



Arrival Date: 23.12.2020  
Published Date:  
29.12.2020

DOI: 10.46291/Al-Farabi.050403

Volume  
(5) Issue (4)  
Year (December  
2020)

## Peyzaj Sektöründe Kalite Yönetim Sistemleri Kapsamında Çalışanların İş Doyumu

### Job Satisfaction of Employees within the Scope of Quality Management Systems in Landscape Sector

Fatih ÖZTÜRK<sup>1</sup>, Abdulhamit TUTAN<sup>2</sup>

#### ÖZET

Çalışanların iş doyumunu yapılan işin kalitesi ile doğru olarak orantılıdır. Çalışanların mutluluğu üretilen ürün veya hizmetin kalitesini yükseltir. Bu çalışmada kalite yönetim sistemleri kapsamında peyzaj sektöründe çalışanların (Mühendis, Büro Personeli, Tekniker) iş tatminleri, teorik ve uygulamalı olarak incelenmiştir. İş doyumunu ve önemini yanında, iş doyumunu etkileyen unsurlar ortaya konulup, iş doyumunu ile kalite yönetim sistemleri arasındaki ilişki irdelenmiştir. Peyzaj sektöründe de faaliyet gösteren İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin, park, bahçe, çevre düzenlemesi, havza ağaçlandırması ve bunlara yönelik olarak bitki yetiştirme gibi misyonları, kalite yönetim sistemleri çerçevesinde incelenmiştir. Bu doğrultuda, kurulan hipotezler çıkarımsal istatistik yöntemleri kullanılarak, işletme çalışanlarının iş doyumları, bunun iş verimine etkileri, iş doyumunu en çok ve en az etkileyen faktörlerin neler olduğu incelenmiştir. Bunun yanında, araştırma neticesinde, elde edilen veriler ışığında demografik değişkenlerin iş doyumuna etkisinin ne olduğu da araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumunun artırılması için, çalışma ortamı, çalışanların eğitimleri, ödül ve terfi imkânları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yöneticiler ile ilişkiler, maddi ve sosyal imkânların düzeylerinin iyileştirilmesinin önemi ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, Kalite Yönetimi, Peyzaj Sektörü, Karar Verme

#### ABSTRACT

The job satisfaction of the employees is directly proportional to the quality of the work done. The happiness of the employees increases the quality of the product or service produced. In this study, the job satisfaction of those working in the landscape sector (Engineers, Office Personnel, Technician) within the scope of quality management systems has been examined theoretically and practically. Besides job satisfaction and its importance, the factors affecting job satisfaction have been revealed, and the relationship between job satisfaction and quality management systems has been examined. The missions of the Istanbul Metropolitan Municipality operating in the landscape sector, park, garden, landscaping, basin afforestation and plant breeding for these missions have been examined within the framework of quality management systems. For this purpose, the established hypotheses, using inferential statistics methods, the job satisfaction of the business employees, its effects on work efficiency, the factors that affect job satisfaction the most and the least were examined. In addition, as a result of the research, in the light of the data obtained, the effect of demographic variables on job satisfaction was also investigated. As a result of the research; In order to increase job satisfaction, the importance of working environment, employee training, reward and promotion opportunities, relations with colleagues, relations with managers, and improving the level of financial and social opportunities have become evident.

**Keywords:** Job satisfaction, Quality Management, Landscape Sector, Decision Making

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü fatih.ozturk@medeniyet.edu.tr Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-4113-055X>

<sup>2</sup> İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mühendislik Yönetimi, Yüksek Lisans Öğrencisi a.tutan@hotmail.com Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-9653-1540>

## GİRİŞ

İnsan kaynağı, iş dünyasında sürdürülebilir bir başarı için önemli faktörlerden biridir. Bu kapsamda, çalışanların tatmin edilmesi, başarının ön koşulu olarak önümüze çıkmaktadır. Bunun yanında 21. yüzyılın agresif rekabet şartlarını göz önünde bulundurduğumuzda, şirketler ya da kurumlar, var olabilmek ve belirli bir düzeyde muvaffakiyet elde edebilmek için dinamik bir kalite sistemini bünyelerinde bulundurmalıdırlar. Kalite Yönetiminin kurumlarda etkili ve etkin tatbik edilebilmesi için insan unsurunun büyük bir öneme sahip olduğu bir gerçektir. Kalite Yönetimi, kurumların ağırlıklı bir bölümünün tatbik ettiği ve kabullendiği bir yöntemdir. Kalite politikası, işletmelerde kurumsal politikanın merkezi bir bileşeni olarak görülmektedir (Öztürk, 2014a).

Yönetim Sistemlerinin gelişim kaydetmesinde ve başarı göstermesinde, birey etkin olarak rol oynamaktadır. Verimli ve kaliteli üretim, kurumla bütünleşmiş ve devamlılığı olan işgücüne ihtiyaç duymaktadır (Kuşakcı vd., 2019). Bu bağlamda, kalitenin sürdürülebilmesi insan etkenine dayanmaktadır. Bu çerçevede gerek kurumların iletişim halinde oldukları müşterilerin doyumunda, gerekse kurum da söz sahibi olan bireylerin beklentilerini gerçekleştirmede, kurum personellerinin iş doyumunu, kilit bir rol oynamaktadır. Yapılacak çalışmanın amaçlarını, doğru tanımlayabilmek ve çalışmayı literatürde olması gereken yere konumlandırabilmek için gerek ülkemizde gerekse yurtdışındaki araştırmaları incelediğimizde, iş doyumunu ve bunu etkileyen etkenler üzerine birçok çalışma olduğu görülmektedir. Kalite yönetim sistemleri kapsamında kurum personellerinin iş doyumlarını irdeleyen çalışmalar olmasına rağmen, peyzaj sektörü ile ilgili bir çalışmanın bulunmaması bu çerçevede bir eksikliği gün yüzüne çıkarmaktadır.

Günümüzde çalışanların iş doyumunu, kurumların ürün ve hizmet üretmek gibi temel amaçlarından biri olarak görülmektedir. Günümüz dünyasında teknolojinin yanında insan faktörüne de önem vermek, kurumların ayakta kalabilmesi için olmazsa olmaz şartlardan biridir. Çalışanın yaptığı işten verimli bir çıktı elde edebilmesi için kendisine verilen görevden memnun olması gerekmektedir. Modern yönetim sisteminde başarı, çalışan bütün bireylerin motivasyonunun sağlanması, çalıştığı işten maddi ve manevi doyumunu alabilmesi ile doğru orantılıdır. Bundan dolayı kurum çalışanlarının görev tanımlarından aldıkları tatmin, tamamen işin gereksinim ve arzularının karşılanma oranıyla doğru orantılıdır (Bayrak Kök, 2006). İş doyumunu, işi yapanın iş tanımına karşı gösterdiği genel davranış bütünüdür. Ancak kişinin iş tanımına karşı tutumu olumlu veya olumsuz olabileceğine göre iş doyumunu, kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. İş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek yerinde olur (Erdoğan, 1996).

İş doyumunu ağırlıklı olarak işe gösterilen genel tepki olarak tanımlanabilir. Bu tepki hem iç hem dış çevre ile ilgilidir. İş doyumunu, değeri olan bir işin başarılanmasını kolaylaştırarak veya mümkün kılarak iş görenin işini değerlendirmesinin sonucunda duyduğu gurur verici duygusal durumdur (Lee ve Mitchell, 1994). Kısaca; bireyin işinden elde ettiği doyum, iş tanımından ne istediği ne kadar istediği ve sonucunda ne elde ettiği ile oluşan duygusal durumun bileşimidir. İş doyumunu, çoğu yazar ve düşünür tarafından birçok değişik şekilde açıklansa da genel olarak, iş tanımından duyduğu memnuniyetinin bir yansıması olarak ele alınmaktadır. İş doyumunu, bireylerin yüklenmiş oldukları görev tanımlarının farklı tarafları hakkında ne hissettiklerini meydana çıkarır. Bireyler, görev tanımlarının bir parçasını oluşturan, ücret, çalışma ortamı gibi yönlerden tatmin olmayabilir. Yapılan araştırmalar, işin bu kısmına verilen değer iş doyumunu yükselttiğini göstermektedir.

İş doyumunun önemini arttıran iki sebep bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, kurum paydaşlarının görev tanımları ile alakalı ne düşündükleri ve ne hissettikleridir. İkincisi, idareciler için bireylerin görev tanımlarına karşı davranışlarının performans, rantabilite ve yenilik üzerindeki etkisi yönünden önemlidir. Çünkü iş doyumunun doğrudan neden olduğu davranışlar, verimsizlik, düzensizlik, ruhsal ve fiziksel bozulmalar, işten ayrılma olarak sıralanabilir (Dağdeviren Gözen, 2007). Çalışan bireylerin iş doyumunu, kurumun ana amaçlarından biridir. Kurumun diğer bir amacı da etkin olmasıdır. İş doyumunu etkileyen unsurları incelediğimizde birden fazla değişkenin rol aldığını görmekteyiz. Bu unsurların birincisi, bireyin kendine özgü bireysel durumudur. Başka bir deyişle kişisel unsurlardır. Burada bireyin yapısı, hisleri, mütalaası, istekleri ile içinde bulunduğu gereksinimler ve

bu gereksinimlerin ihtiyaç derecesi göz önüne alınmalıdır. Bu noktada bu ihtiyaçların belirlenmesi ya da ölçülmesinde medeni durum, iş tecrübesi, cinsiyet, kişilik, yaş, eğitim seviyesi, kültürel farklılıklar ve demografik değişkenler yardımcı olmaktadır. Kişilerin iş doyumları, cinsiyet, medeni durum, geçirdiği zaman ve yaşa bağlı olarak farklılık göstermektedir (Yelboğa, 2007).

21.yüzyılda kurumlar arasında hızla yükselen rekabet ile beraber, kurumların az maliyetle yüksek gelir ekseninde belirledikleri hedeflerin yanı sıra yeni konsept ve amaçlar öne çıkmaya başlamıştır. Bu yeni konsept ve amaçlardan en bariz olanlardan birisi kalitedir. Kalite zamanla evrimleşerek, Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımıyla, bütün kurum dinamiklerini sarmalayarak rekabet edilebilirliğin, bu anlamda hazır olmanın en belirgin şartlarından biri olmayı başarmıştır (Bekârrođlu, 2005). Ulusal ve uluslararası açıdan kabul edilebilirliği garanti etmek için işleyen bir kalite yönetim sistemi gereklidir (Öztürk, 2014b). Kalite kavramından bahsedildiğinde, insanların aklına gelen tanım ürün veya imalat kalitesidir. Hatta Kalite Yönetimi düşünce yapısında da hedeflenenin, ürünün niteliği sanılmasıdır. Fakat bu düşünce çok doğru bir düşünce olmamakla beraber kalite yönetimi bireye kaliteyi öğretmek üzerine kuruludur (İmai, 1999).

Bütün yönetim sistemlerinin gelişim kaydetmesinde ve başarı göstermesinde en önemli etken bireydir (İnce vd., 2018) Kalite Yönetiminde bireyin kendisi, kurumların proseslerinde ana noktada bulunmaktadır. Bu çerçevede kurum personellerinin iş doyumunu, gerek kurumların iletişim halinde oldukları müşterilerin doyumunda gerekse kurum da söz sahibi olan bireylerin beklentilerini gerçekleştirmede kilit bir rol oynamaktadır. Kurum personellerinin yaptıkları işlere karşı olumsuz davranışlarının sebepleri ortaya çıkarılmalı ve bu sebeplerin rehabilitasyonu veya ıslahının gerçekleştirilebilmesi için personellerin iş doyumları belirlenip ölçeklendirilmelidir. Bu ölçeklenmeyle bireyden tam anlamıyla yararlanmayı ana amaç olarak gören kalite yönetim sistemleri, bu şekilde bireylerin niteliğini ve kalitesini yükseltmeye katkı verebilir.

İş doyumunu ile ilgili yapılan literatür çalışmalarını incelediğimizde, Akman (2018) çalışmasında, Erzincan belediyesi çalışanlarının iş tatmini üzerine araştırma gerçekleştirerek aynı çalışma ortamında olmalarına rağmen farklı sosyal ve ekonomik haklara sahip olan memur, işçi ve şirket personelinin iş tatmin düzeyleri arasındaki farklılık belirlenmeye çalışılmıştır. Yaman (2017) çalışmasında, Toplam Kalite Yönetim uygulamaları ile iş gören motivasyonunun, iş tatminine etkileri ve iş tatmini açısından iş görenlerin sosyo -demografik özellikleri arasında fark olup olmadığını incelemiştir. Karaçar (2019) Sinop ilindeki otel çalışanlarının iş tatminini ve motivasyon düzeylerini incelemiştir. Sonuçlar incelendiğinde muhasebe ve animasyon departmanlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin ön büro ve yiyecek-içecek departman çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Teber (2017) çalışmasında, Türkiye’de görev yapmakta olan oyun terapistlerinin iş doyumları ve bunu etkileyen bazı faktörleri araştırmıştır. Çalışmada, eğitim düzeyinin, sosyo -ekonomik düzeyin, mezun olunan alanın, eğitimci tecrübesinin, oyun terapisinden elde edilen gelirin, mesleğin saygınlığının, bu alanda alınan eğitim süresinin ve haftalık yapılan seans sayısının iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Durualp ve Kaytez (2016) okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının çocuk sevme düzeyleri ile bazı değişkenler açısından incelemesini gerçekleştirmiştir. Araştırmanın evrenini Çankırı il merkezindeki Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı anaokulları ve anasınıflarında çalışan öğretmenler oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda, maaşından memnun olan ve yeniden aynı mesleği seçeceğini ifade eden öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamalarının yüksek olduğu ve öğretmenlerin çocuk sevme düzeyleri arttıkça iş doyumlarının arttığı saptanmıştır. Eğinli (2009) çalışmasında kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemiştir. Gökkaya ve Türker (2018) çalışmalarında, Antalya ve Ankara’daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarının, iş motivasyonu ve iş tatmini düzeyleri ölçülmüştür. Bununla iş görenlerin motivasyon düzeyleri ile iş tatminleri temelinde kent ve kıyı oteli çalışanları arasında bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır.

Günümüzün yönetim anlayışında, insanın tanımlanan işe karşı belli bir potansiyele, tepkiye sahip olduğu ve zamanla insanın dinamik bir değişim geçirdiği görülmüştür (Ozturk ve Kaya, 2020).

Çalışanların iş doyumunu ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek sorunlarını önceden öngörebilmek ve önlemler alabilmek önem arz etmektedir. İyileştirme süreçleri bu açıdan dikkatlice ele alınmalıdır (Öztürk, 2017). Bu çalışma ile birlikte Kalite yönetim sistemlerinin, kurumlarda kültür haline gelmesi, gelişim göstermesi, devamlılık sağlanması kurum personellerinin sahip oldukları idrak, beceri, kuruma duydukları aidiyetlik duygusu ve katılımı ile orantılı olduğu ortaya çıkmıştır. Böylelikle işletmelerin hizmet kalitelerinin çalışanların iş doyumunu ile doğrudan bağlantılı olduğu ortaya çıkmıştır.

## YÖNTEM

*Araştırma Modeli:* Araştırma, ilişkisel (Korelasyonel) tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede baktığımızda, çalışma ortamı, maddi ve sosyal imkânlar, yöneticiler ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışanların eğitimi, ödül ve terfi imkânı, bağımsız değişken grubu olarak tanımlanmıştır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve çalışma süresi kavramları demografik değişkenler olarak adlandırılmıştır. Bağımsız değişkenler ve demografik değişkenler, bağımlı değişken olan iş doyumuyla ilişkilendirilerek bir model oluşturulmuştur.

*Evren ve Örneklem:* Araştırmanın evrenini, kalite yönetim sistemleri kapsamında peyzaj sektöründe çalışanlar oluşturmuştur. Peyzaj sektörünün öncü şirketlerinden olan İstanbul Ağaç ve Peyzaj A.Ş' de çalışan 152 büro personeline ve İstanbul Peyzaj Mimarları Odasına bağlı 1911 mühendise e-mail üzerinden ulaşılarak çalışmaya katkı sağlamaları istenmiştir. Kalite yönetim sistemleri çerçevesinde peyzaj sektöründe çalışmakta olan toplam 136 çalışan ile örnekleme gerçekleştirilmiştir. Katılımcı seçiminde "örnekleme dâhil edilen bireylerin seçiminin evren içerisinden tamamen rastgele yapıldığı" bir yöntem olarak tanımlanan basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Tuna, 2016).

*Veri Toplama Aracı:* Araştırmanın verileri, iki bölümde toplam otuz beş sorudan oluşan veri toplama anketi ile elde edilmiştir. Anketin birinci bölümünde, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve çalışma süresi olmak üzere toplam dört soru bulunmaktadır. Bu sorulara cevaplar çoktan seçmeli olarak verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde ise, çalışma ortamı, maddi ve sosyal imkânlar, ödül ve terfi imkânları, yöneticiler ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışanların eğitimi ve iş doyumunu ile ilgili algıları tespit etmeye yönelik yedi alt boyutta toplam otuz bir soru bulunmaktadır. Katılımcılar, sorulara, "1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 tamamen katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tipi (Clason ve Dormody, 1994) ölçek ile değerlendirme yapmışlardır.

*İkinci bölümde,* her alt boyut, kendi içerisinde puanlanmakta ve alınan puan arttıkça katılımcıların olumlu düşünceleri artış göstermektedir. Ancak, 9, 20, 24 ve 25. Maddeler, olumsuz (ters cevaplı) anlamlıdır. Bu nedenle, analiz sırasında ilgili maddelerin verileri ters çevrilerek puanlanmıştır.

*Veri Analizi:* Yapılan anket aracılığıyla toplanan verilerin analizinde nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Nicel analizler, "önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak amacıyla verilerin toplanmasını, bunların bir istatistik haline getirilmesini ve bunları inceleyerek bulguların ortaya çıkarılmasını amaçlayan analizler" olarak tanımlanmaktadır (Dawson, 2015). Bu kapsamda ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistik ölçüleri, ilişkisiz örneklemler t-testi, varyans analizi (ANOVA) ve basit doğrusal regresyon kullanılmıştır. Varyans, korelasyon ve regresyon analizlerinde veriler normal dağıldığından parametrik yöntemler kullanılmıştır. Bu bulguya çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,50$  aralığında olduğunun tespiti sonucunda ulaşılmıştır.

*Geçerlilik ve Güvenliğin Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar:* Çalışmada AFA (Açımlayıcı Faktör Analizi) yapılmıştır. Faktör analizi kapsamında, örneklemden elde edilen verilerin yeterliliğinin belirlenmesi için KMO (Kaiser Mayer Olkin) testi yapılmıştır. Faktör yük değeri KMO, 0 ile 1 arasındaki bir değer alır ve 1 'e ne kadar yakın olursa, örnekleme o kadar faktör analizine uygun olur. Eğer değer 0,5'in altında ise örneklemin kabul edilebilirliği azalır. Faktör Analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarım Toplamları*		
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	10,871	35,069	35,069	10,871	35,069	35,069
2	2,572	8,296	43,365	2,572	8,296	43,365
3	2,099	6,773	50,137	2,099	6,773	50,137
4	1,922	6,201	56,338	1,922	6,201	56,338
5	1,514	4,884	61,222	1,514	4,884	61,222
6	1,300	4,195	65,417	1,300	4,195	65,417
7	1,247	4,021	69,438	1,247	4,021	69,438

\* Çıkarım metodu: Birincil içerik analizi

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmamızda kullanılan ölçek, yedi alt boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %69,4’ünü açıklamaktadır. Yedi alt boyuttaki tüm ifadeler, faktör yükü 0,45’ten büyük olduğu için bütün ifadeler kabul edilmiş ve araştırmanın ilgili alt boyutlarında incelenmiştir. Ayrıca, güvenilirliği tespit etmek amacıyla, “cronbach’s alpha” analizi uygulanmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,929 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, geçerlik oranı %50’den ve güvenilirlik katsayısı 0,70’ten büyük olduğu için geçerlilik ve güvenilirlik şartları sağlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2017).

## BULGULAR

*Katılımcılara İlişkin Bulgular:* Çalışmaya konu olan ve değerlendirmeye tabi tutulan araştırmaya 136 kişi dahil olmuş olup cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre dağılımı sayı ve oran olarak Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Yaş ve Çalışma Süresi Özellikleri

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	59	43,4
	Kadın	77	56,6
Eğitim Düzeyi	Lise	20	14,7
	Ön Lisans	6	4,4
	Lisans	75	55,1
	Yüksek Lisans	33	24,3
	Doktora	2	1,5
Yaş	25 yaş altı	21	15,4
	25-30	43	31,6
	31-40	52	38,2
	41-50	19	14,0
	50 yaş üzeri	1	0,7
Çalışma Süresi	1 yıldan az	6	4,4
	1 – 3 yıl	34	25,0
	4 – 6 yıl	50	36,8
	7 –10 yıl	29	21,3
	11-14 yıl	0	0,0
	15-20 yıl	0	0,0
	21 yıl üzeri	17	12,5
<b>Toplam</b>		<b>136</b>	<b>100,0</b>



Tablo 2’de görüldüğü üzere, katılımcıların %43,6’sı erkek ve %56,6’sı kadındır. Eğitim düzeyine göre, katılımcıların %14,7’si lise, %4,4’ü ön lisans, %55,1’i lisans, %24,3’ü yüksek lisans ve %1,5’i doktora mezundur. Yaş gruplarına göre, katılımcıların %15,4’ü 25 yaş altında, %31,6’sı 25-30 yaş arasında, %38,2’si 31-40 yaş arasında, %14’ü 41-50 yaş arasında ve %0,7’si 50 yaş üzerinde bulunmaktadır. Son olarak katılımcıların, %4,4’ü 1 yıldan az, %25’i 1 – 3 yıl, %36,8’i 4 – 6 yıl, %21,3’ü 7 –10 yıl ve %12,5’i 21 yıl üzeri çalışma süresine sahiptir.

*Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular:* Araştırmamızda kullanılan ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde ortaya çıkan bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3:** Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt Boyut/	N	Min.	Maks.	Ort.	Ss.	%
<i>Çalışma Ortamı</i>	136	3	15	10,19	2,42	59,9
<b><i>İş Doyumu</i></b>	<b>136</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>17,78</b>	<b>3,50</b>	<b>59,9</b>
<i>Çalışanların Eğitimi</i>	136	3	15	10,00	2,18	58,3
<i>Ödül ve Terfi İmkânları</i>	136	6	30	19,23	3,81	55,1
<i>Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler</i>	136	7	20	14,12	3,01	54,8
<i>Yöneticiler ile İlişkiler</i>	136	6	25	16,24	3,33	53,9
<i>Maddi ve Sosyal İmkânlar</i>	136	5	20	12,59	3,26	50,6

Tablo 3’te verilen veriler doğrultusunda, iş doyumunda en yüksek olumlu değerlendirme %59,9 ile çalışma ortamına aittir. En düşük olumlu değerlendirme ortalaması ise %50,6 ile maddi ve sosyal imkânlarla aittir. Ayrıca katılımcıların olumlu anlamda değerlendirmeleri, yöneticiler ile ilişkiler olarak %53,9, çalışma arkadaşları ile ilişkiler olarak %54,8 oranındadır. Çalışanların eğitimi ile ilgili olarak %58,3, ödül ve terfi imkânları ile ilgili olarak %55,1 bulunmuştur.

*Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular:* Araştırma çalışma ortamı, maddi ve sosyal imkânlar, yöneticiler ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışanların eğitimi, ödül ve terfi imkânları ile ilgili oluşturulan hipotezlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerine yer verilmiştir. Bu altı hipotezde uygulanan basit doğrusal Regresyon analizinde basit doğrusal regresyon fonksiyonu:  $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \epsilon_i$  şeklindedir (Kılıç, 2013).

Modelde “ $\epsilon_i$ ” hata payını, “ $Y_i$ ” modeldeki bağımlı değişkeni, “ $\beta_0$ ” modele ait sabit değeri, “ $\beta_1$ ” bağımsız değişkenin matematiksel etkisini ve “ $X_i$ ” bağımsız değişkeni ifade etmektedir (Kılıç, 2013). Aynı zamanda iş doyumunda yaş, medeni durum ve eğitim durumuna göre farklılıklar ile ilgili hipotezlerin bulgularına da yer verilmiştir. Bu üç hipotezde, tek yönlü ANOVA testi ile bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerinde etkisini incelemektedir. ANOVA testi sadece farklılıkların söz konusu olup olmadığını test etmekte, ancak farklılığın hangi değişkenden kaynaklandığını belirtmemektedir. Bu nedenle  $H_0$  reddedildiğinde, farklılığın hangi değişkenden kaynaklandığının belirlenmesi için Post Hoc (Çoklu Karşılaştırma Testleri) kullanılmıştır.

### **Hipotez 1 (Çalışma Ortamının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi)**

“ $H_1$ : “Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine rahat olacakları çalışma ortamı oluşturulması personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır” hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4’de verilmiştir

**Tablo 4:** Çalışma Ortamının İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli $r=0,613$ ; $r^2=0,376$ $F=80,683$ ; $p=0,00$	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	P
	B	S. Hata	$\beta$		
<i>Sabit</i>	10,027	0,895	-	11,199	0,000
<i>Çalışma Ortamı (X)</i>	0,789	0,088	0,613	8,982	0,000

\* Bağımlı Değişken: İş Doyumunu (Y)

Tablo 4’de verilen bilgiler doğrultusunda, çalışma ortamı (X) ve iş doyumunu (Y) arasındaki regresyon eşitliği  $Y=10,027+0,789(X)$  olarak bulunmuştur. Çalışma ortamının, iş doyumunu üzerinde orta düzeyde pozitif ( $r=0,613$ ) ve anlamlı ( $p=0,00$ ) bir etkisi bulunmaktadır. Modelin belirlilik katsayısı  $0,376$ ’dir. Çalışma ortamı iş doyumununun %38’ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Buna göre,  $H_0$  reddedilmiş,  $H_1$  kabul edilmiştir. Sonuç olarak; “ $H_1$ : Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine rahat olacakları çalışma ortamı oluşturulması personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır” kabul edilmiştir.

### Hipotez 2 (Maddi ve Sosyal İmkânların İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi)

“ $H_2$ : Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin ekonomik ve sosyal olanaklar hazırlanması personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır” hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5:** Maddi ve Sosyal İmkânların İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli $r=0,725$ ; $r^2=0,526$ $F=146,607$ ; $p=0,00$	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	P
	B	S. Hata	$\beta$		
<i>Sabit</i>	7,894	0,837	-	9,431	0,000
<i>Maddi ve Sosyal İmkânlar (X)</i>	0,750	0,062	0,725	12,190	0,000

\* Bağımlı Değişken: İş Doyumunu (Y)

Tablo 5’de verilen bilgiler doğrultusunda, maddi ve sosyal imkânlar (X) ve iş doyumunu (Y) arasındaki regresyon eşitliği  $Y=7,894+0,750(X)$  olarak bulunmuştur. Maddi ve sosyal imkânların iş doyumunu üzerinde güçlü düzeyde pozitif ( $r=0,725$ ) ve anlamlı ( $p=0,00$ ) bir etkisi bulunmaktadır. Modelin belirlilik katsayısı  $0,526$ ’dır. Maddi ve sosyal imkânlar, iş doyumununun %53’ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Buna göre,  $H_0$  reddedilmiş,  $H_1$  kabul edilmiştir. Sonuç olarak; “ $H_2$ : Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin ekonomik ve sosyal olanaklar hazırlanması personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır” kabul edilmiştir.

### Hipotez 3 (Yöneticiler ile İlişkilerin İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi)

“ $H_3$ : Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin idarecileriyle iyi ilişkiye sahip olmaları ve idarecileri tarafından değer verilmesi personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır” hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6:** Yöneticiler ile İlişkilerin İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli r=0,814; r2=0,662 F=263,022; p=0,00	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	P
	B	S. Hata	β		
<i>Sabit</i>	4,516	0,836	-	5,400	0,000
<i>Yöneticiler ile İlişkiler (X)</i>	0,786	0,048	0,814	16,218	0,000

\* Bağımlı Değişken: İş Doyumunu (Y)

Tablo 6'da verilen bilgiler doğrultusunda, yöneticiler ile ilişkiler (X) ve iş doyumunu (Y) bağlamındaki regresyon denkliği  $Y=4,516+0,786(X)$  ifadesi ortaya çıkmıştır. Yöneticiler ile ilişkilerin iş doyumunu üzerinde güçlü düzeyde pozitif ( $r=0,814$ ) ve anlamlı ( $p=0,00$ ) bir etkisi bulunmaktadır. Modelin belirlilik katsayısı 0,662'dir. Yöneticiler ile ilişki, iş doyumunun %66'ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Buna göre, H0 reddedilmiş, H1 kabul edilmiştir. Sonuç olarak; "H3: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin idarecileriyle iyi ilişkiye sahip olmaları ve idarecileri tarafından değer verilmesi personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır" kabul edilmiştir.

#### Hipotez 4 (Çalışma Arkadaşları ile İlişkilerin İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi)

"H4: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında aynı birimde çalışan kurum personelleri arasında iyi ilişkiye sahip olmaları ve takım ruhu meydana getirerek hareket edilebilmesi personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır" hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7:** Çalışma Arkadaşları ile İlişkilerin İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli r=0,565; r2=0,319 F=62,852; p=0,00	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	P
	B	S. Hata	β		
<i>Sabit</i>	8,516	1,195	-	7,129	0,000
<i>Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler (X)</i>	0,656	0,083	0,565	7,928	0,000

\* Bağımlı Değişken: İş Doyumunu (Y)

Tablo 7'de verilen bilgiler doğrultusunda, çalışma arkadaşları ile ilişkiler (X) ve iş doyumunu (Y) arasındaki regresyon eşitliği  $Y=8,516+0,656(X)$  olarak bulunmuştur. Çalışma arkadaşları ile ilişkilerin iş doyumunu üzerinde orta düzeyde pozitif ( $r=0,565$ ) ve anlamlı ( $p=0,00$ ) bir etkisi bulunmaktadır. Modelin belirlilik katsayısı 0,319'dir. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş doyumunun %32'ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Buna göre, H0 reddedilmiş, H1 kabul edilmiştir. Sonuç olarak; "H4: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında aynı birimde çalışan kurum personelleri arasında iyi ilişkiye sahip olmaları ve takım ruhu meydana getirerek hareket edilebilmesi personellerin iş doyumunu anlamlı olarak artırır" kabul edilmiştir.

#### Hipotez 5 (Çalışanların Eğitiminin İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi)

"H5: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine planlanan eğitimler personellerin iş doyumunu artırır" hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8'de verilmiştir.



**Tablo 8:** Çalışanların Eğitiminin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli r=0,669; r2=0,448 F=108,632; p=0,00	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	P
	B	S. Hata	β		
Sabit	11,255	0,665	-	16,929	0,000
Çalışanların Eğitimi (X)	0,593	0,057	0,669	10,423	0,000

\* Bağımlı Değişken: İş Doyumu (Y)

Tablo 8'de verilen verilere göre, çalışanların eğitimi (X) ve iş doyumunu (Y) arasındaki regresyon denkliği  $Y=11,255+0,593(X)$  olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanların eğitiminin iş doyumunu üzerinde orta düzeyde pozitif ( $r=0,669$ ) ve anlamlı ( $p=0,00$ ) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin belirlilik katsayısı 0,448'dir. Çalışanların eğitimi, iş doyumunun %45'ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Buna göre, H0 reddedilmiş, H1 kabul edilmiştir. Sonuç olarak; "H5: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine planlanan eğitimler personellerin iş doyumunu artırır" kabul edilmiştir.

### Hipotez 6 (Ödül ve Terfi İmkânlarının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi)

"H6: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine taktim edilen ödül veya terfi olanağı personellerin iş doyumunu manidar bir şekilde artırır." hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9:** Ödül ve Terfi İmkânlarının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli r=0,567; r2=0,321 F=63,425; p=0,00	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	P
	B	S. Hata	β		
Sabit	7,775	1,281	-	6,071	0,000
Ödül ve Terfi İmkânları (X)	0,520	0,065	0,567	7,964	0,000

\* Bağımlı Değişken: İş Doyumu (Y)

Tablo 9'da verilen bilgiler doğrultusunda, ödül ve terfi imkânları (X) ve iş doyumunu (Y) arasındaki regresyon eşitliği  $Y=7,77+0,52$  şeklinde ortaya çıkmıştır. Ödül ve terfi imkânlarının iş doyumunu üzerinde orta düzeyde pozitif ( $r=0,567$ ) ve anlamlı ( $p=0,00$ ) bir etkisi bulunmaktadır. Modelin belirlilik katsayısı 0,321'dir. Ödül ve terfi imkânları, iş doyumunun %32'ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Buna göre, H0 reddedilmiş, H1 kabul edilmiştir. Sonuç olarak; "H6: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine taktim edilen ödül veya terfi olanağı personellerin iş doyumunu manidar bir şekilde artırır." kabul edilmiştir.

### Hipotez 7 (İş Doyumunda Cinsiyete göre Farklılık)

"H7: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerinin cinsiyet türüne göre iş doyumunu kademeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır" hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan ilişkisiz örneklem t-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10. İş Doyumunda Cinsiyete Göre Farklılık**

Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	Ort. Arası Fark	t	Sd	p*
<i>Kadın</i>	59	18,36	3,67	1,02	1,693	134	0,093
<i>Erkek</i>	77	17,34	3,32				

\* İlişkisiz örneklem t-testi

Tablo 10'a göre, iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı farklılık ( $p>0,05$ ) göstermediği tespit edilmiştir. Bunun anlamı, cinsiyet, katılımcıların algıladıkları iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Buna göre, H0 kabul edilmiş, H1 reddedilmiştir. Sonuç olarak; "H7: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerinin cinsiyet türüne göre iş doyumunu kademeleri arasında manidar bir başkalık bulunmaktadır" reddedilmiştir.

### Hipotez 8 (İş Doyumunda Yaşa göre Farklılık)

"H8: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin yaş kategorilerine göre iş doyumunu kademesi arasında anlamlı bir başkalık görülmektedir" hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11: İş Doyumunda Yaşa Göre Farklılık**

Yaş Grubu	n	Ort.	Gruplar Arası Kareler Top.	Gruplar İçi Kareler Top.	Sd (Top.)	F	p*	Post-Hoc
(1) 25 yaş altı	21	15,76	108,229	1545,153	135	3,082	0,030	1<3 1<4
(2) 25-30	43	17,86						
(3) 31-40	52	18,23						
(4) 41 yaş ve üzeri	20	18,55						

\* Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

Tablo 11'e göre, iş doyumunun yaşa göre anlamlı farklılık ( $p<0,05$ ) gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş, katılımcıların algıladıkları iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc çoklu karşılaştırma testleri sonucunda; 25 yaş altı katılımcıların iş doyumları ile 25-30 yaş ve 31-40 yaş arasında ki katılımcılarda anlamlı fark bulunmuştur. 25 yaş altı her iki gruptan da anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahiptir. Buna göre, H0 reddedilmiş, H1 kabul edilmiştir. Sonuç olarak; "H8: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin yaş kategorilerine göre iş doyumunu kademesi arasında manidar bir başkalık görülmektedir" kabul edilmiştir.

### Hipotez 9 (İş Doyumunda Eğitim Düzeyine göre Farklılık)

"H9: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin eğitimlerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir" hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen bulgular Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 12: İş Doyumunda Eğitim Düzeyine Göre Farklılık**

Eğitim Düzeyi	n	Ort.	Gruplar Arası Kareler Top.	Gruplar İçi Kareler Top.	Sd (Top.)	F	p*	Post-Hoc
<i>Lise</i>	20	17,35	7,552	1645,830	135	0,202	0,895	**
<i>Ön Lisans</i>	6	18,00						
<i>Lisans</i>	75	17,96						
<i>Lisansüstü</i>	35	17,60						

\* Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

\*\* Gruplar arasında fark bulunmadığı için yapılmamıştır

Tablo 12’de verilen verilere göre, iş doyumunun eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık ( $p>0,05$ ) göstermediği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi, katılımcıların algıladıkları iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Buna göre, H0 kabul edilmiş, H1 reddedilmiştir. Sonuç olarak; “H9: Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerinin eğitimlerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında manidar bir farklılık görülmektedir” reddedilmiştir.

### Hipotez 10 (İş Doyumunda Çalışma Süresine göre Farklılık)

“H10: Kurum personellerin çalışma sürelerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir” hipotezinin test edilmesine yönelik olarak yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen bulgular Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13: İş Doyumunda Çalışma Süresine Göre Farklılık**

Çalışma Süresi	n	Ort.	Gruplar Arası Kareler Top.	Gruplar İçi Kareler Top.	Sd (Top.)	F	p*	Post-Hoc
<i>1 yıldan az</i>	6	19,00	86,028	1567,354	135	1,798	0,133	**
<i>1-3 yıl</i>	34	17,15						
<i>4-6 yıl</i>	50	17,16						
<i>7-10 yıl</i>	29	18,76						
<i>21 yıl üzeri</i>	17	18,76						

\* Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

\*\* Gruplar arasında fark bulunmadığı için yapılmamıştır

Tablo 13’e göre, iş doyumunun çalışma süresine göre anlamlı farklılık ( $p>0,05$ ) göstermediği tespit edilmiştir. Çalışma süresi, katılımcıların algıladıkları iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Buna göre, H0 kabul edilmiş, H1 reddedilmiştir. Sonuç olarak; “H10: Kurum personellerin çalışma sürelerine nezdinde iş doyumunu düzeyleri arasında manidar bir farklılık görülmektedir” reddedilmiştir.

### Hipotezlere İlişkin Genel Sonuç

Hipotezlerin tamamının test edilmesi ve sonuçların ayrı ayrı verilmesinden sonra ortaya çıkan bulgular Tablo 14’de özetlenmiştir.

**Tablo 14:** Hipotezlere İlişkin Genel Sonuç

Hipotez	p	r	Sonuç
1. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine rahat olacakları çalışma ortamı oluşturulması personellerin iş doyumunu anlamlı olarak arttırır.	-	0,613	Kabul Edildi
2. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin ekonomik ve sosyal olanaklar hazırlanması personellerin iş doyumunu anlamlı olarak arttırır.	-	0,725	Kabul Edildi
3. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin idarecileriyle iyi ilişkiye sahip olmaları ve idarecileri tarafından değer verilmesi personellerin iş doyumunu anlamlı olarak arttırır.	-	0,814	Kabul Edildi
4. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında aynı birimde çalışan kurum personelleri arasında iyi ilişkiye sahip olmaları ve takım ruhu meydana getirerek hareket edilebilmesi personellerin iş doyumunu anlamlı olarak arttırır.	-	0,565	Kabul Edildi
5. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine planlanan eğitimler personellerin iş doyumunu arttırır.	-	0,669	Kabul Edildi
6. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerine taktim edilen ödül veya terfi olanağı personellerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde arttırır.	-	0,567	Kabul Edildi
7. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerinin cinsiyet türüne göre iş doyumunu kademeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	0,093	-	Reddedildi
8. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin yaş kategorilerine göre iş doyumunu kademeleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir	0,030	-	Kabul Edildi
9. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin çalışanların eğitime göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir	0,895	-	Reddedildi
10. Kalite yönetimi sistemleri kapsamında kurum personellerin çalışma sürelerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.	0,133	-	Reddedildi

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Kalite yönetim sistemleri çerçevesinde peyzaj sektöründe çalışanların iş doyumunun incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmaya, toplam 136 çalışan katılmıştır. Katılımcılar arasında kadınların oranı daha yüksek orandadır. Bununla birlikte, örneklem grubunun yaklaşık olarak üçte ikisi 25-40 yaş arasındaki bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %80'i lisans ve üzerinde eğitim düzeyine sahiptir. Çalışma sürelerine göre ise katılımcıların yaklaşık %80'i 1-10 yıl arası çalışma süresine sahiptir. Çalışma sonucunda ulaşılan sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz.

- Peyzaj sektöründe çalışanların iş doyumunu etkileyen etkenlerden çalışma ortamı, çalışan eğitimleri, ödül ve terfi imkânları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yöneticiler ile ilişkiler, maddi ve sosyal imkânlar ile ilgili olumlu değerlendirme %50-60 aralığında orta düzeyde görülmektedir.
- Çalışanlar, çalışma şartları ile ilgili olarak; “katılıyorum” cevabı düzeyinde olsa da ihtiyaç hissettikleri, gerekli araç ve gereçlere sahip olduklarını, bağlı oldukları yöneticinin, kendileriyle bilgi ve tecrübelerini paylaşmaya istekli olduğunu ve birlikte çalıştıkları mesai arkadaşları ile karşılıklı saygı, sevgi ve güvene dayalı bir ilişkiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

- Peyzaj sektöründe çalışanların iş doyumları %60 olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, iş doyumlarının göstergesi olarak, çalıştığım kurumdan ayrılmak benim için duygusal olarak zor olur, iş tanımımı severek ve isteyerek yapıyorum, kalite yönetimi kapsamında çalışmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum, kişisel becerilerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkânının olması bakımından memnunum ve yaptığım iş tatmin edicidir, sorularına, “katılıyorum” cevabı vermişlerdir.
- Katılımcılar, görev tanımı karşılığında, aldıkları ücret yükseltirse ve terfi olanağı sunulursa, iş doyumlarının artacağını da ifade etmişlerdir. Bunun yanında, yapılacak eğitim programlarının kişisel gelişimlerine katkı sağladığı için iş doyumlarını artacağını belirtmişlerdir.
- Çalışma ortamı, maddi ve sosyal imkânlar, ödül ve terfi imkânları, yöneticiler ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve çalışan eğitimi iş doyumunu anlamlı olarak arttırmaktadır.
- Çalışanların iş doyumları, yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte ancak cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### ***Ortaya çıkan sonuçlara göre aşağıdaki önerilerde bulunmak mümkündür:***

- İş doyumunun %50-60'lardan daha yukarıya çıkarılması için, çalışma ortamı, çalışanların eğitimleri, ödül ve terfi imkânları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yöneticiler ile ilişkiler, maddi ve sosyal imkânların düzeylerinin yukarıya çıkarılması önem arz etmektedir.
- Çalışma sonucunda, ulaşılan iş doyumunu ve çalışma şartları arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurularak, iş doyumunun artırılmasına, bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşılmalıdır.
- Kalite yönetim sistemlerinin, kurumlarda kültür haline gelmesi, gelişim göstermesi, devamlılık sağlanması kurum personellerinin sahip oldukları idrak, beceri, kuruma duydukları aidiyetlik duygusu ve katılımı ile orantılıdır.
- Kalite yönetim prosesi kapsamında, kurum personellerinin kabiliyetleri, gereksinimleri ve değerleri önem arz etmektedir. Bu öğeler, kalite yönetim anlayışını ve performansını direkt olarak etkilemektedir. İş tatmininde, farklılık arz eden değişkenler iyileştirildiğinde, kurum çalışanlarının iş doyumunu yükseltilebilecek, dolayısıyla bununla paralel kurumun kalite yönetim performansı da iyileştirilebilecektir.
- Yapmış olduğumuz çalışma, bize açıkça göstermektedir ki, peyzaj sektöründe çalışanların iş doyumları, görev tanımları karşılığında elde ettikleri ücret, elde edecekleri ödül, terfi olasılığı ve kurumdan almış oldukları eğitim imkânlarından doğrudan etkilenmektedir. Çalışanların verdikleri cevaplara göre en az iş doyumunu sağlayan konu kurumun ücret politikası olarak görülmüştür.
- Çalışanlara ödenen ücret, kurum çalışanlarının performansına doğrudan etki eden ana öğelerden biridir. Kurumda yapılacak memnuniyet anketleri ile benzer görev tanımlarına ait pozisyonlarda çalışan personellerin ücret ile ilgili algıları denetlenmeli ve insan kaynakları birimi tarafından ücret ve diğer haklar konusunda olumsuz algı ortadan kaldırılmalıdır. Böylelikle çalışanların kurum hakkında ki olumsuz algılarının giderilmesiyle kuruma olan aidiyetlik hisleri ve iş doyumları artırılabilir.
- İş doyumuna etki eden diğer bir faktör ise terfi ve ödül şartlarıdır. Kurumların sürekli iyileştirme kapsamında gerçekleştirdiği performans değerlendirmelerinde, terfi ve mesleki olarak gelişimini artıracak imkânlar göz önünde bulundurulmalıdır. Daha fazla gayret gösteren, katma değer sağlayan çalışanı ödüllendirmek ve özendirmek için gerekli ödül sistemleri oluşturulmalıdır. Bununla birlikte başarılı olma duygusu çalışanlarda devamlı gündemde tutularak, çalışanın bağlı olduğu yönetici tarafından, çalışanların özgüvenleri sağlanmalıdır. Motivasyon araçlarından biri olan yönetici takdiri, iş doyumunda önemli unsurlardan biridir. Bu çerçevede, peyzaj sektöründe belirttiğimiz konularda değişim iş doyumlarını artıracaktır.
- Eğitim imkânları da iş doyumunu etkileyen nedenlerden biridir. Eğitim, bireyin gelişimini arttırmaya katkı sağlamanın yanında, kurum personellerinin motivasyonunu yükseltici bir etkiye



de sahiptir. Eğitim, hem kurum çalışanlarının kendi kalitesini yükselmesine yardımcı olacak hem de kuruma katma değer sağlayacaktır. Bu anlamda, peyzaj çalışanlarının eğitim programlarından istifade etmesine engel olunmamalı, aksine yöneticiler tarafından teşvik edilmelidir. Böylelikle, çalışanlarda artan iş doyumunu ile peyzaj sektöründeki çalışanların işe bakış açısı olumlu yönde değişecektir. Bu değişim, peyzaj sektörünün üretkenliğini arttıracaktır.

## KAYNAKÇA

- Akman, Z. (2018). Belediye Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine bir Araştırma; Erzincan Belediyesi Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, ss. 291-317.
- Bekâroğlu, Ş. B. (2005). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının ve ISO 9000 Kalite Güvencesine Sahip Olmanın Hastane Performansına Etkileri: İstanbul'daki Özel Hastaneler Üzerine Bir Araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 9, ss. 18-32.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Clason, D. L. and Dormody, T. J. (1994). Analyzing data measured by individual Likert type items. *Journal of Agricultural Education*, Vol. 35, No:4, 31-35.
- Dağdeviren Gözen, E. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dawson, C. (2015). *Araştırma Yöntemlerine Giriş*. (Çev. Asım Arı), Konya:Eğitim Kitabevi yayınları.
- Durualp, E. ve Kaytez, N. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının çocuk sevme düzeyleri ile bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Cilt: 6, say: 1, ss. 97-112.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, ss. 35-52.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Gökkaya, S. ve Türker, N. (2018). İş Motivasyonu ile İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 5, ss. 12-28.
- İmai, M. (1999). *Kaizen Japonya'nın Rekabetteki Başarısının Anahtarı*. İstanbul: Kalder Yayınları.
- İnce, U., Ayvaz, B., Öztürk, F., Kuşakcı, A.O., (2018). Value Stream Mapping in Lean Production and an Application in the Textile Sector. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 4(1), 111-125
- Karaçar, E. (2019). Otel Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyon Düzey Değişkenleri Üzerine Bir Araştırma: Sinop Örneği. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, ss. 55-78.
- Kılıç, S. (2013). Doğrusal regresyon analizi. *Journal of Mood Disorders*, Cilt: 3, Sayı: 2, ss. 90-92.

- Kuşakcı, A. O., Ayvaz, B., Öztürk, F., Sofu, F., (2019). Bulanık Multimoora ile Personel Seçimi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 8(1), 96-110
- Lee, T. W. and Mitchell, T. R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *Academy Of Management Review*, Vol. 19, No: 1, 51-89.
- Ozturk, F., and Kaya, G. K. (2020). Personnel selection with fuzzy VIKOR: an application in automotive supply industry. *Gazi University Science Journal: Part C Design and Technology*, 8(1), 94–108. doi: 10.29109/gujsc.595288
- Öztürk, F. (2014a). Qualität, Effizienzsteigerung und integrierte Managementsystemen im türkischen Eisenbahnsektor. *Social and Natural Sciences Journal*, Vol. 8, No: 2, 14-19.
- Öztürk, F. (2014b). RAMS/LCC Anforderungen im IRIS Standard-Herausforderung für Unternehmen aus der Schienenfahrzeugindustrie. *Social and Natural Sciences Journal*, Vol. 8, No: 1, 7-11.
- Öztürk, F., (2017). Establishment of product realization concept in rail systems technology. *European Journal of Business and Economics*, Vol. 10, No:2, 40-46.
- Teber, M. (2017). Oyun Terapistlerinin İş Doyumu. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 38-46.
- Tuna, F. (2016). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, Ankara: Pegem Akademi.
- Yaman, A. (2017). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile İşgören Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkilerinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelboğa, A (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 1-18.