

Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması

The investigation of the relationship between the job satisfaction and job performance of employees in furniture sector

Türkey TÜRKÖĞLU¹, Ümüt YURDAKUL²

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Köyceğiz Meslek Yüksekokulu, Ormancılık Bölümü, Muğla, Türkiye

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağaçşçileri Endüstri Mühendisliği ABD, Muğla, Türkiye

Eser Bilgisi / Article Info

Araştırma makalesi / Research article

DOI: 10.17474/artvinofd.270325

Sorumlu yazar / Corresponding author

Türkey TÜRKÖĞLU

e-mail: turkayturkoglu@mu.edu.tr

Geliş tarihi / Received

29.11.2016

Düzeltilme tarihi / Received in revised form

22.02.2017

Elektronik erişim / Online available

23.03.2017

Özet

Mobilya endüstrisinde çalışanların el emeği ve performansları ürünlerin kalitesinin oluşmasında büyük öneme sahiptir. Çalışanlardan yüksek performans elde edebilmesi için onların iş doyumunun sağlanması gerekmektedir. Bu araştırmada örgütler için son derece önemli bir yönetsel durum olan iş doyumunu veya doyumsuzluğunun işgörenlerin performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada, birçok araştırmada kullanılan geçerliliği test edilmiş "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" ve "İşgören Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Bu doğrultuda, mobilya sektöründe çalışan 362 kişiye anket uygulanmıştır. Elde edilen verilere SPSS programında Bağımsız Örneklem t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi, Korelasyon ve Regresyon Analizleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş doyumunu ve doyumsuzluğu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem gibi bazı demografik özelliklere göre iş doyumunu ve iş performanslarında anlamlı farklılıklar bulunurken, medeni duruma göre önemli bir fark bulunamamıştır.

Anahtar kelimeler:

Mobilya endüstrisi

İş doyumunu

İş performansı

Demografik özellikler

Çalışanlar

Abstract

Manpower and performance of employees in furniture industry plays an important role in the quality of the products. It is necessary to ensure the job satisfaction of employees to achieve their high performance. "The Minnesota Job Satisfaction Scale" and "the Job Performance Scale" were used as data collection tools in the study. Therefore, questionnaire form was conducted on 362 employees of furniture sector. Obtained data was analyzed in SPSS program by means of Correlation and Regression Analyses, t-test and ANOVA. The result of the study shows that there is a strong relationship between job satisfaction and employees performance. While there were significant differences in job satisfaction and job performance in term of some employees' demographic characteristics such as gender, age, educational status and seniority, it wasn't found significant difference in marital status.

Keywords:

Furniture Industry

Job satisfaction

Job Performance

Demographic characteristics

Employees

GİRİŞ

Günümüz ekonomik rekabet ortamı içerisinde işletmelerin temel amacı verimliliklerini ve kârlılıklarını maksimuma ulaştırmaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmenin en etkili yolu çalışanların performans ve iş tatminleri ile işletmelerin beklentilerini uyumlu hale getirebilmektir (Tekeli ve Paşaoğlu 2012). Çalışanların işletme içerisinde etkin ve verimli olarak çalışmaları ise büyük ölçüde yüksek iş tatminine sahip olmalarına bağlıdır. Yine iş tatminini çalışma koşullarının kötü olması ve tatminkar bir ücretin elde edilememesi, takdir edilmeme ve sosyal prestij eksikliği gibi faktörlerin etkilediği belirtilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt 2008). Bu sebeple, işletmelerin çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemesi ve bunların

iyileştirilmesi için çaba harcaması büyük önem taşımaktadır (Quick ve Nelson 1995). Çalışanların verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkartmak için çalışanların işlerinde tatmin olmaları sağlanmalı ve hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir. İşin tatminsizliği durumunda, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır (Noe ve ark. 1997; Erdil ve ark. 2011). İş doyumunu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile iş doyumunu, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir. İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve üretim yapmanın sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir (Akşit Aşık 2010).

Duygusal bir durum olan iş doyumunu, işi tutkuyla yapmak gibi bireysel, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlıdır (Yıldırım 1995). İş doyumunun sağlanması işletmelerdeki çalışanların yerine getirecekleri faaliyetlerin kalitesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle işletmeler, çalışanların iş doyumlarını artırmak için çeşitli yönetsel yöntem ve teknik kullanmaktadır. İş doyumunu artırıcı çabaların sonucunda ise, yüksek seviyede doyuma ulaşmış çalışanların performans ve etkinliklerinde olumlu gelişmeler sağlanabilmektedir (Sevimli ve İşcan 2005). İşletmelerde arzu edilen düzeyde bir etkinliğin sağlanabilmesi için performansın yönetilmesi çok önemlidir. Performans kavramı işletmelerde çalışan birey veya grupların işletme hedefine ulaşabilmek için oluşturdukları çabalar olarak ifade edilebilir. Bu nedenle işletmeler yalnızca çalışanlarının göstermiş oldukları performansla doğru orantılı olarak başarılı olabilirler (Yılmaz ve Karahan 2010). Performansı yüksek çalışanlar işletme performansını arttırmakta ve bu artış işletmeler için vazgeçilmez öneme sahip olan rekabet gücünü yükseltmektedir (Turunç 2010; Yılmaz ve Karahan 2010). Performans yönetimi ise, işletmelerin personel yönetimi, finansal ve fiziksel kaynaklarının arzu edilen verimlilik düzeyine ulaşmasını ve bunun sürdürülebilir şekilde sağlanması sürecidir. Ayrıca, performans yönetimiyle takım performansı iyileştirilmekte ve kurumsal başarının ortaya çıkarılması sağlanmaktadır (Tutar ve Altınöz 2010).

Mobilya sektörü, son on yıllık süreçte uluslararası pazarlara açılmış ve bu alandaki gelişimini en hızlı şekilde yürütmektedir. Sektörün gelişimi ile birlikte sağladığı istihdam, oluşturduğu katma değer ve kapasite kullanımı gibi faktörler açısından Türkiye ekonomisinde önemli bir değer durumuna gelmiştir (Anonim 2013a). Türkiye ekonomisi açısından mobilya sektörünün önemi; üretim aşamasında yerli kaynaklardan yararlanılması ve sektörün dışa bağımlılığının çok düşük düzeyde olmasıdır (Türkoğlu ve Tolunay 2013; Tolunay ve Türkoğlu 2014). Bu durum, sektörü katma değer anlamında daha verimli hale getirmektedir. Türk mobilya sektörü rağbet gören iş alanı olduğu zamandan bu yana, insan gücü ve kalitesi önemli bir girdi olarak kabul edilmektedir (Toker ve ark. 2016). Günümüzde, sektörde faaliyet gösteren işletme sayısının

yaklaşık 30.000 civarında olduğu tahmin edilmekte, bu işletmelerde yaklaşık 250.000 kişinin istihdam edildiği belirtilmektedir. Sektörün önemli bir bölümünü geleneksel çalışma yöntemlerinin geçerli olduğu “küçük işletmeler” oluşturmaktadır (Anonim 2013b). Türkiye’de özellikle son dönemde küçük ölçekli işletmelerin yanı sıra, orta ve büyük ölçekli işletmelerin sayısının artmasıyla birlikte teknolojik olarak da önemli bir gelişme sağlamıştır (Toker ve ark. 2016). Düşük teknoloji ve sermaye ile emek yoğun faaliyet gösterdiği düşünülen mobilya sanayii, son yıllarda hızlı bir dönüşüm geçirerek geçmiş yıllara oranla çok daha bilgi ve sermaye yoğun bir sektör olma yolunda ilerlemiştir. Türker ve Gavcar (1993) tarafından 1985 yılı verilerine göre yapılan orman ürünleri endüstrisi sektörü (Ağaç ve mantar ürünleri, ağaç mobilya ve mefruşat sanayi ile kağıt ve kağıt ürünleri sektörü) analizinde 64 sektörün yer aldığı imalat sanayi içindeki payı % 2 olarak belirtilirken, günümüzde ise sadece mobilya sanayinin payı %3’lük bir orana ulaştığı belirtilmektedir (Anonim 2015a). Sektörün ülke coğrafyasındaki konumlanışı ise başta Kayseri ve İstanbul olmak üzere İzmir, Bursa, Ankara, Adana, Düzce gibi illerde yoğunlaşmaktadır. Onuncu Kalkınma Planı, Sürdürülebilir Orman Yönetimi Özel İhtisas Komisyonu Raporuna göre Mobilya sektörü, katma değerinin yüksek olması, ileri bağlantılarıyla diğer sektörler için önem arz etmesi ve özellikle ahşap mobilya dış ticaretinde Türkiye’de ihracatçı durumunda olması sebebiyle ülkemiz orman yönetimini de uyarıcı etkiler oluşturabilecek önemde olduğu vurgulanmıştır (Anonim 2015b).

Bu çalışma, iş doyumunun işletmelerin temel unsuru olan insan kaynaklarının etkinliğinin ve performansının artırılmasında önemli bir rol oynayacağı düşüncesinden hareketle ortaya çıkmış ve yukarıda bahsedilen sebeplerden dolayı ülkemiz açısından önemli bir sektör olan mobilya endüstrisinde ele alınmıştır. Bu nedenle araştırmanın temel amacı mobilya sektöründe çalışanların iş doyumunu ile iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesini içermekte ve iş doyumunu ile iş performansının çalışanların bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de Mobilya Endüstrisinde çalışan personel oluşturmakta olup, Mobilya Sektörü Raporuna göre 250.000 kişi olduğu tahmin edilmektedir. Anket uygulaması, İstanbul, Kayseri, Çanakkale, Düzce ve Denizli illerinde bulunan ülkemizin önemli mobilya firmalarında çalışan kişilere, 2016 yılı Ocak-Haziran ayları arasında uygulanmıştır. Bu sebeple araştırmanın örneklemini rasgele örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen çalışanlar oluşturmuştur. Anket uygulamasında örnek büyüklüğü;

$[N * t^2 * p * q] / [d^2 * (N-1) + t^2 * p * q]$ eşitliğinden hesaplanmıştır (Baş 2005).

Burada örnekleme alınacak sayı (n), ana kütle büyüklüğü (N), güven kat sayısı (t: %95’lik güven için bu katsayı 1,96 alınmaktadır), ölçmek istediğimiz özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali (p), ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunmama ihtimali (q) ve kabul edilen örnekleme hatası (d: % 10)’dir. Bu formüle göre;

$n = 250.000 * 1.96^2 * 0,5 * 0,5 / [0,10^2 * (250.000-1) + 1.96^2 * 0,5 * 0,5] = 96$ kişi olarak bulunmuştur. Çalışmaya 250 kişi katılırken, hatalı doldurulan ve geçersiz olan formların çıkarılması neticesinde 210 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; mobilya sektöründe çalışan personelin iş doyumları ile iş performansları, bağımsız değişkenlerini ise; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan personele ait veriler anket tekniği vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırmada kullanılacak anket formları, kişisel bilgileri içeren demografik sorulardan, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden (MİDÖ) ve İşgören Performans Ölçeğinden (İPÖ) oluşmaktadır. Ölçeklerdeki maddelerin değerlendirilmesinde 5’li likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmaktadır. MİDÖ, Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilmiş olup, Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve birçok araştırmada kullanılmıştır. Çalışanların performanslarını ölçmek amacı ile önce Kirkman ve Rosen

(1999), daha sonra, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olan 4 maddelik İPÖ kullanılmıştır. Ölçek, Türkçe’ye, Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekler, ülkemizde de bazı ormancılık araştırmalarında kullanılmıştır (Yılmaz ve Koçak 2008; Yılmaz vd. 2009).

Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri SPSS 20 (Statistical Packet for the Social Sciences) programında gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle demografik bilgilere ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. İş doyumunu ve performans arasındaki ilişkinin şiddetini belirlemek için korelasyon analizinden ve fonksiyonel şeklinin belirlenmesinde ise regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın alt boyutlarının çözümlenmesinde katılımcıların demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi) gruplar arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla “Bağımsız Örneklem t testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” yapılarak yorumlanmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırmalar testi olan Duncan testi uygulanmıştır. İstatistiksel çözümlenmelerdeki anlamlılık düzeyi $P < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Çalışmadaki verilerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha değerinden faydalanılmış ve 0,920 değeri bulunmuştur. Bu değer 0,80-1,00 arasında bulunması verilerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Akgül ve Çevik 2005).

Araştırma kapsamında oluşturulan ve test edilen hipotezler şunlardır;

H₁: Çalışanların cinsiyetine göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır.

H₂: Çalışanların medeni durumuna göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır.

H₃: Çalışanların yaşlarına göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır.

H₄: Çalışanların eğitim durumlarına göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır.

H₅: Çalışanların sektörde çalışma süresine göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır.

H₆: Çalışanların işletmelerinin buldukları illere göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır.

H7: Mobilya sektöründe çalışan personellerin iş doyum düzeyleri ile iş performansları arasında doğrusal bir ilişki vardır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri

Bu kısımda, işletmelerin bulunduğu şehirlerin araştırmaya katılan kişilere göre oranları, çalışanların cinsiyetleri, yaşları, eğitim seviyeleri, medeni durumları ve sektördeki çalışma sürelerine ilişkin frekans dağılımları (f) ve yüzdeleri (%) Tablo 1’de verilmiştir.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından dağılımına bakıldığında; % 87.6’sının bay, % 12.4’ü bayan,

% 64.1’i evli, % 35.9’u bekar olduğu, % 46.1’i 26-35 yaş aralığında, % 25.7’si 36-45 yaş aralığında, % 18.8’i 18-25 yaş aralığında ve % 9.4’ü 46 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Çalışma süreleri açısından ise % 44.8’i 0-5 yıl aralığında, % 20.7’si 6-10 yıl aralığında, % 15.5’i 20 ve üzeri, % 13.5’i 11-15 yıl aralığında ve % 5.5’i 16-20 yıl aralığında yer almaktadır. Eğitim düzeyleri açısından ise % 34.5’i lise, % 21.3’ü lisans, % 17.1’i ikokul, % 13’ü ortaokul, % 11.9’su önlisans ve % 2.2’si lisansüstü mezunudur. Diğer yandan araştırmaya katılan çalışanların işletmelerin bulunduğu yer (il bazında) dağılımına göre, işletmelerin % 37.5’i İstanbul’da, % 22.7’si Kayseri’de, % 15.5’i Düzce’de, % 15.5’i Çanakkale’de ve % 9.4’ü Denizli ilinde bulunmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri

Cinsiyet Dağılımı	Sayı (f)	Yüzde (%)	Medeni Durumu	Sayı (f)	Yüzde (%)
Bayan	45	12.4	Evli	232	64.1
Bay	317	87.6	Bekar	118	35.9
Toplam	362	100.0		362	100.0
Yaş Dağılımı	Sayı (f)	Yüzde (%)	Çalışma süresi	Sayı (f)	Yüzde (%)
18-25	68	18.8	0-5 yıl	147	44.8
26-35	167	46.1	6-10 yıl	68	20.7
36-45	93	25.7	11-15 yıl	44	13.5
46 ve üzeri	34	9.4	16-20 yıl	18	5.5
			20 ve üzeri	51	15.5
Eğitim düzeyi	Sayı (f)	Yüzde (%)	Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin ili	Sayı (f)	Yüzde (%)
İlkokul	62	17.1	Düzce	54	14.9
Ortaokul	47	13.0	İstanbul	136	37.5
Lise	125	34.5	Çanakkale	56	15.5
Önlisans	43	11.9	Kayseri	82	22.7
Lisans	77	21.3	Denizli	34	9.4
Lisansüstü	8	2.2	Toplam	362	100.0
Toplam	362	100.0			

İş doyum ve iş performansının çalışanların bazı özelliklerine göre farklılık denetimi

Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkeni açısından iş doyum ve iş performanslarında ortaya çıkarmak için

yapılan bağımsız örneklem t Testi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyet değişkenine göre ortalama farkları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
İş Doyumu	Bayan	45	2.8611	1.01073	-3.317	0.001*
	Bay	317	3.2569	0.70495		
İş Performansı	Bayan	45	3.7667	0.79129	-2.091	0.037*
	Bay	317	4.0008	0.68969		

* P<0.05

Tablo 2’den de anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenleri açısından iş doyum ve iş performans ortalamalarında farklılığın olup olmadığına bakılmış olup, 0.05 önem seviyesinde cinsiyete göre iş

doyumu ve iş performanslarının farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, çalışanların cinsiyetine göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılanların medeni durumu değişkenine göre iş doyumu ve iş performanslarında bir farklılığın olup olmadığı bağımsız örneklem t Testi ile yapılmış olup, Tablo 3’de gösterilmiştir. Medeni durum değişkenine göre 0.05

önem seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Böylece, çalışanların medeni durumuna göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark olmadığı anlaşılmış ve araştırmanın H₂ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. Medeni durumu değişkenine göre ortalama farkları

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P	
İş Doymu	Evli	232	3.1647	0.72294	-1.444	0.150
	Bekar	130	3.2846	0.81761		
İş Performansı	Evli	232	3.9181	0.78147	-1.936	0.054
	Bekar	130	4.0673	0.53627		

Araştırmaya katılanların yaş dağılımı değişkenine göre yapılan Varyans Analizi sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir. İş doyumu ve iş performanslarında bir farklılaşmanın olup olmadığı 0.05 önem seviyesinde iş performansı değişkeni ortalamalarında bir farklılaşma bulunamazken, iş doyumu değişkeni açısından 0.05 önem seviyesinde bir farklılaşma tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi yaş grubundan

kaynaklandığını bulmak için yapılan Duncan testinde ise 46 ve üzeri yaşa sahip kişilerin iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, çalışanların yaşlarına göre iş doyumları arasında fark olduğu tespit edilerek, H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Yaş dağılımı değişkenine göre ortalama farkları

Yaş Aralıkları	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P	
İş Doymu	18-25	68	3.3309	0.71268	3.217	0.023*
	26-35	167	3.1144	0.79912		
	36-45	93	3.3505	0.72496		
	46 ve üzeri	34	3.0294	0.65852		
	Genel ortalama	362	3.2077	0.75936		
İş Performansı	18-25	68	3.9081	0.83521	.525	0.665
	26-35	167	3.9805	0.48857		
	36-45	93	4.0296	0.78958		
	46 ve üzeri	34	3.8971	1.03740		
	Genel ortalama	362	3.9717	0.70617		

* P<0.05

Eğitim durumu değişkenine göre ortalama farkları sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. 0.05 önem seviyesinde, iş doyumunda ve iş performanslarında bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Duncan testi

sonuçlarına göre lisansüstü eğitim derecesine sahip kişilerde gerek iş doyumunun gerekse performanslarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Çalışanların eğitim durumlarına göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır (H₄)” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.Eğitim durumu değişkenine göre ortalama farkları

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
İş Doyumu	İlkokul	62	3.3661	0.68039	2.349	0.041*
	Ortaokul	47	3.1362	0.76873		
	Lise	125	3.2512	0.68857		
	nlisans	43	2.9919	0.90165		
	Lisans	77	3.1214	0.82611		
	Lisansüstü	8	3.7125	0.42908		
	Genel ortalama	362	3.2077	0.75936		
İş Performansı	İlkokul	62	4.1573	0.70017	4.468	0.001*
	Ortaokul	47	3.7181	0.87789		
	Lise	125	4.0640	0.65061		
	nlisans	43	3.6977	0.86870		
	Lisans	77	3.9416	0.47796		
	Lisansüstü	8	4.3438	0.59668		
	Genel ortalama	362	3.9717	0.70617		

* P<0.05

Çalışma suresi değişkenine göre ortalama farkları sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir. 0.05 önem seviyesinde, iş doyumunda ve iş performanslarında bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Duncan testi sonuçlarına göre 11-16 yıl arasında sektrede çalışan kişilerin iş doyumunu düşken, 20 yıl ve üzeri

Çalışanların iş doyumları yüksektir. İş performansı açısından ise 16-20 yıl çalışanların yüksektir, 11-15 yıl arasında çalışanların düş olduğu tespit edilmiştir. “alışanların sektrede çalışma suresine göre iş doyumları ve iş performansları arasında fark vardır (H₅) ” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Çalışma suresi değişkenine göre ortalama farkları

	alışma Suresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
İş Doyumu	0-5 yıl	154	3.2490	0.82568	4.262	0.002*
	6-10 yıl	78	3.2109	0.50257		
	11-15 yıl	49	2.8245	0.91743		
	16-20 yıl	22	3.2773	0.91048		
	20 ve st	59	3.3881	0.54317		
	Genel ortalama	362	3.2077	0.75936		
İş Performansı	0-5 yıl	154	3.9302	0.72169	3.960	0.004*
	6-10 yıl	78	3.9840	0.50055		
	11-15 yıl	49	3.7500	0.87649		
	16-20 yıl	22	4.4091	0.45346		
	20 ve st	59	4.0847	0.74511		
	Genel ortalama	362	3.9717	0.70617		

* P<0.05

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin buldukları il değişkenine göre yapılan Varyans Analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. 0.05 önem seviyesinde, iş doyum ve iş performanslarında bir farklılaşmanın olup olmadığını 0.05 önem seviyesinde iş performansı değişkeni ortalamalarında bir farklılaşma bulunamazken, iş doyum değişkeni açısından bir farklılaşma tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi yaş grubundan kaynaklandığını

bulmak için yapılan Duncan testinde ise farklılaşmanın Denizli ilinde bulunan çalışanlardan kaynaklandığını grlmstur. Denizli ilinde bulunan işletmelerde çalışanların iş doyumunun diğer illerdeki göre daha yüksektir tespit edilmiştir. Bu durumda, çalışanların işletmelerinin buldukları illere göre iş doyum açısından fark olduğu tespit edilerek, H₆ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin ili değişkenine göre ortalama farkları

	İller	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
İş Doymu	Düzce	54	3.2231	0.78246	3.121	0.015*
	İstanbul	136	3.2033	0.76942		
	Çanakkale	56	3.0402	0.82646		
	Kayseri	82	3.1567	0.73677		
	Denizli	34	3.6000	0.46791		
	Genel ortalama	362	3.2077	0.75936		
İş Performansı	Düzce	54	4.0185	0.71680	1.464	0.213
	İstanbul	136	4.0221	0.72615		
	Çanakkale	56	3.7813	0.76732		
	Kayseri	82	3.9451	0.68271		
	Denizli	34	4.0735	0.50949		
	Genel ortalama	362	3.9717	0.70617		

* P<0.05

Mobilya sektöründe çalışanların iş doymu ile iş performansları arasındaki ilişki

İki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü belirlenmesinde korelasyon analizinden faydalanılmaktadır. Korelasyon katsayısı (r) iki değişken arasındaki ilişkinin ölçüsünü belirlemekte ve -1 ile +1

arasında değişim göstermektedir (Bayram 2004). Mobilya sektöründe çalışan personellerin iş doymu düzeyleri ile iş performansları arasında doğrusal bir ilişki vardır hipotezi bu analiz ile test edilmiştir. Araştırmaya ait korelasyon analizi sonucu Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Korelasyon analizi sonuçları

		İş Doymu	İş performansı
İş doymu	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	0.499**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	362	362
	Pearson Korelasyon Katsayısı	0.499**	1
İş performansı	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	362	362

** Korelasyon 0.01 seviyesinde önemlidir

Tablo 8’de görüleceği üzere, mobilya sektöründe çalışanların iş doymu ile iş performansları arasındaki 0.01 seviyesinde pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların iş doymu düzeylerinde artış gözlendikçe iş performans düzeylerinde de artış gözlenmektedir. Ya da iş doymu düzeylerinde azalma oldukça performanslarında da azalma olmaktadır. Dolayısıyla çalışma kapsamında oluşturulan H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. İş doymu ile iş performans arasındaki regresyon analizi sonuçları

Korelasyon Katsayısı (r)	Belirleme Katsayısı (R ²)	Düzeltilmiş Belirleme Katsayısı (Adjusted R ²)	Standart Sapma
0.499	0.249	0.247	0.65876

İki değişken arasındaki ilişkinin fonksiyonel şekli ile ilgilenildiğinde regresyon analizi uygulanmaktadır. Diğer bir ifade ile bağımsız bir değişkenin bağımlı değişkeni hangi düzeyde açıklayabileceği regresyon analizi ile saptanmaktadır (Bayram 2004). Çalışmada yer alan “iş doymu” bağımlı değişkeni ile “iş performans” değişkeni regresyon analizine tabi tutulmuş ve iş doymu değişkeninin iş performansı değişkenini etkileme düzeyi saptanmıştır. İş doymunun, iş performansını açıklama düzeyi (Düzeltilmiş R² = 0.247) olarak tespit edilmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırma, Türkiye’de mobilya sektöründe çalışan personelin iş doymu ve iş performansları arasındaki

ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Elde edilen sonuçları şu şekilde sıralanabilir;

Mobilya sektöründe çalışanların iş doyumu ile iş performansları arasındaki pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.499$, $P<0.01$). Başka bir deyişle çalışanların iş doyumu düzeylerinde artış oldukça, iş performans düzeylerinde de artış olmaktadır. Araştırmaya katılan mobilya sektöründe çalışanların iş doyumları ve iş performansları algıları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterirken medeni durumlarına göre iş doyum ve iş performans algıları arasında anlamlı bir farkın olmadığı anlaşılmıştır. Sektöründe çalışanların yaşlarına göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark tespit edilirken, iş performans algıları açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş doyumları ve iş performansları algıları eğitim düzeylerine ve çalışma sürelerine göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların çalıştıkları işletmelerin illere göre iş doyumu algıları açısından anlamlı bir fark bulunurken, iş performans algıları açısından ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre çalışma kapsamında incelenen araştırmalar çerçevesinde literatürle uyumlu sonuçların ortaya çıktığı söylenebilir (Yılmaz ve Murat 2008; Koç ve ark. 2009; Köroğlu 2012).

Literatürde, çalışanların iş tatmin düzeyini etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplandığı belirtilmektedir. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler; bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir (Serinkan ve Bardakçı 2007; Çevik ve Korkmaz 2014). Bu araştırmanın sonucunda, iş doyumları ve iş performanslarının cinsiyete, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem göre farklılık gösterdiği, fakat medeni duruma göre herhangi bir istatistiksel farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Yılmaz vd. (2009) çalışanların çalışma performanslarını yükseltmek açısından, kurumların çalışanların iş doyumunu etkileyen temel faktörlerin neler olduğunu bilmesinin önemli olduğunu belirtmiş ve çalışanların yeterli bir ücret elde etmesi, iş yerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, eğitimine, kişisel gelişmelerine, bağımsızlığına, yaratıcılığına ve saygınlığına önem vermelerinin iş doyumu ve performans

arttıracağını belirtmiştir. Eğinli (2009) kamu sektöründe, özel sektöre göre iş doyumunun daha fazla olduğunu ve hem kamu hem de özel sektör çalışanlar açısından ücretin iş doyumu için öncelikli bir öneme sahip olduğu, bunu işten hoşlanma ve çalışma koşullarının takip ettiğini açıklamıştır.

Mobilya sektörü, ülkemizde yıllar içinde birçok açıdan önemli olumlu gelişmeler sağlayarak, yüksek katma değer üreten, ileri bağlantılarıyla diğer sektörler için önem arz eden bir sanayi dalı olarak yerini almıştır. Yine, ana hammadde olarak ahşabı veya diğer orman ürünlerini kullanan sektör, bu ürünlerin şeklini değiştirerek faydalılık derecesini artırmakta ve hem ülke ekonomisi hem de ormanların sürekliliği ile yakından ilgili olmuştur (Anonim 2015b). Fakat sektörde kronikleşen çeşitli sorunlar da halen varlığını sürdürdüğü belirtilmektedir. Bu sorunlardan en önemli olanı personel devir hızının oldukça yüksek olması, kalifiye eleman temin edilememesi ve çalışan personellerin performans düzeylerinin düşük olması olarak karşımıza çıkmaktadır (Anonim 2013a). Aras ve ark. (2007) mobilya sektöründe yeterli bilgi ve beceriye sahip personelin önemli olduğunu ve işletmelerin çalışanlardan yüksek performans bekleyebilmesi için uygun çalışma koşullarını sağlaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre sektörde faaliyet gösteren işletmelerin başarısı için son derece önemli bir yönetim konusu olan iş doyumunun, mobilya üretiminde çalışan personellerin performans düzeyleri ile ilişkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim, üretim faktörlerinden bir tanesi de emektir. İşletme faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi çalışanlara bağlıdır. Günümüzde birçok işletme rekabet üstünlüğü elde edebilmek için sürekli olarak gelişmeyi ve sonuçta da verimliliği artırmayı hedeflemektedir (Zerenler, 2005). Yani küresel rekabet ortamında işletmelerin kârlı ve avantajlı olmaları emek faktörünün etkin ve verimli çalışmasına bağlıdır (Örücü ve ark. 2010). Günümüzde üretim maliyetlerinin ağırlıklı bölümünü işçilik maliyetleri oluşturmaktadır. Yüksek maliyet ise karlılığı olumsuz etkilemektedir. İşçilik maliyetlerinin düşürülebilmesi için iş gücü verimliliğinin sağlanması ve etkin halde kullanılması ile gerçekleştirilebilir. Verimlilik artırıcı faktörler incelenirken veya değerlendirilirken dikkat edilmesi gereken en önemli unsur insan faktörüdür (Taşcı 2011).

İnsan doğası gereği yalnız yaşayamaz ve çevresi ile etkileşim halindedir. Sosyal bir varlıktır. Sosyal bir varlık olması belirli ihtiyaçları ve gereksinimleri ortaya çıkarır. Bu ihtiyaç ve gereksinimleri karşılanması hayat doyumlarını arttırdığı belirtilmektedir (Dikmen 1995).

Aydın ve Tiryaki (2015) tarafından mobilya endüstrisinde yürütülen bir araştırmada, insan odaklı yönetim uygulamalarının, çalışanların iş tatminini ve motivasyonu artırıcı yönde etkisinin olabileceği tespit edilmiştir. Ayrıca, aynı çalışmada mobilya işletmelerinde gerek işe alınırken gerekse alındıktan sonra bilgi ve beceri düzeyini öne çıkarma imkânı ve çalışana kendini geliştirme imkânı verilmesi, ayrıca terfi işlemlerinde adaletli bir yaklaşım içerisinde bulunması ile çalışanlarda performans artışı sağlanabileceği belirtilmiştir. Nitekim, mobilya endüstrisinde çalışanların yüksek performans sergilemesi, doğrudan ortaya çıkan ürünler ile ilişkili olup, olumlu katkılar sağlayabilecek niteliktedir. Bu yüzden çalışanların performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan iş doyum düzeylerinin yüksek olması sektörün gelişimi açısından önemli bir faktör olarak görülmesinde fayda olacaktır.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda tamamlanan "Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması" adlı yüksek lisans çalışmasının özetidir. Çalışma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 15/119 nolu proje ile desteklenmiş olup, bu desteklerinden dolayı teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR

- Akşit Aşık D (2010) Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 467:31-51.
- Akgül A, Çevik O (2005) İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları, Emek Ofset, 456s, Ankara.
- Anonim (2013a) Dayanıklı tüketim ve mobilya sektör raporu. MÜSİAD, İstanbul
- Anonim (2013a) Türkiye mobilya ürünleri meclisi sektör raporu. TOBB Yayın No: 2014/212, Ankara.

- Anonim (2015a) Mobilya çalışma grubu raporu, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). T.C. Kalkınma Bakanlığı, 88s. Ankara.
- Anonim (2015b) Sürdürülebilir orman yönetimi özel ihtisas komisyonu raporu, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). T.C. Kalkınma Bakanlığı, 86s. Ankara.
- Aras R, İmirzi HÖ, Akın H (2007) İstanbul'daki küçük ve orta ölçekli mobilya üretim işletmelerinin sorunları ve çözüm önerileri. *Politeknik Dergisi* 10(1): 105-110
- Aydın A, Tiryaki S (2015) Mobilya endüstrisinde yönetsel uygulamalar. *Selçuk-Teknik Dergisi* 14(2): 950-961.
- Baş T (2005) Anket nasıl hazırlanır uygulanır değerlendirilir. 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 271s. Ankara.
- Bayram N (2004) Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi. Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Bozkurt Ö, Bozkurt İ (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9 (1): 1-18
- Çevik NK, Korkmaz O (2014) Türkiye'de yaşam doyum ve iş doyum arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7(1): 126-145.
- Dikmen AA (1995) İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 50(03):115-140.
- Eğnli AT (2009) Çalışanlarda iş doyum: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 23(3): 35-52.
- Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Serhat E (2011) Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 5(1):17-26.
- Koç H, Yazıcıoğlu İ, Hatipoğlu H (2009) Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 28:13-22.
- Koroğlu Ö (2012) İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 13 (2):275-289.
- Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B, Wright PM (1997) Human resource management: gaining a kompetitive advantage. McGraw-Hill, Chicago
- Örücü E, Kılıç R, Şimşir S (2010) Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 8(13): 1-14.
- Serinkan C, Bardakçı A (2007) Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi* 12(9): 152-163.
- Sevimli F, İşcan ÖF (2005) Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş tatmini. *Ege Akademik Bakış*5(1-2):55-64.
- Taşçı F (2011) Verimlilik artışında emek etkinliği üzerine bir yaklaşım: ah-me-t modeli. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (61): 177-199.
- Tekeli S, Paşaoğlu D (2012) Türkiye'de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir ili kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(2):177-189.

- Tolunay A, Türkoğlu T (2014) Perspectives and attitudes of forest products industry companies on the chain of custody certification: a case study from Turkey. *Sustainability* 6(2): 857-871.
- Toker H, Ergun ME, Baysal E, Türkoğlu T (2016) Meslek yüksekokullarındaki mobilya ve dekorasyon programlarının sorunları ve çözüm önerileri. In: Proc. V. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Kosova, pp. 11-15.
- Turunç Ö (2010) Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Cukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 11(1): 251-269.
- Tutar H, Altınöz M (2010) Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65(02): 196-218.
- Türker MF, Gavcar E (1993) Endüstrilerarası işlemler tabloları yardımıyla orman ürünleri endüstrilerinin ekonomik analizi. In: Proc. II. Ulusal Orman Ürünleri Endüstri Kongresi (ORENKO 93), Trabzon, pp. 266-275.
- Türkoğlu T, Tolunay A (2013) Türkiye'deki orman ürünleri ithalatçısı işletmelerin sertifikalı orman ürünlerine ilişkin görüşleri. *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi* 14 (2):95-101.
- Quick JC, Nelson DL (1995) *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges*. West Company, New York
- Yıldırım S (1995) Yöneticilerin algıladıkları iş tatmini. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 50(01):441-451.
- Yılmaz E, Koçak Z (2008) Doğu Akdeniz Ormanlık Araştırma Müdürlüğü çalışanlarına yönelik iş doyumunu araştırması. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormanlık Araştırma Müdürlüğü Yayın No: 364/48, Çeşitli Yayın No: 8, 56 s., Tarsus.
- Yılmaz E, Daşdemir İ, Karabulut S, Koçak Z, Polat O (2009). Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı orman işletme müdürlükleri örneği. Çevre ve Orman Bakanlığı, Doğu Akdeniz Ormanlık Araştırma Müdürlüğü Yayın No: 387/52, Teknik Bülten No: 30, ISBN 978-605-393-056-3, 65 s., Tarsus.
- Yılmaz Z, Murat M (2008) İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 18(2):203-222.
- Yılmaz H, Karahan A (2010) Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2): 145-158.
- Zerenler, M (2005) Performans Ölçüm Sistemleri Tasarımı ve Üretim Sistemlerinin Performansının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma, *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (Bahar, 1): 1-36.