Vasif Gerektiren Meslekleri Yapanların İş Tatmini: İstanbul Örneği

Doç.Dr. Orhan KOÇAK[1]
Yrd. Doç. Dr. Mehmet DURUEL[2]
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ARSLAN[3]
Gürkan İŞYAR[4]

ÖZET

Günümüzde çalışma hayatının belirgin sorunlarının başında iş tatminsizliği ve bu sorunun beraberinde getirdiği performans ve verim düşüklüğü gelmektedir. Bu çalışma, beyaz yakalı olarak da adlandırılan vasıflı meslek sahiplerinin iş tatmini seviyelerini, meslekleri ile ilgili beklenti ve tutumlarını değerlendirmektir. Ampirik araştırma İstanbul İli merkez olmak üzere vasıf gerektiren meslekleri yapan beyaz yakalı çalışanlar olarak adlandırılan 546 kişi üzerinde yapılmıştır.

Birinci bölümde iş tatmini kavramı, tanımı ve önemi incelenmiştir. İkinci bölümde vasıflı meslekleri yapan beyaz yakalı çalışan kavramı, tanımı ve özellikleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise 546 gönüllü beyaz yaka çalışan tarafından doldurulan anketlerin sonuçları değerlendirilmiş olup yapılan ki-kare testlerinde iş tatmini ile meslek ve diğer değişkenlerle yapılan incelemeler ve kıyaslama tablolarında anlamlı ve olumlu veriler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beyaz yakalı, çalışan, iş tatmini, vasıflı,

SATISFACTION OF THE EMPLOYEES WHO DO THE JOBS THAT REQUIRES QUALIFICATION: İSTANBUL CASE

Abstract

Today brings work dissatisfaction and performance and efficiency loss which is one the important problems of work life. This study evaluates the satisfaction and expectation level of the jobs of the so-called highly qualified white collars. Ampirik Research is made upon the 546 people that works in the jobs that require high qualifications around İstanbul.

The first part of the study evaluates the work satisfaction literally. Second part studies the so-called white collars that do the jobs requiring high qualifications. Third part evaluates the results of a survey of 546 white collar

[1] Doç.Dr.Orhan KOÇAK, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü
[2] Yrd. Doç Dr. Mehmet DURUEL, Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
[3] Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ARSLAN, İstanbul Ticaret Üniversitesi
[4] Gürkan İŞYAR, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi YL Programı

employee. In the last part, data upon job satisfaction consisting of the other variables are shown on the comparison tables in ki-kare tests.

Keywords: White Collars, worker, job satisfaction, Qualification

GİRİŞ

Çalışma kapsamında yapılan incelemeler sonucunda, çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde iş tatminin tanımı, kavramı ve iş tatminin önemi hakkında teorik bilgilerden bahsedilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise beyaz yakalı çalışan (vasıf gerektiren meslekleri yapanlar) tanımı ve kavramı üzerine yapılan literatür taraması sonucu elde edilen verilerden sözedilmektedir.

Yapılan çalışmanın üçüncü bölümünde ise vasıf gerektiren meslekleri yapanların iş tatmininin, beklentilerinin değerlendirilmesi ve ölçülmesi maksadıyla İstanbul ilinde faaliyetlerine ve görevlerine devam eden vasıf gerektiren meslek sahiplerinden olan; Avukat, Diş hekimi, Doktor, Eczacı, Mali Müşavir / Serbest Muhasebeci, Mimar ve Mühendis olmak üzere 557 çalışan ile anket uygulaması yapılmıştır. 557 anket üzerinde SPSS programında yapılan güvenirlilik analizleri ve anketlerin karşılıklı karşılaştırmaları sonucu 11 adet anket formunda tutarsızlıklar olduğu tespit edilmiş ve değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Yapılan anket sonuçlarından 546 tanesi ölçülmek üzere SPSS 21.0 programında değerlendirilmiş olup güvenirlik seviyeleri ile ilgili anlamlı, olumlu ve uyumlu bulgulara ulaşılmıştır. Anket değerlendirmeleri ve yorumları anket sonuçlarının değerlendirilmesi başlığı altında sunulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve kapsamında iş memnuniyeti ve beyaz yakalı çalışan kavramlarının tanımı, önemi, değerlendirme ve literatürdeki araştırma kapsamı belirlenmeye çalışılacaktır.

1.1 . İş Tatmini Tanım ve Kavramı

İş tatmini, Latince'de yeterli anlamına gelen "satis" kelimesinden türetilmiş bir kelimedir. Kişisel, duygusal ve sosyal özellikleri içerisinde barındıran bir kavram olan tatmin, diğerleri tarafından içerik bakımından gözlemlenemeyen, sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek anlamlandırılan, iç huzuru tanımlayan, değişken ve karmaşık bir kavramdır (Örücü,:2006:39-51). İş tatmini kavramına oldukçak sık bir oranda "iş doyumu" da denmektedir. Bu makalede "iş tatmini" terimi kullanılmıştır.

İş tatmini genellikle sosyal bilimcilerin, iş şartları ve standartlarını yalın bir şekilde değerlendirmelerinde, yöneticiler ve araştırmacıların örgütsel bağlılık, ekstra rol davranışları, çalışan devir hızı ve iş bırakma göstergeleri gibi örgütsel çıktıları değerlendirme ve istatiksel olarak ölçmede önemli bir kavramdır. Ayrıca iş tatmini, iş, meslek ve bunları kapsayan irade dışı oluşumlar üzerinde büyük bir tesiri bulunduğundan dolayı işletme ve örgütsel davranış bilimlerinde en çok araştırılan,tartışılan ve değerlendirmeye alınan konulardan birisidir (Tan ve Soysal, 2013:46). İş tatmini konusunda yapılan literatür taramalarında birçok tanımının olduğu göze çarpmaktadır. Bunlardan bazıları; İş tatmini, "işten kazanılan maddi menfaatler ile çalışanın birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu mesai arkadaşları ve bir eser ortaya çıkarmanın sağladığı bir mutluluk" olarak tanımlanabilir (Eren, 2000: 186).

İş tatmini, "çalışanın sorumlu olduğu veya zor olarak değerlendirilebilecek bir işi başarılı ve zamanlı bir şekilde tamamladığında içten gelen soyut, dokunulamayan bir duyguyu" ifade eder. İş tatminin gerçekleşmesinde çalışan işiyle alakalı bir şeyi başarı ile tamamlamış, olduğunu, işin anlamını, gerekliliğini ve değerini his olarak yaşamalıdır (Wicker, 2011: 3).

İş tatmininin somut olarak oluşması için, işin karakteriskleri ile iş görenlerin beklentileri aynı olmalıdır. Başka bir açıklamaya değinilecek olursa işin, işgörenlerin gereksinimlerini karşılama seviyesi aynı oranda olmalıdır (Ay, Öz ve Öncül,2014:47).

Diğer bir tanıma göre; "çalışanın işine yönelik olarak gösterdigi davranışlar bütünüdür" diye tanımlamak mümkündür(Gözen, 2007:2). İş tatmini, "çalışanın sağladığı hoşnutluk duygusunun seviyesi ne oranda yüksek ise işinden sağladıgı tatmin de o oranda yükselir (Başaran, 1982:34).

Eğer bireyin işine karşı uyguladığı ortak tutum pozitif yönde ise iş memnuniyeti anlamlı bir şekilde kabul gördüğü değerlendirilebilir. Kişinin işinde geçirdigi tecrübe,kazanım ve deneyimler sonrasında meydana gelen tutum olumsuz ise iş tatmini olmadığı değerlendirilir ve birey yaptığı işten memnun degildir denilebilir (Türk, 2003:12).

İş tatmini ile ilgili olarak Cranny ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada 1992 yılında iş tatmini alanında yapılan araştırma sayısının 5000' in üzerinde olduğu ifade edilmektedir. Oshagbemi tarafından yapılan bir çalışmada ise tüm makale ve bildirilerin gözönüne alınmasıyla 7000'e çıkacağı belirtilmektedir (Kök, 2006:292). Buradan da anlaşılacağı gibi iş tatmini kavramının işgören, örgüt, işletme ve kurumlar bakımından farklı boyutlarda her zaman önem arzettiği anlaşılmaktadır.

Bazı araştırmacılar iş tatmini ve tatminsizliğinin çalışan bireyin işinden beklentisinin ne olduğu, dışsal etkilerin kendisine ne tip fırsat ve olanaklar sunduğu veya bu etkilerden ne elde edebildiği arasındaki farkın seviyesi tarafından belirlendiğini ileri sürmektedirler (Kaynak, 1990:129).

İş memnuniyet ve tatminin en belirgin özelliği zihni olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Bireysel olması nedeni ile yöneticilerin icraatlarındaki en mühim şey, çalışanlarına en elverişli ölçüde bir doyuma kavuşmaları için klavuz olmaktır. İş tatmini kavramı ile ilişkin olarak yapılan ampirik araştırmalarda kavram; genel anlamda örgütsel davranış geliştirme yönünden ve verimlilik kazancı sağlayan bir etken olarak ele alınmıştır (Timuroğlu ve İşcan, 2008:247).

İş tatmini seviyesi beklentilerle, zaman içerisinde kazanılan tecrübeler arasındaki ayrım olarak adlandırılabilir. Bireyin işi ile ilgili olarak beklentileri,bireyin yine iş çervresinin etkileri oranında gelişmektedir.Bunu örneklendirecek olursak,bireyin beklentileri karşısındaki talepler tek düzey, oldukça sıradan ve kolaysa kişi işinin sıradan ve çok monoton bulacak,beklenti yönündeki seviyeyi aşağıya doğru çekecektir. Yetişkinler ve çocuklar arasında yapılan bir araştırmada elde edilen verileri göre, tatminsizlik duygusunun beklentilerle onların gerçekleşmeleri arasındaki uyumsuzluk sonucu kişinin işine iş ve iş çevresine ve ortamına ahenk sağlamasında çok önemli bir itici güç olduğu tespit edilmiştir. Bu itici güç ise bireyi iki yönde etkileyebilir. İlk olarak birey kendisinin pasifleştiğini düşünecek ve beklentileri doğrultusunda kendisine olan saygı derecesi zayıflayacaktır. İkincisi ise aktifleşme yoluyla birey doğrudan beklentilerini ve kendisine olan saygı, tutumunu anlamlı bir şekilde uyumlandıracaktır (Sayyan,1990:49).

Davis, "iş tatmini" nedir sorusunu, çalışanların işlerinden elde ettikleri hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak cevaplamış ve iş tatmininin, işin karetterisklik ve fonksiyonel özelliklerinin işgörenlerin isteklerinin birbirine uyduğu zaman oluşacağını belirtmiştir. İş tatmini çoğunlukla bir çalışanın, iş yeriyle ilgili bellirli bir süreç içerisinde elde ettiği very ve bilgilerli oluşur. Bununla beraber iş memnuniyeti ve tatmini hareketli ve dinamiktir. Geliştirilebileceği süreden çok daha çabuk bir sürede gerileyebilir. Çünkü çalışanların ihtiyaçları çok hızlı değişim gösterebilmektedir. Bu nedenle yöneticiler, çalışanların işle ilgili olan davranışlarına her süreçte önem göstermeye dikkat ederler (Altıntaş,2011:4,Davis ve Newstrom, 1989: 177).

İş doyumu ile ilgili olarak bir diğer yaklaşımda; iş tatmini işgören bireylerin işlerinden duydukları tatmin veya mutsuzluk ve işin karakteristlik özellikleri ile işgörenlerin beklenti ve talepleri ile aynı noktada buluştuğu an gerçekleşir. Bu nedenle iş doyumu ölçüsünün "işin, bireyin en güçlü hissettiği ihtiyaçlarını sağlama seviyesi ile eş güdümlü ve dengeli" geliştiği

kabul edilir. İşgörenlerin bu seviyeleri, ihtiyaçlarından en önemlilerinin, yaptıkları iş tarafından, ne kadarının tatmin edildiği ile değişmektedir. Davranış bilimciler, işgörenin işe karşı istek arzu ve dikkatinin maksimize edilerek, iş tatminine ulaşması için yeni motive edici girişimlerinin gerektiğine inanmışlar ve giderek duygusallaşan işgörenlerin ortaya çıkaracağı sorunların çözümlenmesi için iş tatminine daha çok önem vermeye başlamışlardır (Keser, 2005: 2)

1.2. İş Tatmininin Önemi

Rekabet ortamının belirgin bir şekilde yoğunluk ve hız noktasında ivme aldığı bir çalışma ortamında işletmelerin bulunduğu konumlarını muhafaza etmeleri ve sağlıklı bir şekilde faaliyetlerine devam etmeleri, işletme yönetimlerinin işgörenlerin işle alakalı tutum ve davranışlarını doğru ve güvenilir bir şekilde idare etmelerine bağlıdır. Bu tutum ve davranışların en önemlilerinden biri iş doyumudur (Gül ve Gökçe, 2008: 7).

İşgören zamanının büyük bir kısmını iş sahasında geçirmekte, çalışan iş arkadaşlarıyla, ailelerinden daha çok zaman geçirirken, sosyal hayatlarında bile çalışma arkadaşları ile birlikte zaman geçirmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatı özel hayatı da büyük oranda etkileyen ögedir. Çalışma ortamında iş doyumunun sağlanması hem işyerinde hem de özel hayatında işgörenin motive olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle iş, yalnızca ekonomik bakımdan değil, psikolojik bakımdan da işgörenin yaşantısında etkin bir unsurdur. İnsanlar çalışma hayatında işlerini yaparken sadece para unsurunu ön plana almazlar. İşi ile ilgili olarak paradan daha önemli değerler, inançlar, hedefler taşımaktadırlar. İnsanların çalışma isteğini arttırmak, onları kazanmaktan geçer. Başarılı işletmeler analiz edildiğinde çoğunluğu, işini iyi icra eden, yaptığı işten mutlu olan, işinin ehemmiyeti ile onur ve gurur duyan, idarenin sürekli olarak yardımını alan, işletmenin amaç ve hedeflerini benimsemiş, işletmenin hedeflerin bireysel amaçlarıyla bütünleştirebilen işgörenelere sahip işletmelerdir (Tor, 2011: 46-47).

2. Beyaz Yakalı Çalışan Tanım ve Kavramı

"Beyaz yakalılar" ifadesinin hangi çalışanlar bireyleri kapsamına aldığı noktasında bazı belirsizliklerin olduğu değerlendirilmektedir. İfade edilen müphemlik beyaz yakalılar kavramının ifade edilmesi sıkıntılı bir mesele haline gelmiştir. Günümüze kadar olan araştırmalarda beyaz yakalıları ifade edilmesi ile ilgili olarak bulunan dört yaklaşım konusundan bahsedilebilir. Bunlar zihin-kas yaklaşımı, fonksiyonel yaklaşım, eklektik yaklaşım ve eleştirel yaklaşımdır. Bahse konu yaklaşımlardan hareketle beyaz yakalıların tanım noktasında ifade edilmesi ile ilgili üç esas ölçüt belirlenmiştir: Kol/kas gücüne dayalı bir yöntemle, kafa/zihin gücüne dayalı olarak

çalışmak, eğitimli olmak ve genellikle sembolik olmakla beraber, yetkili makama yakın ya da yetki sahibi olmaktır (Erdayı, 2012:67).

İngilizcede "beyaz yakalılar" teriminin karşılığı olarak "white-collar workers" (beyaz yakalı işçiler), "white-collar employees" (beyaz yakalı çalışanlar) ya da "white collars" (beyaz yakalılar) terimleri kullanılmaktadır. "White collars" terimi İngilizcede nadir kullanılmakta ve akademik metinlerde tercih edilmemektedir (www.vikipedia.com). Avustralya, Kanada, İngiltere veya Amerika gibi birçok ülkede beyaz yaka çalışanlar yönetim ve profesyonellik gerektiren işlerde çalışırlar. Beyaz yakalı işler genelde bir ofiste veya yönetim kademelerinde icra edilir. Diğer iş tiplerinden olan mavi yakalı çalışanlar işçilere verilen addır. Eğlence, satış veya diğer servis merkezli işler pembe yakalı işlerdir. Mesleklerin çoğu mavi olarak adlandırılır, beyaz ve pembe servis ve hizmet endüstrisi kategorisindedir (www. wikipedia.org).

20. yüzyılın ilk yarısından itibaren, mavi yakalılardan farklı ama sahip oldukları yetenekler, nitelikler ve vasıflar kesin olarak net olmayan beyaz yakalılar için yapılan çalışmalarda tanımlamaya yönelik girişimler olmuştur. Bu girişimlerin tamamında, beyaz yakalıların tanımlanmasının zorluğu ile ilgili aktarımlar olmuştur. Dolayısıyla öncelikle bir sorun haline gelen beyaz yakalılar kavramının tanımlaması noktasındaki zorluktan ve söz konusu zorluğun çevresindeki sebeblerden bahsetmek gerekmektedir (Erdayı, 2012:69).

Bugüne kadar, doğrudan beyaz yakalıları tanımlama girişiminde bulunan dört yaklaşımdan söz edilebilir. Beyaz yakalıları veya bir başka ifade ile vasıflı meslek sahiplerinin ifade edilmesi ile ilgili üç temel özellik karşımıza çıkmaktadır bunlar; fiziksel güce nazaran, zihin, beyin veya akıl gücüne bağımlı olarak çalışmak, eğitim durumu olarak üst seviyelerde olmak ve otorite sahibi olmaktır (Erdayı, 2012:67).

Beyaz yakalıların ifade edilmesinde ve tanımı konusundaki sıkıntının iki ana sebebinden sözedilmektedir. İlk olarak beyaz yakalıların çalıştıkları saha, iş konumları, ücretlerinin ödenme şekli, çalışıma esnasında kullandıkları elbiselerin tipi gibi özelliklere atıf yapılarak adlandırılması ya da bunlar üzerinden algılanması açık bir ifadenin yapılmasını zorlaştırmaktadır. Çünkü ifade edilen nitelik ve özelliklerin, sadece görünürdeki ve değişken nitelikler olduğu belirtilmektedir (Bain ve Price, 1972:325). İkincisi, beyaz yakalıların tanımı ile illgili olarak ifade edilen belirsizliğin büyük seviyede, icra ettikleri faaliyetlerin son derece heterojen bir yapıya sahip olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir (Callinicos ve Harman, 2006:30).

Beyaz yakalı meslekler, vasıf gerektiren meslekler; denetim, pazarlama, yöneticilik gibi işletme faaliyetlerine atıfta bulunan yöneticilik, denetçilik vb.meslekleri kapsadığı gibi; mimarlık, ,dişhekimliği, mühendislik, doktor vb. profesyonel teknik meslekleri de içine almakta; buna ilave olarak serbest çalışan profesyoneller olarak avukatlar,muhasebeciler,mali müşavirler ya da çeşitli danışmanları kapsamına dahil eden; bankacılık, sigortacılık vb. Olağan büro işlerinin yoğunlukta olduğu meslekleri de kapsamına dahil edebilmektedir. Bu durumuyla beyaz yakalı olarak veya diğir ifade şekliyle vasıf gerektiren meslekler olarak kabul edilen sektörler, Mills'in (1951:291) ifadesiyle "mesleki salata"ya benzemektedir. Beyaz yakalımesleklerdeki heterojenlik, beyaz yakalı işlerin bir bütün dahilinde beraberce belirtilmesini ve anılan işlerle ilgili olarak genel açıklamalar yapılmasını zorlaştırmakta ve belirsizliğin boyutu gözlenebilmektedir (Bain ve Price, 1972:326).

Türkiye'de beyaz yakalı çalışanlarla ilgili olarak yapılan tanımlardan ilkini, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi'nde bulma mümkündür. Burada beyaz yakalılar "çalışmalarında kafa emeği (düşünsel çalışma) kol emeğine (bedensel çalışma) ağır basan ücretliler" olarak tanımlanmıştır. Bu terimin, beyin gücüyle çalışanları, bedensel ve kas gücüyle çalışanların emekleri ağır basan geleneksel ifade ile mavi yakalılardan ayırmak için kullanıldığı ifade edilmiştir. Bu tanımın kapsamına bakılacak olursa; beyaz yakalıların idari işlerde, yönetim kademelerinde, gelişmiş ve sürekli olarak hızlı bir değişim trendi içinde olan teknolojiyi daima ön planda tutan modern sanayide, özellikle optik, elektronik, kimya ve ilaç sanayinde, teknik ve bilim sahalarında çalışan bireyler ve hizmet sektöründe çalışan bireylerin bir kısmından oluştuğu belirtilmiştir. Beyaz yakalılara örnek teşkil edenlerden bazılarına gözatacak olursak, vasıflı uzman işçiler, laborantlar, sanayideki teknisyenler, banka, sigortacılık, eğitim ve öğretim elemanları, büro çalışanları, mühendisler, teknik elemanlar, ticaret gibi alanlardaki işgörenler sayılmıştır. Beyaz yakalıların en belirgin ortak özelliği olarak, ilk sırada yüksek bir eğitim düzeyi ve uzmanlaşma seviyesine sahip olmaları ile düşünsel olarak yaptıkları çalışmaların, bedensel ve kas gücüyle yaptıkları çalışmalarının üstünde bir kategoride olduğu belirtilmiştir (Tarih Vakfı, 1996:164). Bu tanımlamadan da anlaşıldığı üzere beyaz yakalılar "ücretliler" olarak değerlendirilir. Dolayısıyla serbest çalışan beyaz yakalılar ya da bağımsız profesyoneller olan avukatlar, çeşitli alanlarda danışmanlık yapan bireyler, daha yalın bir ifade ile danışmanlar, muhasebeciler gibi çalışanlar yapılan tanım kapsamına dahil edilmememiştir.

Türkiye'nin resmi istatistiklerinde "beyaz yakalılık" ya da "kol gücüyle çalışmama" göndermeleri olmaksınız "profesyonel meslek mensupları", "vasıf gerektiren meslekleri

yapanlar" ya da "büro ya da müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar" (TÜİK, 2011) gibi ifadeler kullanılmaktadır. Ücretli emek dahilindeki en önemli kategorisinde değerlendirilen çalışan gruplarından birisi posizyonuna gelen ve 21. yüzyılda öneminin önemli oranda artması büyük oranda muhtemel görünen beyaz yakalıların net bir tanımının yapılması veya tam olarak ifade edilmesi güçtür. Bu güçlüğün en belirgin nedeni, beyaz yakalıların icra ettikleri faaliyetlerin heterojen bir yapıya, yani tür ve yapı bakımından farklılık arzetmesi ve sahip olmasıdır. Adı geçen heterojenlik, farklılık beyaz yakalı, vasıf gerektiren işlerin doğasının ortaya konulmasını ve bu işlere ilişkin genel açıklamalar yapılmasını ve belirgin ifade edilmesini zorlaştırarak beyaz yakalıların tanımlamasını bir sorun haline getirmektedir. Bütün zorluğuna rağmen, beyaz yakalıları diğer çalışanlardan ayırt etmeye yarayan belli ortak ölçüm noktalarına ulaşılarak beyaz yakalıların kim olduğu konusundaki belirsizliğin bir ölçüde giderilmesi konusunda çalışmalar ve araştırmalar yaparak bu sorunun giderilmesi mümkündür (Erdayı, 2012:78). Ayrıca bu tanımlara kolaylık sağlaması bakımından, beyaz yakalıların, baskın olarak beyin gücü gerektiren faaliyetleri icra etmeleri düşünüldüğünde eğitim seviyelerini iyi bir noktada olduğu söylenebilir.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu bölümde, vasıf gerektiren meslek sahipleri veya bir diğer bir ifade ile beyaz yakalı çalışanların iş tatmini seviyelerini istatiskel analiz programı SPSS 21.0 kullanarak (Statistical Package for the Social Sciences) belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler ile beyaz yakalı çalışan vasıf gerektiren meslek sahibi bireylerin iş tatmini dereceleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Örneklem

Çalışmanın evreni beyaz yakalı çalışanlar olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Tablo 1 de gösterildiği gibi İstanbul ilinde çalışmakta bulunan 73 avukat (%13.4), 63 diş hekimi (%11.5), 70 doktor (%12.8), 167 eczacı (%30.6), 88 mali müşavir/serbest muhasebeci (%16.1), 20 mimar (%3,7), 65 mühendis (%11.9) olmak üzere oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 567 kişi ile yüzyüze görüşme gerçekleştirilip anket uygulanmıştır. Anket sonuçları incelendikten sonra 546 anketin uygun ve tam doldurulduğu değerdirilmiş ve analize dahil edilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Vasıflı Meslekler

	Sayı	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplam yüzde
Avukat	73	13.4	13.4	13.4
Diş Hekimi	63	11.5	11.5	24.9
Doktor	70	12.8	12.8	37.7
Eczacı	167	30.6	30.6	68.3
Mali Müşavir / Serbest Muh.	88	16.1	16.1	84.4
Mimar	20	3.7	3.7	88.1
Mühendis	65	11.9	11.9	100.0
Toplam	546	100.0	100.0	

3.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan soru formu iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde demografik özelliklerle ilgili sorular, ikinci bölümde ise beyaz yakalı çalışanların sahip olduğu mesleklerle ilgili olarak iş tatmini ve vasıf gerektiren mesleklere ilişkin maddeler yer almıştır. Ölçek maddeleri 1:kesinlikle katılmıyorum, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum, 5:kesinlikle katılıyorum olmak üzere 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. 26 maddeden oluşan survey aracının guvenilirlik ve geçerlik testlerinde olumlu sonuçlar alınmıştır

3.2.3. Araştırmanın Ölçme Aracı

Çalışma kapsamında yüzyüze görüşmeler sonucunda elde edilen 546 adet anket formu SPSS (Version 21.0) programından yararlanılarak ölçümler uygulanmış ve değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırmada İstanbul ilinde yeterli sayıda vasıflı çalışana ulaşılmış olup Ki-kare testi uygulanmıştır. Programa girilen veriler ile çapraz tablolar uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezi

Çalışmanın hipotezi, toplumda var olan beyaz yakalı çalışanların bir diğer ifade ile vasıflı meslekleri yapanların, çalışma hayatları boyunca sahip oldukları sosyal statü,yeterli seviyedeki ücret seviyeleri, toplumsal saygınlık durumları ve prestijli bir meslek sahibi olmaları ile iş tatmin seviyeleri üzerine kurulmuştur.

3.4. Araştırmanın Uygulandığı Zaman Aralığı

Bu araştırma dahilinde uygulanan anket,vasıf gerektiren meslekleri yapan çalışanlara 2014 yılının Ocak ve Mart ayları arasında uygulanmıştır.

4. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

4.1. Katılımcılara ait Demografik Bulgular

Aşağıda bulunan tablolarda araştırmaya katılan beyaz yakalıların demografik özellikleri bulunmaktadır. Tablolarda bulunan bilgiler ilgili tablo ile ilişkilendirilerek yorumlanmıştır.

Tablo 2: Cinsiyet

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Erkek	336	61.5	61.5	61.5
Kadın	210	38.5	38.5	100.0

Toplam	546	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların 336'sı erkek olup (%61.5), 210'nu kadındır (%38.5).

Tablo 3: Medeni Durum

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Evli	427	78.2	78.2	78.2
Bekar	102	18.7	18.7	96.9
Boşanmış	17	3.1	3.1	100.0
Toplam	546	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların, 427'si (%78.2) evli, 102'si (%18.7) bekar, 17'si (%3,1) boşanmıştır.

Tablo 4: Çalışma Biçimi

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Kendime ait firmam var	293	53.7	53.7	53.7
Bir firmada çalışıyorum	131	24.0	24.0	77.7
Serbest çalışanım	122	22.3	22.3	100.0
Toplam	546	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların, 293'ünün (%53.7) kendisine ait firmasının olduğu, 131'inin (%24.0) bir firmada çalıştığı, 122'sinin de (%22.3) serbest olarak çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 5: Öğrenim Durumu

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Lise	18	3.3	3.3	3.3
Yüksekokul	86	15.8	15.8	19.0
Lisans	359	65.8	65.8	84.8
Y.Lisans/Doktora	83	15.2	15.2	100.0
Toplam	546	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların 18'i (%3.3) lise, 86'sı (%15.8) yüksekokul, 359'u (%65.8) lisans, 83'ü (%15.2) yüksek lisans/doktora mezunudur.

Tablo 6: Mesleğinizi kaç senedir yapıyorsunuz.

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
0-3	36	6.6	6.6	6.6
4-7	86	15.8	15.8	22.3
8-11	102	18.7	18.7	41.0

12-15	86	15.8	15.8	56.8
16 +	236	43.2	43.2	100.0
Toplam	546	100.0	100.0	100.0

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların, 36'sı (%6.6) 0-3 yıl, 86'sı (%15.8) 4-7 yıl, 102'si (18.7) 8-11 yıl, 86'sı (%15.8) 12-15 yıl aralığında ve 236 kişide 16 yıl ve üzerinde mesleklerini yapmaktadırlar.

Tablo 7: Yaş

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
22-25	27	4,9	4,9	4,9
26-29	58	10,6	10,6	15,6
30-33	80	14,7	14,7	30,2
34-37	64	11,7	11,7	41,9
38-41	76	13,9	13,9	55,9
42-45	72	13,2	13,2	69,0
46-49	50	9,2	9,2	78,2
50+	119	21,8	21,8	100,0
Toplam	546	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların, 27'si (%4.9) 22-25 yaş, 58'i (%10.6) 26-29 yaş, 80'i (%14.7) 30-33 yaş, 64'ü (%11.7) yaş, 76'sı (%13.9) 38-41 yaş, 72'si (%13.2) 42-45 yaş, 50'si (%9.2) 46-49 yaş aralığında ve 119 kişi de (%21.8) 50 yaş ve üzerindedir.

Tablo 8: Daha önce başka bir mesleğiniz yada farklı bir işiniz var mıydı ?

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Evet	78	14.3	14.3	14.3
Hayır	468	85.7	85.7	100.0
Toplam	546	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların,78'nin (%14,3) daha önce başka meslekleri olduğu belirlenmiştir. Tablo incelendiğinde vasıf gerektiren meslekleri yapanların %85,7' sinin kendi mesleklerinden başka bir meslek yapmadığı tespit edilmiştir. Bu veri bize vasıf gerektiren mesleklerde meslek değiştirme frekansının oldukça düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Meslek kategorisinde yapılan incelemelerde Avukatların % 84.9'u, Diş hekimlerin % 93.7'si, Doktorların % 94.3'ü, Eczacıların % 88'nin, Mali müşavirlerin / Serbeste Muhasebecilerin % 71.6'sı, Mimarların % 80.0'nin ve Mühendislerin % 84.6'sının daha önce başka bir meslek yapmadıkları tespit edilmiş olup,en yüksek oranın doktorlara ait olduğu belirlenmiştir. Yapılan ki-kare testinde $p>0.001$ değeri elde edilmiş olup sonuçlar anlamlı bulunmuştur. Yapılan incelemelede beyaz yakalı çalışanların mesleklerinde büyük oranlarda değişikliği tercih etmedikleri sonucuna varılmış olup bu bulgular ışığında beyaz yakalı çalışan bireylerin, mesleklerine olan bağlılığı,

profesyonel olarak yaptıkları işi tercih ettikleri ve mevcut işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları değerlendirilebilir

4.2. Anket Sonuçlarının Çapraz Tablolar İle Değerlendirilmesi

Tablo 9: Hayalimdeki Mesleği Yaptığimi Düşünüyorum İle Firsat Bulursam İşimi Değiştirmek İstiyorum Seviyesinin İlişkilendirilmesi

Cinsiyet		Fırsat bulursam mesleğ değiştirmek istiyorum					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Hayalimdeki Mesleği yaptığımı düşünüyorum *(Erkek)*	Kesinlikle katılmıyorum	%9,4	%31,3	%12,5	%34,4	%34,4	%100
	Katılmıyorum	%14,6	%43,8	%2,1	%35,4	%4,2	%100
	Kararsızım	%8,3	%41,7	%20,8	%20,8	%8,3	%100
	Katılıyorum	%28,6	%60,4	%2,6	%5,2	%3,2	%100
	Kesinlikle katılıyorum	%83,3	%10,3	%0,0	%0,0	%6,4	%100
	Toplam	%36,0	%42,3	%4,2	%10,1	%7,4	%100
Hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum *(Kadın)*	Kesinlikle katılmıyorum	%11,1	%44,4	%22,2	%0,0	%22,2	%100
	Katılmıyorum	%8,7	%39,1	%21,7	%26,1	%4,3	%100
	Kararsızım	%12,5	%37,5	%6,3	%31,3	%12,5	%100
	Katılıyorum	%35,7	%51,0	%9,2	%3,1	%1,0	%100
	Kesinlikle katılıyorum	%71,9	%17,2	%3,1	%6,3	%1,6	%100
	Toplam	%41,0)	%38,1	%9,0	%8,6	%3,3	%100
Hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum *(Toplam)*	Kesinlikle katılmıyorum	%9,8	%34,1	%14,6	%9,8	%31,7	%100
	Katılmıyorum	%12,7	%42,3	%8,5	%32,4	%4,2	%100
	Kararsızım	%10,0	%40,0	%15,0	%25,0	%10,0	%100
	Katılıyorum	%31,3	%56,7	%5,2	%4,4	%2,4	%100
	Kesinlikle katılıyorum	%78,2	%13,4	%1,4	%2,8	%4,2	%100
	Toplam	%37,9	%40,7	%6,0	%9,5	%5,9	%100

Erkek Pearson Chi-Square : 0.00 p<0.05
Kadın Pearson Chi-Square : 0.00 p<0.05

Tablo 9'da Vasıf gerektiren meslekleri yapan bireylerin hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum ile fırsat bulursam mesleğimi değiştirmek istiyorum durumu cinsiyet değişkenide dahil edilerek çapraz tablo yapılmıştır. Ki-kare tablosunda p değeri (Asymp.Sig.) 0.05'den küçük olduğundan (p=0.00) ilişkilendirme anlamlı bulunmuştur. Hayalimdeki mesleği yapıyorum diyenlerin diğer madde içerisindeki oranınının oldukça yüksek olduğu görülmektedir ve buradan vasıf gerektiren meslekleri yapanların işlerini sevdiği ve sahip oldukları mesleklerin hayalerindeki meslekler olduğu dolayısıyla bu durum beyaz yakalılarda meslekleri ile ilgili memnuniyet göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 10: Öğrenim durumu ile hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum maddesinin İlişkilendirilmesi

Öğrenim Durumu	Hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum	Toplam

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Lise	Kişi Sayısı	3	2	0	11	2	18
	Lise mez.içindeki oran	16.7%	11.1%	0.0%	61.1%	11.1%	100.0%
	Toplam cevaplar içindeki oran	7.3%	2.8%	0.0%	4.4%	1.4%	3.3%
	Tüm katılımcılar içindeki oran	0.5%	0.4%	0.0%	2.0%	0.4%	3.3%
Yüksekokl	Kişi Sayısı	5	10	4	40	27	86
	Yüksekokul mez.içindeki oran	5.8%	11.6%	4.7%	46.5%	31.4%	100.0%
	Toplam cevaplar içindeki oran	12.2%	14.1%	10.0%	15.9%	19.0%	15.8%
	Tüm katılımcılar içindeki oran	0.9%	1.8%	0.7%	7.3%	4.9%	15.8%
Lisans	Kişi Sayısı	31	52	30	168	78	359
	Lisans mez.içindeki oran	8.6%	14.5%	8.4%	46.8%	21.7%	100.0%
	Toplam cevaplar içindeki oran	75.6%	73.2%	75.0%	66.7%	54.9%	65.8%
	Tüm katılımcılar içindeki oran	5.7%	9.5%	5.5%	30.8%	14.3%	65.8%
Y.Lisans Doktora	Kişi Sayısı	2	7	6	33	35	83
	Y.L./Doktora mez.içindeki oran	2.4%	8.4%	7.2%	39.8%	42.2%	100.0%
	Toplam cevaplar içindeki oran	4.9%	9.9%	15.0%	13.1%	24.6%	15.2%
	Tüm katılımcılar içindeki oran	0.4%	1.3%	1.1%	6.0%	6.4%	15.2%
Toplam	Kişi Sayısı	41	71	40	252	142	546
	Lise mez.içindeki oran	7.5%	13.0%	7.3%	46.2%	26.0%	100.0%
	Toplam cevaplar içindeki oran	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Tüm katılımcılar içindeki oran	7.5%	13.0%	7.3%	46.2%	26.0%	100.0%

Pearson Chi-Square : 0.012 p<0.05

Tablo10'da beyaz yakalı çalışanların eğitim düzeyi ile hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum maddesine verdikleri cevap ilişkilendirilmiştir. Ki-kare tablosunda p değeri (Asymp.Sig.) 0.05'den küçük olduğundan (p= 0.012) eğitim seviyesi ile ilişkilendirilen hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum maddesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Beyaz yakalı çalışanların %72.2'sinin hayalindeki mesleği yaptığı tespit edilmiştir.Tüm katılımcılar arasında en yüksek oranda (%82) olumlu cevabı yükseklisans/doktora mezunlarının verdiği tespit edilmiştir. Ögrenim seviyesi lise mezunu olanlar %72,2, yüksek lisans mezunları %77.9'dur. Tablo incelendiğinde lisans mezunlarının yüksekokul ve altı düzeyde oranla (%68,5) düşük olduğu görülmüştür. Öğrenim seviyesi ile meslek memniyetinin öğrenim seviyesinin her kademesinde yüksek çıktığı belirlenmiştir.Vasıf gerektiren meslekleri yapanlarda meslek memnuniyet olarak öğrenim seviyesi ile ilişkili olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11: Meslekler İle Ücret Memnuniyeti ile İlişkisi

	Maddi Olarak Mesleğimin Gereğinden Çok Memnunum	Toplam

Meslek	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Avukat	%9,6	%8.2	%9,6	%56,2	%16,4	%100
Diş Hekimi	%6,3	%9,5	%14,3	%55,6	%14,3	%100
Doktor	%11,4	%17,1	%11,4	%44,3	%15,7	%100
Eczacı	%2,4	%15,6	%20,4	%53,9	%7,8	%100
Mali Müşavir / S.Muh.	%6,8	%15,9	%18,2	%42,0	%17,0	%100
Mimar	%0,0	%15,0	%10,0	%65,0	%10,0	%100
Mühendis	%6,5	%14,1	%6,2	%55,4	%18,5	%100
Toplam	%5,7	%14,3	%14,7	%51,8	%13,6	%100

Pearson Chi-Square : 0.057 p>0.05

Tablo incelendiğinde en yüksek ücret memnuniyeti %73,9 ile mühendislere ait olup,en düşük memnuniyet oranı %59,0 ile mali müşavir/serbest muhasebecilere aittir.Tablodaki oranlar incelendiğinde vasıf gerektiren meslekleri yapanlarda genel olarak , oransal ifadelerde maddi bir memnuniyet olduğu değerlendirilmektedir. Ki-kare tablosunda p değeri (Asymp.Sig.) 0.05'den büyük olduğundan (p= 0.057) meslekler ile ücret memnuniyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 12: Meslekler ile Kendini Geliştirme İsteğinin İlişkilendirilmesi

Meslek	Mesleğimde Kendimi Sürekli Geliştirme Gereği Duyuyorum					Toplam
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Avukat	0.0%	2.7%	1.4%	56.2%	39.7%	100.0%
Diş Hekimi	1.6%	6.3%	3.2%	49.2%	39.7%	100.0%
Doktor	1.4%	2.9%	1.4%	44.3%	50.0%	100.0%
Eczacı	1.2%	4.2%	3.6%	56.9%	34.1%	100.0%
Mali Müşavir /S.Muh						
Mimar	0.0%	5.0%	0.0%	25.0%	70.0%	100.0%
Mühendis	1.5%	9.2%	1.5%	47.7%	40.0%	100.0%
Toplam	2.4%	4.9%	2.2%	50.2%	40.3%	100.0%

Pearson Chi-Square p: 0.016 p<0.05

Tablo 12'de beyaz yaklalı çalışanların meslekleri ile kendini geliştirme isteği çapraz tablo yapılmış olup, Ki-kare tablosunda p değeri (Asymp.Sig.) 0.05'den küçük olduğundan (p=0.016) vasıf gerektiren meslek sahipleri ile kendini geliştirme isteği arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Tablo incelendiğinde beyaz yakalıların belirli bir eğitim seviyesinin üzerinde bireyler olmasına rağmen %90,5 gibi yüksek bir oranının kendini geliştirme isteği ve arzusu

taşıdığı tespit edilmiştir. Bu veri bize; vasıflı meslek sahibi çalışanların sürekli olarak bilgilerini güncel tutmak istemeleri, gelişmeleri ve değişimleri devamlı olarak yakından takip edip vasıflarını ve mevcut işlerini kaybetmek istemedikleri değerlendirilmektedir.

SONUÇ

İş tatmini bir diğer ifadeyle meslek doyumu, her iş alanı için geçerlidir. Beyaz yakalı mesleklerin çalışma hayatında büyük bir alanı kapsaması ve çoğunluğu insanı konu alması daha fazla önem, dikkat ve hassasiyet gerektirir. Bu nedenle beyaz yakalı çalışan bireylerde mesleki memnuniyet oldukça önemli olarak değerlendirilmekte ve beyaz yakalı çalışanlarda iş doyumunun önemi her geçen gün daha da anlam ve önem kazanmaktadır. Bu maksatla toplumda var olan beyaz yakalı çalışanların bir diğer ifade ile vasıflı meslekleri yapanların, çalışma hayatları boyunca sahip oldukları sosyal statü, yeterli seviyedeki ücret seviyeleri, toplumsal saygınlık durumları ve prestijli bir meslek sahibi olmaları ile iş tatmin seviyeleri üzerine bir araştırma yapılmıştır.

Örneğimizi İstanbul ilinde çalışan 557 beyaz yakalı çalışan oluşturmuştur. Analizlere konu olan anket formu sayısı 546'dır. Uygulama bölümünden elde edilen bulgular ve ulaşılan genel sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Araştırma kapsamındaki beyaz yakalı çalışanlar, büyük ölçüde hayallerindeki mesleklerini yaptıkları düşencesindedirler. 546 beyaz yakalı çalışanın bu ifadeye vermiş oldukları yanıtın, % 72,2'si olumlu, % 20,5'i olumsuzdur. Yanıtların % 7,3'ü kararsızım seçeneğinde toplanmaktadır. Bu genel tablo örnek içerisindeki beyaz yakalı çalışanların mesleklerini sevme konusundaki seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan iş doyumu araştırmaları incelendiğinde mesleğe olan sevginin, iş tatminini seviyesini anlamlı yönde arttırdığı konusunda bulgulara ulaşılmıştır.

Örneğe konu olan beyaz yakalı çalışanların, sahip oldukları mesleği değiştirme konusundaki düşünceleri, sahip oldukları mesleklerini değiştirmeme kararı konusunda yoğunluk kazanmıştır. 546 beyaz yakalı çalışanın bu ifadeye vermiş oldukları yanıtın, % 78,6'sının mesleklerini değiştirmek istemediği, % 15.4'ünün mesleklerin değiştirmek isteği verisi tespit edilmiştir.Yanıtların % 6'sı kararsızım seçeneğinde toplanamaktadır. Bu genel tablo örnek içerisinde, beyaz yakalı çalışanların mevcut mesleklerini değiştirmek istemediklerni göstermektedir. Bu veriler ile literatür taramasından elde edilen bilgiler kıyaslandığında beyaz yakalı çalışanların iş tatmini seviyelerinin iyi düzeyde olduğu değerlendirilebilir.

Beyaz yakalı çalışanların meslekleri ile ilgili sertifika programlarına ve kurslarına gitme arzularının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu ifade ile ilgili olarak, beyaz yakalı çalışanların verdiği yanıtların, % 63'ü olumlu, % 28,4'ü olumsuzdur. Yanıtların % 8,6'sı kararsızım seçeneğinde toplanmıştır. Bu genel tablo örnek içerisinde, beyaz yakalı çalışanların, hızlı gelişen bilgi çağına uyum sağlama, öğrenme ve bilgilenme yoluyla değişme ve gelişmenin kaçınılmaz olduğu bu dönemde vasıfların güncel tutmaya ve geliştirmeye önem vermektedirler.

Beyaz yakalı çalışanların ücret memnuniyeti ifadesine verdikleri yanıtın, % 65,4'ü olumlu, % 20'si olumsuzdur. Yanıtların % 14,7'si kararsızım seçeneğinde toplanmıştır. Yapılan literatür araştırmalarında ücret memnuniyetinin, iş tatmini seviyelerini arttırdığını gösteren bilgilere ulaşılmıştır. Bu genel tablo içerisinde, beyaz yakalı çalışanların ücret memnuniyetlerinin, iş tatmini seviyelerine olumlu olarak yansıyacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışma, beyaz yakalı çalışanların iş tatminleri konusunda sınırlı çalışma olduğundan literatüre katkı sağlayacak niteliktedir. Bu konuda diğer bölgelerdeki beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapılacak incelemeler literature çeşitlilik ve zenginlik kazandıracaktır.

KAYNAKLAR

ALTINTAŞ N.,(2011) Hemşirelerde iş tatmini ve örgütsel bağlilik ilişkisi: Gata Hastanesi'nde bir uygulama Yüksek Lisans Tezi ANKARA

AY,F.,Öz,B.F. ÖNCÜL,M.S.,(2014) Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma AKÜ İİBF Dergisi- Cilt XVI Sayı:2 Yıl: Aralık 2014.Sayfalar: 45-61

BAIN, G.,S., ve ROBERT P., (1972), "Who is a White-Collar Employee", British Journal Of Industrial Relations, Vol: 10, No: 3, ss. 325-339, Ebsco-Host Veritabanı (17.04.2015).

BAŞARAN, Örgütsel Davranış Yönetimi, Ankara Üniversitesi eğitim Fakültesi Yayını, No 111,

Ankara, s. 34.1982

CALLINICOS, A. ve CHRIS H., (2006), Neo-Liberalizm ve Sınıf, Osman Akınhay (çev.), İstanbul: Salyangoz Yayınları.

ERDAYI,U.,(2012)Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine "Iş, Güç" Endüstri Ilişkileri Ve Insan Kaynaklari Dergisi Temmuz 2012,Cilt/Vol: 14, Sayı/Num: 3 http://www.isguc.org (Erişim Tarihi:19.04.2015)
EREN, E.,(2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınevi.

GÖZEN,E.,D., ÜLKER,H., (2007) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlilik, Sigorta Şirketler Üzerine Bir Uygulama 2007 ANKARA

GÜL, H., OKTAY, E., GÖKÇE, H., (2008), "*İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Örılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*", Akademik Bakış, Sayı:15, s.7, www.akademikbakis.org/15/performans.pdf, Erişim Tarihi:17.04.2015.

KAYNAK,T. (1990) Organizasyonel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E Yayın No:117,İstanbul.

KESER, A., (2005), "*İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama*", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı:7, 2005/4,www.calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf, Erişim Tarihi:20.04.2015.

KÖK,S.,(2006) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 20 Nisan 2006 Sayı: 1*

MILLS, C. WRIGHT (1951), White Collar: The American Middle Classes, New York: Oxford University Pres.

SAYYAN, S., (1990) İşletmelerde Verimlilik ve Verimlilik Artırılmasına İlişkin Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

SOYSAL,A.,TAN, M.,(2013) Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2013, Cilt: 6, Sayı: 2, s.45-63 45 Iş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapilan Bir Araştırma: Kilis ili Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği

TARIH VAKFI (1996), Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. Cilt: 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

TiMUROGLU,K.,İŞCAN,Ö.F.,(2008) İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini ilişkisi *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 22 Temmuz 2008 Sayı: 2*

TOR,S.S.,(2011) Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik: Karaman Gida Sektöründe Bir Uygulama, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi 2011

TÜİK (2011), "İstihdam Edilenlerin Meslek Grubu", İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 16 Nisan 2015).

TÜRK, M.S. (2003),Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün iş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi,Konya, s.12.

ÖRÜCÜ, E., YUMUŞAK, S., BOZKIR, Y.,(2006) Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2006; 13:39-51.

WICKER, D., (2011). Job Satisfaction: Fact Or Fiction: Are You Satisfied with Your Job?, USA:AuthorHouse.

http://en.wikipedia.org/wiki/White-collar_worker (erişim tarihi:14.04.2015)