

GÖREV TEKNOLOJİSİ (YAPISI) DOYUM İLİŞKİSİ

Ethem DUYGULU (*)

ÖZET

Bu çalışmada örgütlerde kullanılan görev teknolojisi (yapısı) ve doyum ilişkisi araştırılmıştır. Görev Teknolojisi boyutları üç alt boyutta ele alınmıştır. Doyum ise işden, arkadaşlıktan, ücretten ve amirden duyulan doyum olarak alt sınıflamada ele alınmıştır. Araştırma bir endüstri kuruluşunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları doyum ile görev teknolojisi arasında pozitif ancak zayıf bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

1. GİRİŞ

Örgütsel ve yönetsel yazın incelendiğinde, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir çok araştırma ile karşılaşırız. Bu çalışmaların ardında yatan önemli gerçeklerden bir tanesi örgütsel ve yönetsel verimliliği arttırmaktır. Verimliliği arttırmada insanı temel öge olarak ele alan görüş, çalışanın her türlü etkileniş biçimini ya da nedenini incelemek ihtiyacını duyar. Çalışan olarak biz kurumlarda doğar, büyür, gelişir ve ölürüz. Hoşnut olsak ya da olmasak da bir işte çalışır, hayatımızı devam ettirmek çabası içinde oluruz.

İşte bu çalışma, çalışma hayatı içerisinde yaptığımız işle ilgili görevin özelliklerini dikkate alarak, bireysel düzeyde bizim o işle ilgili hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğumuzun ilişkisini araştırmaya yöneliktir. Bu nedenle ilgili kuramlar incelenmiş ve bir model geliştirilerek sınanmıştır.

2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN MODELİN TANITIMI

Çalışmanın modeli, Durumsallık Yaklaşımına dayanılarak, örgüt içi bir değişken olarak değerlendirilen Görev Teknolojisi boyutları ile bireysel düzeyde ele alınan iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

Burada görev yapısına bağlı olarak belirlenen görevin güçlüğü, görevin çeşitliliği ve elemanların araç-gereç ve birbirlerine bağımlılığı bağımsız, bireysel düzeyde ele alınan doyum ise bağımlı değişken olarak incelenmektedir. Modelde yer alan ilişkiler tek yönlüdür. Ancak gerçekte bazı değişkenler arasında iki yönlü değişimler olabilmektedir. Örneğin, burada da iş arkadaşlığından ortaya çıkan yüksek düzeyde bir doyumun, elemanların birbirlerine bağımlılığını etkileyebileceğini bunun da işte yavaşlama ve performansta bir düşüşe yol açabileceğini gözden uzak tutamayız. Ancak ilişkilerin

(*) Arş.Gör.D.E.Ü.İ.İ.B.F. İşletme Bölümü.

incelenmesinde kolaylık sağlaması açısından bu ilişkinin tek yönlü olduğu varsayılmaktadır. Örgütsel yazın incelendiğinde görev teknolojisi ile doyum arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok araştırma göze çarpmaktadır. Nitekim, Sosyo-Teknik sistem yaklaşımıyla iki üretim teknolojisinin çalışanlar üzerindeki etkilerini inceleyen Schremser ve Pietro (1987,4-11) çalışanların iletişim ve etkileşiminin ileri üretim teknolojilerinin başlangıcında düşük olduğunu ileri sürmektedirler. İş ve görevlerdeki değişiklik, çalışanların konumundaki fiziksel uzaklık, iş sorumluluklarının artmasını da ve etkileşimin düşük olmasında etken gözükmektedir. Öte taraftan kararlara katılma ve problem çözme, üretim kontrolü, grup çalışması ve programların esnekliği dolayısıyla, kolaylıkla yapılabilir. 94 çalışan arasında yapılan araştırma grup çalışmasının etkileşim ve iletişimi arttırmakta olduğunu, bu durumda iş doyumunda etkili olduğu belirtilmektedir.

Yine Fry, Wilson ve Breen (1987,4-6) tarafından hazırlanan bir çalışmada ise grup teknolojisinin ve hücre üretiminin işlevsel akışkanlığı ve sorumluluğu arttırdığı, çalışanların ürünün oluşumundaki katkılarını görmelerinin moral ve doyumlarını olumlu yönde etkilediği ileri sürülmektedir.

İleri üretim teknolojisinde işin nitelikleri ve içsel doyumunu araştıran Corbett (1989,91-95) ise, işin niteliklerini, özerklik, görevin çeşitliliği, görevin önemi, görevin güçlüğü ve işten alınan geri bildirim ile ölçmüştür. Corbett 'e göre teknolojik bağlantıda işin nitelikleri ile içsel iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki gözükmektedir.

Sıra - bağımlı, ara - bağımlı ve yoğun teknolojiler ile çalışanların tutum ve davranışlarını inceleyen Rousseau (1978,213 - 218) ise, bireysel ve örgütsel düzeydeki bulgularında, 199 iş gören üzerinde, işin niteliklerini görevin güçlüğü, çeşitliliği, önemi ve işten alınan geri bildirim, işgörenin tutum ve davranışlarını belirlemede etken olduğunu ifade etmektedir. İşin nitelikleri ile işgörenin doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu öne süren Griff 'in (1982), Hackman ve Oldham (1980) 'in çalışmaları da bunlara örnek verilebilir. Öte taraftan Brass (1985) 'in ileri sürdüğü gibi teknolojik belirsizlik ile iş başarımı, iş doyumunu ve etkileşiminin ters yönde olduğuna ilişkin çalışmalarda bulunmaktadır.

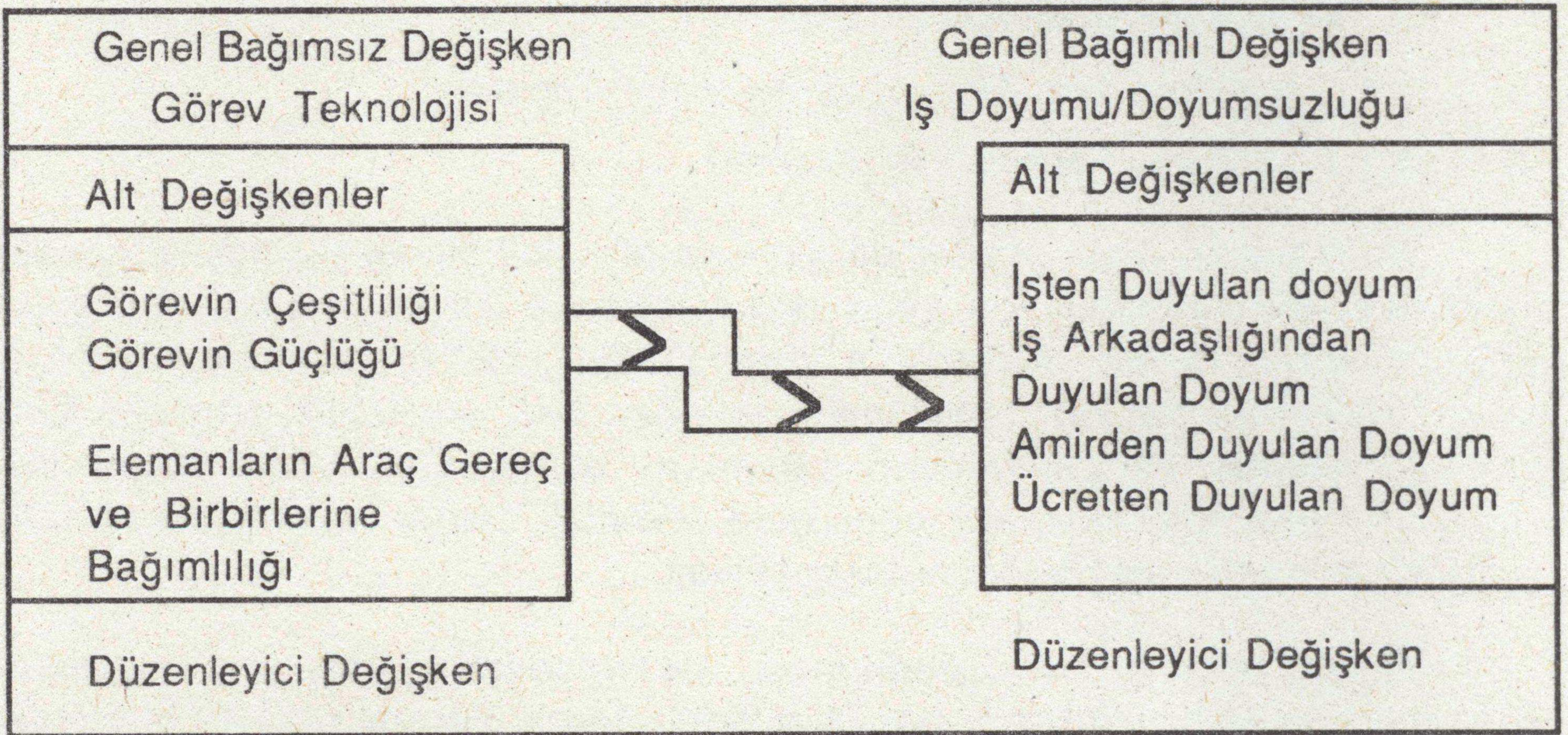
Yapılan bir diğer çalışmada Patrickson 'un (1986, 1-11) işgörenlerin yeni teknolojiye uyumuna ilişkindir. Araştırmada basın yayın çalışmalarında elektronik üretim yöntemlerinin kullanılmasına geçişin, çalışanların görevlerinin değişmesi ve bunun sonucunda iş doyumlarının ne yönde olduğuna ilişkindir. Araştırmada çalışanlara işlerinin temel yaşamla ilgisi olup olmadığı, iş doyumunda ücretin önemli olup olmadığı, strese ilişkin tutumları, görevin içeriği ve etkisinin önemi, görevde yükselme ilgilerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. İş tutumlarında bireysel farklılıkları ölçmeyi amaçlayan bu yöntemde, çalışanların %53 'ü kendilerini mutsuz hissetmekte olduklarını belirtmişlerdir.

Diğer taraftan Chao ve Kozlowski (1986, 70-76) robot üretiminin yürütülmesinde düşük hünarlı işgörenlerin bilgi ve beceri bakımından daha yüksek hünarlı işgörelere göre işlerinin değıştirilmesi endişesi içersinde olduklarını ifade etmektedirler. Öte yandan tehlikeli, ısı içeren, ağır ve monoton görevlerde robotların kullanımına işgörelor olumlu reaksiyon içindeyken, beceri isteyen işlerde robotların kullanılmasına olumsuz tepki göstermektedirler. Görevlerinin vasıflı olmaktan vasıfsız işlere doğru değışmesi durumunda, işgörelorin iş doyumunda artma olmayıp azalma olduğu görölmektedir.

Bu çalışmada, yukarıda da belirtildiği gibi işin niteliklerine bağılı olarak görev teknolojisi boyutları ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu varsayımlanmaktadır.

Yazındaki bu araştırmalardan hareketle aşağıdaki model geliştirilmiştir.

Şekil 1: Doyum Görev Teknolojisi İlişisini Saptamaya Yönelik Varsayımlanan Model



Kuşkusuz, çalışanların hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğunda etken olan bir çok faktör vardır. İş doyumunu, çalışanların genel duygusal havası açısından daha doğru bir biçimde yorumlarsak, iş doyumunu genel insan koşullarını yansıması açısından bize önemli ipuçları verir. Örneğin, işe yeni başlama ile iş doyumunu arasındaki güçlü bir ilişkinin nedenlerini tespit etmek kolaylaşır. Yine aile ve toplum yaşamlarında çok doyumlu olan insanların işlerini vasat olarak düşünmesi, dolayısıyla oransal olarak iş doyumlarının diğer doyumlarının altında olduğunu tespit etmemiz ya da aile ve toplum yaşamında doyum-suzluklarla dolu olan fakat onlarında işlerini vasat olarak düşündüğü, ancak oransal olarak işlerinden daha yüksek doyum aldıklarını belirlememiz kolaylaşır. Örneğin, önemli bir gösterge olan ücret ile işin nitelikleri arasındaki ters yöndeki bir ilişkinin sonuçlarını gözlemek bu biçimde daha verimli bir

değerlendirme yapmamıza olanak sağlar. Bu çalışmada, bireysel özellikler kümesini oluşturan cinsiyet nedeni durum, yaş, eğitim, işletmede çalışma süresi, fiziksel rahatsızlık gibi faktörler ile diğer örgütsel özelliklerin doyumu etkilediği kabul edilmektedir.

Kuşkusuz örgütsel özelliklerin tamamını incelemek alanı oldukça geniş bir konudur ve bir tek çalışmada bütün bu değerlerin ilişkilerini incelemek ve de sınamak mümkün değildir. Bu nedenle örgütsel özellikler bu çalışmada kapsam dışı bırakılmıştır. Diğer taraftan bireysel özellikler kümesini içeren demografik özellikler çalışmaya anlam kazandıran ve doyumun insanın temel yaşam ilgisi ile de oldukça alakadar olması nedeniyle incelemenin kapsamına dahil edilmiştir. Görevin - ayırıcı bir nitelik olarak - çalışanın tutum ve davranışlarına farklı bir biçimde yansımaları, doyumun kaynaklarının ve de nedenlerinin örgütün dışında da aranmasını gerekli kılmaktadır. Bu sonuçların yukarıda ifade edildiği gibi bizim toplumsal yaşantımız ve beklentilerimizle de ilgili olacağı yadsınmamalıdır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Modelde Yer Alan Değişkenlerin Tanımları

3.1.1. Görev Teknolojisi (Yapısı)

Bu kısımda, örgüt yazımında genelde teknoloji olarak tanımlanan kavram incelenecektir. Teknoloji, bu güne değin üzerinde en fazla durulan örgütsel değişkenlerden biridir. Aldemir 'e göre (1985, 162-163) teknolojinin büyük çapta önem taşımasının temel nedenlerinden biri, üretkenlik artışının temel kaynağı olması ve çalışanların tutumları, davranışları ve örgütsel yapı üzerinde etkisi olmasıdır. Bu çalışmada teknoloji çalışanların tutum ve davranışları açısından büyük önem taşımaktadır.

Örgüt yazını incelendiğinde benimsenmiş tek bir teknoloji sınıflandırılması bulunmadığı görülmektedir. Ancak Perrow (1970), tarafından geliştirilen teknoloji modelinin, örgütsel yapı ve süreçler konusunda yapılan bir çok çalışmada görevin özelliklerini tanımlaması bakımından kullanıldığı görülmektedir. Perrow 'un teknoloji sınıflamasında iki temel farklılık göze çarpar. Birincisi tek boyutluluk yerine çok boyutluluk getirmesi, ikincisi, üç yerine dört örgüt tipi tanımlanmasıdır. Perrow 'un teknoloji boyutu görevlerdeki tek düzelik boyutudur, derecesidir. Ve tek düze görevlerle, tek düze olmayan görevler arasında şu ayrımı yapar (Timurcanday, 1986,72-73). Tek düze görevler; Yerine getirilmesi gereken görevlerde kullanılacak yöntemlerde belirsizliğin ve bu görevlerde çeşitliliğin az olması durumudur. Çok iyi bilinen teknikler, özellikle benzer hammaddelere uygulanır. Tek düze olmayan görevler; Hammaddeler standart değildir, yöntemlerin çalışıp çalışmayacakları konusunda kesinlik yoktur. Yerine getirilecek çok değişik görevler vardır. Bu tanımlara dayalı olarak, tek düzelik iki boyutta incelenir; Ayrıcalıklı durumlar ve çözüm arama davranışı.

Ayrıcalıklı durumlar görev yerine getirilirken karşılaşılan birbirinden farklı durumların sayısıdır. Çözüm arama davranışı ise bu ayrıcalıklara başarılı bir şekilde çözüm bulmak için gerek duyulan araştırma miktarıdır. Bu çözümler çok kolay olandan çok güç olana doğru uzanabilirler.

3.1.1.0 Görevin Çeşitliliği

Prefler (1978) görevin çeşitliliğini görevde tekrarlanabilir süreçlerin sıklığı, Robey (1982) ise görevin yerine getirilmesi sırasında gerçekleştirilmesi gereken birbirinden farklı durumlar olarak tanımlanmaktadır. Van De Ven ve Delbecq (1974) ile Van De Ven ve Ferry (1980) görevin değişkenliğini, göreve ilişkin girdilerin farklılığı olarak tanımlanmaktadır (Arbak, 1993, 56).

Bu çalışmalarda görevin çeşitliliği Van De Ven vd. tarafından ele alınış şekliyle görevin yerine getirilmesi sırasında ortaya çıkan birbirinden farklı durumların sıklığı olarak ele alınmaktadır.

3.1.1.1 Görevin Güçlüğü

Görevin güçlüğü Khanwalla (1977) tarafından göreve ilişkin sorunlarda, problem çözmede incelenebilir yöntemlerin yoğunluğu; Osborn vd. (1980) tarafından görevin ne şekilde yerine getirileceğinin bilinmemesi, Robey (1982) tarafından ise, görevin analiz edilebilirliği ve gerekli başarıyı sağlayabilmek için gerekli yöntemlerin belirlenebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Arbak, 1993, 55)

Van De Ven ve Delbecq (1974), Van De Ven ve Ferry (1980), Perrow 'un çalışmalarına dayanarak görevin güçlüğü, problem çözmede incelenilir yöntemlerin analiz edilebilirlik ve tanımlanabilirlik derecesi olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada ise görevin güçlüğü Van De Ven vd. tarafından tanımlandığı şekli ile görevlerin yerine getirilmesi sırasında izlenecek yöntemlerin bilinmesi, göreve ilişkin problemleri çözmek için harcanacak zaman ve görevlerin yanlış yapıp yapılmadığının bilinmesi olarak tanımlanmaktadır.

3.1.1.2 Elemanların Araç-Gereç ve Birbirlerine Bağımlılığı

Thompson 'a göre birbirine bağımlılık çevredeki belirsizliği tahminlemede yardımcı olabilecek bir boyuttur. Kimi durumlarda çalışma grupları ya da bireysel olarak elemanlar birbirinden bağımsız olarak verilen özgün görevleri yerine getirirler. Kimi durumlarda ise çalışma grupları ya da bireysel olarak elemanlar, herhangi bir çıkıntıyı üretmek için gruplar halinde sınıflandırılabilirler.

Bölümlerdeki iş akımı miktarı elemanlar arasındaki birbirine bağımlılık düzeyini gösterir.

Thompson (1967) üç ayrı birbirine bağımlılık düzeyi tanımlamıştır. Bunlar; bağımsız iş akımı, sıra - bağımlı iş akımı ve karşılıklı bağımlı iş akımıdır.

Van De Ven vd. (1976) bu tanımlamaya grup iş akımını eklemiştir.

Bağımsız iş akımı verilen görevlerin elemanlar tarafından ayrı ayrı yerine getirildiğini göstermektedir. Sıra - bağımlı iş akımı görevlerin elemanlar arasında aynı yönde giden bir bağımlılıkla yapıldığını ifade etmektedir. Karşılıklı bağımlı iş akımı elemanların görevlerini yerine getirirken birbirlerine karşılıklı bağımlı olduklarını göstermektedir. Grup iş akımı ise görevlerin bölümdeki elemanlar tarafından birlikte yerine getirildiğini ifade etmektedir. Bütün bu açıklamalara dayalı olarak birbirine bağımlılık elemanların görevlerini yerine getirirken birbirlerine olan bağımlılık derecesi olarak tanımlanabilir.

3.1.2 Doyum

Doyumun bir çok değişik tanımı vardır. Bizim kullanacağımız tanıma göre iş doyumunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutluk, ücret, işin kendisi, terfi ve yükselme, denetleme, çalışma grubu ve çalışma koşullarından etkilenir. Örneğin ücret ve terfi gibi oldukça önemli etkenler doyumun temel kaynaklarıdır. Bu çalışmada, iş arkadaşlığı, amir, ücret ve işin kendisinden duyulan hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk birer doyum aracı olarak bağımlı değişkenler grubunda ele alınmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

4.1. Örneklemin Tanımı ve Verilerin Analizi

Çalışma Manisa 'da özel sektöre bağlı bir endüstri kuruluşunda, kadın ve erkek çalışanlar düzeyinde yapılmıştır. Araştırmada 100 adet anket formu dağıtılmış olup 98 adeti geri dönmüştür.

Anket formunun birinci bölümünde görev teknolojisine ilişkin sorular yer almıştır. İkinci bölüm iş doyumuna ve son bölüm de kimlik tanımlamalarına yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Görev teknolojisi 12 sorudan oluşmaktadır. Bunlardan ilk dört soru görevin çeşitliliği, beş ve sekizinciye kadar (sekiz dahil) görevin güçlüğü diğer sorular elemanların araç ve gereç ile birbirlerine bağımlılığına ilişkindir.

Doyuma ilişkin kısım 4 sorudan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla işden, ücretten, iş arkadaşlığından ve amirden duyulan doyuma ilişkindir.

Soru kağıdında Likert tipi beşli ölçek kullanılmıştır. Soruların düzenlenmesi olumsuzdan (1), olumluya (5) doğru sıralanmaktadır.

Soruların anlamlıkları test edildiğinde elde edilen bulgular aşağıdaki şekildedir ve bu bulgulardan hareketle analiz yapılmıştır.

Görevin çeşitliliği

1 ve 2. soru Alpha: 0.72

Görevin güçlüğü

7 ve 8. soru Alpha: 0.77

Elemanların Araç Gereç ve Birbirlerine Bağımlılığı

10 ve 11. soru. Alpha: 0.77

Doyum

(14,15,16,17) Alpha: 0.64

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılmasında çoklu regresyon analizi Step - wise yöntemi kullanılmıştır.

Step - wise regresyon analizinde geçerlilik derecesine göre bağımlı değişken aşama aşama regresyona giderek son değişkenlere ulaşılmıştır. Bunun yanında modelin açıklayıcılığını göstermek üzere R^2 ve F testi kullanılmıştır.

4.2 Araştırma Bulguları

Birer düzenleyici değişken olarak ele alınan demografik özellikler kümesine ilişkin sonuçlar kısaca şu biçimde özetlenebilir.

Araştırmaya katılanların 30 'u kadın, 68 'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yine çalışanların %80.7 si 35 yaşın altında %19.3 'ü 36 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Çalışanların %49 'u evli, %25.5 'i bekar, %25.5 'i ise dul ya da boşanmıştır. İşletmede çalışanların işletmede çalışma sürelerine bakıldığında %30.6 sı 6 aydan az bir zamandır, %16.3 'ü 2 yıldan az bir zamandır, %12.2 si 3 ile 5 yıl arasında, %38.8 ise 6 yıldan fazla süredir bu işletmede çalışmaktadır. Çalışanların %11.2 'si okur - yazar, %41.8 'i ilköğretim, %17.3 'ü orta okul, %15.3 'ü lise, % 14.3'ü üniversite mezunudur. Çalışanların %24.5 'i işle ilgili fiziksel bir rahatsızlık geçirmiştir ve çalışanların %15.5 'i kırsal alan kökenli, %84.5 'i kent kökenlidir.

Modelin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular aşağıdaki şekildedir.

Tablo 1: İş Doyumu Boyutunu Etkileyen Görev Teknolojisi Değişkenlerinin Step - Wise Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Beta | T test | T - testi Önem Düzeyi |
|----------------------|-------|--------|-----------------------|
| Elemanların Bağım. | 0.201 | 2.010 | 0.04 |

F: 4.038 F önem düzeyi: 0.04 Düzeltmiş R²: 0.03

Analizden elde edilen bulgulara göre iş doyumunu etkileyen değişkenlerden yalnızca Elemanların Araç-Gereç ve Birbirlerine Bağımlılığı boyutu regresyon denklemine girmiştir. Elemanların araç-gereç ve birbirlerine bağımlılığı boyutunun yapılan T testi sonucunda (p: .04) önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Denkleme giren boyutun açıklayıcılık yüzdesi 0.03 'tür. Bunun anlamı iş doyumunu görevin özelliklerinden dolayı ancak %3 'lük etkilenmekte diğer %97 'lik kısım bizim kontrol edemediğimiz ya da açıklayamadığımız diğer değişkenlere bağlıdır. F testi R² nin (p: 0.04) düzeyinde bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Beta katsayısına bakıldığında Elemanların araç-gereç ve birbirlerine bağımlılığı ile işden duyulan doyum arasında aynı yönde bir ilişki söz konusudur.

Tablo 2: Ücretten Duyulan Doyum Boyutunu Etkileyen Görev Teknolojisi Değişkenlerinin Step - wise Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Beta | T test | T - testi Önem Düzeyi |
|----------------------|-------|--------|-----------------------|
| Elemanların Bağım. | 0.241 | 2.421 | 0.01 |

F: 5.863 F önem düzeyi: 0.01 Düzeltmiş R²: 0.04

Analizden elde edilen bulgulara göre, ücretten duyulan doyum Elemanların araç gereç ve birbirlerine bağımlılığından etkilenmektedir. Modelin genelinde Görev Teknolojisi ücret ilişkisinin %4 ünü açıklamakta, diğerleri kontrol altında tutulamayan ya da açıklayamadığımız değişkenlere bağlıdır. F testi R² 'nin 0.01 düzeyinde bir öneme sahip olduğunu göstermektedir ve bu durum 0.01 düzeyinde geçerlidir. Elemanların araç gereç ve birbirlerine bağımlılığı ile ücretten duyulan doyum arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Bu durum ise işte benzer görevleri yapanların benzer ücreti almaları nedeniyle açıklanabilir.

İş Arkadaşlığından duyulan doyuma ilişkin Step - Wise regresyon analizinde Görev Teknolojisi değişkenlerinin hiç biri modeli açıklayıcı bir boyut olarak denkleme girmemiştir.

Tablo 3: Amirden Duyulan Doyum Boyutunu Etkileyen Görev Teknolojisi Değişkenlerinin Step - Wise Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Beta | T test | T - testi Önem Düzeyi |
|----------------------|-------|--------|-----------------------|
| Elemanların Bağımlı. | 0.215 | 2.151 | 0.03 |

F: 4.625 F önem düzeyi: 0.03 Düzeltilmiş R²: 0.03

Amirden duyulan doyum boyutunda benzer biçimde Elemanların araç gereç ve birbirlerine bağımlılığı modelde çözümleyici bir değişken olarak yer almıştır. Açıklayıcılık yüzdesi düşüktür ve 0.03 düzeyinde anlamlıdır. Yine amirden duyulan doyumla elemanların bağımlılığı arasında aynı yönde bir ilişki söz konusudur. Burada çalışanların aynı kişi tarafından yönetilmesinin ve yönetenin felsefesinin etkin olduğunu söyleyebiliriz.

Diğer boyutların her üç denkleme çözümleyici bir değişken olarak girmemesinin olası nedeni çalışanların işlem hızı ve üretim teknolojisi ile çalışma ortamından kaynaklanabilir. Bunu göz ardı etmememiz gerekir. Nitekim iş arkadaşlığına ilişkin bir verinin değerlendirmeye girmemesi buna işarettir.

5. SONUÇ

Görüldüğü üzere modelde ifade edilen tek yönlü ilişkide Doyum (Ücret, Amir ve İşten duyulan doyum) Elemanların araç gereç ve birbirlerine bağımlılığı alt boyutu tarafından etkilenmektedir. Arkadaşlık ilişkilerinin ortaya konulduğu doyum boyutunda hiçbir değişkenin modele girmemesi ise dikkat çekicidir. Yine modeldeki açıklayıcı yüzdenin oldukça düşük düzeyde olması bu tipteki araştırmaların yenilenmesi gereğini ortaya koymaktadır. Özellikle satın alma gücünün düşük olduğu günümüz koşullarında ücretten duyulan doyumun görev teknolojisi tarafından bu ölçüde az etkilenmesi dikkat çekicidir. O halde çalışanların yaşam evreni ile ilgili ya da temel yaşam ilgisi daha çok işe dönük değil sosyal çevre ve iş dünyasının dışına yönelik durumdadır. Oysa bu işletmedeki verimlilik düzeyini olumsuz etkileyen bir faktördür. Bu durum bize çalışanların işten uzaklaşma, iş değiştirme veya işe devamsızlık davranışlarının nedenlerini daha kolay saptamamızda yardımcı olabilir. Benzer çalışmalara baktığımızda da aynı yönde bir düşünce eğiliminin ortaya çıktığını görebilmekteyiz.

SUMMARY

In this research, the relationship between task technology (structure) and satisfaction in organizations are investigated. Task technology dimensions have been discussed in three subdimensions. The dimension of satisfaction consist of four subdimensions which are job satisfaction, friendship, payment, and managerial. The research was conducted at an industrial organization. Re-

search findings indicate that there is positive association between task technology and satisfaction which has found to be nonsignificant.

KAYNAKÇA

- Aldemir M. Ceyhan, *Örgütler ve Yönetimi*, İzmir, 1985.
- Arbak Yasemin, "Örgütlerde Bilgi Teknolojisi Kullanımının Analitik Bir Yaklaşımla İncelenmesi", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 1993.
- Chao T. Georgia, Kozlowski W.J. Steve, "Employee Perceptions on the Implementation of Robotic Manufacturing Technology" *Journal of Applied Psychology*, 1986, vol. 71., No. 1., s. 70 - 76.
- Corbett J. Martin vd. "Technological Coupling as a Predictor of Intrinsic Job Satisfaction: A Replication Study, *Journal of Organizational Behavior*", 1989, Vol. 10., s. 91 - 95.
- De Pietro A. Rocco, Schremser G. Massaro, "The Introduction of Advanced Manufacturing Technology (AMT) and Its Impact on Skilled Workers Perceptions of Communication, Interaction and Other Job Outcomes at a large Manufacturing Plant", *IEEE Transactions on Engineering Management*, February, 1987, Vol. EM - 34., No: 1. s. 4 - 11.
- Fry D. Timothy, Wilson G. Martin, Breen Michael, "A Successful Implementation of Group Technology and Cell Manufacturing", *Production and Inventory Management*, 1987, Vol. 28., No: 3, s. 4 - 6.
- Gray E. David, "Job Satisfaction Among Australian Nurses" *Human Relations* 1984, Vol. 37, No: 12., s. 1063 - 1077.
- Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman, *Organizational Behavior*, Mc Graw - Hill Company., 1986, s. 85 - 116.
- Keith Davis, *İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*, İstanbul, 1982.
- Patrikson Margaret, "Adaptation by Employees to New Technology" *Journal of Occupational Psychology*, 1986, Vol. 59., s. 1 - 11.
- Rousseau D.M. "Measures of Technology as Predictors of Employee Attitude", *Journal of Applied Psychology* 1978, Vol. 63, No:2, s. 213 - 218.
- Timurcanday Ö. Nezcan, "Örgütsel Etkinliğin Oluşumunda Çevresel, Teknolojik ve Yapısal Faktörlerin Rolü (Bir Model Yaklaşımı), (Yayınlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1986.