



Eğitim Yönetiminde İş Tatmininin Ölçülmesine Dönük Yönelim ve Yaklaşımların İncelenmesi

Fahrettin Köklü

MEB Eğitim Yöneticisi

renuarry@hotmail.com, ORCID:0009-0002-0841-0925

Özet

Bu çalışmanın amacı, eğitim yönetiminde iş tatmininin ölçülmesine dönük yönelim ve yaklaşımların incelenmesidir. İş tatmini, çalışanların işlerindeki performansını ve bağlılıklarını arttırabilir. Tatmin edici bir iş, çalışanların işletmelerde daha uzun süre kalmasını ve işletmelerin çalışanlarını daha uzun süre elde etmesini sağlayabilir. Ayrıca, tatmin edici bir iş, çalışanların işletmenin hedeflerine ve stratejilerine daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olabilir. İşletmelerin çalışanların iş tatminini arttırmak için yapabilecekleri bazı şeyler arasında, çalışma koşullarını iyileştirme, ücret ve yan haklarını arttırma, eğitim ve gelişim imkanları sağlama, çalışanları ödüllendirme, işletme kültürünü ve yönetim tarzını geliştirme, iş yükünü azaltma, işletme politikalarını ve değerlerini açıklama ve çalışanların geri bildirimlerini dikkate alma gibi uygulamalar yer alabilir. İş tatmini ölçümü, bir işyerindeki çalışanların işleriyle ilgili memnuniyet seviyelerinin belirlenmesi sürecidir. İş tatmini ölçümü, çalışanların işlerinden ne kadar mutlu olduklarını, işyeri koşullarını ne kadar etkili bulduklarını, işverenlerin beklentilerini karşılayıp karşılamadıklarını, çalışanların işyerindeki iletişim, liderlik ve takım çalışmasına olan katılım düzeylerini vb. gibi pek çok farklı yönü ele alır. İş tatmini ölçümü, işyerindeki çalışanların tutum ve davranışlarını değerlendirir. Bu ölçüm, anketler, röportajlar, odak grupları, performans değerlendirme verileri ve diğer veri toplama yöntemleri aracılığıyla yapılabilir. İş tatmini ölçümleri, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını

değerlendirmek için bazı sorular içerir. İş tatmini ölçümü, işverenlere çalışanların işyeri memnuniyetlerini değerlendirme ve gerekirse işyerinde iyileştirme yapma fırsatı verir. Ayrıca, işverenler çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamak ve işyerindeki üretkenliği artırmak için bu ölçümleri kullanabilirler.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, İş Tatmini, İş Tatmininin Ölçülmesi

Examination of the Orientations and Approaches to Measuring Job Satisfaction in Education Management

Abstract

The aim of this study is to examine the orientations and approaches to measuring job satisfaction in education management. Job satisfaction can increase the performance and commitment of employees in their jobs. A satisfactory job can ensure that employees stay in businesses for longer and that businesses retain their employees for longer. Also, a fulfilling job can help employees better adapt to the goals and strategies of the business. Some of the things that businesses can do to increase employee job satisfaction may include practices such as improving working conditions, increasing wages and benefits, providing training and development opportunities, rewarding employees, improving business culture and management style, reducing workload, Deciphering business policies and values, and taking employee feedback into account. Job satisfaction measurement is the process of determining the satisfaction levels of employees in a workplace related to their jobs. The measurement of job satisfaction is how happy employees are with their jobs, how effective they find workplace conditions, whether they meet the expectations of employers, the level of participation of employees in communication, leadership and teamwork in the workplace, etc. it deals with many different aspects, such as. Job satisfaction measurement evaluates the attitudes and behaviors of employees in the workplace. This measurement can be done through surveys, interviews, focus groups, performance evaluation data and other data collection methods. Job satisfaction measurements include some questions to assess how satisfied employees are with their jobs. Job satisfaction measurement gives employers the opportunity to evaluate employees' workplace satisfaction and, if necessary, make improvements in the workplace. In addition, employers can use these measurements to better understand the needs of employees and improve productivity in the workplace.

Key Words: Educational Management, Job Satisfaction, Measurement of Job Satisfaction

Giriş

İş tatmini kavramı en temelde iş organizasyonlarının etkinliği ve verimliliği ile ilgili ana faktörlerden biri olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda iş tatmini, çalışanların iş ile ilgili kişisel bir tavrıdır ve çalışanların beklentilerinin işin getirisi ile uyumunu göstermektedir.

Bir diğer ifade ile iş tatmini, çalışanların çalışma ve meslek hayatındaki deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu duygu halidir. Çalışanların iş tatminini etkileyen pek çok unsur vardır. Bunlar cinsiyet, kıdem, yaş vb. kişisel faktörler ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır.

İş tatmini genelde olumlu yorumlanmaktadır. Ancak bazı durumlarda iş içerisinde yaşanan olumsuz durumlar iş tatminsizliği yaratmaktadır. Bu durumda çalışanlarda işten ayrılma niyeti görülmektedir. İşten ayrılma niyeti en genel tanımı ile “bir çalışanın bir istihdam örgütü ile birlikte kalma ve/veya örgütten ayrılma ihtimali” olarak ifade edilmektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerde iş tatmini ile benze faktörlerdir. İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki incelendiğinde iş tatmini, işten ayrılma niyetini analiz edebilmede önemli değişkenlerden birisidir.

İş tatminsizliği sonucunda çalışanlarda işten ayrılma niyetinde artış görülmektedir. Bu noktada işverene önemli pay düşmektedir. Bu konu ile ilgili inceleme yaparken liderlik kavramını incelemek gerekmektedir.

İş TATMİNİ TANIMI

İş tatmini, bir kişinin işinden ne kadar mutlu ve tatmin olduğunu ifade eden bir kavramdır. İş tatmini, işletmelerde çalışanların performansını ve memnuniyetlerini arttırarak, işletmelerin başarısına katkıda bulunabilir.

İş tatmini, çeşitli faktörlere bağlıdır. Bunlar arasında çalışma koşulları, çalışma saatleri, ücret ve yan haklar, iş arkadaşları, iş yükü, işin özellikleri, işletme kültürü, yönetim ve liderlik tarzı, iş güvenliği ve sağlığı, işletme politikaları ve değerleri gibi etkenler yer almaktadır (AFACAN & ERKUŐ, 2013, s. 305).

İş tatmini, çalışanların işlerindeki performansını ve bağlılıklarını arttırabilir. Tatmin edici bir iş, çalışanların işletmelerde daha uzun süre kalmasını ve işletmelerin çalışanlarını daha uzun süre elde etmesini sağlayabilir.

Ayrıca, tatmin edici bir iş, çalışanların işletmenin hedeflerine ve stratejilerine daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olabilir.

İşletmelerin çalışanların iş tatminini arttırmak için yapabilecekleri bazı şeyler arasında, çalışma koşullarını iyileştirme, ücret ve yan haklarını arttırma, eğitim ve gelişim imkanları sağlama, çalışanları ödüllendirme, işletme kültürünü ve yönetim tarzını geliştirme, iş yükünü azaltma, işletme politikalarını ve değerlerini açıklama ve çalışanların geri bildirimlerini dikkate alma gibi uygulamalar yer alabilir (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020, s. 8).

Farklı kaynaklarda karşılaşılan bir başka iş tatmini tanımı ise “kişinin mesleki değerlerinin karşılığını veren ve mesleki takdirden kaynaklanan pozitif duygusal bir tutum” olarak ifade edilmektedir. Bir başta tanım ise “iş başarımlı olmanın verdiği hoş duygu” olarak tanımlanmaktadır (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013, s. 52-53).

İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ifade eder. İş tatmini, çalışanların motivasyonu, performansı, sadakati ve işyerindeki tutumları üzerinde doğrudan etkisi olan bir faktördür. Bu nedenle, iş tatmini hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir.

İş tatmini sağlayan işyerleri, çalışanları tutar ve işe sadakat sağlar. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili düşünceleri, hisleri ve beklentileriyle ilgilidir. İş tatmini düzeyi, çalışanların işlerinde ne kadar mutlu olduklarına ve işlerinde ne kadar yeterli olduklarına bağlıdır.

Yüksek iş tatmini seviyesi olan çalışanlar, işlerinde daha yüksek bir performans gösterme, daha yüksek bir motivasyon ve daha yüksek bir üretkenlik sergileme eğilimindedirler. Ayrıca, yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanların işyerinde daha az stres yaşadığı, daha az işten ayrıldığı ve daha az hastalandığı gözlemlenmiştir.

İş tatmini, aynı zamanda işverenler açısından da önemlidir. Çalışanların iş tatmini seviyesi, işverenlerin çalışanlarını tutmalarına yardımcı olur ve işverenlerin maliyetlerini düşürür. Çalışanların iş tatminini arttırmak, işverenlerin işyerinde daha yüksek bir performans ve daha yüksek bir üretkenlik sergilemelerine yardımcı olabilir.

Ayrıca, yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanlar, işverenlerin işyerindeki imajını artırır ve işverenlerin işe alım sürecinde daha çekici olmalarına yardımcı olabilir (ŞİMŞİR & SEYRAN, 2020, s. 28).

Sonuç olarak, iş tatmini hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. Yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanlar daha mutlu, daha üretken ve daha sadık olma eğilimindedirler.

İşverenlerin iş tatminini artırmak için yapabileceği birçok şey vardır. Çalışanlara ödüller vermek, çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemek bunlara örnek gösterilebilmektedir (ŞİMŞİR & SEYRAN, 2020, s. 30-31).

İŞ TATMİNİN ÖLÇÜLMESİ

İş tatmini ölçümü, bir işyerindeki çalışanların işleriyle ilgili memnuniyet seviyelerinin belirlenmesi sürecidir. İş tatmini ölçümü, çalışanların işlerinden ne kadar mutlu olduklarını, işyeri koşullarını ne kadar etkili bulduklarını, işverenlerin beklentilerini karşılayıp karşılamadıklarını, çalışanların işyerindeki iletişim, liderlik ve takım çalışmasına olan katılım düzeylerini vb. gibi pek çok farklı yönü ele alır.

İş tatmini ölçümü, işyerindeki çalışanların tutum ve davranışlarını değerlendirir. Bu ölçüm, anketler, röportajlar, odak grupları, performans değerlendirme verileri ve diğer veri toplama yöntemleri aracılığıyla yapılabilir.

İş tatmini ölçümleri, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını değerlendirmek için bazı sorular içerir. Örneğin, çalışanlara işlerini ne kadar verimli ve tatmin edici bulduklarını sormak, işverenin beklentilerini ne kadar karşıladıklarını sormak veya işyerindeki iletişim, liderlik ve takım çalışmasına ne kadar katıldıklarını sormak gibi sorular iş tatmini ölçümü için kullanılabilir.

İş tatmini ölçümü, işverenlere çalışanların işyeri memnuniyetlerini değerlendirme ve gerekirse işyerinde iyileştirme yapma fırsatı verir. Ayrıca, işverenler çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamak ve işyerindeki üretkenliği artırmak için bu ölçümleri kullanabilirler (KÖK, 2010, s. 295).

İş tatminini ölçmeye yarayan yöntemlerde işin kapsamı ve işin çevresine yönelik bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçmeye yönelik geliştirilen yöntemler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- 1.Minnesota İş Tatmini Ölçeği
- 2.Kritik Olaylar Yaklaşımı
- 3.İş Genel Ölçeği

1.Minneseto İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 1950'lerde geliştirilen bir iş tatmini ölçüm aracıdır. Bu ölçek, çalışanların işyerindeki memnuniyet seviyelerini ölçmek için kullanılır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 20 farklı maddeden oluşur ve bu maddeler çalışanların işleriyle ilgili farklı yönleri değerlendirmeyi amaçlar.

Örneğin, çalışanların işyerindeki fiziksel koşullar, ücret, terfi olanakları, iş arkadaşları ve üstleriyle ilişkileri, işlerinin kendisi, iş yerindeki yönetim tarzı ve iletişim gibi faktörler değerlendirilir (KÖK, 2010, s. 295).

Bu ölçeğin avantajı, işyerindeki pek çok farklı yönü ele almasıdır. Ancak dezavantajı, bazı maddelerin zamanla eskimiş olması veya günümüz işyeri ortamına uymamasıdır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği, birçok farklı sektörde kullanılan bir ölçek olup, çalışanların işleriyle ilgili tutumlarını ve memnuniyet seviyelerini ölçmek için güvenilir bir araç olarak kabul edilir (KÖK, 2010, s. 296).

2.Kritik Olaylar Yaklaşımı

Kritik olaylar yaklaşımı, çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları önemli ve özellikle de duygusal etkisi yüksek olan olayları belirleyerek, bu olayların iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini ölçmeyi amaçlayan bir yöntemdir.

Kritik olaylar, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları, hem olumlu hem de olumsuz olan, ancak duygusal olarak yoğun bir etki bırakan olaylardır. Örneğin, çalışanın terfi etmesi, ödüllendirilmesi veya takdir edilmesi olumlu bir kritik olayken, işten çıkarılma, işyerinde bir kazanın meydana gelmesi veya şiddetli bir müşteriyle karşılaşma olumsuz bir kritik olaydır.

Kritik olaylar yaklaşımı, bu olayların iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini ölçmek için kullanılır. Bu yöntem, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini daha ayrıntılı bir şekilde analiz etmelerine ve iş tatmini ve performansını etkileyen faktörleri belirlemelerine yardımcı olabilir (KÖK, 2010).

Bu yaklaşım, çalışanların iş tatmini ve performansını etkileyen faktörleri anlamak için kullanılan diğer yöntemlerden farklıdır.

Çünkü kritik olaylar yaklaşımı, çalışanların iş yerinde karşılaştığı duygusal etkileri yüksek olan olayları belirler ve bu olayların iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini ölçer. Kritik olaylar yaklaşımı, çalışanların iş tatmini ve performans üzerindeki faktörleri daha ayrıntılı bir şekilde analiz etmelerine yardımcı olur ve işyerindeki yöneticilerin çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve iş tatmini ve performansını artırmak için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir (KÖK, 2010).

3.İş Genel Ölçeği

İş Genel Ölçeği (Job Descriptive Index-JDI), çalışanların işlerinden ne kadar tatmin olduklarını ölçmek için kullanılan bir araçtır. JDI, 1969'da Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiştir ve çalışanların işleri hakkında hissettikleri beş ana faktörü ölçmektedir: işin kendisi, ücret, terfi olanakları, iş arkadaşları ve üstleriyle ilişkiler ve işyeri koşulları.

JDI, çalışanların iş tatminini ölçmek için en sık kullanılan araçlardan biridir ve birçok farklı endüstride kullanılmaktadır. JDI, çalışanların iş tatmini seviyelerini belirlemeye ve işyerindeki problemleri tespit etmeye yardımcı olabilir. Bu sayede, yöneticiler çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak, iş tatmini ve performanslarını artırmak için stratejiler geliştirebilirler (KAYA, 2007).

JDI'nın avantajı, birçok farklı endüstride kullanılabilmesidir ve çalışanların işlerinden ne kadar tatmin olduklarını belirlemek için güvenilir bir araç olarak kabul edilmesidir. Ancak dezavantajı, işyeri ortamındaki değişikliklere adapte olamamasıdır.

Örneğin, teknolojinin ilerlemesi veya işyeri kültüründeki değişimler gibi faktörler, JDI'nın sonuçlarını etkileyebilir veya güncel olmayan bir iş tanımı ile çalışanları değerlendirebilir (KAYA, 2007).

İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İş tatmini, bir çalışanın işindeki beklentilerinin gerçekleşme derecesine bağlı olarak hissettiği memnuniyet duygusudur. İş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İşte iş tatmini üzerinde etkili olan bazı faktörler (İNCE Ö. , 2003, s. 20-24):

İşin kendisi

İşin yapısı, çalışma koşulları, sorumluluklar ve özerklik gibi faktörler iş tatminini etkileyebilir.

Ücret ve yan haklar

Çalışanların aldığı ücret ve yan haklar, iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biridir.

Kariyer gelişimi

Kariyer gelişim imkanları, çalışanların iş tatminini etkileyebilir. İşe yeni başlayan bir kişi için, bir işte yükselebileceği fırsatların varlığı iş tatminini artırabilir.

İş arkadaşları ve yöneticiler

İş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir.

Eğitim Yönetiminde İş Tatmininin Ölçülmesine Dönük Yönelim ve Yaklaşımların İncelenmesi

Çalışma ortamı

Çalışma ortamı, çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olabilir. İşyerinin düzeni, temizliği, gürültü seviyesi ve diğer faktörler, çalışanların iş tatminini etkileyebilir.

Yönetim politikaları

Yönetim politikaları, özellikle iş güvenliği, iş ahlakı ve iş yaşam dengesi gibi konularda çalışanlar için sağlanan imkanlar iş tatmini üzerinde etkili olabilir.

İş güvencesi

İş güvencesi, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir faktördür. İş güvencesi sağlanması, çalışanların işlerinde daha uzun süre kalmalarını ve işlerine daha fazla bağlı olmalarını sağlayabilir.

Bu faktörler, çalışanların iş tatminini etkileyen ana unsurlardır. Ancak her çalışanın beklentileri farklı olabilir, bu nedenle iş tatmini faktörleri kişiden kişiye farklılık gösterebilir.

İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İş tatminsizliği, bir çalışanın işindeki beklentilerinin gerçekleşme derecesine bağlı olarak hissettiği memnuniyetsizlik duygusudur. İş tatminsizliği, hem çalışanlar hem de işverenler için olumsuz sonuçlar doğurabilir.

İşverenler, çalışanların iş tatminsizliğini önlemek için uygun önlemler almalıdır. İş tatminsizliğinin birçok olumsuz sonucu olabilir, bunlardan bazıları şunlardır (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020):

Yetersiz performans

İş tatminsizliği, çalışanların yetersiz performans göstermelerine neden olabilir. Çalışanlar, işlerinde motive olmadıkları için daha az verimli olabilirler.

Düşük iş kalitesi

İş tatminsizliği, çalışanların iş kalitesinde düşüğe neden olabilir. Çalışanlar, işlerinde mutsuz oldukları için işlerine daha az özen gösterebilirler.

Artan devamsızlık ve işten ayrılma oranları

İş tatminsizliği, çalışanların işten ayrılma ve devamsızlık oranlarının artmasına neden olabilir. Çalışanlar, işlerinde mutsuz oldukları için işten ayrılabilirler ya da işe gitmekten kaçınabilirler.

Stres ve sağlık sorunları

İş tatminsizliği, çalışanların stres seviyelerini artırabilir. Stres, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını etkileyebilir.

İşyeri huzursuzluğu

İş tatminsizliği, işyerinde huzursuzluğa neden olabilir. Çalışanlar, işlerinde mutsuz oldukları için iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle sorunlar yaşayabilirler.

Düşük müşteri memnuniyeti

İş tatminsizliği, çalışanların müşterilere karşı tutumlarını etkileyebilir. Çalışanlar, işlerinde mutsuz oldukları için müşterilere karşı daha az yardımcı ve nazik olabilirler.

Sonuç

Eğitim Yönetiminde İş Tatmininin Ölçülmesine Dönük Yönelim ve Yaklaşımların İncelenmesi

İş tatmini, bir kişinin işinden ne kadar mutlu ve tatmin olduğunu ifade eden bir kavramdır. İş tatmini, işletmelerde çalışanların performansını ve memnuniyetlerini arttırarak, işletmelerin başarısına katkıda bulunabilir.

İş tatmini, çeşitli faktörlere bağlıdır. Bunlar arasında çalışma koşulları, çalışma saatleri, ücret ve yan haklar, iş arkadaşları, iş yükü, işin özellikleri, işletme kültürü, yönetim ve liderlik tarzı, iş güvenliği ve sağlığı, işletme politikaları ve değerleri gibi etkenler yer almaktadır.

İş tatmini ölçümü, bir işyerindeki çalışanların işleriyle ilgili memnuniyet seviyelerinin belirlenmesi sürecidir. İş tatmini ölçümü, çalışanların işlerinden ne kadar mutlu olduklarını, işyeri koşullarını ne kadar etkili bulduklarını, işverenlerin beklentilerini karşılayıp karşılamadıklarını, çalışanların işyerindeki iletişim, liderlik ve takım çalışmasına olan katılım düzeylerini vb. gibi pek çok farklı yönü ele alır.

İş tatmini ölçümü, işyerindeki çalışanların tutum ve davranışlarını değerlendirir. Bu ölçüm, anketler, röportajlar, odak grupları, performans değerlendirme verileri ve diğer veri toplama yöntemleri aracılığıyla yapılabilir. İş tatmini ölçümleri, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını değerlendirmek için bazı sorular içerir.

İş tatmini ölçümü, işverenlere çalışanların işyeri memnuniyetlerini değerlendirme ve gerekirse işyerinde iyileştirme yapma fırsatı verir. Ayrıca, işverenler çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamak ve işyerindeki üretkenliği arttırmak için bu ölçümleri kullanabilirler.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 1950'lerde geliştirilen bir iş tatmini ölçüm aracıdır. Bu ölçek, çalışanların işyerindeki memnuniyet seviyelerini ölçmek için kullanılır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 20 farklı maddeden oluşur ve bu maddeler çalışanların işleriyle ilgili farklı yönleri değerlendirmeyi amaçlar.

Örneğin, çalışanların işyerindeki fiziksel koşullar, ücret, terfi olanakları, iş arkadaşları ve üstleriyle ilişkileri, işlerinin kendisi, iş yerindeki yönetim tarzı ve iletişim gibi faktörler değerlendirilir.

Kritik olaylar yaklaşımı, çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları önemli ve özellikle de duygusal etkisi yüksek olan olayları belirleyerek, bu olayların iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini ölçmeyi amaçlayan bir yöntemdir.

Kritik olaylar, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları, hem olumlu hem de olumsuz olan, ancak duygusal olarak yoğun bir etki bırakan olaylardır.

İş Genel Ölçeği, çalışanların işlerinden ne kadar tatmin olduklarını ölçmek için kullanılan bir araçtır. İş Genel Ölçeği, 1969'da Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiştir ve çalışanların işleri hakkında hissettikleri beş ana faktörü ölçmektedir: işin kendisi, ücret, terfi olanakları, iş arkadaşları ve üstleriyle ilişkiler ve işyeri koşulları.

İş Genel Ölçeği, çalışanların iş tatminini ölçmek için en sık kullanılan araçlardan biridir ve birçok farklı endüstride kullanılmaktadır. İş Genel Ölçeği, çalışanların iş tatmini seviyelerini belirlemeye ve işyerindeki problemleri tespit etmeye yardımcı olabilir. Bu sayede, yöneticiler çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak, iş tatmini ve performanslarını artırmak için stratejiler geliştirebilirler

Kaynakça

ALGA, E. (2017). ÖRGÜTLERDE ALGILANAN LİDERLİK TARZLARININ ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİĞİNE ETKİSİ. *PAMUKKALE UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES INSTITUTE*, 28,97.

BATMUNKH, M. (2011). LİDERLİK TARZLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR ARAŞTIRMA. İSTANBUL.

BULUT, H., & MEYDAN, C. H. (2018). LİDERLİK TARZLARININ ÇALIŞANLARIN SES VERME DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAMUDA BİR ARAŞTIRMA. *ANKARA ÜNİVERSİTESİ SBF DERGİSİ*, 1,223.

DEMİR, C., YILMAZ, M. K., & ÇEVİRGEN, A. (2010). LİDERLİK YAKLAŞIMLARI VE LİDERLİK TARZLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA. *ULUSLARARASI ALANYA İŞLETME FAKÜLTESİ DERGİSİ*, 1,129.

GAYE, A., YILDIRIM, G., & BAYSAL, H. (2020). İŞTE VAR OLAMAMA, İŞ TATMİNSİZLİĞİ VE İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: İSPARTA İLİ ÇAĞRI MERKEZİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ. *INTERNATIONAL REVIEW OF ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 2,33.

MILNE, A. C., & ERDEM, İ. (2018). LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ DÜZEYİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞTE KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNDE İŞGÖRENİN ÇALIŞMA GRUBU KAPSAYICILIĞI ALGISININ ROLÜ. *INTERNATIONAL MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCES SYMPOISUM* (s. 253,560). içinde İSTANBUL: UYSAD.

ÖKTEN, S. (2015). GÜÇLENDİRMENİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE. *INTERNATIONAL REVIEW OF ECONOMİCS AND MANAGEMENT*, 1,49.

ÖRÜCÜ, E., & BAYRAMOV, S. (2022). ÖRGÜTLERDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER OLARAK;PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ VE ÜCRET TATMİNİ. *YÖNETİM VE EKONOMİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ*, 20(1), 47-66.

ÖZKAN, S. A., SÖKMEN, A., & EKMEKÇİOĞLU, E. B. (2018). İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ : ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ. *GAZİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ*, 13,116.

SEYFULLAHOĞULLARI, Ç. A. (2018). *İŞTEN AYRILMA NİYETİ*. İSTANBUL: TÜRKMEN KİTAPEVİ.

ŞİMŞİR, İ., & SEYRAN, F. (2020). İŞ TATMİNİN ÖNEMİ VE ETKİLERİ. *MEYAD AKADEMİ*, 1(1), 25-42.

TEKİN, E. (2019). PATERNALİST LİDERLİĞİN İŞ TATMİNİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. *ÜÇÜNCÜ SEKTÖR SOSYAL EKONOMİ DERGİSİ*, 54(1), 178-204.

YENİHAN, B., ÖNEN, M., & ÇİFTYILDIZ, K. (2014). İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ : OTOMOTİV İŞLETMESİNDE BİR ARAŞTIRMA. *ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DERGİSİ*, 1,38.