22
<b>Ödeme</b>	0,30	1,19	1,00	1,46	2,02	0,28
<b>Yönetici</b>	0,24	1,32	0,69	1,00	1,19	0,16
<b>Şirket Politikası</b>	1,00	1,19	0,49	0,84	1,00	0,17
<b>İş Arkadaşları</b>	4,56	4,61	3,60	6,18	5,90	1,00
<b>Satır toplamı</b>	7,46	12,08	9,93	14,38	11,95	2,05

**Dördüncü aşama:** Geometrik ortalamaların olduğu matris normalize edilmiştir. Burada sadece işyeri hekimi için hesaplamalar gösterilmektedir. Diğerleri için normalize matrisler ek tablolarda gösterilmektedir.

Normalizasyon işleminde, matrisin (Tablo 2) her bir elamanı ait olduğu sütunun toplamına bölünerek normalize matris oluşturulur (Tablo 3).

**Tablo 3.** Normalize Matris- İşyeri Hekimi

	İşin Kendisi	Terfi	Ödeme	Yönetici	Şirket Politikası	İş Arkadaşları
İşin Kendisi	0,13	0,23	0,33	0,29	0,08	0,11
Terfi	0,05	0,08	0,08	0,05	0,07	0,11
Ödeme	0,04	0,10	0,10	0,10	0,17	0,14
Yönetici	0,03	0,11	0,07	0,07	0,10	0,08
Şirket Politikası	0,13	0,10	0,05	0,06	0,08	0,08
İş Arkadaşları	0,61	0,38	0,36	0,43	0,49	0,49

**Beşinci aşama:** Her bir iş güvenliği sınıfı için ve işyeri hekimleri için iş tatmini boyutlarının ağırlıkları hesaplanmıştır. Normalize edilmiş matrisin her bir satırının aritmetik ortalaması alınarak öncelik vektörü (w) elde edilir. Öncelik vektörü her bir kriterin ağırlıklarını göstermektedir. Tablo 4’de iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve işyeri hekimi için iş tatmini boyutlarının ağırlığı verilmektedir.

**Tablo 4.** İş Tatmini Boyutlarının Ağırlıkları ve Sırası

Boyutlar	İş güvenliği uzmanı		A sınıfı iş güvenliği uzmanı		B sınıfı iş güvenliği uzmanı		C sınıfı iş güvenliği uzmanı		İş yeri hekimi	
İşin Kendisi	0,117	3	0,114	4	0,133	4	0,093	4	0,196	2
Terfi	0,107	4	0,095	5	0,085	6	0,133	3	0,074	6
Ücret	0,184	2	0,084	6	0,162	2	0,360	1	0,108	3
Yönetici	0,106	5	0,156	3	0,094	5	0,072	5	0,076	5
Şirket Politikası	0,117	3	0,174	2	0,136	3	0,063	6	0,085	4
İş Arkadaşları	0,371	1	0,377	1	0,391	1	0,280	2	0,461	1
<b>Tutarlılık oranı</b>	<b>0,02</b>		<b>0,06</b>		<b>0,02</b>		<b>0,09</b>		<b>0,06</b>	

**Altıncı aşama:** Normalize matris oluşturulduktan sonra matrisin tutarlılık oranı hesaplanmaktadır. Bunun için karşılaştırma matrisinin (Tablo 2) her bir sütunu, öncelik vektörü ile çarpılarak ağırlıklı toplam matris bulunur. İşin kendisi boyutu için ağırlıklı toplam vektör aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$Aw = 0.20*1 + 0.07*2.78 + 0.11*3.31 + 0.08*4.14 + 0.08*1 + 0.46*0.22 = 1.26$$

**Tablo 5.** Ağırlıklı Toplam Matris- İşyeri Hekimi

	İşin Kendisi	Terfi	Ödeme	Yönetici	Şirket Politikası	İş Arkadaşları	w	Aw	Aw/w
İşin Kendisi	0,13	0,23	0,33	0,29	0,08	0,11	0,20	1,26	6,43
Terfi	0,05	0,08	0,08	0,05	0,07	0,11	0,07	0,46	6,26
Ödeme	0,04	0,10	0,10	0,10	0,17	0,14	0,11	0,67	6,18
Yönetici	0,03	0,11	0,07	0,07	0,10	0,08	0,08	0,47	6,16
Şirket Politikası	0,13	0,10	0,05	0,06	0,08	0,08	0,08	0,56	6,68
İş Arkadaşları	0,61	0,38	0,36	0,43	0,49	0,49	0,46	3,06	6,63

Aw/w sütununun ortalaması alınarak  $\lambda_{max}$  değeri bulunur (6,39).

$$\text{Tutarlılık indeksi (CI)} = (\lambda_{max} - n) / (n - 1)$$

$$= (6.39 - 6) / (6 - 1) = 0.08$$

Son olarak CI değeri Rassal İndex (RI) değerine bölünerek Tutarlılık Oranı (CR) hesaplanır (Rassal İndex n=6 için 1.25) (Saaty ve Özdemir, 2003, s. 233).

$$CR = CI / RI = 0.08 / 1.25 = 0.06$$

Bu değer 0.1 değerinden küçük olduğundan karşılaştırma matrisi tutarlı olarak kabul edilmektedir.

## 6. SONUÇ

Çalışanlar işin bir yönünden tatmin olurlarken diğer yönünden tatmin olmayabilirler. İş tatmininin her bir boyutunun çalışanların genel iş tatmini boyutuna etkisi farklı olabilir. Bu bakımdan iş tatmininin boyutlarının çalışanlar için öneminin ortaya çıkarılması iş tatmininin anlaşılmasında ve çalışanların motive edilmesinde yol gösterici olabilir.

Bu çalışmada Bursa ilinde muhtelif OSGB birimlerinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin iş tatmini boyutlarına verdikleri önemi ortaya koymaktır. İş tatmini boyutlarının ağırlıklandırılmasında AHP kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre hem iş güvenliği uzmanları hem de işyeri hekimleri için çalışma arkadaşları iş tatmininin en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Bu durum belirli bir düzeyde gelir ve iş güvencesini garantilemiş çalışanlar açısından oldukça anlamlıdır. Ancak C grubu iş güvenliği uzmanları için ücret iş tatmininin açısından en önemli boyuttur. C grubu iş güvenliği uzmanları A ve B grubu iş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine göre daha az ücret almaktadırlar. Dolayısıyla düşük gelir gruplarının iş tatmininde ücretin önemli rol oynaması beklenen bir durumdur. İş güvenliği uzmanları genel olarak düşünüldüğünde ücret boyutu ikinci sırada önceliğe sahiptir. C grubu iş güvenliği uzmanları için terfi üçüncü sırada önceliğe sahiptir ki bu da ücretle bağlantılı bir durumdur. Önder ve Önder'in (2013) hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada da ücret ve iş güvencesinin iş tatmininin en önemli bileşenleri olduğunu göstermektedir.

İşyeri hekimleri açısından işin kendisinden memnuniyet ikinci sırada önememe sahiptir. Ücret ise üçüncü sırada gelmektedir. Bu durum işyeri hekimlerinde de ücretin önemli bir iş tatmini bileşeni olduğunu göstermektedir. İşyeri hekimleri için terfi boyutunun son sırada yer alması da oldukça anlamlıdır. Çünkü iş örgütlerinde işyeri hekimliğinin daha üstü bir pozisyon bulunmamaktadır. Benzer durum B ve A grubu iş güvenliği uzmanları için de söylenebilir.

Bu sonuç aynı meslek grubu içinde farklı statülerin iş tatmini boyutlarına farklı yaklaşımlarının olabileceğini göstermektedir. Bundan sonraki çalışmalarda çalışanların genel iş tatmini ölçülürken her bir boyutunun ağırlığının dikkate alınması daha faydalı sonuçlar ortaya koyacaktır. Bu araştırma öncü araştırmalardan olduğundan dolayı alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Aktepe, A., Ersöz S. (2014). Ahp-Vikor Ve Moora Yöntemlerinin Depo Yeri Seçim Probleminde Uygulanması. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, 25 (1/2), 2-15.
- Alp, S., Engin, T. (2011). Trafik Kazalarının Nedenleri Ve Sonuçları Arasındaki İlişkinin Topsis Ve Ahp Yöntemleri Kullanılarak Analizi ve Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 10 (19), 65-87.
- Ar, İ.M., Gökşen, H., Tuncer, M.A. (2015). Yurtdışı Uçuşlarda Firma Seçimi: Almanya İçin Bir Çok Kriterli Karar Verme Uygulaması, Ss.149-171. *Sn Prof. Dr. Halil Sarıaslan'a Armağan Kitabı*. Siyasal Kitabevi.
- Bagheri, F., Tarokh, M.J. (2010). A Fuzzy Approach for Multi-Objective Supplier Selection. *International Journal of Industrial Engineering Ve Production Research*, 21 (1), 1-9.
- Bhutia, P.W., Phipon R. (2012). Application of Ahp and Topsis Method For Supplier Selection Problem. *Iosr Journal of Engineering*, 2 (10), 43-50.



- Bogdanovic, D., Nikolic, D., Ilic I. (2012). Mining Method Selection by Integrated Ahp and Promethee Method. *Anais Da Academia Brasileira De Ciências*, 84 (1), 219-233.
- Çevik E., Gökşen Y. (2016). Yatırım Projelerinin Değerlendirilmesinde Ahp-Vikor Entegrasyonu Ile Bir Karar Destek Sistemi Önerisi. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 7 (2).
- Chandra S., Manoj P., Vishal V. (2015). A Delphi-Ahp-Topsis Based Framework for The Prioritization of Intellectual Capital Indicators: A Smes Perspective, *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 189, 275 – 284.
- Cheong, C.W., Jie, L. H., Meng, M.C., Lan, A.L.H. (2008). Design and Development of Decision Making System Using Fuzzy Analytic Hierarchy Process. *American Journal of Applied Sciences*, 5 (7), 783-787.
- Chirchill, G.A., Ford, N.M., Walker, O.C. (1974). Measuring The Job Satisfaction of Industrial Salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11 (3), 254-260.
- Demircanlı, B., Kundakçı, N. (2015). Futbolcu Transferinin Ahp Ve Vikor Yöntemlerine Dayalı Bütünleşik Yaklaşım ile Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (2), 105-129.
- Dinçer H., Görener A. (2011). Performans Değerlendirmesinde Ahp-Vikor Ve Ahp-Topsis Yaklaşımları: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Sigma 29 Mühendislik Ve Fen Bilimleri Dergisi*, 244-260.
- Fazlollahtabar, H., Mahdavi, I., Talebiashoori, M., Kaviani, S., Mahdavi-Amiri, N. (2011). A Multi-Objective Decision-Making Process of Supplier Selection and Order Allocation for Multi-Period Scheduling In An Electronic Market. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 52, 1039-1052.
- Günay Z. (2015). İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme Ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği. (Doktora Tezi). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*, Isparta.
- Günay, Z. Ve Ünal Ö.F. (2016). Ahp-Topsis Yöntemi Ile Tedarikçi Seçimi (Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği). *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (1).
- Handfield, R., Walton S.V., Sroufe R., Melnyk, S.A. (2002). Applying Environmental Criteria to Supplier Assessment: A Study in The Application of the Analytical Hierarchy Process. *European Journal of Operational Research*, 141, 70-87.
- Henne, D., Locke, E.A. (1985). Job Dissatisfaction: What Are Consequences?. *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
- Hsu, S.H., Wang, Y.C. (2008). The Development and Empirical Validation of The Employee Satisfaction Index Model. *Total Quality Management & Business Excellence*, 19 (4), 353-366.
- Jabbarzadeh A. (2018). Application of The Ahp and Topsis in Project Management. *Journal of Project Management*, 125-130.
- Jun, M., Cai, S., Shin, H. (2006). Tqm Practice in Maquiladora: Antecedents of Employee Satisfaction And Loyalty. *Journal of Operations Management*, 24, 791-812.
- Kara, İ., Ecer, F. (2016). Ahp-Vikor Entegre Yöntemi Ile Tedarikçi Seçimi: Tekstil Sektörü Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (2), 255-272.
- Karabulut, T. (2014). Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Bulanık Analitik Hiyerarşi Proses Yöntemiyle Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
-

- Karaman, B., Çerçioğlu H. (2015). 0-1 Hedef Programlama Destekli Bütünleşik Ahp-Vikor Yöntemi: Hastane Yatırımı Projeleri Seçimi. *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 30 (4), 567-576.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*, 6th Edition, Mcgraw-Hill, New York.
- Küskü, F. (2001). Dimensions of Employee Satisfaction: A State University Example. *Metu Studies in Development*, 28 (3-4), 399-430.
- Lin, M.C., Wang, C.C., Chen, M.S., Alec Chang, C. (2008). Using Ahp and Topsis Approaches in Customer-Driven Product Design Process. *Computers in Industry*, 59 (1), 17-31.
- Madumjar, A., Sarkar, B., Madumjar, P.K. (2005). Determination of Quality Value of Cotton Fibre Using Hybrid Ahp-Topsis Method of Multi-Criteria Decision-Making. *The Journal of the Textile Institute*, 96 (5), 303-309.
- Maltzer, K., Birgit, R. (2007). Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment. *Total Quality Management & Business Excellence*, 18 (5), 589-598.
- Manap Davras, G., Karaatlı M. (2014). Otel İşletmelerinde Tedarikçi Seçimi Sürecinde Ahp Ve Bahp Yöntemlerinin Uygulanması. *H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 87-112.
- Motowidlo, S.J., Dowell, B.E., Hopp, M.A., Borman, W.C., Johnson, P.D. Dunnette, M.D. (1976). Motivation, Satisfaction, And Morale in Army Careers: A Review of Theory and Measurement. *U.S. Army Research Institute for The Behavioral and Social Sciences*.
- Niu Zhu, G., Hu, J., Qi, J., Chen Gu, C., Hong Peng, Y. (2015). An Integrated Ahp and Vikor for Design Concept Evaluation Based On Rough Number. *Advanced Engineering Informatics*, 29 (3), 408-418.
- Önder, G., Önder, E. (2013). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Önem Derecelerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi Yöntemi İle Belirlenmesi. *Ksü İibf Dergisi*, 3 (2), 195-216.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers. *Women in Management Review*, 5 (7): 331-343.
- Oshagbemi, T., Hickson, C. (2003). Some Aspects of Overall Job Satisfaction: A Binomial Logit Model. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4): 357-367.
- Ozdemir, M.S., Saaty, T.L. (2006). The Unknown in Decision Making What To Do About It. *European Journal Of Operational Research*, 174, 349-359.
- Özkan, Ö. (2007). Personel Seçiminde Karar Verme Yöntemlerinin İncelenmesi: Ahp, Electre Ve Topsis Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Peker, İ., Korucuk, S., Ulutaş, Ş., Sayın Okatan, B., Yaşar, F. (2016). Afet Lojistiği Kapsamında En Uygun Dağıtım Merkez Yerinin Ahs-Vikor Bütünleşik Yöntemi İle Belirlenmesi: Erzincan İli Örneği. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 82-103.
- Rizwan, M., Jaskani, J.H., Ameen, H., Hussain, S., Umerfarooq, R., Omair, M. (2013). Antecedents of Employee Satisfaction and Its Impact On Job Turnover. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2 (1), 55-64.
- Robbins, S.P. (2000). *Essentials of Organizational Behavior*, Sixth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Russel, R.S., Taylor İii, B.W. (2003). *Operations Management*, 4. Baskı. Pearson Education International, New Jersey.

- Saaty, T. (2008). Decision Making with The Analytic Hierarchy Process. *International Journal of Services Sciences*, 1 (1), 83-98.
- Saaty, T., Ozdemir, M. (2003). Negative Priorities in The Analytic Hierarchy Process. *Mathematical and Computer Modeling*, 37 (910), 1063-1075.
- Şalvarcı, Türel N., Manap Davras, G. (2016). Hizmet Sektöründeki Personelin Seçiminde Ahp Ve Vikor Yönteminin Kullanımı: Özel Hastaneler Açısından Bir İnceleme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.9761/ Jasss3341](http://dx.doi.org/10.9761/jasss3341), Number: 44, 249-262.
- Scarpello, V. (1992). Generalizing The Importance of Occupational and Career Views To Job Satisfaction Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 125-140.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, A- and Turnover Intention in Salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-72.
- Sennaroğlu, B., Varlık Çelebi, G. (2018). A Military Airport Location Selection by Ahp Integrated Promethee and Vikor Methods. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 160-173.
- Shahroudi, K., Rouydel H., Assimi, S., Eyvazi, H.R. (2011). Supplier Selection and Order Allocation A Main Factor In Supply Chain. *3rd International Conference On Advanced Management Science*, Iacsit Press: Singapore.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for The Study of Attitudes*. Oxford, England: Rand McNally.
- Staples, D.S., Higgins, C.A. (1998). A Study of the Impact of Factor Importance Weightings On Job Satisfaction Measures. *Journal of Business and Psychology*, 13 (2), 211-232.
- Supçiller, A.A., Çapraz, O. (2011). Ahp-Topsis Yöntemine Dayalı Tedarikçi Seçimi Uygulaması. *Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Ve İstatistik Dergisi (12. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması Ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı)*, 13, 1-22.
- Tayyar, N., Arslan, P. (2013). Hazır Giyim Sektöründe En İyi Fason İşletme Seçimi İçin Ahp Ve Vikor Yöntemlerinin Kullanılması. *Cbü Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1).
- Tsaur, S.H., Chang, T.Y., Yen, C.H. (2002). The Evaluation of Airline Service Quality By Fuzzy Mcdm. *Tourism Management*, 23 (2), 107-115.
- Tunca, M.Z., Aksoy, E., Bülbül, H., Ömürbek, N. (2015). Ahp Temelli Topsis Ve Electre Yöntemiyle Muhasebe Paket Programı Seçimi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 53-71.
- Ünal, G. (2008). Lojistikte Hizmet Sağlayıcısı Seçiminde Ahp Ve Topsis Yöntemlerinin Uygulanması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri.
- Ünal, Ö. F. (2010). Analitik Hiyerarşi Prosesi İle Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yöneticisi Seçimi. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ünal, Ö.F. (2012). Relationship Between Organizational Commitment and Ethical Climate: The Mediating Role of Job Satisfaction Dimensions (A Study In A Group Of Companies In Turkey). *Journal of Wei Business and Economics*, 1 (1), 92-105.
- Ünal, Ö.F. (2016). Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti: Şirketler Grubuna Bağlı Kargo Şirketi ve Kırtasiye Mağazalar Zinciri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (12),161-176.

- Ustasüleyman, T. (2009). Bankacılık Sektöründe Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi: Ahs-Topsis Yöntemi. *Bankacılar Dergisi*, 69, 33-43.
- Wang, J.W., Cheng, C.H., Huang, K.C. (2009). Fuzzy Hierarchical Topsis for Supplier Selection. *Applied Soft Computing*, 9 (1), 377-386.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., Lofquist, L.H. (1967). Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire, Vol.22, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Xi, J., Zhao, Z., Li, W., Wang, Q. (2016). A Traffic Accident Causation Analysis Method Based On Ahp. *Apriori Procedia Engineering*, 137, 680-687.
- Zehir, C., Müceldili, B., Zehir, S. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate On the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies In Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 734-743.

**EKLER****Ek-Tablo 1.** Normalize Matris- İş Güvenliği Uzmanı (Genel)

	<b>İşin Kendisi</b>	<b>Terfi</b>	<b>Ödeme</b>	<b>Yönetici</b>	<b>Şirket Politikası</b>	<b>İş Arkadaşları</b>
<b>İşin Kendisi</b>	0,11	0,11	0,10	0,15	0,12	0,11
<b>Terfi</b>	0,11	0,11	0,09	0,10	0,09	0,13
<b>Ödeme</b>	0,22	0,23	0,19	0,13	0,11	0,23
<b>Yönetici</b>	0,08	0,12	0,15	0,10	0,09	0,10
<b>Şirket Politikası</b>	0,10	0,13	0,18	0,12	0,10	0,08
<b>İş Arkadaşları</b>	0,38	0,31	0,29	0,39	0,49	0,36

**Ek-Tablo 2.** Normalize Matris- A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

	<b>İşin Kendisi</b>	<b>Terfi</b>	<b>Ödeme</b>	<b>Yönetici</b>	<b>Şirket Politikası</b>	<b>İş Arkadaşları</b>
<b>İşin Kendisi</b>	0,13	0,10	0,10	0,10	0,08	0,19
<b>Terfi</b>	0,12	0,09	0,14	0,07	0,05	0,10
<b>Ödeme</b>	0,11	0,05	0,08	0,08	0,03	0,15
<b>Yönetici</b>	0,18	0,19	0,14	0,14	0,18	0,10
<b>Şirket Politikası</b>	0,20	0,22	0,32	0,09	0,12	0,08
<b>İş Arkadaşları</b>	0,26	0,34	0,21	0,52	0,55	0,38

**Ek-Tablo 3.** Normalize Matris- B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

	<b>İşin Kendisi</b>	<b>Terfi</b>	<b>Ödeme</b>	<b>Yönetici</b>	<b>Şirket Politikası</b>	<b>İş Arkadaşları</b>
<b>İşin Kendisi</b>	0,13	0,16	0,09	0,15	0,12	0,15
<b>Terfi</b>	0,08	0,09	0,09	0,09	0,07	0,10
<b>Ödeme</b>	0,24	0,16	0,16	0,15	0,08	0,18
<b>Yönetici</b>	0,08	0,10	0,10	0,09	0,10	0,09
<b>Şirket Politikası</b>	0,12	0,15	0,23	0,11	0,11	0,09
<b>İş Arkadaşları</b>	0,35	0,34	0,33	0,41	0,52	0,39

**Ek-Tablo 4.** Normalize Matris- C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

	<b>İşin Kendisi</b>	<b>Terfi</b>	<b>Ödeme</b>	<b>Yönetici</b>	<b>Şirket Politikası</b>	<b>İş Arkadaşları</b>
<b>İşin Kendisi</b>	0,07	0,05	0,09	0,18	0,12	0,04
<b>Terfi</b>	0,12	0,09	0,05	0,18	0,18	0,16
<b>Ödeme</b>	0,29	0,63	0,37	0,16	0,29	0,41
<b>Yönetici</b>	0,03	0,04	0,17	0,08	0,04	0,07
<b>Şirket Politikası</b>	0,04	0,03	0,08	0,12	0,06	0,05
<b>İş Arkadaşları</b>	0,45	0,15	0,23	0,27	0,31	0,26